

PENGANTAR ILMU MANAJEMEN: PRINSIP DAN PERKEMBANGAN MANAJEMEN GLOBAL



**Rusydi Fauzan, S.E., M.M, Ade Onny Siagian, M.M., M.H., M.A.P., M.I.Kom.,
Arief Yanto Rukmana, S.T., M.M., Sewang, S.E., M.M,
Ana Fitriyatul Bilgies, S.E., M.M, Dr. H. Tobari, S.E., M.Si.,
Dr. Sabil, S.E., M.M., Uitin Nina Heirmina, S.E., M.Si,
Drs. Roberth Alex Serang., M.Si.,
Dr. zaleha trihandayani, S.E., M.Si, Rezza Vitriya, S.M., M.M.**

PENGANTAR ILMU MANAJEMEN: Prinsip dan Perkembangan Manajemen Global

Penulis:

Rusydi Fauzan, S.E., M.M

Ade Onny Siagian, M.M., M.H., M.A.P., M.I.Kom.

Arief Yanto Rukmana, S.T., M.M.

Sewang, S.E., M.M

Ana Fitriyatul Bilgies, S.E., M.M

Dr. H. Tobari, S.E., M.Si.

Dr. Sabil, S.E., M.M.

Utin Nina Hermina, S.E., M.Si

Drs. Roberth Alex Serang, M.Si.

Dr. zaleha trihandayani, S.E., M.Si

Rezsa Vitriya, S.M., M.M.



GET PRESS INDONESIA

PENGANTAR ILMU MANAJEMEN:
Prinsip dan Perkembangan Manajemen Global

Penulis :

Rusydi Fauzan, S.E., M.M
Ade Onny Siagian, M.M., M.H., M.A.P., M.I.Kom.
Arief Yanto Rukmana, S.T., M.M.
Sewang, S.E., MM
Ana Fitriyatul Bilgies, S.E., M.M
Dr. H. Tobari, S.E., M.Si.
Dr. Sabil, S.E., M.M.
Utin Nina Hermina, S.E., M.Si
Drs Roberth Alex Serang, M.Si.
Dr. zaleha trihandayani, S.E., M.Si
Rezsa Vitriya, S.M., M.M.

ISBN : 978-623-198-643-6

Editor : Nanny Mayasari, S.Pd., M.Pd., CQMS

Penyunting: Yuliatr M.Hum.

Desain Sampul dan Tata Letak : Atyka, S.Pd.

Penerbit : Get Press Indonesia

Anggota IKAPI No. 033/SBA/2022

Redaksi :

Jl. Palarik Air Pacah RT 001 RW 006
Kelurahan Air Pacah Kecamatan Koto Tangah
Padang Sumatera Barat
Website : www.getpress.co.id
Email : globaleksekutifteknologi@gmail.com

Cetakan pertama, 28 Agustus 2023

Hak cipta dilindungi undang-undang
Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk
dan dengan cara apapun tanpa izin tertulis dari penerbit.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kami panjatkan ke Hadirat Allah SWT, atas berkah, petunjuk, dan Rahmat-Nya sehingga buku 'PENGANTAR ILMU MANAJEMEN: Prinsip dan Perkembangan Manajemen Global' hadir di hadapan para mahasiswa, akademisi, dan praktisi. Buku ini merupakan hasil Upaya kolaboratif para penulis yang memiliki komitmen untuk menyajikan materi yang spesifik dan mendalam tentang ilmu manajemen, terutama dalam konteks global yang semakin kompleks dan berubah dengan cepat.

Buku ini, mencakup beragam aspek ilmu manajemen, mulai dari konsep dasar hingga tren terkini yang membentuk paradigma manajemen di era global. Pembaca akan diajak menjelajahi berbagai teori dan model manajemen yang relevan dengan tantangan masa kini, termasuk perubahan teknologi. Keanekaragaman budaya dan persaingan yang semakin ketat.

Selain itu, buku ini menggabungkan pengalaman praktis dan pengetahuan akademis yang mendalam untuk menyajikan materi dengan gaya yang jelas, mudah di pahami, dan aplikatif. Buku ini juga di dukung oleh beragam contoh kasus nyata dan studi penelitian yang memberikan gambaran lebih mendalam tentang bagaimana konsep-konsep manajemen dapat di aplikasikan dalam berbagai situasi.

Penyusunan buku ini tidak lepas dari kontribusi berbagai pihak yang kami haturkan penghargaan setinggi-tingginya. Terima kasih kami sampaikan kepada para dosen, praktisi, dan akademisi yang telah berbagi wawasan, pengalaman, dan pengetahuan yang berharga.

Kami juga mengucapkan terima kasih kepada tim penerbit Get Press Indonesia yang telah memberikan dukungan dan kesempatan terbitnya buku ini. Semoga buku "PENGANTAR ILMU MANAJEMEN: Prinsip dan Perkembangan Manajemen Global" ini dapat bermanfaat bagi pembaca khususnya mahasiswa, akademisi, dan praktisi dalam menghadapi berbagai tantang di dunia manajemen, serta membuka wawasan baru sebagai upaya meningkatkan efektivitas dan

efisiensi organisasi. Semoga buku ini menjadi kontribusi yang berarti bagi perkembangan ilmu manajemen dan dunia kerja secara keseluruhan. Serta menjadi ladang amal Ibadah para penulis.

Padang, 28 Agustus 2023
Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL	ix
BAB 1_HAKIKAT DAN DEFINISI ILMU MANAJEMEN.....	1
1.1. Pendahuluan	1
1.2. Definisi Ilmu Manajemen	2
1.3. Tujuan Ilmu Manajemen.....	3
1.4. Manfaat Ilmu Manajemen	5
1.5. Ruang Lingkup Ilmu Manajemen	18
1.6. Faktor Yang Memengaruhi Implementasi Manajemen .	19
1.7. Tipe Manajemen Di Dalam Perusahaan.....	22
1.8. Tantangan dan Peluang Manajemen Perusahaan.....	24
1.9. Penutup	26
DAFTAR PUSTAKA	28
BAB 2_SEJARAH DAN PERKEMBANGAN ILMU MANAJEMEN	33
2.1. Pendahuluan	33
2.2. Sejarah dan Perkembangan Ilmu Manajemen	34
2.3. Teori Manajemen.....	35
2.4. Sejarah Perkembangan Manajemen.....	41
2.5. Aliran Teori Manajemen.....	45
2.6. Penutup	49
DAFTAR PUSTAKA	51
BAB 3_RUANG LINGKUP KAJIAN ILMU MANAJEMEN	53
3.1. Pendahuluan	53
3.2. Prinsip Ilmu Manajemen	55

3.3. Aplikasi Ilmu Manajemen	58
3.4. Ilmu Manajemen dan Manajemen Global	61
3.5. Arah Masa Depan dalam Ilmu Manajemen.....	64
3.6. Penutup.....	67
DAFTAR PUSTAKA	69
BAB 4 MANAJEMEN DAN ORGANISASI	77
4.1. Pendahuluan	77
4.2. Pengantar Ilmu Manajemen.....	79
4.2.1. Definisi Manajemen :	79
4.2.2. Konsep Dasar Manajemen :.....	79
4.2.3. Konsep dasar lainnya dalam manajemen meliputi : 80	
4.2.4. Peran dan fungsi manajemen dalam organisasi:..	81
4.2.5. Peran manajer sebagai pemimpin dan pengambil keputusan:	83
4.2.6. Perkembangan dan evolusi manajemen:.....	85
4.3. Prinsip-Prinsip Manajemen	87
4.3.1. Perencanaan.....	87
4.3.2. Pengorganisasian	89
4.3.3. Pengarahan.....	91
4.3.4. Pengendalian	93
4.4. Tindakan Perbaikan	98
4.5. Lingkungan Bisnis dan Globalisasi.....	101
4.5.1. Lingkungan Internal dan Eksternal Organisasi: 101	
4.5.2. Faktor-faktor Lingkungan yang Mempengaruhi Manajemen:.....	104
4.5.3. Pengaruh Globalisasi terhadap Manajemen dan Organisasi:	105
DAFTAR PUSTAKA	107

BAB 5 PRINSIP DAN FUNGSI ILMU MANAJEMEN	109
5.1. Pendahuluan	109
5.2. Prinsip-prinsip Ilmu Manajemen	112
5.3. Fungsi Utama Ilmu Manajemen	114
5.4. Implikasi Prinsip dan Fungsi Ilmu Manajemen dalam konteks Organisasi	115
5.5. Penerapan Prinsip-Prinsip Dasar Manajemen	118
5.6. Dampak Fungsi-Fungsi Utama terhadap Efektivitas Organisasi	120
5.7. Tantangan dan Perubahan	122
5.8. Penutup	124
DAFTAR PUSTAKA	127
BAB 6 KARAKTERISTIK PERENCANAAN	129
6.1. Definisi Perencanaan dan Karakteristiknya	129
6.2. Tujuan Perencanaan	132
6.3. Keterkaitan dengan Pengambilan Keputusan	133
6.4. Fleksibilitas dan Adaptabilitas	136
6.5. Kontinuitas dan Kohesivitas	138
6.6. Pengukuran dan Evaluasi	141
DAFTAR PUSTAKA	145
BAB 7 PENGORGANISASIAN	147
7.1. Pendahuluan	147
7.2. Pengorganisasian	147
7.3. Fungsi-Fungsi Pengorganisasian	150
7.4. Tujuan Pengorganisasian	152
7.5. Faktor-faktor Perancangan struktur Organisasi	158
DAFTAR PUSTAKA	161
BAB 8 MANAJER DAN KEPEMIMPINAN	163

8.1. Pendahuluan	163
8.2. Manajer	164
8.3. Tugas Utama Manajer.....	166
8.3.1. Ciri-ciri Pemimpin	167
8.4. Kepemimpinan.....	169
8.5. Nilai-nilai Kepemimpinan.....	171
8.5.1. Pandangan Terkini Tentang Kepemimpinan	172
8.5.2. Toeri Kepemimpinan.....	173
8.5.3. Mengelola Kekuatan melalui Kekuasaan	175
DAFTAR PUSTAKA	177
BAB 9. PENGENDALIAN	179
9.1. Pendahuluan	179
9.2. Tujuan Pengendalian	179
9.3. Asas-Asas Pengendalian	180
9.4. Jenis-Jenis Pengendalian	181
9.5. Proses Pengendalian.....	182
9.6. Pentingnya Pengendalian	185
9.7. Perancangan Proses Pengendalian	186
9.8. Karakteristik Pengendalian Efektif	187
DAFTAR PUSTAKA	189
BAB 10. STRATEGI PENGELOLAAN TANGGUNG JAWAB	
SOSIAL PERUSAHAAN	191
10.1. Pengertian Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (TSP)	191
10.2. Pentingnya TSP dalam Manajemen.....	192
10.3. Strategi dan Pendekatan dalam Pengelolaan TSP	195
10.4. Integrasi TSP dalam Strategi Bisnis	197
10.5. Pelaporan dan Transparansi.....	199

10.6. Manfaat dan Tantangan dalam Pengelolaan TSP	202
DAFTAR PUSTAKA	206
BAB 11 PERKEMBANGAN MANAJEMEN GLOBAL	209
11.1. Gambaran Umum Perkembangan Globalisasi	209
11.2. Pengertian Globalisasi	212
11.2.1. Perubahan Landscape Internasional	213
11.3. Perusahaan Internasional	215
11.4. Aliansi Perdagangan Internasional.....	220
11.5. Organisasi dalam Lingkup Global.....	224
DAFTAR PUSTAKA	226
BIODATA PENULIS	227

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Sejarah Perkembangan Manajemen	43
Gambar 11.1 KOF Globalisation Index	210

DAFTAR TABEL

Tabel 11.1 Sikap Manajerial pada Perdagangan Internasional	218
---	-----

BAB 1

HAKIKAT DAN DEFINISI ILMU MANAJEMEN

Oleh Rusydi Fauzan, S.E., M.M

1.1. Pendahuluan

Ilmu manajemen menyediakan alat, teknik, dan metodologi untuk menganalisis dan mengoptimalkan berbagai aspek manajemen organisasi. Ilmu ini menggunakan analisis kuantitatif, pemodelan, dan pendekatan pengambilan keputusan untuk meningkatkan efisiensi, alokasi sumber daya, proses pengambilan keputusan, dan efektivitas operasional secara keseluruhan. Dengan menerapkan prinsip-prinsip ilmu manajemen, organisasi dapat meningkatkan praktik manajemen mereka, mengoptimalkan proses, dan membuat keputusan berdasarkan data.

Manajemen organisasi yang efektif, di sisi lain, mencakup praktik, strategi, dan struktur yang diterapkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Hal ini mencakup bidang-bidang seperti kepemimpinan, perencanaan, koordinasi, komunikasi, dan manajemen sumber daya. Manajemen organisasi yang efektif melibatkan penyelarasan orang, proses, dan sumber daya untuk memaksimalkan kinerja, produktivitas, dan hasil perusahaan secara keseluruhan.

Korelasi antara ilmu manajemen, manajemen organisasi, dan kinerja perusahaan sangat jelas. Ketika prinsip-prinsip ilmu manajemen diterapkan secara efektif pada praktik manajemen organisasi, hal ini dapat mengarah pada pengambilan keputusan

yang lebih baik, proses yang efisien, alokasi sumber daya yang optimal, koordinasi yang lebih baik, dan efisiensi operasional yang lebih baik. Faktor-faktor ini berkontribusi pada peningkatan kinerja perusahaan dalam hal peningkatan produktivitas, pengurangan biaya, kepuasan pelanggan, inovasi, daya saing pasar, dan keberhasilan keuangan secara keseluruhan.

Selain itu, pemanfaatan ilmu manajemen dalam manajemen organisasi memfasilitasi pengambilan keputusan berbasis bukti, memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi dan menangani area perbaikan, menanggapi perubahan pasar secara lebih efektif, dan beradaptasi dengan kebutuhan pelanggan yang terus berkembang. Hal ini juga menyediakan kerangka kerja untuk pengukuran kinerja, yang memungkinkan organisasi untuk memantau dan mengevaluasi kemajuan mereka terhadap tujuan, mengidentifikasi kesenjangan kinerja, dan menerapkan tindakan perbaikan yang diperlukan.

Penerapan prinsip-prinsip ilmu manajemen yang efektif dalam manajemen organisasi dapat secara positif mempengaruhi kinerja perusahaan dengan mengoptimalkan operasi, meningkatkan proses pengambilan keputusan, meningkatkan alokasi sumber daya, dan mendorong efisiensi dan efektivitas secara keseluruhan. Korelasi antara ilmu manajemen, manajemen organisasi, dan kinerja perusahaan menggarisbawahi pentingnya memanfaatkan pendekatan ilmiah dan wawasan berbasis data untuk mencapai kesuksesan organisasi yang berkelanjutan..

1.2. Definisi Ilmu Manajemen

Ilmu manajemen, juga dikenal sebagai riset operasi atau ilmu keputusan, merupakan bidang interdisipliner yang menerapkan pemodelan matematika, analisis statistik, dan teknik komputasi untuk memecahkan masalah yang kompleks dan meningkatkan pengambilan keputusan dalam berbagai pengaturan organisasi. Ilmu manajemen mencakup berbagai

metodologi dan alat untuk mengoptimalkan proses, sistem, dan sumber daya dalam organisasi. Ilmu manajemen menggunakan konsep dan teknik dari matematika, statistik, ekonomi, teknik, dan ilmu komputer untuk menganalisis dan memecahkan masalah yang berkaitan dengan operasi, logistik, manajemen rantai pasokan, keuangan, pemasaran, dan bidang bisnis lainnya.

Tujuan utama dari ilmu manajemen adalah untuk membantu organisasi membuat keputusan yang tepat dan mencapai hasil yang lebih baik dengan menggunakan metode kuantitatif dan analitis. Dengan memanfaatkan model matematika, simulasi, algoritma optimasi, dan analisis data, para ilmuwan manajemen dapat mengidentifikasi pola, mengeksplorasi skenario alternatif, mengevaluasi trade-off, dan merekomendasikan solusi yang optimal.

Ilmu manajemen memberikan wawasan kuantitatif dan rekomendasi berbasis bukti kepada para pengambil keputusan, membantu mereka membuat pilihan yang lebih tepat dan meningkatkan kinerja organisasi. Dengan menerapkan metode analisis yang ketat, ilmu manajemen memungkinkan organisasi untuk mengoptimalkan proses, mengurangi pemborosan, meningkatkan efisiensi, dan mendapatkan keunggulan kompetitif dalam lingkungan bisnis yang kompleks dan dinamis..

1.3. Tujuan Ilmu Manajemen

Terdapat beberapa tujuan utama dari ilmu manajemen, menurut (Drucker, 1974), (Bright, Cortes and Hartmann, 2019), (Griffin, 2016), (Daft, 2017), (Lussier, 2018), (Kinicki and Williams, 2019), dan (Robbins and Coulter, 2017), yaitu:

1. Pengambilan keputusan (*Decision-making*).
Ilmu manajemen membantu para manajer membuat keputusan yang lebih tepat dan efektif dengan memberikan analisis kuantitatif dan wawasan objektif tentang masalah yang kompleks.
2. Optimalisasi (*Optimization*).

Salah satu tujuan utama ilmu manajemen adalah mengoptimalkan proses, sistem, dan sumber daya dalam organisasi untuk memaksimalkan efisiensi dan meminimalkan biaya.

3. Alokasi sumber daya (*Resource allocation*).
Ilmu manajemen membantu mengalokasikan sumber daya, seperti tenaga kerja, modal, dan material, dengan cara yang paling efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi.
4. Perencanaan dan penjadwalan (*Planning and scheduling*).
Ilmu manajemen membantu mengembangkan rencana, jadwal, dan jadwal untuk berbagai kegiatan, proyek, dan operasi, dengan mempertimbangkan kendala dan tujuan.
5. Analisis dan manajemen risiko (*Risk analysis and management*).
Teknik-teknik ilmu manajemen membantu mengidentifikasi dan menilai risiko, menganalisis potensi dampaknya, dan mengembangkan strategi untuk memitigasi atau mengelolanya secara efektif.
6. Peramalan dan prediksi (*Forecasting and prediction*).
Ilmu manajemen membantu memprediksi hasil dan tren masa depan berdasarkan data historis dan analisis statistik, sehingga memungkinkan organisasi untuk merencanakan dan mempersiapkan diri menghadapi berbagai skenario.
7. Peningkatan proses (*Process improvement*).
Ilmu manajemen mengidentifikasi kemacetan, inefisiensi, dan area untuk perbaikan dalam proses organisasi, membantu organisasi merampingkan operasi dan meningkatkan produktivitas.
8. Pengukuran kinerja (*Performance measurement*).
Ilmu manajemen menyediakan alat dan metrik untuk mengukur dan mengevaluasi kinerja individu, tim, departemen, dan organisasi secara keseluruhan, sehingga memungkinkan peningkatan kinerja dan akuntabilitas.
9. Manajemen rantai pasokan (*Supply chain management*).
Teknik-teknik ilmu manajemen mengoptimalkan jaringan rantai pasokan, tingkat persediaan, strategi distribusi,

dan logistik untuk meningkatkan efisiensi, mengurangi biaya, dan meningkatkan layanan pelanggan.

10. Perencanaan strategis (*Strategic planning*).

Mendukung pengambilan keputusan strategis dengan menganalisis tren pasar, dinamika persaingan, dan kapabilitas internal, membantu organisasi mengembangkan strategi yang efektif dan membuat rencana jangka panjang.

1.4. Manfaat Ilmu Manajemen

Berikut adalah beberapa manfaat ilmu manajemen bagi perusahaan:

1. *Improved decision-making.*

Ilmu manajemen meningkatkan pengambilan keputusan dengan menyediakan analisis kuantitatif, wawasan objektif, dan rekomendasi berbasis bukti, sehingga memungkinkan para manajer untuk membuat pilihan yang tepat berdasarkan data dan analisis, bukan hanya intuisi. Hal ini akan menghasilkan keputusan yang lebih baik, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja perusahaan dengan meningkatkan efisiensi, mengurangi biaya, mengoptimalkan alokasi sumber daya, dan pada akhirnya mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif (Fauzan, Hafidah, *et al.*, 2023), (Arifin *et al.*, 2023) dan (Nugraha *et al.*, 2023).

2. *Increased efficiency.*

Ilmu manajemen berdampak pada peningkatan efisiensi dengan menganalisis proses, mengidentifikasi kemacetan, dan mengoptimalkan alur kerja melalui analisis kuantitatif dan teknik pemodelan. Hal ini menghasilkan operasi yang efisien, mengurangi pemborosan, meningkatkan produktivitas, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan dengan mencapai tingkat output yang lebih tinggi dengan sumber daya yang sama atau lebih sedikit, mengurangi biaya, dan

meningkatkan kepuasan pelanggan (Lestari *et al.*, 2022), (Zainal *et al.*, 2023) dan (Ernayani *et al.*, 2022).

3. *Enhanced productivity.*

Ilmu manajemen berdampak pada peningkatan produktivitas dengan mengidentifikasi dan menghilangkan inefisiensi, mengoptimalkan alokasi sumber daya, dan meningkatkan alur kerja melalui analisis berbasis data dan teknik pengoptimalan. Hal ini mengarah pada tingkat produktivitas yang lebih tinggi, peningkatan output per unit input, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan dengan memaksimalkan pemanfaatan sumber daya dan mencapai tingkat produksi yang lebih tinggi dengan tetap mempertahankan atau mengurangi biaya (Fauzan, Putri, Bahar, *et al.*, 2023), dan (Fauzan, Nurhayati and Novia, 2020).

4. *Optimal resource allocation.*

Ilmu manajemen berdampak pada alokasi sumber daya yang optimal dengan menggunakan analisis kuantitatif dan teknik pemodelan untuk mengidentifikasi alokasi sumber daya yang paling efektif, seperti tenaga kerja, modal, dan material, untuk memaksimalkan efisiensi dan meminimalkan biaya. Hal ini menghasilkan peningkatan pemanfaatan sumber daya, penghematan biaya, dan peningkatan efektivitas operasional, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan dengan mencapai produktivitas dan profitabilitas yang lebih tinggi (Fauzan, Siagian, Sudirjo, *et al.*, 2023), dan (Fauzan, Supryanita and Rahmatika, 2021).

5. *Better planning and scheduling.*

Ilmu manajemen berdampak pada perencanaan dan penjadwalan yang lebih baik dengan memanfaatkan model dan algoritme kuantitatif untuk mengoptimalkan proses perencanaan, mengalokasikan sumber daya secara efisien, dan membuat jadwal yang realistis dan dapat dicapai. Hal ini mengarah pada peningkatan koordinasi, mengurangi penundaan, meningkatkan efisiensi operasional, dan pada akhirnya meningkatkan

kinerja perusahaan dengan memastikan penyelesaian proyek yang tepat waktu, meminimalkan waktu henti, dan memenuhi permintaan pelanggan secara lebih efektif (Fauzan, Wishanesta, *et al.*, 2023), dan (Fauzan and Jayanti, 2020).

6. *Risk mitigation.*

Ilmu manajemen berdampak pada mitigasi risiko dengan memanfaatkan analisis kuantitatif dan teknik pemodelan untuk mengidentifikasi dan menilai risiko, mengevaluasi dampak potensial, dan mengembangkan strategi untuk mengurangi atau mengelola risiko secara efektif. Hal ini mengarah pada peningkatan manajemen risiko, mengurangi kerentanan, meningkatkan ketahanan, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan dengan meminimalkan potensi kerugian, melindungi aset, dan menjaga kelangsungan operasional bahkan dalam menghadapi ketidakpastian dan tantangan (Fauzan, Setiawan, Sinaga, *et al.*, 2023), dan (Fauzan and Rahmadani, 2018).

7. *Accurate forecasting.*

Ilmu manajemen berdampak pada peramalan yang akurat dengan menggunakan analisis statistik, pemodelan prediktif, dan teknik berbasis data untuk menganalisis data historis dan tren pasar, sehingga memungkinkan organisasi membuat prediksi yang lebih tepat mengenai hasil di masa depan. Hal ini mengarah pada perencanaan yang lebih baik, manajemen inventaris yang lebih baik, alokasi sumber daya yang dioptimalkan, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan dengan meminimalkan kehabisan stok, mengurangi biaya, dan menyelaraskan produksi dan pasokan dengan permintaan pelanggan secara lebih efektif (Rambe *et al.*, 2023), dan (Seto, Yulianti, *et al.*, 2023).

8. *Process optimization.*

Ilmu manajemen berdampak pada optimalisasi proses dengan menganalisis dan memodelkan alur kerja, mengidentifikasi inefisiensi, dan mengimplementasikan perbaikan untuk merampingkan operasi, mengurangi

pemborosan, dan meningkatkan produktivitas. Hal ini mengarah pada peningkatan efisiensi operasional, pengurangan biaya, waktu penyelesaian yang lebih cepat, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan dengan memberikan produk atau layanan secara lebih efisien, memenuhi kebutuhan pelanggan secara efektif, dan mendapatkan keunggulan kompetitif di pasar (Mayasari *et al.*, 2023), dan (Fauzan and Sari, 2018).

9. *Improved customer service.*

Ilmu manajemen berdampak pada peningkatan layanan pelanggan dengan menganalisis data pelanggan, mengoptimalkan proses layanan, dan menerapkan strategi yang berpusat pada pelanggan berdasarkan wawasan berbasis data. Hal ini mengarah pada peningkatan kepuasan pelanggan, peningkatan loyalitas, promosi dari mulut ke mulut yang positif, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan dengan menarik dan mempertahankan pelanggan, mendorong bisnis yang berulang, dan mendorong profitabilitas jangka panjang (Mulyati *et al.*, 2023), dan (Fauzan, 2014).

10. *Enhanced supply chain management.*

Ilmu manajemen berdampak pada peningkatan manajemen rantai pasokan dengan memanfaatkan analisis data, model optimasi, dan teknik simulasi untuk meningkatkan manajemen inventaris, mengoptimalkan logistik, dan meningkatkan koordinasi di antara mitra rantai pasokan. Hal ini mengarah pada peningkatan efisiensi rantai pasokan, pengurangan biaya, meminimalkan gangguan, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan dengan memastikan pengiriman tepat waktu, kepuasan pelanggan yang lebih baik, dan peningkatan profitabilitas melalui operasi rantai pasokan yang efisien (Handayani *et al.*, 2023), dan (Yusuf *et al.*, 2023).

11. *Effective project management.*

Ilmu manajemen berdampak pada manajemen proyek yang efektif dengan memanfaatkan teknik-teknik seperti

penjadwalan proyek, alokasi sumber daya, dan analisis risiko untuk mengoptimalkan perencanaan dan pelaksanaan proyek. Hal ini mengarah pada penyelesaian proyek yang lebih baik dalam jangka waktu yang dialokasikan, mengurangi pembengkakan biaya, dan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan dengan mencapai tujuan proyek secara efisien, meningkatkan kepuasan pemangku kepentingan, dan mempertahankan keunggulan kompetitif di pasar (Wicaksono *et al.*, 2023), dan (Rafid *et al.*, 2023).

12. *Increased profitability.*

Ilmu manajemen berdampak pada peningkatan profitabilitas dengan menggunakan analisis kuantitatif, model optimasi, dan alat pengambilan keputusan strategis untuk mengidentifikasi peluang penghematan biaya, strategi penetapan harga, dan teknik optimasi pendapatan. Hal ini mengarah pada peningkatan kinerja keuangan, margin laba yang lebih tinggi, dan peningkatan kinerja perusahaan dengan memaksimalkan pendapatan, meminimalkan biaya, dan menghasilkan profitabilitas yang berkelanjutan dalam jangka panjang (Fauzan, Januarsi, Noviriani, *et al.*, 2023), dan (Samsuddin *et al.*, 2023).

13. *Waste reduction.*

Ilmu manajemen berdampak pada pengurangan limbah dengan menganalisis proses, mengidentifikasi inefisiensi, dan menerapkan strategi optimasi untuk meminimalkan timbulan limbah, mengurangi cacat, dan meningkatkan pemanfaatan sumber daya. Hal ini mengarah pada penghematan biaya, peningkatan efisiensi operasional, peningkatan keberlanjutan, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan dengan mengurangi biaya, meningkatkan produktivitas, dan mempromosikan pengelolaan lingkungan (Rachmat, Harto, *et al.*, 2023), dan (A *et al.*, 2023).

14. *Better inventory management.*

Ilmu manajemen berdampak pada manajemen inventaris yang lebih baik dengan memanfaatkan analisis statistik,

peramalan permintaan, dan teknik optimasi untuk mengoptimalkan tingkat inventaris, mengurangi kehabisan stok, dan meningkatkan pemenuhan pesanan. Hal ini mengarah pada peningkatan arus kas, mengurangi biaya penyimpanan, meminimalkan penyimpanan persediaan, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan dengan memastikan ketersediaan barang, memenuhi permintaan pelanggan, dan memaksimalkan profitabilitas (Rachmat, Widiana, *et al.*, 2023), dan (Putri *et al.*, 2023).

15. Improved quality control.

Ilmu manajemen berdampak pada peningkatan kontrol kualitas dengan menggunakan kontrol proses statistik, analisis data, dan teknik manajemen kualitas untuk memantau dan menganalisis proses produksi, mengidentifikasi cacat, dan mengimplementasikan tindakan perbaikan. Hal ini mengarah pada peningkatan kualitas produk, mengurangi pengerjaan ulang, meningkatkan kepuasan pelanggan, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan dengan mengurangi biaya, meningkatkan loyalitas pelanggan, dan mempertahankan reputasi merek yang positif (Fauzan, Daga, *et al.*, 2023), dan (Fauzan, Alaydrus, *et al.*, 2023).

16. Enhanced competitiveness.

Ilmu manajemen berdampak pada peningkatan daya saing dengan memberikan wawasan berbasis data, strategi optimalisasi, dan alat pendukung keputusan kepada organisasi untuk menganalisis tren pasar, mengidentifikasi keunggulan kompetitif, dan mengembangkan strategi bisnis yang efektif. Hal ini mengarah pada peningkatan posisi pasar, peningkatan pangsa pasar, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan dengan mengungguli pesaing, menarik pelanggan, dan mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan di pasar (Sarjana *et al.*, 2022), dan (Hanani *et al.*, 2023).

17. Improved communication and collaboration.

Ilmu manajemen berdampak pada peningkatan komunikasi dan kolaborasi dengan menerapkan alat dan teknik untuk berbagi data, aliran informasi, dan pengambilan keputusan kolaboratif di antara anggota tim dan departemen. Hal ini mengarah pada peningkatan koordinasi, penyelesaian masalah yang lebih cepat, peningkatan berbagi pengetahuan, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan dengan menumbuhkan budaya kolaborasi, mendorong inovasi, dan mencapai tingkat produktivitas dan efisiensi yang lebih tinggi (Widiana *et al.*, 2023), dan (Zaman *et al.*, 2023).

18. Faster problem-solving.

Ilmu manajemen berdampak pada penyelesaian masalah yang lebih cepat dengan menggunakan teknik analisis, pemodelan, dan simulasi untuk menganalisis masalah yang kompleks, mengidentifikasi akar penyebab, dan menghasilkan solusi potensial. Hal ini mengarah pada penyelesaian masalah yang lebih cepat dan lebih efektif, mengurangi waktu henti, meningkatkan efisiensi operasional, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan dengan meminimalkan gangguan, meningkatkan produktivitas, dan meningkatkan kepuasan pelanggan (Yunus *et al.*, 2023), dan (Lasmiatun *et al.*, 2023).

19. Improved strategic planning.

Ilmu manajemen berdampak pada perencanaan strategis yang lebih baik dengan menyediakan alat analisis, wawasan berbasis data, dan teknik pemodelan untuk menilai dinamika pasar, mengevaluasi peluang, dan mengembangkan strategi jangka panjang yang efektif. Hal ini mengarah pada pengambilan keputusan yang lebih tepat, penyelarasan tujuan organisasi yang lebih baik, alokasi sumber daya yang lebih baik, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan dengan mendorong pertumbuhan, daya saing, dan kesuksesan yang berkelanjutan di pasar (Limbong *et al.*, 2023), dan (Jasri *et al.*, 2023).

20. Increased innovation.

Ilmu manajemen berdampak pada peningkatan inovasi dengan menumbuhkan budaya pengambilan keputusan berbasis data, menyediakan alat analisis untuk menghasilkan ide, dan memfasilitasi evaluasi dan implementasi solusi inovatif. Hal ini mengarah pada tingkat inovasi yang lebih tinggi, pengembangan produk atau layanan baru, peningkatan daya saing, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan dengan menangkap peluang pasar baru, menarik pelanggan, dan mempertahankan pertumbuhan dalam lingkungan bisnis yang dinamis (Muniarty *et al.*, 2023), dan (Afdhal *et al.*, 2023).

21. *Enhanced data analysis capabilities.*

Ilmu manajemen berdampak pada peningkatan kemampuan analisis data dengan memanfaatkan teknik statistik, penggalan data, dan analitik tingkat lanjut untuk mengekstrak wawasan berharga dari kumpulan data yang besar dan kompleks. Hal ini mengarah pada pengambilan keputusan yang lebih baik, prediksi yang lebih akurat, identifikasi tren dan pola, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan dengan memungkinkan strategi berbasis data, mengoptimalkan operasi, dan mengungkap peluang untuk pertumbuhan dan optimalisasi (Santoso *et al.*, 2023), dan (Fauzan, Hakim, Adhi, *et al.*, 2023).

22. *Efficient capacity planning.*

Ilmu manajemen berdampak pada perencanaan kapasitas yang efisien dengan menganalisis data historis, permintaan pasar, dan kendala sumber daya untuk menentukan tingkat kapasitas optimal yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan pelanggan. Hal ini mengarah pada peningkatan pemanfaatan sumber daya, meminimalkan penggunaan sumber daya yang kurang atau berlebihan, meningkatkan efisiensi operasional, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan dengan mengurangi biaya, memenuhi permintaan pelanggan, dan mempertahankan keunggulan kompetitif di pasar

(Wijaya, Sudirjo, *et al.*, 2023), dan (Fauzan, Rizki, Rofiki, *et al.*, 2023).

23. *Enhanced decision support systems.*

Ilmu manajemen berdampak pada peningkatan sistem pendukung keputusan dengan mengintegrasikan model analitik, visualisasi data, dan alat komputasi untuk memberikan wawasan waktu nyata dan berbasis data untuk pengambilan keputusan. Hal ini mengarah pada pengambilan keputusan yang lebih terinformasi dan efektif, pilihan strategis yang lebih baik, mengurangi risiko, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan dengan memungkinkan para manajer membuat keputusan yang lebih baik, mengoptimalkan alokasi sumber daya, dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih efisien (Rachmat, Jauhar, *et al.*, 2023), dan (Kunda *et al.*, 2023).

24. *Effective performance measurement.*

Ilmu manajemen berdampak pada pengukuran kinerja yang efektif dengan memanfaatkan indikator kinerja utama (KPI), analisis data, dan metrik kinerja untuk mengukur dan mengevaluasi kinerja individu, tim, dan organisasi secara keseluruhan. Hal ini mengarah pada peningkatan akuntabilitas, identifikasi area untuk perbaikan, pengambilan keputusan yang terinformasi, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan dengan mendorong peningkatan berkelanjutan, menyelaraskan upaya dengan tujuan strategis, dan mencapai hasil yang diinginkan (Fauzan, Simarmata, *et al.*, 2023), dan (Mustanir *et al.*, 2023).

25. *Streamlined processes.*

Ilmu manajemen berdampak pada proses yang disederhanakan dengan menggunakan analisis proses, pemodelan, dan teknik optimasi untuk mengidentifikasi ketidakefisienan, menghilangkan redundansi, dan meningkatkan alur kerja. Hal ini mengarah pada peningkatan efisiensi, pengurangan biaya, waktu siklus yang lebih cepat, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan dengan meningkatkan produktivitas,

meminimalkan pemborosan, dan memberikan produk atau layanan yang lebih efektif, sehingga meningkatkan kepuasan pelanggan dan keunggulan kompetitif (Wijaya, Sudirjo, *et al.*, 2023), dan (Fauzan, Siagian, Marlin, *et al.*, 2023).

26. *Improved supply chain visibility.*

Ilmu manajemen berdampak pada peningkatan visibilitas rantai pasokan dengan memanfaatkan analisis data, sistem informasi, dan teknologi pelacakan untuk mendapatkan wawasan waktu nyata tentang pergerakan barang, tingkat inventaris, dan kinerja rantai pasokan. Hal ini mengarah pada peningkatan koordinasi, pengurangan waktu tunggu, manajemen risiko yang lebih baik, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan dengan memungkinkan pengambilan keputusan yang proaktif, mengoptimalkan logistik, dan meningkatkan kepuasan pelanggan melalui pengiriman yang tepat waktu dan andal (Fauzan, Diwyarthi, Handayati, *et al.*, 2023), dan (Sudirjo *et al.*, 2023).

27. *Improved stakeholder management.*

Ilmu manajemen berdampak pada peningkatan manajemen pemangku kepentingan dengan memanfaatkan teknik analisis dan sistem pendukung keputusan untuk menilai kebutuhan, preferensi, dan harapan pemangku kepentingan. Hal ini mengarah pada komunikasi yang lebih baik, keterlibatan yang efektif, hubungan yang lebih kuat, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan dengan meningkatkan kepuasan, kesetiaan, dan dukungan pemangku kepentingan, yang pada gilirannya berdampak positif pada reputasi, posisi pasar, dan kesuksesan jangka panjang perusahaan (Fauzan, Ekasari, *et al.*, 2023), dan (Murdana *et al.*, 2023).

28. *Reduced operational bottlenecks.*

Ilmu manajemen berdampak pada berkurangnya kemacetan operasional dengan menganalisis proses, mengidentifikasi kendala, dan mengoptimalkan alur kerja untuk menghilangkan kemacetan dan meningkatkan

efisiensi operasional. Hal ini mengarah pada operasi yang lebih lancar, hasil yang lebih cepat, mengurangi penundaan, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan dengan meningkatkan produktivitas, meminimalkan waktu henti, dan meningkatkan kepuasan pelanggan melalui pengiriman produk atau layanan yang tepat waktu (Purnamasari *et al.*, 2023), dan (Fauzan, Diwyarthi, Handayati, *et al.*, 2023).

29. *Effective change management.*

Ilmu manajemen berdampak pada manajemen perubahan yang efektif dengan memanfaatkan wawasan berbasis data, teknik pemodelan, dan alat analisis untuk menilai dampak perubahan yang diusulkan, mengembangkan strategi implementasi, dan memantau kemajuan. Hal ini mengarah pada transisi yang lebih lancar, mengurangi resistensi, meningkatkan adopsi perubahan, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan dengan memfasilitasi inisiatif perubahan yang sukses, mendorong kelincahan organisasi, dan mencapai hasil yang diinginkan dengan gangguan minimal (Rachmat, Fauzan, *et al.*, 2023), dan (Ridwan *et al.*, 2023).

30. *Improved compliance with regulations.*

Ilmu manajemen berdampak pada peningkatan kepatuhan terhadap peraturan dengan memanfaatkan analisis data dan teknik pemodelan untuk menilai persyaratan peraturan, mengidentifikasi kesenjangan, dan mengembangkan strategi untuk memastikan kepatuhan. Hal ini akan mengurangi risiko hukum, menghindari hukuman, meningkatkan reputasi, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan dengan menjaga kepatuhan terhadap peraturan, membangun kepercayaan dengan para pemangku kepentingan, serta menumbuhkan budaya integritas dan praktik bisnis yang bertanggung jawab (Sari *et al.*, 2023), dan (Amruddin *et al.*, 2023).

31. *Efficient technology utilization.*

Ilmu manajemen berdampak pada pemanfaatan teknologi yang efisien dengan menganalisis kemampuan teknologi, mengevaluasi opsi investasi, dan mengoptimalkan integrasi dan pemanfaatan teknologi dalam proses dan sistem organisasi. Hal ini mengarah pada peningkatan efisiensi operasional, peningkatan otomatisasi, peningkatan manajemen data, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan dengan memanfaatkan teknologi untuk mendorong peningkatan produktivitas, penghematan biaya, inovasi, dan keunggulan kompetitif di era digital (Fauzan, Muhtadi, *et al.*, 2023), dan (Wijaya, Hasriani, *et al.*, 2023).

32. *Enhanced organizational resilience.*

Ilmu manajemen berdampak pada peningkatan ketahanan organisasi dengan menggunakan analisis risiko, pemodelan skenario, dan teknik perencanaan kontinjensi untuk mengidentifikasi kerentanan, menilai potensi gangguan, dan mengembangkan strategi untuk memitigasi risiko serta beradaptasi dengan lingkungan yang terus berubah. Hal ini mengarah pada peningkatan kesiapsiagaan, pemulihan yang lebih cepat dari gangguan, mengurangi waktu henti, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan dengan memastikan kelangsungan bisnis, meminimalkan kerugian, dan mempertahankan posisi kompetitif bahkan dalam situasi yang menantang (Bilgies *et al.*, 2023), dan (Hendarsyah *et al.*, 2023).

33. *Improved organizational culture.*

Ilmu manajemen berdampak pada peningkatan budaya organisasi dengan menumbuhkan lingkungan yang berbasis data, kolaboratif, dan berorientasi pada kinerja melalui penggunaan metrik, mekanisme umpan balik, dan teknik pengoptimalan. Hal ini mengarah pada peningkatan keterlibatan karyawan, peningkatan produktivitas, kepuasan kerja yang lebih tinggi, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan dengan menarik dan mempertahankan talenta terbaik, mendorong inovasi, dan menciptakan lingkungan kerja

yang positif yang mendorong kesuksesan organisasi (Fauzan, A'yun, *et al.*, 2023), dan (Purba *et al.*, 2023).

34. *Enhanced decision transparency.*

Ilmu manajemen berdampak pada peningkatan transparansi keputusan dengan menyediakan alat dan teknik untuk melacak, menganalisis, dan mengkomunikasikan proses dan hasil pengambilan keputusan dengan cara yang jelas dan mudah dipahami. Hal ini mengarah pada peningkatan kepercayaan, akuntabilitas, dan keselarasan dalam organisasi, memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih baik, menumbuhkan budaya transparansi, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan dengan mendorong kolaborasi yang efektif, mengurangi konflik, dan mendorong kesuksesan organisasi (Seto, Fauzan, *et al.*, 2023), dan (Firdausijah *et al.*, 2023).

35. *Greater organizational agility.*

Ilmu manajemen berdampak pada kelincahan organisasi yang lebih besar dengan memberikan wawasan berbasis data, pemodelan prediktif, dan analisis skenario yang memungkinkan organisasi untuk beradaptasi dan merespons dengan cepat terhadap perubahan kondisi pasar dan peluang yang muncul. Hal ini mengarah pada peningkatan daya tanggap, pengambilan keputusan yang lebih cepat, alokasi sumber daya yang dioptimalkan, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan dengan memungkinkan penyesuaian yang tepat waktu, menangkap peluang pasar, dan mempertahankan keunggulan kompetitif dalam lingkungan bisnis yang dinamis (Prasetyorini *et al.*, 2023), dan (Fauzan, Wishanesta, *et al.*, 2023).

Ilmu manajemen menawarkan banyak manfaat bagi organisasi. Ilmu manajemen memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih baik, peningkatan efisiensi, alokasi sumber daya yang optimal, proses yang ramping, layanan pelanggan yang lebih baik, dan perencanaan strategis yang lebih baik.

Dengan memanfaatkan data, analisis, dan teknik pengoptimalan, ilmu manajemen berkontribusi pada peningkatan kinerja, peningkatan daya saing, dan kesuksesan yang berkelanjutan dalam lanskap bisnis yang berkembang pesat.

1.5. Ruang Lingkup Ilmu Manajemen

Ruang lingkup ilmu manajemen, yang juga dikenal sebagai riset operasi atau ilmu keputusan, sangat luas dan mencakup berbagai bidang dalam organisasi. Ilmu ini melibatkan penggunaan metode kuantitatif dan analitis untuk mengatasi masalah-masalah yang kompleks dan meningkatkan pengambilan keputusan di berbagai bidang. Berikut adalah beberapa ruang lingkup ilmu manajemen:

1. **Manajemen Operasi dan Produksi (*Operations and Production Management*).**
Teknik-teknik ilmu manajemen diterapkan untuk mengoptimalkan proses produksi, perencanaan kapasitas, manajemen inventaris, penjadwalan, dan kontrol kualitas.
2. **Manajemen Rantai Pasokan (*Supply Chain Management*).**
Ilmu manajemen membantu menganalisis dan mengoptimalkan jaringan rantai pasokan, logistik, strategi distribusi, peramalan permintaan, dan manajemen inventaris untuk meningkatkan efisiensi dan mengurangi biaya.
3. **Manajemen Keuangan (*Financial Management*).**
Ilmu manajemen menyediakan alat untuk pemodelan keuangan, analisis investasi, optimalisasi portofolio, penilaian risiko, dan peramalan keuangan.
4. **Pemasaran dan Penetapan Harga (*Marketing and Pricing*).**
Teknik-teknik ilmu manajemen membantu dalam analisis pasar, segmentasi pelanggan, strategi penetapan harga, penentuan posisi produk, dan pengoptimalan kampanye pemasaran.
5. **Manajemen Proyek (*Project Management*).**

Ilmu manajemen membantu dalam perencanaan proyek, penjadwalan, alokasi sumber daya, analisis risiko, dan manajemen portofolio proyek.

6. Manajemen Sumber Daya Manusia (*Human Resources Management*).

Ilmu manajemen berkontribusi pada perencanaan tenaga kerja, pengukuran kinerja, alokasi sumber daya, dan penjadwalan personel.

7. Perencanaan Strategis (*Strategic Planning*).

Teknik-teknik ilmu manajemen membantu dalam pengambilan keputusan strategis, analisis skenario, analisis kompetitif, dan perencanaan jangka panjang.

8. Manajemen Risiko (*Risk Management*).

Ilmu manajemen membantu mengidentifikasi, menilai, dan mengelola risiko melalui teknik-teknik seperti simulasi, optimisasi, dan analisis keputusan.

9. Sistem Pendukung Keputusan (*Decision Support Systems*).

Ilmu manajemen menyediakan alat dan model analisis untuk mendukung keputusan, termasuk analisis data, peramalan, dan optimalisasi.

10. Peningkatan Proses (*Process Improvement*).

Ilmu manajemen membantu dalam analisis proses, optimasi proses, metodologi ramping, dan inisiatif perbaikan berkelanjutan.

Cakupan ilmu manajemen meluas ke berbagai industri seperti manufaktur, logistik, perawatan kesehatan, keuangan, telekomunikasi, ritel, dan transportasi, dan lain-lain. Ilmu ini memungkinkan organisasi untuk membuat keputusan berdasarkan data, meningkatkan efisiensi operasional, mengurangi biaya, meningkatkan kepuasan pelanggan, dan mencapai tujuan strategis mereka.

1.6. Faktor Yang Memengaruhi Implementasi Manajemen

Berikut adalah beberapa faktor yang mempengaruhi pada baiknya implementasi ilmu manajemen di dalam perusahaan yaitu:

1. Kepemimpinan yang kuat (*Strong Leadership*).
Kepemimpinan yang efektif sangat penting untuk menerapkan praktik manajemen yang baik. Pemimpin yang berkomitmen, visioner, dan mampu mendorong perubahan akan menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk menerapkan praktik-praktik baru.
2. Komunikasi yang Jelas (*Clear Communication*).
Komunikasi yang jelas dan transparan memastikan bahwa karyawan memahami alasan di balik praktik manajemen, peran mereka dalam implementasi, dan hasil yang diharapkan. Hal ini membantu menyelaraskan semua orang menuju tujuan bersama dan menumbuhkan budaya kolaborasi.
3. Keterlibatan Karyawan (*Employee Engagement*).
Melibatkan karyawan dalam proses implementasi, meminta masukan dari mereka, dan mengatasi kekhawatiran mereka akan meningkatkan keterlibatan karyawan dan komitmen mereka terhadap perubahan. Karyawan yang terlibat lebih mungkin untuk menerima praktik manajemen baru dan berkontribusi terhadap kesuksesan mereka.
4. Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development*).
Memberikan kesempatan pelatihan dan pengembangan yang memadai akan membekali karyawan dengan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk beradaptasi dengan praktik manajemen yang baru. Pembelajaran yang berkelanjutan memastikan karyawan dapat secara efektif menerapkan dan mempertahankan praktik manajemen yang baik.
5. Budaya Organisasi (*Organizational Culture*).
Budaya organisasi yang mendukung yang menghargai inovasi, perbaikan berkelanjutan, dan pembelajaran sangat penting untuk implementasi manajemen yang

sukses. Ketika budaya organisasi selaras dengan praktik manajemen yang diinginkan, hal ini akan memudahkan penerapan dan integrasi ke dalam operasi sehari-hari.

6. Sumber Daya dan Infrastruktur (*Resources and Infrastructure*).

Sumber daya yang memadai, termasuk sumber daya keuangan, teknologi, dan sumber daya manusia, diperlukan untuk penerapan praktik manajemen yang baik secara efektif. Selain itu, memiliki infrastruktur dan sistem yang tepat akan mendukung kelancaran pelaksanaan dan pemantauan praktik-praktik ini.

7. Pengukuran Kinerja dan Umpan Balik (*Performance Measurement and Feedback*).

Menetapkan metrik kinerja yang jelas dan memberikan umpan balik tentang kemajuan menuju tujuan memungkinkan untuk memantau efektivitas praktik manajemen. Hal ini memungkinkan penyesuaian yang tepat waktu dan memastikan perbaikan yang berkelanjutan.

8. Manajemen Perubahan (*Change Management*).

Strategi manajemen perubahan yang efektif, seperti pelibatan pemangku kepentingan, mengatasi resistensi, dan mengelola potensi gangguan, memainkan peran penting dalam keberhasilan penerapan praktik manajemen baru. Mengelola perubahan secara efektif meminimalkan resistensi dan memaksimalkan penerimaan.

9. Lingkungan Eksternal (*External Environment*).

Lingkungan eksternal, termasuk kondisi pasar, persyaratan peraturan, dan tren industri, dapat memengaruhi implementasi manajemen. Mengadaptasi praktik manajemen agar selaras dengan lingkungan eksternal akan meningkatkan efektivitas dan keberlanjutannya.

10. Evaluasi dan Adaptasi Berkelanjutan (*Continuous Evaluation and Adaptation*).

Evaluasi rutin terhadap praktik manajemen yang diterapkan membantu mengidentifikasi area yang perlu

ditingkatkan dan beradaptasi dengan perubahan keadaan. Evaluasi berkelanjutan memastikan bahwa praktik-praktik tersebut tetap relevan, efektif, dan selaras dengan tujuan organisasi.

Faktor-faktor ini saling berinteraksi dan mempengaruhi satu sama lain, dan kehadiran mereka secara kolektif berkontribusi pada keberhasilan penerapan praktik manajemen yang baik di perusahaan.

1.7. Tipe Manajemen Di Dalam Perusahaan

Gaya manajemen mengacu pada pendekatan dan perilaku yang diadopsi oleh para manajer dalam memimpin dan mengarahkan tim mereka di dalam perusahaan. Gaya manajemen yang berbeda dapat memberikan dampak yang berbeda pada keterlibatan karyawan, produktivitas, dan budaya organisasi secara keseluruhan. Berikut adalah beberapa gaya manajemen yang umum:

1. Manajemen Otokratis (*Autocratic Management*).
Dalam gaya ini, manajer memegang otoritas penuh dan membuat keputusan tanpa banyak masukan dari karyawan. Komunikasi biasanya bersifat dari atas ke bawah, dan karyawan memiliki otonomi yang terbatas. Gaya ini bisa efektif dalam situasi yang membutuhkan pengambilan keputusan yang cepat atau dalam lingkungan yang hirarkis, tetapi dapat menghambat pemberdayaan dan kreativitas karyawan.
2. Manajemen Demokratis / Partisipatif (*Democratic / Participative Management*).
Gaya ini mendorong keterlibatan dan partisipasi karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Manajer secara aktif mencari masukan dan pendapat dari karyawan, menumbuhkan rasa kepemilikan dan komitmen. Gaya ini mendorong kerja sama tim, kolaborasi, dan keterlibatan karyawan.
3. Manajemen Laissez-Faire (*Laissez-Faire Management*).

Dalam gaya ini, manajer memberikan arahan dan kontrol yang minimal, sehingga karyawan memiliki otonomi dan kebebasan yang signifikan dalam pengambilan keputusan. Gaya ini bekerja paling baik dalam tim yang mandiri dan sangat terampil, tetapi dapat menyebabkan kurangnya koordinasi atau akuntabilitas jika tidak dikelola dengan baik.

4. Manajemen Transformasional (*Transformational Management*).

Transformasi Manajer transformasional menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja dan pertumbuhan yang luar biasa. Mereka menetapkan ekspektasi yang tinggi, mengomunikasikan visi yang menarik, serta memberikan bimbingan dan dukungan. Gaya ini mendorong inovasi, pengembangan pribadi, dan rasa memiliki tujuan bersama.

5. Manajemen Transaksional (*Transactional Management*).

Manajer transaksional berfokus pada penetapan ekspektasi yang jelas, memberikan penghargaan atau hukuman berdasarkan kinerja, dan mempertahankan kontrol yang ketat atas tugas dan proses. Gaya ini efektif dalam menjaga standar dan memastikan kepatuhan, namun dapat membatasi kreativitas dan motivasi intrinsik.

6. Manajemen yang melayani (*Servant Management*).

Manajer yang melayani memprioritaskan kesejahteraan dan pengembangan karyawan mereka. Mereka mendukung dan memberdayakan tim mereka, menyediakan sumber daya dan panduan, serta fokus membangun hubungan yang kuat. Gaya ini mempromosikan lingkungan kerja yang positif, menumbuhkan kepercayaan, dan mendorong pertumbuhan dan keterlibatan karyawan.

Penting untuk dicatat bahwa gaya manajemen dapat bervariasi dan dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi, norma industri, dan preferensi kepemimpinan individu. Manajer yang

efektif sering kali menyesuaikan gaya mereka dengan situasi dan kebutuhan karyawan yang berbeda, menggunakan kombinasi pendekatan untuk mencapai hasil terbaik bagi karyawan dan perusahaan.

1.8. Tantangan dan Peluang Manajemen Perusahaan

Berikut adalah beberapa tantangan dan peluang dari ilmu manajemen di masa depan yang harus dicermati dengan baik oleh seluruh perusahaan yaitu:

1. Analisis Data Besar (*Big Data Analytics*).
Meningkatnya volume dan kompleksitas data menimbulkan tantangan dan peluang bagi ilmu manajemen. Mengekstrak wawasan yang bermakna dari data besar dan mengembangkan teknik analisis canggih akan sangat penting untuk pengambilan keputusan dan pemecahan masalah.
2. Kecerdasan Buatan dan Pembelajaran Mesin (*Artificial Intelligence and Machine Learning*).
Integrasi AI dan pembelajaran mesin ke dalam ilmu manajemen dapat meningkatkan pemodelan prediktif, optimalisasi, dan sistem pendukung keputusan. Namun, pertimbangan etika, bias, dan tantangan privasi data perlu ditangani.
3. Keberlanjutan dan Dampak Lingkungan (*Sustainability and Environmental Impact*).
Ilmu manajemen perlu memasukkan prinsip-prinsip keberlanjutan dan analisis dampak lingkungan ke dalam proses pengambilan keputusan. Mengintegrasikan konsep-konsep seperti ekonomi sirkular, manajemen rantai pasokan hijau, dan praktik-praktik berkelanjutan akan menjadi penting untuk mengatasi tantangan lingkungan.
4. Manajemen yang Gesit dan Adaptif (*Agile and Adaptive Management*).

Lanskap bisnis yang dinamis menuntut ilmu manajemen untuk merangkul kelincuhan dan kemampuan beradaptasi. Metodologi yang lincah, perencanaan yang fleksibel, dan pendekatan yang berulang-ulang akan memungkinkan organisasi untuk merespons dengan cepat terhadap perubahan dan ketidakpastian.

5. Transformasi Digital (*Digital Transformation*).

Transformasi digital yang sedang berlangsung di seluruh industri akan membutuhkan ilmu manajemen untuk beradaptasi dengan teknologi baru, mendigitalkan proses, dan memanfaatkan platform digital untuk analisis, kolaborasi, dan pengambilan keputusan.

6. Keamanan Siber dan Manajemen Risiko (*Cybersecurity and Risk Management*).

Dengan meningkatnya prevalensi ancaman siber, ilmu manajemen perlu menangani risiko keamanan siber, mengembangkan kerangka kerja manajemen risiko yang kuat, dan memastikan perlindungan informasi dan sistem yang penting.

7. Globalisasi dan Kompleksitas Rantai Pasokan (*Globalization and Supply Chain Complexity*).

Rantai pasokan global menjadi semakin kompleks dan saling terhubung. Ilmu manajemen perlu mengatasi tantangan yang berkaitan dengan logistik, perkiraan permintaan, mitigasi risiko, dan koordinasi di seluruh jaringan yang tersebar secara geografis.

8. Manajemen Tenaga Kerja dan Bakat (*Workforce and Talent Management*).

Dinamika tenaga kerja yang terus berubah, termasuk pekerjaan jarak jauh, ekonomi gig, dan keahlian yang beragam, membutuhkan ilmu manajemen untuk mengembangkan strategi akuisisi, pengembangan, dan retensi talenta. Analisis tenaga kerja dan praktik SDM yang fleksibel akan menjadi semakin penting.

9. Etika dan Tanggung Jawab Sosial (*Ethics and Social Responsibility*).

Ilmu manajemen perlu memasukkan pertimbangan etika dan tanggung jawab sosial ke dalam kerangka kerja

pengambilan keputusan. Menyeimbangkan tujuan ekonomi dengan dampak sosial dan praktik-praktik etis akan menjadi sangat penting untuk kesuksesan bisnis yang berkelanjutan.

10. Kolaborasi Antar Disiplin Ilmu (*Interdisciplinary Collaboration*).

Kolaborasi antara ilmu manajemen dan disiplin ilmu lain, seperti psikologi, sosiologi, dan ekonomi perilaku, akan sangat penting untuk mengatasi tantangan organisasi yang kompleks. Integrasi beragam perspektif dapat menghasilkan pendekatan manajemen yang lebih holistik dan efektif.

Tren dan tantangan ini menyoroti sifat ilmu manajemen yang terus berkembang dan kebutuhan untuk beradaptasi dengan teknologi baru, perubahan lingkungan bisnis, dan tuntutan masyarakat. Merangkul tren-tren ini dan secara efektif mengatasi tantangan-tantangan tersebut akan menjadi kunci untuk memanfaatkan ilmu manajemen demi kesuksesan organisasi di masa depan.

1.9. Penutup

Ilmu manajemen memainkan peran penting dalam organisasi modern dengan menerapkan analisis kuantitatif, teknik optimasi, dan pengambilan keputusan berbasis data untuk mengatasi tantangan yang kompleks. Bidang ini memiliki cakupan yang luas, mencakup berbagai bidang seperti operasi, manajemen rantai pasokan, keuangan, pemasaran, dan manajemen proyek. Dengan memanfaatkan ilmu manajemen, organisasi dapat memperoleh manfaat dari pengambilan keputusan yang lebih baik, peningkatan efisiensi, alokasi sumber daya yang optimal, dan proses yang efisien.

Ilmu manajemen menghadapi beberapa tren dan tantangan. Ketersediaan big data yang terus meningkat menghadirkan peluang dan tantangan untuk mengekstraksi wawasan yang bermakna dan mengembangkan teknik analisis

yang canggih. Integrasi kecerdasan buatan dan pembelajaran mesin menawarkan potensi besar untuk pemodelan prediktif dan optimalisasi, tetapi pertimbangan etika dan privasi data harus ditangani dengan hati-hati. Keberlanjutan dan dampak lingkungan menjadi semakin penting, sehingga membutuhkan ilmu manajemen untuk memasukkan praktik-praktik ramah lingkungan dan menangani keberlanjutan dalam pengambilan keputusan. Kelincahan dan kemampuan beradaptasi akan menjadi kunci ketika ilmu manajemen menavigasi lanskap bisnis yang dinamis. Transformasi digital, keamanan siber, dan kompleksitas rantai pasokan menghadirkan peluang efisiensi dan risiko yang harus dikelola secara efektif. Manajemen tenaga kerja dan talenta akan membutuhkan strategi inovatif untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan talenta dalam menghadapi dinamika tenaga kerja yang terus berubah.

Etika dan tanggung jawab sosial akan terus menjadi semakin penting, sehingga perlu adanya integrasi pertimbangan etika dan dampak sosial ke dalam kerangka kerja pengambilan keputusan. Kolaborasi interdisipliner akan memainkan peran penting, karena ilmu manajemen dapat memperoleh manfaat dari integrasi beragam perspektif dan kolaborasi dengan disiplin ilmu lain. Ilmu manajemen merupakan bidang yang dinamis dan terus berkembang yang akan membentuk masa depan organisasi. Dengan merangkul tren yang sedang berkembang, mengatasi tantangan, dan memanfaatkan kekuatan data dan analisis, ilmu manajemen dapat mendorong peningkatan pengambilan keputusan, efisiensi operasional, dan kinerja organisasi. Karena organisasi terus menghadapi lingkungan yang kompleks dan tidak pasti, ilmu manajemen akan berperan penting dalam menavigasi tantangan-tantangan ini dan mencapai kesuksesan yang berkelanjutan di tahun-tahun mendatang..

DAFTAR PUSTAKA

- A, C.H.S. *et al.* (2023) 'Shopeefood Application During Covid-19 For Promotion And Service Quality On Consumer Purchase Decisions', 5(2), pp. 184–193.
- Afdhal *et al.* (2023) *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Padang: Global Eksekutif Teknologi.
- Amruddin *et al.* (2023) *Manajemen SDM di Era Society 5.0*. Padang: Global Eksekutif Teknologi.
- Arifin, M.S. *et al.* (2023) *Bank Dan Lembaga Keuangan Lainnya*. Padang: Global Eksekutif Teknologi.
- Bilgies, A.F. *et al.* (2023) *Manajemen Keuangan Islam*. Padang: Global Eksekutif Teknologi.
- Bright, D.S., Cortes, A.H. and Hartmann, E. (2019) *Principles of Management*. 12th Media Services.
- Daft, R.L. (2017) *Management*. 13th Editi. South-Western College Pub.
- Drucker, P. (1974) *Management*. 1st edn. London: Routledge.
- Ernayani, R. *et al.* (2022) 'The Influence of Sales and Operational Costs on Net Income in Cirebon Printing Companies', *Al-Kharaj: Journal of Islamic Economic and Business*, 4(2020), pp. 81–86.
- Fauzan, R. (2014) 'Penilaian Kinerja Pada Lembaga Pendidikan Tinggi Dengan Menggunakan Metode Balanced Scorecard. Studi Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Haji Agus Salim Bukittinggi', *jurnal ekonomi*, 16(2), pp. 50–60.
- Fauzan, R., Hakim, M.Z., Adhi, D.K., *et al.* (2023) *Auditing*. Padang: Global Eksekutif Teknologi.
- Fauzan, R., Hafidah, A., *et al.* (2023) *Ekonomi Manajerial*. Padang: Global Eksekutif Teknologi.
- Fauzan, R., A'yun, K., *et al.* (2023) *Islamic Marketing*. Padang: Global Eksekutif Teknologi.
- Fauzan, R., Rizki, M., Rofiki, A., *et al.* (2023) *Koperasi*. Padang: Global Eksekutif Teknologi.
- Fauzan, R., Muhtadi, R., *et al.* (2023) *Makroekonomika Syariah*.

- Padang: Global Eksekutif Teknologi.
- Fauzan, R., Setiawan, Z., Sinaga, H.G., *et al.* (2023) *Manajemen Risiko*. Padang: Global Eksekutif Teknologi.
- Fauzan, R., Siagian, A.O., Marlin, T., *et al.* (2023) *Manajemen Keuangan*. Padang: Global Eksekutif Teknologi.
- Fauzan, R., Januarsi, Y., Noviriani, E., *et al.* (2023) *Manajemen Keuangan Perusahaan*. Padang: Global Eksekutif Teknologi.
- Fauzan, R., Ekasari, R., *et al.* (2023) *Manajemen Konflik*. Padang: Global Eksekutif Teknologi.
- Fauzan, R., Wishanesta, I.K.D., *et al.* (2023) *Manajemen Perbankan*. Padang: Global Eksekutif Teknologi.
- Fauzan, R., Siagian, A.O., Sudirjo, F., *et al.* (2023) *Manajemen Ritel*. Padang: Global Eksekutif Teknologi.
- Fauzan, R., Diwyarthi, N.D.M.S., Handayati, R., *et al.* (2023) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengantar Di Era Modern)*. Padang: Global Eksekutif Teknologi.
- Fauzan, R., Daga, R., *et al.* (2023) *Produk dan Merek*. Padang: Global Eksekutif Teknologi.
- Fauzan, R., Alaydrus, A.Z.A., *et al.* (2023) *Studi Kelayakan Agribisnis*. Padang: Global Eksekutif Teknologi.
- Fauzan, R., Simarmata, N., *et al.* (2023) *Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Padang: Global Eksekutif Teknologi.
- Fauzan, R., Putri, R.D., Bahar, R.R., *et al.* (2023) *Wawasan Bisnis*. Padang: Global Eksekutif Teknologi.
- Fauzan, R. and Jayanti, A. (2020) 'Strategi Pemasaran Untuk Meningkatkan Volume Penjualan Dengan Menggunakan Blue Ocean Strategy Model Pada Usaha Sanjai Nitta Bukittinggi', *Jurnal BONANZA: Manajemen dan Bisnis*, 1(1), pp. 1–12.
- Fauzan, R., Nurhayati, N. and Novia, I. (2020) 'Pengambilan Keputusan Strategis dalam Penentuan Harga Jual Produk dengan Menggunakan Pendekatan Activity Based Costing. Studi Kasus UMKM Tia Konveksi', *Jurnal PROFITA: Akuntansi dan Bisnis*, 1(1), pp. 35–46.
- Fauzan, R. and Rahmadani, S. (2018) 'Strategi Pengembangan Agrowisata dengan Menggunakan Blue Ocean Strategy Model. Studi Kasus Perkebunan Kopi Green Sago

- Kabupaten 50 Kota', *jurnal ekonomi*, 21(1), pp. 21–33.
- Fauzan, R. and Sari, R.P. (2018) 'Strategi Pengembangan Taman Marga Satwa dengan Menggunakan SWOT dan QSPM Model. Studi Kasus Taman Marga Satwa dan Budaya Kinantan Kota Bukittinggi', *jurnal ekonomi*, 21(2), pp. 120–131.
- Fauzan, R., Supryanita, R. and Rahmatika, R. (2021) 'Analisa Strategi Pemasaran untuk Peningkatan Daya Saing pada Bisnis Kafe di Kota Bukittinggi (Studi Kasus Kafe Teras Kota)', *MABIS: Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*, 1(1).
- Firdausijah, R.T. *et al.* (2023) *Manajemen Sektor Publik*. Padang: Global Eksekutif Teknologi.
- Griffin, R.W. (2016) *Management*. 12th Editi. Cengage Learning.
- Hanani, T. *et al.* (2023) *Akuntansi Perbankan Syariah (Konsep Dasar)*. Padang: Global Eksekutif Teknologi.
- Handayani, S. *et al.* (2023) *Akuntansi Biaya*. Padang: Global Eksekutif Teknologi.
- Hendarsyah, D. *et al.* (2023) *Sistem Informasi Manajemen*. Padang: Global Eksekutif Teknologi.
- Jasri *et al.* (2023) *Ekonomi Syariah*. Padang: Global Eksekutif Teknologi.
- Kinicki, A. and Williams, B. (2019) *Management: A Practical Introduction*. 9th Editio. McGraw Hill.
- Kunda, A. *et al.* (2023) *Pengantar Bisnis: Manajemen, Pembiayaan, Pemasaran Dan Operasional*. Padang: Global Eksekutif Teknologi.
- Lasmiatun, K. *et al.* (2023) *Manajemen Dan Analisis Data*. Padang: Global Eksekutif Teknologi.
- Lestari, S.P. *et al.* (2022) *Manajemen Operasional*. Padang: Global Eksekutif Teknologi.
- Limbong, D. *et al.* (2023) *Dasar-Dasar Akuntansi Manajemen*. Padang: Global Eksekutif Teknologi.
- Lussier, R.N. (2018) *Management Fundamentals: Concepts, Applications, and Skill Development*. 8th Editio. SAGE Publications, Inc.
- Mayasari, N. *et al.* (2023) *Manajemen Pelayanan Publik Era 5.0*. Padang: Global Eksekutif Teknologi.
- Muliyati *et al.* (2023) *Komunikasi Bisnis*. Padang: Global

Eksekutif Teknologi.

- Muniarty, P. *et al.* (2023) *Perancangan dan Pengembangan Produk*. Padang: Global Eksekutif Teknologi.
- Murdana, I.M. *et al.* (2023) *Ekonomi Pariwisata*. Padang: Global Eksekutif Teknologi.
- Mustanir, A. *et al.* (2023) *Pemberdayaan Masyarakat*. Padang: Global Eksekutif Teknologi.
- Nugraha, D.B. *et al.* (2023) *Sistem Informasi Akuntansi*. Padang: Global Eksekutif Teknologi.
- Prasetyorini, P. *et al.* (2023) *Ekonomi Kreatif*. Padang: Global Eksekutif Teknologi.
- Purba, S. *et al.* (2023) *Manajemen Sumber Daya Manusia. Konsep dan Teori*. Padang: Global Eksekutif Teknologi.
- Purnamasari, S. *et al.* (2023) *Manajemen Keuangan Islam*. Padang: Global Eksekutif Teknologi.
- Putri, Z.E. *et al.* (2023) *Manajemen Destinasi Wisata*. Padang: Global Eksekutif Teknologi.
- Rachmat, Z., Widiyana, I.N.W., *et al.* (2023) *Kewirausahaan (Suatu Pengantar)*. Padang: Global Eksekutif Teknologi.
- Rachmat, Z., Harto, B., *et al.* (2023) *Manajemen Pemasaran Perusahaan*. Padang: Global Eksekutif Teknologi.
- Rachmat, Z., Fauzan, R., *et al.* (2023) *Manajemen Syariah*. Padang: Global Eksekutif Teknologi.
- Rachmat, Z., Jauhar, N., *et al.* (2023) *Strategi Pemasaran*. Padang: Global Eksekutif Teknologi.
- Rafid, M. *et al.* (2023) 'Social Media Application For Coffee Shop Development In Bandung City', 5(2), pp. 194–202.
- Rambe, M.T. *et al.* (2023) *Manajemen Strategis*. Padang: Global Eksekutif Teknologi.
- Ridwan, M. *et al.* (2023) *Manajemen Ziswaf*. Padang: Global Eksekutif Teknologi.
- Robbins, S. and Coulter, M. (2017) *Management*. 14th Editi. Pearson.
- Samsuddin, H. *et al.* (2023) 'Employee Performance and the Effects of Compensation , Motivation , and Job Satisfaction', 8(1), pp. 436–447.
- Santoso, L.W. *et al.* (2023) *Manajemen Sains*. Padang: Global Eksekutif Teknologi.

- Sari, Y.P. *et al.* (2023) *Manajemen Perkantoran*. Padang: Global Eksekutif Teknologi.
- Sarjana, S. *et al.* (2022) *Manajemen Pemasaran*. Padang: Global Eksekutif Teknologi.
- Seto, A.A., Yulianti, M.L., *et al.* (2023) *Analisis Laporan Keuangan*. Padang: Global Eksekutif Teknologi.
- Seto, A.A., Fauzan, R., *et al.* (2023) *Teori Portofolio & Analisis Investasi*. Padang: Global Eksekutif Teknologi.
- Sudirjo, F. *et al.* (2023) *Riset Pemasaran*. Padang: Global Eksekutif Teknologi.
- Wicaksono, G. *et al.* (2023) *Akuntansi Perusahaan Manufaktur*. Padang: Global Eksekutif Teknologi.
- Widiana, I.N.W. *et al.* (2023) *Perilaku Dan Budaya Organisasi*. Padang: Global Eksekutif Teknologi.
- Wijaya, K., Hasriani, *et al.* (2023) *Kewirausahaan Dan Manajemen Usaha Kecil*. Padang: Global Eksekutif Teknologi.
- Wijaya, K., Sudirjo, F., *et al.* (2023) *Manajemen Pemasaran Lanjutan*. Padang: Global Eksekutif Teknologi.
- Yunus, A.I. *et al.* (2023) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori)*. Padang: Global Eksekutif Teknologi.
- Yusuf, M. *et al.* (2023) 'Tokopedia Marketplace , The Effect Of Digital Marketing And Service Quality On Purchase Decisions', 8(1), pp. 448–457.
- Zainal, H. *et al.* (2023) 'Analysis Of Public Services In The Village Of Husein Sastranegara', 8(1), pp. 321–328.
- Zaman, N. *et al.* (2023) *Ekonomi Pertanian*. Padang: Global Eksekutif Teknologi.

BAB 2

SEJARAH DAN PERKEMBANGAN ILMU MANAJEMEN

Oleh Ade Onny Siagian, M.M., M.H., M.A.P., M.I.Kom.

2.1. Pendahuluan

Ilmu manajemen adalah studi dan aplikasi praktis mengenai bagaimana mengorganisir, mengarahkan, dan mengendalikan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Ilmu ini melibatkan pemahaman tentang berbagai aspek manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, serta evaluasi dalam konteks organisasi (Suryadi et al., 2022). Tujuan utama ilmu manajemen adalah meningkatkan kinerja organisasi dengan mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang ada, seperti tenaga kerja, modal, teknologi, dan informasi. Ilmu manajemen juga melibatkan pengelolaan hubungan dan interaksi antara individu-individu di dalam organisasi, termasuk manajer dan karyawan, untuk mencapai tujuan bersama. Ilmu manajemen mencakup berbagai disiplin ilmu, termasuk manajemen operasional, manajemen sumber daya manusia, manajemen keuangan, manajemen pemasaran, manajemen strategis, manajemen produksi, dan lain sebagainya. Setiap disiplin tersebut memiliki fokus khusus dan metode yang berbeda dalam mengelola aspek-aspek tertentu dari suatu organisasi (Wardhana, 2021). Dalam praktiknya, ilmu manajemen melibatkan penerapan teori, konsep, dan prinsip-prinsip manajemen dalam pengambilan keputusan, perencanaan strategis, pengembangan kebijakan, pelaksanaan tugas, serta pengawasan dan evaluasi hasil kerja. Tujuan akhirnya adalah mencapai efisiensi operasional, kepuasan pelanggan, pertumbuhan organisasi, dan keberlanjutan jangka panjang (Novitasari, 2020).

2.2. Sejarah dan Perkembangan Ilmu Manajemen

Ilmu manajemen telah mengalami sejarah dan perkembangan yang panjang. Berikut adalah gambaran tentang sejarah dan perkembangan ilmu manajemen, Awal Mula Pada abad ke-19, dengan munculnya Revolusi Industri, manajemen sebagai disiplin ilmu mulai mendapatkan perhatian. Pemikiran ekonomi klasik seperti Adam Smith dan David Ricardo memberikan dasar bagi perkembangan manajemen. Pada akhir abad ke-19, ilmu manajemen mulai berkembang melalui upaya para pengusaha seperti Frederick Winslow Taylor, yang memperkenalkan prinsip-prinsip ilmu manajemen ilmiah untuk meningkatkan efisiensi kerja. Gerakan Manajemen Klasik, Pada awal abad ke-20, gerakan manajemen klasik muncul dengan pemikiran dari tokoh-tokoh seperti Henri Fayol dan Max Weber. Henri Fayol mengembangkan prinsip-prinsip manajemen dasar yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, dan koordinasi. Max Weber memperkenalkan konsep birokrasi sebagai bentuk struktur organisasi yang efisien (Ritha F.Dalimuntha, SE, 2003).

Pendekatan Ilmiah dan Manusia, Pada pertengahan abad ke-20, pendekatan ilmiah dan manusia dalam manajemen mulai berkembang. Pendekatan Ilmiah, Mary Parker Follett, Elton Mayo, dan Chester Barnard memperluas pemahaman tentang hubungan sosial dan manusia dalam organisasi. Pendekatan Manusia, Abraham Maslow, Douglas McGregor, dan Frederick Herzberg memperkenalkan teori motivasi dan pentingnya memahami kebutuhan dan motivasi karyawan. Pendekatan Kontemporer, Pada akhir abad ke-20 dan awal abad ke-21, pendekatan kontemporer dalam manajemen terus berkembang. Manajemen Strategis, Fokus pada perumusan dan pelaksanaan strategi jangka panjang untuk mencapai keunggulan kompetitif. Manajemen Kualitas Total, Pendekatan yang menekankan kualitas produk dan layanan secara menyeluruh serta melibatkan seluruh anggota organisasi dalam peningkatan kualitas. Manajemen Proyek, Pendekatan untuk mengelola

proyek secara efisien dengan menggunakan alat dan teknik manajemen khusus. Manajemen Inovasi dan Teknologi, Fokus pada manajemen inovasi dan penerapan teknologi dalam mencapai keunggulan kompetitif (Putra & Ma'ruf, 2020).

Selama beberapa dekade terakhir, ilmu manajemen terus berkembang seiring dengan perubahan dalam lingkungan bisnis, termasuk kemajuan teknologi, globalisasi, perhatian terhadap keberlanjutan, dan tuntutan etika dalam bisnis. Perkembangan ini terus membentuk dan mengubah cara manajemen diterapkan dalam organisasi di berbagai sektor dan tingkatan (Ferdinand, 2014).

2.3. Teori Manajemen

Teori manajemen berkembang dengan sangat cepat terutama dengan adanya berbagai studi yang dilakukan oleh banyak perguruan tinggi yang kemudian menghadirkan berbagai teorimanajemen dari beberapa aliran. Umumnya, beberapa menyebutkan teori teori manajemen bisa dikelompokkan kedalam 6 aliran teori manajemen (Mamduh, 2015).

1. Teori Manajemen Aliran Klasik

Teori manajemen yang memiliki aliran klasik ini menyatakan bahwa manajemen sesuai dengan fungsi fungsi yang terdapat pada manajemen. Teori manajemen klasik tak lepas dari birokrasi yang berdasarkan pada dasar hierarki. Oleh karenanya pada aliran klasik ini terdapat pembagian kerja, struktur organisasi, hierarki proses fungsional serta pengawasan. Kemampuan dan perhatian manajemen diarahkan kepada penerapan fungsi manajemen tersebut. Prinsip teori manajemen aliran klasik ini pertama kali muncul dikarenakan adanya revolusi industri pada abad 18 yang terjadi di Inggris. Kala itu para ahli memberi perhatian lebih kepada masalah masalah yang muncul dalam bidang manajemen dikalangan industri, usahawan maupun masyarakat. Teori manajemen klasik ini memiliki beberapa kelebihan dan sekaligus beberapa kelemahan (Boko, 2022).

Kelebihan Teori Manajemen Aliran Klasik

- a) Memberi format atau bentuk organisasi
- b) Memberi kontribusi tentang konsep organisasi yang berupa birokrasi yang berdasarkan hierarki. Dan sampai pada masa kekinian, hal tersebut juga masih dipergunakan secara luas di organisasi organisasi yang sudah modern.
- c) Memberi pondasi dasar pada organisasi, bentuknya berupa proses fungsional, pembagian kerja, struktural serta pengawasan
- d) Pembagian tugas yang sudah jelas berdasarkan keahlian yang dimiliki oleh tiap tiap anggota, maka dari itu tidak diperlukan lagi waktu untuk memahami dan menguasai keterampilan baru
- e) Adanya spesialisasi kewenangan dan pekerjaan, maka kegiatan pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan

Kekurangan Teori Manajemen Aliran Klasik

- a) Teori Manajemen Aliran Klasik kurang maksimal untuk dapat diterapkan pada kondisi yang kompleksitasnya sangat tinggi seperti akhir akhir ini
- b) Kurangnya aspek sosial terutama yang menyangkut kebutuhan kebutuhan terkait pekerja sebagai manusia. Teori ini tidak melihat adanya ketegangan ketegangan yang muncul akibat kebutuhan pekerja yang tidak bisa dipenuhi. Manajer hanya fokus untuk memperhatikan segi fisik dan materi.
- c) Motivasi hanya mengarah pada ekonomi semata, sering kali terjadi pemutusan tenaga kerja hanya

untuk memperoleh tingkat produktifitas yang diinginkan

- d) Adanya keterbatasan dan sempitnya fokus terhadap efisiensi dari perspektif penting yang lain. Perspektif yang menganggap remeh peran serta individu individu yang ada dalam organisasi

2. Teori Manajemen Aliran Perilaku

Teori manajemen aliran perilaku atau dikenal dengan aliran hubungan manusia memusatkan segala kajian kepada aspek manusia serta perlunya memahami karakter manusia. Aliran perilaku ini mempergunakan disiplin ilmu sosiologi dan psikologi dalam penerapannya. Teori manajemen aliran perilaku ini menyadari betapa pentingnya hubungan antar personal dalam organisasi (Moko, 2021). Hawthorne mengemukakan bahwa insentif tidak lebih berpengaruh dari kondisi social yang sedang dialami pekerja sama seperti halnya tekanan dari kelompok, atau penerimaan rasa yang aman. Aliran perilaku ini muncul dikarenakan pada pendekatan aliran klasik, efisiensi dalam produksi dan keserasian kerja tidak bisa diperoleh. Manajer masih banyak menghadapi berbagai kesulitan karena umumnya pekerja tidak selalu bisa mengikuti pola perilaku rasional. Oleh karenanya dilakukan upaya untuk membantu manajer dalam mengatasi masalah yang timbul karena perilaku pekerja. Aliran perilaku menganggap organisasi pada dasarnya adalah orang. Teori manajemen aliran klasik dianggap tidak lengkap karena efisiensi produk dan keharmonisan dengan pekerja tidak bisa tercapai. Didalam organisasi, manusia tidak bisa dengan mudah untuk diramalkan tingkah lakunya. Maka teori ini menghubungkan permasalahan tersebut dengan sisi psikologis dan sosiologis (SARI, 2021).

Kelebihan Teori Manajemen Aliran Perilaku

- a) Dapat meningkatkan hubungan antar personal dan kesadaran yang penuh bahwa setiap

organisasi dapat berjalan dan bisa meraih tujuannya dengan dukungan penuh dari masing masing individu dalam kelompok, tidak hanya peran dari seorang manajer semata

- b) Teori aliran perilaku memberi pemahaman manajemen tidak hanya untuk hal hal teknis semata, tetapi juga harus mengetahui aspek manusia sebagai individu dalam organisasi, maka seorang manajer atau pimpinan sangat penting untuk menguasai manajemen manusia

Kekurangan Teori Manajemen Aliran Perilaku

Apabila moralitas yang ada pada organisasi luntur, bisa jadi hubungan antar personal menjadi tak efektif lagi. Kompleksnya perilaku individu manusia yang ada pada organisasi terkadang sering menyulitkan manajer untuk mengambil sebuah tindakan

3. Teori Aliran Manajemen Ilmiah

Pada teori manajemen ini mempergunakan ilmu statistik dan matematika dalam mengembangkan teori teorinya. Aliran manajemen ilmiah menyatakan masalah masalah manajemen bisa dijelaskan dengan pendekatan kuantitatif. Dalam pengelolaan aktivitas manajemen dan kepemimpinan dilakukan dengan mempergunakan dasar dasar yang berpedoman pada teori keilmuan (Anonim, 2022).

Beberapa ciri ciri teori manajemen aliran manajemen ilmiah bisa dilihat sebagai berikut

- a. Mempergunakan prinsip dan cara kerja keilmuan sebagai percobaan dan penyelidikan yang juga ilmiah.
- b. Adanya rasionalisasi, maksudnya bekerja sesuai dengan perhitungan maupun pemikiran yang teliti dan juga cermat sehingga bisa tidak menggunakan trial and error.

- c. Adanya standarisasi, maksudnya bekerja berdasarkan pada ukuran tertentu, baik dalam hal waktu, cara kerja ataupun hasil produksi yang diinginkan.
- d. Produktivitas yang meningkat sebagai hasil dari kerja yang efektif dan juga efisien.
- e. Hasil ataupun cara kerjanya bisa memenuhi tuntutan kebutuhan yang semakin meningkat.

Dalam teori ini juga diusahakan optimasi yang melalui pendekatan ilmiah agar menghasilkan hasil semaksimal mungkin dengan cara yang paling efisien. Didalam aliran ini terdapat koreksi terhadap aktivitas yang tidak efisien, kurang terstruktur atau bahkan tidak dibutuhkan. Aliran ini juga memiliki beberapa kelebihan dan juga kelemahan.

Kelebihan Aliran Manajemen Ilmiah

- 1) Dapat diterapkan dengan baik di jaman sekarang
- 2) Keputusan bisa dijalankan dengan memperhatikan hal hal yang sifatnya ilmiah serta rasional sehingga bisa menghindari aktivitas yang membuang sumber daya yang dimiliki dengan sia sia karena trial and error
- 3) Mampu menciptakan produk ataupun menyelesaikan pekerjaan secara lebih baik dan cepat

Kekurangan Aliran Manajemen Ilmiah

- 1) Konflik internal bisa terjadi karena adanya persaingan antar personal individu dalam organisasi
- 2) Aspek sosial para pekerja kurang diperhatikan anggota yang ada didalam organisasi. Standar mutu yang diinginkan membutuhkan kesepakatan serta partisipasi penuh dari

semua anggota organisasi, sedangkan manajemen mutu tanggung jawabnya terdapat pada puncak pimpinan.

4. Teori Manajemen Aliran Analisis Sistem

Aliran analisis sistem ini fokus terhadap pemikiran pada permasalahan yang berkaitan dengan bidang lain dalam pengembangan teorinya. Contohnya subbagian kepegawaian menyatakan keberhasilan didalam memotivasi pekerja bisa meningkatkan keuntungan organisasi. memotivasi pekerja akan berhubungan dengan kesejahteraan, jam kerja, penggajian, jaminan dihari tua serta faktor lainnya Analisis Sistem merupakan penguraian atas suatu sistem informasi yang lengkap kedalam bagian bagian komponen yang bermaksud untuk mengidentifikasi serta mengevaluasi masalah, kesempatan, hambatan serta kebutuhan yang nantinya bisa diusulkan adanya perbaikan. Pada teori manajemen ini mengemukakan suatu proses dalam mengumpulkan serta mengintepretasikan kenyataan yang ada, mendiagnosa segala persoalan serta mempergunakan keduanya untuk memperbaiki sistem.

5. Aliran Manajemen Berdasarkan Hasil

Aliran ini pertama kali dikenalkan oleh Peter Drucker disekitar tahun 1950an, Aliran manajemen ini fokus pada pemikiran hasil hasil yang diperoleh, bukan kepada interaksi atas aktivitas karyawan. Teori manajemen berdasarkan hasil memiliki tujuan untuk meraih hasil yang optimal berdasarkan pada perjanjian yang terukur dan jelas dibuat dimuka. Manajemen menetapkan prioritas dan tujuan menentukan dan membuat sumber daya yang diperlukan tersedia. Didalam Aliran berdasarka hasil, terdiri atas langkah langkah seperti berikut

1. Penetapan target - tujuan manajemen jangka panjang

2. Menerjemahkan tujuan organisasi dengan tujuan divisi serta individu
3. Hasil perjanjian orientasinya mengenai tujuan
4. Implementasi, dan pelaporan manajemen
5. Penilaian periodik, kontrol dan penyesuaian

6. Teori Aliran Manajemen Mutu

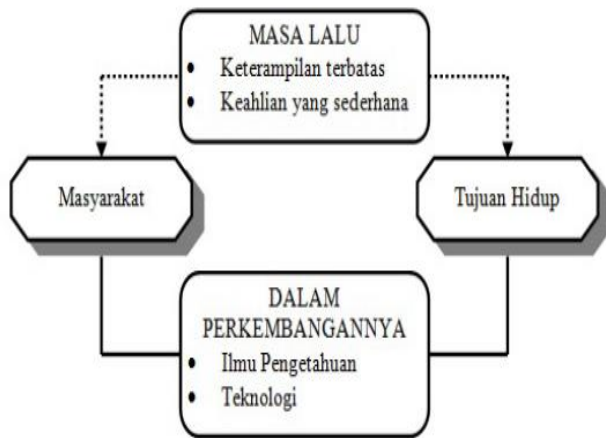
Teori aliran manajemen mutu fokus terhadap pemikiran atas usaha dalam meraih kepuasan konsumen. Jadi fokus utama manajemen mutu adalah pelanggan sebagai pihak yang bisa menyebutkan apakah produk yang dihasilkan bermutu atau tidak bermutu. Manajemen mutu merupakan aspek dari semua fungsi manajemen yang melaksanakan kebijakan mutu dan juga merupakan filsafat budaya organisasi yang lebih menekankan kepada usaha menciptakan mutu yang konsisten melalui setiap aspek didalam kegiatan perusahaan. Manajemen mutu sangat membutuhkan figur kepemimpinan yang bisa memotivasi karyawan supaya bisa memberikan usaha dan kontribusi yang maksimal kepada organisasi. Hal ini bisa dijalankan dengan memahami dan menjiwai bahwa mutu produk yang dihasilkan bukan hanya tanggung jawab pimpinan semata, melainkan tanggung jawab semua anggota yang ada didalam organisasi. Standar mutu yang diinginkan membutuhkan kesepakatan serta partisipasi penuh dari semua anggota organisasi, sedangkan manajemen mutu tanggung jawabnya terdapat pada puncak pimpinan

2.4. Sejarah Perkembangan Manajemen

Sejarah perkembangan manajemen tidak jauh berbeda dengan perkembangan manusia itu sendiri. Artinya, bahwa manajemen telah berlangsung sejak manusia itu berada di bumi ini, seiring dengan perkembangan dan tuntutan manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pada zaman purba atau Kaman batu, manusia juga menggunakan keterampilan dan keahliannya untuk

membuat alat alat dari batu guna merealisasikan tujuan hidupnya. Manajemen kemudian berkembang sesuai dengan perkembangan keahlian serta pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh oleh manusia itu. Pengetahuan serta teknologi (IPTEK) terus tumbuh dan berkembang. Pertumbuhan itu sekaligus juga mengembangkan keterampilan manajemen umat. Mempelajari sejarah manajemen sangat penting bagi kita untuk dapat memperoleh gambaran tentang bagaimana manajemen itu telah berlangsung pada masa lalu, bagaimana manusia. kemudian manajemen tersebut berkembang, prinsip-prinsip apa yang dikembangkan pada masa lalu dan bagaimana manajemen tersebut berlangsung dewasa ini. Akhirnya kita harus pula mempelajari dan mengantisipasi perkembangan di masa mendatang yang tentu saja juga akan menentukan arah pertumbuhan manajemen itu sendiri. Dengan mengetahui arah perkembangan manajemen tersebut maka kita juga akan dapat mempersiapkan diri kita untuk membekali diri kita masing-masing dengan keterampilan-keterampilan manajerial yang diperlukan di masa mendatang (Ritha F. Dalimuntha, SE, 2003).

Untuk memperjelas gambaran yang diuraikan tadi, gambar berikut ini menunjukkan sejarah perkembangan manajemen dari zaman dahulu sampai dengan perkembangan sekarang ini.



Gambar 2.1 Sejarah Perkembangan Manajemen

Pada perkembangan peradaban manusia, ilmu terbagi dalam tiga kelompok besar, yaitu

- 1) Ilmu yang mempelajari seluruh gejala, bentuk dan eksistensinya yang erat hubungannya dengan alam beserta isinya dan secara universal mempunyai sifat yang pasti serta tidak dipisahkan oleh ruang dan waktu, disebut ilmu eksakta contohnya fisika, kimia dan biologi.
- 2) Ilmu yang mempelajari seluruh gejala manusia dan eksistensinya dalam hubungannya pada setiap aspek kehidupan yang terjadi dalam kehidupan masyarakat dinamakan ilmu sosial atau non eksakta, misalnya : ekonomi, politik, psikologi, sosiologi, hukum administrasi dan lain-lain.
- 3) Ilmu humaniora, kumpulan pengetahuan yang erat hubungannya denganseni, misalnya : seni tari, seni lukis, seni sastra, dan seni suara. Ilmu manajemen merupakan salah satu disiplin ilmu sosial.

Pada tahun 1886 Frederick W. Taylor melakukan suatu percobaan time and motion study dengan teorinya baru berjalan. Dari sini lahirlah konsep teori efisiensi dan efektivitas. Kemudian Taylor menulis buku berjudul "*The Principle of Scientific Management*" (1911) yang merupakan awal dari lahirnya manajemen sebagai ilmu. Di samping itu, ilmu manajemen sebagai ilmu pengetahuan mempunyai ciri-ciri sebagai berikut ;

- 1) Adanya kelompok manusia, yaitu kelompok yang terdiri dua orang atau lebih.
- 2) Adanya kerjasama dari kelompok tersebut.
- 3) Adanya kegiatan proses atau usaha
- 4) Adanya tujuan

Selanjutnya ilmu manajemen merupakan kumpulan disiplin ilmu sosial yang mempelajari dan melihat manajemen sebagai fenomena di masyarakat modern. Pada kenyataannya manajemen sulit didefinisikan karena tidak ada definisi manajemen yang diterima secara universal. Mary Parker Follet mendefinisikan manajemen sebagai seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi ini mengandung arti bahwa para manajer untuk mencapai tujuan organisasi melalui pengaturan orang lain untuk melaksanakan berbagai tugas yang mungkin dilakukan. Manajemen memang bisa berarti seperti itu, tetapi bisa juga mempunyai pengertian lebih dari pada itu.

Sehingga dalam kenyataannya tidak ada definisi yang digunakan secara konsisten oleh semua orang. Stoner mengemukakan suatu definisi yang lebih kompleks yaitu sebagai berikut: "Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan". Dari definisi di atas terlihat bahwa Stoner telah menggunakan kata "proses"

bukan "seni" mengartikan manajemen sebagai "seni" mengandung arti kemampuan atau ketrampilan pribadi. Sedangkan "proses" adalah cara sistematis untuk melakukan pekerjaan. Manajemen didefinisikan sebagai proses karena semua manajer tanpa harus memperhatikan kecakapan atau ketrampilan khusus harus melaksanakan kegiatan-kegiatan yang saling berkaitan dalam pencapaian tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan uraian di atas disimpulkan bahwa pada dasarnya manajemen merupakan kerjasama dengan orang-orang untuk menentukan, menginterpretasikan dalam mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pengarahan (actuating), dan pengawasan (controlling). Sampai sekarang belum ada teori manajemen dapat diterapkan pada semua situasi. Seorang manajer akan menjumpai banyak pandangan tentang manajemen. Setiap pandangan mungkin berguna untuk berbagai masalah yang berbeda-beda. Ada tiga aliran pemikiran manajemen yaitu Aliran klasik, Aliran hubungan manusiawi dan Aliran manajemen modern

2.5. Aliran Teori Manajemen

a) Aliran Manajemen Ilmiah

Aliran manajemen ilmiah dipelopori oleh Frederick Winslow Taylor walaupun Henry R. Towne memperkenalkan dalam tulisannya "The Engineer as an Economist". Taylor pada hakikatnya berusaha untuk mengenali tanggung jawab serta tugas khusus manajemen. Adapun inti manajemen ilmiah ialah

- 1) Melalui metode ilmiah menemukan unsur-unsur kerja manusia tidak lagi digunakan intuisi.
- 2) Mengidentifikasi fungsi manajemen dalam pekerjaan merencanakan.

- 3) Memilih dan melatih buruh serta mengembangkan kerja sama
- 4) Membagi kerja antara manajemen dan pekerja sehingga masing-masing dapat melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan kemampuannya sehingga diharapkan bertambahnya efisiensi.

Maka aliran ini menyumbang banyak dalam perkembangan manajemen praktis. Ditambah lagi dengan peranan Frank Gilberth yang menyelidiki tentang gerak kerja serta Lilian Gilberth yang memperhatikan unsur waktu dan psikologi pekerja. Dari penemuan ini timbul reaksi- reaksi, yaitu ditakutkan dengan adanya “efisiensi” akan menimbulkan pengangguran, bahwa pekerja semata-mata adalah pelengkap mesin dan tidak diperhatikan kebutuhan serta sikap tingkah lakunya. Selain itu aliran ini dikritik karena tidak memperhatikan sama sekali usaha-usaha memecahkan persoalan yang dihadapi dan pengambilan keputusan-keputusan yang merupakan aspek yang penting dalam manajemen (Dalimuntha, 2003).

b) Aliran Akuntansi Manajemen

Dalam aliran ini pada hakikatnya diterapkan prinsip-prinsip ekonomi dimana orang berusaha untuk mencapai keuntungan yang maksimal dengan sumber daya tertentu atau dengan sumber ekonomi yang minim dalam memperoleh keuntungan tertentu.

c) Aliran Kuantitatif

Aliran kuantitatif menitikberatkan peranan pemakaian data angka, matematik dan statistic dalam membantu manajemen dalam memecahkan persoalan yang dihadapinya. Pembagian lain aliran manajemen adalah menurut John Hutchinson, dalam bukunya “*Manajement Srategyand Tactics*”

d) Aliran Proses Manajemen

Aliran ini mempelajari manajemen dengan menganalisa proses manajemen menentukan konsep sebagai kerangka kerjanya mengidentifikasi prinsip dan membentuk teori manajemen. Sedangkan dasar pendekatan aliran ini adalah mempelajari fungsi manajer dan menetapkan prinsip dasar untuk praktek manajemen. Aliran ini dipelopori oleh Hendry Fayol. Pengikut aliran ini tidak memasukan dalam teorinya dalam ilmu pengetahuan secara keseluruhan seperti sosiologi, ekonomi, psikologi, fisika dan lain-lain. Hal ini bukan karena ilmu-ilmu tersebut tidak penting, tetapi mereka berpendapat bahwa dalam mendekati manajemen ini mereka perlu membatasi bidangnya untuk dapat memperoleh yang diinginkan.

e) Aliran Empiris

Aliran ini mempelajari manajemen dari pengalaman-pengalaman yang sudah lampau. Tipe aliran ini adalah melihat manajemen dengan mempelajari dan menganalisa masalah-masalah yang khusus. Pelopor aliran ini berpendapat bahwa dengan melalui studi akan pengalaman-pengalaman yang sukses dan kesalahan-kesalahan yang dibuat manajemen di dalam masalah-masalah khusus serta cara-cara pemecahan masalah tersebut, orang akan mengerti dan belajar menerapkan teknik-teknik yang efektif pada situasi yang sama atau hampir sama.

f) Aliran Tingkah Laku Manusia

Aliran ini didasarkan pada tesis bahwa manajemen berarti pencapaian tujuan dengan bantuan orang lain. Maka pelajaran manajemen harus dipusatkan pada hubungan antar orang. Kadang-kadang disebut juga penelaahan *Human Relation, Leadership atau Behavior Sciences Approach*. Aliran ini menggambarkan teori-teori baru dan yang telah ada. Metodologi teknik ilmu pengetahuan sosial dalam mempelajari peristiwa antar perorangan dan hubungan perorangan sampai kepada hubungan kebudayaan. Dengan kata lain, aliran ini menekankan pada aspek kemanusiaan di

dalam manajemen dan prinsip bahwa apabila orang-orang bekerja bersama untuk mencapai tujuan tertentu. Maka sudah seharusnya seseorang harus mengerti orang lain yang menjadi teman kerjanya. Menurut aliran ini, manajemen harus memperhatikan tingkah laku manusia dan mempelajari interaksi antar manusia baik di dalam lingkungan manajemen maupun di luarnya. Dua aliran ini menitik beratkan tinjauannya pada faktor individu dan psikologi sosial.

g) Aliran Sistem Sosial

Aliran ini melihat manajemen sebagai suatu sistem interelasi kultural. Kadang-kadang suatu sistem dibatasi pada organisasi yang formal. Pelopor aliran ini berpendapat bahwa gejala-gejala manajemen adalah sama dengan gejala-gejala sosial. Aliran ini banyak memberikan sumbangan kepada manajemen, khususnya mengenai pengelolaan organisasi perusahaan sebagai organisasi dan konflik kultural telah menolong para teoretisi dan manajer-manajer di dalam praktek. Selain itu, kewajiban organisasi yang dikemukakan oleh aliran ini seperti adanya dasar-dasar institusional, hak-hak organisasi, pengaruh-pengaruh organisasi informal dan faktor-faktor sosial lainnya sangat penting untuk dunia manajemen. Pelopor aliran ini ialah Chester Barnard (Onny Siagian & Wijoyo, 2022).

h) Aliran Teori Keputusan

Aliran ini memusatkan perhatiannya pada proses pengambilan keputusan yakni memilih suatu tindakan atau ide dari berbagai alternatif yang ada. Aliran ini selain menganalisa keputusan, juga menganalisa tentang siapa yang mengambil keputusan dan bagaimana cara melaksanakan pengambilannya keputusan. Aliran ini mengembangkan teori-teori tentang pilihan konsumen yang mempertimbangkan berbagai segi ekonomi seperti pendaya gunaan secara maksimum, indifference curves, teori marginal dan sifat-sifat ekonomis di dalam menghadapi risiko dan ketidak pastian.

Kelemahan aliran ini ialah terletak pada ruang penyelidikan yang sempit (pengambilan keputusan), tetapi hasilnya digunakan untuk memberikan pandangan pada bidang yang luas yaitu perusahaan sebagai suatu system social (Siagian et al., 2020).

i) Aliran Matematis

Aliran ini melihat manajemen sebagai suatu sistem matematik yang lengkap dengan model prosesnya. Yang paling dikenal ialah orang-orang yang menyelenggarakan penyelidikan tentang operation research yang kadang-kadang menyebut dirinya sebagai “management scientists”. Mereka percaya bahwa manajemen organisasi atau perncanaan atau pengambilan keputusan adalah proses yang logis yang dapat diinterprestasikan dalam simbol-simbol dan hubungan matematik. Titik berat aliran ini ialah model yang diperuntukkan guna memecahkan masalah-masalah. Jadi kalau orang menghadapi suatu masalah maka terlebih dahulu orang menentukan model matematiknya, kemudian setelah modelnya ditemukan orang baru dapat memecahkan masalah yang dihadapinya.

2.6. Penutup

Ilmu manajemen telah mengalami perkembangan yang signifikan selama bertahun-tahun, mulai dari awal munculnya Revolusi Industri pada abad ke-19 hingga era modern saat ini. Gerakan manajemen klasik menjadi dasar dalam pemikiran manajemen dengan kontribusi tokoh-tokoh seperti Frederick Winslow Taylor, Henri Fayol, dan Max Weber. Kemudian, muncul pendekatan ilmiah dan pendekatan manusia dalam manajemen, yang memperluas pemahaman tentang hubungan sosial dan motivasi dalam organisasi. Pendekatan kontemporer dalam manajemen, seperti manajemen strategis, manajemen kualitas total, manajemen proyek, dan manajemen inovasi dan teknologi, telah berkembang dalam beberapa dekade terakhir. Perkembangan ilmu manajemen terus berlangsung sejalan dengan perubahan lingkungan bisnis, termasuk

perkembangan teknologi, globalisasi, dan perhatian terhadap keberlanjutan dan etika dalam bisnis. Ilmu manajemen bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mengoptimalkan penggunaan sumber daya dan mengelola hubungan dan interaksi di dalamnya. Dalam praktiknya, ilmu manajemen melibatkan penerapan teori, konsep, dan prinsip-prinsip manajemen dalam pengambilan keputusan, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, dan evaluasi hasil kerja. Secara keseluruhan, sejarah dan perkembangan ilmu manajemen mencerminkan evolusi pemikiran dan praktik dalam mengelola organisasi dengan tujuan mencapai efisiensi, keberlanjutan, dan keunggulan kompetitif.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. (2022). *Aliran manajemen modern aliran manajemen modern*. Course Hero.
- Boko, Y. A. (2022). PERKEMBANGAN TEORI MANAJEMEN (TEORI ILMIAH DAN TEORI ORGANISASI KLASIK). *Jurnal Pendidikan Dan Ekonomi (JUPEK)*.
- Dalimuntha, R. (2003). Sejarah Perkembangan Ilmu Manajemen. In *Sejarah Perkembangan Ilmu Manajemen*.
- Ferdinand, A. (2014). Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis Dan Disertasi Ilmu Manajemen. Edisi kelima. In *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Mamduh, H. (2015). Konsep Dasar dan Perkembangan Teori Manajemen. *Manajemen*.
- Moko, W. (2021). Manajemen Kinerja: Teori dan Praktik. *Universitas Brawijaya Press*.
- Novitasari, E. (2020). Dasar-dasar Ilmu Manajemen Pengantar Menguasai Ilmu Manajemen. In *Anak Hebat Indonesia*.
- Onny Siagian, A., & Wijoyo, H. (2022). MANABIS (Jurnal Manajemen dan Bisnis) PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOMITE FARMASI NASIONAL. *Media Elektronik*.
- Putra, Z., & Ma'ruf, J. J. (2020). Konsep Kepemimpinan Teuku Umar dalam Konteks Ilmu Manajemen Kontemporer: Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*. <https://doi.org/10.35308/jbkan.v4i2.3896>
- Ritha F. Dalimuntha, SE, 2003. (2003). Sejarah Perkembangan Ilmu Manajemen. *Sejarah Perkembangan Ilmu Manajemen*.
- SARI, A. P. (2021). PERKEMBANGAN TEORI MANAJEMEN.

Pengantar Manajemen.

Siagian, A. O., Martiwi, R., & Indra, N. (2020). Manajemen Pemasaran. *Jurnal Pemasaran Kompetitif*.

Suryadi, E., Yuniarsih, T., Churiyah, M., Pahlevi, T., Bin Hj. Anual, N., Irawan, N., Hoa, N. D., & Inayati, T. (2022). EKSPLORASI KERANGKA ILMU MANAJEMEN PERKANTORAN DARI PENDEKATAN FILSAFAT ILMU. *Jurnal MANAJERIAL*. <https://doi.org/10.17509/manajerial.v21i1.40468>

Wardhana, A. (2021). PENGANTAR ILMU MANAJEMEN (SEBUAH PENDEKATAN KONSEPTUAL). In *Media Sains Indonesia*.

BAB 3

RUANG LINGKUP KAJIAN ILMU MANAJEMEN

Oleh Arief Yanto Rukmana

3.1. Pendahuluan

Dalam lanskap bisnis yang kompleks dan berkembang pesat saat ini, pengambilan keputusan yang efektif terletak di jantung kesuksesan organisasi (Rijal et al., 2023). Kemampuan untuk membuat pilihan berdasarkan informasi yang mengoptimalkan sumber daya (A. Rukmana & Sukanta, 2020), meminimalkan risiko, dan mendorong kinerja telah menjadi keterampilan penting bagi para manajer dan pemimpin di seluruh industry (Fahlevi et al., 2023). Di sinilah ilmu manajemen muncul sebagai alat yang ampuh, memberikan pendekatan sistematis untuk pengambilan keputusan melalui penerapan analisis kuantitatif, pemodelan matematika, dan teknik optimisasi (Anwar, 2020). Pengantar Ilmu Manajemen: Prinsip dan Pengembangan Manajemen Global adalah panduan komprehensif yang menggali konsep dan praktik dasar ilmu manajemen (Pratama, 2020). Dengan memadukan teori dengan aplikasi dunia nyata, uraian ini membekali pembaca dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk mengatasi tantangan yang dihadapi dalam organisasi modern (Wijayanto & SPi, 2013).

Ruang lingkup ilmu manajemen sangat luas, mencakup beragam topik yang menjangkau berbagai disiplin ilmu seperti manajemen operasi, manajemen proyek, dan manajemen keuangan (A. Y. Rukmana, 2023a). Dengan memanfaatkan model

matematis dan metode analitis, ilmu manajemen menawarkan kerangka terstruktur untuk menganalisis dan memecahkan masalah kompleks yang dihadapi dalam domain tersebut (Sule & Saeful, 2019). Bagian awal kajian ini membangun landasan yang kokoh dengan mengeksplorasi prinsip-prinsip ilmu manajemen (Aditama, 2020). Pembaca diperkenalkan dengan peran analisis kuantitatif dalam pengambilan keputusan, memahami pentingnya data dan informasi dalam prosesnya (A. Y. Rukmana, 2023b). Berbagai jenis model matematika dibahas, mengilustrasikan bagaimana model ini dapat mewakili skenario dunia nyata dan membantu dalam pengambilan keputusan (Harto et al., 2022). Teknik pengoptimalan, seperti pemrograman linier, pemrograman bilangan bulat, dan pemrograman nonlinier, diperiksa secara rinci, menunjukkan bagaimana teknik tersebut dapat digunakan untuk menemukan solusi yang paling optimal untuk masalah yang kompleks (Amri et al., 2022).

Manajemen operasi, area penting untuk efisiensi organisasi, dieksplorasi dengan fokus pada perencanaan dan pengendalian produksi, manajemen rantai suplai, dan manajemen inventaris. Pembaca mendapatkan wawasan tentang bagaimana teknik ilmu manajemen dapat merampingkan operasi dan meningkatkan produktivitas (Sono et al., 2023). Manajemen proyek, disiplin utama lainnya, diperiksa secara rinci, mencakup topik seperti perencanaan dan penjadwalan proyek, alokasi sumber daya, dan manajemen risiko proyek. Dengan mengintegrasikan metodologi ilmu manajemen, pembaca belajar bagaimana mengelola proyek secara efektif, mengalokasikan sumber daya secara efisien, dan mengurangi potensi risiko.

Manajemen keuangan, bagian integral dari pengambilan keputusan organisasi, dieksplorasi melalui lensa ilmu manajemen. Analisis penganggaran modal dan investasi, optimalisasi portofolio, dan strategi manajemen risiko dibahas, menekankan bagaimana pemodelan matematis dan analisis kuantitatif dapat membantu dalam membuat keputusan keuangan yang terinformasi (Wakil et al., 2022). Dengan lanskap

bisnis global yang semakin saling terhubung, kajian ilmu manajemen ini juga menyoroti titik temu antara ilmu manajemen dan manajemen global. Tantangan lintas budaya dalam pengambilan keputusan dieksplorasi, mengatasi dampak perbedaan budaya dan pertimbangan etis pada proses pengambilan keputusan global. Manajemen rantai pasokan global dan manajemen keuangan internasional dibahas, menyoroti pentingnya ilmu manajemen dalam mengoptimalkan operasi global, mengelola risiko, dan menavigasi kompleksitas pasar global (Munte et al., 2023).

Melalui perkembangan ke arah masa depan ilmu manajemen, mengeksplorasi teknologi yang muncul dan implikasinya (Setiawan et al., 2023). Kecerdasan buatan, pembelajaran mesin, analitik data besar, dan Internet of Things (IoT) diperiksa sebagai alat yang dapat merevolusi proses pengambilan keputusan (A. Y. Rukmana, Rahman, et al., 2023). Selain itu, keberlanjutan dan manajemen hijau dieksplorasi, dengan fokus pada penilaian dampak lingkungan, manajemen rantai pasokan berkelanjutan, dan analisis jejak karbon. Buku ini juga membahas implikasi sosial dan etis dari ilmu manajemen, menekankan pentingnya privasi, keadilan, dan penggunaan analitik prediktif secara etis.

Prinsip dan Pengembangan Manajemen Global memberikan gambaran yang komprehensif tentang prinsip, aplikasi, dan arah masa depan ilmu manajemen (Al Aidhi et al., 2023). Dengan membekali pembaca dengan alat dan wawasan yang diperlukan, buku ini memberdayakan mereka untuk membuat keputusan berdasarkan data, mengoptimalkan sumber daya, mengelola risiko, dan unggul dalam lingkungan bisnis global saat ini (Waluyo et al., 2023).

3.2. Prinsip Ilmu Manajemen

Melepaskan Kekuatan Pengambilan Keputusan Berbasis Data, Dalam ranah manajemen modern, pengambilan keputusan memainkan peran penting dalam membentuk kesuksesan dan

keberlanjutan organisasi (Razali et al., 2023). Namun, dalam lanskap bisnis yang kompleks saat ini, membuat keputusan yang tepat membutuhkan lebih dari sekadar intuisi dan pengalaman. Ini membutuhkan pendekatan yang sistematis dan ketat yang memanfaatkan kekuatan analisis kuantitatif, pemodelan matematika, dan teknik pengoptimalan. Unsur-unsur dasar ini membentuk prinsip-prinsip ilmu manajemen, memberdayakan manajer untuk mengatasi ketidakpastian, mengoptimalkan sumber daya, dan mencapai hasil yang optimal (Fkun et al., 2023). Prinsip-prinsip ilmu manajemen berputar di sekitar memanfaatkan data, mengubahnya menjadi informasi yang berharga, dan menggunakannya untuk mendorong proses pengambilan keputusan. Dengan menganut pola pikir ilmiah dan analitis, manajer dapat memperoleh wawasan berharga dan membuat pilihan berdasarkan informasi yang meningkatkan efisiensi, profitabilitas, dan hasil strategis (Thian, 2021).

Salah satu prinsip dasar ilmu manajemen adalah pengakuan akan peran analisis kuantitatif dalam pengambilan keputusan. Ini menekankan pentingnya menggunakan data numerik dan alat statistik untuk memahami situasi bisnis yang kompleks. Prinsip ini menyoroti kebutuhan untuk mengumpulkan dan menganalisis data dari berbagai sumber, mengubahnya menjadi informasi yang dapat ditindaklanjuti yang mendukung proses pengambilan keputusan (Julyanthry et al., 2020). Dengan menggunakan teknik seperti statistik deskriptif, analisis regresi, dan visualisasi data, manajer dapat mengungkap pola, tren, dan hubungan, yang mengarah ke pemahaman yang lebih dalam dan pengambilan keputusan yang lebih akurat (Herjanto, 2007).

Penerapan pemodelan matematika adalah prinsip kunci lain dalam ilmu manajemen. Model matematika berfungsi sebagai representasi abstrak dari masalah dunia nyata, memungkinkan manajer untuk mensimulasikan dan menganalisis berbagai skenario secara sistematis (Kumalaningrum et al., 2019). Dengan menerjemahkan situasi bisnis ke dalam persamaan matematis, model menangkap esensi

dari sistem yang kompleks dan menyediakan kerangka terstruktur untuk pengambilan keputusan. Apakah itu mengoptimalkan jadwal produksi, mengalokasikan sumber daya secara efisien, atau menentukan strategi penetapan harga, model matematis memungkinkan manajer untuk mengeksplorasi beberapa alternatif, mengevaluasi pertukaran, dan mencapai solusi yang optimal (Harsanto, 2017).

Teknik optimasi merupakan bagian integral dari prinsip-prinsip ilmu manajemen. Optimasi melibatkan pencarian solusi terbaik dari berbagai opsi yang layak, dengan kendala dan tujuan tertentu. Pemrograman linier, teknik pengoptimalan yang banyak digunakan, memungkinkan manajer untuk mengalokasikan sumber daya yang langka secara efektif, memaksimalkan keuntungan, meminimalkan biaya, dan mencapai hasil yang diinginkan. Pemrograman bilangan bulat memperluas konsep ini dengan memasukkan variabel keputusan diskrit, memungkinkan manajer untuk mengatasi kendala dunia nyata dengan lebih akurat. Pemrograman nonlinier berurusan dengan situasi di mana hubungan antara variabel bersifat nonlinier, menawarkan alat yang ampuh untuk mengoptimalkan proses bisnis yang kompleks.

Teori keputusan dan analisis keputusan juga memainkan peran penting dalam prinsip-prinsip ilmu manajemen. Teori keputusan melibatkan evaluasi alternatif dalam kondisi ketidakpastian dan risiko (Maarif, 2003). Dengan mengukur ketidakpastian dan menetapkan probabilitas pada hasil potensial, manajer dapat membuat keputusan yang memaksimalkan utilitas yang diharapkan atau meminimalkan potensi kerugian. Pohon keputusan dan analisis nilai moneter yang diharapkan memberikan pendekatan terstruktur untuk mengevaluasi dan membandingkan tindakan alternatif, dengan mempertimbangkan kemungkinan hasil yang berbeda. Analisis sensitivitas dan analisis skenario memungkinkan manajer menilai dampak perubahan variabel dan asumsi, memungkinkan mereka untuk memahami kekokohan keputusan (Utama & Gani, 2019).

Prinsip-prinsip ilmu manajemen berputar di sekitar memanfaatkan data, menggunakan pemodelan matematika, dan memanfaatkan teknik pengoptimalan untuk memfasilitasi dalam pengambilan sebuah keputusan berdasarkan data. Dengan mengintegrasikan prinsip-prinsip ini ke dalam proses pengambilan keputusan, manajer mendapatkan keunggulan kompetitif dengan membuat pilihan berdasarkan analisis yang ketat. Baik itu dalam meningkatkan efisiensi operasional, mengoptimalkan alokasi sumber daya, atau menavigasi melalui kondisi pasar yang tidak pasti, prinsip ilmu manajemen memberdayakan manajer untuk memanfaatkan kekuatan data dan membuka potensi hasil yang optimal. Dengan merangkul prinsip-prinsip ini, manajer dapat mendorong kesuksesan organisasi, beradaptasi dengan lingkungan bisnis yang dinamis, dan membangun keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

3.3. Aplikasi Ilmu Manajemen

Meningkatkan Efisiensi dan Pengambilan Keputusan Strategis, Dalam lanskap bisnis yang serba cepat dan kompleks saat ini, organisasi menghadapi banyak tantangan yang memerlukan alokasi sumber daya yang efisien, operasi yang disederhanakan, dan pengambilan keputusan yang strategis. Penerapan ilmu manajemen, dengan analisis kuantitatif, pemodelan matematis, dan teknik pengoptimalannya, menawarkan solusi ampuh untuk mengatasi tantangan ini di berbagai domain (Maarif, 2003). Dengan memanfaatkan prinsip ilmu manajemen, organisasi dapat mengoptimalkan proses, meningkatkan pengambilan keputusan, dan mencapai keunggulan kompetitif di pasar yang dinamis.

Salah satu penerapan ilmu manajemen yang menonjol terletak pada bidang manajemen operasi (Efendi et al., 2019). Manajemen operasi berfokus pada desain, perencanaan, dan pengendalian proses produksi untuk mencapai efisiensi dan produktivitas (Hakim et al., 2023). Teknik ilmu manajemen memungkinkan organisasi mengoptimalkan perencanaan dan pengendalian produksi, memastikan bahwa sumber daya

dialokasikan secara efektif, dan jadwal produksi dioptimalkan untuk memenuhi permintaan sambil meminimalkan biaya. Dari manajemen inventaris hingga perencanaan kapasitas dan optimalisasi rantai suplai, manajemen operasi mendapat banyak manfaat dari penerapan prinsip ilmu manajemen, menghasilkan operasi yang efisien, pengurangan biaya, dan peningkatan kepuasan pelanggan (A. Y. Rukmana, Bakti, et al., 2023).

Manajemen proyek adalah domain lain di mana penerapan ilmu manajemen terbukti sangat berharga. Proyek, secara alami, melibatkan banyak tugas yang saling terkait, sumber daya yang terbatas, dan kendala waktu. Ilmu manajemen menyediakan teknik untuk mengoptimalkan perencanaan dan penjadwalan proyek, memungkinkan manajer mengalokasikan sumber daya secara efisien, mengelola ketergantungan, dan meminimalkan durasi proyek. Teknik manajemen risiko dalam ilmu manajemen memungkinkan manajer proyek untuk menilai dan memitigasi potensi risiko, memastikan keberhasilan penyelesaian proyek sesuai batasan anggaran dan waktu (Hariyati et al., 2023). Manajemen keuangan juga mendapat manfaat dari penerapan ilmu manajemen. Penganggaran modal dan analisis investasi, aspek penting dari pengambilan keputusan keuangan, dapat ditingkatkan secara signifikan melalui analisis kuantitatif dan pemodelan matematis (Dorf, 1998). Teknik ilmu manajemen membantu mengevaluasi peluang investasi, menghitung pengembalian yang disesuaikan dengan risiko, dan mengoptimalkan alokasi modal untuk memaksimalkan nilai pemegang saham. Selain itu, teknik pengoptimalan portofolio membantu membangun portofolio terdiversifikasi yang menyeimbangkan risiko dan pengembalian, memungkinkan manajer keuangan membuat keputusan investasi strategis (Sugiarto et al., 2023).

Dalam ranah bisnis global, ilmu manajemen menemukan aplikasi yang luas dalam manajemen rantai pasokan. Dengan meningkatnya kompleksitas dan jangkauan global rantai pasokan, organisasi harus mengoptimalkan logistik, jaringan

distribusi, dan manajemen inventaris mereka untuk meningkatkan efisiensi dan daya tanggap (Prasad & Babbar, 2000). Ilmu manajemen menyediakan alat untuk memodelkan dan mengoptimalkan jaringan rantai pasokan, menentukan tingkat persediaan yang optimal, dan merancang strategi distribusi. Dengan menerapkan prinsip ilmu manajemen, organisasi dapat meminimalkan biaya rantai pasokan, meningkatkan kinerja pengiriman, dan mengurangi risiko yang terkait dengan sumber dan distribusi global (A. Y. Rukmana et al., 2021).

Aplikasi ilmu manajemen meluas ke ranah perawatan kesehatan, di mana pengoptimalan sumber daya, manajemen aliran pasien, dan perencanaan kapasitas sangat penting. Rumah sakit dan organisasi layanan kesehatan menggunakan teknik ilmu manajemen untuk mengoptimalkan alokasi sumber daya, merampingkan aliran pasien, dan meningkatkan efisiensi operasional. Dengan memanfaatkan pemodelan matematika dan teknik pengoptimalan, manajer layanan kesehatan dapat meningkatkan pemanfaatan sumber daya, mengurangi waktu tunggu pasien, dan meningkatkan kualitas perawatan.

Seiring kemajuan teknologi, aplikasi ilmu manajemen berkembang ke bidang yang baru muncul. Munculnya analitik data besar, kecerdasan buatan, dan pembelajaran mesin semakin meningkatkan kemampuan ilmu manajemen. Organisasi dapat memanfaatkan teknologi ini untuk mengumpulkan dan menganalisis data dalam jumlah besar, mengungkap pola dan wawasan, serta membuat keputusan yang lebih terinformasi dan berdasarkan data. Kombinasi prinsip-prinsip ilmu manajemen dengan teknologi canggih membuka batas baru, memungkinkan organisasi untuk mengatasi masalah yang kompleks dan mendapatkan keunggulan kompetitif (Aditama, 2020). Penerapan ilmu manajemen menjangkau berbagai domain dan menawarkan organisasi sarana untuk mengoptimalkan proses, meningkatkan pengambilan keputusan, dan mencapai tujuan strategis (Anwar, 2020). Dari manajemen operasi hingga manajemen proyek, manajemen keuangan hingga

manajemen rantai pasokan global, ilmu manajemen menyediakan alat dan teknik yang berharga untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan daya saing (Akhmad Al Aidhi, 2023). Menerapkan aplikasi ini, organisasi dapat membuka peluang pertumbuhan, beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis, dan memposisikan diri untuk kesuksesan jangka Panjang (Siregar, 2022).

3.4. Ilmu Manajemen dan Manajemen Global

Ilmu Manajemen dan Manajemen Global: Menjelajahi Kompleksitas di Dunia Global. Dalam lingkungan bisnis global yang saling berhubungan dan berkembang pesat saat ini, organisasi menghadapi tantangan unik yang memerlukan pendekatan strategis dan sistematis untuk pengambilan keputusan (Ilham et al., 2023). Manajemen global, disiplin mengelola operasi, sumber daya, dan pemangku kepentingan melintasi batas negara, menuntut pemahaman mendalam tentang nuansa budaya, dinamika pasar yang beragam, dan pertimbangan logistik yang kompleks. Ilmu manajemen, dengan analisis kuantitatif, pemodelan matematis, dan teknik pengoptimalannya, menawarkan alat dan kerangka kerja yang sangat berharga untuk mendukung strategi manajemen global yang efektif (Thian, 2021).

Fundamental aspek penting dari manajemen global adalah pengakuan tantangan lintas budaya dalam pengambilan keputusan. Perbedaan budaya dapat secara signifikan memengaruhi gaya komunikasi, proses negosiasi, dan pertimbangan etis (Yanto Rukmana et al., 2021). Ilmu manajemen menyediakan kerangka kerja terstruktur untuk menganalisis dan memahami variasi budaya, memungkinkan manajer untuk menavigasi melalui tantangan ini dengan sukses. Dengan memasukkan dimensi budaya ke dalam model matematika dan analisis keputusan, manajer dapat membuat alternatif pilihan berdasarkan informasi yang mempertimbangkan konteks budaya, mendorong kolaborasi

yang efektif, dan meningkatkan kinerja organisasi dalam konteks global (Rafid et al., 2023).

Manajemen rantai pasokan global adalah bidang penting lainnya di mana ilmu manajemen memainkan peran penting (Russell & Taylor, 2003). Di pasar global, organisasi harus mengoptimalkan logistik, jaringan distribusi, dan strategi sumber agar tetap kompetitif. Teknik sains manajemen menawarkan alat yang ampuh untuk memodelkan dan mengoptimalkan rantai pasokan global, dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti biaya transportasi, waktu tunggu, peraturan bea cukai, dan manajemen inventaris (Wijayanto & SPi, 2013). Dengan memanfaatkan teknik ini, organisasi dapat mengoptimalkan rantai pasokan global mereka, meminimalkan biaya, meningkatkan daya tanggap, dan memitigasi risiko yang terkait dengan sumber dan distribusi global (Pratama, 2020). Manajemen keuangan internasional juga mendapat manfaat dari penerapan ilmu manajemen dalam konteks manajemen global. Pengambilan keputusan keuangan di dunia global mengharuskan manajer untuk mempertimbangkan faktor-faktor seperti risiko valuta asing, penganggaran modal untuk investasi internasional, dan optimalisasi portofolio di berbagai pasar (Romano et al., 2002). Teknik sains manajemen, seperti analisis risiko, strategi lindung nilai, dan model optimalisasi portofolio, membantu manajer keuangan dalam membuat keputusan strategis yang memaksimalkan pengembalian sambil mengelola risiko secara efektif dalam lanskap keuangan global (Sudirjo, Putri, et al., 2023).

Bidang manajemen global juga mencakup pertimbangan etis dan praktik berkelanjutan. Karena organisasi beroperasi dalam konteks budaya, sosial, dan peraturan yang beragam, ilmu manajemen menyediakan kerangka kerja untuk menganalisis dilema etika, memasukkan pertimbangan etis ke dalam proses pengambilan keputusan, dan menilai dampak keputusan pada berbagai pemangku kepentingan. Selain itu, praktik berkelanjutan dan manajemen hijau semakin penting di arena bisnis global. Teknik ilmu manajemen memungkinkan organisasi

untuk melakukan penilaian dampak lingkungan, mengoptimalkan rantai pasokan untuk keberlanjutan, dan menganalisis jejak karbon, memfasilitasi integrasi prinsip keberlanjutan ke dalam strategi manajemen global (Sudirjo, Rukmana, et al., 2023).

Dengan kemajuan teknologi, ilmu manajemen dan manajemen global bersinggungan dengan bidang-bidang baru. Munculnya analitik data besar, kecerdasan buatan, dan pembelajaran mesin membuka kemungkinan baru untuk mengelola operasi global (Kleindorfer et al., 2005). Teknologi ini memberi organisasi kemampuan untuk memproses data dalam jumlah besar, mendapatkan wawasan waktu nyata, dan membuat keputusan berdasarkan data untuk meningkatkan efisiensi, mengoptimalkan alokasi sumber daya, dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan dalam konteks global. Ilmu manajemen, bila dikombinasikan dengan teknologi canggih, memungkinkan organisasi menavigasi kompleksitas manajemen global dengan ketangkasan dan inovasi (Al Aidhi et al., 2023).

Integrasi manajemen global dan ilmu manajemen memberdayakan organisasi untuk menavigasi kompleksitas dunia global. Dengan memanfaatkan analisis kuantitatif, pemodelan matematis, dan teknik pengoptimalan, manajer dapat membuat keputusan berdasarkan informasi yang mempertimbangkan nuansa budaya, mengoptimalkan rantai pasokan global, mengelola risiko keuangan, dan menerapkan praktik etis dan berkelanjutan (Heizer et al., 2008). Sinergi antara manajemen global dan ilmu manajemen melengkapi organisasi dengan alat dan kerangka kerja yang diperlukan untuk berkembang dalam lingkungan bisnis global yang dinamis dan saling berhubungan. Dengan merangkul pendekatan ini, organisasi dapat meraih peluang, mengatasi tantangan, dan mencapai kesuksesan yang berkelanjutan di pasar global (Sudirjo, Apriani, et al., 2023).

3.5. Arah Masa Depan dalam Ilmu Manajemen

Merangkul Kemajuan Teknologi dan Perbatasan yang Muncul, Karena lanskap bisnis terus berkembang dengan pesat, bidang ilmu manajemen siap untuk mengeksplorasi cakrawala baru dan merangkul teknologi baru (A. Y. Rukmana, 2023b). Arah masa depan dalam ilmu manajemen ditandai dengan integrasi analitik canggih, kecerdasan buatan, dan metodologi mutakhir, merevolusi proses pengambilan keputusan dan mendorong kesuksesan organisasi. Dengan memanfaatkan kemajuan ini, ilmu manajemen akan terus meningkatkan efisiensi, mengoptimalkan strategi, dan menavigasi tantangan yang kompleks di dunia yang semakin dinamis dan berbasis data (Wakil et al., 2022).

Salah satu bidang utama yang memiliki potensi besar untuk ilmu manajemen adalah integrasi analitik data besar. Dengan pertumbuhan eksponensial sumber data dan proliferasi platform digital, organisasi memiliki akses ke sejumlah besar data terstruktur dan tidak terstruktur. Teknik ilmu manajemen masa depan akan berfokus pada pemanfaatan analitik data besar untuk mengekstrak wawasan berharga, mengidentifikasi pola, dan mengungkap hubungan tersembunyi. Dengan mengintegrasikan proses pengambilan keputusan berbasis data, organisasi dapat memperoleh keunggulan kompetitif dengan membuat prediksi yang lebih akurat, mengidentifikasi tren yang muncul, dan merespons dinamika pasar dengan cepat (Siswanto, 2021).

Kecerdasan buatan (AI) dan pembelajaran mesin (ML) juga akan membentuk masa depan ilmu manajemen (Puspita et al., 2022). Teknik AI dan ML memungkinkan mesin belajar dari data, beradaptasi dengan keadaan yang berubah, dan membuat keputusan yang cerdas (Andriana et al., 2021). Dalam konteks ilmu manajemen, AI dan ML dapat mengotomatiskan tugas-tugas rutin, meningkatkan akurasi peramalan, mengoptimalkan alokasi sumber daya, dan meningkatkan proses manajemen risiko. Algoritme cerdas dan model prediktif yang didukung oleh

AI dan ML akan memungkinkan manajer membuat keputusan berdasarkan data dengan kecepatan dan presisi, membuka tingkat efisiensi dan wawasan strategis baru (Harahap & Amanah, 2018).

Masa depan ilmu manajemen akan melihat integrasi teknik optimasi dengan pengambilan keputusan yang real-time dan dinamis. Model pengoptimalan tradisional sering menganggap lingkungan statis dan deterministik. Namun, karena lingkungan bisnis menjadi semakin dinamis dan tidak pasti, ilmu manajemen masa depan akan merangkul optimalisasi stokastik dan metodologi pengambilan keputusan yang kuat. Pendekatan ini akan memungkinkan organisasi membuat keputusan optimal yang memperhitungkan ketidakpastian, beradaptasi dengan perubahan kondisi, dan mengoptimalkan strategi secara real time.

Bidang ilmu manajemen juga akan berkembang ke perbatasan yang muncul seperti keberlanjutan dan dampak sosial. Organisasi semakin berfokus pada tanggung jawab lingkungan dan sosial, dan ilmu manajemen akan memainkan peran penting dalam mendukung pengambilan keputusan yang berkelanjutan (Suryani et al., 2021). Teknik sains manajemen masa depan akan mencakup penilaian dampak lingkungan, analisis siklus hidup, optimalisasi rantai pasokan berkelanjutan, dan pemodelan dampak sosial. Dengan mengintegrasikan pertimbangan keberlanjutan dan dampak sosial ke dalam proses pengambilan keputusan, organisasi dapat mencapai keseimbangan antara kesuksesan ekonomi dan praktik bisnis yang bertanggung jawab.

Pertimbangan etika dan privasi akan menjadi yang terdepan dalam kemajuan ilmu manajemen di masa depan. Saat organisasi mengumpulkan dan menganalisis data dalam jumlah besar, dilema etika terkait privasi data, keadilan, dan bias menjadi semakin kritis. Ilmu manajemen masa depan akan menekankan penggunaan data yang bertanggung jawab dan etis, menggabungkan transparansi, keadilan, dan akuntabilitas ke dalam proses pengambilan keputusan. Organisasi perlu secara

proaktif mengatasi masalah privasi dan mematuhi peraturan yang berkembang untuk memastikan penggunaan data secara etis dalam kerangka ilmu manajemen (Christian & Sulistiyani, 2021).

Konvergensi ilmu manajemen dengan teknologi baru juga akan memperluas jangkauannya ke sektor dan industri baru. Dari perawatan kesehatan hingga transportasi, ritel hingga energi, ilmu manajemen akan menemukan aplikasi di berbagai domain, mengatasi tantangan unik dan mengoptimalkan operasi (Sari et al., 2020). Misalnya, industri perawatan kesehatan dapat memanfaatkan teknik ilmu manajemen untuk optimalisasi aliran pasien, alokasi sumber daya, dan logistik perawatan kesehatan. Demikian pula, perusahaan transportasi dan logistik dapat memanfaatkan ilmu manajemen untuk mengoptimalkan perencanaan rute, manajemen armada, dan pengiriman jarak jauh (Siregar, 2022).

Masa depan ilmu manajemen adalah perjalanan yang mengasyikkan yang ditandai dengan integrasi analitik canggih, AI, dan ML, bersamaan dengan eksplorasi batasan yang muncul seperti keberlanjutan, dampak sosial, dan pertimbangan etis (Drucker, 2011). Dengan merangkul arah masa depan ini, organisasi dapat membuka tingkat efisiensi baru, mendapatkan wawasan strategis, dan menavigasi kompleksitas lanskap bisnis yang berkembang pesat (Zulkifli, 2023). Ilmu manajemen akan terus menjadi katalis yang kuat untuk pengambilan keputusan berbasis data, memungkinkan organisasi beradaptasi, berinovasi, dan berkembang di era digital (A. Y. Rukmana, Zebua, et al., 2023).

3.6. Penutup

Mendalami Luasnya Lingkup Ilmu Manajemen dalam Manajemen Global, Dalam Kajian “Pengantar Ilmu Manajemen: Prinsip dan Pengembangan Manajemen Global” ruang lingkup kajian ilmu manajemen sangat luas dan komprehensif. Kajian ilmu manajemen menggali prinsip, aplikasi, dan arah masa depan ilmu manajemen, menawarkan pemahaman menyeluruh tentang bagaimana disiplin ini berkontribusi pada pengambilan keputusan yang efektif dan manajemen strategis dalam konteks global. Cakupan kajian ilmu manajemen yang tercakup mencakup berbagai prinsip dasar. Prinsip-prinsip ini mencakup penggunaan analisis kuantitatif, pemodelan matematis, dan teknik pengoptimalan untuk memfasilitasi pengambilan keputusan berdasarkan data. Dengan mengintegrasikan prinsip-prinsip ini ke dalam proses manajemen, organisasi dapat meningkatkan efisiensi, meningkatkan alokasi sumber daya, dan mencapai hasil yang optimal. Buku ini memberikan eksplorasi komprehensif dari prinsip-prinsip ini, menekankan relevansi dan penerapannya di berbagai domain, termasuk manajemen operasi, manajemen proyek, manajemen keuangan, manajemen rantai pasokan, manajemen kesehatan, dan banyak lagi.

Lebih lanjut, penerapan ilmu manajemen dalam manajemen global. Ini menggambarkan bagaimana teknik ilmu manajemen dapat digunakan untuk mengatasi tantangan unik yang dihadapi oleh organisasi yang beroperasi di dunia global. Dari pengambilan keputusan lintas budaya hingga optimalisasi rantai pasokan global, dari mengelola risiko keuangan di pasar internasional hingga menggabungkan praktik etis dan berkelanjutan, buku ini menampilkan beragam penerapan ilmu manajemen dalam konteks manajemen global. Dengan memberikan wawasan mendalam tentang aplikasi ini, uraian membekali pembaca dengan pengetahuan dan alat praktis untuk menavigasi kompleksitas lingkungan bisnis global secara efektif.

Sekilas arah masa depan ilmu manajemen, menekankan integrasi analitik lanjutan, kecerdasan buatan, dan metodologi

baru dalam membentuk masa depan bidang ini. Dengan merangkul analitik big data, AI, dan ML, ilmu manajemen akan terus berkembang, memungkinkan organisasi memanfaatkan kekuatan data, membuat prediksi yang lebih akurat, dan mengoptimalkan strategi secara real time. Selain itu, menyoroti semakin pentingnya keberlanjutan, dampak sosial, etika, dan pertimbangan privasi dalam ilmu manajemen. Perbatasan yang muncul ini memberikan peluang bagi organisasi untuk menyelaraskan praktik mereka dengan prinsip-prinsip yang bertanggung jawab dan etis, memastikan kesuksesan jangka panjang dan dampak sosial yang positif.

Ruang lingkup kajian ilmu manajemen dalam Pengantar Ilmu Manajemen: Prinsip dan Perkembangan Manajemen Global ini bersifat komprehensif dan berwawasan ke depan. Ini mencakup prinsip-prinsip dasar, beragam aplikasi, dan arah masa depan, memberikan pembaca pemahaman holistik tentang potensi dan relevansi disiplin dalam konteks manajemen global. Dengan mempelajari dan menerapkan prinsip ilmu manajemen, sehingga dapat mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk unggul dalam pengambilan keputusan, mengoptimalkan proses, dan menavigasi kompleksitas dunia global.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, R. A. (2020). *Pengantar manajemen*. Ae Publishing.
- Akhmad Al Aidhi, M. A. K. H. A. Y. R. (2023). Peningkatan Daya Saing Ekonomi melalui peranan Inovasi. *Jurnal Multidisiplin West Science*. <https://wnj.westscience-press.com/index.php/jmws/article/view/229/160>
- Al Aidhi, A., Harahap, M. A. K., Rukmana, A. Y., & Bakri, A. A. (2023). Peningkatan Daya Saing Ekonomi melalui peranan Inovasi. *Jurnal Multidisiplin West Science*, 2(02), 118–134.
- Amri, S., Fariantin, E., Nursanty, I. A., Syakbani, B., Endrawati, B. F., Viana, P. A., Tabun, M. A., Wulandari, R., Fajariah, F., & Mulyadi, D. (2022). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Seval Literindo Kreasi.
- Andriana, A., Ana, A., Puspita, H., & Wulandari, I. Y. (2021). Analysis Of Distributed Deep-Learning Based Digital Learning Media Using Thin Client Devices for Inclusion Vocational School Students. *Journal of Engineering Science and Technology*, 16(1), 85–91.
- Anwar, M. (2020). *Pengantar Dasar Ilmu Manajemen*.
- Christian, A. R., & Sulistiyani, T. (2021). *Pengantar Manajemen Bisnis*. UAD PRESS.
- Dorf, R. C. (1998). *The technology management handbook*. CRC Press.
- Drucker, P. F. (2011). *Technology, management, and society*. Harvard Business Press.
- Efendi, S., Pratiknyo, D., & Sugiono, E. (2019). *Manajemen Operasional*. Lembaga Penerbitan Universitas UNAS.
- Fahlevi, R., Sitinjak, C., Tawil, M. R., Kasingku, F. J., Rukmana, A. Y., Ramadhan, A. M., Addiansyah, M. N. R., & Zebua, R. S. Y.

(2023). *Psikologi Kepemimpinan*. Global Eksekutif Teknologi.

Fkun, E., Yusuf, M., Rukmana, A. Y., Putri, Z. F., & Harahap, M. A. K. (2023). Entrepreneurial Ecosystem: Interaction between Government Policy, Funding and Networks (Study on Entrepreneurship in West Java). *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan West Science*, 1(02), 77–88.

Hakim, C., Agustina, T., Rukmana, A. Y., Hendra, J., & Ramadhani, H. (2023). The Influence of Entrepreneurship Intellectual Capital in The Contribution to Economic Growth in The City of Bandung. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan West Science*, 1(02), 68–76.

Harahap, D. A., & Amanah, D. (2018). *Pengantar Manajemen*.

Hariyati, H., Nuswantara, D. A., Hidayat, R. A., & Putikadea, I. (2023). Management accounting information system and intellectual capital: a way to increase SME's business performance. *Jurnal Siasat Bisnis*, 61–75.

Harsanto, B. (2017). *Dasar ilmu manajemen operasi*. Unpad press.

Harto, B., Saymsu, Y. L., Rukmana, A. Y., Komalasari, R., & Dwijayanti, A. (2022). Bibliometric Analysis of Transforming Leadership Education with Artificial Intelligence. In *1st Virtual Workshop on Writing Scientific Article for International Publication Indexed SCOPUS* (pp. 385–390). Sciendo.
<https://doi.org/10.2478/9788366675827-067>

Heizer, J., Render, B., & Munson, C. (2008). *Operations management*. Prentice-Hall.

Herjanto, E. (2007). *Manajemen Operasi (Edisi 3)*. Grasindo.

Ilham, I., Widjaja, W., Sutaguna, I. N. T., Rukmana, A. Y., & Yusuf, M. (2023). Digital Marketing's Effect On Purchase Decisions

- Through Customer Satisfaction. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 3(2), 185–202.
- Julyanthry, J., Siagian, V., Asmeati, A., Hasibuan, A., Simanullang, R., Pandarangga, A. P., Purba, S., Purba, B., Ferinia, R., & Rahmadana, M. F. (2020). *Manajemen Produksi dan Operasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Kleindorfer, P. R., Singhal, K., & Van Wassenhove, L. N. (2005). Sustainable operations management. *Production and Operations Management*, 14(4), 482–492.
- Kumalaningrum, M. P., Kusumawati, H., & Purbandono, R. (2019). *Manajemen operasi*. STIE YKPN.
- Maarif, M. S. (2003). *Manajemen operasi*. Grasindo.
- Munte, R. N., Evianti, D., Fenanlampir, K., Widayati, T., Kennedy, P. S. J., Suryani, N., Rukmana, A. Y., Tanesab, J., Seran, D. A. N., & Yusuf, M. (2023). *EKONOMI*. Global Eksekutif Teknologi.
- Prasad, S., & Babbar, S. (2000). International operations management research. *Journal of Operations Management*, 18(2), 209–247.
- Pratama, R. (2020). *Pengantar manajemen*. Deepublish.
- Puspita, H., Mulyana, A., Putro, H. P., Sihombing, F. A. H., Ikham, F., Sutjiningtyas, S., Utomo, S., Andriani, A. D., Pratiwi, V., & Friadi, J. (2022). *Pengantar Teknologi Informasi*. Haura Utama.
- Rafid, M., Sutaguna, I. N. T., Rukmana, A. Y., Fauzan, R., & Yusuf, M. (2023). Social Media Application For Coffee Shop Development In Bandung City. *Al-Kharaj: Journal of Islamic Economic and Business*, 5(2).
- Razali, G., Akbarina, F., Arubusman, D. A., Rukmana, A. Y., & Yusuf, M. (2023). Loyalty and the Effects of Trust and Switching Barriers. *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 237–248.

- Rijal, S., Sinaga, I. N., Yulianadewi, I., Masyithah, S. M., Tannady, H., Setiawan, R., Hermana, C., Hina, H. B., Arta, D. N. C., & Nurhab, M. I. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Global Eksekutif Teknologi.
- Romano, N. C., Chen, F., & Nunamaker, J. F. (2002). Collaborative project management software. *Proceedings of the 35th Annual Hawaii International Conference on System Sciences*, 233–242.
- Rukmana, A., & Sukanta, T. (2020). Analisis Strategi Bersaing dan Strategi Bertahan pada Industri Mikro dan Kecil Panganan Keripik Kemasan di Kecamatan Coblong Kota Bandung Jawa Barat Tahun 2020 Ditengah Situasi Sulit Penyebaran Pandemi nCoV-19. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi)*, 12(1), 37–53. <https://doi.org/10.37151/jsma.v12i1.48>
- Rukmana, A. Y. (2023a). Achieving Access to External Finance Among Indonesian Entrepreneurs Through Financial Literacy, Financial Inclusion, Availability of Collateral, and Government Policy: A Study on Large Industrial Entrepreneurs in West Java. *The ES Accounting And Finance*, 1(02), 61–71.
- Rukmana, A. Y. (2023b). BAB 3 TEKNOLOGI DIGITAL. *Digital Marketing Dan E-Commerce*, 27.
- Rukmana, A. Y., Bakti, R., Ma'sum, H., & Sholihannnisa, L. U. (2023). Pengaruh Dukungan Orang Tua, Harga Diri, Pengakuan Peluang, dan Jejaring terhadap Niat Berwirausaha di Kalangan Mahasiswa Manajemen di Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan West Science*, 1(02), 89–101.
- Rukmana, A. Y., Gunawan, H., Puspita, H., & Prasetya, R. (2021). *Pengaruh Implementasi Digital Marketing Sebagai Alternatif Strategi Pemasaran Usaha Yang Efektif*. 2.
- Rukmana, A. Y., Rahman, R., Afriyadi, H., Moeis, D., Setiawan, Z., Subchan, N., Magdalena, L., Singadji, M., El Rayeb, A., &

- Kusuma, A. T. A. P. (2023). *PENGANTAR SISTEM INFORMASI: Panduan Praktis Pengenalan Sistem Informasi & Penerapannya*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Rukmana, A. Y., Zebua, R. S. Y., Aryanto, D., Nur'Aini, I., Ardiansyah, W., Adhichandra, I., & Setiawan, Z. (2023). *DUNIA MULTIMEDIA: Pengenalan dan Penerapannya*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Russell, R. S., & Taylor, B. W. (2003). *Operations management* (Vol. 3). Prentice Hall ^ eNew Jersey New Jersey.
- Sari, A. P., Pelu, M. F. A. R., Dewi, I. K., Ismail, M., Siregar, R. T., Mistriani, N., Marit, E. L., Killa, M. F., Purba, B., & Lifchatullaillah, E. (2020). *Ekonomi Kreatif*. Yayasan Kita Menulis.
- Setiawan, Z., Jauhar, N., Putera, D. A., Santosa, A. D., Fenanlampir, K., Sembel, H. F., Harto, B., Roza, T. A., Dermawan, A. A., & Rukmana, A. Y. (2023). *Kewirausahaan Digital*. Global Eksekutif Teknologi.
- Siregar, E. (2022). *PENGANTAR MANAJEMEN & BISNIS*. Penerbit Widina.
- Siswanto, B. (2021). *Pengantar manajemen*. Bumi Aksara.
- Sono, M. G., Assayuti, A. A., & Rukmana, A. Y. (2023). Hubungan Antara Perencanaan Strategis, Ekspansi Pasar, Keunggulan Kompetitif Terhadap Pertumbuhan Perusahaan Fashion di Jawa Barat. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen West Science*, 2(02), 81–91.
- Sudirjo, F., Apriani, A., Rukmana, A. Y., Widagdo, D., & Fkun, E. (2023). Impact of the Digital Sales Growth Of MSMEs Industry Fashion in Bandung City: Product Recommendations, Customized Promotions, Customer Reviews, and Product Ratings. *Jurnal Bisnisan: Riset Bisnis Dan Manajemen*, 5(1), 70–79.

- Sudirjo, F., Putri, P. A. A. N., Rukmana, A. Y., & Hertini, E. S. (2023). DURING THE COVID-19 PANDEMIC, SOUTH GARUT DEVELOPED A MARKETING PLAN FOR SANSEVIERIA ORNAMENTAL PLANTS. *Jurnal Ekonomi*, 12(02), 1066–1075.
- Sudirjo, F., Rukmana, A. Y., Wandan, H., & Hakim, M. L. (2023). Pengaruh Kapabilitas Pemasaran, Digital Marketing Dalam Meningkatkan Kinerja Pemasaran UMKM Di Jawa Barat. *Jurnal Bisnisan: Riset Bisnis Dan Manajemen*, 5(1), 55–69.
- Sugiarto, I., Napu, F., Rukmana, A. Y., & Hastuti, P. (2023). Kesuksesan Wirausaha di Era Digital dari Perspektif Orientasi Kewirausahaan (Study Literature). *Sanskara Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 1(02), 81–96.
- Sule, E. T., & Saeful, K. (2019). *Pengantar manajemen*. Prenada Media.
- Suryani, N. K., Riswandi, P., Hasbi, I., Rochmi, A., Kairupan, D. J. I., Hasan, M., Setiorini, H., Sudirman, A., Muftiasa, A., & Yanti, N. N. S. A. (2021). *Pengantar Manajemen dan Bisnis*.
- Thian, A. (2021). *Pengantar Manajemen Bisnis*. Penerbit Andi.
- Utama, R. E., & Gani, N. A. (2019). *Manajemen Operasi*. UM Jakarta Press.
- Wakil, A., Cahyani, R. R., Harto, B., Latif, A. S., Hidayatullah, D., Simanjuntak, P., Rukmana, A. Y., & Sihombing, F. A. H. (2022). *Transformasi Digital Dalam Dunia Bisnis*. Global Eksekutif Teknologi.
- Waluyo, B. P., Mareta, Z., Rukmana, A. Y., Harto, B., Widayati, T., Haryadi, R. M., Safa'atillah, N., Soputra, J. H., Siang, R. D., & Aji, A. A. (2023). *Studi Kelayakan Bisnis*. Global Eksekutif Teknologi.
- Wijayanto, D., & SPi, M. M. (2013). *Pengantar manajemen*. Gramedia Pustaka Utama.

- Yanto Rukmana, A., Harto, B., & Gunawan, H. (2021). Analisis Urgensi Kewirausahaan Berbasis Teknologi (Technopreneurship) dan Peranan Society 5.0 dalam Perspektif Ilmu Pendidikan Kewirausahaan. In *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi* (Vol. 13, Issue 1).
- Zulkifli, I. S. F. N. A. Y. R. P. H. (2023). Kesuksesan Wirausaha di Era Digital dari Perspektif Orientasi Kewirausahaan (Study Literature). *Sanskara Ekonomi Dan Kewirausahaan*. <https://sj.eastasouth-institute.com/index.php/sek/article/view/87>

BAB 4

MANAJEMEN DAN ORGANISASI

Oleh Sewang, S.E., M.M

4.1. Pendahuluan

Manajemen dan organisasi merupakan konsep yang fundamental dalam dunia bisnis dan pengelolaan sumber daya. Manajemen berkaitan dengan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sementara itu, organisasi merujuk pada entitas yang terdiri dari individu atau kelompok yang bekerja bersama dalam suatu struktur untuk mencapai tujuan yang sama. Manajemen memainkan peran penting dalam mengelola sumber daya, baik manusia, finansial, materi, maupun waktu, agar dapat mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif.(S. Sewang, n.d.) Hal ini melibatkan pengambilan keputusan yang tepat, pengaturan tugas dan tanggung jawab, pengarahan karyawan, dan pengendalian pelaksanaan rencana. Manajemen juga melibatkan aspek kepemimpinan, komunikasi, dan pengembangan karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal.

Di sisi lain, organisasi menyediakan kerangka kerja yang memungkinkan praktik manajemen dilaksanakan. Organisasi mencakup struktur, budaya, proses kerja, dan sumber daya manusia. Struktur organisasi mencakup hierarki, pembagian tugas dan tanggung jawab, serta aliran informasi. Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi. Proses kerja melibatkan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam organisasi yang berkontribusi dalam mencapai tujuan.

Dalam konteks manajemen dan organisasi, terdapat berbagai konsep dan prinsip yang perlu dipahami. Beberapa konsep penting termasuk perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Prinsip-prinsip manajemen meliputi efisiensi, efektivitas, adaptabilitas, keberlanjutan, dan keadilan.

Selain itu, perkembangan teknologi, globalisasi, dan perubahan lingkungan bisnis telah memberikan dampak signifikan pada praktik manajemen dan organisasi. Organisasi harus beradaptasi dengan perubahan tersebut dan memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan efisiensi, inovasi, dan daya saing. Studi tentang manajemen dan organisasi juga melibatkan bidang lain seperti manajemen strategis, manajemen sumber daya manusia, manajemen operasional, dan manajemen keuangan. Setiap bidang memiliki fokus khusus dalam mengelola aspek tertentu dalam organisasi. Dalam materi manajemen dan organisasi, kita akan mengeksplorasi konsep-konsep, teori, dan praktik yang terkait dengan pengelolaan sumber daya dan mencapai tujuan organisasi. Hal ini akan melibatkan studi kasus, penelitian, dan diskusi untuk memahami bagaimana manajemen dan organisasi dapat berkontribusi dalam kesuksesan organisasi di berbagai konteks dan lingkungan.

Dalam materi manajemen dan organisasi, kita juga akan menjelajahi perkembangan terbaru dalam bidang ini, termasuk tren dalam manajemen strategis, manajemen inovasi, manajemen berkelanjutan, dan manajemen berbasis teknologi. Melalui pemahaman yang mendalam tentang konsep-konsep ini, kita dapat mengembangkan wawasan yang lebih luas dan siap menghadapi tantangan masa depan dalam pengelolaan organisasi. Dalam rangka mempelajari materi manajemen dan organisasi dengan baik, kita akan menggunakan berbagai sumber referensi, seperti jurnal, buku, studi kasus, dan artikel terbaru dalam bidang ini. Mengacu pada penelitian dan sumber-sumber terpercaya akan membantu kita mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang topik ini dan mengaplikasikannya dalam konteks praktis.

4.2. Pengantar Ilmu Manajemen

Pengantar Ilmu Manajemen adalah mata kuliah atau pendekatan pembelajaran yang memberikan pemahaman dasar tentang ilmu manajemen.(S. P. P. U. B. L. Sewang & Sewang, 2023) Materi pengantar ini mencakup konsep, teori, dan prinsip dasar yang menjadi dasar dalam memahami praktek manajemen dalam organisasi.

4.2.1. Definisi Manajemen :

Definisi manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen melibatkan pengelolaan sumber daya manusia, finansial, materi, dan waktu secara efektif dan efisien. Konsep dasar dalam manajemen meliputi perencanaan strategis, pengorganisasian struktur organisasi, pengarahan karyawan, dan pengendalian kinerja. Tujuan utama dari manajemen adalah mencapai efisiensi, efektivitas, dan keberlanjutan dalam operasi organisasi.

4.2.2. Konsep Dasar Manajemen :

Konsep dasar manajemen, di antaranya:

1. **Perencanaan:** Perencanaan melibatkan proses menetapkan tujuan organisasi dan mengidentifikasi tindakan yang diperlukan untuk mencapainya. Ini melibatkan penentuan strategi jangka panjang, penetapan tujuan spesifik, dan penyusunan rencana taktis dan operasional untuk mencapai tujuan tersebut.
2. **Pengorganisasian:** Pengorganisasian melibatkan pengalokasian dan pengaturan sumber daya organisasi secara efisien. Ini melibatkan pembentukan struktur organisasi yang sesuai, pembagian tugas dan tanggung jawab, serta pembentukan tim kerja yang efektif.

3. **Pengarahan:** Pengarahan melibatkan mengarahkan dan memotivasi anggota tim atau karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Ini melibatkan komunikasi yang efektif, kepemimpinan yang baik, pembinaan karyawan, dan pengembangan kemampuan individu.
4. **Pengendalian:** Pengendalian melibatkan memantau kinerja organisasi, membandingkan hasil dengan tujuan yang telah ditetapkan, dan mengambil tindakan perbaikan jika diperlukan. Ini melibatkan pengukuran kinerja, evaluasi, umpan balik, dan penyesuaian proses kerja.

4.2.3. Konsep dasar lainnya dalam manajemen meliputi :

1. **Efisiensi:** Memanfaatkan sumber daya yang ada secara optimal untuk mencapai hasil yang diinginkan. Efisiensi melibatkan pengurangan pemborosan dan penggunaan sumber daya dengan cara yang paling produktif.
2. **Efektivitas:** Mencapai tujuan organisasi dengan hasil yang diinginkan. Efektivitas berfokus pada pencapaian hasil yang diharapkan dengan memprioritaskan aktivitas yang paling relevan dan penting.
3. **Keadilan:** Menjalankan praktik manajemen dengan adil dan memperhatikan kepentingan semua pihak yang terlibat, termasuk karyawan, pemegang saham, dan masyarakat.
4. **Fleksibilitas:** Kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan situasi yang dinamis. Fleksibilitas melibatkan kemampuan untuk berinovasi, berubah, dan menyesuaikan diri agar tetap relevan dan kompetitif.
5. **Keberlanjutan:** Mengelola organisasi dengan mempertimbangkan dampak jangka panjang terhadap lingkungan, masyarakat, dan ekonomi.

Keberlanjutan melibatkan praktik bisnis yang bertanggung jawab dan berkelanjutan.

4.2.4. Peran dan fungsi manajemen dalam organisasi:

Peran utama manajemen dalam organisasi adalah memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai melalui pengelolaan sumber daya dan koordinasi kegiatan. Fungsi-fungsi manajemen mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Perencanaan melibatkan penetapan tujuan dan strategi, sementara pengorganisasian melibatkan pembentukan struktur organisasi, penugasan tugas, dan pembagian tanggung jawab. Pengarahan melibatkan kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi untuk mengarahkan dan menginspirasi karyawan (M. P. Sewang et al., 2023). Pengendalian melibatkan pemantauan kinerja, evaluasi, dan penyesuaian untuk mencapai tujuan organisasi.

Peran dan fungsi manajemen merujuk pada tanggung jawab dan aktivitas yang dilakukan oleh manajer dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (S. Sewang, n.d.). Terdapat empat fungsi utama dalam manajemen: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Mari kita jelaskan masing-masing fungsi secara lebih detail:

- a. **Perencanaan:** Perencanaan melibatkan proses menetapkan tujuan organisasi dan menentukan tindakan yang diperlukan untuk mencapainya. Dalam fungsi perencanaan, manajer mengidentifikasi tujuan jangka panjang dan tujuan-tujuan spesifik yang harus dicapai dalam jangka waktu tertentu. Mereka juga mengembangkan strategi untuk mencapai tujuan tersebut, menyusun rencana taktis dan operasional, serta memperkirakan sumber daya yang dibutuhkan.
- b. **Pengorganisasian:** Pengorganisasian melibatkan pengalokasian dan pengaturan sumber daya organisasi secara efisien. Manajer bertanggung jawab untuk membangun struktur organisasi yang tepat, yang mencakup hierarki, pembagian tugas, wewenang, dan

tanggung jawab. Mereka juga mengelola aliran informasi dan mengatur tim kerja agar dapat bekerja secara efektif.

- c. **Pengarahan:** Pengarahan melibatkan mengarahkan dan memotivasi anggota tim atau karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Manajer harus mampu menjadi pemimpin yang efektif dengan mengkomunikasikan visi, memotivasi karyawan, memfasilitasi kerja tim, dan mengembangkan kemampuan individu. Pengarahan juga mencakup pembinaan dan pengembangan karyawan untuk memaksimalkan potensi mereka.
- d. **Pengendalian:** Pengendalian melibatkan pemantauan kinerja organisasi, membandingkan hasil dengan tujuan yang telah ditetapkan, dan mengambil tindakan perbaikan jika diperlukan. Manajer harus memastikan bahwa rencana dan kegiatan berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Ini melibatkan pengukuran kinerja, evaluasi, umpan balik kepada karyawan, serta penyesuaian dan perbaikan proses kerja.

Peran manajer dalam organisasi meliputi beberapa aspek yang penting, antara lain:

- 1. **Pemimpin:** Manajer bertindak sebagai pemimpin yang menginspirasi dan memotivasi karyawan, memberikan arah dan tujuan yang jelas, serta memfasilitasi kerja tim yang efektif.
- 2. **Pengambil Keputusan:** Manajer harus mampu mengumpulkan informasi yang relevan, menganalisis situasi, dan membuat keputusan yang baik untuk mencapai tujuan organisasi.
- 3. **Komunikator:** Manajer berperan dalam mengelola aliran informasi dan komunikasi baik vertikal maupun horizontal dalam organisasi. Mereka harus efektif dalam berkomunikasi dengan karyawan, rekan kerja, dan pemangku kepentingan lainnya.
- 4. **Negosiator:** Manajer sering kali terlibat dalam negosiasi dengan pihak internal dan eksternal organisasi, seperti karyawan, pemasok, atau mitra bisnis, untuk mencapai hasil yang saling menguntungkan.

5. Penghubung: Manajer berfungsi sebagai penghubung antara tingkat manajemen atas dan tingkat operasional dalam organisasi. Mereka memastikan informasi, kebijakan, dan tujuan organisasi terkomunikasikan dengan jelas dan efektif.

4.2.5. Peran manajer sebagai pemimpin dan pengambil keputusan:

Sebagai pemimpin, manajer memiliki peran penting dalam menginspirasi, memotivasi, dan memandu karyawan menuju pencapaian tujuan organisasi. Mereka bertanggung jawab dalam mengarahkan dan mengkoordinasikan tim kerja, memfasilitasi komunikasi yang efektif, dan membangun budaya organisasi yang positif. Sebagai pengambil keputusan, manajer harus menganalisis informasi, mengevaluasi opsi, dan membuat keputusan yang tepat dalam konteks organisasi. Mereka juga harus mempertimbangkan aspek etika dan nilai-nilai organisasi dalam pengambilan keputusan. Peran manajer sebagai pemimpin dan pengambil keputusan sangat penting dalam menjalankan fungsi manajemen dan mencapai tujuan organisasi. Berikut penjelasan kedua peran ini secara lebih detail:

1. Pemimpin: Sebagai pemimpin, manajer memiliki tanggung jawab untuk mengarahkan, memotivasi, dan menginspirasi karyawan atau tim kerja dalam mencapai tujuan organisasi. Beberapa aspek penting dari peran manajer sebagai pemimpin adalah:
 - a. Mengkomunikasikan visi dan tujuan: Manajer harus mampu menyampaikan visi organisasi secara jelas kepada karyawan dan membuat mereka memahami pentingnya tujuan tersebut. Dengan menyampaikan visi yang kuat, manajer membantu menciptakan arah yang jelas dan memberikan motivasi kepada karyawan.

- b. Membangun budaya dan lingkungan kerja yang positif: Manajer harus membangun budaya organisasi yang mempromosikan kolaborasi, inovasi, kerjasama, dan saling menghargai. Mereka juga harus menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan merasa termotivasi dan terlibat dalam pekerjaan mereka.
 - c. Memotivasi karyawan: Manajer perlu memahami kebutuhan dan keinginan karyawan untuk memberikan motivasi yang sesuai. Mereka dapat menggunakan berbagai strategi, seperti memberikan penghargaan, memberikan umpan balik positif, dan memberikan kesempatan pengembangan karir, untuk meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan.
 - d. Membangun dan mengelola tim kerja yang efektif: Manajer harus mampu membentuk tim kerja yang efektif dengan mengidentifikasi kekuatan individu, mengalokasikan tugas dengan bijaksana, dan memfasilitasi kolaborasi yang baik antar anggota tim. Mereka juga harus mendukung pertumbuhan dan pengembangan anggota tim untuk mencapai hasil yang lebih baik.
2. Pengambil Keputusan: Sebagai pengambil keputusan, manajer bertanggung jawab untuk menganalisis informasi yang relevan, mengevaluasi opsi, dan membuat keputusan yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi. Beberapa aspek penting dari peran manajer sebagai pengambil keputusan adalah:
- a. Mengumpulkan dan menganalisis informasi: Manajer harus dapat mengumpulkan informasi yang relevan tentang masalah atau situasi yang dihadapi, baik melalui pengamatan, komunikasi, atau analisis data. Mereka juga harus mampu menganalisis informasi tersebut secara objektif untuk mendapatkan pemahaman yang baik tentang situasi.
 - b. Mengevaluasi opsi: Manajer harus mampu mengidentifikasi berbagai alternatif yang mungkin

untuk menangani masalah atau mencapai tujuan. Mereka harus mempertimbangkan kelebihan dan kekurangan setiap opsi serta potensi dampaknya terhadap organisasi.

- c. Mengambil keputusan yang tepat: Setelah mengevaluasi opsi, manajer harus membuat keputusan yang terbaik berdasarkan informasi yang ada. Keputusan tersebut harus mempertimbangkan tujuan organisasi, sumber daya yang tersedia, serta risiko dan konsekuensi yang mungkin timbul.
- d. Mengelola risiko: Manajer juga harus mampu mengelola risiko yang terkait dengan keputusan yang diambil. Mereka harus memahami risiko yang mungkin timbul dan mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk mengurangi dampak negatifnya atau memanfaatkan peluang yang ada.

4.2.6. Perkembangan dan evolusi manajemen:

Manajemen telah mengalami perkembangan dan evolusi seiring dengan perubahan lingkungan bisnis dan perkembangan teori manajemen. Dalam awalnya, manajemen dipengaruhi oleh pendekatan ilmiah yang menekankan efisiensi dan perbaikan proses kerja. Selanjutnya, muncul teori administrasi yang mengedepankan prinsip-prinsip pengorganisasian dan struktur organisasi. Perkembangan selanjutnya meliputi pendekatan sistem dan kontingensi yang menekankan ketergantungan konteks terhadap penerapan prinsip manajemen yang efektif. Perkembangan dan evolusi manajemen telah mengalami perubahan signifikan seiring waktu. Berikut adalah beberapa tahap dan perkembangan penting dalam sejarah manajemen:

1. Manajemen Ilmiah (*Scientific Management*): Pada awal abad ke-20, Frederick Taylor memperkenalkan pendekatan manajemen ilmiah yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi operasional. Pendekatan ini mengedepankan analisis ilmiah dan pengukuran waktu dan gerakan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Pendekatan ini menekankan pada pemisahan antara tugas mental dan fisik, dengan manajer yang bertanggung jawab atas perencanaan dan pengawasan, sementara pekerja melaksanakan tugas yang ditetapkan.

2. Teori Administrasi (*Administrative Management*): Pada tahun 1916, Henri Fayol mengembangkan prinsip-prinsip administrasi yang membentuk dasar teori administrasi. Fayol menekankan pentingnya fungsi-fungsi manajemen, termasuk perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, dan pengendalian. Teori administrasi juga mencakup prinsip-prinsip seperti wewenang, tanggung jawab, kesatuan komando, dan koordinasi.
3. Perilaku Organisasi (*Organizational Behavior*): Pada tahun 1930-an hingga 1950-an, perkembangan dalam studi perilaku organisasi menjadi fokus utama dalam manajemen. Pendekatan ini melibatkan penelitian tentang motivasi, kepemimpinan, komunikasi, dinamika kelompok, dan budaya organisasi. Studi ini membantu memahami faktor-faktor psikologis dan sosial yang mempengaruhi kinerja dan perilaku karyawan.
4. Pendekatan Sistem (*Systems Approach*): Pendekatan sistem dalam manajemen berkembang pada tahun 1950-an. Pendekatan ini memandang organisasi sebagai sistem yang kompleks yang terdiri dari subsistem yang saling terkait. Fokusnya adalah pada interaksi antara elemen-elemen dalam sistem dan dampaknya terhadap keseluruhan organisasi. Pendekatan ini memperluas pemahaman tentang manajemen dengan mempertimbangkan faktor-faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi organisasi.
5. Pendekatan Kontingensi (*Contingency Approach*): Pendekatan kontingensi menekankan bahwa tidak ada pendekatan manajemen yang universal yang dapat diterapkan pada setiap situasi. Pendekatan ini mengakui bahwa solusi manajemen harus disesuaikan dengan kondisi kontekstual yang berbeda-beda. Faktor-faktor seperti lingkungan eksternal, budaya organisasi, dan karakteristik individu harus dipertimbangkan dalam

pengambilan keputusan dan penerapan prinsip-prinsip manajemen.

6. **Manajemen Berkelanjutan (*Sustainable Management*):** Perkembangan terkini dalam manajemen adalah penekanan pada praktik manajemen yang berkelanjutan. Manajemen berkelanjutan melibatkan pengelolaan organisasi dengan mempertimbangkan dampak jangka panjang terhadap lingkungan, sosial, dan ekonomi. Ini termasuk memperhatikan praktik bisnis yang bertanggung jawab, meminimalkan dampak lingkungan, menerapkan keadilan sosial, dan memastikan keberlanjutan jangka panjang organisasi.

Perkembangan dan evolusi manajemen mencerminkan perubahan dalam pendekatan, fokus, dan pemahaman tentang bagaimana mengelola organisasi dengan lebih efektif. Selain itu, manajemen juga dipengaruhi oleh teori-teori kepemimpinan, seperti teori kepemimpinan transaksional dan transformasional, yang menyoroti peran kepemimpinan dalam mempengaruhi kinerja dan motivasi karyawan. Perkembangan terbaru dalam manajemen melibatkan pendekatan berbasis nilai, manajemen berkelanjutan, manajemen inovasi, dan manajemen berbasis teknologi untuk menghadapi tantangan dan peluang dalam lingkungan bisnis yang terus berkembang.

4.3. Prinsip-Prinsip Manajemen

4.3.1. Perencanaan

Perencanaan adalah salah satu fungsi utama dalam manajemen yang melibatkan proses menetapkan tujuan organisasi dan menentukan tindakan yang diperlukan untuk mencapainya. Perencanaan melibatkan beberapa aspek penting, termasuk tujuan dan strategi organisasi, proses perencanaan, dan pengembangan rencana taktis dan operasional. Mari kita jelaskan masing-masingnya secara lebih detail:

1. Tujuan dan Strategi Organisasi:

- a. Tujuan Organisasi: Tujuan organisasi adalah hasil yang ingin dicapai oleh organisasi dalam jangka waktu tertentu. Tujuan ini dapat berkaitan dengan pertumbuhan keuangan, pangsa pasar, kepuasan pelanggan, keberlanjutan, atau tujuan sosial lainnya. Tujuan organisasi harus jelas, terukur, terjangkau, relevan, dan terbatas dalam waktu.
 - b. Strategi Organisasi: Strategi organisasi adalah rencana umum tentang bagaimana mencapai tujuan organisasi. Strategi ini melibatkan pemilihan langkah-langkah strategis, alokasi sumber daya, dan pengaturan prioritas. Strategi organisasi harus selaras dengan tujuan dan sumber daya yang tersedia, serta mempertimbangkan lingkungan bisnis dan persaingan.
2. Proses Perencanaan: Proses perencanaan melibatkan serangkaian langkah yang diambil untuk merumuskan tujuan, menganalisis lingkungan, mengidentifikasi kebutuhan dan peluang, dan merencanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Proses ini dapat melibatkan langkah-langkah berikut:
- a. Pengumpulan Informasi: Manajer mengumpulkan informasi tentang situasi saat ini, pasar, persaingan, dan sumber daya yang tersedia.
 - a. Analisis dan Evaluasi: Informasi dikaji untuk memahami kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang mempengaruhi organisasi. Evaluasi dilakukan untuk mengidentifikasi keterbatasan dan potensi organisasi.
 - b. Penetapan Tujuan: Tujuan organisasi ditetapkan berdasarkan informasi dan analisis. Tujuan harus spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan terbatas dalam waktu.
 - c. Penentuan Strategi: Strategi organisasi dikembangkan untuk mencapai tujuan. Langkah-

langkah strategis, alokasi sumber daya, dan prioritas ditetapkan.

- d. Rencana Aksi: Rencana aksi atau rencana taktis ditetapkan untuk menjalankan strategi. Rencana ini mencakup langkah-langkah spesifik, penugasan tugas, jadwal, dan alokasi sumber daya.
- e. Monitoring dan Pengendalian: Proses perencanaan melibatkan pemantauan dan pengendalian terhadap implementasi rencana. Penyesuaian dan perbaikan dilakukan jika diperlukan.

3. Pengembangan Rencana Taktis dan Operasional:

- a. Rencana Taktis: Rencana taktis merinci langkah-langkah dan kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan dan strategi organisasi. Rencana ini berfokus pada taktik dan aktivitas yang lebih spesifik. Contoh rencana taktis termasuk rencana pemasaran, rencana SDM, atau rencana keuangan.
- b. Rencana Operasional: Rencana operasional lebih terperinci dan praktis. Rencana ini mencakup langkah-langkah operasional harian, penjadwalan, tugas-tugas individu, dan pengelolaan sumber daya. Rencana operasional seringkali bersifat rutin dan berfokus pada menjalankan kegiatan sehari-hari dalam organisasi.

4.3.2. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan salah satu fungsi manajemen yang melibatkan pengaturan sumber daya dan pembentukan struktur organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Pengorganisasian meliputi beberapa aspek penting, yaitu struktur organisasi, pembagian tugas dan tanggung jawab, serta koordinasi dan delegasi wewenang. Mari kita jelaskan masing-masingnya secara lebih detail:

1. Struktur Organisasi: Struktur organisasi mencakup pengaturan hierarki dan hubungan formal antara individu, unit, atau departemen dalam organisasi. Struktur ini menentukan bagaimana wewenang, tanggung jawab, dan komunikasi disebarkan dalam organisasi. Beberapa jenis struktur organisasi yang umum meliputi struktur fungsional, struktur matriks, struktur divisi, dan struktur tim. Pemilihan struktur organisasi yang tepat harus mempertimbangkan ukuran organisasi, kompleksitas, kebutuhan koordinasi, dan lingkungan bisnis.
2. Pembagian Tugas dan Tanggung Jawab: Pembagian tugas dan tanggung jawab melibatkan penentuan tugas dan peran yang harus dilakukan oleh individu atau kelompok dalam organisasi. Hal ini mencakup identifikasi tugas kunci, spesialisasi, dan pembagian pekerjaan yang efektif. Pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas membantu menghindari tumpang tindih, meningkatkan efisiensi, dan memastikan tanggung jawab yang jelas dalam mencapai tujuan organisasi.
3. Koordinasi dan Delegasi Wewenang: Koordinasi adalah proses mengintegrasikan dan mengarahkan kegiatan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang sama. Dalam pengorganisasian, manajer bertanggung jawab untuk memastikan koordinasi yang efektif antara bagian-bagian organisasi. Ini melibatkan komunikasi yang baik, kerjasama, dan pemecahan masalah bersama. Delegasi wewenang adalah proses pemberian otoritas kepada individu atau kelompok untuk melaksanakan tugas dan pengambilan keputusan tertentu. Delegasi yang baik memungkinkan manajer untuk memberdayakan karyawan, mengurangi beban kerja, dan mendorong pertanggungjawaban individu.

Dalam pengorganisasian yang efektif, beberapa prinsip penting harus diperhatikan:

1. Prinsip Kesatuan Komando: Setiap karyawan harus memiliki satu atasan langsung untuk menghindari kebingungan dan konflik.
2. Prinsip Wewenang dan Tanggung Jawab: Wewenang dan tanggung jawab harus didefinisikan dengan jelas agar semua anggota organisasi memahami perannya.
3. Prinsip Pemecahan Kerja (*Span of Control*): Setiap manajer harus memiliki jumlah bawahan yang dapat dikelola secara efektif dan efisien.
4. Prinsip Koordinasi: Koordinasi yang baik harus dipastikan antara unit atau departemen yang berbeda untuk mencapai tujuan secara sinergis.
5. Prinsip Fleksibilitas: Struktur organisasi harus dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan memungkinkan perubahan dan inovasi yang diperlukan.

Pengorganisasian yang baik membantu menciptakan kerangka kerja yang jelas, memastikan pembagian tugas yang efektif, mengoptimalkan penggunaan sumber daya, meningkatkan koordinasi, dan mendorong pertanggungjawaban individu. Dengan struktur organisasi yang tepat dan koordinasi yang baik, organisasi dapat bekerja secara efisien dan efektif dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

4.3.3. Pengarahan

Pengarahan adalah salah satu fungsi manajemen yang melibatkan mengarahkan dan memotivasi karyawan serta memastikan terjadinya komunikasi yang efektif dalam organisasi. Pengarahan mencakup tiga aspek penting, yaitu kepemimpinan, motivasi karyawan, dan komunikasi organisasi. Mari kita jelaskan masing-masingnya secara lebih detail:

1. Kepemimpinan:

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk menginspirasi, mempengaruhi, dan membimbing karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin harus memiliki visi yang jelas, kemampuan untuk mengambil keputusan yang tepat, dan keterampilan dalam mempengaruhi orang lain. Beberapa gaya kepemimpinan yang umum meliputi kepemimpinan otoriter, demokratis, transformatif, dan situasional. Pemimpin juga harus mampu membangun hubungan yang baik dengan karyawan, memberikan umpan balik, dan memfasilitasi perkembangan mereka.

2. Motivasi Karyawan:

Motivasi karyawan melibatkan upaya untuk mempengaruhi kebutuhan, keinginan, dan perilaku karyawan agar mereka termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi dapat berasal dari faktor intrinsik (seperti rasa pencapaian, pengembangan pribadi, dan rasa bangga) dan faktor ekstrinsik (seperti imbalan finansial, pengakuan, dan promosi). Manajer harus memahami kebutuhan individu, memberikan umpan balik yang konstruktif, memberikan tantangan yang memadai, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi karyawan.

3. Komunikasi Organisasi:

Komunikasi organisasi melibatkan pertukaran informasi, gagasan, dan instruksi antara anggota organisasi. Komunikasi yang efektif memungkinkan informasi disampaikan dengan jelas, meminimalkan kesalahpahaman, meningkatkan kolaborasi, dan membangun hubungan yang kuat di dalam organisasi. Manajer harus mampu berkomunikasi dengan jelas, mendengarkan dengan baik, dan menggunakan berbagai alat komunikasi yang tersedia (seperti rapat, email, presentasi, atau media sosial) untuk menyampaikan pesan organisasi secara efektif.

Dalam pengarahan yang efektif, beberapa prinsip penting harus diperhatikan:

- 1. Kejelasan:** Instruksi dan harapan harus jelas dan terbuka agar karyawan memahami apa yang diharapkan dari mereka.

2. **Konsistensi:** Pemimpin harus konsisten dalam memberikan arahan dan kebijakan agar karyawan tidak bingung dan memiliki kepercayaan.
3. **Keterlibatan:** Pemimpin harus melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dan memberikan kesempatan untuk berkontribusi agar mereka merasa bernilai dan terlibat
4. **Pemberian Umpan Balik:** Pemimpin harus memberikan umpan balik yang jelas dan konstruktif kepada karyawan untuk membantu mereka memperbaiki kinerja dan pengembangan pribadi.
5. **Transparansi:** Komunikasi harus transparan, terbuka, dan jujur agar membangun kepercayaan dan saling pengertian antara manajemen dan karyawan.

Pengarahan yang baik membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif, memotivasi karyawan, dan meningkatkan kinerja serta keterlibatan mereka. Dengan kepemimpinan yang efektif, motivasi yang tepat, dan komunikasi yang baik, manajer dapat membentuk budaya kerja yang kolaboratif, meningkatkan produktivitas, dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik.

4.3.4. Pengendalian

Pengendalian adalah salah satu fungsi manajemen yang melibatkan pemantauan kinerja organisasi, membandingkan hasil dengan tujuan yang telah ditetapkan, dan mengambil tindakan perbaikan jika diperlukan. Pengendalian mencakup tiga aspek penting, yaitu pengukuran kinerja, evaluasi dan umpan balik, serta tindakan perbaikan. Mari kita jelaskan masing-masingnya secara lebih detail:

i. Pengukuran Kinerja:

Pengukuran kinerja melibatkan proses mengumpulkan data dan informasi tentang kinerja organisasi, departemen, atau individu dengan menggunakan indikator atau metrik yang relevan. Pengukuran ini dapat mencakup aspek seperti produktivitas, kualitas, efisiensi, kepatuhan, atau

keuangan. Tujuannya adalah untuk mengukur sejauh mana kinerja mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan memperoleh informasi yang obyektif untuk evaluasi lebih lanjut.

Pengukuran kinerja adalah proses mengumpulkan dan menganalisis data untuk mengevaluasi sejauh mana individu, tim, atau organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengukuran kinerja penting untuk memantau perkembangan, mengidentifikasi keberhasilan, mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki, dan membuat keputusan berdasarkan informasi yang akurat.

Berikut adalah beberapa aspek penting dalam pengukuran kinerja:

1. Tujuan dan Standar Kinerja: Sebelum melakukan pengukuran kinerja, tujuan yang jelas dan standar kinerja yang terukur harus ditetapkan. Tujuan menggambarkan hasil yang ingin dicapai, sementara standar kinerja adalah ukuran yang digunakan untuk mengevaluasi pencapaian tujuan tersebut. Standar kinerja dapat berupa target angka, persentase, atau indikator kualitatif.
2. Pemilihan Metrik dan Indikator: Metrik dan indikator kinerja dipilih untuk mengukur kemajuan atau pencapaian tujuan. Metrik dan indikator yang dipilih harus relevan, terukur, dan mampu memberikan informasi yang berarti. Misalnya, dalam konteks penjualan, metrik kinerja bisa berupa pendapatan, pangsa pasar, atau jumlah pelanggan baru.
3. Data yang Diperlukan: Untuk melakukan pengukuran kinerja, data yang relevan harus dikumpulkan. Data ini bisa berupa data kuantitatif, seperti angka penjualan, produktivitas, atau tingkat kesalahan. Selain

itu, data kualitatif, seperti umpan balik pelanggan atau penilaian kualitas produk, juga dapat digunakan untuk memperoleh pemahaman yang lebih holistik tentang kinerja.

4. **Metode Pengumpulan Data:** Ada berbagai metode yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data kinerja, termasuk survei, wawancara, observasi, atau analisis data historis. Pemilihan metode yang sesuai tergantung pada jenis data yang dibutuhkan, sumber data yang tersedia, dan ketersediaan sumber daya.
5. **Analisis dan Interpretasi Data:** Setelah data dikumpulkan, langkah selanjutnya adalah menganalisis dan menginterpretasikan data tersebut. Ini melibatkan perbandingan antara data yang diukur dengan standar kinerja yang ditetapkan. Analisis dapat dilakukan menggunakan teknik statistik, seperti analisis tren, analisis varians, atau perbandingan dengan benchmark industri.
6. **Umpan Balik dan Pelaporan:** Hasil pengukuran kinerja harus diberikan kepada individu, tim, atau pihak terkait lainnya. Umpan balik dan pelaporan yang jelas dan terstruktur membantu individu atau tim memahami kinerja mereka, mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan, dan merencanakan tindakan perbaikan.
7. **Perbaikan dan Tindakan Korektif:** Pengukuran kinerja juga berperan penting dalam merencanakan tindakan perbaikan. Jika terdapat ketidaksesuaian antara kinerja yang diukur dengan standar kinerja yang ditetapkan, langkah-langkah perbaikan harus diidentifikasi dan dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja di masa mendatang.

ii. Evaluasi dan Umpan Balik:

Evaluasi dan umpan balik melibatkan proses penilaian terhadap kinerja yang telah diukur dan memberikan umpan balik kepada individu atau tim kerja. Evaluasi dilakukan dengan membandingkan kinerja aktual dengan standar atau target yang telah ditetapkan. Umpan balik diberikan untuk memberikan informasi tentang keberhasilan atau kekurangan dalam mencapai tujuan, serta memberikan arahan dan saran untuk perbaikan. Evaluasi dan umpan balik harus dilakukan secara objektif, adil, dan berdasarkan data yang akurat. Evaluasi dan umpan balik adalah bagian penting dari proses pengendalian kinerja yang membantu dalam mengevaluasi pencapaian tujuan dan memberikan informasi yang berharga kepada individu atau tim untuk meningkatkan kinerja mereka.

Berikut ini penjelasan lebih rinci mengenai evaluasi dan umpan balik:

1. Evaluasi Kinerja:

Evaluasi kinerja melibatkan penilaian terhadap pencapaian tujuan, kompetensi, dan kontribusi individu atau tim terhadap organisasi. Tujuannya adalah untuk mengevaluasi sejauh mana seseorang atau tim telah mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan membandingkannya dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Evaluasi kinerja dapat dilakukan secara formal atau informal dan dapat melibatkan manajer, sesama rekan kerja, atau pelanggan.

2. Kriteria Evaluasi:

Dalam melakukan evaluasi kinerja, kriteria evaluasi harus ditetapkan terlebih dahulu. Kriteria ini dapat berupa ketercapaian tujuan, kualitas pekerjaan, produktivitas, inisiatif, kolaborasi, keterampilan teknis, atau faktor lain yang relevan dengan peran atau tanggung

jawab individu atau tim. Kriteria evaluasi harus objektif, terukur, dan dapat diverifikasi.

3. Metode Evaluasi:

Ada berbagai metode yang dapat digunakan untuk melakukan evaluasi kinerja, seperti penilaian karyawan, analisis 360 derajat, self-assessment, atau evaluasi oleh rekan kerja. Metode yang dipilih harus sesuai dengan konteks organisasi, peran individu atau tim, dan sumber daya yang tersedia. Metode evaluasi dapat melibatkan pengisian formulir penilaian, wawancara, observasi langsung, atau pengamatan kinerja.

4. Umpan Balik:

Umpan balik adalah informasi yang diberikan kepada individu atau tim berdasarkan hasil evaluasi kinerja. Umpan balik dapat berupa positif untuk mengakui keberhasilan atau pencapaian yang baik, serta umpan balik konstruktif untuk mengidentifikasi kekurangan atau area perbaikan. Umpan balik yang efektif harus jelas, spesifik, berfokus pada perilaku yang dapat ditingkatkan, dan harus disampaikan dengan sikap yang mendukung perkembangan individu atau tim.

5. Pembahasan Hasil Evaluasi: Setelah evaluasi dilakukan dan umpan balik diberikan, penting untuk melibatkan individu atau tim dalam pembahasan mengenai hasil evaluasi. Diskusi ini dapat mencakup pengakuan terhadap pencapaian yang baik, pengidentifikasian area perbaikan, dan pengembangan rencana tindakan untuk meningkatkan kinerja di masa mendatang. Pembahasan hasil evaluasi harus berfokus pada pengembangan pribadi, pembelajaran, dan pencapaian tujuan organisasi.

6. **Perencanaan Pengembangan:** Evaluasi kinerja dapat digunakan sebagai dasar untuk merencanakan pengembangan individu atau tim. Identifikasi kebutuhan pengembangan, pelatihan, atau dukungan tambahan dapat dilakukan berdasarkan hasil evaluasi. Perencanaan pengembangan harus mencakup tujuan yang spesifik, tindakan yang diperlukan, dan sumber daya yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan kemampuan individu atau tim.

Evaluasi dan umpan balik yang efektif membantu individu atau tim dalam memahami kinerja mereka, mengidentifikasi area perbaikan, dan merencanakan tindakan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja di masa mendatang. Proses ini juga membantu dalam memotivasi karyawan, memperjelas harapan, dan menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan.

4.4. Tindakan Perbaikan

Tindakan perbaikan melibatkan langkah-langkah yang diambil untuk memperbaiki kinerja yang tidak sesuai dengan standar atau tujuan yang telah ditetapkan. Langkah-langkah perbaikan dapat mencakup penyesuaian proses, perubahan kebijakan, pelatihan dan pengembangan karyawan, pengoptimalan penggunaan sumber daya, atau perubahan strategi. Tujuan dari tindakan perbaikan adalah meningkatkan kinerja, meminimalkan ketidaksesuaian, dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik.

Tindakan perbaikan adalah langkah-langkah yang diambil berdasarkan hasil evaluasi kinerja untuk meningkatkan kinerja individu, tim, atau organisasi. Tindakan perbaikan bertujuan untuk mengatasi ketidaksesuaian antara kinerja yang diukur dengan standar atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Berikut ini penjelasan lebih rinci mengenai tindakan perbaikan:

1. Identifikasi Kebutuhan Perbaikan: Langkah pertama dalam tindakan perbaikan adalah mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan. Hal ini didasarkan pada hasil evaluasi kinerja dan umpan balik yang diberikan. Identifikasi ini dapat melibatkan penilaian gap antara kinerja aktual dengan standar yang ditetapkan, analisis penyebab akar masalah, atau identifikasi peluang perbaikan berdasarkan tren atau pola yang terlihat.
2. Rencana Perbaikan: Setelah identifikasi kebutuhan perbaikan, langkah berikutnya adalah merencanakan tindakan perbaikan yang spesifik dan terukur. Rencana perbaikan harus mencakup tujuan perbaikan yang jelas, langkah-langkah konkret yang akan diambil, waktu pelaksanaan, tanggung jawab, dan sumber daya yang diperlukan. Rencana perbaikan harus realistis, dapat dicapai, dan dapat diukur untuk memantau kemajuan.
3. Implementasi Tindakan Perbaikan: Setelah rencana perbaikan disusun, langkah selanjutnya adalah melaksanakan tindakan perbaikan yang telah direncanakan. (M. P. Sewang et al., 2023) Ini melibatkan pelaksanaan langkah-langkah konkret yang ditetapkan dalam rencana perbaikan. Pada tahap ini, penting untuk mengkomunikasikan perubahan yang akan dilakukan kepada individu atau tim yang terlibat, memberikan bimbingan dan dukungan yang diperlukan, dan mengawasi pelaksanaan tindakan perbaikan.
4. Pemantauan dan Pengukuran: Selama pelaksanaan tindakan perbaikan, penting untuk terus memantau dan mengukur kemajuan. Pengukuran kinerja yang terkait dengan tindakan perbaikan harus dilakukan untuk memastikan bahwa perbaikan yang diharapkan dicapai. Data yang diukur harus dibandingkan dengan target atau standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Pemantauan dan pengukuran yang teratur membantu dalam mengetahui apakah tindakan perbaikan

berhasil atau apakah perbaikan lebih lanjut diperlukan.

5. **Evaluasi dan Penyesuaian:** Setelah tindakan perbaikan dilaksanakan dan diukur, langkah terakhir adalah mengevaluasi hasilnya dan melakukan penyesuaian jika diperlukan. Evaluasi ini melibatkan membandingkan hasil yang dicapai setelah tindakan perbaikan dengan hasil sebelumnya atau target yang telah ditetapkan. Jika hasilnya sesuai dengan harapan, maka tindakan perbaikan dapat dianggap berhasil. Namun, jika masih terdapat ketidaksesuaian, evaluasi lanjutan dan penyesuaian lebih lanjut mungkin diperlukan.

Tindakan perbaikan yang efektif melibatkan pengambilan langkah-langkah yang konkret, pengawasan yang ketat, dan pemantauan yang terus-menerus. Penting untuk mengkomunikasikan perubahan dengan jelas, memberikan dukungan yang diperlukan, dan mendorong partisipasi dan keterlibatan individu atau tim yang terlibat. Dengan tindakan perbaikan yang tepat, kinerja individu, tim, atau organisasi dapat terus meningkat dan mendekati pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam pengendalian yang efektif, beberapa prinsip penting harus diperhatikan:

1. **Standar Kinerja yang Jelas:** Standar atau target kinerja harus ditetapkan secara jelas dan terukur agar menjadi acuan dalam pengukuran dan evaluasi.
2. **Monitoring yang Berkelanjutan:** Pengukuran dan evaluasi kinerja harus dilakukan secara berkala dan terus-menerus untuk memantau perkembangan dan mengidentifikasi masalah dengan cepat.
3. **Aksi yang Tepat Waktu:** Jika hasil pengukuran menunjukkan ketidaksesuaian, tindakan perbaikan harus diambil dengan segera untuk mencegah masalah semakin

memburuk atau mengulang kejadian yang tidak diinginkan.

4. Umpan Balik Konstruktif: Umpan balik yang diberikan harus bersifat konstruktif, jelas, dan mendukung pengembangan individu atau tim kerja.
5. Pembelajaran dan Peningkatan: Proses pengendalian harus melibatkan siklus pembelajaran berkelanjutan di mana organisasi mengambil pelajaran dari pengalaman, menerapkan perbaikan, dan meningkatkan sistem manajemen secara keseluruhan.

Pengendalian yang baik membantu organisasi dalam memastikan pencapaian tujuan, meningkatkan efisiensi dan efektivitas, serta mengidentifikasi peluang perbaikan. Dengan pengukuran kinerja yang tepat, evaluasi dan umpan balik yang objektif, serta tindakan perbaikan yang tepat waktu, manajer dapat mengontrol kinerja organisasi dengan lebih baik dan mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

4.5. Lingkungan Bisnis dan Globalisasi

Peran yang signifikan dalam mempengaruhi manajemen dan organisasi. Berikut ini penjelasan lebih rinci mengenai aspek-aspek yang terkait dengan lingkungan bisnis dan globalisasi:

4.5.1. Lingkungan Internal dan Eksternal Organisasi:

Pertama, Lingkungan Internal: Lingkungan internal organisasi mencakup semua elemen yang terkait langsung dengan organisasi tersebut (Sewang, n.d.). Ini meliputi struktur organisasi, budaya organisasi, sumber daya manusia, sistem informasi, dan aset fisik lainnya. Lingkungan internal dapat mempengaruhi manajemen dan pengambilan keputusan dalam organisasi. Lingkungan internal organisasi melibatkan semua elemen yang terkait langsung dengan organisasi dan berada dalam kendali langsung manajemen.

Beberapa elemen penting dalam lingkungan internal adalah:

- a. Struktur Organisasi: Merupakan kerangka formal yang menggambarkan hubungan dan saluran komunikasi antara anggota organisasi. Struktur organisasi mencakup hierarki, departemen, divisi, dan unit kerja dalam organisasi. Struktur organisasi dapat mempengaruhi alur kerja, koordinasi, dan pengambilan keputusan di dalam organisasi.
 - 1) Budaya Organisasi: Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, keyakinan, norma, dan perilaku yang melekat dalam organisasi. Budaya organisasi membentuk kebiasaan kerja, etika kerja, dan identitas organisasi. Budaya yang kuat dapat memengaruhi motivasi karyawan, keputusan manajemen, dan kinerja organisasi secara keseluruhan.
 - 2) Sumber Daya Manusia: Merupakan karyawan atau tenaga kerja dalam organisasi. Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam operasional organisasi dan pencapaian tujuan. Manajemen harus memperhatikan aspek seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan, penghargaan, dan manajemen kinerja untuk memastikan bahwa sumber daya manusia terkelola dengan baik.
 - 3) Sistem Informasi: Sistem informasi dalam organisasi melibatkan pengumpulan, penyimpanan, pengolahan, dan penggunaan data dan informasi yang relevan untuk operasional dan pengambilan keputusan. Sistem informasi yang baik dapat memperbaiki komunikasi, aksesibilitas informasi, dan efisiensi kerja dalam organisasi.
 - 4) Aset Fisik: Aset fisik termasuk infrastruktur fisik yang digunakan dalam operasional organisasi, seperti gedung, peralatan, mesin,

atau perangkat keras dan perangkat lunak. Manajemen harus memastikan bahwa aset fisik terpelihara dengan baik agar operasional berjalan lancar.

- b. Lingkungan Eksternal: Lingkungan eksternal organisasi mencakup semua faktor di luar kendali langsung organisasi yang dapat mempengaruhi operasinya. Ini termasuk faktor-faktor seperti persaingan industri, perubahan teknologi, tren pasar, regulasi pemerintah, kondisi ekonomi, dan kebijakan sosial. Lingkungan eksternal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap strategi, perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian dalam manajemen organisasi. Lingkungan eksternal organisasi mencakup semua faktor di luar kendali langsung organisasi yang dapat mempengaruhi operasional dan pengambilan keputusan. Faktor-faktor lingkungan eksternal meliputi:

- 1) Persaingan Industri: Persaingan dengan organisasi lain dalam industri yang sama mempengaruhi strategi, keputusan harga, inovasi, dan pemasaran produk atau layanan organisasi. Tingkat persaingan dapat memengaruhi keuntungan, pangsa pasar, dan posisi kompetitif organisasi.
- 2) Perubahan Teknologi: Perkembangan teknologi mempengaruhi cara organisasi beroperasi, berkomunikasi, dan berinovasi. Perubahan teknologi dapat mempengaruhi efisiensi, kualitas, dan fleksibilitas organisasi.
- 3) Tren Pasar: Perubahan tren dan preferensi konsumen dapat mempengaruhi permintaan, preferensi produk, dan kebutuhan pasar. Organisasi harus memantau tren pasar dan beradaptasi dengan perubahan ini untuk tetap relevan dan bersaing.

- 4) **Regulasi Pemerintah:** Kebijakan dan peraturan pemerintah dapat mempengaruhi operasional organisasi. Regulasi terkait lingkungan, kesehatan, keuangan, atau ketenagakerjaan dapat mempengaruhi kebijakan dan praktik organisasi.
- 5) **Kondisi Ekonomi:** Faktor ekonomi seperti inflasi, suku bunga, fluktuasi mata uang, atau tingkat pertumbuhan ekonomi dapat mempengaruhi operasional dan kinerja organisasi. Kondisi ekonomi yang tidak stabil dapat menghadirkan tantangan atau peluang bagi organisasi.

Lingkungan internal dan eksternal organisasi saling berinteraksi dan mempengaruhi satu sama lain. Manajemen harus memahami dinamika dan faktor-faktor dalam kedua lingkungan ini untuk mengambil keputusan yang tepat, merencanakan strategi yang efektif, dan mengelola organisasi secara keseluruhan.

4.5.2. Faktor-faktor Lingkungan yang Mempengaruhi Manajemen:

1. **Persaingan Industri:** Persaingan dalam industri mempengaruhi strategi dan keputusan manajemen. Persaingan yang tinggi dapat mendorong inovasi, efisiensi, dan peningkatan kualitas produk atau layanan.
2. **Perubahan Teknologi:** Perkembangan teknologi mempengaruhi cara organisasi beroperasi dan berkomunikasi. Manajemen harus beradaptasi dengan perubahan teknologi untuk tetap relevan dan efektif.
3. **Tren Pasar:** Perubahan tren dan preferensi konsumen mempengaruhi kebutuhan dan permintaan pasar. Manajemen harus memantau tren pasar dan mengatur strategi pemasaran yang sesuai.

4. **Regulasi Pemerintah:** Peraturan dan kebijakan pemerintah dapat mempengaruhi operasional dan kebijakan organisasi. Manajemen harus memahami dan mematuhi peraturan tersebut.
5. **Kondisi Ekonomi:** Kondisi ekonomi, seperti inflasi, suku bunga, atau fluktuasi mata uang, dapat mempengaruhi kegiatan bisnis dan pengambilan keputusan manajemen.

4.5.3. Pengaruh Globalisasi terhadap Manajemen dan Organisasi:

1. **Peningkatan Pasar dan Persaingan:** Globalisasi membuka peluang pasar yang lebih luas dan meningkatkan persaingan di tingkat global. Organisasi harus mengembangkan strategi global yang efektif dan beradaptasi dengan perubahan pasar global.
2. **Perubahan Teknologi dan Komunikasi:** Globalisasi mempercepat perkembangan teknologi dan komunikasi. Organisasi harus mengikuti perkembangan ini untuk meningkatkan efisiensi, berkolaborasi dengan pihak luar, dan mengelola rantai pasokan global.
3. **Keanekaragaman Kultural:** Globalisasi memperkenalkan organisasi dengan keanekaragaman budaya dan norma-nilai yang berbeda. Manajemen harus mampu mengelola keberagaman ini dan membangun keahlian dalam kerjasama lintas budaya.
4. **Persoalan Etika dan Keberlanjutan:** Globalisasi meningkatkan perhatian terhadap isu-isu etika dan keberlanjutan. Organisasi harus

mempertimbangkan dampak sosial dan lingkungan dari operasi mereka dan mengembangkan praktik bisnis yang bertanggung jawab secara sosial dan lingkungan.

DAFTAR PUSTAKA

- Analisis Persaingan Industri dalam Konteks Industri Manufaktur di Indonesia" - Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 25, No. 2, 2021.
- Budaya Organisasi: Teori, Konsep, dan Praktik" oleh Abdul Wahab, 2020.
- Manajemen Strategik: Teori, Konsep, dan Implementasi" oleh Hani Handoko, Andika Pradana, Erlinda Muslim, 2021.
- Manajemen Sumber Daya Manusia" oleh Agus Gunawan, 2022.
- Budaya Organisasi: Teori, Konsep, dan Praktik" oleh Abdul Wahab, 2020.
- Pengaruh Lingkungan Eksternal terhadap Kinerja Perusahaan - Jurnal Manajemen Bisnis, Vol. 14, No. 2, 2020.
- Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan" - Jurnal Manajemen Organisasi, Vol. 10, No. 1, 2019.
- Pengaruh Perubahan Teknologi terhadap Keunggulan Kompetitif Perusahaan" - Jurnal Manajemen Strategi, Vol. 9, No. 1, 2018.
- Ketahanan Ekonomi dan Dampaknya pada Kinerja Organisasi di Tengah Fluktuasi Pasar" - Jurnal Manajemen Keuangan, Vol. 18, No. 2, 2020.
- Manajemen Strategik: Teori, Konsep, dan Implementasi" oleh Hani Handoko, Andika Pradana, Erlinda Muslim, 2021.
- Manajemen Sumber Daya Manusia" oleh Agus Gunawan, 2022.
- Manajemen Keuangan: Teori dan Aplikasi" oleh Bambang Riyanto, 2022.
- Sewang, M. P., Kinerja, T., Dinas, P., Dan, K., Kabupaten, P., & Sewang, T. (2023). Economics and Digital Business Review. *Economics and Digital Business Review*, 4(1), 109–199. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v4i1.313>
- Sewang, S. (n.d.). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bappeda Kabupaten Jeneponto*.

Sewang, S. P. P. U. B. L., & Sewang. (2023). Aisle-Based SME Product Sales Strategy. In *Jurnal Pengabdian Masyarakat Global* (Vol. 2, Issue 2). <https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/Cakrawala40>

Persaingan Industri dan Strategi Bisnis" oleh Deddy Supriyadi, 2021.

BAB 5

PRINSIP DAN FUNGSI ILMU MANAJEMEN

Oleh : Ana Fitriyatul Bilgies, S.E., M.M

5.1. Pendahuluan

Dalam dunia bisnis dan organisasi yang semakin kompleks, pengelolaan yang efektif menjadi kunci utama keberhasilan. Manajemen adalah bidang yang berkembang pesat dan terus beradaptasi untuk memenuhi tuntutan yang terus berubah ini. Prinsip dan fungsi ilmu manajemen menjadi fondasi penting dalam mengelola organisasi dengan baik, mencapai tujuan yang ditetapkan, dan memastikan kelangsungan serta keberlanjutan. Manajemen adalah disiplin ilmu yang mendasari pengelolaan organisasi dan penggunaan sumber daya dengan efektif untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Dalam dunia yang terus berkembang dan kompleks seperti saat ini, pemahaman yang kuat tentang prinsip dan fungsi ilmu manajemen menjadi kunci utama kesuksesan organisasi. Prinsip-prinsip ini adalah pedoman yang fundamental dalam pengambilan keputusan manajerial dan membentuk landasan yang kokoh untuk praktik manajemen yang efektif.

Prinsip-prinsip ilmu manajemen merupakan landasan yang mendasari setiap keputusan dan tindakan yang diambil oleh manajer. Prinsip-prinsip dasar ilmu manajemen memainkan peran krusial dalam proses pengelolaan organisasi. Prinsip-prinsip ini memberikan panduan dan pedoman bagi para manajer dalam mengambil keputusan dan mengarahkan

aktivitas organisasi. Fungsi-fungsi ini mencakup serangkaian tugas yang harus dilakukan oleh manajer untuk

mencapai tujuan organisasi. Prinsip pertama, yaitu perencanaan (planning), melibatkan proses penetapan tujuan organisasi, penentuan langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapainya, dan alokasi sumber daya yang tepat. Dalam menghadapi lingkungan yang berubah dengan cepat, perencanaan yang baik menjadi kunci dalam mengidentifikasi peluang dan mengantisipasi tantangan. Selanjutnya, prinsip pengorganisasian (organizing) berkaitan dengan pembentukan struktur organisasi yang efisien dan pembagian tugas yang jelas.

Melalui prinsip ini, manajer bertanggung jawab untuk memastikan bahwa sumber daya manusia, finansial, dan fisik dikelola dengan baik dan digunakan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dalam pengorganisasian yang efektif, koordinasi antara berbagai departemen dan tim menjadi kunci untuk mencapai sinergi dalam pencapaian tujuan. Prinsip penggerakan (leading) merupakan aspek kunci dalam manajemen. Melalui kemampuan kepemimpinan yang baik, manajer dapat menginspirasi dan memotivasi anggota tim, serta mempengaruhi perilaku mereka dalam mencapai tujuan organisasi.

Memiliki keterampilan komunikasi yang kuat, kemampuan mengambil keputusan yang tepat, dan mampu membangun hubungan kerja yang harmonis adalah beberapa elemen penting dari prinsip penggerakan. Terakhir, prinsip pengendalian (controlling) mencakup pemantauan dan evaluasi kinerja organisasi. Dengan mengukur kinerja aktual dan membandingkannya dengan standar yang telah ditetapkan, manajer dapat mengidentifikasi perbedaan, mengevaluasi keberhasilan implementasi rencana, dan mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan. Prinsip pengendalian memastikan bahwa organisasi tetap berada pada jalur yang benar dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Candra Wijaya & Rifa'i, 2016)

Selanjutnya, Fungsi-fungsi ilmu manajemen mencakup serangkaian tugas atau kegiatan yang harus dilakukan oleh manajer dalam pengelolaan organisasi. Beberapa fungsi tersebut meliputi perencanaan; merencanakan tujuan organisasi, mengidentifikasi alternatif tindakan, dan mengembangkan rencana untuk mencapai tujuan tersebut. lalu yang kedua yaitu pengorganisasian; membangun struktur organisasi, menentukan tugas dan tanggung jawab, serta mengelompokkan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya ada pergerakan; memotivasi, mengarahkan, dan mengkoordinasikan anggota tim dalam melaksanakan tugas dan mencapai tujuan organisasi. Dan yang terakhir yaitu mengendalikan; memantau kinerja organisasi, mengevaluasi pencapaian tujuan, dan melakukan tindakan korektif jika ada penyimpangan. Fungsi-fungsi ini saling terkait dan saling mempengaruhi dalam pengelolaan organisasi. Masing-masing fungsi memiliki peran penting dalam mencapai efektivitas dan efisiensi organisasi.

Dalam kombinasi, prinsip-prinsip dan fungsi-fungsi ilmu manajemen membentuk kerangka kerja yang komprehensif untuk mengelola organisasi. Prinsip-prinsip memberikan pedoman dalam pengambilan keputusan, sementara fungsi-fungsi memberikan tindakan konkret yang harus dilakukan oleh manajer dalam mengelola organisasi sehari-hari. Kombinasi yang baik antara prinsip dan fungsi ini membantu mencapai kinerja yang optimal dan keberlanjutan jangka panjang bagi organisasi. (Santika, 2020) Dalam konteks ini, karya tulis ini bertujuan untuk mendalami prinsip dan fungsi ilmu manajemen dengan cakupan yang luas. Dalam penelitian ini, saya akan menganalisis secara mendalam setiap prinsip dan fungsi, serta implikasi dan tantangan yang terkait. Saya juga akan mengeksplorasi bagaimana prinsip dan fungsi ini dapat diterapkan dalam berbagai jenis organisasi. Diharapkan bahwa tulisan ini akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang prinsip dan fungsi ilmu manajemen, memberikan wawasan baru bagi praktisi manajemen, dan menyumbangkan

pengetahuan yang berharga dalam pengembangan ilmu manajemen secara keseluruhan.

5.2. Prinsip-prinsip Ilmu Manajemen

Prinsip-prinsip ilmu manajemen merupakan pedoman yang mendasar d(Fahrner, 2014)alam pengelolaan organisasi dan pengambilan keputusan yang efektif. Dalam penggunaannya, prinsip-prinsip ini membantu manajer dalam menghadapi tantangan, mengelola sumber daya, dan mencapai tujuan organisasi.

Berikut adalah penjelasan lebih detail mengenai prinsip-prinsip ilmu manajemen (Supaijo et al., 2017):

1. Prinsip Perencanaan (Planning), Prinsip perencanaan melibatkan proses penentuan tujuan organisasi dan merumuskan strategi untuk mencapainya. Dalam perencanaan, manajer harus mengidentifikasi tujuan jangka pendek dan jangka panjang yang spesifik dan terukur. Selain itu, mereka juga harus menganalisis lingkungan eksternal dan internal organisasi untuk mengidentifikasi peluang dan tantangan yang ada. Prinsip perencanaan membantu manajer dalam mengembangkan rencana tindakan yang terperinci, mengalokasikan sumber daya dengan efektif, dan mengukur keberhasilan melalui indikator kinerja yang relevan;
2. Prinsip Pengorganisasian (Organizing);, prinsip pengorganisasian melibatkan pembentukan struktur organisasi yang efisien dan pembagian tugas yang jelas. Manajer harus membagi pekerjaan ke dalam unit-unit kerja yang sesuai dan membangun hubungan yang koheren antara anggota tim. Selain itu, prinsip ini juga melibatkan alokasi sumber daya, delegasi wewenang, dan penentuan tanggung jawab yang jelas bagi setiap individu. Dengan pengorganisasian yang baik, manajer dapat menciptakan kerangka kerja yang efektif untuk mengoptimalkan produktivitas, kerjasama, dan komunikasi di dalam organisasi;

3. Prinsip Penggerakan (Leading), Prinsip penggerakan berkaitan dengan kemampuan manajer untuk menginspirasi, memotivasi, dan mempengaruhi anggota tim dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui kepemimpinan yang efektif, manajer harus dapat menunjukkan visi yang jelas, memberikan arahan yang tepat, dan membimbing anggota tim dalam mencapai keunggulan. Prinsip ini juga mencakup kemampuan untuk membangun hubungan yang baik dengan karyawan, mendorong partisipasi aktif, dan mempromosikan budaya organisasi yang positif. Selain itu, manajer juga harus memiliki keterampilan komunikasi yang kuat untuk memastikan pemahaman dan kolaborasi yang efektif;
4. Prinsip Pengendalian (Controlling), prinsip pengendalian melibatkan pemantauan dan evaluasi kinerja organisasi untuk memastikan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Manajer harus mengukur kinerja aktual, membandingkannya dengan standar yang telah ditetapkan, dan menganalisis penyimpangan yang terjadi. Jika terdapat perbedaan, langkah-langkah perbaikan harus diambil untuk mengoreksi dan meningkatkan kinerja. Prinsip pengendalian juga melibatkan pengembangan sistem pengukuran kinerja yang efektif, penggunaan umpan balik, serta penyesuaian strategi dan rencana sesuai dengan keadaan yang berkembang.

Dengan memahami dan menerapkan prinsip-prinsip ini dengan baik, manajer dapat mengelola organisasi dengan lebih efektif, meningkatkan kinerja, dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Prinsip-prinsip ilmu manajemen menjadi dasar yang kuat dalam memandu tindakan dan keputusan manajerial, serta memastikan keberlanjutan dan kesuksesan organisasi di tengah perubahan yang terus berlangsung. (Reichenbach et al., 2019)

5.3. Fungsi Utama Ilmu Manajemen

Fungsi-fungsi utama ilmu manajemen mencakup berbagai aktivitas dan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh manajer untuk mengelola organisasi dengan baik. Berikut adalah penjelasan lebih detail mengenai fungsi-fungsi utama ilmu manajemen:

1. **Perencanaan (Planning):** Fungsi perencanaan melibatkan proses penetapan tujuan organisasi, penentuan langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapainya, serta alokasi sumber daya yang tepat. Dalam fungsi ini, manajer harus mengidentifikasi peluang dan tantangan di lingkungan eksternal, menganalisis kekuatan dan kelemahan internal organisasi, dan merumuskan strategi yang sesuai. Perencanaan yang efektif membantu manajer dalam mengarahkan upaya organisasi ke arah yang diinginkan dan mengantisipasi perubahan yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi.;
2. **Pengorganisasian (Organizing):** Fungsi pengorganisasian berkaitan dengan pembentukan struktur organisasi yang efisien, pembagian tugas dan tanggung jawab, serta pengelolaan sumber daya manusia, finansial, dan fisik. Manajer harus membangun struktur organisasi yang memadai, mengidentifikasi posisi dan peran yang tepat, serta memastikan koordinasi yang efektif antara departemen dan tim. Dalam fungsi ini, manajer juga harus memastikan bahwa sumber daya digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi;
3. **Penggerakan (Leading):** Fungsi penggerakan melibatkan kemampuan manajer untuk menginspirasi, memotivasi, dan mempengaruhi anggota tim dalam mencapai tujuan organisasi. Manajer harus mampu menjadi pemimpin yang efektif, mengkomunikasikan visi dan arahan organisasi, serta membangun hubungan yang baik dengan karyawan. Fungsi ini mencakup pengembangan keterampilan kepemimpinan, pemilihan dan pengembangan karyawan yang tepat, serta pembinaan

dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja individu dan tim.

4. Pengendalian (Controlling): Fungsi pengendalian melibatkan pemantauan dan evaluasi terhadap kinerja organisasi untuk memastikan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Manajer harus mengukur kinerja aktual, membandingkannya dengan standar yang telah ditetapkan, dan mengidentifikasi perbedaan atau penyimpangan yang terjadi. Jika terdapat penyimpangan, manajer harus mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk mengoreksi dan meningkatkan kinerja. Fungsi pengendalian juga melibatkan pengembangan sistem pengukuran kinerja, umpan balik, serta penyesuaian strategi dan rencana jika diperlukan.
5. Pengembangan dan Inovasi: Selain fungsi-fungsi utama di atas, pengembangan dan inovasi juga merupakan aspek penting dalam ilmu manajemen. Manajer harus terus melakukan evaluasi, pengembangan, dan peningkatan terhadap proses, produk, dan layanan yang ditawarkan oleh organisasi. Mereka juga perlu mendorong inovasi, menciptakan budaya yang mendukung kreativitas, dan mengadopsi teknologi dan perubahan yang relevan untuk mempertahankan keunggulan kompetitif.

Dengan menggabungkan fungsi-fungsi utama ini, manajer dapat mengelola organisasi dengan baik, memastikan efisiensi dan efektivitas operasional, serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Fungsi-fungsi utama ilmu manajemen memberikan landasan yang kokoh bagi manajer dalam menghadapi tantangan yang kompleks dalam dunia bisnis dan organisasi modern. (Lunis, 2000)

5.4. Implikasi Prinsip dan Fungsi Ilmu Manajemen dalam konteks Organisasi

Organisasi modern di berbagai sektor dan industri menghadapi tantangan yang kompleks dan beragam. Untuk

mengatasi tantangan ini dan mencapai keberhasilan, organisasi perlu menerapkan prinsip-prinsip dan fungsi-fungsi ilmu manajemen. Implikasi dari prinsip dan fungsi ilmu manajemen dalam konteks organisasi sangat penting dan dapat mempengaruhi keseluruhan kinerja dan keberlanjutan organisasi. Penerapan prinsip-prinsip dan fungsi-fungsi ilmu manajemen memiliki implikasi yang signifikan dalam berbagai aspek organisasi, termasuk operasional, kinerja, pengambilan keputusan, pengembangan karyawan, dan keberlanjutan organisasi (Andriani et al., 2019).

Pertama, dalam hal operasional, prinsip dan fungsi ilmu manajemen dapat menghasilkan efisiensi yang lebih tinggi. Melalui perencanaan yang baik, organisasi dapat mengalokasikan sumber daya dengan bijaksana, menghindari pemborosan, dan meningkatkan produktivitas. Prinsip pengorganisasian membantu dalam membangun struktur organisasi yang efisien, membagi tugas dan tanggung jawab dengan jelas, dan mengelola sumber daya dengan efektif. Dalam konteks ini, implikasi prinsip dan fungsi ilmu manajemen adalah terciptanya operasional yang lebih efisien dan penggunaan sumber daya yang lebih optimal.

Kedua, prinsip dan fungsi ilmu manajemen juga berpengaruh pada kinerja organisasi. Dalam fungsi penggerakan, manajer menggunakan keterampilan kepemimpinan untuk memotivasi, menginspirasi, dan mengarahkan anggota tim dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini membantu meningkatkan produktivitas, memperkuat kolaborasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Selain itu, prinsip pengorganisasian memastikan bahwa tugas dan tanggung jawab dibagikan dengan jelas, sehingga memungkinkan anggota tim untuk bekerja dengan efisien dan mengoptimalkan kinerja mereka. Dengan menerapkan prinsip dan fungsi ini, organisasi dapat meningkatkan kinerja individu dan tim, yang pada akhirnya berkontribusi pada keseluruhan kinerja organisasi.

Ketiga, pengambilan keputusan yang tepat adalah aspek penting dalam manajemen organisasi. Prinsip dan fungsi ilmu manajemen membantu dalam pengambilan keputusan yang terinformasi dan rasional. Melalui perencanaan yang matang, organisasi dapat mengidentifikasi alternatif keputusan, menganalisis risiko dan peluang, serta membuat keputusan yang terarah. Fungsi pengendalian membantu dalam memantau dan mengevaluasi kinerja organisasi, mengidentifikasi penyimpangan dari tujuan yang ditetapkan, dan mengambil tindakan korektif jika diperlukan. Dengan menerapkan prinsip dan fungsi ini, organisasi dapat mengambil keputusan yang lebih akurat, mengurangi ketidakpastian, dan meningkatkan kemampuan mereka untuk merespons perubahan di lingkungan bisnis.

Keempat, dalam pengembangan karyawan, prinsip dan fungsi ilmu manajemen berperan penting. Melalui fungsi pergerakan, manajer dapat membimbing, memotivasi, dan mengembangkan karyawan. Dengan menggunakan keterampilan kepemimpinan, manajer dapat menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan mencapai potensi maksimal mereka. Ini mencakup pengembangan keterampilan, peningkatan kompetensi, dan mendorong pertumbuhan individu. Prinsip dan fungsi ini tidak hanya menguntungkan karyawan, tetapi juga membantu organisasi dalam membangun tim yang berkualitas tinggi, meningkatkan retensi karyawan, dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. (K. Sellang, 2017)

Terakhir, prinsip dan fungsi ilmu manajemen berperan penting dalam menjaga keberlanjutan organisasi. Dengan menerapkan prinsip-prinsip ini, organisasi dapat mengidentifikasi peluang pasar, mengantisipasi perubahan lingkungan, dan mengadopsi strategi yang relevan. Fungsi pengendalian memungkinkan organisasi untuk memonitor kinerja, mengidentifikasi kelemahan, dan melakukan perbaikan secara berkelanjutan. Dalam konteks yang terus berubah, organisasi perlu mampu beradaptasi, mengembangkan inovasi,

dan menjaga keunggulan kompetitif. Dengan menerapkan prinsip dan fungsi ilmu manajemen, organisasi dapat memastikan kelangsungan dan keberhasilan mereka dalam jangka panjang.

Secara keseluruhan, prinsip-prinsip dan fungsi-fungsi ilmu manajemen memiliki implikasi yang luas dan signifikan dalam konteks organisasi. Dari efisiensi operasional hingga kinerja individu dan tim, dari pengambilan keputusan yang tepat hingga pengembangan karyawan, serta dalam menjaga keberlanjutan organisasi, prinsip dan fungsi ilmu manajemen menjadi landasan yang penting bagi kesuksesan dan pertumbuhan organisasi (Haruddin et al., 2019).

5.5. Penerapan Prinsip-Prinsip Dasar Manajemen

Penerapan prinsip-prinsip dasar dalam manajemen organisasi memainkan peran krusial dalam mencapai keberhasilan dan kinerja yang baik. Prinsip-prinsip ini membentuk dasar panduan bagi manajer dalam mengelola organisasi dengan efektif dan efisien. Berikut adalah penjelasan detail mengenai penerapan prinsip-prinsip dasar dalam manajemen organisasi:

1. **Prinsip Perencanaan:** Prinsip perencanaan melibatkan penetapan tujuan, pengembangan strategi, dan merancang rencana aksi untuk mencapai tujuan tersebut. Manajer perlu mengidentifikasi visi dan misi organisasi serta merumuskan tujuan yang spesifik dan terukur. Selanjutnya, mereka harus mengembangkan strategi yang sesuai dan merancang rencana yang detail untuk mencapai tujuan tersebut. Perencanaan yang baik membantu dalam mengarahkan sumber daya organisasi secara efektif dan meminimalkan ketidakefisienan.
2. **Prinsip Pengorganisasian:** prinsip pengorganisasian berkaitan dengan struktur organisasi, tugas dan

wewenang, serta hubungan antarbagian dalam organisasi. Manajer perlu melakukan pengorganisasian yang tepat dengan mendefinisikan tugas dan tanggung jawab setiap anggota tim, serta memastikan bahwa ada struktur yang jelas dalam organisasi. Hal ini melibatkan penentuan pembagian kerja yang sesuai, pelimpahan wewenang yang efektif, dan pembentukan hubungan yang kooperatif antarbagian. Pengorganisasian yang baik memungkinkan aliran informasi yang lancar, kolaborasi yang efektif, dan pengambilan keputusan yang tepat;

3. Prinsip Pengarahan, prinsip pengarahan melibatkan pengelolaan dan pengarahan anggota tim menuju pencapaian tujuan organisasi. Manajer perlu memastikan bahwa anggota tim memahami tujuan organisasi dan memiliki pemahaman yang jelas tentang tugas mereka. Mereka harus memberikan arahan yang jelas, memberikan dukungan dan bimbingan kepada anggota tim, serta memfasilitasi komunikasi yang efektif. Pengarahan yang baik memungkinkan tercapainya kinerja yang optimal dan mendorong pertumbuhan dan pengembangan individu;
4. Prinsip Koordinasi: Prinsip koordinasi melibatkan penggabungan dan sinkronisasi aktivitas dan sumber daya dalam organisasi. Manajer perlu memastikan bahwa berbagai bagian dan fungsi dalam organisasi bekerja secara sinergis dan saling mendukung. Ini melibatkan pemantauan dan evaluasi kinerja, penyebaran informasi yang relevan, serta pemecahan masalah dan pengambilan keputusan yang koordinatif. Koordinasi yang efektif meminimalkan konflik, meningkatkan efisiensi, dan mencapai hasil yang diinginkan dengan cara yang terbaik.
5. Prinsip Pengendalian: Prinsip pengendalian berkaitan dengan pemantauan kinerja dan pengukuran pencapaian tujuan. Manajer perlu mengembangkan sistem pengendalian yang efektif untuk memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai dan bahwa tindakan yang diperlukan diambil jika terdapat penyimpangan. Ini melibatkan penentuan indikator kinerja yang relevan,

pengukuran kinerja secara teratur, dan analisis hasil untuk mengidentifikasi area perbaikan. Pengendalian yang baik memungkinkan manajer untuk mengambil tindakan yang diperlukan untuk mengatasi masalah dan menjaga kinerja organisasi dalam jalur yang benar.

Penerapan prinsip-prinsip dasar dalam manajemen organisasi memungkinkan manajer untuk mengelola organisasi dengan lebih efektif dan efisien. Dengan perencanaan yang baik, pengorganisasian yang tepat, pengarahan yang efektif, koordinasi yang sinergis, dan pengendalian yang tepat, organisasi dapat mencapai tujuan mereka, memaksimalkan kinerja, dan menghadapi tantangan yang muncul dalam lingkungan bisnis yang dinamis (Anekamakalah, 2012).

5.6. Dampak Fungs-Fungsi Utama terhadap Efektivitas Organisasi

Fungsi-fungsi utama dalam ilmu manajemen, seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, koordinasi, dan pengendalian, memiliki dampak yang signifikan terhadap efektivitas organisasi. Berikut adalah penjelasan detail mengenai dampak fungsi-fungsi utama terhadap efektivitas organisasi:

1. Perencanaan yang baik mempengaruhi efektivitas organisasi dengan memberikan arah dan tujuan yang jelas. Melalui perencanaan, manajer menetapkan tujuan organisasi, merumuskan strategi untuk mencapai tujuan tersebut, dan merancang rencana tindakan yang detail. Hal ini membantu dalam mengarahkan upaya organisasi ke arah yang diinginkan dan menghindari kerja yang tidak terkoordinasi atau tujuan yang saling bertentangan. Perencanaan yang efektif juga memungkinkan pengalokasian sumber daya yang tepat, identifikasi risiko, dan adaptasi yang diperlukan untuk menghadapi perubahan lingkungan;
2. Pengorganisasian yang baik mempengaruhi efektivitas organisasi dengan menciptakan struktur yang jelas dan

efisien. Melalui pengorganisasian, manajer mendefinisikan tugas dan tanggung jawab individu, membagi pekerjaan, serta mendesain hubungan antarbagian dalam organisasi. Struktur yang jelas memudahkan koordinasi dan komunikasi, menghindari tumpang tindih atau tugas yang terlewatkan, serta meningkatkan efisiensi kerja. Selain itu, pengorganisasian yang baik juga memungkinkan karyawan untuk bekerja secara kolaboratif, berkontribusi secara optimal, dan memanfaatkan keahlian mereka dengan efektif;

3. Pengarahan yang efektif mempengaruhi efektivitas organisasi dengan mengarahkan dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Manajer yang mampu memberikan arahan yang jelas, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan memberikan dukungan kepada karyawan mendorong kinerja yang tinggi dan komitmen terhadap organisasi. Pengarahan yang baik juga melibatkan komunikasi yang efektif, pemahaman yang jelas tentang peran dan tanggung jawab, serta memberikan peluang pengembangan dan pertumbuhan bagi karyawan. Dengan adanya pengarahan yang efektif, karyawan merasa termotivasi, fokus pada tujuan organisasi, dan berkontribusi secara maksimal;
4. Koordinasi yang baik mempengaruhi efektivitas organisasi dengan menciptakan sinergi antara bagian dan fungsi organisasi. Melalui koordinasi, manajer memastikan bahwa aktivitas dan sumber daya organisasi diarahkan dengan baik, terkoordinasi, dan saling mendukung. Koordinasi yang efektif melibatkan komunikasi yang baik, pemantauan kinerja, dan pemecahan masalah kolaboratif. Hal ini meminimalkan konflik, menghindari tumpang tindih atau kelebihan biaya, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja organisasi secara keseluruhan;
5. Pengendalian yang baik mempengaruhi efektivitas organisasi dengan memantau dan mengevaluasi pencapaian tujuan serta mengambil tindakan perbaikan

jika diperlukan. Melalui pengendalian, manajer dapat mengukur kinerja, membandingkannya dengan standar yang ditetapkan, mengidentifikasi penyimpangan, dan mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk memperbaiki situasi. Pengendalian yang efektif memungkinkan manajer untuk mengambil keputusan yang tepat, mendorong akuntabilitas, dan memastikan bahwa organisasi tetap berada di jalur yang benar menuju pencapaian tujuan.

Dalam keseluruhan, fungsi-fungsi utama dalam ilmu manajemen memiliki dampak yang kuat terhadap efektivitas organisasi. Dengan penerapan yang tepat dan konsisten dari prinsip-prinsip ini, organisasi dapat mencapai tujuan mereka dengan lebih efisien, meningkatkan kinerja, dan menghadapi tantangan yang muncul dalam lingkungan yang terus berubah (Syamsudin 2017).

5.7. Tantangan dan Perubahan

Dalam prinsip dan fungsi ilmu manajemen, terdapat tantangan dan perubahan yang dapat mempengaruhi kinerja dan keberhasilan organisasi. Para manajer harus menghadapi tantangan ini dengan strategi yang efektif dan adaptif. Berikut adalah penjelasan secara detail mengenai tantangan dan perubahan dalam prinsip dan fungsi ilmu manajemen serta cara mengatasinya:

1. **Perubahan Lingkungan Bisnis:** Perubahan lingkungan bisnis, seperti perubahan regulasi, perkembangan teknologi, dan pergeseran tren pasar, dapat menjadi tantangan bagi manajer. Untuk mengatasinya, manajer perlu menjaga keterhubungan dengan lingkungan bisnis melalui pemantauan pasar, riset pasar, dan analisis tren. Mereka juga harus memiliki keterampilan adaptabilitas untuk merespons perubahan ini dengan cepat. Melakukan perencanaan strategis yang fleksibel dan

melakukan evaluasi rutin terhadap strategi yang ada juga diperlukan untuk mengatasi tantangan ini.

2. Kebutuhan Karyawan yang Beragam: Dalam organisasi yang memiliki karyawan dengan latar belakang, nilai, dan preferensi yang beragam, manajer dihadapkan pada tantangan dalam mengelola dan memotivasi tim. Cara mengatasinya adalah dengan membangun budaya inklusif yang menerima keberagaman dan menghormati perbedaan. Manajer perlu membangun keterampilan komunikasi yang efektif untuk memfasilitasi dialog terbuka dan memahami kebutuhan individu. Memperhatikan kebutuhan dan kepentingan karyawan, serta memberikan pengakuan dan penghargaan atas kontribusi mereka, juga akan membantu mengatasi tantangan ini.
3. Perubahan Teknologi dan Digitalisasi: Perkembangan teknologi dan digitalisasi membawa perubahan dalam cara organisasi bekerja. Manajer perlu menghadapi tantangan dalam mengadopsi teknologi baru dan mengintegrasikannya dalam proses kerja. Mereka harus memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan teknologi yang diperlukan melalui pelatihan dan pengembangan. Selain itu, membangun budaya inovasi dan membuka kesempatan bagi karyawan untuk berkontribusi dalam penggunaan teknologi baru akan membantu mengatasi tantangan ini;
4. Resistensi terhadap Perubahan: Perubahan dalam organisasi seringkali dihadapi dengan resistensi dari karyawan. Manajer perlu mengatasi tantangan ini dengan mengkomunikasikan dengan jelas alasan dan manfaat dari perubahan tersebut. Mereka harus melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan memberikan pemahaman yang diperlukan tentang perubahan. Membangun dukungan dan kepercayaan melalui komunikasi terbuka, mengidentifikasi dan mengatasi kekhawatiran yang muncul, serta memberikan motivasi dan dorongan kepada karyawan adalah cara-

cara efektif untuk mengatasi resistensi terhadap perubahan.

5. Perubahan Struktural dan Organisasi: Perubahan struktural atau organisasional, seperti restrukturisasi atau penggabungan departemen, dapat menjadi tantangan dalam prinsip dan fungsi ilmu manajemen. Manajer perlu mengelola perubahan ini dengan memastikan komunikasi yang jelas dan terbuka kepada karyawan. Mereka harus memberikan pemahaman tentang tujuan perubahan dan memberikan dukungan yang diperlukan untuk karyawan yang terkena dampak perubahan. Selain itu, melibatkan karyawan dalam perencanaan dan pelaksanaan perubahan serta memberikan pelatihan yang sesuai akan membantu mengatasi tantangan ini.

Dalam mengatasi tantangan dan perubahan dalam prinsip dan fungsi ilmu manajemen, manajer perlu memiliki keterampilan kepemimpinan yang kuat, komunikasi yang efektif, dan kemampuan dalam mengelola perubahan. Mereka juga harus memiliki kemampuan untuk beradaptasi, berinovasi, dan mengambil keputusan yang tepat. Dukungan dari pihak eksekutif dan pembentukan tim yang solid juga merupakan faktor penting dalam menghadapi tantangan ini (Langen Anggiyanti, 2022).

5.8. Penutup

Kesimpulan, Prinsip-prinsip dan fungsi-fungsi ilmu manajemen merupakan elemen kunci dalam mengelola organisasi dengan efektif dan efisien. Melalui penerapan prinsip dan fungsi ini, organisasi dapat mencapai berbagai tujuan, meningkatkan kinerja, dan memastikan keberlanjutan jangka panjang. Berikut adalah beberapa kesimpulan yang dapat diambil mengenai prinsip dan fungsi ilmu manajemen:

1. Prinsip dan fungsi ilmu manajemen berperan dalam menciptakan efisiensi operasional. Melalui perencanaan yang baik dan pengorganisasian yang efisien, organisasi dapat mengalokasikan sumber daya dengan bijaksana dan meningkatkan produktivitas;
2. Koordinasi dan kolaborasi dalam organisasi diperkuat oleh prinsip dan fungsi ilmu manajemen. Pengorganisasian yang baik dan kepemimpinan yang efektif membantu dalam membangun hubungan kerja yang solid antar anggota tim, meningkatkan koordinasi, dan mendorong kolaborasi yang produktif;
3. Pengambilan keputusan yang tepat merupakan hasil dari prinsip dan fungsi ilmu manajemen. Melalui perencanaan yang matang dan pengendalian yang efektif, organisasi dapat mengambil keputusan yang terinformasi dan rasional, mengurangi ketidakpastian, dan merespons perubahan dengan cepat;
4. Prinsip dan fungsi ilmu manajemen berkontribusi pada pengembangan karyawan. Melalui fungsi pergerakan dan kepemimpinan yang baik, manajer dapat memotivasi, membimbing, dan mengembangkan karyawan, meningkatkan keterampilan mereka, dan mendorong pertumbuhan individu;
5. Keberlanjutan organisasi dipengaruhi oleh prinsip dan fungsi ilmu manajemen. Dengan menerapkan prinsip-prinsip ini, organisasi dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan, mengidentifikasi peluang, dan mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk menjaga keberlanjutan jangka panjang.

Secara keseluruhan, prinsip-prinsip dan fungsi-fungsi ilmu manajemen memberikan kerangka kerja yang komprehensif untuk mengelola organisasi. Penerapan prinsip dan fungsi ini membantu dalam mencapai efisiensi operasional, kinerja yang

optimal, pengambilan keputusan yang baik, pengembangan karyawan, dan keberlanjutan organisasi. Dengan memahami dan menerapkan prinsip-prinsip ini secara efektif, organisasi dapat mencapai keberhasilan jangka panjang dan menjaga daya saing di lingkungan bisnis yang dinamis.

DAFTAR PUSTAKA

- . S. (2017). Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1), 3–4. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v1i1.4084>
- Andriani, D. P., Hamdala, I., Swara, S. E., & Fadli, H. (2019). Jurnal Ilmiah Teknik Industri. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, 18(1), 42–54. <https://doi.org/10.23917/jiti.v18i1.7027>
- Anekamakalah. (2012). *Fungsi dan Prinsip manajemen pendidikan*. 8(2), 130–136. <https://www.anekamakalah.com/2012/05/fungsi-dan-prinsip-manajemen-pendidikan.html>
- Candra Wijaya, D., & Rifa'i, M. (2016). Dasar Dasar Manajemen Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien. In *Perdana*. <http://repository.uinsu.ac.id/2836/>
- Fahrner, R. (2014). FUNGSI MANAJEMEN DALAM PERENCANAAN PEMBELAJARAN. *Lyrische Dramen Nach Orientalischen Quellen*, 161–230. <https://doi.org/10.7788/boehlau.9783412217785.161>
- Haruddin, H., Hijrana, H., Amin, M., & Nadjib, M. (2019). Penerapan Prinsip Organisasi Dalam Fungsi Manajemen Perpustakaan Di Dinas Perpustakaan Kearsipan Kabupaten Takalar. *LIBRARIA: Jurnal Perpustakaan*, 7(2). <https://doi.org/10.21043/libraria.v7i2.5572>
- K. Sellang, M. D. (2017). Penerapan Prinsip-Prinsip Manajemen dalam Kepemimpinan di Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Muhammadiyah Rappang. *Akmen*, 13(3), 469–477. <https://e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id/index.php/akmen/article/view/84>
- Langen Anggiyanti, A. a. (2022). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusi Proyek Pada PT Mayora Indag TBK.

Universitas Mercu Buana, 8.5.2017.

Lunis, S. K. (2000). *Etika Profesi Hukum.*

Reichenbach, A., Bringmann, A., Reader, E. E., Pournaras, C. J., Rungger-Brändle, E., Riva, C. E., Hardarson, S. H., Stefansson, E., Yard, W. N., Newman, E. A., & Holmes, D. (2019). Manajemen Dan Eksekutif Burhanudin. *Progress in Retinal and Eye Research*, 561(3), S2–S3.

Santika, N. W. R. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Karakter. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Karakter*, 04(01).

Supaijo, Iqbal, M., & Mawaddah, H. F. (2017). Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi , Pengeluaran Pemerintah Sektor Pendidikan , dan Pengeluaran Pemerintah Sektor Kesehatan Terhadap Indeks Pembangunan Manusia di Kota Metro Tahun 2007-2017 dalam Perspektif Ekonomi Islam. *Salam:Islamic Economic Journal*, 1(1).

BAB 6

KARAKTERISTIK PERENCANAAN

Oleh Dr. H. Tobari, S.E., M.Si.

6.1. Definisi Perencanaan dan Karakteristiknya

Perencanaan merupakan suatu proses penting dalam berbagai bidang kehidupan, termasuk dalam konteks bisnis, pembangunan, dan manajemen. Dalam upaya untuk mempelajari lebih lanjut tentang perencanaan, akan dijelaskan definisi perencanaan dan karakteristik perencanaan yang dapat menjadi dasar pemahamannya. Perencanaan adalah suatu usaha yang dilakukan secara sistematis untuk menyusun rencana, mengidentifikasi tujuan, serta menentukan langkah-langkah yang diperlukan guna mencapai tujuan tersebut. Perencanaan merupakan alat yang diperlukan dalam pengelolaan sumber daya negara dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. (Indrawati, S. M., 2010) Perencanaan dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang melibatkan identifikasi tujuan, penentuan tindakan, dan alokasi sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan. (Mursinto, D., 2016) Perencanaan adalah proses penetapan tujuan dan pemilihan tindakan untuk mencapai tujuan tersebut, yang melibatkan analisis lingkungan, penilaian sumber daya internal, serta pengembangan strategi yang sesuai. (David, F. R., 2011)

Perencanaan adalah suatu proses yang melibatkan pemikiran jangka panjang dan antisipasi terhadap masalah yang

mungkin timbul di masa depan, dengan tujuan mengarahkan tindakan saat ini menuju keberlanjutan dan keberhasilan di masa yang akan datang. (Brown, L. R., 2008) Perencanaan sebagai proses pemikiran, perenungan, dan pengambilan keputusan yang melibatkan identifikasi dan pengaturan sasaran, pemilihan tindakan, dan alokasi sumber daya yang diperlukan untuk mencapai sasaran tersebut. (Bryson, J. M., 2018) Perencanaan adalah suatu proses yang melibatkan pemikiran sistematis dan pengambilan keputusan rasional dalam menentukan langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. (Kasali, R., 2003)

Simpulan dari pendapat para ahli tersebut adalah bahwa perencanaan melibatkan proses yang terstruktur dan sistematis untuk mencapai tujuan yang ditentukan. Dalam proses perencanaan, tujuan diidentifikasi, tindakan dipilih, dan sumber daya dialokasikan dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan. Analisis lingkungan, penilaian sumber daya internal, serta pengembangan strategi yang sesuai juga menjadi bagian integral dalam perencanaan. Pentingnya pemikiran jangka panjang, antisipasi terhadap masalah masa depan, dan keberlanjutan dalam mengarahkan tindakan saat ini juga menjadi aspek yang ditekankan.

Selain itu, perencanaan juga melibatkan pemikiran sistematis, pengambilan keputusan rasional, dan identifikasi langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa perencanaan adalah proses penting yang melibatkan pemikiran, pengambilan keputusan, alokasi sumber daya, dan strategi untuk mencapai tujuan dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang relevan.

Berikut Karakteristik Perencanaan yang dapat dijelaskan, diantaranya:

1. Sistematis, Perencanaan harus dilakukan secara terstruktur dan sistematis. Langkah-langkah perencanaan harus diorganisir dengan jelas untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Proses ini mencakup identifikasi tujuan, analisis situasi, penentuan strategi, dan alokasi sumber daya yang tepat;
2. Proaktif, Perencanaan harus dilakukan dengan sikap proaktif, yaitu mengantisipasi dan merespons perubahan yang mungkin terjadi di masa depan. Dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang tidak terduga, perencanaan dapat membantu organisasi atau individu menghadapi tantangan dengan lebih efektif.;
3. Komprehensif, Perencanaan harus mencakup seluruh aspek yang relevan dengan tujuan yang ingin dicapai. Hal ini meliputi analisis risiko, penilaian keuangan, evaluasi sumber daya manusia, serta perencanaan waktu yang realistis.
4. Fleksibel, Perencanaan harus memiliki fleksibilitas yang memadai untuk mengakomodasi perubahan dan adaptasi dalam situasi yang berubah. Perubahan lingkungan atau kebutuhan yang tidak terduga dapat mempengaruhi perencanaan awal, sehingga fleksibilitas diperlukan untuk menyesuaikan strategi dan tindakan yang direncanakan.
5. Terukur, Perencanaan harus dapat diukur secara obyektif. Tujuan yang ditetapkan harus dapat diukur dan dinilai melalui indikator kinerja yang jelas. Dengan adanya pengukuran yang terukur, proses perencanaan dapat dievaluasi dan diperbaiki jika diperlukan;
6. Kolaboratif, Perencanaan sering melibatkan berbagai pihak yang terlibat dalam mencapai tujuan yang sama. Kerjasama dan keterlibatan pihak-pihak terkait adalah karakteristik penting dalam perencanaan. Dengan melibatkan berbagai perspektif dan pengetahuan, perencanaan dapat menjadi lebih holistik dan mendukung keberhasilan pelaksanaannya.

Dari uraian di atas dapat dikemukakan bahwa perencanaan memiliki karakteristik yang penting dan saling terkait untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Karakteristik-karakteristik tersebut memberikan landasan bagi perencanaan yang efektif, yang membantu dalam mencapai tujuan yang diinginkan dengan mempertimbangkan situasi yang berubah dan melibatkan partisipasi berbagai pemangku kepentingan.

6.2. Tujuan Perencanaan

Tujuan perencanaan adalah menciptakan masa depan yang lebih baik dengan mencapai keseimbangan antara pembangunan ekonomi, pelestarian lingkungan, dan keadilan sosial. (Salim, E., 2004) Tujuan perencanaan adalah mencapai visi dan tujuan organisasi dengan memetakan langkah-langkah yang jelas dan mengalokasikan sumber daya yang diperlukan secara efektif. (Drucker, P. F., 1999) Dapat dikatakan bahwa tujuan perencanaan adalah untuk menciptakan kerangka kerja yang terarah dan terstruktur dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Melalui perencanaan, individu, organisasi, atau masyarakat dapat mengidentifikasi tujuan yang ingin dicapai, mengembangkan strategi dan tindakan yang tepat, serta mengalokasikan sumber daya yang diperlukan.

Berikut adalah beberapa tujuan umum dari perencanaan, diantaranya:

1. Mengarahkan tindakan

Perencanaan membantu dalam mengarahkan tindakan individu, kelompok, atau organisasi menuju pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Dengan merumuskan tujuan yang jelas dan mengembangkan rencana tindakan yang terperinci, perencanaan membantu dalam memfokuskan upaya dan energi pada hal-hal yang penting dan relevan.

2. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas

Perencanaan memungkinkan penggunaan sumber daya yang lebih efisien dan efektif. Dengan mengidentifikasi kebutuhan sumber daya dan mengalokasikannya dengan bijaksana, perencanaan membantu mengoptimalkan penggunaan waktu, tenaga, dan anggaran yang tersedia.

3. Mengurangi ketidakpastian

Perencanaan membantu mengurangi ketidakpastian dengan mengantisipasi kemungkinan perubahan dan risiko yang mungkin terjadi di masa depan. Dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang tidak terduga dan mengembangkan strategi cadangan, perencanaan membantu dalam menghadapi tantangan dengan lebih siap dan adaptif.

4. Memfasilitasi koordinasi dan kolaborasi

Perencanaan memungkinkan koordinasi dan kolaborasi yang lebih baik antara berbagai pihak yang terlibat. Dengan melibatkan pemangku kepentingan dan membangun kerjasama, perencanaan membantu mencapai kesepakatan bersama dan memobilisasi sumber daya yang lebih luas.

Tujuan perencanaan tidak hanya terbatas pada pencapaian tujuan secara langsung, tetapi juga melibatkan aspek-aspek seperti pembangunan berkelanjutan, koordinasi antara berbagai pemangku kepentingan, dan pengurangan ketidakpastian di masa depan.

Perencanaan membantu dalam menciptakan kerangka kerja yang terstruktur dan terarah untuk mencapai keberhasilan jangka panjang.

6.3. Keterkaitan dengan Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan yang baik bergantung pada perencanaan yang baik. Perencanaan yang matang memberikan dasar yang kuat bagi pengambilan keputusan yang tepat dan rasional. (Irianto, D., 2010)

Pengambilan keputusan yang baik adalah hasil dari perencanaan yang baik. Perencanaan adalah proses intelektual yang memungkinkan pengambilan keputusan berdasarkan analisis yang cermat dan pemikiran jangka panjang. (Drucker, P. F., 1999)

Perencanaan dan pengambilan keputusan saling terkait dan saling memengaruhi dalam konteks manajemen. Pengambilan keputusan yang baik dan efektif membutuhkan adanya perencanaan yang matang, sedangkan perencanaan yang baik membutuhkan informasi dan analisis yang akurat untuk mendukung proses pengambilan keputusan.

Berikut adalah penjelasan mengenai keterkaitan antara perencanaan dan pengambilan keputusan, antara lain:

1. Informasi yang berkualitas, perencanaan yang efektif membutuhkan data dan informasi yang akurat untuk memahami situasi saat ini, mengidentifikasi tantangan dan peluang, serta mengembangkan alternatif tindakan. Pengambilan keputusan yang baik juga membutuhkan informasi yang relevan untuk menganalisis berbagai opsi dan memilih yang terbaik. Oleh karena itu, perencanaan yang baik menyediakan dasar informasi yang kuat untuk pengambilan keputusan yang rasional;
2. Identifikasi tujuan dan prioritas, perencanaan membantu mengidentifikasi tujuan yang ingin dicapai dan menetapkan prioritas tindakan. Proses perencanaan membantu pengambil keputusan untuk memahami tujuan jangka panjang dan strategi yang akan membantu mencapainya. Keputusan yang diambil harus sejalan dengan tujuan yang telah ditetapkan dalam perencanaan, sehingga perencanaan memberikan arahan dan kerangka kerja untuk pengambilan keputusan.
3. Evaluasi risiko dan konsekuensi, perencanaan melibatkan analisis risiko dan penilaian konsekuensi dari berbagai alternatif tindakan. Dalam pengambilan keputusan, pemahaman yang baik tentang risiko dan konsekuensi yang

terkait dengan setiap pilihan sangat penting. Perencanaan membantu dalam mengidentifikasi potensi risiko dan dampaknya, sehingga pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan pertimbangan yang matang.

4. Evaluasi alternatif, proses perencanaan melibatkan evaluasi berbagai alternatif tindakan yang mungkin. Ini memungkinkan pengambil keputusan untuk mempertimbangkan berbagai opsi, menganalisis kelebihan dan kekurangan masing-masing, serta memilih yang paling sesuai dengan tujuan dan kondisi yang ada. Dalam pengambilan keputusan, alternatif-alternatif ini diperiksa kembali dan dievaluasi berdasarkan informasi yang ada.
5. Penyediaan landasan evaluasi, perencanaan menyediakan landasan evaluasi yang objektif untuk pengambilan keputusan. Dalam proses perencanaan, tujuan yang spesifik ditetapkan dan indikator kinerja ditentukan. Hal ini memungkinkan pengambilan keputusan berdasarkan data dan fakta yang terukur, sehingga keputusan dapat dievaluasi berdasarkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.
6. Peningkatan efisiensi dan efektivitas, perencanaan yang baik membantu mengidentifikasi peluang untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas tindakan. Dalam proses perencanaan, analisis situasi dan alokasi sumber daya dilakukan dengan cermat. Hal ini memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih terinformasi tentang cara terbaik untuk mencapai tujuan dengan sumber daya yang ada.
5. Pengurangan ketidakpastian, perencanaan membantu mengurangi ketidakpastian di lingkungan yang kompleks dan dinamis. Dengan melakukan analisis risiko dan penilaian konsekuensi yang cermat, perencanaan membantu pengambil keputusan untuk memahami potensi risiko dan dampaknya. Hal ini memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih berdasarkan informasi yang akurat dan pengelolaan risiko yang lebih efektif.

6. Penyesuaian dan adaptasi, perencanaan yang baik memungkinkan fleksibilitas dan adaptasi dalam pengambilan keputusan. Karena perubahan lingkungan dan kondisi yang tidak terduga, pengambil keputusan perlu dapat menyesuaikan rencana awal dan strategi yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, perencanaan berfungsi sebagai panduan yang memungkinkan pengambilan keputusan untuk melakukan penyesuaian yang diperlukan.

Dari uraian di atas dapat dikatakan bahwa perencanaan dan pengambilan keputusan saling melengkapi dan mempengaruhi satu sama lain. Perencanaan yang baik menyediakan landasan yang kuat untuk pengambilan keputusan yang rasional dan informasi yang akurat, sementara pengambilan keputusan yang baik membutuhkan perencanaan yang matang sebagai panduan dan kerangka kerja.

6.4. Fleksibilitas dan Adaptabilitas

Fleksibilitas dan adaptabilitas dalam perencanaan dan pengambilan keputusan. Dalam dunia yang terus berubah, perencanaan yang baik harus mencakup fleksibilitas dan adaptabilitas yang memadai. Fleksibilitas memungkinkan perubahan rencana sesuai dengan kondisi yang berubah, sementara adaptabilitas memungkinkan pengambilan keputusan yang bijaksana dalam menghadapi ketidakpastian. (Griffin, R. W., 2011) Fleksibilitas dan adaptabilitas merupakan kunci dalam pengambilan keputusan yang efektif. Pengambil keputusan yang sukses harus memiliki kemampuan untuk menyesuaikan rencana mereka sesuai dengan perubahan lingkungan dan kondisi yang tidak terduga. (Klein, G., 2008). Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa fleksibilitas dan adaptabilitas merupakan faktor penting dalam perencanaan dan pengambilan keputusan. Dalam dunia yang terus berubah, perencanaan yang baik harus dapat mengakomodasi perubahan dan penyesuaian sesuai dengan kondisi yang berubah. Fleksibilitas memungkinkan perubahan rencana, sementara adaptabilitas

memungkinkan pengambil keputusan untuk merespons ketidakpastian dengan bijaksana.

Berikut adalah penjelasan mengenai fleksibilitas dan adaptabilitas terkait perencanaan dan pengambilan keputusan, antara lain:

1. Fleksibilitas dalam Perencanaan

Fleksibilitas dalam perencanaan mengacu pada kemampuan untuk mengubah atau menyesuaikan rencana yang telah dibuat jika diperlukan. Hal ini memungkinkan perubahan yang direncanakan atau tidak terduga dalam lingkungan atau kondisi yang mempengaruhi pelaksanaan rencana.

Fleksibilitas dalam perencanaan dapat mencakup berbagai aspek, seperti perubahan strategi, alokasi sumber daya yang berbeda, penjadwalan ulang, atau penyesuaian tujuan. Dengan adanya fleksibilitas, perencanaan dapat tetap relevan dan efektif dalam menghadapi situasi yang berubah.

2. Adaptabilitas dalam Pengambilan Keputusan

Adaptabilitas dalam pengambilan keputusan mengacu pada kemampuan untuk mengubah atau menyesuaikan keputusan yang telah diambil jika diperlukan. Ketika situasi berubah atau informasi baru tersedia, pengambil keputusan perlu dapat mengevaluasi dan mengadaptasi keputusan mereka sesuai dengan perubahan tersebut.

Adaptabilitas melibatkan keterbukaan terhadap perubahan, kemampuan untuk mengambil langkah-langkah yang sesuai, dan kesiapan untuk memperbaiki keputusan yang telah diambil jika diperlukan. Dengan adanya adaptabilitas, pengambilan keputusan dapat tetap relevan dan efektif dalam menghadapi perubahan yang terjadi.

3. Fleksibilitas dalam pengambilan keputusan

Fleksibilitas juga penting dalam pengambilan keputusan. Dalam menghadapi situasi yang kompleks dan berubah, seringkali diperlukan keputusan yang dapat disesuaikan dengan kondisi terkini.

Fleksibilitas dalam pengambilan keputusan mencakup kemampuan untuk mempertimbangkan berbagai opsi, mengakomodasi perubahan data atau informasi baru, dan mengadaptasi keputusan sesuai dengan situasi yang berkembang.

4. Adaptabilitas dalam perencanaan

Selain adaptabilitas dalam pengambilan keputusan, adaptabilitas juga penting dalam perencanaan. Ketika kondisi lingkungan atau keadaan internal organisasi berubah, perencanaan harus mampu menyesuaikan strategi, tujuan, dan tindakan yang direncanakan. Adaptabilitas dalam perencanaan memungkinkan fleksibilitas dalam mengubah rencana yang telah ditetapkan untuk menghadapi perubahan dan mencapai tujuan yang diinginkan.

Dari penjelasan di atas, dapat dikemukakan bahwa fleksibilitas dan adaptabilitas memiliki peran penting dalam perencanaan dan pengambilan keputusan.

Fleksibilitas memungkinkan perubahan dan penyesuaian rencana, strategi, dan tindakan sesuai dengan situasi yang berubah, sementara adaptabilitas memungkinkan pengambil keputusan untuk menyesuaikan keputusan yang telah diambil dengan perubahan informasi atau kondisi yang terjadi. Keduanya memungkinkan respons yang tepat terhadap perubahan dan ketidakpastian, serta menjaga relevansi dan efektivitas perencanaan dan pengambilan keputusan dalam menghadapi kompleksitas dunia nyata.

6.5. Kontinuitas dan Kohesivitas

Kontinuitas dan kohesivitas adalah dua karakteristik penting dalam perencanaan dan pengambilan keputusan. Berikut penjelasan mengenai kedua konsep tersebut:

1. Kontinuitas dalam Perencanaan dan Pengambilan Keputusan
Kontinuitas mengacu pada kelangsungan atau keterusan dalam perencanaan dan pengambilan keputusan. Ini berarti bahwa proses perencanaan dan pengambilan keputusan

harus dilakukan secara berkesinambungan dan terus-menerus, bukan hanya sebagai tindakan satu kali.

Kontinuitas dalam perencanaan melibatkan pembaruan dan evaluasi berkala terhadap rencana yang ada. Perubahan lingkungan atau kebutuhan dapat mempengaruhi keefektifan rencana, oleh karena itu, perlu dilakukan peninjauan dan penyempurnaan secara teratur.

Dalam pengambilan keputusan, kontinuitas melibatkan pemantauan dan evaluasi terhadap keputusan yang telah diambil. Jika diperlukan, keputusan tersebut dapat direvisi atau diperbaiki untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Kontinuitas dalam perencanaan dan pengambilan keputusan adalah penting untuk menjaga konsistensi, ketepatan, dan kinerja yang optimal. (Robbins, S. P., dan Coulter, M., 2017)

2. Kohesivitas dalam Perencanaan dan Pengambilan Keputusan
Kohesivitas mengacu pada tingkat kesatuan, kebersamaan, dan kolaborasi dalam proses perencanaan dan pengambilan keputusan. Ini mencakup kerjasama tim, saling pengertian, dan komunikasi yang efektif antara semua pihak yang terlibat.

Dalam perencanaan, kohesivitas memastikan bahwa semua pemangku kepentingan memahami dan berkomitmen terhadap tujuan yang sama, serta bekerja bersama untuk mencapai tujuan tersebut.

Dalam pengambilan keputusan, kohesivitas memastikan bahwa semua pemangku kepentingan berbagi informasi, pandangan, dan pengetahuan mereka secara terbuka, sehingga keputusan yang diambil mencerminkan pemahaman bersama dan persetujuan kelompok.

Kohesivitas dalam perencanaan dan pengambilan keputusan penting untuk mencapai pemahaman yang sama di antara semua pihak terlibat dan mendorong kerjasama yang efektif. (Kasali, R., 2003)

Dengan adanya kontinuitas dan kohesivitas dalam perencanaan dan pengambilan keputusan, organisasi atau

individu dapat menjaga kesinambungan, konsistensi, dan keefektifan dalam menghadapi perubahan dan mencapai tujuan yang diinginkan.

3. **Kontinuitas dalam Perencanaan dan Pengambilan Keputusan**
Kontinuitas dalam perencanaan dan pengambilan keputusan juga mencakup aspek waktu yang berkelanjutan. Artinya, perencanaan dan pengambilan keputusan tidak hanya berfokus pada jangka pendek, tetapi juga harus mempertimbangkan jangka panjang.

Hal ini memungkinkan organisasi atau individu untuk mengintegrasikan perencanaan dan keputusan ke dalam visi dan strategi yang lebih luas.

4. **Kohesivitas dalam Perencanaan dan Pengambilan Keputusan**
Selain kerjasama dan komunikasi yang efektif, kohesivitas dalam perencanaan dan pengambilan keputusan juga melibatkan pengembangan kepercayaan dan saling menghormati di antara anggota tim atau pemangku kepentingan yang terlibat.

Kepercayaan dan rasa saling menghormati menciptakan lingkungan kerja yang positif, memfasilitasi kolaborasi yang lebih baik, dan meningkatkan kemampuan untuk mencapai tujuan bersama.

Kontinuitas dan kohesivitas adalah faktor penting dalam perencanaan dan pengambilan keputusan untuk mencapai stabilitas, konsistensi, dan efektivitas dalam upaya mencapai tujuan organisasi. (Robbins, S. P., & Coulter, M., 2017)

5. **Kontinuitas dalam Perencanaan dan Pengambilan Keputusan**
Kontinuitas dalam perencanaan dan pengambilan keputusan mencakup upaya untuk menjaga konsistensi dalam tindakan dan keputusan yang diambil seiring waktu. Hal ini melibatkan pemantauan dan evaluasi berkala terhadap progres perencanaan dan keputusan yang telah diimplementasikan, serta kemampuan untuk melakukan penyesuaian jika diperlukan.

Dengan menjaga kontinuitas, organisasi atau individu dapat meminimalkan ketidakpastian dan mencapai keberlanjutan dalam pencapaian tujuan.

6. Kohesivitas dalam Perencanaan dan Pengambilan Keputusan
Kohesivitas dalam perencanaan dan pengambilan keputusan melibatkan kerjasama, saling pengertian, dan kebersamaan di antara anggota tim atau pemangku kepentingan yang terlibat.

Ketika ada kohesivitas yang kuat, tim memiliki kemampuan untuk bekerja secara sinergis, mengatasi perbedaan pendapat, dan mencapai kesepakatan yang lebih baik. Selain itu, kohesivitas juga memperkuat komunikasi yang efektif, berbagi informasi, dan pemahaman bersama terhadap tujuan dan strategi perencanaan.

Kontinuitas dan kohesivitas dalam perencanaan dan pengambilan keputusan dapat memperkuat kerja tim, meningkatkan komitmen, dan mengoptimalkan efektivitas dalam mencapai hasil yang diinginkan. (Yukl, G., 2010)

6.6. Pengukuran dan Evaluasi

Pengukuran dan evaluasi adalah dua aspek penting dalam perencanaan dan pengambilan keputusan.

Berikut adalah penjelasan mengenai keduanya:

1. Pengukuran dalam Perencanaan dan Pengambilan Keputusan
Pengukuran dalam perencanaan dan pengambilan keputusan melibatkan penggunaan metode dan alat untuk mengumpulkan data, informasi, atau indikator yang relevan untuk mengukur kemajuan, kinerja, atau pencapaian terhadap tujuan yang telah ditetapkan. Pengukuran yang efektif memungkinkan evaluasi objektif, pemantauan progres, dan identifikasi kekuatan serta kelemahan dalam pelaksanaan rencana atau keputusan.
2. Evaluasi dalam Perencanaan dan Pengambilan Keputusan
Evaluasi dalam perencanaan dan pengambilan keputusan adalah proses penilaian yang sistematis terhadap hasil,

dampak, efektivitas, dan efisiensi dari rencana atau keputusan yang telah diimplementasikan.

Evaluasi bertujuan untuk mengukur sejauh mana tujuan telah tercapai, mengidentifikasi peluang perbaikan, dan menyediakan umpan balik yang berharga untuk perbaikan masa depan. Evaluasi juga membantu dalam mengidentifikasi keputusan yang berhasil dan tidak berhasil, serta memberikan informasi yang penting untuk pengambilan keputusan di masa depan.

Pengukuran dan evaluasi yang tepat merupakan kunci dalam perencanaan dan pengambilan keputusan yang efektif. Ia menekankan pentingnya pengukuran yang akurat dan evaluasi berkelanjutan untuk memastikan keberhasilan pelaksanaan rencana dan keputusan. (Drucker, P. F., 2012)

3. Tujuan Pengukuran dan Evaluasi Pengukuran dan evaluasi dilakukan dengan tujuan yang jelas.

Tujuan pengukuran adalah untuk mendapatkan data dan informasi yang objektif mengenai kemajuan, pencapaian tujuan, atau kinerja. Sementara itu, tujuan evaluasi adalah untuk mengevaluasi efektivitas, efisiensi, dampak, atau manfaat dari rencana atau keputusan yang telah diimplementasikan.

4. Metode dan Indikator Pengukuran Pengukuran menggunakan metode dan indikator yang relevan dengan tujuan yang ingin dicapai.

Metode pengukuran dapat meliputi pengumpulan data kuantitatif dan kualitatif, penggunaan alat ukur, survei, observasi, atau analisis dokumen. Indikator pengukuran haruslah dapat memberikan gambaran yang jelas dan terukur tentang kemajuan atau pencapaian tujuan.

5. Pemanfaatan Hasil Pengukuran dan Evaluasi Hasil pengukuran dan evaluasi yang diperoleh harus dimanfaatkan secara efektif.

Informasi yang didapatkan dari pengukuran dan evaluasi dapat digunakan untuk membuat keputusan yang lebih baik, melakukan perbaikan pada rencana yang sedang berjalan, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan, serta meningkatkan kinerja organisasi atau individu.

6. Kontinuitas Pengukuran dan Evaluasi Pengukuran dan evaluasi bukanlah tindakan sekali jalan, tetapi harus dilakukan secara berkelanjutan.

Proses ini memungkinkan pemantauan yang terus-menerus terhadap progres, adaptasi terhadap perubahan kondisi atau kebutuhan, serta peningkatan secara berkelanjutan terhadap kinerja dan pencapaian tujuan.

7. Keberlanjutan Pengukuran dan Evaluasi Pengukuran dan evaluasi yang efektif harus memiliki aspek keberlanjutan. Ini berarti bahwa pengukuran dan evaluasi tidak hanya dilakukan sebagai tindakan satu kali, tetapi secara berkelanjutan sepanjang waktu.

Dengan adanya pengukuran dan evaluasi yang berkelanjutan, organisasi atau individu dapat memonitor kemajuan, mengidentifikasi perubahan yang diperlukan, dan melacak pencapaian tujuan jangka panjang.

8. Penggunaan Data dalam Pengambilan Keputusan Pengukuran dan evaluasi menghasilkan data dan informasi yang berharga. Penting untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan digunakan secara efektif dalam proses pengambilan keputusan.

Data tersebut dapat digunakan untuk memberikan wawasan dan pemahaman yang lebih baik tentang situasi, mengidentifikasi kebutuhan yang perlu diprioritaskan, dan mendukung pemilihan keputusan yang berdasarkan bukti.

9. Responsif terhadap Temuan Pengukuran dan Evaluasi Pengukuran dan evaluasi sering mengungkapkan temuan yang mungkin memerlukan tindakan perbaikan atau penyesuaian.

Penting bagi organisasi atau individu untuk menjadi responsif terhadap temuan tersebut. Hal ini melibatkan kemauan dan kemampuan untuk mengubah rencana, strategi, atau tindakan yang telah direncanakan berdasarkan hasil pengukuran dan evaluasi yang diperoleh.

Dengan memperhatikan aspek-aspek tersebut, pengukuran dan evaluasi dalam perencanaan dan pengambilan keputusan dapat menjadi alat yang efektif untuk menginformasikan dan meningkatkan proses serta hasil akhir.

DAFTAR PUSTAKA

- Brown, L. R. 2008. *Plan B 3.0: Mobilizing to Save Civilization*. New York: W. W. Norton & Company.
- Bryson, J. M. 2018. *Strategic Planning for Public and Nonprofit Organizations: A Guide to Strengthening and Sustaining Organizational Achievement*. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.
- David, F. R. 2011. *Strategic Management: Concepts and Cases*. New Jersey: Pearson.
- Drucker, P. F. 2012. *Manajemen Dasar: Fungsi dan Tugas Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Drucker, P. F. 1999. *Management Challenges for the 21st Century*. New York: HarperBusiness.
- Griffin, R. W. 2011. *Fundamentals of Management*. Boston, Massachusetts: Cengage Learning.
- Indrawati, S. M. 2010. *Perencanaan Pembangunan: Konsep dan Praktik*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Irianto, D. 2010. *Manajemen Pengambilan Keputusan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kasali, R. 2003. *Manajemen Perubahan: Mengubah Organisasi Menuju Organisasi yang Mengubah*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kasali, R. 2003. *Manajemen Perubahan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Klein, G. 2008. *Naturalistic Decision Making*. *Human Factors*, 50(3), 456-460.
- Mursinto, D. 2016. *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: Pustaka Setia.

- Robbins, S. P., & Coulter, M. 2017. *Management*. New Jersey: Pearson.
- Salim, E. 2004. *Pembangunan Berkelanjutan: Suatu Pendekatan Analitis dan Praktis*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yukl, G. 2010. *Leadership in organizations*. New Jersey: Pearson Education.

BAB 7

PENORGANISASIAN

Oleh Dr. Sabil, S.E., M.M.,

7.1. Pendahuluan

Organisasi dapat dilihat sebagai wadah atau wadah orang-orang untuk bekerja sama dalam melakukan kegiatan guna mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Organisasi juga dipandang sebagai saluran hirarki jabatan atau jabatan yang secara jelas menggambarkan kewenangan garis komando, dan garis tanggung jawab dapat juga disebut garis koordinasi. Perkembangan lingkungan eksternal organisasi, termasuk kemajuan teknologi, menghasilkan spesialisasi bidang kerja dalam unit-unit organisasi dan keahlian yang dimiliki individu. Untuk mencapai organisasi diperlukan koordinasi karena koordinasi merupakan salah satu asas organisasi atau dengan kata lain sebagai cara untuk mencapai suatu kondisi yang diinginkan. Tujuan organisasi yang telah ditetapkan merupakan kondisi yang telah disepakati bersama oleh seluruh anggota organisasi. Dengan demikian tujuan organisasi dapat tercapai jika semua anggota organisasi mau bekerja sama dan kegiatannya dapat terkoordinasi dengan baik.

7.2. Pengorganisasian

Pengertian pengorganisasian menurut beberapa ahli

1. Henri Fayol (1841-1925): Fayol adalah seorang ahli manajemen yang dikenal dengan teori administrasinya. Menurut Fayol, pengorganisasian adalah proses mengatur dan menyusun struktur organisasi, tugas, wewenang, dan

hubungan antara anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

2. Max Weber (1864-1920): Weber adalah seorang sosiolog dan ahli organisasi. Menurut Weber, pengorganisasian adalah proses membangun hierarki otoritas yang terstruktur dengan jelas, aturan dan prosedur yang terdefinisi, serta pemisahan kekuasaan dan tanggung jawab dalam organisasi.
3. Chester Barnard (1886-1961): Barnard adalah seorang ahli organisasi dan manajemen. Menurut Barnard, pengorganisasian melibatkan upaya untuk mencapai koordinasi, kerjasama, dan pemahaman yang efektif antara individu-individu dalam organisasi.
4. Henry Mintzberg (1939-sekarang): Mintzberg adalah seorang profesor manajemen terkenal. Menurut Mintzberg, pengorganisasian adalah proses merancang struktur organisasi yang melibatkan pembagian tugas, koordinasi aktivitas, dan pengaturan hubungan antaranggota organisasi.

Menurut Robbins, S.P., Coulter, M., & DeCenzo, D.A. (2017), pengorganisasian merujuk pada proses merancang, mengembangkan, dan memelihara struktur organisasi agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengorganisasian melibatkan pengaturan tugas, pembagian wewenang, dan koordinasi kegiatan di dalam organisasi. Pada dasarnya, pengorganisasian melibatkan pemilihan bentuk struktur organisasi yang sesuai, pengaturan hubungan antarunit, serta pembagian dan koordinasi pekerjaan. Tujuan utama pengorganisasian adalah untuk menciptakan kerangka kerja yang efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara optimal.

Menurut Griffin, R.W., & Moorhead, G. (2019), pengorganisasian adalah proses merancang dan mengelola struktur organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Pengorganisasian melibatkan pembagian tugas, pembagian wewenang, dan koordinasi aktivitas-aktivitas yang berbeda dalam organisasi. Tujuan utama pengorganisasian adalah menciptakan kerangka kerja yang efektif dan efisien yang

memungkinkan individu-individu dalam organisasi bekerja secara kooperatif untuk mencapai tujuan bersama.

Pengorganisasian juga melibatkan pengaturan hubungan hierarki dan aliran wewenang dalam organisasi. Dalam proses pengorganisasian, tugas dan tanggung jawab didefinisikan dengan jelas, otoritas dan kekuasaan diberikan kepada individu-individu yang tepat, dan hubungan antara bagian-bagian organisasi ditetapkan. Pengertian di atas adalah pandangan ahli-ahli tersebut dan mungkin ada variasi dalam interpretasi mereka. Penting untuk dicatat bahwa pandangan mereka mungkin telah berkembang sejak saat itu, tetapi pemikiran mereka tetap menjadi dasar penting dalam studi pengorganisasian.

Pengorganisasian adalah proses perencanaan, pengelompokan, dan pengaturan berbagai sumber daya, seperti manusia, keuangan, dan materi, dalam suatu struktur atau kerangka kerja yang terorganisir untuk mencapai tujuan tertentu. Ini melibatkan pemilihan dan penempatan orang-orang ke dalam unit-unit organisasi, penentuan tanggung jawab dan wewenang, serta pembagian tugas dan koordinasi aktivitas agar tercapai efisiensi dan efektivitas dalam mencapai tujuan organisasi.

Pengorganisasian melibatkan beberapa elemen penting, antara lain:

1. **Struktur Organisasi:** Ini merujuk pada pola hubungan, saluran komunikasi, dan alur wewenang dalam organisasi. Struktur organisasi dapat berbentuk hirarkis, matriks, fungsional, atau kombinasi dari beberapa jenis struktur tersebut.
2. **Pembagian Tugas:** Ini melibatkan pembagian pekerjaan menjadi tugas-tugas yang dapat dilakukan oleh individu atau kelompok. Pembagian tugas yang jelas dan terdefinisi dengan baik membantu dalam menghindari tumpang tindih, mengurangi kebingungan, dan meningkatkan efisiensi kerja.
3. **Penentuan Wewenang dan Tanggung Jawab:** Ini melibatkan penugasan otoritas dan tanggung jawab kepada individu atau kelompok dalam organisasi.

Penentuan wewenang menentukan tingkat keputusan yang dapat diambil oleh individu, sementara penentuan tanggung jawab mengklarifikasi tugas dan kewajiban yang harus dilaksanakan.

4. Koordinasi: Ini melibatkan upaya untuk mengintegrasikan berbagai kegiatan dan usaha dalam organisasi agar berjalan sejalan dan saling mendukung. Koordinasi memastikan bahwa sumber daya yang ada digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengorganisasian merupakan salah satu fungsi manajemen yang penting dalam menciptakan kerangka kerja yang terstruktur dan terorganisir dalam organisasi. Dengan menggunakan prinsip-prinsip pengorganisasian, organisasi dapat mencapai efisiensi operasional, peningkatan produktivitas, serta pencapaian tujuan dan visi yang ditetapkan.

7.3. Fungsi-Fungsi Pengorganisasian

Fungsi pengorganisasian dalam manajemen telah dikaji oleh berbagai ilmuwan dan ahli manajemen selama bertahun-tahun. Berikut adalah beberapa pendapat dari beberapa ilmuwan terkemuka tentang fungsi pengorganisasian. Henri Fayol (1916): Henri Fayol, seorang ahli manajemen terkenal, mengemukakan bahwa fungsi pengorganisasian mencakup pembagian kerja, pembentukan struktur organisasi, pengoordinasian kegiatan, dan penempatan sumber daya secara efektif. Max Weber (1922): Max Weber mengembangkan konsep birokrasi sebagai bentuk pengorganisasian yang efisien dan rasional. Dia menekankan pentingnya pembagian tugas yang jelas, hierarki otoritas, aturan dan prosedur yang ditetapkan, serta seleksi berdasarkan kualifikasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Chester Barnard (1938): Chester Barnard mengemukakan bahwa fungsi pengorganisasian melibatkan proses mengintegrasikan upaya individu dan kelompok dalam

mencapai tujuan organisasi. Dia menekankan pentingnya komunikasi, koordinasi, dan motivasi dalam pengorganisasian. Peter Drucker (1954): Peter Drucker, seorang tokoh manajemen modern, berpendapat bahwa fungsi pengorganisasian melibatkan desain struktur organisasi yang efisien, alokasi tugas dan tanggung jawab, serta pengembangan sistem pengendalian yang tepat. Stephen Robbins (1996): Stephen Robbins mengemukakan bahwa fungsi pengorganisasian melibatkan pembagian kerja, pembentukan struktur organisasi, pengoordinasian kegiatan, serta pemilihan dan penempatan orang yang tepat di tempat yang tepat.

Gary Dessler (2015): Gary Dessler, seorang ahli manajemen kontemporer, menggambarkan fungsi pengorganisasian sebagai proses merancang struktur organisasi yang efektif, menentukan tugas dan tanggung jawab, serta memastikan koordinasi dan integrasi yang baik antara bagian-bagian organisasi. Pendapat dan teori para ilmuwan di atas memberikan wawasan tentang berbagai aspek fungsi pengorganisasian dalam manajemen. Perlu dicatat bahwa sumber-sumber yang lebih baru mungkin telah muncul setelah tahun referensi yang disebutkan di atas, tetapi informasi tersebut mencakup pemikiran penting yang relevan untuk pemahaman konsep pengorganisasian.

Suatu perusahaan atau badan usaha baik besar maupun kecil memerlukan organisasi yang disesuaikan dengan jenisnya. Adanya organisasi yang baik, tentu akan membantu manajemen dalam memperlancar kerja sama antar bagian dalam menjelaskan hubungan kerja antar bagian dalam menjelaskan hubungan kerja antara bagian yang satu dengan yang lain sehingga menimbulkan keteraturan dan keserasian dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Adapun pengertian pengorganisasian menurut (Hasibuan, 2003) adalah: "Suatu proses penentuan, pengelompokan dan pengaturan bermacam-macam aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan, menempatkan orang-orang pada setiap aktivitas ini, menyediakan alat-alat yang diperlukan, menetapkan wewenang yang secara relative didelegasikan kepada setiap individu yang akan melakukan aktivitas tersebut.

7.4. Tujuan Pengorganisasian

Tujuan pengorganisasian adalah untuk menciptakan suatu struktur yang efisien dan efektif dalam suatu organisasi. Pengorganisasian melibatkan pengaturan tugas-tugas, orang-orang, dan sumber daya lainnya ke dalam suatu sistem yang terkoordinasi agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan lebih baik Menurut (Robbins, S. P., Coulter, M., & DeCenzo, 2020)

fungsi pengorganisasian dalam manajemen memiliki beberapa tujuan utama:

1. Membentuk struktur organisasi: Fungsi pengorganisasian bertujuan untuk membentuk struktur organisasi yang jelas dan terorganisir. Ini melibatkan menentukan tugas, wewenang, dan tanggung jawab setiap individu dalam organisasi. Struktur organisasi yang efektif membantu dalam penyebaran tugas, koordinasi kegiatan, dan pengambilan keputusan.
2. Meningkatkan koordinasi: Fungsi pengorganisasian bertujuan untuk meningkatkan koordinasi antara berbagai unit atau departemen dalam organisasi. Ini melibatkan pembentukan saluran komunikasi yang efektif, penentuan hubungan kerja antara departemen, dan pengaturan kerja tim untuk mencapai tujuan bersama.
3. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas: Fungsi pengorganisasian bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja organisasi secara keseluruhan. Dengan menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat, mengklarifikasi tanggung jawab, dan menyusun prosedur kerja yang efisien, pengorganisasian dapat membantu meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja.
4. Meningkatkan fleksibilitas: Fungsi pengorganisasian juga bertujuan untuk meningkatkan fleksibilitas organisasi dalam menghadapi perubahan dan tantangan lingkungan.

Dengan membangun struktur yang adaptif dan memperkenalkan mekanisme pengaturan yang responsif, organisasi dapat dengan mudah menyesuaikan diri dengan perubahan kondisi pasar, teknologi, atau kebijakan.

5. Membentuk identitas dan budaya organisasi: Fungsi pengorganisasian juga berperan dalam membentuk identitas dan budaya organisasi. Ini melibatkan membangun nilai-nilai, norma, dan keyakinan bersama yang mencerminkan identitas organisasi. Identitas dan budaya yang kuat dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi dan meningkatkan kinerja serta loyalitas mereka.
6. Memfasilitasi pengembangan karir: Fungsi pengorganisasian juga dapat membantu dalam memfasilitasi pengembangan karir anggota organisasi. Dengan memberikan jalur karir yang jelas, peluang pelatihan dan pengembangan, serta mekanisme pengakuan dan reward yang adil, pengorganisasian dapat mendorong motivasi dan komitmen anggota organisasi.

Menurut (Daft, R. L., Murphy, J., & Willmott, 2020), tujuan pengorganisasian adalah untuk mencapai efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan organisasi, diantaranya:

- 1) **Efektivitas:** Tujuan pengorganisasian adalah mencapai efektivitas dalam organisasi, yaitu kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas berhubungan dengan sejauh mana organisasi berhasil mencapai hasil yang diinginkan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai efektivitas, pengorganisasian harus memastikan bahwa sumber daya yang ada dalam organisasi digunakan secara optimal dan bahwa setiap anggota organisasi bekerja menuju pencapaian tujuan bersama. Efisiensi Tujuan pengorganisasian juga melibatkan pencapaian efisiensi. Efisiensi mengacu pada penggunaan sumber daya organisasi dengan cara yang paling efektif dan hemat

biaya. Dalam pengorganisasian, penting untuk mengatur tugas, pekerjaan, dan struktur organisasi dengan cara yang memaksimalkan penggunaan sumber daya yang tersedia. Dengan mencapai efisiensi, organisasi dapat menghindari pemborosan sumber daya dan mengoptimalkan produktivitas. Tujuan pengorganisasian, seperti yang dikemukakan oleh (Jones, G. R., & George, 2020) Berikut adalah beberapa tujuan pengorganisasian yang umumnya diperlakukan dalam manajemen:

- 2) Mencapai Efisiensi: Tujuan utama pengorganisasian adalah mencapai efisiensi dalam operasi perusahaan. Hal ini melibatkan pengelolaan sumber daya yang tersedia secara efektif untuk mencapai hasil maksimal dengan biaya minimum. Dalam rangka mencapai efisiensi, organisasi harus mengorganisasikan struktur dan proses kerja mereka dengan cermat.
- 3) Meningkatkan Koordinasi dan Kolaborasi: Pengorganisasian bertujuan untuk meningkatkan koordinasi dan kolaborasi antara anggota organisasi. Dengan menetapkan struktur yang jelas dan membagi tugas dengan jelas, pengorganisasian membantu anggota organisasi untuk bekerja bersama secara efektif, saling berkoordinasi, dan saling mendukung dalam mencapai tujuan bersama.
- 4) Meningkatkan Produktivitas: Salah satu tujuan utama pengorganisasian adalah meningkatkan produktivitas organisasi. Dengan mengatur tugas dan tanggung jawab dengan tepat, mengalokasikan sumber daya secara efisien, dan memastikan adanya koordinasi yang baik, organisasi dapat meningkatkan produktivitas kerja dan mencapai hasil yang lebih baik.
- 5) Meningkatkan Kepuasan dan Keterlibatan Karyawan: Pengorganisasian yang baik dapat meningkatkan kepuasan dan keterlibatan karyawan. Dengan menyediakan struktur yang jelas, memberikan wewenang yang tepat kepada karyawan, dan memberikan kesempatan pengembangan karir,

organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan mendukung karyawan.

- 6) Mencapai Adaptabilitas **dan Inovasi**: Pengorganisasian juga bertujuan untuk mencapai adaptabilitas dan inovasi dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis. Dengan struktur yang fleksibel dan kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat, organisasi dapat merespons perubahan pasar dan teknologi yang terjadi, serta mendorong inovasi dalam produk, layanan, atau proses bisnis.

Tujuan pengorganisasian, seperti yang dijelaskan oleh (Mintzberg, H., Ahlstrand, B., & Lampel, 2020) adalah untuk menciptakan struktur dan kerangka kerja yang memungkinkan organisasi mencapai tujuan dan memaksimalkan kinerja mereka. Berikut adalah beberapa tujuan pengorganisasian menurut Mintzberg et al.:

1. Mengkoordinasikan kegiatan: Tujuan utama pengorganisasian adalah untuk mengatur dan mengkoordinasikan berbagai kegiatan dan fungsi dalam organisasi agar dapat berjalan secara efektif dan efisien. Dalam hal ini, pengorganisasian menciptakan kerangka kerja yang jelas untuk menentukan tugas, tanggung jawab, dan wewenang setiap individu atau kelompok dalam organisasi.
2. Meningkatkan efisiensi: Melalui pengorganisasian yang baik, organisasi dapat mencapai tingkat efisiensi yang lebih tinggi dengan menghindari tumpang tindih, duplikasi pekerjaan, dan kerugian sumber daya. Pengorganisasian yang tepat juga membantu dalam mengatur alur kerja yang efisien, mengurangi birokrasi, dan mempercepat pengambilan keputusan.
3. Memfasilitasi komunikasi: Salah satu tujuan penting pengorganisasian adalah memfasilitasi aliran komunikasi yang baik antara anggota organisasi. Dengan mengatur struktur yang jelas, hubungan antarbagian dan komunikasi antar individu dalam organisasi dapat

ditingkatkan, memungkinkan kolaborasi yang lebih baik dan pertukaran informasi yang efektif.

4. Meningkatkan koordinasi: Koordinasi yang efektif antara berbagai unit atau departemen dalam organisasi adalah tujuan lain dari pengorganisasian. Dengan mengatur hubungan dan saluran komunikasi yang tepat, pengorganisasian membantu memastikan bahwa berbagai bagian organisasi bekerja bersama secara sinergis dan terkoordinasi untuk mencapai tujuan bersama.
5. Mendorong inovasi dan adaptasi: Pengorganisasian yang baik mendorong inovasi dan adaptasi dalam organisasi. Dengan mengatur struktur yang fleksibel dan memfasilitasi aliran informasi dan ide-ide, pengorganisasian dapat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi kreativitas dan inovasi. Selain itu, pengorganisasian yang adaptif memungkinkan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal dan mempertahankan keunggulan kompetitif.

Tujuan pengorganisasian (Grant, 2020) adalah untuk mencapai efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan strategi perusahaan. Pengorganisasian melibatkan pengaturan struktur organisasi, pembagian tugas dan tanggung jawab, serta koordinasi kegiatan di dalam perusahaan.

Berikut adalah beberapa tujuan pengorganisasian yang mungkin dibahas dalam buku tersebut:

- a) **Meningkatkan efisiensi:** Pengorganisasian bertujuan untuk menciptakan struktur organisasi yang efisien. Ini melibatkan alokasi sumber daya yang tepat, pengaturan tugas dan tanggung jawab yang jelas, dan pengurangan tumpang tindih atau duplikasi pekerjaan. Dengan pengorganisasian yang baik, perusahaan dapat menghindari pemborosan sumber daya dan meningkatkan produktivitas.
- b) **Meningkatkan koordinasi:** Tujuan pengorganisasian adalah untuk menciptakan mekanisme koordinasi yang efektif antara berbagai bagian atau unit dalam

perusahaan. Hal ini penting untuk memastikan bahwa semua elemen organisasi bekerja bersama menuju tujuan bersama. Koordinasi yang baik dapat menghindari konflik, meningkatkan aliran informasi, dan memastikan keselarasan dalam upaya perusahaan.

- c) Meningkatkan fleksibilitas: Pengorganisasian juga bertujuan untuk menciptakan struktur organisasi yang fleksibel. Dalam lingkungan bisnis yang berubah dengan cepat, perusahaan perlu dapat menyesuaikan diri dan merespons perubahan tersebut. Pengorganisasian yang baik memungkinkan perusahaan untuk dengan cepat menyesuaikan struktur dan tugas agar sesuai dengan perubahan kondisi pasar atau strategi yang diperlukan.
- d) Meningkatkan akuntabilitas: Salah satu tujuan pengorganisasian adalah untuk memastikan adanya akuntabilitas di seluruh organisasi. Ini melibatkan penentuan tanggung jawab yang jelas dan pembagian wewenang yang tepat. Dengan adanya akuntabilitas yang jelas, setiap anggota organisasi dapat memahami tugas dan tanggung jawabnya serta bertanggung jawab atas hasil kerjanya.
- e) Meningkatkan inovasi dan pembelajaran: Pengorganisasian yang baik menciptakan lingkungan yang mendorong inovasi dan pembelajaran di dalam perusahaan. Ini melibatkan penciptaan struktur yang memungkinkan kolaborasi, pertukaran ide, dan pengembangan pengetahuan. Dengan adanya pengorganisasian yang mendukung inovasi dan pembelajaran, perusahaan dapat tetap relevan dan beradaptasi dengan perubahan pasar dan teknologi.

Secara umum Beberapa tujuan penting dari pengorganisasian antara lain:

1. Efisiensi: Tujuan utama dari pengorganisasian adalah mencapai efisiensi dalam penggunaan sumber daya organisasi. Dengan mengorganisasikan tugas-tugas dan orang-orang dengan baik, organisasi dapat menghindari

tumpang tindih, meminimalkan pemborosan, dan meningkatkan produktivitas.

2. Koordinasi: Pengorganisasian memungkinkan koordinasi yang lebih baik antara berbagai bagian atau unit dalam organisasi. Dengan menetapkan struktur organisasi yang jelas dan hubungan yang terdefinisi dengan baik antara bagian-bagian tersebut, organisasi dapat memastikan bahwa aktivitas yang saling terkait dilakukan dengan sinergi dan tidak bertentangan.
3. Pencapaian tujuan: Pengorganisasian bertujuan untuk membantu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan mengatur tugas-tugas, peran, dan tanggung jawab secara tepat, pengorganisasian memungkinkan fokus dan penekanan pada upaya yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.
4. Pengembangan karyawan: Pengorganisasian yang baik memungkinkan pengembangan karyawan dan pemanfaatan potensi mereka secara optimal. Dengan memberikan tanggung jawab yang sesuai, peluang pengembangan, dan struktur karir yang jelas, pengorganisasian dapat mendorong motivasi dan keterlibatan karyawan.
5. Adaptabilitas: Dalam lingkungan yang terus berubah, pengorganisasian yang baik juga harus mampu beradaptasi dengan cepat. Tujuan pengorganisasian termasuk menciptakan fleksibilitas dan kemampuan untuk berubah dalam menghadapi perubahan lingkungan, teknologi, atau kebutuhan pasar.

Secara keseluruhan, tujuan pengorganisasian adalah menciptakan suatu struktur yang memungkinkan organisasi beroperasi secara efisien, mencapai tujuan, mengkoordinasikan kegiatan, mengembangkan karyawan, dan beradaptasi dengan perubahan.

7.5. Faktor-faktor Perancangan struktur Organisasi

Perancangan struktur organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor utama yang mencakup:

- a) Tujuan Organisasi: Struktur organisasi harus didesain untuk mencapai tujuan utama organisasi. Tujuan ini dapat berkaitan dengan pertumbuhan, profitabilitas, efisiensi, inovasi, atau pelayanan pelanggan. Tujuan organisasi akan mempengaruhi desain struktur, misalnya apakah organisasi perlu memiliki struktur fungsional, matriks, atau berbasis proyek.
- b) Ukuran Organisasi: Ukuran organisasi, baik dalam hal jumlah karyawan maupun tingkat kompleksitas operasional, dapat mempengaruhi perancangan struktur. Organisasi yang besar mungkin memerlukan struktur yang lebih hierarkis dengan tingkat manajemen yang lebih banyak, sementara organisasi yang lebih kecil mungkin dapat mengadopsi struktur yang lebih datar. Menurut (Scott, 2014) ukuran organisasi dapat didefinisikan sebagai dimensi atau karakteristik kuantitatif yang menggambarkan kompleksitas, ruang lingkup, atau skala operasional suatu organisasi. Menurut (Robbins, S. P., Coulter, M., & DeCenzo, 2017), Ukuran organisasi dapat diukur berdasarkan jumlah karyawan yang bekerja di dalamnya. Misalnya, organisasi dapat dikategorikan sebagai mikro, kecil, menengah, atau besar berdasarkan jumlah karyawan yang dimiliki.
- c) Lingkungan Eksternal: Faktor-faktor eksternal seperti pasar, industri, regulasi pemerintah, dan tren sosial juga dapat memengaruhi perancangan struktur organisasi. Misalnya, dalam industri yang sangat kompetitif, struktur organisasi yang fleksibel dan adaptif mungkin lebih sesuai untuk merespons perubahan yang cepat.
- d) Teknologi: Kemajuan teknologi dapat mempengaruhi bagaimana pekerjaan dilakukan dalam organisasi dan oleh siapa. Perkembangan teknologi informasi, misalnya, telah memungkinkan adopsi struktur organisasi yang lebih terdesentralisasi dan berbasis tim.
- e) Kultur Organisasi: Nilai-nilai, norma, dan budaya organisasi juga memainkan peran penting dalam

perancangan struktur. Organisasi dengan budaya yang lebih kolaboratif dan egaliter mungkin cenderung memiliki struktur yang lebih datar dan berbasis tim, sementara organisasi dengan budaya yang lebih hierarkis mungkin memiliki struktur yang lebih berjenjang.

- f) Strategi Organisasi: Strategi organisasi yang diadopsi, seperti strategi diferensiasi, strategi biaya rendah, atau strategi fokus, juga akan mempengaruhi perancangan struktur. Misalnya, jika organisasi berfokus pada inovasi produk, maka struktur organisasi yang memungkinkan kolaborasi dan komunikasi yang intens antardepartemen mungkin lebih sesuai. Menurut (Glinow, 2017), Strategi organisasi dapat mencakup berbagai elemen, termasuk analisis pasar, penentuan segmen pasar yang dituju, pengembangan produk atau layanan, pengaturan operasional, pengelolaan sumber daya manusia, dan pemilihan pendekatan pemasaran yang tepat. Ini melibatkan proses perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian yang berkelanjutan untuk memastikan bahwa organisasi mencapai sasarnya dan dapat beradaptasi dengan lingkungan yang berubah.
- g) Perubahan Organisasi: Organisasi yang mengalami perubahan signifikan, seperti restrukturisasi, merger, atau ekspansi internasional, mungkin perlu menyesuaikan struktur mereka untuk mencapai tujuan perubahan tersebut.

Faktor-faktor ini dapat saling berinteraksi dan kompleks, dan perancangan struktur organisasi harus mempertimbangkan semua aspek ini untuk mencapai kesesuaian dan keseimbangan yang tepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Daft, R. L., Murphy, J., & Willmott, H. (2020) *Organization theory and design*. Cengage Learning.
- Glinow, S. L. M. dan M. A. Von (2017) *Organizational Behavior: Emerging Realities for the Workplace Revolution*. McGraw-Hill.
- Grant, R. M. (2020) *Contemporary Strategy Analysis: Text and Cases Edition*. Wiley Publishing, Inc.
- Hasibuan, H. M. S. . (2003) *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi AksaraManajemen, UII.
- Jones, G. R., & George, J. M. (2020) *Essentials of Contemporary Management*. McGraw-Hill Education.
- Mintzberg, H., Ahlstrand, B., & Lampel, J. (2020) *Strategy Safari: A Guided Tour Through The Wilds of Strategic Management*. Pearson.
- Robbins, S. P., Coulter, M., & DeCenzo, D. A. (2017) *Fundamentals of management*. Pearson.
- Robbins, S. P., Coulter, M., & DeCenzo, D. A. (2020) *Fundamentals of Management*. Pearson.
- Scott, W. R. (2014) *Organizations and organizing: Rational, natural and open systems perspectives*. Pearson.

BAB 8

MANAJER DAN KEPEMIMPINAN

Oleh Utin Nina Hermina, S.E., M.Si

8.1. Pendahuluan

Secara umum pemahaman arti dari istilah Manajer dan Kepemimpinan memiliki arti yang berbeda. Manajer atau pemimpin, merupakan orang yang memiliki kegiatan memimpin suatu organisasi, istilah pemimpin juga dikenal dengan nama manajer. Jika manajer adalah orang yang memimpin, sedangkan kepemimpinan adalah sifat yang seharusnya dimiliki oleh setiap pimpinan atau manajer. Kepemimpinan atau dengan istilah *leadership*. Namun tidak semua manajer harus memiliki sifat kepemimpinan. Setiap inidvidu dapat menjadi pimpinan, bisa saja karena dipilih oleh pihak atasan, atau karena dengan cara demokrasi atau terpilih dengan suara terbanyak. Hasil keputusan atasan tersebut tidak selalu tepat, demikian juga dengan pemilihan suara langsung belum tentu karena terpilih karena kemampuannya. Dengan demikian seorang pimpinan yang terpilih ternyata tidak mempunyai bakat kepemimpinan atau sifat memimpin sehingga tidak mendapat dukungan dari bawahannya. Sebaliknya orang yang punya sifat atau bakat kepemimpinan belum tentu bisa menjadi pimpinan. Hal ini mungkin disebabkan orang tersebut tidak mendapat dukungan atau tidak terpilih oleh atasan. Namun bisa juga terjadi, meskipun sudah memiliki bakat atau sifat kepemimpinan, tapi adanya kefanatikan baik atas dasar kepentingan politik, kesukuan, agama, ambisi, alumni dan sebagainya dapat

menyebabkan orang tersebut tidak terpilih menjadi pimpinan. Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai bakat, sifat ataupun karakteristik tertentu yang harus di miliki oleh setiap orang yang menjabat sebagai pimpinan/manajer.

Hal ini berarti bahwa untuk pimpinan militer dan pimpinan perusahaan misalnya berbeda karena situasi kondisinya berbeda. Pada pimpinan militer mungkin stabilitas dalam emosi yang mendapat perhatian lebih utama. Sedangkan pimpinan perusahaan tidak dapat menerapkan gaya kepemimpinan dengan emosional atau bergaya militer, karena akan beda penerimaan dari karyawan diperusahaan yang tentunya tidak dapat diperlakukan secara keras, dan militer. kepemimpinan bukan saja merupakan bawaan orang sejak lahir, namun lebih kepada kemampuan kepribadian seseorang yang diperolehnya sejak ia mulai bisa bersosialisasi. Kepemimpinan sangat penting untuk dipelajari oleh orang-orang yang menjadi pimpinan dan calon pemimpin. Dengan mempelajarinya maka berarti akan dapat meningkatkan kemampuan kepemimpinan yang telah dimiliki, supaya kualitas kepemimpinan menjadi lebih baik, menjadi pemimpin harus melewati proses dan pengalaman, dengan proses, dan pengalaman maka bakat, sifat dan karakteristik kepemimpinan akan muncul.

8.2. Manajer

Pengertian Manajer atau pimpinan dapat diartikan sebagai seseorang yang memiliki tugas dan tanggungjawab untuk memimpin atau mengelola organisasi. Manajer dikatakan sebagai orang yang mempunyai bawahan dan orang yang memiliki wewenang. Berikut ini adalah pengertian Manajer secara umum menurut Handoko dalam bukunya, (2016:17), yaitu manajer adalah orang yang memiliki tanggung jawab atas bawahan, dan sumber daya- sumber daya dalam suatu organisasi. Pengertian lain menurut James Stoner dalam Fahmi (2014:10), dinyatakan bahwa Manajer adalah seseorang yang

berperan sebagai perencana, pengorganisasian, pemimpin, dan pengendali organisasi.

Berdasarkan pengertian tersebut, Stonner mengartikan Manajer dengan 9 pengertian Manajer, yaitu. :

1. Manajer adalah orang yang bekerja dengan orang lain
2. Manajer adalah orang bertanggung jawab dan bertanggung gugat
3. Manajer adalah orang yang menyelaraskan tujuan yang saling bertentangan dan menentukan prioritas
4. Manajer adalah orang yang harus berpikir secara analitis dan konseptual
5. Manajer adalah orang yang menjadi penengah (mediator)
6. Manajer adalah seorang politikus
7. Manajer adalah seorang diplomat
8. Manajer adalah sebagai symbol
9. Manajer adalah seseorang yang mengambil keputusan yang sulit

Pengertian lain, Manajer juga dapat diartikan sebagai orang yang memiliki wewenang, memerintahkan karyawannya, untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya untuk mencapai tujuan. Pendapat lain mengatakan manajer adalah seseorang yang bekerja melalui atau menggunakan orang lain yang melakukan koordinasi pada kegiatan-kegiatan mereka untuk mencapai target atau tujuan organisasi. Pemimpin itu harus mempunyai bawahan, harus dapat membagi pekerjaannya dan harus tetap bertanggungjawab terhadap pekerjaan tersebut. Menurut Hasibuan, pengertian Manajer juga diartikan sebagai orang yang mencapai tujuannya melalui kegiatan-kegiatan orang lain. (2020:20). Sehingga dapat dipastikan bahwa manajer atau pimpinan adalah orang yang memiliki wewenang, dan dengan

wewenangannya ia menggerakkan orang lain atau bawahannya untuk bekerja.

Pemimpin atau manajer juga dikatakan sebagai orang yang bisa mempengaruhi orang lain dan memiliki wewenang serta otoritas manajerial. Orang yang memiliki kemampuan yang dapat mempengaruhi para pengikutnya untuk melakukan kerja sama kearah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

8.3. Tugas Utama Manajer

Sebagai seorang manajer tentulah menjadi kewajibannya untuk menjalankan kegiatan perusahaan, manajer memiliki tugas utama yaitu harus mampu memimpin, mempengaruhi, mengarahkan dan menggerakkan bawahannya dengan tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan agar dapat tercapai. Untuk mencapai tujuan tersebut, manajer harus mempunyai karakteristik sebagai berikut:

1. Dicintai dan disegani oleh karyawan
2. Kemampuannya lebih menonjol
3. Mampu menggerakkan dan mengkoordinir karyawannya.

Seorang pimpinan dapat dicintai dan disegani oleh bawahannya untuk itu pimpinan tersebut harus mempunyai karakteristik sebagai berikut :

1. Tidak ego
2. Adil
3. Jujur
4. Emphati
5. Menjadi suri teladan

Bagi manajer mampu menjalankan tugas menjadi pimpinan dengan baik maka dia harus mempunyai sifat-sifat lebih baik dari pada bawahannya. Pimpinan tersebut harus mempunyai karakteritik sebagai berikut :

- a. Bertanggung jawab.
- b. Mempunyai pengalaman dalam pekerjaannya.
- c. Kompeten
- d. Kreatif dan inovatif
- e. Memiliki jiwa yang sehat dan jasmani yang sehat

Bagi pimpinan kemampuan mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya hanya dapat dilakukan bila pemimpin mempunyai karakteristik tertentu. Karakteristik tertentu tersebut antara lain:

1. Bisa memotivasi karyawannya.
2. berkemampuan memilih asistent yang tepat dan menempatkan pada posisi yang tepat.
3. Dapat menciptakan komunikasi dengan dua arah.
4. Ilmu pengetahuan tentang hubungan manusia cukup luas
5. Berwibawa
6. Emosi yang stabil

Pendapat dari ahli manajemen George R. Terry (2020) menyatakan karakteristik yang diperlukan bagi seorang manajer antara lain :

1. Memiliki jiwa yang sehat dan badan yang kuat/ sehat
2. Pengendalian emosional yang stabil
3. Pengetahuan tentang manusia cukup luas,
4. Dapat memotivasi diri pribadi,
5. Dapat menjalin komunikasi yang baik,
6. Memiliki kecakapan dalam mendidik
7. Suka bergaul dan suka membantu
8. Memiliki kemampuan teknis.

8.3.1. Ciri-ciri Pemimpin

Menjadi pemimpin adalah keinginan bagi semua orang namun tidaklah mudah untuk dapat menjadi seorang pemimpin. Untuk menjadi seorang pemimpin yang ideal dibutuhkan syarat-

syarat yang tergambarkan dalam bentuk ciri-ciri yang dimiliki. (Fahmi : 2014: 60)

Berikut ini merupakan ciri-ciri untuk menjadi seorang pemimpin yang tepat, adalah:

- a. Mempunyai kemampuan yang tepat sesuai pada masanya. Artinya kemampuan yang dimilikinya sangat bermanfaat untuk diterapkan pada masa itu, dan kemampuan tersebut diakui oleh banyak pihak serta para pakar pada khususnya. Contohnya pada masa covid 19 kondisi ekonomi Indonesia sedang mengalami fluktuasi dan inflasi yang tidak diharapkan, maka pemimpin perusahaan mencoba untuk mampu bertahan dengan kondisi perusahaan dan karyawan yang dimiliki. Artinya pimpinan perusahaan tetap tidak ingin memberhentikan sebagian karyawan (PHK), menurunkan gaji karyawan, pemutusan kerja karyawan kontrak, dan sejenisnya karena kondisi covid 19 yang berdampak omset atau pendapatan perusahaan mengalami penurunan, jikapun penghematan atau efisiensi ingin dilakukan maka itu cukup dengan pembatasan penggunaan AC, penggunaan ruangan kantor dan fasilitas kantor, dengan sistem WFH (work from Home) membatasi jumlah karyawan yang bekerja di kantor, berdampak pada pengeluaran operasional kantor. Namun dengan efisiensi yang dilakukan perusahaan tidak perlu melakukan PHK kepada karyawan. Sehingga kebersamaan dan loyalitas antara karyawan dengan pimpinan tetap tinggi.
- b. Mencoba untuk empathic kepada karyawan, sehingga setiap permasalahan dapat dibantu penyelesaiannya, serta mampu memberikan solusi terhadap permasalahan tersebut.
- c. Melaksanakan the right man and the right place secara tepat dan baik. The right man and the right place merupakan istilah penempatan karyawan sesuai dengan tempatnya dan kemampuan atau kompetensi yang dimilikinya.

Pemahaman dari ciri-ciri pemimpin di atas sebaiknya kita mencoba memahami lebih dalam tentang ciri-ciri pemimpin

dengan melihat pendapat yang dikemukakan oleh George R. Terry. George R. Terry dalam bukunya (2020:168), mengemukakan delapan ciri dari pemimpin, yaitu:

1. *Energy*: mempunyai kekuatan mental dan fisik.
2. Stabilitas emosi: seorang pemimpin tidak boleh berprasangka jelek terhadap bawahannya, ia tidak boleh cepat marah dan percaya pada diri sendiri harus cukup besar.
3. *Human relationship*: mempunyai pengetahuan tentang hubungan manusia.
4. *Personal Motivation* : keinginan menjadi pemimpin yang besar, serta dapat memotivasi diri sendiri
5. *Communication skill*: memiliki kecakapan untuk berkomunikasi.
6. *Teaching skill* : memiliki kemampuan untuk mengajarkan, menjelaskan dan mengembangkan bawahannya.
7. *Social skill*: memiliki keahlian di bidang sosial, supaya terjamin kepercayaan dan kesetiaan bawahannya. Ia harus suka menolong, senang jika bawahannya maju, peramah serta luwes dalam pergaulan.
8. *Technical competent*. mempunyai kecakapan menganalisis, merencanakan, mengorganisasi, mendelegasikan wewenang, mengambil keputusan dan mampu menyusun konsep.

8.4. Kepemimpinan

merupakan bagian dari ilmu manajemen, untuk memimpin, mengelola, mengkoordinir bawahan melakukan tugas menjalankan kegiatan. Kepemimpinan merupakan kegiatan penting untuk menjalankan operasional perusahaan ataupun organisasi. Kepemimpinan dapat menjadi pemberi inspirasi dan motivasi kepada semua karyawan untuk bekerja sebaik mungkin demi mendapatkan hasil yang ingin dicapai.

Pemimpin dan kepemimpinan merupakan hubungan sebab akibat yang tidak dapat dipisahkan, bagikan mata uang dengan dua sisi yang saling berkaitan satu sama lainnya karena jika dipisahkan salah satu tidak berfungsi, karena harus dilihat sebagai satu kesatuan. Seorang pemimpin harus memiliki karakter dan sifat kepemimpinan yang menjiwoinya, dan sifat kepemimpinan yang dimiliki dari seorang pemimpin tidak bisa di dapat dengan instant karena harus melalui proses yang terbentuk dari waktu ke waktu hingga akhirnya melebur menjadi sebuah karakteristik. Dapat dikatakan bahwa tidak semua orang memiliki sifat kepemimpinan namun dengan tekad yang gigih dan semangatnya, akhirnya mampu melahirkan sikap kepemimpinan pada dirinya .

Beberapa definisi berikut ini tentang Kepemimpinan untuk menjelaskan arti dari Kepemimpinan. (Fahmi :2014 :58)

1. Menurut Stephen P. Robbins dalam Fahmi (2014:58); Kepemimpinan: Kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini adalah para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan
2. Menurut Richard L. Daft dalam Fahmi (2014:58); Kepemimpinan (leadership) adalah kemampuan mempengaruhi orang untuk kegiatan individu dan kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu .
3. Menurut Stoner dalam Handoko (2016 :292), Kepemimpinan manajerial adalah sebagai proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya.
4. Menurut George R. Terry, (2020:163) Kepemimpinan adalah suatu pertumbuhan alami dari orang-orang yang berserikat untuk suatu tujuan dalam suatu kelompok.

Pengertian kepemimpinan ini memberikan tiga implikasi penting, yaitu :

1. Kepemimpinan menyangkut orang lain, bawahan atau pengikut. Kesiediaan mereka untuk bersedia menerima perintah ataupun arahan dari pimpinan.
2. Kepemimpinan berhubungan dengan pembagian kekuasaan yang tidak seimbang antara pemimpin dengan anggota kelompok. Pemimpin mempunyai wewenang untuk mengarahkan berbagai anggota kelompok, namun anggota tidak dapat mengarahkan pimpinan.
3. Kepemimpinan dapat mempengaruhi bawahan untuk melaksanakan tugas tertentu dan bagaimana mengerjakan tugas tersebut dengan cara tepat. (Handoko :2016 :292)

Dari ketiga implikasi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kegiatan yang melibatkan orang lain, berhubungan dengan kekuasaan dan memiliki wewenang untuk mengarahkan anggota melaksanakan perintahnya. Kepemimpinan dapat dilaksanakan jika ada bawahan atau anggota organisasinya, atau pengikut. Kepemimpinan dapat berjalan jika dari organisasi tersebut memiliki anggota.

8.5. Nilai-nilai Kepemimpinan

Kegiatan kepemimpinan tidak dapat terlepas dari nilai-nilai yang dimiliki oleh pemimpin, seperti diungkapkan oleh Guth dan Taguiri (dalam Fahmi, 2014 :64), yaitu:

- 1) Nilai Teoritis, yaitu nilai-nilai yang berhubungan dengan usaha mencari kebenaran dan mencari kebenaran secara rasional.
- 2) Nilai Ekonomis, yaitu ada ketertarikan pada aspek-aspek kehidupan yang penuh kebahagiaan

- 3) Nilai Sosial, memiliki rasa emphati pada orang lain, toleransi dan tidak egois.
- 4) Nilai Politis, berfokus pada kekuasaan dan melihat kemampuan sebagai faktor yang sangat penting dalam kehidupannya.
- 5) Nilai Religius, setiap kegiatan atau aktivitas di hubungkan dengan kekuasaan Sang Pencipta.

Nilai-nilai yang dimiliki oleh pemimpin dari ke lima tersebut pada prinsipnya bisa bertambah lebih banyak lagi dari pada itu, namun secara umum hanya dikenal lima. dapat kita taambahkan beberapa hal yang bisa kita jadikan bahan diskusi dalam melihat nilai nilai pemimpin, yaitu

- a. Sikap bijaksana. Sikap bijaksana ini menyangkut dengan kemampuan dalam pengambilan keputusan yang tidak berat sebelah, namun keputusan yang diambil adalah memikirkan banyak segi dan seimbang (balance).
- b. Kesetiakawanan yang tinggi. Nilai kesetiakawanan yang tinggi menunjukkan pemimpin tersebut memiliki loyalitas tinggi pada sesama rekan kerja bahkan para karyawannya. Kadang kala kita menemukan ada pemimpin yang egonya tinggi dan lebih mementingkan dirinya tanpa menghiraukan bahwa keputusannya telah memiliki muatan khianat pada yang lainnya

8.5.1. Pandangan Terkini Tentang Kepemimpinan

Menjadi seorang pemimpin haruslah memahami terlebih dahulu pandangan tentang kepemimpinan. Berikut ini kita membahas bagaimana perbedaan antara pemimpin transaksional dan trasnformasi.

1. Pemimpin transaksional yaitu pemimpin yang memimpin dengan menggunakan pertukaran social (transactional leader).
2. Pemimpin Transaksional mengarahkan atau memotivasi bawahannya untuk bekerja mencapai tujuan dengan memberikan penghargaan atas produktivitas mereka
3. Pemimpin Transformasi (transformational leader) yaitu pemimpin yang menstimulasi dan menginspirasi (transformasi) bawahan untuk mencapai hasil yang luar biasa
4. Pemimpin Transformasi Mengubah cara pandang bawahan terhadap permasalahan lama dengan cara baru, membangkitkan semangat kerja karyawan dan memberikan inspirasi kepada mereka untuk berusaha keras mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan Karismatik- visioner

1. Pemimpin Kharismatik adalah pemimpin yang antusias dan percaya diri yang kepribadian dan tindakannya dapat mempengaruhi orang untuk berperilaku dengan cara tertentu.
2. Pemimpin Visioner yaitu pemimpin yang memiliki kemampuan dalam menciptakan dan mengartikulasi sebuah visi masa depan yang realistis, dapat dipercaya, dan menarik.

8.5.2. Toeri Kepemimpinan

Menjadi pemimpin tidak hanya dari bakat, warisan ataupun sifat dasar, menjadi pemimpin dapat didapat dari ilmu, yang tentunya dapat dipelajari. Pemimpin yang terlahir dari bakat yang dimiliki tentunya beda dengan pemimpin yang memang mempersiapkan dirinya melalui pendidikan dan kemampuan yang dia dapatkan dengan mempelajarinya. Berikut

ini adalah teori dari kepemimpinan menurut Hanafi (2011:318); yaitu :

Pertama, Teori Bakat Teori ini merupakan teori yang mengidentifikasi karakteristik pribadi dari seorang pemimpin. Melalui teori ini, untuk mengetahui dan ingin melihat bagaimana karakteristik-karakteristik yang membedakan pemimpin yang efektif dengan pemimpin yang tidak efektif. Melalui teori ini untuk dapat dipahami bahwa pemimpin adalah orang yang memiliki sifat atau karakteristik dasar sebagai pemimpin yang dia peroleh sejak dia lahir bukan dia dapatkan setelah dia pelajari. Seringkali yang dipelajari pada teori bakat ini lebih memfokuskan pada sifat-sifat yang dimiliki oleh pemimpin atau yang tidak dimiliki oleh pemimpin. Sifat atau karakteristik yang dimiliki ini umumnya merupakan kemampuan seperti kecerdasan, lebih percaya diri, bertanggung jawab, dan memiliki kelebihan lainnya yang umumnya tidak dimiliki banyak orang. Walaupun pada kenyataan ada pendapat yang menyatakan kenapa ada orang yang memiliki kecerdasan tapi dia tidak bisa menjadi pemimpin?, untuk hal ini teori bakat tidak menjawab dengan pasti. Bisa juga seseorang baru menjadi lebih bertanggung jawab, lebih percaya diri setelah ia menjadi seorang pemimpin. Tidak dipungkiri juga bahwa pengalaman seseorang menjadi pemimpin juga bisa membuat seseorang memiliki sifat-sifat menjadi pemimpin, sehingga dikatakan bahwa sifat-sifat kepemimpinannya disebabkan hasil dari pengalaman menjadi pemimpin.

Kedua, Teori Perilaku (Behavioral theory), Pada Teori Perilaku kepemimpinan akan difokuskan pada perilaku yang dimiliki oleh pemimpin dan membedakannya dari bukan pemimpin. Melalui teori perilaku yang dimiliki oleh seorang pemimpin, dapat dipelajari perilaku yang harus dimiliki untuk menjadi pemimpin yang efektif. Sehingga teori perilaku ini memberikan pandangan bahwa menjadi pemimpin dapat dipelajari bukan dari bakat atau bawaan sejak lahir. Teori perilaku juga akan mempelajari yang menjadi perilaku dasar seorang pemimpin. Tentunya perilaku yang baik, yang tidak

melanggar etika dan moral, yang sesuai dengan pandangan masyarakat dan dapat menjadi panutan dan suri teladan.

8.5.3. Mengelola Kekuatan melalui Kekuasaan

Sebagai seorang pemimpin, kekuasaan sangat kaitannya dengan kemampuannya memimpin, menurut John R.P dalam Hanafi (2011 :316), mengidentifikasi lima jenis Sumber Kekuasaan sebagai pemimpin, yang dijelaskan sebagaimana berikut ini :

1. Kekuasaan Sah/ Otoritas (Legitimate Power):

Kekuasaan yang sah menggambarkan kekuasaan yang dimiliki oleh seorang pemimpin akibat posisinya dalam organisasi.

2. Kekuasaan Paksaan (Coercive Power)

Kekuasaan yang dimiliki oleh seorang pemimpin untuk menghukum atau mengendalikan bawahan (seperti menunda atau menurunkan pangkat karyawan).

3. Kekuasaan Imbalan (Reward Power)

Seorang pemimpin yang menggunakan Kekuasaan untuk memberi upah atau gaji kepada karyawan sebagai imbalan agar karyawan menjalankan tugas yang diberikannya.

4. Kekuasaan Ahli (Expert Power)

Kekuasaan yang berdasarkan keahlian, ketrampilan istimewa atau pengetahuan. Seorang pimpinan yang memiliki keahlian dapat menggunakan kekuasaannya memerintahkan karyawan untuk melakukan perintahnya sesuai dengan keahlian yang dia miliki.

5. Kekuasaan Rujukan (Referent Power)

Kekuasaan yang muncul karena sumber atau sifat pribadi seseorang yang diinginkan. Kekuasaan ada karena kekaguman terhadap orang lain.

Sumber-sumber kekuasaan tersebut adalah kekuasaan yang potensial, dengan memiliki sumber kekuasaan tersebut akan berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap bawahan walaupun mereka tidak secara otomatis dapat berubah dengan kekuasaan yang dimiliki oleh atasan karena Kembali lagi dengan kemampuan dan sifat-sifat yang mereka miliki juga ada keterbatasan. Manajer bisa saja memiliki kelima sumber kekuasaan tersebut, namun terdapat faktor lain yang akan mempengaruhi perilakunya.

Manajer menggunakan kekuasaan paksaan (power) untuk mempengaruhi bawahannya, namun tingkat penggunaan kekuasaan paksaan tidak dapat sepenuhnya dilakukan oleh manajer jika hal tersebut bisa berdampak terhadap bawahan yang lain. Misalnya seorang Manajer ingin stafnya menerima keputusan yang telah ditetapkan seperti menolak ijin cuti dan meminta karyawan tetap masuk serta menggunakan kekuasaan powernya kepada karyawan bahwa jika menolak maka akan di pecat, namun hal ini dapat menjadi satu masalah jika karyawan menolak dan melaporkan kepada perserikatan buruh dan justru kalo dipaksakan dengan kekuasaan powernya si manajer ini akan di demo.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, Irham., 2014, Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi, Bandung, penerbit Alfabet
- George R. Terry., 2020, Dasar-dasar Manajemen. Jakarta: Sinar Grafika Offset
- Hanafi, M. Mamduh, 2011, Manajemen, Yogyakarta, UPP STIM YKPN
- Malayu Hasibuan., 2016. Manajemen. Jakarta: PT Bumi Aksara

BAB 9

PENGENDALIAN

Oleh Drs Roberth Alex Serang., M.Si.

9.1. Pendahuluan

Pengendalian adalah pengukuran dan perbaikan terhadap pelaksanaan kerja bawahan agar rencana - rencana yang telah dibuat untuk mencapai tujuan perusahaan dapat diselenggarakan. Diharapkan agar para pelaksana membatasi tindakannya untuk mencapai tujuan sehingga tidak menyimpang dari yang telah direncanakan. Pengendalian menjadi siklus fungsi manajemen berkaitan dengan perencanaan yaitu makin jelas, lengkap dan terkoordinir suatu rencana yang telah dibuat, maka makin lengkap pengendalian yang akan dilakukan dalam suatu organisasi terdiri atas penentuan standar, pengendalian kegiatan atau pemeriksaan, perbandingan dengan standar yang digunakan serta kegiatan koreksi terhadap kegiatan atau standar yang telah ditentukan

9.2. Tujuan Pengendalian

Pengendalian bertujuan untuk :

1. Supaya proses pelaksanaan dilakukan sesuai dengan ketentuan-ketentuan dari rencana
2. Melakukan tindakan perbaikan (*corrective*) jika terdapat penyimpangan-penyimpangan
3. Supaya tujuan yang dihasilkan sesuai dengan yang direncanakan

9.3. Asas-Asas Pengendalian

- a. Asas Tercapainya Tujuan (*Principle of Assurance Objective*) artinya pengendalian harus ditunjukkan ke arah tercapainya tujuan yaitu dengan mengadakan perbaikan untuk menghindari penyimpangan-penyimpangan dari rencana
- b. Asas Efisiensi Pengendalian (*Principle of Efficiency Control*) artinya itu efisien jika dapat menghindari penyimpangan dari rencana sehingga tidak menimbulkan hal-hal lain yang diluar dugaan
- c. Asas Tanggung Jawab Pengendalian (*Principle of Control Responsibility*) artinya pengendalian hanya dapat dilaksanakan jika manajer bertanggung jawab terhadap pelaksanaan rencana
- d. Asas Pengendalian Terhadap Masa Depan (*Principle of Future Control*) artinya pengendalian harus ditentukan kearah pencegahan penyimpangan-penyimpangan pada saat sekarang maupun masa yang akan datang
- e. Asas Pengendalian Langsung (*Principle of Direct Control*) artinya teknik kontrol yang paling efektif adalah mengusahakan adanya manajer dan bawahan yang berkualitas baik
- f. Asas Refleksi Rencana (*Principle of reflection Plans*) artinya pengendalian harus disusun dengan baik sehingga dapat mencerminkan karakter dan susunan rencana
- g. Asas Penyesuaian Dengan Organisasi (*Principle of Organization*) artinya pengendalian harus dilakukan sesuai dengan struktur organisasi
- h. Asas Pengendalian Individu (*Principle of Individual Control*) artinya pengendalian dilakukan oleh individu sesuai dengan teknik pengendalian dan harus dilakukan sesuai dengan kebutuhan manajer
- i. Asas Standar (*Principle of Standard*) artinya pengendalian yang efektif dan efisien memerlukan

- standar yang tepat dan akan dipergunakan sebagai tolak ukur pelaksanaan dan tujuan yang akan dicapai
- j Asas Pengendalian Terhadap Strategi (*Principle of Strategy Point Control*) artinya pengendalian yang efektif dan efisien memerlukan adanya perhatian yang ditunjukkan terhadap faktor-faktor strategis dalam perusahaan
 - k Asas Kecualian (*Principle of Exception*) artinya dalam efisiensi pengendalian membutuhkan adanya perhatian yang ditujukan terhadap faktor kecuialian
 - l Asas Pengendalian Fleksibel (*Principle of Flexibility Control*) artinya pengendalian harus luwes untuk menghindari kegagalan pelaksanaan perencanaan
 - m Asas Peninjauan Kembali (*Principle of Review Control*) artinya sistem pengendalian harus ditinjau kembali berkali-kali agar sistem yang digunakan berguna untuk mencapai tujuan
 - n Asas Tindakan (*Principle of action Control*) artinya pengendalian dapat dilakukan apabila ada ukuran-ukuran untuk mengoreksi penyimpangan-penyimpangan rencana organisasi

9.4. Jenis-Jenis Pengendalian

- a. Pengendalian Produksi yaitu agar hasil produksi sesuai dengan permintaan atau pemuasan langganan dalam jumlah, harga, waktu dan pelayanan
- b. Pengendalian Persediaan yaitu menjamin tersedianya bahan dalam jumlah, harga, waktu yang tepat sehingga proses produksi memenuhi ukuran-ukuran standar yang telah ditentukan
- c. Pengendalian Kualitas yaitu menjamin agar kualitas hasil produksi, bahan dan bahan proses memenuhi ukuran-ukuran standar yang telah ditentukan
- d. Pengendalian Ongkos yaitu menjamin agar produksi atau operasi dijalankan dengan ongkos yang minimum sesuai dengan standar

- e. Pengendalian Karyawan yaitu pengendalian ini ditujukan kepada hal-hal yang ada hubungan dengan kegiatan karyawan
- f. Pengendalian Keuangan yaitu pengendalian ini ditujukan kepada hal-hal yang menyangkut keuangan tentang pemasukan dan pengeluaran biaya-biaya perusahaan termasuk pengendalian anggarannya
- g. Pengendalian waktu yaitu pengendalian yang ditujukan kepada pengguna waktu artinya apakah waktu mengerjakan sesuai atau tidak dengan rencana
- h. Pengendalian Teknis yaitu pengendalian ini ditujukan kepada hal-hal yang bersifat fisik yang berhubungan dengan tindakan dan teknik pelaksanaan
- i. Pengendalian Kebijakan yaitu pengendalian ini ditujukan untuk mengetahui dan menilai apakah kebijakan-kebijaksanaan organisasi telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah digariskan
- j. Pengendalian Penjualan yaitu pengendalian ini ditujukan untuk mengetahui produksi atau jasa yang dihasilkan terjual sesuai dengan target yang ditetapkan
- k. Pengendalian Inventaris yaitu pengendalian yang ditujukan untuk mengetahui apakah inventaris perusahaan masih ada semuanya atau hilang
- l. Pengendalian Pemeliharaan yaitu pengendalian ini ditujukan untuk mengetahui apakah semua inventaris perusahaan dan kantor dipelihara dengan baik atau tindakan jika ada yang rusak, apakah kerusakannya masih dapat diperbaiki atau tidak

9.5. Proses Pengendalian

Dalam suatu Perusahaan atau organisasi, dibutuhkan proses pengendalian melalui penggunaan standar kinerja yang sudah ditentukan melalui suatu perencanaan yang menyeluruh terhadap semua aspek yang akan dikaji dari sisi pemasaran, produksi, keuangan dan sumber daya manusia sehingga penetapan standar yang dilakukan oleh pimpinan atau manajer dapat mengeliminir kesalahan atau resiko yang akan terjadi.

Proses pengendalian mencakup lima langkah atau proses yaitu (a) Penetapan standar pelaksanaan (b) Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan (c) Pengukuran pelaksanaan kegiatan nyata (d) Perbandingan pelaksanaan kegiatan dengan standar dan penganalisaan penyimpangan-penyimpangan (e) Pengambilan tindakan koreksi

Tahap 1 : Penetapan Standar

Tahap pertama dalam pengendalian adalah penetapan standar pelaksanaan. Standar menunjukan suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk melakukan penilaian berdasarkan tujuan dan sasaran suatu organisasi atau Perusahaan, Tiga bentuk standar yang umum adalah :

1. Standar Fisik meliputi kuantitas barang atau jasa dan kualitas produk
2. Standar moneter yang ditunjukkan dalam rupiah mencakup biaya tenaga kerja, biaya penjualan, laba kotor, pendapatan dan lain-lain
3. Standar waktu meliputi kecepatan produksi, batas waktu suatu pekerjaan harus diselesaikan

Setiap tipe standar dapat dinyatakan dalam bentuk hasil yang dapat dihitung sehingga pimpinan atau manajer dapat melakukan komunikasi dengan para bawahan tentang pelaksanaan pekerjaan yang akan dilakukan sedangkan standar yang tidak dapat dihitung atau secara kualitatif lebih sulit dicapai tetapi harus dilakukan pengendalian seperti kesehatan pegawai, promosi pegawai dan sebagainya

Tahap 2 : Penentuan Pengukuran Pelaksanaan Kegiatan

Penetapan standar adalah harus disertai dengan berbagai cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan nyata. Tahap kedua dalam proses pengendalian yaitu menentukan pengukuran pelaksanaan kegiatan secara tepat. Sebaiknya dalam penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan tersebut harus disesuaikan

dengan berapa kali pelaksanaan kegiatan diukur (setiap jam, harian, mingguan atau bulanan) dalam bentuk apa pengukuran akan dilakukan, siapa yang terlibat dalam pengukuran tersebut sehingga pengukuran itu sebaiknya mudah dilakukan dan dapat dipahami oleh karyawan atau pegawai tersebut

Tahap 3 Pengukuran Pelaksanaan Kegiatan

Setelah sistem monitoring dan frekuensi pengukuran ditetapkan maka dilakukan proses yang terus menerus. Ada empat cara untuk melakukan pengukuran pelaksanaan yaitu: (a) Pengamatan (observasi) (b) Laporan lisan dan laporan tertulis (c) Metode yang digunakan (d) Dilakukan inspeksi, pengujian (test) atau dengan pengambilan sampel

Tahap 4 Pembandingan Pelaksanaan dan Analisa

Penyimpangan

Tahap ini dari proses pengendalian adalah pembandingan pelaksanaan nyata dengan pelaksanaan yang direncanakan atau standar yang ditetapkan. Tahap ini paling mudah dilakukan tetapi akan terjadi kompleksitas terhadap interpretasi adanya penyimpangan dari standar yang telah ditetapkan. Penyimpangan harus dianalisa untuk menentukan standar yang tidak dapat dicapai

Tahap 5 Pengambilan Tindakan Koreksi

Bila hasil analisa menunjukkan perlunya tindakan koreksi, maka pimpinan atau manajer harus mengambil langkah -langkah berupa : (a) mengubah standar yang ada yaitu jangan sampai terlalu tinggi atau terlalu rendah (b) mengubah pengukuran pelaksanaan yaitu inspeksi terlalu sering atau kurang atau bahkan mengganti sistem pengukuran itu sendiri (c) Mengubah cara dalam menganalisa dan menginterpretasi penyimpangan-penyimpangan

9.6. Pentingnya Pengendalian

Ada 4 faktor pengendalian yang sangat diperlukan oleh setiap organisasi yaitu :

a Perubahan Lingkungan Organisasi

Berbagai perubahan lingkungan organisasi akan terjadi secara terus menerus dan tidak dapat dihindari seperti munculnya inovasi produk baru, pesaing baru, bahan baku baru, energi baru terbarukan, mesin dan peralatan produksi yang baru, peraturan pemerintah yang baru sehingga Pimpinan atau Manajer dihadapkan pada berbagai tantangan sehingga diperlukan kemampuannya untuk melakukan perubahan organisasi sesuai dengan perubahan lingkungan yang terjadi. Hal ini memberikan peluang dan tantangan dari organisasi atau perusahaan untuk mampu beradaptasi terhadap perubahan yang akan terjadi setiap saat.

b Peningkatan Kompleksitas Organisasi

Organisasi yang semakin berkembang dan maju membutuhkan pengendalian yang lebih seksama terutama berkaitan dengan kualitas produk yang dihasilkan, laba yang selalu meningkat, semua sumber daya yang dibutuhkan dalam melaksanakan kegiatan produksi sampai pada produk yang dihasilkan sehingga peran dari pimpinan atau manajer dihadapkan pada kemampuannya untuk dapat mengatasi berbagai tekanan akibat dari peningkatan kompleksitas organisasi

c Tingkat Kesalahan yang Tinggi

Dalam suatu organisasi atau perusahaan selalu membutuhkan peran karyawan untuk melaksanakan semua aktifitas organisasi sehingga bisa saja terjadi tingkat kesalahan yang tinggi. Hal ini akan terjadi secara terus menerus sehingga sangat dibutuhkan kemampuan dari pimpinan atau manajer untuk menerapkan pengendalian terhadap setiap pekerjaan yang dilakukan

oleh karyawan agar tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien

d **Kebutuhan Manajer untuk Mendelegasikan Wewenang**

Dalam suatu Organisasi atau Perusahaan sering Pimpinan atau Manajer mendelegasikan wewenang kepada bawahannya tetapi tanggung jawab dari pimpinan atau Manajer tetap besar. Hal ini harus membutuhkan sistem pengendalian yang jelas sehingga Pimpinan atau Manajer dapat melakukan pemantauan terhadap wewenang yang diberikn kepada para bawahannya

9.7. Perancangan Proses Pengendalian

Perancangan proses pengendalian dalam suatu Organisasi atau Perusahaan terdapat lima langkah yaitu :

- 1) Merumuskan Hasil yang Diinginkan, manajer harus merumuskan hasil yang akan dicapai dengan jelas sehingga bagi karyawan dapat melaksanakan setiap pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan apa yang telah digariskan oleh manajer untuk mencapai tujuan organisasi
- 2) Menetapkan Penunjuk Hasil, tugas manajer yaitu merancang program pengendalian berkaitan penyimpangan sebelum kegiatan diselesaikan sehingga dapat memperbaiki setiap penyimpangan yang terjadi. Ada empat hal berkaitan dengan apakah hasil yang diinginkan tercapai atau tidak yaitu
 - 1 Pengukuran Masukan
Perubahan dalam pengukuran masukan akan memberikan sinyal kepada manajer untuk mengambil tindakan koreksi sedini mungkin
 - 2 Hasil-hasil pada Tahap permulaan
Bila hasil dari tahap permulaan lebih baik atau jelek dari yang diperkirakan maka perlu dilakukan peninjauan kembali
 - 3 Gejala-gejala

Kondisi yang tampak berhubungan dengan hasil akhir tetapi tidak secara langsung mempengaruhinya sehingga dapat diantisipasi kegiatan tersebut

- 3) Menetapkan standar penunjuk dan hasil, penetapan standar untuk penunjuk dan hasil akhir merupakan bagian penting dalam proses pengendalian sehingga manajer dapat memberikan perhatian yang lebih terhadap penyimpangan hasil akhir dimana standar harus sesuai dengan keadaan tertentu. Menetapkan Jaringan Informasi dan umpan balik, menetapkan jaringan informasi sangat penting dalam suatu organisasi sehingga dibutuhkan kemampuan manajer untuk dapat melaksanakan jaringan komunikasi dan manajer harus mengambil tindakan koreksi yaitu umpan balik dari keputusan yang telah dibuat
- 4) Menilai Informasi dan mengambil tindakan Koreksi, menilai informasi dan mengambil tindakan koreksi merupakan hal yang sangat penting karena perbandingan antara penunjuk dan standar sehingga manajer dapat menentukan apakah tindakan koreksi perlu diambil dan kemudian mengambil tindakan perubahan kalau ada kesalahan

9.8. Karakteristik Pengendalian Efektif

Kriteria utama dalam sistem pengendalian yang efektif yaitu :

- a. Akurat, informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat yaitu data yang dibutuhkan tidak akurat dari sistem pengendalian suatu organisasi dapat menyebabkan manajer dapat mengambil tindakan yang keliru bahkan dapat menciptakan masalah yang sebenarnya tidak ada
- b. Tepat Waktu, informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan evaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan dengan segera

- c. Obyektif dan menyeluruh, Informasi harus mudah dipahami dan bersifat obyektif dan lengkap Terpusat Sistem pengendalian bagi seorang manajer harus memusatkan perhatian pada bidang-bidang dimana penyimpangan dari standar paling sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan paling fatal
- d. Realistik Secara Ekonomis, Biaya pelaksanaan sistem pengendalian harus lebih rendah atau sama dengan kegunaan yang diperoleh
- e. Realistik Secara Organisasional, sistem pengendalian harus cocok secara organisasional sehingga tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan
- f. Terkoordinasi informasi yang diterima harus terkoordinasi dengan seluruh bagian dalam organisasi dan setiap orang yang ada dalam organisasi tersebut sehingga dapat tercapainya tujuan organisasi
- g. Fleksibel, pengendalian harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman maupun peluang dari lingkungan eksternal organisasi
- h. Bersifat Sebagai Petunjuk, Sistem pengendalian yang efektif harus menunjukkan hasil yang sesuai sehingga walaupun terjadi penyimpangan atau deviasi maka manajer dapat mengambil tindakan koreksi terhadap penyimpangan tersebut
- i. Diterima Karyawan Organisasi, Sistem pengendalian harus mampu mengarahkan para karyawan agar dapat bertanggungjawab dan berprestasi dalam melaksanakan pekerjaan masing-masing

DAFTAR PUSTAKA

- Arthur G, Bedeian, 1980, *Organizations : Theory and Analysis*, The Dryden Press, Hinsdale
- Drucker, P.F, 1982, *Pengantar Manajemen (Terjemahan)* Binaman Pressindo LPPM Jakarta
- Drucker, P.F 1983. *Pengantar Manajemen (Terjemahan)*, Binaman Pressindo LPPM Jakarta.
- Handoko, T.H, 1985 *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Penerbit Liberty, Yogyakarta
- Handoko, T.H 1991 *Manajemen*, Edisi 4, BPFE, Yogyakarta
- Handoko, T.H 2003, *Manajemen*. Edisi 18, BPFE, Yogyakarta
- James A.F Stoner, 1982, *Management*, Edisi Kedua, Prentice-Hall, Englewood, Chiffs, New York
- Robert J, Mouton, 1972, *The Management Control Process*, Prentice-Hall, Englewood, Chiffs, New York
- Robert N Anthony & John Dearden, 1980, *Management Control Systems*, Richard D. Irwin, Inc, Homewood, Illinois
- William H Newman, 1975. *Constructive Control*, Prentice-Hall, Englewood, Chiffs, New York

BAB 10

STRATEGI PENGELOLAAN TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN

Oleh Zaleha Trihandayani

10.1. Pengertian Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (TSP)

Menurut Isdijoso, W. (2012), Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (TSP) adalah suatu upaya perusahaan untuk menciptakan keseimbangan antara pertumbuhan ekonomi dan tanggung jawab sosialnya terhadap masyarakat dan lingkungan. Menurutnya, perusahaan yang memiliki TSP yang baik akan memberikan manfaat jangka panjang bagi semua pihak yang terlibat. Konsep Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (TSP) mengakui bahwa perusahaan memiliki peran yang lebih besar dalam masyarakat daripada hanya mencari keuntungan finansial semata. Tanggung jawab sosial perusahaan mencakup berbagai aspek, termasuk:

1. Tanggung jawab terhadap karyawan, perusahaan bertanggung jawab untuk menyediakan kondisi kerja yang adil dan aman bagi karyawan, termasuk memberikan upah yang layak, jaminan sosial, dan kesempatan pengembangan karier.
2. Tanggung jawab terhadap konsumen, perusahaan harus menjaga kualitas produk dan layanan yang disediakan kepada konsumen serta melindungi kepentingan dan keamanan konsumen.

3. Tanggung jawab terhadap lingkungan, perusahaan harus mempertimbangkan dampak lingkungan dari kegiatan operasional mereka dan berupaya untuk melindungi lingkungan, mengurangi emisi gas rumah kaca, meminimalkan limbah, dan menggunakan sumber daya alam secara berkelanjutan.
4. Tanggung jawab terhadap Masyarakat, perusahaan memiliki tanggung jawab terhadap masyarakat di sekitarnya. Ini dapat mencakup dukungan terhadap inisiatif sosial dan kegiatan amal, partisipasi dalam pembangunan komunitas, dan menciptakan lapangan kerja bagi masyarakat setempat.

Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (TSP) adalah konsep yang mengacu pada kewajiban dan tanggung jawab sebuah perusahaan terhadap masyarakat dan lingkungan di sekitarnya. Tanggung jawab sosial perusahaan juga dapat mempengaruhi reputasi dan citra perusahaan di mata masyarakat. Dengan memperhatikan aspek-aspek sosial dan lingkungan, perusahaan dapat membangun hubungan yang lebih baik dengan pemangku kepentingan, meningkatkan kepercayaan masyarakat, dan memberikan dampak positif bagi masyarakat secara keseluruhan.

10.2. Pentingnya TSP dalam Manajemen

Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (TSP) memiliki peran yang penting dalam manajemen perusahaan modern. TSP bukan hanya tentang memenuhi kewajiban hukum atau norma etika, tetapi juga merupakan strategi yang dapat memberikan manfaat jangka panjang bagi perusahaan. Menurut Mas'ud, M. (2015), Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (TSP) adalah suatu pendekatan strategis yang melibatkan pengintegrasian tanggung jawab sosial dan lingkungan ke dalam kegiatan inti perusahaan. Dalam pandangannya, TSP memberikan nilai tambah bagi perusahaan dengan mengoptimalkan aset manusia, meminimalkan dampak lingkungan negatif, dan membangun hubungan yang baik dengan pemangku kepentingan.

Waddock dan Bodwell (2004), mengaitkan manajemen tanggung jawab sosial dengan gerakan kualitas dalam manajemen perusahaan, sedangkan Mohr, Webb, dan Harris (2001) memberikan pemahaman tentang bagaimana tanggung jawab sosial perusahaan dapat memengaruhi perilaku pembelian konsumen. Porter dan Kramer (2006) menjelaskan hubungan antara keunggulan kompetitif dan tanggung jawab sosial perusahaan, dan menyoroti pentingnya integrasi TSP ke dalam strategi bisnis sebagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja jangka panjang perusahaan.

Berikut adalah beberapa alasan mengapa TSP penting dalam manajemen perusahaan:

1. Peningkatan Reputasi dan Citra Perusahaan, dalam era transparansi dan keterhubungan yang tinggi, masyarakat semakin peduli dengan etika dan dampak sosial perusahaan. Dengan mengadopsi praktik TSP yang baik, perusahaan dapat membangun reputasi dan citra yang positif di mata masyarakat. Hal ini dapat meningkatkan kepercayaan konsumen, mendapatkan loyalitas pelanggan, serta menarik dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas.
2. Keberlanjutan dan Pertumbuhan Jangka Panjang, TSP membantu perusahaan membangun fondasi yang kuat untuk pertumbuhan jangka panjang. Dengan memperhatikan aspek lingkungan, sosial, dan ekonomi, perusahaan dapat mengidentifikasi risiko dan peluang bisnis yang berkelanjutan. Misalnya, mengurangi emisi gas rumah kaca dan mengadopsi praktik ramah lingkungan dapat mengurangi biaya energi dan meningkatkan efisiensi operasional. Selain itu, perusahaan yang menjunjung tinggi prinsip-prinsip sosial juga cenderung mendapatkan dukungan dan kerjasama dari pemangku kepentingan yang berpengaruh.
3. Kepatuhan terhadap Peraturan dan Undang-Undang, TSP membantu perusahaan memastikan kepatuhan terhadap peraturan dan undang-undang yang berlaku. Dalam beberapa kasus, ada kebijakan yang mengharuskan perusahaan melibatkan diri dalam kegiatan sosial dan lingkungan sebagai

bagian dari lisensi operasi mereka. Dengan mematuhi tanggung jawab sosial, perusahaan dapat menghindari risiko hukum dan potensi sanksi yang merugikan.

4. Manajemen Risiko dan Krisis, TSP membantu perusahaan dalam mengelola risiko dan mengantisipasi kemungkinan krisis. Dengan mengadopsi praktik bisnis yang bertanggung jawab secara sosial dan lingkungan, perusahaan dapat mengurangi risiko reputasi, litigasi, dan masalah operasional yang dapat timbul dari pelanggaran etika atau dampak negatif terhadap masyarakat dan lingkungan.
5. Peningkatan Daya Saing, TSP dapat menjadi faktor diferensiasi yang signifikan bagi perusahaan dalam persaingan bisnis. Perusahaan yang aktif dalam melaksanakan tanggung jawab sosialnya cenderung mendapatkan keunggulan kompetitif. Konsumen semakin memilih produk dan layanan dari perusahaan yang memiliki reputasi yang baik dalam hal tanggung jawab sosial. Selain itu, investasi sosial dan lingkungan yang dilakukan oleh perusahaan dapat membantu membangun hubungan yang kuat dengan mitra bisnis, pemerintah, dan komunitas, yang dapat membuka peluang kerjasama strategis dan akses ke sumber daya yang berharga.
6. Inovasi dan Keberlanjutan Bisnis, Praktik TSP dapat mendorong inovasi di dalam perusahaan. Dalam menghadapi tantangan sosial dan lingkungan, perusahaan perlu mencari solusi kreatif dan berkelanjutan. Dengan fokus pada TSP, perusahaan diberdayakan untuk mengembangkan produk, layanan, dan proses bisnis yang lebih ramah lingkungan dan sosial. Inovasi semacam itu dapat membuka peluang baru, mengurangi biaya operasional, dan meningkatkan keberlanjutan jangka panjang bisnis.
7. Tanggung Jawab terhadap Pemangku Kepentingan, TSP memperluas fokus perusahaan tidak hanya pada pemegang saham, tetapi juga pada pemangku kepentingan lainnya seperti karyawan, masyarakat lokal, pemasok, dan lingkungan. Dengan mempertimbangkan kepentingan dan

kebutuhan semua pihak terkait, perusahaan dapat membangun hubungan yang saling menguntungkan, meningkatkan kepercayaan dan kolaborasi, serta mengurangi konflik potensial dengan pemangku kepentingan yang merugikan.

10.3. Strategi dan Pendekatan dalam Pengelolaan TSP

Dalam pengelolaan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (TSP), terdapat berbagai strategi dan pendekatan yang dapat diterapkan. Berikut adalah beberapa strategi dan pendekatan yang umum digunakan dalam pengelolaan TSP, diantaranya:

1. Integrasi dalam Strategi Bisnis, pendekatan ini melibatkan pengintegrasian TSP ke dalam strategi bisnis inti perusahaan. Dalam hal ini, TSP tidak hanya dipandang sebagai tanggung jawab terpisah, tetapi sebagai bagian integral dari tujuan dan kegiatan bisnis. Ini membutuhkan pemikiran jangka panjang yang menggabungkan pertimbangan sosial, lingkungan, dan ekonomi dalam pengambilan keputusan strategis. Pendekatan ini telah didukung oleh banyak ahli, termasuk Porter dan Kramer (2006), yang menekankan pentingnya hubungan antara TSP dan keunggulan kompetitif perusahaan.
2. Keterlibatan Pemangku Kepentingan, pendekatan ini melibatkan pemahaman dan memenuhi kepentingan berbagai pemangku kepentingan perusahaan, seperti karyawan, masyarakat lokal, pemasok, pelanggan, dan lingkungan. Dengan mengadopsi pendekatan ini, perusahaan dapat membangun hubungan yang kuat dengan pemangku kepentingan, melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan, dan merespons secara positif terhadap masalah yang diidentifikasi oleh mereka. Pendekatan ini dapat membantu menciptakan kepercayaan, meningkatkan kolaborasi, dan meminimalkan konflik potensial.
3. Transparansi dan Pelaporan, pendekatan ini melibatkan pengungkapan informasi terkait dengan TSP secara transparan kepada pemangku kepentingan. Perusahaan dapat

mengadopsi praktik pelaporan yang menyeluruh dan terstandarisasi, seperti pelaporan keberlanjutan atau laporan tiga pilar (sosial, lingkungan, ekonomi). Pendekatan ini memungkinkan pemangku kepentingan untuk memahami upaya dan kinerja TSP perusahaan dengan lebih baik, dan memperkuat akuntabilitas perusahaan terhadap dampak sosial dan lingkungan yang dihasilkan.

4. Kemitraan dan Kolaborasi, Pendekatan ini melibatkan kerjasama dengan pemangku kepentingan eksternal, seperti organisasi masyarakat sipil, pemerintah, universitas, dan lembaga nirlaba. Melalui kemitraan dan kolaborasi, perusahaan dapat memperluas jangkauan dan dampak TSP mereka, saling belajar dari praktik terbaik, dan memecahkan masalah sosial dan lingkungan yang kompleks. Pendekatan ini juga dapat membantu dalam membangun legitimasi dan dukungan bagi inisiatif TSP perusahaan.
5. Pengukuran dan Evaluasi Kinerja, strategi dan pendekatan dalam pengelolaan TSP juga mencakup pengukuran dan evaluasi kinerja perusahaan terkait dengan tanggung jawab sosial. Hal ini melibatkan pengembangan indikator kinerja yang relevan, pengumpulan data, dan pelaporan secara teratur. Pendekatan seperti ISO 26000, GRI (Global Reporting Initiative), dan SASB (Sustainability Accounting Standards Board) dapat digunakan sebagai panduan untuk pengukuran dan pelaporan TSP. Dengan adanya pengukuran dan evaluasi yang komprehensif, perusahaan dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan, serta mengarahkan upaya perbaikan dan peningkatan kinerja TSP.
6. Inisiatif dan Program TSP yang Tepat Sasaran, penting untuk mengembangkan inisiatif dan program TSP yang relevan dan sesuai dengan konteks perusahaan dan pemangku kepentingan. Pendekatan yang tepat dapat melibatkan identifikasi isu-isu sosial dan lingkungan yang paling relevan dengan industri dan lokasi operasional perusahaan.

Melalui konsultasi dengan pemangku kepentingan dan pemetaan dampak, perusahaan dapat menentukan fokus dan

prioritas dalam melaksanakan inisiatif TSP. Selain itu, kolaborasi dengan mitra eksternal seperti lembaga nirlaba dan pemerintah juga dapat memperkuat efektivitas program TSP.

7. Pelatihan dan Pemberdayaan Karyawan, keterlibatan karyawan dalam pelaksanaan TSP sangat penting. Perusahaan dapat mengadopsi pendekatan yang melibatkan pelatihan dan pemberdayaan karyawan terkait dengan aspek-aspek TSP. Dalam pelatihan ini, karyawan dapat belajar tentang prinsip-prinsip TSP, praktik terbaik, dan peran mereka dalam mewujudkan tanggung jawab sosial perusahaan. Dengan melibatkan karyawan, perusahaan dapat membangun budaya perusahaan yang responsif secara sosial dan lingkungan, serta memotivasi karyawan untuk berkontribusi secara aktif dalam inisiatif TSP.

Kasali, R. (2010) menekankan pentingnya mengintegrasikan TSP dalam perusahaan, di mana tanggung jawab sosial bukan hanya tugas satu departemen tetapi menjadi tanggung jawab seluruh organisasi. Menurutnya, perusahaan harus mengadopsi pendekatan holistik yang mencakup kepentingan seluruh pemangku kepentingan dan memberikan manfaat jangka panjang bagi masyarakat. Pendapat ahli tersebut dapat memberikan pandangan yang lebih mendalam tentang strategi dan pendekatan dalam pengelolaan TSP. Begitu pentingnya pengintegrasian TSP dalam strategi bisnis dan keterlibatan seluruh pemangku kepentingan untuk mencapai hasil yang berkelanjutan.

10.4. Integrasi TSP dalam Strategi Bisnis

Integrasi Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (TSP) dalam strategi bisnis merupakan pendekatan yang penting dalam mencapai keberlanjutan dan keberhasilan jangka panjang perusahaan. TSP tidak lagi dianggap sebagai tanggung jawab terpisah atau kegiatan filantropi yang dilakukan secara terpisah, tetapi diintegrasikan ke dalam inti strategi bisnis untuk menciptakan nilai jangka panjang bagi perusahaan dan

masyarakat. Menurut Larso, D. (2014), pentingnya integrasi TSP dalam strategi bisnis. Perusahaan harus mengadopsi pendekatan "*shared value*" yang mengidentifikasi peluang bisnis yang juga memberikan manfaat sosial bagi masyarakat. Integrasi TSP dalam strategi bisnis memungkinkan perusahaan untuk mengidentifikasi dan mengatasi risiko sosial dan lingkungan, meningkatkan kepercayaan pemangku kepentingan, memperluas pangsa pasar, dan meningkatkan daya saing jangka panjang. Porter, M. E., & Kramer, M. R. (2011), mengemukakan konsep "*Creating Shared Value*" (CSV) yang menekankan pentingnya mengintegrasikan TSP dalam strategi bisnis. Lebih lanjut dijelaskan bahwa perusahaan dapat menciptakan keunggulan kompetitif dengan mengidentifikasi dan mengembangkan inovasi bisnis yang memecahkan masalah sosial dan lingkungan yang dihadapi masyarakat. Integrasi TSP dalam strategi bisnis memungkinkan perusahaan untuk mencapai kinerja jangka panjang yang berkelanjutan dan memberikan dampak positif bagi masyarakat.

Integrasi TSP dalam strategi bisnis memberikan kesempatan bagi perusahaan untuk mencapai keberlanjutan jangka panjang, mengatasi risiko sosial dan lingkungan, meningkatkan reputasi dan kepercayaan pemangku kepentingan.

Berikut Integrasi TSP dalam Strategi Bisnis, antara lain:

1. *Stakeholder Engagement*

Integrasi TSP dalam strategi bisnis melibatkan pengenalan dan pemahaman yang mendalam terhadap pemangku kepentingan perusahaan. Penting untuk secara proaktif terlibat dengan pemangku kepentingan yang relevan, seperti karyawan, pelanggan, masyarakat lokal, dan organisasi non-pemerintah.

Melalui dialog dan keterlibatan yang terbuka, perusahaan dapat memahami kebutuhan dan harapan pemangku kepentingan, serta mengintegrasikan perspektif mereka dalam strategi bisnis dan keputusan yang diambil.

2. Integrasi TSP dalam Rantai Pasok

Perusahaan juga dapat mengintegrasikan TSP dalam rantai pasok mereka. Ini berarti memastikan bahwa mitra bisnis dan pemasok perusahaan juga mematuhi standar etis, sosial, dan lingkungan yang relevan.

Dengan membangun kemitraan yang kuat dengan pemasok yang bertanggung jawab, perusahaan dapat memperluas dampak positif mereka dalam rantai pasok dan meminimalkan risiko terkait dengan praktik yang tidak etis atau merugikan.

3. Inovasi Berkelanjutan

Integrasi TSP dalam strategi bisnis dapat menjadi sumber inovasi yang signifikan. Dengan memfokuskan upaya pada solusi yang berkelanjutan untuk tantangan sosial dan lingkungan, perusahaan dapat mengembangkan produk, layanan, dan model bisnis yang inovatif.

Inovasi berkelanjutan dapat memperluas pangsa pasar perusahaan, menghasilkan keunggulan kompetitif, dan menciptakan nilai tambah bagi perusahaan dan masyarakat secara keseluruhan.

10.5. Pelaporan dan Transparansi

Pelaporan dan transparansi merupakan elemen penting dalam pengelolaan TSP. Melalui pelaporan yang komprehensif dan transparan, perusahaan memberikan informasi kepada pemangku kepentingan tentang dampak sosial dan lingkungan dari kegiatan bisnis mereka, serta tindakan yang diambil untuk mengatasi tantangan dan mencapai tujuan keberlanjutan.

Menurut Hartono, A. (2018), pelaporan dan transparansi adalah alat penting untuk membangun kepercayaan dan akuntabilitas perusahaan terhadap pemangku kepentingan. Dalam pandangannya, perusahaan harus melaporkan secara jujur dan terbuka mengenai kinerja sosial dan lingkungan mereka, termasuk pencapaian, tantangan, dan langkah-langkah yang diambil untuk meningkatkan kinerja TSP. Pelaporan dan

transparansi yang baik juga memungkinkan pemangku kepentingan untuk memberikan umpan balik dan berkolaborasi dengan perusahaan dalam upaya mencapai keberlanjutan.

Pelaporan dan transparansi yang baik juga dapat mencakup pendekatan komunikasi yang efektif. Perusahaan harus mendengarkan masukan dari pemangku kepentingan, merespons kekhawatirannya, dan menyampaikan informasi secara jelas dan mudah dipahami.

Komunikasi yang baik memungkinkan perusahaan untuk membangun hubungan yang lebih baik dengan pemangku kepentingan dan meningkatkan akseptabilitas keberlanjutan perusahaan.

Dalam rangka memastikan pelaporan dan transparansi yang efektif, perusahaan juga dapat melibatkan pihak ketiga independen untuk melakukan audit atau verifikasi terhadap laporan keberlanjutan. Hal ini dapat meningkatkan kredibilitas dan validitas informasi yang disampaikan kepada pemangku kepentingan.

Dengan menerapkan pelaporan dan transparansi yang efektif, perusahaan dapat memperkuat hubungan dengan pemangku kepentingan, membangun kepercayaan, dan meningkatkan reputasi perusahaan sebagai entitas yang bertanggung jawab secara sosial dan lingkungan.

Selain itu, pelaporan dan transparansi yang baik juga memungkinkan perusahaan untuk mengidentifikasi area perbaikan, mengukur kemajuan terhadap tujuan keberlanjutan, dan menjaga akuntabilitas dalam menjalankan tanggung jawab sosial mereka.

Berikut adalah hal-hal yang menyangkut pelaporan dan transparansi dalam konteks Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (TSP), antara lain:

1. Standar Pelaporan yang Relevan

Standar pelaporan yang dapat menjadi pedoman bagi perusahaan dalam melaporkan kinerja TSP. Salah satunya

adalah ISO 26000, standar internasional yang memberikan panduan mengenai tanggung jawab sosial perusahaan. Dengan mengacu pada standar yang relevan, perusahaan dapat memastikan bahwa laporan mereka mencakup isu-isu kunci yang relevan dengan bisnis mereka dan pemangku kepentingan.

2. Pelaporan Terintegrasi

Pendekatan pelaporan terintegrasi menggabungkan informasi keuangan dan non-keuangan dalam satu laporan yang komprehensif.

Hal ini memungkinkan perusahaan untuk menunjukkan keterkaitan antara kinerja finansial dan kinerja TSP, serta menggambarkan bagaimana aspek sosial dan lingkungan berkontribusi pada nilai jangka panjang perusahaan. Pelaporan terintegrasi dapat membantu perusahaan mengartikulasikan visi dan strategi jangka panjang mereka secara holistik.

3. Komunikasi Proaktif

Selain pelaporan formal, perusahaan juga dapat melakukan komunikasi proaktif dengan pemangku kepentingan melalui berbagai saluran. Misalnya, melalui media sosial, situs web perusahaan, pertemuan publik, atau forum diskusi terbuka.

Komunikasi proaktif ini memungkinkan perusahaan untuk membagikan informasi tentang kegiatan TSP, tujuan, dan kemajuan yang dicapai, serta memperoleh umpan balik langsung dari pemangku kepentingan.

Dengan mengadopsi pendekatan yang komprehensif dan terintegrasi dalam pelaporan dan transparansi, perusahaan dapat membangun hubungan yang kuat dengan pemangku kepentingan, menciptakan kepercayaan, dan memperkuat reputasi mereka sebagai entitas yang bertanggung jawab secara sosial dan lingkungan.

Pelaporan dan transparansi yang efektif juga membantu perusahaan dalam mengukur kemajuan, mengidentifikasi peluang perbaikan, dan menjaga akuntabilitas dalam menjalankan tanggung jawab sosial mereka.

10.6. Manfaat dan Tantangan dalam Pengelolaan TSP

Manfaat dan tantangan dalam pengelolaan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (TSP) merupakan dua aspek penting yang perlu dipahami oleh perusahaan dalam upaya menjalankan praktik bisnis yang bertanggung jawab secara sosial dan lingkungan. Pengelolaan TSP yang efektif dapat memberikan manfaat signifikan bagi perusahaan, seperti meningkatkan reputasi, menciptakan keunggulan kompetitif, dan meningkatkan keterlibatan karyawan. Namun, perusahaan juga dihadapkan pada tantangan kompleks, termasuk kompleksitas isu sosial dan lingkungan, kepentingan beragam pemangku kepentingan, serta pengukuran dan pelaporan kinerja yang akurat dan transparan.

Berikut adalah manfaat dan tantangan dalam pengelolaan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (TSP), antara lain:

Manfaat dalam Pengelolaan TSP:

1. Meningkatkan Reputasi Perusahaan, mengintegrasikan TSP dalam operasional perusahaan dapat membantu meningkatkan reputasi perusahaan di mata pemangku kepentingan. Melalui komitmen terhadap keberlanjutan sosial dan lingkungan, perusahaan dapat memperoleh kepercayaan dan pengakuan sebagai entitas yang bertanggung jawab secara sosial.. Menurut Irianto, D. P. (2014), manfaat utama dari pengelolaan TSP adalah peningkatan reputasi perusahaan. Dalam pandangannya, perusahaan yang menjalankan praktik bisnis yang bertanggung jawab terhadap masyarakat dan lingkungan akan memperoleh keuntungan kompetitif dan kepercayaan yang lebih besar dari pemangku kepentingan.

2. Peningkatan Keunggulan Kompetitif,, TSP yang efektif dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Dengan menerapkan praktik bisnis yang berkelanjutan, perusahaan dapat mengurangi risiko, meningkatkan efisiensi operasional, menarik investasi, dan memenuhi tuntutan pasar yang semakin sadar akan isu sosial dan lingkungan. Menurut Porter, M. E., & Kramer, M. R. (2011), perusahaan yang mampu menciptakan nilai sosial dan lingkungan sekaligus mencapai keberlanjutan finansial akan memperoleh keunggulan kompetitif jangka panjang. Dalam pandangan Porter dan Kramer, TSP yang terintegrasi dalam strategi bisnis dapat menghasilkan inovasi, akses pasar baru, dan loyalitas pelanggan yang lebih tinggi.
3. Daya Tarik bagi Talenta dan Retensi Karyawan, Perusahaan yang memiliki komitmen terhadap TSP dapat menjadi daya tarik bagi talenta yang berorientasi pada nilai-nilai sosial dan lingkungan. Karyawan yang merasa terlibat dalam upaya TSP perusahaan cenderung lebih termotivasi dan memiliki rasa kepemilikan terhadap visi dan misi perusahaan. Hal ini dapat meningkatkan retensi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Menurut Dellyana, D. (2019), pengelolaan TSP yang baik dapat membantu perusahaan menarik dan mempertahankan karyawan yang berkomitmen terhadap keberlanjutan. Dalam pandangannya, perusahaan perlu menciptakan budaya organisasi yang mendukung dan mendorong partisipasi karyawan dalam kegiatan TSP.

Tantangan dalam Pengelolaan TSP:

1. Kompleksitas Isu dan *Stakeholder*, pengelolaan TSP melibatkan berbagai isu kompleks seperti perubahan iklim, hak asasi manusia, ketimpangan sosial, dan lain sebagainya. Selain itu, perusahaan juga harus memperhatikan kepentingan dan kebutuhan beragam pemangku kepentingan seperti karyawan, konsumen, masyarakat lokal, dan pemerintah. Mengelola berbagai isu dan kepentingan ini secara efektif bisa menjadi tantangan yang kompleks bagi perusahaan. Menurut Basri, F. (2012), tantangan utama dalam

pengelolaan TSP adalah memastikan keseimbangan dan harmoni antara kepentingan berbagai pemangku kepentingan. Dalam pandangannya, perusahaan perlu mengidentifikasi dan memahami kepentingan yang saling bertentangan, serta mencari solusi yang dapat memenuhi kebutuhan semua pihak secara seimbang.

2. Pengukuran dan Pelaporan Kinerja, Salah satu tantangan dalam pengelolaan TSP adalah pengukuran dan pelaporan kinerja yang dapat menggambarkan dampak nyata dari kegiatan TSP perusahaan. Mengumpulkan data yang relevan, mengidentifikasi indikator kinerja yang tepat, dan melaporkan secara transparan dapat menjadi tugas yang rumit bagi perusahaan. Menurut Handayani, D. (2016), tantangan dalam pengukuran dan pelaporan kinerja TSP adalah pengembangan metode pengukuran yang objektif dan dapat diandalkan. Dalam pandangannya, perusahaan perlu mengadopsi kerangka kerja yang jelas dan mengembangkan sistem pengukuran yang terukur untuk menginformasikan pemangku kepentingan tentang kinerja TSP mereka.
3. Kompleksitas Rantai Pasok, Bagi perusahaan yang memiliki rantai pasok global, mengelola tanggung jawab sosial di seluruh rantai pasok dapat menjadi tantangan yang signifikan. Mengidentifikasi, memantau, dan memperbaiki isu-isu sosial dan lingkungan di berbagai tahap rantai pasok, termasuk pemasok, kontraktor, dan mitra bisnis, bisa rumit. Menurut Larso, D. (2017), tantangan dalam mengelola TSP dalam rantai pasok adalah koordinasi yang efektif dan pengelolaan risiko. Dalam pandangannya, perusahaan perlu membangun hubungan kemitraan yang kuat dengan pemasok dan mitra bisnis, serta mengembangkan mekanisme pemantauan dan audit yang ketat untuk memastikan kepatuhan terhadap standar TSP.

Dengan memahami manfaat dan tantangan dalam pengelolaan TSP, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk memanfaatkan manfaat dan mengatasi

tantangan yang muncul. Fleksibilitas, inovasi, dan kolaborasi dengan pemangku kepentingan yang relevan menjadi kunci sukses dalam menghadapi tantangan yang kompleks dalam pengelolaan TSP.

DAFTAR PUSTAKA

- Basri, F. 2012. *Corporate Social Responsibility: Tanggung Jawab Sosial Perusahaan dalam Perspektif Ekonomi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Dellyana, D. 2019. *Human Resources Management: Peran Strategis dalam Mewujudkan Keberlanjutan Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Handayani, D. 2016. *Akuntansi dan Pelaporan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hartono, A. 2018. *Pelaporan Keberlanjutan: Tinjauan Komprehensif*. Jakarta: PT Genta Widya Pratama.
- International Organization for Standardization (ISO). (2010). *ISO 26000: Guidance on Social Responsibility*.
- Irianto, D. P. 2014. *Corporate Social Responsibility: Tantangan Global dan Penerapannya di Indonesia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Isdijoso, W. 2012. *Corporate Social Responsibility: Strategi Menuju Perusahaan Berkelanjutan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kasali, R. 2010. *Menjadi yang Pertama: Membentuk Perusahaan unggul dalam Era Keterbukaan*. Bandung: Mizan.
- Larso, D. 2014. *Tanggung Jawab Sosial Perusahaan: Konsep dan Strategi Implementasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Larso, D. 2017. *Managing Supply Chain Risks: Strategies for Sustainability and Resilience*. Berlin, Heidelberg: Springer.
- Mas'ud, M. 2015. *Corporate Social Responsibility: Konsep, Strategi dan Implementasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Mohr, L. A., Webb, D. J., & Harris, K. E. 2001. *Do consumers expect companies to be socially responsible? The impact of corporate social responsibility on buying behavior*. *Journal of Consumer Affairs*, 35(1), 45-72.

- Porter, M. E., & Kramer, M. R. 2006. *Strategy and society: The link between competitive advantage and corporate social responsibility*. Harvard Business Review, 84(12), 78-92.
- Porter, M. E., & Kramer, M. R. 2011. *Creating shared value*. Harvard Business Review, 89(1/2), 62-77.
- Waddock, S. A., & Bodwell, C. 2004. *Managing responsibility: What can be learned from the quality movement?* Journal of Management Inquiry, 13(2), 166-182.

BAB 11

PERKEMBANGAN MANAJEMEN GLOBAL

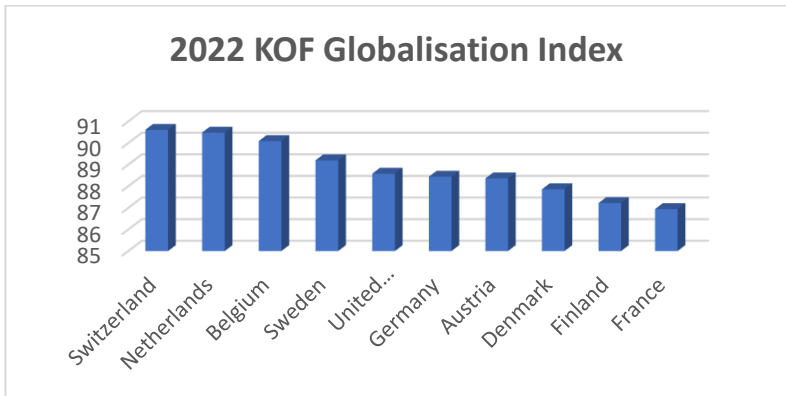
Olehv Rezza Vitriya, S.M., M.M.

11.1. Gambaran Umum Perkembangan Globalisasi

Di masa globalisasi ini dunia terasa mengecil, dikarenakan komunikasi dapat dilakukan secara cepat dengan jarak terjauh di antara dua bahkan lebih orang maupun organisasi. Kemajuan teknologi dan informasi semakin maju, dengan adanya internet dan berbagai aplikasi serta media sosial, kejadian pada satu negara dapat diketahui oleh penduduk di negara lain pada waktu yang bersamaan. Salah satu hasil dari globalisasi adalah bahwa orang-orang, bisnis, dan negara akan semakin saling bergantung satu sama lain. Globalisasi mengacu pada sejauh mana informasi, investasi, perdagangan, sosial dan budaya, serta kerjasama politik berjalan di antara negara-negara. Pabrik pertama PT Mayora Indah Tbk. berlokasi di Tangerang, kini setelah mampu memenuhi pasar di Indonesia, perusahaan melebarkan pangsa pasarnya ke beberapa negara di Asia. Saat ini produk PT Mayora telah tersebar di 5 benua di dunia. Pabriknya telah beroperasi di 6 negara di luar Indonesia, yaitu China, Filipina, India, Thailand, Vietnam, dan Malaysia. PT Aneka Tambang (ANTAM) telah melakukan ekspor sebagian besar produk komoditas ke Asia Utara, Eropa, dan Australia. PT Astra Internasional telah mendukung program ekspor nonmigas di Indonesia, terutama produk otomotif dan komponen. Astra Otoparts sebagai produsen maupun distributor komponen kendaraan bermotor, saat ini sudah mengekspor sekitar 74 jenis komponen yang terdiri dari ban, baterai, transmisi mesin,

komponen elektrik, serta komponen lainnya ke 50 negara. Astra Daihatsu Motor (ADM) telah mengekspor ke 75 negara tujuan ekspor. Secara nasional, total ekspor dari pabrikan Grup Astra, yaitu Toyota dan Daihatsu, mencaapai 109.871 unit atau mencapai 61% dari total ekspor mobil CBU nasional. PT Telkom Indonesia memasuki pasar global melalui anak perusahaannya yakni PT Telekomunikasi Indonesia International (Telin). Telin memberikan rangkaian layanan suara Internasional dengan kualitas tinggi, layanan data, dan solusi bisnis yang ditujukan untuk pelanggan wholesale, enterprise, pemain digital, dan ritel yang beroperasi di Indonesia, Timor Leste, Singapura, Australia, Hongkong, Taiwan, Myanmar, Malaysia, dan Amerika Serikat.

Indeks Globalisasi KOF mengukur dimensi globalisasi ekonomi, sosial, dan politik. Globalisasi pada bidang ini semakin meningkat sejak tahun 1970-an dikarenakan adanya dorongan setelah berakhirnya The Cold War (Perang Dingin). Grafik 2.1 menunjukkan 10 besar indeks globalisasi KOF di seluruh dunia pada tahun 2022. Negara Switzerland menjadi negara dengan peringkat pertama yang paling terglobalisasi di dunia. Indonesia menempati peringkat ke 87 dari sekitar 200 negara di dunia.



Gambar 11.1 KOF Globalisation Index

Sumber: KOF Index of Globalisation 2022 (grafik diolah penulis)

Pandemi COVID-19 telah menjadi hambatan nyata pada globalisasi dan telah dikonfirmasi oleh Indeks Globalisasi KOF tahun 2022. Krisis yang diakibatkan oleh virus corona dan pembatasan terkait telah menyebabkan penurunan arus internasional terbesar dan tercepat dalam sejarah modern saat ini. Penelitian terkait internasionalisasi dan tata kelola perusahaan manufaktur di Indonesia pada tahun 2019-2021 menunjukkan hasil yang tidak optimal di waktu pandemi, hal ini dikarenakan banyaknya hambatan yang terjadi sehingga perusahaan tidak dapat mengambil keputusan secara efektif dan efisien (Vitriya and Khasanah, 2023). Arus internasional yang terjadi di dunia adalah salah satu bentuk dari globalisasi ekonomi, yaitu merupakan serangkaian proses dan kegiatan ekonomi yang terhubung antar negara di dunia tanpa ada batas teritorial pada masing-masing negara yang berhubungan.

Bentuk nyata globalisasi ekonomi diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Globalisasi Tenaga Kerja, perusahaan mampu melakukan rekrutmen pada tenaga kerja yang ahli dan kompeten di bidangnya yang berasal dari negara mana saja. Globalisasi memudahkan terjadinya *human movement*, hal ini membuat perusahaan bisa melakukan *recruitment* tenaga profesional yang berpengalaman dari negara-negara yang berada di luar induk perusahaan dan tenaga buruh dari negara berkembang.
- b. Globalisasi Produksi, perusahaan dapat melakukan produksi di berbagai negara dengan tujuan supaya mendapat biaya produksi yang lebih rendah. Hal ini dilakukan oleh perusahaan, dikarenakan beberapa hal, diantaranya adalah adanya infrastruktur yang memadai, upah buruh yang rendah, iklim usaha dan politik yang kondusif, serta tarif bea masuk yang murah pada suatu negara.

- c. Globalisasi Pembiayaan, perusahaan global mendapatkan kemudahan untuk melakukan pinjaman di luar negeri. Perusahaan global memiliki akses untuk melakukan investasi maupun mendapatkan pinjaman pada berbagai negara di dunia.
- d. Globalisasi Perdagangan, bentuk dari globalisasi perdagangan adalah berupa adanya penyeragaman tarif, penurunan tarif, dan penghapusan hambatan non tarif yang memperketat terjadinya persaingan antar negara dalam perdagangan internasional.
- e. Globalisasi Jaringan Informasi, adanya globalisasi pada jaringan informasi membuat masyarakat dapat secara mudah dan cepat mendapatkan informasi yang berasal dari negara manapun dengan memanfaatkan adanya kemajuan *information technology (IT)* atau teknologi informasi (TI), diantaranya melalui radio, televisi, media cetak, maupun media sosial seperti *Youtube, Twitter, Instagram, Facebook, Line, Tiktok*, dan lain sebagainya, serta yang terkini adalah *Artificial Intelligence (AI)*. Kemajuan teknologi tersebut dapat membantu perluasan pasar ke seluruh bagian dunia.

11.2. Pengertian Globalisasi

Pengertian globalisasi secara bahasa adalah mendunia, yakni merupakan suatu pengakuan dari suatu perusahaan atau organisasi bahwa bisnis harus memiliki tujuan yang fokus secara global. Pada lingkup manajemen, fenomena globalisasi dapat dilihat melalui tiga hal, (Krisnandi, Herry, et al., 2019) di bawah ini:

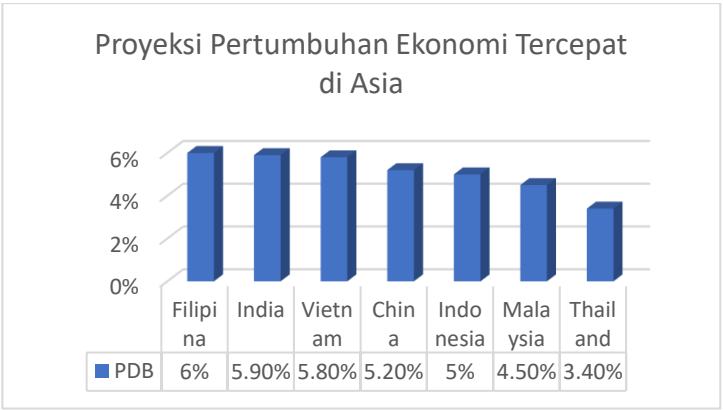
- a. Kedekatan , komunikasi yang dilakukan oleh dua maupun lebih orang, organisasi, maupun negara dengan jarak jauh pada era globalisasi dapat dilakukan dengan mudah secara langsung (*real time*). Komunikasi ini dapat dilakukan melalui media internet, maupun beragam media lain seperti *faximile, video converence*, dan berbagai aplikasi seperti *whatsapp, zoom*, dan lain-lain yang dapat diakses dimanapun dan kapanpun, serta oleh

siapapun. Hal ini berdampak pada manajer suatu perusahaan, yang harus memperlakukan pelanggannya di negara yang berada pada belahan dunia lain secara sama dengan tempat induk perusahaan berada.

- b. Lokasi menjadi hal yang tidak dipermasalahkan lagi oleh perusahaan di masa globalisasi kini. PT. Mayora Indah Tbk melakukan produksi di Indonesia, dan menjual produknya ke berbagai negara di dunia. Kemudian melakukan ekspansi dengan membangun pabrik di beberapa negara. Indofood CBP (anak perusahaan Indofood Sukses Makmur) memiliki produk unggulan seperti mi instan Indomie. Indofood adalah produsen mi instan terbesar di dunia, yang memiliki 20 pabrik, 19 diantaranya berada di luar negeri. Indomie juga diekspor ke lebih dari 60 negara di dunia.
- c. Sikap, dalam berorganisasi sikap seorang pengusaha maupun manajer dituntut untuk menjadi pribadi yang bisa beradaptasi dan terbuka dalam mengaplikasikan tata kelola perusahaan dalam lingkup internasional. Sikap tersebut menunjukkan rasa keingintahuan pada negara lain dan bersedia mengembangkan keahlian untuk melibatkan diri dalam perekonomian global.

11.2.1. Perubahan Landscape Internasional

Filipina menjadi negara yang memiliki proyeksi pertumbuhan ekonomi tertinggi di Asia pada tahun 2023 berdasarkan laporan dari *World Economic Outlook* yang telah dirilis oleh *International Monetary Fund (IMF)* pada Bulan April 2023. Pertumbuhan Produk Domestik Bruto (PDB) negara Filipina adalah sebesar 6% pada tahun 2023, angka ini mengalahkan perkiraan pertumbuhan PDB pada negara India, Vietnam, Tiongkok, Indonesia, Malaysia, dan Thailand. Berikut ini adalah proyeksi pertumbuhan ekonomi tercepat di Asia



Gambar 11.1 Proyeksi Pertumbuhan Ekonomi Tercepat di Asia

Sumber: *World Economic Outlook, IMF* (diolah Penulis 2023)

Pertumbuhan ekonomi di Asia dan Pasifik akan tumbuh lebih baik di tahun 2023 menurut perkiraan *Asian Development Bank (ADB)*. Pembukaan kembali China setelah adanya pembatasan pandemi Covid-19 menjadi salah satu faktor utama prospek pertumbuhan kawasan ini. ADB memperkirakan ekonomi Asia Pasifik akan tumbuh 4,8% pada tahun 2023 dan 2024, meningkat dari tahun 2022 dengan tingkat pertumbuhan sebesar 4,2%.

Indonesia masuk ke dalam daftar negara yang diproyeksikan oleh IMF memiliki pertumbuhan ekonomi tercepat kelima dari 48 negara di Asia dengan pertumbuhan sebesar 5%. Sesuai grafik 2.2., Indonesia berada di bawah China dengan perkiraan pertumbuhan sebesar 5,2%. Konsumsi dan investasi telah membaik dan mendorong pemulihan kondisi di berbagai perekonomian regional. Hal ini juga mengimbangi dampak terjadinya kenaikan harga energi dan pangan akibat invasi Rusia ke Ukraina dan berbagai tekanan global lainnya. Sebagian besar perekonomian yang bergantung pada sektor pariwisata telah mengalami kenaikan jumlah pengunjung.

Meskipun demikian, risiko dari proyeksi IMF tetap ada, diantaranya adalah adanya invasi Rusia ke Ukraina yang makin parah atau berkepanjangan dapat menimbulkan masalah baru pada kenaikan harga komoditas, inflasi global, serta dapat mendorong pengetatan moneter.

11.3. Perusahaan Internasional

Perusahaan dalam melakukan internasionalisasi atau ketika masuk dalam pasar internasional, perlu melakukan beberapa tahap, diantaranya adalah:

1. Tahap *Exporting*

Tahap *exporting* adalah tahapan di saat perusahaan mengelola fasilitas produksi di negara asal, dan kemudian menjual produknya di negara asing. *Exporting* memungkinkan sebuah perusahaan dapat memasarkan produknya ke negara lain dengan biaya sumber daya yang rendah dan risiko terbatas. Tahap *exporting* dapat menimbulkan sejumlah masalah bagi perusahaan, diantaranya dikarenakan jarak secara fisik, perbedaan mata uang, adanya peraturan pemerintah, serta perbedaan budaya. Namun, tahap *exporting* lebih murah dibandingkan membangun pabrik baru dengan modal sendiri di negara lain (*host countries*).

2. Mencari Pembeli di Negera Asing

Pada tahap ini manajer menawarkan produk atau jasanya dan mencari calon pembeli asing di luar negeri.

3. Beroperasi di Luar Negeri

Perusahaan dapat mengelola bisnisnya tidak hanya di negara asal, namun juga di luar negeri. Hal ini dapat dilakukan melalui beberapa tingkatan globalisasi sebagai berikut:

- a) Tahap domestik: merupakan tahap pada saat perusahaan hanya memiliki potensi pasar di negara asal produk saja, sehingga semua fasilitas produksi berada di lokasi negara asalnya. Pada tahap

domestik, manajer memahami dan menyadari eksistensi bisnis lingkup global dan terdapat kemungkinan manajer perusahaan memiliki keinginan untuk terlibat di dalamnya.

- b) Tahap internasional: merupakan tahap pada saat perusahaan sudah melakukan dan meningkatkan ekspor produknya keluar negeri. Pada tahap ini perusahaan menggunakan pendekatan multidomestik, perusahaan juga menggunakan divisi internasional untuk melakukan pemasaran produknya di berbagai negara.
- c) Tahap multinasional: merupakan tahap pada saat perusahaan sudah memiliki fasilitas produksi dan pemasaran yang terletak di banyak negara. Menurut Daft, Richard L. (2016), di dalam buku *Management*, dijelaskan bahwa *multinational corporation (MNC)* menerima lebih dari 25 persen total pendapatan penjualan dari operasi perusahaan di luar negara asalnya. Selain itu, beberapa peneliti menyatakan bahwa perusahaan multinasional adalah perusahaan yang memiliki *foreign sales ratio* atau rasio penjualan asing dibandingkan dengan total penjualan sebesar lebih dari 20%, sedangkan perusahaan dengan *foreign sales ratio* kurang dari 20% diklasifikasikan sebagai perusahaan domestik (Vitriya and Marciano, 2020).
- d) Tahap global: merupakan tahap pada saat perusahaan mampu menguasai pasar negara asal, kemudian melanjutkan beroperasi dan menjual produknya secara global menggunakan sumber daya terbaik dengan biaya yang rendah berasal dari berbagai negara.

Perusahaan multinasional mengikuti karakteristik manajerial yang khas, (Daft *et al.*, 2016) diantaranya adalah:

1. Perusahaan multinasional dikelola sebagai sistem bisnis dunia yang terintegrasi dimana afiliasi asing bertindak dalam suatu kelompok dan melakukan kerjasama yang erat satu sama lain. Modal, teknologi dan sumber daya manusia ditransfer di antara negara-negara yang saling berhubungan atau berafiliasi. Perusahaan multinasional dapat mengakuisisi pembuatan suku cadang dan bahan-bahan dimanapun, di negara manapun, yang paling menguntungkan bagi perusahaan.
2. Perusahaan multinasional dikendalikan oleh otoritas manajemen tunggal yang membuat kunci keputusan strategis yang berkaitan dengan induk dan semua afiliasinya.
3. Manajer puncak dalam perusahaan multinasional menerapkan perspektif global. Mereka menganggap bahwa seluruh dunia merupakan satu pasar untuk keputusan strategis, akuisisi sumber daya, lokasi produksi, periklanan, dan efisiensi pemasaran.

Dalam beberapa kasus, filosofi manajemen perusahaan multinasional mungkin berbeda dari penjelasan sebelumnya. Beberapa peneliti membedakan beberapa pendekatan manajerial perusahaan multinasional. Prof. Howard Perlmutter (1969) memperkenalkan sebuah model mengenai tiga jenis orientasi manajemen perusahaan atau pola pikir yang digunakan oleh perusahaan yang terlibat dalam bisnis internasional yang disebut EPG, yaitu: etnosentrisme, polisentrisme, dan geosentrisme (Diab, 2022). Selanjutnya pada tahun 1973, Perlmutter dan Douglas melengkapi model EPG dengan aspek lain, yaitu regiosentrisme, yang kemudian diketahui dengan model EPRG (Moses, 2011; Wach, 2014). Model ini bertujuan untuk mengidentifikasi orientasi suatu organisasi, yang akan selanjutnya berdampak pada laba dan rugi organisasi atau perusahaan.

Berikut ini adalah beberapa sikap organisasi internasional berhubungan dengan orientasi bisnisnya, diantaranya adalah:

- 1. Pendekatan *Etnocentric* , pendekatan ini beranggapan bahwa negara asalnya lebih unggul dibandingkan negara lain. Manajemen berasumsi bahwa produk dan budaya yang dibangun di negera asal akan sukses diterapkan di negara manapun.
- 2. Pendekatan *Policentric*, pendekatan ini berasumsi bahwa setiap negara memiliki keunikan masing-masing sehingga akan berbeda dalam membuat keputusan dan merumuskan strategi yang akan dijalankan. Anak perusahaan yang berada di luar negeri akan mengembangkan strategi bisnis dan pemasarannya menyesuaikan situasi dan kondisi negara masing-masing. Perusahaan yang menggunakan pendekatan polisentris sering disebut sebagai terminologi perusahaan multinasional.
- 3. Pendekatan *Regiocentric*,, perusahaan yang menerapkan regiosentris lebih memperkuat daya saing regionalnya untuk mengembangkan respons global daripada langsung berpindah ke negara lain dalam melakukan bisnis.
- 4. Pendekatan *Geocentric* , pendekatan geosentris mengkombinasikan pendekatan etnosentris dan polisentris. Pendekatan ini melihat adanya persamaan maupun perbedaan dalam pasar tiap-tiap negara. Perusahaan yang menerapkan orientasi geosentris mencoba menciptakan strategi global untuk merespon segala kebutuhan dan keinginan pasar lokal.

Keunggulan dan kelemahan sikap manajer pada perdagangan internasional disajikan dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 11.1 Sikap Manajerial pada Perdagangan Internasional

Sifat	Etnosentris	Polisentris	Regiosentris	Geosentris
Keunggulan	1.Struktur sederhana	1. Pengetahuan tentang	1.Lebih mudah	1.Memaksa pemahaman

	2. Dikendalikan dengan lebih ketat	pasar luas 2. Dukungan dari pemerintah Negara tuan rumah lebih besar 3. Manajer lokal memiliki semangat kerja dan komitmen yang tinggi	dalam menyesuaikan diri dengan budaya setempat 2. Melakukan penghematan biaya	mengenai lingkup global 2. Tujuan organisasi secara global dan lokal seimbang 3. Pendekatan kerja dan SDM terbaik yang digunakan tanpa memandang asal negaranya
Kelemahan	1. Manajemen menjadi tidak efektif 2. Organisasi tidak fleksibel 3. Terdapat gangguan politik dan sosial	1. Pekerjaan terduplikasi 2. Manajemen kurang efisien 3. Tujuan secara global sulit dibangun karena terlalu berfokus pada tradisi lokal	1. Belum tentu terdapat kesesuaian budaya	1. Tujuan sulit dicapai 2. Para manajer harus memiliki pengetahuan dalam lingkup lokal maupun global

Sumber: Pengantar Manajemen (2019)

Selain tahapan internasionalisasi yang telah dijelaskan sebelumnya, manajer juga dapat menerapkan strategi *licensing*, *franchise*, *joint venture*, *global strategic partnership*, dan lainnya.

1. *Licensing*: Perusahaan pemberi lisensi di satu negara menyediakan sumber daya tertentu untuk perusahaan di negara lain sebagai penerima lisensi. Sumber daya tersebut meliputi teknologi, keterampilan manajerial, dan hak paten atau merek dagang. Pemegang lisensi dapat

memproduksi dan memasarkan produk atau layanan yang mirip dengan apa yang telah diproduksi oleh pemberi lisensi.

2. *Franchise*: Perusahaan (*franchisee*) membeli paket lengkap bahan dan layanan, termasuk peralatan, produk, bahan produk, merek dagang, dan hak nama dagang, nasihat manajerial, serta sistem operasi standar. Perbedaannya dengan *licensing* adalah pemegang lisensi umumnya menyimpan nama perusahaannya sendiri, berikut juga membuat otonomi dan sistem operasi sendiri. Sedangkan sebuah perusahaan *franchisee* mengambil dan menggunakan nama dan sistem perusahaan *franchisor*.
3. *Joint venture*: perusahaan berbagi biaya dan risiko dengan perusahaan lain, biasanya di negara tuan rumah, untuk mengembangkan produk baru, membangun fasilitas manufaktur, atau membangun jaringan penjualan dan distribusi. *Partnership* ini seringkali merupakan yang tercepat, termurah, dan cara yang paling tidak berisiko untuk masuk ke permainan global
4. *Global strategic partnership*: Aliansi dalam lingkup global yang dibentuk oleh sebuah organisasi dengan satu atau beberapa negara lainnya. Aliansi ini umumnya memiliki tujuan untuk melakukan eksplorasi peluang di negara lain dan dapat memimpin produksi maupun pemasokan.

11.4. Aliansi Perdagangan Internasional

Perdagangan internasional lebih kompleks dibandingkan dengan perdagangan dalam negeri. Adanya batas-batas politik, perbedaan mata uang, perbedaan budaya, adanya hambatan transaksi perdagangan seperti bea cukai, tarif, serta jatah barang impor. Dalam permainan bisnis internasional hambatan-hambatan dapat diminimalisir dengan membuat aliansi antar negara-negara yang memiliki kepentingan yang sama. Adanya aliansi akan mempermudah negara anggotanya dalam melakukan perdagangan internasional, hal ini akan

mempengaruhi penurunan biaya produksi, tarif, dan lain-lain, sehingga dapat menghasilkan harga jual produk yang lebih rendah dan meningkatkan daya beli terhadap produk yang dipasarkan. Berikut ini adalah beberapa contoh aliansi perdagangan internasional:

a) Uni Eropa

Uni Eropa merupakan serikat dari lima belas (15) negara Eropa yang didirikan dengan tujuan menghilangkan batas-batas negara dalam melakukan perjalanan, perdagangan, dan investasi. Per tanggal 31 Januari 2020, Uni Eropa memiliki anggota 27 negara. Aliansi ini didirikan atas nama tersebut di bawah perjanjian Uni Eropa yang lebih dikenal dengan sebutan Perjanjian Maastricht pada tahun 1992. Namun, banyak aspek-aspek dari Uni Eropa yang timbul sebelum tahun 1992 melalui organisasi yang sebelumnya, yakni sekitar tahun 1950-an.

Sasaran terbentuknya Uni Eropa antara lain adalah sebagai berikut:

- 1) Memiliki mata uang tunggal (Euro)
- 2) Mempunyai pajak bea cukai bersama
- 3) Kebijakan industri dan perdagangan bersama
- 4) Memiliki Bank Sentral dalam lingkup regional

Tantangan yang dihadapi oleh Uni Eropa diantaranya adalah:

- Adanya motivasi utama Uni Eropa untuk mempertahankan posisinya dari kekuatan industri Amerika dan Jepang
- Memerlukan beberapa strategi untuk dapat mencapai persatuan secara utuh
- Negara-negara Eropa Timur memiliki status calon anggota
- Perusahaan-perusahaan di Amerika menghadapi banyak tantangan yang berasal dari Eropa, seperti industri telekomunikasi, farmasi, antariksa, peralatan,

sipil, mobil, perbankan, elektronik, komputer, serta makanan dan minuman

b) NAFTA (*North American Free Trade Agreement*)

NAFTA ialah perjanjian antara pemerintah Kanada, Mexico, dan Amerika Serikat pada tahun 1994 yang mengandung penghilangan batas-batas negara untuk menjalankan perdagangan internasional secara bebas.

Perlengkapan yang diperlukan adalah persyaratan izin impor dan biaya pabean. Manfaat dari perjanjian ini adalah penciptaan lapangan pekerjaan pada negara yang bersangkutan, perkembangan pasar, serta meningkatkan standar hidup

Tantangan yang dihadapi diantaranya bagi meningkatkan pengangguran di Amerika Serikat karena peluang pekerjaan banyak diambil oleh orang-orang Meksiko, kemudian di Amerika mengalami peningkatan pencemaran air dan udara serta pembuangan racun, dikarenakan pemerintah Meksiko memiliki aturan yang lebih longgar mengenai masalah pencemaran.

c) MERCOSUR (*Southern Market Common*)

Mercosur merupakan sebuah organisasi yang didirikan pada tahun 1985 dan terdiri atas negara-negara Amerika Selatan. Organisasi ini beranggotakan lima negara, diantaranya adalah Brazil, Paraguay, Argentina, Uruguay, dan Venezuela. Di dalam piagamnya dinyatakan bahwa Mercosur memiliki tugas mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan ekonomi, diantaranya adalah kegiatan kebudayaan, hubungan niaga, kewarganegaraan, komunikasi, paspor dan visa, kegiatan kesehatan, serta kegiatan sosial. Lokasi markas organisasi ini berada di Montevideo, Uruguay.

d) ASEAN (*Association of South East Asian Nation*)

ASEAN didirikan pada tanggal 8 Agustus 1967 di Bangkok, Thailand, dengan ditandatanganinya Deklarasi ASEAN atau disebut juga Deklarasi Bangkok. Pendiri dari ASEAN terdiri dari 5 negara, diantaranya adalah Indonesia, Singapura, Malaysia, Filipina, dan Thailand. Kemudian pada tanggal 7 Januari 1984 Brunei

Darussalam mulai bergabung dengan ASEAN, diikuti oleh Vietnam pada tanggal 28 Juli 1995, Myanmar dan Lao PDR pada tanggal 23 Juli 1997, serta Kamboja pada tanggal 30 April 1999, sehingga sekarang anggotanya berjumlah 10 negara.

Piagam ASEAN berfungsi sebagai landasan yang kuat dalam mencapai Komunitas ASEAN dengan memberikan status hukum dan kerangka kelembagaan untuk ASEAN. Piagam ini juga untuk merumuskan norma-norma, aturan, dan nilai-nilai ASEAN, menetapkan target yang jelas dan menyajikan akuntabilitas dan kepatuhan anggota-anggotanya.

Menurut Koesrianti dalam buku *Association of Southeast Asian Nations (ASEAN) (2014)*, ASEAN memiliki tujuan untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi di kawasan Asia Tenggara. Selain itu, dengan adanya ASEAN diharapkan dapat menjaga stabilitas dan perdamaian di kawasan Asia Tenggara.

Menurut Rina Oktaviani, dkk. Di dalam bukunya *Kebijakan Perdagangan Internasional (2014)*, tujuan pendirian ASEAN adalah:

1. Menciptakan dan meningkatkan stabilitas regional dan perdamaian antar negara anggota
2. Mempercepat pertumbuhan ekonomi, pengembangan budaya, dan kemajuan sosial
3. Meningkatkan kerjasama yang aktif dan saling membantu antar negara anggota
4. Memajukan pengkajian dan pembelajaran mengenai Asia Tenggara

e) *RCEP (Regional Comprehensive Economic Partnership)*

Persetujuan RCEP disahkan pada tanggal 30 Agustus 2022, perjanjian perdagangan bebas regional ini terdiri dari 10 negara anggota ASEAN dan 5 negara mitra FTA, yakni Jepang, Republik Rakyat Tiongkok, Republik Korea, Selandia Baru, dan Australia. RCEP bisa menjadi peluang bagi Indonesia untuk meningkatkan integrasi dalam rantai pasok lingkup global, terutama di kawasan. RCEP

meliputi sekitar 27% dari perdagangan dunia, 30% dari populasi dunia, 29% dari PDB dunia, serta 29% dari *foreign direct investment* dunia.

Persetujuan ini memiliki beberapa keunggulan dibandingkan perjanjian perdagangan lain yang dimiliki Indonesia, diantaranya adalah:

1. RCEP menyederhanakan dan memberikan aturan yang pasti mengenai perdagangan bagi negara anggotanya
2. Indonesia mendapatkan pendalaman dan perluasan Regional Value Chains yang telah terbentuk di dalam ASEAN+1 FTA dengan biaya produksi yang lebih efisien. Oleh karena itu, produsen di Indonesia bisa mendapatkan nilai tambah yang lebih besar dari kegiatan ekspor.
3. RCEP mendorong peningkatan investasi asing yang masuk ke Indonesia.
4. RCEP memuat beberapa hal penting, seperti: dukungan bagi UMKM berupa terciptanya ekosistem *e-commerce* kondusif serta meningkatkan kapasitas pemanfaatan digitalisasi, penghapusan hal-hal yang dapat menghambat perdagangan internasional, melindungi penegakan hukum mengenai hak kekayaan intelektual, serta memperkecil kesenjangan pembangunan melalui kerja sama ekonomi dan teknis
5. Persetujuan RCEP membuka dan mempermudah akses terhadap pasar baru bagi produk-produk buatan Indonesia pada sektor perkebunan dan pertanian, perikanan, elektronik dan otomotif, makanan dan minuman, serta sektor mesin dan bahan kimia di pasar Jepang, Korea Selatan, dan RRT.

11.5. Organisasi dalam Lingkup Global

- a. Perusahaan Multinaional (Multinational Corporation / MNC)

MNC merupakan sebuah organisasi atau perusahaan yang melakukan operasi penting di lebih dari dua negara dalam waktu bersamaan, namun melakukan pengelolaan dari satu negara asal. Perusahaan multinasional dalam pengelolaannya menerapkan sikap etnosentris, seperti contohnya Fiat, Unilever, dan lainnya.

- b. Perusahaan Transnasional (*Transnational Corporation / TNC*)
TNC merupakan sebuah perusahaan yang memiliki tempat untuk melakukan operasi penting pada beberapa negara secara simultan dan mengambil keputusan secara desentralisasi pada masing-masing operasi negara. Perusahaan transnasional dalam mengelola usahanya menerapkan sikap polisentris, contoh perusahaan yang menerapkannya adalah Nestle.
- c. Organisasi Tanpa Batas (*Borderless Organization*)
Borderless organization merupakan sebuah organisasi yang beroperasi dalam lingkup global yang mengeliminasi hambatan geografis artifisial, oleh karena itu organisasi ini memiliki manajemen yang dapat melakukan globalisasi secara efektif dalam operasinya, yakni dengan memperinci pengaturan internasional sehingga dapat memperdaya batasan geografis artifisial.

DAFTAR PUSTAKA

- Daft, R.L. *et al.* (2016) *Management Twelfth edition*. Available at: www.cengage.com/highered.
- Diab, O. (2022) *The EPG Model in Multinational Companies: The Case of Mazaya, Management Studies and Economic Systems (MSES)*. Winter & Spring.
- Moses, C. (2011) 'EPRG', *International Journal of Business and Social Science*, 2(23).
- Krisnandi, Herry. *et al.* (2019) *PENGANTAR MANAJEMEN*.
- Vitriya, R. and Khasanah, U. (2023) *Internationalization agency cost corporate governance and capital structure from manufacturing firm listed on indonesia stock exchange, IJAFIBS*. Available at: www.ijafibs.pelnus.ac.id.
- Vitriya, R. and Marciano, D. (2020) *Multinationality, Capital Structure, and Cost of Capital of Non-Financial Firm Listed on Indonesia Stock Exchange*.
- Wach, K. (2014) 'Wach, Krzysztof. (2014). International Strategies of Businesses: Some Evidence from Internationalised Polish Firms. ', *Internationalised Polish Firms* [Preprint].
- <http://www.mayora.com/> [diakses pada Juni 2023]
- <https://www.astra.co.id/> [diakses pada Juni 2023]
- <https://www.telin.net/id/company> [diakses pada Juni 2023]
- <https://kof.ethz.ch/en/forecasts-and-indicators/indicators/kof-globalisation-index.html> [diakses pada Juni 2023]
- <https://www.cnbcindonesia.com/news/20220830180021-4-367866/ri-gabung-aliansi-perdagangan-terbesar-dunia-ini-manfaatnya> [diakses pada Juni 2023]
- <https://asean.org/about-asean/> [diakses pada Juni 2023]

BIODATA PENULIS



Rusydi Fauzan, SE, MM

Dosen Prodi Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi

Penulis lahir di Lubuk Aur tanggal 28 Mei 1986. Penulis merupakan dosen tetap Prodi Manajemen Bisnis Syariah UIN SMDD Bukittinggi. Penulis sudah menulis sejak tahun 2010. Penulis menyukai kegiatan membaca, menulis, dan *traveling*. Seputar kegiatan penulis dapat di follow pada akun instagram @rusydifauzan.

BIODATA PENULIS



Ade Onny Siagian, M.M., M.H., M.A.P., M.I.Kom.
Dosen Program Studi Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana
Informatika.

Penulis lahir di Mojokerto (1978), Saat ini mengajar di Universitas Swasta, Fakultas Ekonomi, jenjang pendidikan S1 Fakultas Hukum (2003), S2 Magister Manajemen (2010), S2 Magister Ilmu Hukum (2018), Magister Ilmu Administrasi Publik (2019) dan S2 Magister Ilmu Komunikasi (2019) mendapat gelar wisudawan terbaik (Cum Laude), giat melakukan penelitian, dan aktif dalam bidang menulis buku, Google Scholar ID: qyMWX6cAAAAJ; Sinta ID: 6694707; Orcid. ID: <https://orcid.org/0000-0002-9701-9546>; dan Scopus ID: 57219985838.

BIODATA PENULIS



Arief Yanto Rukmana, S.T., M.M.

Mahasiswa Doktoral Universitas Pendidikan Indonesia
Dosen Perguruan Tinggi Indonesia Mandiri Bandung
Dosen Universitas Nurtanio Bandung

Penulis sebelumnya telah memegang posisi penting di sejumlah bisnis yang beroperasi pada skala nasional dan dunia. penulis saat ini berprofesi sebagai praktisi bisnis (Pemilik Perusahaan di Bidang Fashion, Kuliner dan Bisnis Digital juga sebagai seorang akademisi. Penulis mengajar di Universitas Nurtanio Bandung, dan dosen tetap di perguruan tinggi indonesia mandiri (STMIK IM & STIE STAN IM). alumni dari Program Studi Informatika (S1) Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer Indonesia Mandiri (STMIK IM), Program Magister Manajemen (S2) di Pasca Sarjana Universitas Widyatama dan sedang melanjutkan studi Pendidikan (S3) Program Doktoral Pendidikan Teknologi dan Vokasional di Universitas Pendidikan Indonesia. Penulis aktif sebagai pembicara dan narasumber kewirausahaan digital juga berdedikasi sebagai praktisi bisnis / owner / pemilik beberapa perusahaan yang bergerak pada industri food, fashion and fun. serta aktif dalam organisasi nasional maupun internasional. Penulis juga seorang profesional dalam bidang public speaking & sebagai asesor kompetensi

digital dan instruktur berpengalaman untuk sertifikasi kompetensi SKKNI BNSP Digital Marketing, Social Media Marketing dan Metodologi Pelatihan Level III, Graphic Design serta Sertifikasi Kompetensi beberapa lainnya yang diselenggarakan dinas tenaga kerja kota bandung, PT Rice INTI dan Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Bandung. Selain itu pula penulis produktif sebagai pendamping UMKM dan pengelola Inkubator Bisnis Perguruan Tinggi Indonesia Mandiri dengan membina dan melatih / coaching, mentoring serta melakukan pendampingan bisnis UMKM / Start UP untuk mahasiswa yang berminat menjadi seorang Entrepreneur / Technopreneurship tangguh yang mampu berdayasaing pada kancah internasional.

BIODATA PENULIS



Sewang, S.E., MM

Dosen Kewirausahaan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Digital
Universitas Megarezky

Penulis lahir di Kabupaten Jeneponto, Kecamatan Kelara, Desa Gantarang, Dusun Gantarang Buleng, tanggal 05 Juli 1990. Penulis adalah dosen tetap pada program studi S1 Kewirausahaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Digital Universitas Megarezky. Menyelesaikan Pendidikan S1 pada Jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan (IESP) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dan melanjutkan S2 pada perguruan tinggi yang sama dengan Program Studi Magister Manajemen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Penulis juga pernah aktif di beberapa organisasi internal maupun eksternal. Pada organisasi internal, penulis bergabung dalam organisasi Himpunan Mahasiswa Jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan (HMJ IESP) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dan eksternal, penulis bergabung pada organisasi Himpunan

Mahasiswa Islam (HMI), Himpunan Pelajar Mahasiswa Turatea (HPMT), Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM), Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII). Dan beberapa Lembaga lainnya. Selain itu penulis melakukan beberapa penelitian dengan tujuan dapat memberikan kontribusi untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Selain melakukan penelitian penulis juga aktif dalam menulis buku. Akhir kata penulis Semoga buku ini dapat bermanfaat baik bagi mahasiswa maupun akademisi, politisi dan semua kalangan yang tidak sempat saya sebutkan. Serta penulis ucapkan rasa syukur dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan motivasi, untuk terus mengingatkan kembali bahwa Pendidikan bertujuan memanusiakan manusia dan mencerdaskan kehidupan bangsa.

BIODATA PENULIS



Ana Fitriyatul Bilgies, S.E., M.M.

Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Darul 'Ulum Lamongan

Penulis adalah dosen tetap pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Darul 'Ulum Lamongan. Menyelesaikan Pendidikan S1 pada jurusan manajemen pada tahun 2011 dan S2 pada tahun 2014 Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jatim.. Dan saat ini sedang lanjut studi S3 Doktorat Manajemen di Universitas di Surabaya. Kegiatan penulis selain menulis buku buku ajar, penulis juga mengajar ekonomi dan aktif melakukan kegiatan pengabdian masyarakat di berbagai daerah. Beberapa buku yang telah ditulis adalah Pengantar Manajemen Keuangan, Kewirausahaan, Bank dan Lembaga Keuangan, dan buku buku book chapter diantaranya : Sumber Daya Manusia, Anggaran Perusahaan, Akuntansi, Ilmu Ekonomi, Akuntansi Manajemen, Etika Pengembangan Kepribadian. Pada tahun 2018 berhasil lulus penelitian dosen pemula yang dibiayai oleh Kemenristekdikti sebagai ketua peneliti. Bagi penulis, kegiatan menulis adalah hobi untuk meluangkan waktu, tenaga dan pikiran tempat meningkatkan kreatifitas dan menjadikan hidup lebih produktif.

BIODATA PENULIS



Dr. H. Tobari, S.E., M.Si.

Dosen Program Pascasarjana Prodi Manajemen
Universitas Muhammadiyah Palembang

Penulis dilahirkan di Menanga Tengah, pada 15 Mei 1965. Penulis menikah dengan Hj. Nurma dan dikaruniai tiga anak dan satu cucu. Riwayat pendidikan formal penulis, yaitu; SD Negeri No. 2 Menanga lulus pada tahun 1979; SMP Negeri 4 Palembang lulus pada tahun 1982; SMA Negeri 5 Palembang lulus pada tahun 1985; D-III di Universitas Sriwijaya jurusan Akuntansi lulus pada tahun 1993; S1 di Universitas Palembang jurusan Manajemen lulus pada tahun 1995; S2 di Universitas Gajah Mada Yogyakarta jurusan Psikometri lulus pada tahun 1998; dan S3 di UPI YAI Jakarta jurusan MSDM lulus pada tahun 2014.

Penulis diangkat sebagai PNS sejak 1 Februari 1986 sebagai Pegawai Depdikbud Provinsi Sumatera Selatan, dan mulai 1 Desember 2014 pindah alih tugas menjadi Dosen PNS Kopertis Wilayah II, terakhir tugas homebase di Program Pascasarjana Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang terhitung mulai 1 Oktober 2021 sampai sekarang.

Penulis sebagai PNS pernah mendapatkan Tanda Jasa/ Penghargaan berupa; 1). Satya Lancana Karya Satya 10 Tahun, tahun 1999, oleh Presiden RI. (Bacharuddin Jusuf Habibie); 2). Terbaik ke empat PNS Teladan di lingkungan Pemerintah Propinsi Sumatera Selatan, tahun 2002, oleh Gubernur Sumatera Selatan. (H. Rosihan Arsyad); 3). Terbaik Pertama PNS Teladan di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan, tahun 2003, oleh Gubernur Sumatera Selatan. (Ir. Syahril Oesman, M.M.); 4). Satya Lancana Karya Satya 20 Tahun, tahun 2007, oleh Presiden RI. (Dr. H. Susilo Bambang Yudhoyono); 5). Satya Lancana Karya Satya 30 Tahun, tahun 2016, oleh Presiden RI. (Joko Widodo).

Penulis juga punya Publikasi Karya Ilmiah pada Jurnal Nasional dan Jurnal Internasional yang dapat diunduh di Google Scholar melalui link berikut ini:

<https://scholar.google.co.id/citations?user=aC1xL8YAAAAJ&hl=id&oi=ao>

Saat ini penulis juga punya halaman artikel profil TOBARI sebagai penulis di Media Kompasiana, dengan link berikut ini:

<https://www.kompasiana.com/tobaritobari8690>

BIODATA PENULIS



Dr. Sabil, S.E., M.M.,

Dosen Universitas Bina Sarana Informatika
Fakultas Ekonomi & Bisnis Jakarta

Kuliah S1 Manajemen FE Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta (1994), kuliah S2 (Magister Manajemen) STIM LPMI Jakarta (2005), kuliah S3 doktor di bidang Ilmu Ekonomi dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Sekolah Pascasarjana Universitas Pancasila (2021), sampai saat ini dosen tetap di Universitas Bina Sarana Informatika, pada Fakultas Ekonomi & Bisnis Jakarta dan beberapa universitas lainnya. Hasil karya Berupa Buku: Dasar-Dasar Perpajakan, Mengenal Perilaku Konsumen Dan Konsep Strategi Pemasaran (Berbasis Teori dan Pendekatan Praktis), Kebijakan Pengupahan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Di Kawasan Industri, Manajemen Pelayanan Berbasis Loyalitas Penumpang (Studi Kasus: Transjakarta), Bunga Rampai (Chapter) Pengantar Ilmu Ekonomi, Book Chapter Perekonomian Indonesia, Book Chapter Manajemen Sumber Daya Manusia.

BIODATA PENULIS



Utin Nina Hermina, S.E., M.Si

Dosen Jurusan Administrasi Bisnis

Politeknik Negeri Pontianak.

Utin Nina Hermina. lahir di kota Pontianak pada tanggal 30 September 1971. Menempuh perguruan tinggi di Universitas Tanjungpura Pontianak, lulus S1 pada tahun 1997 dan S2 tahun 2003 di Universitas Padjadjaran Bandung pada bidang keilmuan Ekonomi dan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Bekerja sebagai dosen tetap pada Jurusan Administrasi Bisnis di Politeknik Negeri Pontianak. Selain mengajar, ia juga aktif dalam kegiatan tridharma lainnya diantaranya penelitian dan pengabdian.

BIODATA PENULIS



Drs Roberth Alex Serang., M.Si.

Dosen Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Artha Wacana Kupang

Penulis lahir di Kupang tanggal 9 September 1966. Tamat SD Katolik Santo Yosep Tahun 1979, tamat SMP Negeri 1 Kupang Tahun 1982 dan tamat SMA Negeri 1 Kupang Tahun 1985. Melanjutkan studi S1 di Universitas Nusa Cendana Kupang dan menyelesaikan pendidikan pada tahun 1992. Penulis melanjutkan studi S2 tahun 2002 di Universitas Padjadjaran Bandung bidang ilmu Ekonomi dan Koperasi dan meraih Magister Sains tahun 2005. Penulis bergabung sebagai dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Artha Wacana Kupang sejak April 2015 dan diangkat sebagai dosen tetap sampai sekarang pada program studi Manajemen. Menjadi Kepala Biro Administrasi Umum dan Keuangan pada Universitas Kristen Artha Wacana Kupang dari tahun 2017 – 2019 dan Wakil Dekan II tahun 2020 – 2024.

BIODATA PENULIS



Dr. ZALEHA TRIHANDAYANI, S.E., M.Si

Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

Penulis lahir di Palembang 29 Mei 1975. Penulis adalah dosen tetap pada Program Studi Manajemen di Universitas Muhammadiyah Palembang. Menyelesaikan pendidikan S1 pada jurusan Ekonomi Manajemen di Universitas Muhammadiyah Palembang pada tahun 1998, menyelesaikan pendidikan S2 jurusan Ekonomi Manajemen di Universitas Muhammadiyah Palembang pada tahun 2010, dan menyelesaikan pendidikan S3 Ilmu Ekonomi di Universitas Pancasila Jakarta pada tahun 2020. Penulis merupakan Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang. Penulis juga aktif mengisi seminar ilmiah sebagai Narasumber pada Lokakarya Peningkatan Kompetensi Dosen Penerapan Kurikulum Merdeka Belajar Kampus Merdeka. Penulis juga aktif dalam bidang penelitian, salah satu judul penelitiannya adalah "Matrik Faktor Pengembangan Sumber Daya " pada tahun 2021. Penulis juga aktif dalam mempublikasikan beberapa artikel ilmiah salah satunya "Development Model Of Local Wisdom Songket Entering The Centralized Of Based On Of Employee Development Market" pada tahun 2023.

BIODATA PENULIS



Rezza Vitriya, S.M., M.M.

Dosen Program Studi Manajemen
STIE NU Trate Gresik

Penulis lahir di Jombang tanggal 13 Maret 1994. Penulis adalah dosen tetap pada Program Studi Manajemen, STIE NU Trate Gresik. Menyelesaikan pendidikan S1 pada Jurusan Manajemen di Universitas Airlangga tahun 2016 dan menyelesaikan studi S2 Jurusan Magister Manajemen di Universitas Surabaya tahun 2021. Penulis menekuni bidang riset dan penelitian sejak bekerja sebagai konsultan manajemen dan bisnis pada tahun 2016 dan menangani beberapa riset untuk perusahaan BUMN, swasta, maupun pemerintahan.