Afriansyah | Elfis Mus Abdul | Lola Malihah | Ayub Usman Rasid | Muhammad Sholahuddin
Ahadiah Agustina | Deby Rita Karundeng | Ade Putra Ode Amane | Mohamad Afan Suyanto
Nurintan Asyiah Siregar | Maulid Sakaria | Muksin | Yuli Chomsatu Samrotun | Yakup
Nur'Ainun Gulo

DASAR-DASAR ILMU MANAJEMEN

Editor : Nanang Qosim

eureka media aksara
Anggota IKAPI
No. 225/JTE/2021

0858 5343 1992
eurekamediaaksara@gmail.com
JL Banjaran RT.20 RW.10
Bojongsari - Purbalingga 53362

EC00202308564

ISBN 978-623-487-575-1
9 786234 875751

DASAR-DASAR ILMU MANAJEMEN

Afriansyah, S.Psi., S.Sos., S.P., M.Si., M.H., M.Agr., CIIQA.
Elfis Mus Abdul, S.E., M.Si .
Lola Malihah, S.E., M.M.
Ayub Usman Rasid, SE., MM
Muhammad Sholahuddin, S.E., M.Si., Ph.D.
Ahadiah Agustina., S.E., Sy., M.E.
Dr. Deby Rita Karundeng
Ade Putra Ode Amane, S.Sos., M.Si.
Mohamad Afan Suyanto
Dr. Nurintan Asyiah Siregar, SE.,M.Si
Maulid Sakaria, S.E., M.M.
Dr. Muksin
Yuli Chomsatu Samrotun, S.E., M.Si., Ak., CA.
Dr. Yakup, S.E., M.Si.
Nur'Ainun Gulo, S.Pd.I., M.Pd.

eureka
media aksara

PENERBIT CV. EUREKA MEDIA AKSARA

DASAR-DASAR ILMU MANAJEMEN

Penulis : **Afriansyah, S.Psi., S.Sos., S.P., M.Si., M.H., M.Agr., CIIQA; Elfis Mus Abdul, SE, M.Si; Lola Malihah; Ayub Usman Rasid, SE., MM; Muhammad Sholahuddin, S.E.,M.Si.,Ph.D; Ahadiah Agustina.,SE.Sy.M.E; Dr. Deby Rita Karundeng; Ade Putra Ode Amane, S.Sos., M.Si; Mohamad Afan Suyanto; Dr. Nurintan Asyiah Siregar, SE.,M.Si; Maulid Sakaria, S.E., M.M.; Muksin; Yuli Chomsatu Samrotun, SE,MSi,Ak, CA; Dr. Yakup, SE., M.Si; Nur'Ainun Gulo, S.Pd.I., M.Pd**

Editor : Nanang Qosim, S.E., M.M.

Desain Sampul : Eri Setiawan

Tata Letak : Adil Muallim
Herlina Sukma

ISBN : 978-623-487-575-1

No. HKI : EC00202308564

Diterbitkan oleh : **EUREKA MEDIA AKSARA, DESEMBER 2022**
ANGGOTA IKAPI JAWA TENGAH
NO. 225/JTE/2021

Redaksi:

Jalan Banjaran, Desa Banjaran RT 20 RW 10 Kecamatan Bojongsari
Kabupaten Purbalingga Telp. 0858-5343-1992

Surel : eurekamediaaksara@gmail.com

Cetakan Pertama : 2022

All right reserved

Hak Cipta dilindungi undang-undang

Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian atau seluruh isi buku ini dalam bentuk apapun dan dengan cara apapun, termasuk memfotokopi, merekam, atau dengan teknik perekaman lainnya tanpa seizin tertulis dari penerbit.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan buku ini. Penulisan buku merupakan buah karya dari pemikiran penulis yang diberi judul "Dasar-dasar Ilmu Manajemen". Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan karya ini. Oleh karena itu, penulis mengucapkan banyak terima kasih pada semua pihak yang telah membantu penyusunan buku ini. Sehingga buku ini bisa hadir di hadapan pembaca.

Dalam buku ini akan dibahas mengenai bab 1 tentang ruang lingkup manajemen, bab 2 tentang sejarah manajemen, bab 3 tentang budaya organisasi dan lingkungan, bab 4 tentang wewenang dan delegasi, bab 5 tentang etika dan tanggung jawab sosial, bab 6 tentang perencanaan manajerial, bab 7 tentang pengambilan keputusan, bab 8 tentang dinamika konflik dalam organisasi, bab 9 tentang strategi organisasi, bab 10 tentang inovasi, perubahan, dan manajemen global, bab 11 tentang sistem informasi manajemen, bab 12 tentang pengelola tim dan sdm, bab 13 tentang pengelolaan komunikasi, bab 14 tentang motivasi dan kepemimpinan, dan bab 15 tentang pengendalian manajemen.

Penulis menyadari bahwa buku ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat dibutuhkan guna penyempurnaan buku ini. Semoga buku ini akan membawa manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....iii
DAFTAR ISI..... iv
BAB 1 RUANG LINGKUP MANAJEMEN 1
A. Pendahuluan.....1
B. Pengertian Manajemen 3
C. Konsep Dasar Manajemen.....4
D. Prinsip-prinsip Manajemen.....5
E. Bidang-bidang Manajemen 6
F. Teori Manajemen.....7
G. Fungsi-fungsi Manajemen 7
H. Unsur-unsur Manajemen.....10
DAFTAR PUSTAKA.....12
TENTANG PENULIS 13
BAB 2 SEJARAH MANAJEMEN.....15
A. Pendahuluan.....15
B. Sekilas Sejarah Manajemen di Indonesia.....16
C. Sejarah Manajemen Klasik.....18
D. Manajemen Dalam Periode Peralihan 23
E. Aliran Hubungan Manusiawi dalam Manajemen.....26
F. Periode Aliran Manajemen Modern 30
G. Penutup 31
DAFTAR PUSTAKA.....33
TENTANG PENULIS 34
BAB 3 BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN.....35
A. Pendahuluan.....35
B. Pengertian Budaya Organisasi 36
C. Fungsi Dan Manfaat Budaya Organisasi.....37
D. Karakteristik Budaya Organisasi 38
E. Nilai-nilai Dalam Budaya Organisasi 39
F. Paradigma tentang Budaya Organisasi 40
G. Lingkungan.....41
DAFTAR PUSTAKA.....43
TENTANG PENULIS 45

BAB 4 WEWENANG DAN DELEGASI 46
A. Pendahuluan 46
B. Dasar Wewenang 48
C. Jenis Wewenang 50
D. Pendelegasian Wewenang 53
E. Pendelegasian Yang Efektif 56
F. Prinsip-Prinsip Pendelegasian 58
DAFTAR PUSTAKA 60
TENTANG PENULIS 61
BAB 5 ETIKA DAN TANGGUNG JAWAB SOSIAL 62
A. Pendahuluan 62
B. Etika Bisnis 64
C. Tanggung Jawab Sosial 71
D. Etika dan Tanggung Jawab Sosial 78
DAFTAR PUSTAKA 83
TENTANG PENULIS 90
BAB 6 PERENCANAAN MANAJERIAL 91
A. Pendahuluan 91
B. Karateristik Perencanaan Manajerial 92
C. Karakteristik Perencanaan 93
D. Jenis-Jenis Perencanaan Manajerial 94
E. Tingkat Tujuan Rencana 95
DAFTAR PUSTAKA 98
TENTANG PENULIS 99
BAB 7 PENGAMBILAN KEPUTUSAN 100
A. Pendahuluan 100
B. Pengertian, Fungsi dan Tujuan Pengambilan Keputusan 101
C. Fase/ tahapan pengambilan keputusan 103
D. Unsur Penting dan Dasar Pengambilan keputusan ... 106
E. Faktor–faktor yang Mempengaruhi Pengambilan Keputusan 108
F. Jenis-jenis Keputusan 110
DAFTAR PUSTAKA 118
TENTANG PENULIS 119

BAB 8 DINAMIKA KONFLIK DALAM ORGANISASI 120
A. Pendahuluan.....120
B. Hakikat Konflik 121
C. Transformasi Pandangan Terhadap Konflik.....121
D. Ruang Lingkup Konflik 122
E. Pendekatan Manajemen Konflik.....130
F. Tren Manajemen Konflik 132
G. Strategi Pengelolaan Konflik 136
H. Metode Penyelesaian Konflik.....137
DAFTAR PUSTAKA.....141
TENTANG PENULIS 142
BAB 9 STRATEGI ORGANISASI.....143
A. Pendahuluan.....143
B. Strategi Organisasi 144
DAFTAR PUSTAKA.....156
TENTANG PENULIS 157
BAB 10 INOVASI, PERUBAHAN, DAN MANAJEMEN GLOBAL 158
A. Pendahuluan.....158
B. Inovasi 158
C. Manajemen Perubahan 162
D. Manajemen Global 163
DAFTAR PUSTAKA.....168
TENTANG PENULIS 169
BAB 11 SISTEM INFORMASI MANAJEMEN 170
A. Pendahuluan.....170
B. Pengembangan Sistem Informasi Manajemen.....173
DAFTAR PUSTAKA.....182
TENTANG PENULIS 183
BAB 12 PENGELOLA TIM DAN SDM.....184
A. Definisi 184
B. Urgensi dan Nilai Strategis SDM dan Tim pada Organisasi 188
C. Pengelolaan SDM dan Tim.....189
D. Pengelolaan Tim dan SDM pada Organisasi Bisnis: *Lesson learned* bisnis Buah Naga Kelompok Tani dan Gabungan Kelompok Tani Banyuwangi. 191

DAFTAR PUSTAKA 195
TENTANG PENULIS..... 197
BAB 13 PENGELOLAAN KOMUNIKASI 198
A. Pendahuluan 198
B. Pengertian dan Unsur Komunikasi..... 199
C. Proses Komunikasi 202
D. Pengelolaan Komunikasi..... 203
DAFTAR PUSTAKA 208
TENTANG PENULIS..... 209
BAB 14 MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN..... 210
A. Pendahuluan 210
B. Konsep Dasar Motivasi 211
C. Konsep Dasar Kepemimpinan..... 217
DAFTAR PUSTAKA 223
TENTANG PENULIS..... 225
BAB 15 PENGENDALIAN MANAJEMEN 226
A. Pendahuluan 226
B. Pengendalian..... 227
C. Pengendalian Manajemen..... 231
DAFTAR PUSTAKA 236
TENTANG PENULIS..... 237

DASAR-DASAR ILMU MANAJEMEN

BAB 1

RUANG LINGKUP MANAJEMEN

A. Pendahuluan

Praktek manajemen berjalan seiring dengan perkembangan peradaban manusia, manajemen hadir semenjak manusia belum hadir di dunia atau dalam kandungan sampai dengan manusia setelah meninggal dunia. Salah satu contoh menunjukkan bahwa manajemen telah diterapkan sejak manusia dalam kandungan adalah pemeriksaan kandungan bagi para ibu hamil, ide olahraga secara teratur dalam menjaga kesehatan bayi dalam kandungan, pemberian vitamin dan lain-lain. Contoh tersebut, sekalipun dalam konteks ini bayi yang ada dalam kandungan tidak melakukan sendiri secara langsung. Upaya-upaya yang dilakukan dengan berbagai cara tersebut merupakan salah satu aktivitas manajemen agar kehamilan (baik bayi yang dikandung maupun ibunya) dalam kondisi yang baik dan tidak terjadi hal-hal yang membahayakan. Sedangkan contoh manajemen yang berkenaan dengan manusia setelah meninggal dunia seperti perlakuan orang yang masih hidup terhadap orang yang sudah meninggal, cara menguburkan, hingga pada beberapa hari bahkan beberapa tahun setelah meninggal. Hal tersebut menunjukkan adanya manajemen yang diterapkan. Kehadiran manajemen dalam kehidupan manusia merupakan salah satu fenomena kehidupan modern untuk membantu dan mempermudah pemenuhan kebutuhan hidup manusia secara individu dan masyarakat. Kompleksitas kebutuhan serta keinginan-keinginan manusia dalam dinamika kehidupan sehari-hari seperti paparan di atas, sangat

DAFTAR PUSTAKA

Adi, Rianto. (2010). Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum. Jakarta: Granit.

Chandra, Wijaya & Muhammad Rifa'i. (2016) Dasar-Dasar Manajemen "Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien". Perdana Publishing: Medan.

Daft, Richard L. (2006) Management (Manajemen). Jakarta: Salemba Empat.

Malayu, Hasibuan. (2002). Organisasi dan Motivasi. Jakarta: Bumi Aksara.

Mondy. R. Wayne dan Premeaux, Shane R. (1995). Management: Concepts, Practices, and Skills. Massachusetts : Allyn and Bacon, Inc.

Sudarminta. (2002). Epistemologi Dasar: Pengantar Filsafat Pengetahuan. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.

Siagian. S.P. (2004). Teori Pengembangan Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara.

Winardi. (1990). Asas-Asas Manajemen. Bandung: Mandar Madju. Wibowo. (2014). Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta: Rajawali Press.

TENTANG PENULIS

Afriansyah, S.Psi., S.Sos., S.P., M.Si., M.H., M.Agr., CIIQA

Penulis merupakan putra ketiga dari enam bersaudara dari pasangan Bapak Syamsu Udaya, S.H. dan Ibu Firdarisa, S.Pd., S.H., M.Pd dilahirkan di Muara Enim, 19 April 1986. Penulis saat ini menjadi dosen tetap di Sekolah Kedinasan Kementerian Pertanian di Program Studi Teknologi Produksi Tanaman Perkebunan Jurusan Pertanian Politeknik Pembangunan Pertanian Manokwari. Riwayat Pendidikan penulis yaitu S-1 Psikologi di Universitas Muhammadiyah Malang, S-1 Ilmu Administrasi di Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Waskitadharma Malang, S-1 Agribisnis Bidang Minat Penyuluhan dan Komunikasi Pertanian di Universitas Terbuka, S-2 Magister Ilmu Administrasi di Universitas Islam Malang, S-2 Magister Ilmu Hukum Universitas Wisnuwardhana Malang, S-2 Magister Ekonomi Pertanian di Universitas Tribhuwana Tungga Dewi Malang, dan saat ini fokus menyelesaikan disertasi di S-3 Sosiologi Universitas Muhammadiyah Malang. Penulis aktif sebagai peneliti di bidang kepakarannya dan pengabdian kepada masyarakat. Kegiatan yang sedang penulis tekuni saat ini adalah menjadi Koordinator Assosiasi Dosen Pengabdian kepada Masyarakat (ADPI) Wilayah Papua Barat, Pengurus Komisariat Daerah Perhimpunan Agronomi Indonesia (PERAGI) Papua Barat, Ketua Umum Komunitas Relawan Tenaga Kesejahteraan Sosial (KORTEKS) Indonesia, Sekretaris Umum Himpunan Usaha Kecil Menengah Indonesia (HIKMI) Provinsi Papua Barat, Pengurus di Radio Antar Penduduk Indonesia (RAPI) Wilayah Manokwari, Mentor Ilmuwan Muda Papua (IMP), Pengurus DPD KNPI Provinsi Papua Barat, Pengurus MUI Kabupaten Manokwari serta menjadi Founder Komunitas Enterpreneur Muda Papua Barat. Selain itu, penulis aktif menjadi editor dan reviewer pada dewan redaksi di beberapa OJS. Penulis juga aktif menjadi pemakalah

diberbagai kegiatan ilmiah, menjadi narasumber di Radio Republik Indonesia (RRI), serta *plenary* di workshop/seminar/pelatihan/ lokakarya lokal, nasional dan internasional. Penjelasan detail tentang penulis, dapat dilakukan dengan mengunjungi alamat berikut ini : https://scholar.google.co.id/citations?user=eNgl39MAAAAJ&hl=id

Email Penulis :
afriansyah@pertanian.go.id |
afriansyah@polbangtanmanokwari.ac.id

BAB 2

SEJARAH MANAJEMEN

A. Pendahuluan

Sebelum ada istilah manajemen yang digunakan orang sebagai kosa kata dalam keseharian, praktek manajemen sebenarnya telah ada sejak manusia ada di permukaan bumi ini. Apalagi jika etimologi kata manajemen yang berasal dari kata "*to manage*", yang berarti mengatur, mengurus, atau mengelola, (Sadikin, at all, 2020) akan memberikan pemahaman bahwa setiap orang untuk memenuhi kebutuhan setiap harinya, secara qodrati akan berinteraksi dan berintegrasi dengan orang lain. Pada posisi ini akan berhadapan dengan aktivitas mengurus keperluan dirinya dan orang lain, sehingga tidak disadari mengaplikasikan ilmu manajemen. Dari Bahasa Perancis manajemen berasal dari kata "*menegement*" juga, yang berarti seni untuk mengatur atau mengelola sesuatu (Mulyadi & Winarso, 2020, 1).

Orang yang melakukan praktek manajemen disebut dengan "Manajer", sedangkan pekerjaan yang bersifat manajemen atau pelaksanaannya dilakukan menurut prinsip-prinsip manajemen dikenal dengan sebutan "Manajerial", dengan penggeraknya adalah Manajer. Manajer tidak lepas dari organisasi yang berhubungan dengan orang lain, walaupun dalam perkembannya tidak menyebut lagi kata "manajer", tapi akan muncul beragam sebutan seperti Direktur, CEO (*Chief Excecutive Officer*), Pimpinan, Ketua, Kepala, dan sebutan lainnya yang disesuikan dengan skala, struktur, dan keberadaan organisasi. Pada psinsipnya seorang manajer akan sama

DAFTAR PUSTAKA

Mulyadi dan Widi Winarso, 2020, Pengantar Manajemen, Pena Persada, Banyumas, Jawa Tengah.

Rice University, 2019, Principles of Management, OpenStax, Texas, US.

Robbins, Stephen P., Mary Coulter, 2012, Management, Eleventh Edition, Prentice Hall, New Jersey , US.

Sadikin, Ali, Isra Misra & Muhammad Sholeh Hudin, 2020, Pengantar Manajemen dan Bisnis, Penerbit K-Media, Yogyakarta.

Sarinah dan Mardalena, 2017, Pengantar Manajemen, Penerbit Deepublish, Sleman, Yogyakarta.

TENTANG PENULIS

Elfis Mus Abdul, SE, M.Si

Penulis lahir di Telaga 1968. Penulis adalah dosen tetap pada Program Studi Manajemen Universitas Gorontalo. Menyelesaikan pendidikan S-1 di STIE DLP Gorontalo, dan melanjutkan S2 pada Program Studi Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Padjadjaran Bandung. Penulis menekuni bidang Manajemen Pemasaran.

BAB 3

BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN

A. Pendahuluan

Manajemen, kepemimpinan dan budaya organisasi berperan penting terhadap pekembangan dan eksistensi suatu organisasi. Budaya organisasi merupakan salah satu bagian dari pengelolaan manajemen organisasi. Secara umum budaya organsiasi merupakan sebuah karakter yang menjadi ciri khas pada suatu organisasi yang dijadikan sebagai tuntunan atau pedoman dalam menjalankan pengelolaan organisasi. Budaya organisasi juga akan membedakan sutau organisasi dengan organisasi lainnya (Malihah, Mukti and Muhazir, 2022). Budaya tidak hanya berlaku pada kebudayaan dan adat istiadat seperti yang dimiliki oleh setiap daerah ataupun setiap negara. Pada kenyataannya, setiap organisasi juga memiliki budaya yang menjadi ciri khas mereka masing-masing. Budaya adalah seperangkat pemahaman penting yang sama, dimiliki, diyakini, dan dilaksanakan oleh setiap anggota organisasi. Budaya terdiri dari serangkaian nilai, ide-ide, persepsi, preferensi, konsep moralitas, kode etik dan perilaku, yang nantinya akan menciptakan kekhasan di antara kelompok individu tersebut. Sedangkan, organisasi adalah suatu kelompok dimana individu dari berbagai latar belakang bersatu dan bekerja sebagai suatu unit kolektif untuk mencapai tujuan bersama dan target tertentu. Budaya organisasi yang kuat akan mampu membentuk pola fikir dan menjadi pedoman untuk mencapai tujuan organisasi (Pranitasari, Triana and Taufik, 2018). Jadi, dapat

DAFTAR PUSTAKA

Iqram, J. and Rizal, S. (2019) 'Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kab. Barru', *Profitability*, 3(1), pp. 54–65.

Junianto, D. and Sabtohadi, J. (2019) 'Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi', *Akuntabilitas*, 12(2), pp. 12–22.

Kusdi (2011) *Budaya Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Malale, M.R., Adolfina and Dotulong, L.O.. (2020) 'Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mega TBK Cabang Manado', *EMBA*, 8(4), pp. 845–854.

Malihah, L., Mukti, P.S. and Muhazir, A. (2022) 'Organizational Culture in Pondok Pesantren Darussalam Martapura', *Asia Pasific Journal Of Bussiness Economic and Technology*, 2(1), pp. 11–23.

Mangkunegara, A.P. (2017) *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Reflika Aditama.

Miller, L. (1984) *Vision of a New Corporate Culture*. New York: N.Y.Warner Books,Inc.

Pranitasari, D., Triana, L. and Taufik, M. (2018) 'Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja', *Media Manajemen Jasa*, 6(2).

Rivai, V. and Mulyadi, D. (2012) *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. 3rd edn. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Robbins, S. (2007) *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.

Shein, E. (2010) *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey Bass.

Siagian, S. (2001) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Soedarmayanti (2014) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.

Stanley and Le, M. (2019) 'Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di PT. XYZ di

Jakarta', *Manajerial dan Kewirausahaan*, 1(3), pp. 578–584.
Sulistiawan, D., Riadi, S.S. and Maria, S. (2017) 'Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai', *Kinerja, Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 14(2).
Sutrisno, E. (2010) *Budaya Organisasi*. Jakarta: Pranadamedia Group.
Talizidulu, N. (2005) *Teori Budaya Organisasi*. Cetakan Pe. Jakarta: Rineka Cipta.

TENTANG PENULIS

Lola Malihah

Penulis lahir di Kabupaten Hulu Sungai Utara Kalimantan Selatan. Menyelesaikan pendidikan S1 dan S2 di STIE Pancasetia Banjarmasin dengan bidang konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Saat ini penulis sebagai dosen tetap pada Program Studi Ekonomi Syariah Institut Agama Islam Darussalam Martapura Kalimantan Selatan.mengampu mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia dan Manajemen Pemasaran. Selain itu penulis juga menjadi pengajar di Pendidikan kesetaraan Pondok Pesantren Salafiyah Darussalam Martapura yang masih berada dibawah yayasan Pondok Pesantren Darussalam.

BAB 4

WEWENANG DAN DELEGASI

A. Pendahuluan

Semakin besar suatu organisasi semakin kompleks kegiatan operasional yang akan dijalankan oleh manajemen organisasi tersebut. Seorang manajer dituntut untuk mampu menyelesaikan kompleksitas kegiatan operasional yang bahkan tak jarang terjadi dalam suatu kesempatan yang sama, sehingga kemampuan "*multitasking*" menjadi syarat mutlak bagi seorang manajer. Namun tentu saja kualitas pekerjaan yang menjadi taruhan, bahkan tak jarang ada kegiatan yang tidak tersentuh diakibatkan oleh keterbatasan dari sang manajer. Olehnya pendelegasian wewenang menjadi suatu kebutuhan penting dan vital dalam sebuah organisasi.

Agar kegiatan operasional manajemen dapat berjalan dengan baik, maka seorang manajer atau atasan perlu untuk melakukan pendelegasian wewenang. Pendelegasian wewenang menjadi sebuah konsekuensi logis atas semakin besar dan berkembangnya sebuah organisasi. Pendelegasian wewenang diperlukan ketika seorang atasan menghadapi banyak pekerjaan dalam satu waktu dan tidak dapat diselesaikan sendiri. Jika atasan tidak mau mendelegasikan wewenangnya kepada orang lain, maka sesungguhnya organisasi tersebut tidak membutuhkan orang lain selain dia sendiri. Selain itu pendelegasian wewenang dapat dijadikan sebagai sarana untuk pengembangan bawahan, dan mempersiapkannya jika suatu saat terjadi perubahan susunan

DAFTAR PUSTAKA

Amirullah (2015) *Pengantar Manajemen : Fungsi - Proses - Pengendalian*. Bogor: Mitra Wacana Media.

Handoko, H. (1998) *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.

Kesumanjaya, R. (2010) 'Pengaruh Pendelegasian Wewenang Dan Komitmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan', *Universitas Sumatera Utara*.

Mulyadi and Winarso, W. (2020) *Pengantar Manajemen*. Banyumas Jawa Tengah: CV. Pena Persada.

Siswanto, H. B. (2005) *Pengantar Manajemen*. Bandung: Bumi Aksara.

TENTANG PENULIS

Ayub Usman Rasid, SE., MM

Penulis lahir di Telaga, 1 Maret 1989. Penulis adalah dosen tetap pada Program Studi Manajemen, Universitas Gorontalo. Menyelesaikan pendidikan S1 pada Jurusan Manajemen Universitas Gorontalo dan melanjutkan S2 pada Jurusan Manajemen Universitas Muslim Indonesia. Penulis menekuni bidang Manajemen Operasional dan Manajemen Keuangan.

BAB 5

ETIKA DAN TANGGUNG JAWAB SOSIAL

A. Pendahuluan

Lingkungan bisnis saat ini ditandai dengan persaingan yang ketat, yang menekan semua perusahaan untuk berusaha lebih keras untuk sukses dengan memanfaatkan setiap strategi bisnis atau alat untuk mengamankan keberlanjutan bisnisnya di pasar. Oleh karena itu, karena manfaat bisnis yang signifikan di lingkungan mereka, penelitian yang berkembang di semua bidang etika dan tanggung jawab sosial perusahaan menjadi meningkat. Dalam konteks tersebut bab ini berupaya untuk mengeksplorasi konsep etika bisnis dan tanggung jawab sosial perusahaan dengan perspektif untuk memperjelas hubungan yang mungkin ada di antara mereka (El-Bassiouny & Letmathe, 2018). Surat kabar di seluruh dunia dikotori dengan nama- nama perusahaan dan eksekutif senior terkenal mereka yang telah melanggar hukum. Perusahaan seperti Enron, WorldCom, Tyco International, Arthur Andersen, Qwest, Global Crossing, Parmalat, Barings Bank, Systembolaget dan Skandia (Carroll dan Meeks, 1999; Davies, 2001; Flanagan, 2003; Heath dan Norman, 2004; Rosthorn, 2000 ; Wallace, 2004) semuanya menjadi terkenal karena alasan yang salah. Di seluruh dunia, kita telah melihat orang-orang ini, penasihat mereka, dan bahkan pasangannya menghadapi pengadilan dan murka pasangan mereka (Kulik et al., 2020), yang telah diperburuk oleh praktik tidak bermoral mereka. Perilaku ini mengguncang kepercayaan pemerintah, pemegang saham dan kita semua menanggung beban dari perilaku bullish tersebut (Maniora, 2018).

DAFTAR PUSTAKA

Abdalla, A. K., Ben Khudair, S., El Jelly, A., & Mansour, I. (2020). Stakeholders perception and attitude based framework for developing responsible management education (Rme) programs: The case of master and doctorate of business administration students in sudan. *Journal of Business Ethics Education*, *17*, 47–74. https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85104785715&partnerID=40&md5=5fa928ef0a2c9676f49b804adeb7a9a3

Alamelu, R., Amudha, R., Nalini, R., Motha, L. C. S., & Anushan, S. (2017). Work force civility practices - Employee perspective. *International Journal of Economic Research*, *14*(9), 459–463. https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85035089483&partnerID=40&md5=c689fdec965665a910c886f34f4e7740

Amoako, G. K., Doe, J. K., & Dzogbenuku, R. K. (2020). Perceived firm ethicality and brand loyalty: the mediating role of corporate social responsibility and perceived green marketing. *Society and Business Review*, *16*(3), 398–419. https://doi.org/10.1108/SBR-05-2020-0076

Barrese, J., Phillips, C., & Shoaf, V. (2020). Why do U.S. public companies continue to join the UN global compact: Ethics or economics? *International Studies of Management and Organization*, *50*(3), 209–231. https://doi.org/10.1080/00208825.2020.1811525

Buddu, A., & Scheepers, C. B. (2022). CSR and shared value in multi-stakeholder relationships in South African mining context. *Social Responsibility Journal*, *18*(2), 368–387. https://doi.org/10.1108/SRJ-04-2020-0129

Charumathi, B., & Gaddam, P. (2018). The impact of regulations and technology on corporate social responsibility disclosures – Evidence from maharatna central public sector enterprises in India. *Australasian Accounting, Business and Finance Journal*,

12(2), 5–28. https://doi.org/10.14453/aabfj.v12i2.2

Cumming, D., Hou, W., & Lee, E. (2016). Business Ethics and Finance in Greater China: Synthesis and Future Directions in Sustainability, CSR, and Fraud. *Journal of Business Ethics*, *138*(4), 601–626. https://doi.org/10.1007/s10551-016-3288-2

Dabic, M., Colovic, A., Lamotte, O., Painter-Morland, M., & Brozovic, S. (2016). Industry-specific CSR: analysis of 20 years of research. *European Business Review*, *28*(3), 250–273. https://doi.org/10.1108/EBR-06-2015-0058

Doh, J., Husted, B. W., & Yang, X. (2016). Guest Editors' Introduction: Ethics, Corporate Social Responsibility, and Developing Country Multinationals. *Business Ethics Quarterly*, *26*(3), 301–315. https://doi.org/10.1017/beq.2016.40

El-Bassiouny, D., & Letmathe, P. (2018). The adoption of CSR practices in Egypt: internal efficiency or external legitimation? *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, *9*(5), 642–665. https://doi.org/10.1108/SAMPJ-10-2017-0126

Esken, B., Franco-García, M.-L., & Fisscher, O. A. M. (2018). CSR perception as a signpost for circular economy. *Management Research Review*, *41*(5), 586–604. https://doi.org/10.1108/MRR-02-2018-0054

Farrow, K., Grolleau, G., & Mzoughi, N. (2021). 'Let's call a spade a spade, not a gardening tool': How euphemisms shape moral judgement in corporate social responsibility domains. *Journal of Business Research*, *131*, 254–267. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.04.002

Fatma, M., Khan, I., Rahman, Z., & Pérez, A. (2020). The sharing economy: the influence of perceived corporate social responsibility on brand commitment. *Journal of Product and Brand Management*, *30*(7), 964–975. https://doi.org/10.1108/JPBM-04-2020-2862

Fordham, A. E., & Robinson, G. M. (2018). Mechanisms of change: Stakeholder engagement in the Australian resource sector through CSR. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, *25*(4), 674–689. https://doi.org/10.1002/csr.1485

Gonzalez-Padron, T. L. (2016). Ethics in the Supply Chain: Follow-Up Processes to Audit Results. *Journal of Marketing Channels*, *23*(1–2), 22–33. https://doi.org/10.1080/1046669X.2016.1147341

Hassouna, D., & Salem, R. (2021). Corporate social responsibility and firm risk: Egypt's case. *Journal of Governance and Regulation*, *10*(2), 74–83. https://doi.org/10.22495/jgrv10i2art7

Hayat, K., Jianjun, Z., & Ali, S. (2022). Reinforcing purchase behaviors through CSR and ethical practices. *Marketing Intelligence and Planning*, *40*(2), 256–272. https://doi.org/10.1108/MIP-08-2021-0268

Hayes, J. L., Holiday, S., & Park, H. (2022). Corporate social responsibility & the advertising strategic planning process: a literature review & research agenda. *International Journal of Advertising*, *41*(2), 210–232. https://doi.org/10.1080/02650487.2022.2038432

Ivanova, M. (2016). Shareholder activism and the ethical harnessing of institutional investors: The unique case of ShareAction. *Critical Perspectives on International Business*, *12*(2), 189–214. https://doi.org/10.1108/cpoib-09-2013-0032

Jose, S., Khare, N., & Buchanan, F. R. (2018). Customer perceptions of CSR authenticity. *International Journal of Organizational Analysis*, *26*(4), 614–629. https://doi.org/10.1108/IJOA-08-2017-1213

Karim, K., Suh, S. H., & Tang, J. (2016). Do ethical firms create value? *Social Responsibility Journal*, *12*(1), 54–68. https://doi.org/10.1108/SRJ-09-2014-0127

Kealy, T. (2017). Does an Embedded Wind Turbine Reduce a Company's Electricity Bill? Case Study of a 300 kW Wind Turbine in Ireland. *Journal of Business Ethics*, *145*(2), 417–428. https://doi.org/10.1007/s10551-015-2837-4

Koleva, P., & Meadows, M. (2021). Inherited Scepticism and Neo-communist CSR-washing: Evidence from a Post-communist Society. *Journal of Business Ethics*, *174*(4), 783–804. https://doi.org/10.1007/s10551-021-04929-7

Kulik, B. W., Alarcon, M., & Salimath, M. S. (2020). The manipulative business and society. *Business and Society Review*, *125*(1), 89–118. https://doi.org/10.1111/basr.12195

Looser, S., & Wehrmeyer, W. (2016). Ethics of the firm, for the firm or in the firm? Purpose of extrinsic and intrinsic CSR in Switzerland. *Social Responsibility Journal*, *12*(3), 545–570. https://doi.org/10.1108/SRJ-07-2015-0097

Lozano, J. M. (2022). From Business Ethics to Business Education: Peter-Hans Kolvenbach's Contribution. *Humanistic Management Journal*, *7*(1), 135–156. https://doi.org/10.1007/s41463-022-00122-8

Maniora, J. (2018). Mismanagement of Sustainability: What Business Strategy Makes the Difference? Empirical Evidence from the USA. *Journal of Business Ethics*, *152*(4), 931–947. https://doi.org/10.1007/s10551-018-3819-0

Manuel, T., & Herron, T. L. (2020). An ethical perspective of business CSR and the COVID-19 pandemic. *Society and Business Review*, *15*(3), 235–253. https://doi.org/10.1108/SBR-06-2020-0086

Mulkhan, U. (2021). Challenges of the virtue of friendship (Philia) in the mining industry: a case of multicultural society of Indonesia. *Asian Journal of Business Ethics*, *10*(1), 19–35. https://doi.org/10.1007/s13520-021-00118-x

Nobanee, H., Abdullatif, M., & Alhajjar, M. (2011). Cash conversion cycle and firm's performance of Japanese firms. *Asian Review of Accounting*, *19*(2), 147–156.

https://doi.org/10.1108/13217341111181078

Odera, O. (2021). Corporate social responsibility reporting of local oil companies in Nigeria. *International Journal of Law and Management*, *63*(1), 35–50. https://doi.org/10.1108/IJLMA-11-2019-0270

Olivas, D., Mukhopadhyay, S., & Frankwick, G. L. (2022). Effects of ethnicity and gender on ethically driven small business performance. *Journal of Small Business and Enterprise Development*. https://doi.org/10.1108/JSBED-09-2021-0383

Painter-Morland, M., & Deslandes, G. (2017). Reconceptualizing CSR in the Media Industry as Relational Accountability. *Journal of Business Ethics*, *143*(4), 665–679. https://doi.org/10.1007/s10551-016-3083-0

Patterson, L., & Rowley, C. (2019). Ethical management and leadership: a conceptual paper and Korean example. *Asian Journal of Business Ethics*, *8*(1). https://doi.org/10.1007/s13520-019-00086-3

Pessi, A. B., Seppänen, A. M., Spännäri, J., Grönlund, H., Martela, F., & Paakkanen, M. (2022). In search of copassion: Creating a novel concept to promote re-enchantment at work. *BRQ Business Research Quarterly*, *25*(1), 82–97. https://doi.org/10.1177/23409444211058179

Petrillo, A., De Felice, F., García-Melón, M., & Pérez-Gladish, B. (2016). Investing in socially responsible mutual funds: Proposal of non-financial ranking in Italian market. *Research in International Business and Finance*, *37*, 541–555. https://doi.org/10.1016/j.ribaf.2016.01.027

Reficco, E., Jaén, M. H., & Trujillo, C. (2019). Beyond Knowledge: A Study of Latin American Business Schools' Efforts to Deliver a Value-Based Education. *Journal of Business Ethics*, *156*(3), 857–874. https://doi.org/10.1007/s10551-017-3634-z

Rossi, M., Festa, G., Chouaibi, S., Fait, M., & Papa, A. (2021). The effects of business ethics and corporate social responsibility on intellectual capital voluntary disclosure. *Journal of*

Intellectual Capital, *22*(7), 1–23. https://doi.org/10.1108/JIC-08-2020-0287

Roth, S., Valentinov, V., & Clausen, L. (2020). Dissecting the empirical-normative divide in business ethics: The contribution of systems theory. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, *11*(4), 679–694. https://doi.org/10.1108/SAMPJ-03-2019-0107

Schneider, A. B. (2018). International service learning in the business curriculum: Toward an ethic of empathy in a global economy. *Business Horizons*, *61*(6), 913–923. https://doi.org/10.1016/j.bushor.2018.08.001

Shafai, N. A., Amran, A., & Ganesan, Y. (2022). Corporate Social Responsibility, Earnings Management and Industry Type: Does CSR Reinforce Entrenchment Strategy? [(anggungjawab Sosial Korporat, Pengurusan Pendapat dan Jenis Industri: Adakah CSR Mengukuhkan Strategi Penyingkiran?]. *Jurnal Pengurusan*, *64*. https://doi.org/10.17576/pengurusan-2022-64-08

Shinozaki, S. (2012). *A New Regime of SME Finance in Emerging Asia: Empowering Growth-Oriented SMEs to Build Resilient National Economie* (No. 104).

Shrivastava, A., Sharma, N. N., & Sharma, N. (2018). Havells India Ltd: QRG foundation on the cross road. *Emerald Emerging Markets Case Studies*, *8*(4), 1–14. https://doi.org/10.1108/EEMCS-03-2018-0034

Smith, M., Dong, Y., & Ren, Y. (2011). The predictive ability of corporate narrative disclosures: Australian evidence. *Asian Review of Accounting*, *19*(2), 157–170. https://doi.org/10.1108/13217341111181087

Tasnia, M., Syed Jafaar Alhabshi, S. M., & Rosman, R. (2021). Corporate social responsibility and Islamic and conventional banks performance: a systematic review and future research agenda. *Journal of Sustainable Finance and Investment*. https://doi.org/10.1080/20430795.2021.1922063

Turzo, T., Marzi, G., Favino, C., & Terzani, S. (2022). Non-financial reporting research and practice: Lessons from the last decade. *Journal of Cleaner Production*, *345*. https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2022.131154

Velte, P. (2020). Does CEO power moderate the link between ESG performance and financial performance?: A focus on the German two-tier system. *Management Research Review*, *43*(5), 497–520. https://doi.org/10.1108/MRR-04-2019-0182

Wahab, N. A., Rahin, N. M., & Mustapha, M. Z. (2022). CSR Decoupling and Tax Avoidance: a Conceptual Framework. *Australasian Accounting, Business and Finance Journal*, *16*(3), 131–146. https://doi.org/10.14453/aabfj.v16i3.09

Waluyo, B., & Pujiyono. (2017). The model of sanctions for violators of corporate social responsibility (CSR) (Study in Indonesia). *International Journal of Applied Business and Economic Research*, *15*(15), 299–312. https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85027305611&partnerID=40&md5=c2cb90edd0e6a27cd8989732c80d81fa

Wang, Y., Cheney, G., & Roper, J. (2016). Virtue Ethics and the Practice–Institution Schema: An Ethical Case of Excellent Business Practices. *Journal of Business Ethics*, *138*(1), 67–77. https://doi.org/10.1007/s10551-015-2579-3

Zwanka, R. J. (2018). Hypernorms pull ahead: A conceptual framework of social media's impact on the integrative social contracts theory. *International Journal of Business and Globalisation*, *20*(1), 84–95. https://doi.org/10.1504/IJBG.2018.088666

TENTANG PENULIS

Muhammad Sholahuddin, S.E.,M.Si.,Ph.D
Lahir di Solo, 28 Mei 1973. Merupakan lulusan S1 Universitas Sebelas Maret dengan konsentrasi Ekonomi Manajemen, lulusan S2 Universitas Indonesia di bidang ekonomi dan keuangan syariah dengan konsentrasi Perbankan Syariah, dan lulusan S3 International Islamic University of Malaysia, departemen Ekonomi. Beliau merupakan dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta dan sudah memiliki berbagai pengalaman menulis buku serta sering melakukan berbagai penelitian dan penulisan artikel baik lokal, nasional, maupun internasional jurnal Minat penelitian beliau yaitu tentang Ekonomi dan Keuangan Syariah.

Untuk mengundang penulis menjadi trainer/narasumber dapat menghubungi melalui sosial media instagram : @DoctorSholah dan Channel youtube : doctorsholah; email: muhammad.sholahuddin@ums.ac.id

BAB 6

PERENCANAAN MANAJERIAL

A. Pendahuluan

Tingkat Persaingan global yang terjadi seiring dengan kemajuan dalam teknologi terus menerus secara signifikan mengubah ruang lingkup usaha dan ketentuan pelaporan internal. Pengurangan dalam hambatan perdagangan nasional secara terus menerus, mata uang yang mengambang, risiko kedaulatan, pembatasan terhadap pengiriman dana lintas batas nasional, perbedaan dalam sistem pajak nasional, perbedaan tingkat suku bunga dan pengaruh harga komoditas dan ekuitas yang berubah-ubah terhadap aktiva, laba dan biaya modal perusahaan merupakan variabel yang memperumit keputusan manajemen. Pada saat yang bersamaan, perkembangan seperti internet, konferensi video, dan transfer elektronik mengubah ekonomi produksi, distribusi, dan pendanaan menjadi lebih kompleks dan mengalami perkembangan yang pesat. (Draf R.L. 2011).

Penyebaran informasi mendukung semakin sempitnya perbedaan nasional dalam praktik akuntansi manajemen. Tekanan tambahan mencakup antara lain perubahan pasar dan teknologi, pertumbuhan privatisasi, insentif biaya, dan kinerja, serta koordinasi operasi global melalui usaha patungan (joint ventures) dan kaitan strategik lainnya. Hal tersebut mendorong manajemen perusahaan multinasional untuk tidak hanya menerapkan teknik akuntansi internal yang dapat dibandingkan, tetapi juga menggunakan teknik-teknik ini dengan cara yang sama (Draf R.L. 2011)

DAFTAR PUSTAKA

Ardiansyah, W. (2014). Pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah.

Arwildayanto (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi. Ideas Publishing, Gorontalo.

Baregheh, A., Rowley, J., Sambrook, S. (2009). Towards a multidisciplinary definition of innovation. Management Decision 47(8), 1323-1339. DOI: 10.1108/00251740910984578

Daft, R.L. (2011). Era Baru Manajemen (terjemahan, edisi kesembilan buku II bekerja sama dengan Tita Maria Kanita). Salemba, Jakarta.

Nurcahyo, A. (2011). Analisis variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Quadra Mitra Perkasa, Balikpapan. Jurnal Eksis 7(2), 1972-1982.

TENTANG PENULIS

Ahadiah Agustina.,SE.Sy.M.E

Penulis lahir di Praya 23 Agustus 1992. Penulis adalah dosen tetap pada Fakultas Agama Islam Program Studi Ekonomi Syariah, Universitas Muhammadiyah Mataram. Menyelesaikan pendidikan S1 pada Jurusan Ekonomi Syariah Konsentrasi Perbankan Syariah di UIN Mataram selesai pada tahun 2015 dan melanjutkan S2 pada Jurusan Perbankan Syariah di Universitas Islam Negeri Syarifhidayatullah Jakarta wisuda tahun 2016. Penulis menekuni bidang Menulis sejak semester 3 Strata 1, yang dimulai dengan juara harapan dua lomba tulis karya Ilmiah, jauara 3 lomba menulis opini yang diselenggarakan Bank Indonesia, juara 2 menulis eassy yang diselenggarakan oleh bank NTB. Kemudian aktif menulis di karya tulis ilmiah pada saat menempuh S2, dan Sekarang penulis Aktif sebagai anggota IAEI, Chief Editor Jurnal Ekonomi Syariah, Duta Kampus Merdeka belajar serta kegiatan lainnya.

BAB 7

PENGAMBILAN KEPUTUSAN

A. Pendahuluan

Manusia merupakan pengambil keputusan baik secara pribadi maupun sebagai bagian suatu organisasi, dimana pengambilan keputusan merupakan sebuah pilihan dari sejumlah pilihan. Pengambilan keputusan merupakan prasyarat penentu tindakan. Pengambilan keputusan merupakan hal yang sangat penting bagi setiap orang terutana bagi seorang pemimpin. Organisasi akan berjalan sesuai fungsinya, apabila para pemimpinya memiliki kemampuan dalam mengambil keputusan dan mampu menerapkannya kepada anggota organisasi. Pengambilan keputusan adalah *causa* bagi *respond* tindakan, bagi *effect* konsekuensi. Namun kebanyakan dari manusia tidak pernah tahu akan konsekuensi dari suatu keputusan yang diambil. Ketidaktahuan akan bagaimana seharusnya sebuah keputusan dapat di ambil dapat menghantarkan kita pada dua konsekuensi yaitu baik atau buruk.

Pengambilan keputusan merupakan aspek fundamental dalam suatu organisasi karena keputusan yang dihasilkan menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Keputusan yang tepat akan membawa organisasi menuju kearah yang lebih baik, sebaliknya jika keputusan yang dihasilkan salah atau kurang tepat akan berdampak buruk bagi organisasi. Keputusan berarti hasil akhir dalam mempertimbangkan sesuatu yang akan dilaksanakan secara nyata. Keputusan dapat diartikan sebagai hasil terbaik dalam memilih satu dari lebih alternatif pilihan.

DAFTAR PUSTAKA

Dermawan, R. (2016). *Pengambilan Keputusan.* Bandung: Alfabeta.

Hasan, I. (2003). *Teori Pengambilan Keputusan.* Jakarta: Ghalia.

Irham, F. (2013). *Pengambilan Keputusan: Teori dan Aplikasi.* Bandung: Alfabeta.

Levin, R. (2004). *Pengambilan Keputusan Secara Kuantitatif.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Manulang, M. (2004). *Pedoman Praktis Pengambilan Keputusan.* Yogkarta: BPFE.

Mulyono, S. (2003). *Teori Pengambilan Keputusan.* Jakarta: FEUI.

Suryadi. (2004). *Sistem Pendukung Keputusan.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Suryadi, Kadarsah, & ramadhani, M. A. (2017). *Sistem Pendukung Keputusan Suatu Wacana Struktural Idealisasi dan Implementasi Konsep Pengambilan Keputusan.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.

TENTANG PENULIS

Dr. Deby Rita Karundeng

Penulis lahir di Siau, 21 Desember 1974. Penulis adalah dosen tetap pada Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Gorontalo. Menyelesaikan pendidikan S1 Manajemen pada STIE DLP Gorontalo tahun 2000, pendidikan S2 Manajemen pada UMI Makassar tahun 2010, dan Pendidikan S3 Manajemen pada Universitas Sam Ratulangi Manado Tahun 2019. Penulis Menekuni Bidang Manajemen Operasional, Keuangan, dan Pemasaran

BAB 8

DINAMIKA KONFLIK DALAM ORGANISASI

A. Pendahuluan

Organisasi berasal dari kata organon dalam bahasa *Yunani* yang berarti alat. Definisi organisasi telah dikorespondensikan oleh banyak ahli, tetapi pada dasarnya tidak ada perbedaan prinsip, sehingga dapat saya simpulkan bahwa organisasi merupakan sarana untuk melakukan kerja sama antara orang-orang dalam rangka mencapai tujuan bersama, memakai sumber daya yang tersedia, (Tampubolon, 2020).

Istilah konflik bersumber pada term kerja bahasa Latin *configure* yang berarti sama-sama memukul. Dari pada bahasa Latin diubah menjadi dialek Inggris, *conflict* yang kemudian diterapkan dalam percakapan Indonesia, konflik. Para ahli telah mengemukakan berbagai definisi mengenai konflik. Definisi yang dikemukakan para pakar tersebut tampak beda walaupun intinya sama, karena mereka mendefinisikan konflik dari pandangan yang berlainan. Ada yang mendefenisikan dari perspektif psikologi, sains perilaku, sosiologi, korespondensi, antropologi, dan ilmu sosial, (Asiah, 2017).

Konflik dan perdamaian menjadi dua sisi yang banyak dipahami masyarakat sebagai sebuah kondisi silih kontradiktif. Tidak akan damai jika masih ada konflik dan begitupun sebaliknya, tidak mungkin terjadi konflik jika sedang dalam kondisi damai. Benarkah demikian? Konflik dan perdamaian juga digambarkan menjadi sebuah siklus yang berputar dan tidak berkesudahan. Dimulai dari perdamaian dan berakhir

DAFTAR PUSTAKA

Asiah, S. (2017) *Manajemen Konflik Teori dan Aplikasi*. 1st edn. Edited by N. Husain. PUSTAKA CENDEKIA.

Irtanto, I. (2021) *Konflik dalam otonomi daerah dan dampaknya terhadap penyelenggaraan pemerintahan*. Edited by R. Safi. Jakarta: Direktorat Repositori, Multimedia, dan Penerbitan Ilmiah.

Supartha, W. gede and Sintaasih, D. K. (2017) *Perilaku Organisasi; Teori, kasus dan Aplikasi penelitian*. Dempasar: CV. Setia Bakti.

Tampubolon, M. P. (2020) *Change Management Manajemen Perubahan: Individu, Tim Kerja Organisasi*. 1st edn. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Wahyudi, B. (2018) *Penanganan Konflik Pendekatan Kearifan Lokal*. 1st edn. Edited by M. M. Maysarah. Yogyakarta: PUSTAKA SENJA.

TENTANG PENULIS

Ade Putra Ode Amane, S.Sos., M.Si
Penulis lahir di Salati, 19 September 1985. Penulis adalah dosen tetap pada Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Luwuk. Menyelesaikan pendidikan S1 pada Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Luwuk dan melanjutkan S2 pada Program Studi Administrasi Negara Konsentrasi Administrasi Pemerintahan Daerah Universitas Indonesia Timur (UIT) Makassar. Penulis menekuni bidang Ilmu Pemerintahan.

Penulis saat ini menjabat sebagai Ketua Pusat Studi Kebijakan Publik dan Politik (PUSTAKA) Universitas Muhammadiyah Luwuk Periode 2022-sekarang. Bersama kawan-kawan penulis menerbitkan buku antologi puisi "Air Mata Anonim" dan "Realitas Dunia Birahi". Penulis juga berkesempatan melibatkan diri dalam berbagai penulisan Book Chapter.

BAB 9

STRATEGI ORGANISASI

A. Pendahuluan

Strategi Organisasi merupakan pola atau rencana yang mengintegrasikan tujuan utama atau kebijakan **organisasi** dengan rangkaian tindakan dalam sebuah pernyataan yang saling mengikat yang berkaitan dengan prinsip-prinsip umum untuk mencapai misi **organisasi** (Wibisono, dalam Lynch, 2006). Sebuah organisasi yang baik akan merancang strategi dengan memperhatikan faktor internal berupa keunggulan dan kelemahan, serta faktor eksternal berupa peluang dan ancaman. Untuk itu, diperlukan suatu analisis memanfaatkan faktor-faktor tersebut dengan metode STEP, SWOT, dan TOWS sehingga dapat ditarik kesimpulan

Manajemen strategis adalah serangkaian dan tindakan manjerial yang menentukan kinerja perusahaan dalam jangka panjang.Manajemen strategis meliputi pengamatan lingkungan, perumusan strategi, (perencanaan strategis atau perencanaan jangka panjang), implementasi strategi, dan evaluasi dan pengendalian. Manajemen stategi menekankan pada pengamatan dan evaluasi peluang dan ancaman lingkungan dengan melihat kekuatan dan kelemahan perusahaan.Semula disebut kebijakan bisnis, manajemen strategis meliputi perencanaan dan strategi jangka panjang. Kebijakan bisnis, sebaliknya, berorientasi pada manajemen umum dan cenderung melihat kedalam dan lebih menekankan pada integrasi yang sesuai bagi banyak aktivitas fungsional dalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Anang Firmansyah, B. M. (2020). *Pengantar Manajemen* . Budi Utama.

Griffin, M. dan. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.

Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Tumiur Carolin, R. (2020). *Sistem Pengendalian Manajemen*.

https://pakdosen.co.id/pengendalian-manajemen/

https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/14895/Pengendalian-Manajemen-Management-Control-di-Sektor-Publik.html

https://aliajah.wordpress.com/2010/12/30/peranan-dan-teknik-pengendalian-dalam-manajemen/

TENTANG PENULIS

Mohamad Afan Suyanto

Penulis lahir di Marisa 10 Juli 1986 Penulis adalah dosen tetap pada Program Studi Manajemen, Universitas Gorontalo. Menyelesaikan pendidikan S1 Pada Program Studi Manajemen di Universitas Gorontalo dan melanjutkan S2 serta S3 pada Program Studi Manajemen di Universitas Muslim Indonesia Makassar. Penulis menekuni bidang Manajemen Pemasaran.

BAB 10

INOVASI, PERUBAHAN, DAN MANAJEMEN GLOBAL

A. Pendahuluan

Persaingan di pasar global terus mengalami peningkatan dan perusahaan mau tidak mau harus mengandalkan inovasi agar tetap dapat bersaing dengan pesaingnya. Inovasi dalam suatu perusahaan merupakan hal yang sangat penting dan suatu bentuk respon dari kondisi persaingan usaha yang ada. Perusahaan yang memiliki tingkat inovasi yang tinggi dan dapat mengembangkan produk baru akan memperbesar kemungkinan suatu perusahaan untuk dapat menjadi yang pertama dalam memasarkan suatu produk dan memperoleh banyak keuntungan sebagai pioner meskipun pada kenyataannya tidak ada jaminan bahwa pioner akan memberikan keuntungan dalam jangka panjang. Untuk menjadi perusahaan pioner, maka perusahaan tersebut dituntut untuk terus melakukan suatu perubahan ke arah yang lebih baik dari periode sebelumnya. Perubahan ini dapat dipicu yang berasal dari faktor internal dan eksternal.

B. Inovasi

Menurut Peter F. Drucker (2010), definisi inovasi adalah *as changing the value and satisfaction obtained from resources by the consumer* (seperti mengubah nilai dan kepuasan yang diperoleh dari sumber daya oleh konsumen) (Kotler, 2018). Inovasi menurut para ahli adalah suatu contoh dimana suatu kreativitas, daya cipta dan inisiatif kuat dapat menghasilkan sesuatu yang secara materi jauh lebih baik dari pada penemuan-penemuan sebelumnya. Jadi, salah satu tujuan inovasi adalah menciptakan

DAFTAR PUSTAKA

Fakhrudin, Derriawan, & Tabroni. (2021). Strategi Bisnis Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Kapabilitas SDM, Inovasi dan Manajemen Perubahan Dimediasi Daya Saing Pada Jasa Konsultan Wahana Prakarsa Utama. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Pendidikan*, *8*(2).

Kotler, P. , & A. G. (2018). Principle of Marketing. *Pearson*.

Sari, F. M., & Mariyati Ibrahim. (2014). *Penerapan Manajemen Perubahan dan Inovasi*.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (Kelima). PT. Rajagrafindo Persada.

Wijaya, R. A., Ilhama Qurratu'aini, N., & Paramastri, B. (2019). Pentingnya Pengelolaan Inovasi Dalam Era Persaingan. In *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* (Vol. 5, Issue 2).

TENTANG PENULIS

Dr. Nurintan Asyiah Siregar, SE.,M.Si
Penulis lahir di padangsidimpuan tahun 1983. Penulis adalah dosen tetap pada Program Studi Ilmu Manajemen, Universitas Labuhanbatu. Menyelesaikan pendidikan S1 dan S2 pada Jurusan Ekonomi Pembangunan dan melanjutkan S3 pada Jurusan Ilmu Ekonomi. Penulis menekuni bidang llmu ekonomi, Manajemen dan Pengolahan Data.

Sebagai seorang yang sepenuhnya mengabdikan dirinya sebagai dosen, selain pendidikan formal yang telah ditempuhnya penulis juga mengikuti berbagai pelatihan untuk meningkatkan kinerja dosen, khususnya di bidang pengajaran, penelitian dan pengabdian. Penulis juga aktif melakukan penelitian yang diterbitkan di berbagai jurnal nasional maupun internasional. Penulis juga aktif menjadi pemakalah diberbagai kegiatan dan menjadi narasumber pada workshop/seminar/lokakarya tertentu.

Email: nurintanasyiahsiregar@gmail.com

BAB 11

SISTEM INFORMASI MANAJEMEN

A. Pendahuluan

Dalam perkembangan zaman untuk meningkatkan efesisensi biaya dan efesisensi waktu di era komputerisasi yang saat itu dimulai pada tahun 1950, kemampuan tersebut membuat dimanfaatkan perusahana dengan sebaik mungkin. Dengan adanya komputerisasi ini membuat para pengelola perusahaan bukan hanya menggunakannya untuk efesisensi namun lebih kepada kearah proses produktivitas kerja yang lebih efektif. Pada Tahun 1980 ketika itu dimulainya system informasi, manajemen modern telah mulai diperkenalkan dan berfokus pada teori manajemen perubahan. Penekanan pada teori manajemen perubahan bahwa pentingnya teknologi informasi sebagai salah satu komponen utama tentunya penting untuk diperhatikan jika perusahaan menginginkan kemenangan yang efektif diruang persaingan yang ketat.

Pada pertengahna tahun 1980 juga telah dimulainya Sistem Jaringan yang disebut dengan LAN atau *Metropolitan Area Network* (MAN) di dalam suatu perusahan atau sejenisnya. Selanjutnya pada tahun 1990 dimulainya dengan jaringan global yang dimana jaringan ini dihubungkan dengan jaringan system teknologi tetelkomunikasi melalui internet seperti saat ini kita rasakan Bersama. Transaksi dapat dilakukan tanpa harus bertemu langsung dengan bantuan internet melalui transaksi elektronik, bahkan pembayaran pun dilakukan dengan elektronik (*electronic payment*). Saat ini peran manusia sudah banyak tergantikan oleh Teknologi informasi. Dalam hal ini,

DAFTAR PUSTAKA

Whitten, L Jeffery. Metode Desain dan Analisis Sistem. Indianapolis: penerbit ANDI, 2004

Widyanti Yoanna. Sistem Informasi Manajemen dan Evaluasi Perkuliahan. Yogyakarta :SNATI, 2006

TENTANG PENULIS

Maulid Sakaria, S.E., M.M.

Penulis lahir di Onepte Kab Morowali Utara Thn 1977 Penulis adalah dosen tetap pada Program Studi Manajemen Universitas Alkhairaat Menyelesaikan pendidikan S1 pada Jurusan Manajemen dan melanjutkan S2 di jurusan yang sama.

BAB 12

PENGELOLA TIM DAN SDM

A. Definisi

1. Organisasi

Dalam kehidupan abad modern ini kita tidak dapat lepas dari interaksi dengan organisasi besar yang didukung oleh kelengkapan yang sangat formal maupun organisasi yang sifatnya lebih kecil yang tidak didukung oleh aktivitas-aktivitas dan karakteristik formal. Keseluruhannya mempengaruhi terhadap kehidupan kita dan keseluruhan organisasi tersebut juga memberikan fasilitas di dalam kegiatan hidup sehari-hari. Kondisi tersebut memberikan pengertian bahwa organisasi demikian penting dalam kehidupan manusia kelompok maupun kelembagaan yang ingin mencapai tujuannya.

Organisasi adalah kumpulan orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Ini adalah fenomena sosial unik yang memungkinkan anggotanya untuk melakukan tugas-tugas di luar jangkauan pencapaian individu, (Jr, Bachrach and Wright, 2020). Tujuan dari dibentuknya suatu organisasi yaitu untuk memudahkan dalam mencapai dan merealisasikan cita-cita yang sama, mendapatkan keuntungan dan pendapatan secara bersama-sama, dan keterbatasan kemampuan individu untuk mengembangkan diri. Salah satu dari prinsip organisasi yaitu hubungan individual atau sosial yang sagat berperan dan berdampak dalam kesusksesan kerja sama yang akan terjalin. Jika suatu

DAFTAR PUSTAKA

Analianasari, Fatih, C. and Sudiyo (2017) 'Pemberdayaan Kelompok Wanita Tani Dalam Memanfaatan Kulit Buah Naga Sebagai Olahan Frozen Yogurt', *Prosiding Seminar Nasional Pengembangan Teknologi Pertanian*, (September), pp. 302–306.

Armstrong, M. and Taylor, S. (2020) *Armstrong's handbook of human resource management practice*. books.google.com. Available at: https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=g7zEDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR3&dq=management&ots=wL_imyluwT&sig=_MoMyMq1rcCTHR28AimM-tXAIHA.

Asmara, P. H. and Bambang, N. (2022) 'Analisis Keberlanjutan Buah Naga Organik di Kabupaten Banyuwangi', 22(2), pp. 109–113.

Diniyah, N. *et al.* (2022) 'Pemberdayaan Kelompok Petani Buah Naga Melalui Aneka Produk Olahan', *Jurnal Masayarakat Mandiri*, 6(2), pp. 1–3.

Dulger, M. (2017) '… ORGANIZATIONAL PERFORMANCE AND COMPETITIVE ADVANTAGE: A TEAM PERSPECTIVE IN STRATEGIC HUMAN RESOURCES MANAGEMENT'. academia.edu. Available at: https://www.academia.edu/download/54715505/INCREASING_ORGANIZATIONAL_PERFORMANCE_AND_COMPETITIVE_ADVANTAGE_-_A_TEAM.pdf.

Ellis, P. (2021) *Leadership, management and team working in nursing*. books.google.com. Available at: https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=pT83EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&ots=z3tv2b--Tz&sig=J_j_cgEigKm_bvgq1CMvO02AJCI.

Huzain, H. (2021) *Pengelolaan Sumber Daya Mnausia*.

Jr, J. R. S., Bachrach, D. G. and Wright, B. (2020) *Management*. books.google.com. Available at: https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=g4oBEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=management&ots=wYY2JQR

6ni&sig=iweKZIGShAJmAjqyveDC5c-mew0.

Khalik, M. F., Asbar, A. and Elihami, E. (2019) 'The quality of human resource in enrekang district', *Jurnal Edukasi Nonformal*. Available at: https://ummaspul.e-journal.id/JENFOL/article/view/190.

Premisari, A. A., Safaruddin and Furwanto, E. (2022) 'Strategi Manajemen SDM Pada Departement Procurement Warehouse PT Semen Baturaja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan', *Journal Of International Management*, 1(1), pp. 19–30.

Rumanisa, H. (2018) 'Analisis Pengelolaan Tim Salesman Untuk Meningkatkan Efektifitas Kerja di PT. Sampoerna Area Bandung 2', *Manajemen & Akuntansi*, pp. 455–459.

Sejati, S. (2020) 'Urgensi MSDM Sebagai Nilai Strategis dalam Mencapai Target Perusahaan', *Jurnal BAABU AL-ILMI: Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 5(1), p. 16. doi: 10.29300/ba.v5i1.3116.

Sukawati, N. N. *et al.* (2020) 'Human Resources Management in Basic Education Schools', 487(Ecpe), pp. 292–299. doi: 10.2991/assehr.k.201112.052.

Tampubolon, H. (2014) *Strategi manajemen sumber daya manusia dan perannya dalam pengembangan keunggulan bersaing*.

TENTANG PENULIS

Muksin, Dosen di Program Studi Agribisnis Program Pascasarjana, Politeknik Negeri Jember. Pendidikan formal sampai dengan Sekolah Menengah Atas diselesaikan di Probolinggo. Setelah memperoleh gelar sarjana dari Fakultas Pertanian UNEJ jurusan Agronomi (1997), beliau melanjutkan studi dan memperoleh gelar Magister Sains (M.Si) bidang Komunikasi pembangunan pertanian dan Pedesaan dari Institut Pertanian Bogor (2000). Selanjutnya pada tahun 2007 meraih gelar Doktor (S3) dari Institut Pertanian Bogor pada bidang Ilmu Penyuluhan Pembangunan dengan konsentrasi Pengembangan Masyarakat (Community Development) (2007). Selain menulis buku ini, beberapa tulisan telah dihasilkan penulis yang didiseminasikan dalam pertemuan-pertemuan ilmiah. Sampai saat ini penulis aktif dan memfasilitasi pengembangan program pembangunan di kelembagaan Pemerintah. Sebagai aktivis pengembangan masyarakat, penulis juga aktif memberikan pelatihan dan fasilitasi pemberdayaan, kewirausahaan, kecakapan hidup, maupun komunikasi dan penyuluhan pembangunan.

BAB 13

PENGELOLAAN KOMUNIKASI

A. Pendahuluan

Komunikasi menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari aktivitas dasar manusia. Melalui berkomunikasi, hubungan manusia satu dengan manusia lainnya dapat terjalin dengan baik. Hampir di setiap tempat dapat kita jumpai berbagai bentuk dan ragam komunukasi, seperti kehidupan rumah tangga sehari-hari, pasar, sekolah, kehidupan masyarakat atau dimana saja ada kehidupan manusia tidak dapat lepas dari adanya komunikasi. Hal ini menjadikan komunikasi menjadi hal yang sangat penting bagi kehidupan manusia.

Komunikasi berperan dalam berkembangnya pengetahuan manusia dari hari ke hari. Hal ini dikarenakan melalui komunikasi terdapat proses pertukaran informasi, gagasan, gambaran, ide, emosi, dan keterampilan antar manusia. Selain itu komunikasi juga akan membentuk sistem sosial yang saling membutuhkan satu sama lain. Bisa dikatakan bahwa komunikasi dan masyarakat sebagai sesuatu hal yang tidak dapat dipisahkan .

Gambar 13.1 Ilustrasi Komunikasi dalam Organisasi

DAFTAR PUSTAKA

Hafied Cangara. (2008). *Pengantar Ilmu Komunikasi,.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Hovland, , C., Janis, I., & Kelley, H. (1966). *Communication and persuasion; psychological studies of opinion change.* New Haven: Yale University Press.

Laswell, H. D., & Effendi. , O. U. (2002). *Dinamika Komunikasi.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mulyana, D. (2007). *Iilmu Komunikasi Suatu Pengantar.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Ross, R. S. (1983). *Speech Communication: Fundamentals and Practice. Edisi ke-6.* New Jersey: Pretince-Hall.

Roudhonah. (2017). *ILmu Komunikasi.* Jakarta: UIN Press.

Widjaya, H. (1997). *Komunikasi dan Hubungan Masyarakat.* Jakarta: PT Bumi Aksara.

TENTANG PENULIS

Yuli Chomsatu Samrotun, SE,MSi,Ak, CA
Penulis lahir di Sukoharjo 05 Juli 1978. Penulis adalah dosen tetap pada Program Studi Akuntansi, Universitas Islam Batik Surakarta. Menyelesaikan pendidikan S1 pada Jurusan Akuntansi UNS (2002) dan melanjutkan S2 pada Jurusan Magister Akuntansi UNDIP (2006).

BAB 14

MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN

A. Pendahuluan

Dalam sebuah organisasi, perusahaan, atau lembaga senantiasa berupaya untuk meningkatkan efektifitas organisai demi agar dapat bertahan hidup dan pastinya berkompetisi dalam menghadapi segala perubahan lingkungan yang begitu cepat seperti saat ini. Maka dari itu sangat dibutuhkan seseorang yang menjadi leader yang mampu membawa organisasi sesuai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Kepemimpinan merupakan sebuah seni yang mampu untuk mempengaruhi bawahan sesuai apa yang diinginkan oleh perusahaan yaitu tujuan awal yang harus dicapai didalam dinamika yang kompleks, kepemimpinan tersebut sangat dibutuhkan untuk meraih cita visi mis organisasi dimasa yang akan datang dan tentunya juga mengispirasi oleh seluruh bawahan atau para anggota organisasi.

Kepemimpinan hadir untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah penggerak sebuah kelompok agar bekerja bersama untuk mencapai tujuan bersama. Disni kita harus memahami bahwa tidak semua kepemimpinan itu sama, kepemimpinan memiliki gaya yang berbeda-beda untuk mengkoordinir, memotivasi seluruh personel, bawahan dan para anggotanya sehingga tercipta kinerja.

Kita tentunya tidak bisa memungkiri bahwa Pemimpin adalah salah satu sumber daya pada organisasi yang harus bisa meningkatkan efesiensi dan efektifitas suatu organisasi. Disini Pemimpin harus memilih para bawahan atau karyawannya

DAFTAR PUSTAKA

Badan Penelitian dan Pengembangan Pemukiman (2012 'Modul Rumah Sehat*Kementrian Pekerjaan Umum*, 66, pp. 37–39.

Bogolasky, F. and Ward, P. M. (2018 'Housing, Health, and Ageing in Texas Coloniasand Informal Subdivisions*Current Urban Studies*, 06(01), pp. 70–101. doi: 10.4236/cus.2018.61004.

Dr. Muhammad Ikhtiar (2018 *Pengantar Kesehatan Lingkungan*.

Keman, S. (2007 'Enam Kebutuhan Fundamental Perumahan Sehat*Jurnal Kesehatan Lingkungan Unair*, 3(2), p. 3933.

Kemenkes (2002 'Syarat - syarat dan pengawasan kualitas air minum.

Kementerian Kesehatan RI (1990 'Syarat - syarat dan Pengawasan Kualitas Air. doi: 10.1007/978-1-4684-0955-0_19.

Kementerian Kesehatan RI (1999 'KEPMENKES_829_1999.pdf, pp. 1–6.

Krieger, J. and Higgins, D. L. (2002 'Housing and health: Time again for public health action*American Journal of Public Health*, 92(5), pp. 758–768. doi: 10.2105/AJPH.92.5.758.

Marlinae, L*et al.* (2019 'Buku Ajar Dasar-Dasar Kesehatan Lingkungan*Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat Banjarbaru*, pp. 1–120. Available at: http://kesmas.ulm.ac.id/id/wp-content/uploads/2019/02/BUKU-AJAR-DASAR-DASAR-KESEHATAN-LINGKUNGAN.pdf.

Purnama, S. G. (2018 'Diktat Dasar Kesehatan Lingkungan, pp. 1–97.

Sub-Committee, G. B. C. H. A. C. S. of F. for H. and Health, G. B. M. of (1946 *Report of the Standards of Fitness for Habitation Sub-Committee*. H.M. Stationery Office. Available at:

https://books.google.co.id/books?id=hCmlzQEACAAJ.

Undang-Undang No 1 Tahun (2011 'Perumahan dan Kawasan Pemukiman.

World Health Organization (WHO) (2010 'WHO Healthy Workplace Framework and Model. Available at: http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/17514926.

TENTANG PENULIS

Dr. Yakup, SE., M.Si

Penulis lahir di Kapoiala, 21 Maret 1966. Penulis adalah dosen tetap Yayasan Pendidikan Duluwo Limo Lo Pohalaa Gorontalo pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Gorontalo. Menyelesaikan pendidikan S1 pada Jurusan Manajemen STIE Dua Lima Pohalaa Gorontalo 1995, dan melanjutkan S2 pada Program Magister Ilmu Ekonomi Konsetrasi Manajemen Universitas Padjadjaran Bandung lulus tahun 2009. Melanjutkan S3 Pada Program Studi Ilmu Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Negeri Jakarta lulus tahun 2014.

BAB 15

PENGENDALIAN MANAJEMEN

A. Pendahuluan

Pengendalian manajemen tidak hanya terbatas pada pengukuran kinerja, tetapi juga berkaitan dengan fungsi pengawasan, penetapan standar, pemberlakuan kode etik, termasuk upaya mendorong, memberi kesempatan, dan bertindak memaksa bagi kepentingan terbaik organisasi. Kegiatan pengendalian manajemen bersifat single feedback loop yang berupa upaya pengukuran kinerja, membandingkan kinerja aktual dengan standar, dan apabila diperlukan mengambil tindakan korektif. Pengendalian manajemen juga lebih bersifat proaktif dibandingkan reaktif karena dirancang untuk mencegah masalah yang memberikan efek buruk bagi organisasi. Oleh karena itu, pengendalian manajemen harus didukung dengan struktur organisasi yang sesuai, manajemen sumber daya manusia, dan lingkungan yang kondusif.

Fokus pengendalian manajemen adalah pada unit-unit organisasi sebagai pusat pertanggungjawaban, sehingga memerlukan struktur o1rganisasi yang sesuai dengan desain sistem pengendalian. Proses sistem pengendalian manajemen di sektor publik, terdiri dari:

1. Penetapan Tujuan (*Objective Setting*)

   Para pegawai perlu memahami tentang apa yang ingin dicapai oleh organisasi dan adanya goal congruence berupa keselarasan antara tujuan organisasi dan tujuan personal.

DAFTAR PUSTAKA

Anang Firmansyah, B. M. (2020). *Pengantar Manajemen* . Budi Utama.

Griffin, M. dan. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.

Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Tumiur Carolin, R. (2020). *Sistem Pengendalian Manajemen*.

https://pakdosen.co.id/pengendalian-manajemen/

https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/14895/Pengendalian-Manajemen-Management-Control-di-Sektor-Publik.html

https://aliajah.wordpress.com/2010/12/30/peranan-dan-teknik-pengendalian-dalam-manajemen/

TENTANG PENULIS

Nur'Ainun Gulo, S.Pd.I., M.Pd

Penulis lahir di Pintu Padang 1983 Penulis adalah dosen tetap pada Program Studi Manajemen, Universitas Labuhanbatu. Menyelesaikan pendidikan S1 pada Jurusan Pendidikan Agama Islam dan melanjutkan S2 pada Jurusan Pendidikan Agama Islam. Penulis menekuni bidang Agama, Manajemen dan Bisnis Project.

REPUBLIK INDONESIA
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA

SURAT PENCATATAN
CIPTAAN

Dalam rangka pelindungan ciptaan di bidang ilmu pengetahuan, seni dan sastra berdasarkan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta, dengan ini menerangkan:

Nomor dan tanggal permohonan	:	EC00202308564, 28 Januari 2023
Pencipta		
Nama	:	**Afriansyah, Elfis Mus Abdul dkk**
Alamat	:	Jl. SPMA Reremi, RT/RW 002/009, Kel. Manokwari Barat, Kecamatan Manokwari Barat, Kab. Manokwari, Papua Barat, 98312, Manokwari, PAPUA BARAT, 98312
Kewarganegaraan	:	Indonesia
Pemegang Hak Cipta		
Nama	:	**Afriansyah, Elfis Mus Abdul dkk**
Alamat	:	Jl. SPMA Reremi, RT/RW 002/009, Kel. Manokwari Barat, Kecamatan Manokwari Barat, Kab. Manokwari, Papua Barat, 98312, Manokwari, PAPUA BARAT, 98312
Kewarganegaraan	:	Indonesia
Jenis Ciptaan	:	**Buku**
Judul Ciptaan	:	**Dasar-dasar Ilmu Manajemen**
Tanggal dan tempat diumumkan untuk pertama kali di wilayah Indonesia atau di luar wilayah Indonesia	:	26 Desember 2022, di Purbalingga
Jangka waktu pelindungan	:	Berlaku selama hidup Pencipta dan terus berlangsung selama 70 (tujuh puluh) tahun setelah Pencipta meninggal dunia, terhitung mulai tanggal 1 Januari tahun berikutnya.
Nomor pencatatan	:	000441487

adalah benar berdasarkan keterangan yang diberikan oleh Pemohon.
Surat Pencatatan Hak Cipta atau produk Hak terkait ini sesuai dengan Pasal 72 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta.

a.n Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia
Direktur Jenderal Kekayaan Intelektual
u.b.
Direktur Hak Cipta dan Desain Industri

Anggoro Dasananto
NIP.196412081991031002

Disclaimer:
Dalam hal pemohon memberikan keterangan tidak sesuai dengan surat pernyataan, Menteri berwenang untuk mencabut surat pencatatan permohonan.