



Kolaborasi Buku Eureka

PENGANTAR MANAJEMEN

Dwi Ekasari Harmadji | Mahfudoh | Tri Yuni Hendrowati | Juwita Sari
Wenny Desty Febrian | Nurrohmi Ambar Tasriastuti | Aminatus Zakhra
Hero Wirasmara Kusuma | Freddy Triono | Indra Sani | Nur Laily
Widhi Ariestianti R. | Nurlelarsi Ginting | Irawan | Yusnaldi | M. Badrun

Editor:

Dr. Rico Nur Ilham, S.E., M.M., RSA., CPRM.

PENGANTAR MANAJEMEN

Dr. Dwi Ekasari Harmadji, S.E., Ak., M.M., CA., CPA.

Mahfudoh, S.E., M.M., CHRP.

Dr. Dra. Tri Yuni Hendrowati, M.Pd.

Juwita Sari, S.M., M.SM.

Wenny Desty Febrian, S.E., M.M.

Nurrohmi Ambar Tasriastuti, S.T., S.M., M.M.

Aminatus Zakhra, S.E., M.M.

Hero Wirasmara Kusuma, S.E., M.M.

Freddy Triono, M.Par.

Indra Sani, S.E.

Dr. Nur Laily, M.Si.

Widhi Ariestianti R., S.E., M.M.

Nurlelasari Ginting, S.E., M.M.

Irawan, S.Pd., M.M.

Yusnaidi, S.Sos., M.Comm (Mkt)., CMA.

Dr. M. Badrun, M. Ag.



eureka
media aksara

PENERBIT CV.EUREKA MEDIA AKSARA

PENGANTAR MANAJEMEN

Penulis : Dr. Dwi Ekasari Harmadji, S.E., Ak., M.M., CA., CPA. | Mahfudoh, S.E., M.M., CHRP. | Dr. Dra. Tri Yuni Hendrowati, M.Pd. | Juwita Sari, S.M., M.SM. | Wenny Desty Febrian, S.E., M.M. | Nurrohmi Ambar Tasriastuti, S.T., S.M., M.M. | Aminatus Zakhra, S.E., M.M. | Hero Wirasmara Kusuma, S.E., M.M. | Freddy Triono, M.Par. | Indra Sani, S.E. | Dr. Nur Laily, M.Si. | Widhi Ariestianti R., S.E., M.M. | Nurlelasari Ginting, S.E., M.M. | Irawan, S.Pd., M.M. | Yusnaidi, S.Sos., M.Comm (Mkt)., CMA. | Dr. M. Badrun, M. Ag.

Editor : Dr. Rico Nur Ilham, S.E., M.M., RSA., CPRM.

Desain Sampul : Eri Setiawan

Tata Letak : Husnun Nur Afifah

ISBN : 978-623-151-784-5

No. HKI : EC002023110746

Diterbitkan oleh : **EUREKA MEDIA AKSARA, NOVEMBER 2023**
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 : 2023

Eureka Media Aksara bekerjasama dengan
Kolaborasi Buku Eureka

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 kami ucapkan kehadiran Allah SWT, berkat rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan buku yang berjudul Pengantar Manajemen.

Pembahasan dalam buku ini meliputi Konsep Dasar Manajemen, Manajemen dan Manajer, Lingkungan Manajemen Organisasi, Perencanaan dalam Manajemen, Struktur dan Desain Organisasi, Komunikasi dalam Organisasi, Motivasi dalam Organisasi, Manajemen Konflik, Kepemimpinan dalam Organisasi, Pengelolaan Kerjasama Tim, Pengambilan Keputusan, Tanggung Jawab Sosial dan Etika Manajerial, Budaya Organisasi, Manajemen Strategi dalam Organisasi, Manajemen Inovasi, dan Manajemen Perubahan.

Pembahasan materi dalam buku ini telah disusun secara sistematis dengan tujuan memudahkan pembaca. Buku ini dihadirkan sebagai bahan referensi bagi praktisi, akademisi, terkhusus mahasiswa yang sedang mengikuti mata kuliah yang berhubungan dengan Pengantar Manajemen ataupun siapa saja yang ingin mendalami lebih jauh. Terbitnya buku ini diharapkan mampu memberikan pemahaman kepada para pembaca mengenai konsep dasar Manajemen.

Penulis merasa bahwa Buku Pengantar Manajemen ini jauh dari sempurna, oleh karena itu segala masukan baik berupa saran maupun kritik yang membangun sangat diharapkan. Semoga buku ini dapat memberikan sumbangsih bagi kepastakaan di Indonesia dan bermanfaat bagi kita semua.

Purbalingga, Oktober 2023

Tim Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	III
DAFTAR ISI.....	IV
DAFTAR GAMBAR.....	IX
DAFTAR TABEL	X
BAB 1 KONSEP DASAR MANAJEMEN	1
A. Pendahuluan.....	1
B. Konsep Dasar Manajemen yang Utama	3
C. Kesimpulan	19
D. Daftar Pustaka	20
BAB 2 MANAJEMEN DAN MANAJER.....	24
A. Kesimpulan	24
B. Teori-teori Manajemen.....	26
C. Unsur-unsur Manajemen	28
D. Fungsi-fungsi Manajemen.....	30
E. Bidang-bidang Manajemen.....	32
F. Tingkatan Manajemen	32
G. Asas-asas Manajemen.....	33
H. Perbedaan Tingkatan Manajemen	36
I. Kegiatan-kegiatan Manajer.....	36
J. Keterampilan-keterampilan Manajerial	37
K. Peranan Manajer.....	39
L. Kesimpulan	40
M. Daftar Pustaka	40
BAB 3 LINGKUNGAN MANAJEMEN ORGANISASI.....	41
A. Pendahuluan.....	41
B. Pengertian Lingkungan Manajemen Organisasi	43
C. Lingkungan Manajemen Organisasi.....	49
D. Kesimpulan	54
E. Daftar Pustaka	55
BAB 4 PERENCANAAN DALAM MANAJEMEN	57
A. Pendahuluan.....	57
B. Definisi Perencanaan.....	58
C. Manfaat Perencanaan.....	59
D. Peran Perencanaan	61

E. Jangka Waktu Perencanaan	62
F. Proses Perencanaan.....	62
G. Prinsip-prinsip Perencanaan.....	64
H. Perencanaan Menurut Hierarki Organisasi.....	67
I. Perencanaan Menurut Tingkatan Jenis Kegiatan.....	68
J. Perencanaan Menurut Frekuensinya	70
K. Tujuan Perencanaan	70
L. Perencanaan yang Efektif dan Efisien.....	72
M. Implikasi Perencanaan	73
N. Kesimpulan.....	74
O. Daftar Pustaka.....	76
BAB 5 STRUKTUR DAN DESAIN ORGANISASI.....	77
A. Pendahuluan	77
B. Arti Pandangan Dunia yang Berwenang.....	78
C. Pandangan Dunia Otoritatif Sesaat.....	81
D. Konsep Struktur Organisasi	83
E. Kesimpulan.....	87
F. Daftar Pustaka	88
BAB 6 KOMUNIKASI DALAM ORGANISASI.....	90
A. Pendahuluan.....	90
B. Konsep Dasar Komunikasi dalam Organisasi	92
C. Pola Komunikasi dalam Organisasi	102
D. Kendala dan Solusi Komunikasi dalam Organisasi ...	104
E. Masa Depan Komunikasi dalam Organisasi	106
F. Kesimpulan.....	108
G. Daftar Pustaka.....	109
BAB 7 MOTIVASI DALAM ORGANISASI	110
A. Pendahuluan	110
B. Pengertian Motivasi dalam Organisasi.....	112
C. Kesimpulan.....	121
D. Daftar Pustaka	121
BAB 8 MANAJEMEN KONFLIK	124
A. Pendahuluan.....	124
B. Konsep Dasar Konflik.....	127
C. Sumber, Gejala, dan Proses Terjadinya Konflik dalam Organisasi	133

D. Identifikasi Konflik dalam Organisasi.....	141
E. Manajemen Konflik.....	145
F. Strategi dalam Menangani Konflik.....	149
G. Strategi Manajemen Konflik.....	150
H. Intervensi Manajemen dalam Menangani Konflik.....	152
I. Kesimpulan.....	153
J. Daftar Pustaka.....	155
BAB 9 KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI.....	157
A. Pendahuluan.....	157
B. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	158
C. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	158
D. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	159
E. Kepemimpinan dalam Organisasi.....	171
F. Kesimpulan.....	173
G. Daftar Pustaka.....	174
BAB 10 PENGELOLAAN KERJA SAMA TIM.....	175
A. Pendahuluan.....	175
B. Kerjasama Tim.....	176
C. Tahapan Pengembangan Tim.....	177
D. Mengelola Kerja Sama Tim.....	181
E. Kesimpulan.....	184
F. Daftar Pustaka.....	184
BAB 11 PENGAMBILAN KEPUTUSAN.....	186
A. Pendahuluan.....	186
B. Pengertian Pengambilan Keputusan.....	186
C. Tahap Pengambilan Keputusan yang Efektif.....	188
D. Model Pengambilan Keputusan.....	191
E. Jenis-jenis Keputusan.....	193
F. Keputusan Kelompok.....	194
G. Teknik Pengambilan Keputusan Kelompok.....	195
H. Pengambilan Keputusan Strategis.....	198
I. Kesimpulan.....	200
J. Daftar Pustaka.....	201
BAB 12 TANGGUNG JAWAB SOSIAL DAN ETIKA	
MANAJERIAL.....	202
A. Pendahuluan.....	202

B. Definisi Etika Manajerial	203
C. Kriteria Pengambilan Keputusan	205
D. Faktor yang Mempengaruhi Pilihan Etis	207
E. Tanggung Jawab Sosial	209
F. Evaluasi Kinerja Sosial Perusahaan.....	213
G. Mengelola Etika dan Tanggung Jawab Sosial	214
H. Kesimpulan.....	215
I. Daftar Pustaka	216
BAB 13 BUDAYA ORGANISASI	217
A. Pendahuluan	217
B. Pengertian Budaya Organisasi.....	217
C. Dimensi Budaya Organisasi.....	219
D. Fungsi Budaya Organisasi	223
E. Kesimpulan.....	225
F. Daftar Pustaka	226
BAB 14 MANAJEMEN STRATEGI DALAM ORGANISASI... ..	228
A. Pendahuluan	228
B. Manfaat dan Pentingnya Manajemen Strategis	229
C. Ruang Lingkup Manajemen Strategi.....	233
D. Perumusan Strategi.....	237
E. Kesimpulan.....	240
F. Daftar Pustaka.....	241
BAB 15 MANAJEMEN INOVASI.....	243
A. Pendahuluan.....	243
B. Strategi dan Pengelolaan Proses Inovasi	250
C. Menciptakan Budaya Inovatif.....	253
D. Inovasi dan Manajemen Teknologi.....	255
E. Inovasi dan <i>Sustainability</i>	257
F. Inovasi dalam Konteks Global	259
G. Kesimpulan.....	260
H. Daftar Pustaka.....	261
BAB 16 MANAJEMEN PERUBAHAN	262
A. Pendahuluan	262
B. Konsep Dasar Manajemen Perubahan	264
C. Teori-teori Manajemen Perubahan.....	269
D. Tipe Perubahan Organisasi.....	271

E. Kekuatan Pendorong Perubahan	272
F. Kesimpulan.....	274
G. Daftar Pustaka.....	275
TENTANG PENULIS.....	277

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Peranan – Peranan yang di Mainkan Manajer	39
Gambar 3.1. Lingkungan Organisasi.....	43
Gambar 3.2. Proses Manajemen.....	47
Gambar 3.3. Lingkungan Internal.....	51
Gambar 4.1. Tahapan Dasar Perencanaan	63
Gambar 5.1. Struktur Organisasi Berdasar Fungsi.....	84
Gambar 5.2. Struktur Organisasi Berdasar Produk	85
Gambar 5.3. Struktur Organisasi Berdasar Pelanggan	85
Gambar 5.4. Struktur Organisasi Berdasar Geografis.....	86
Gambar 5.5. Struktur Organisasi Berdasar Matriks	87
Gambar 6.1. Proses Komunikasi.....	95
Gambar 6.2. Model Komunikasi Claude E. Shannon & Warren Weaver	98
Gambar 6.3. Model Komunikasi Harold Lasswell	99
Gambar 6.4. Model Komunikasi Berlo	100
Gambar 6.5. Model Komunikasi Berlo	100
Gambar 6.6. Model Komunikasi Berlo	101
Gambar 6.7. Model Komunikasi Devito.....	102
Gambar 7.1. Motivasi Menurut Kebutuhan Maslow	114
Gambar 7.2. Skema Timbulnya Motivasi.....	118
Gambar 7.3. Dasar Penguatan Perspektif Motivasi.....	119
Gambar 8.1. <i>Cooperation and Competition among Organizational Stakeholders</i>	131
Gambar 11.1. <i>Seven Stages of Effective Decision Making</i>	188
Gambar 14.1. Ruang Lingkup Manajemen Strategi	233
Gambar 15.1. Matrix Tipe Inovasi dari Greg Satell.....	247

DAFTAR TABEL

Tabel 12.1. Tahapan Perkembangan Moral bagi Suatu Manajer ..	207
Tabel 16.1. Kekuatan yang Membantu dan Menghalangi Perubahan	267
Tabel 16.2. Dimensi-dimensi Perubahan	267

BAB 1

KONSEP DASAR MANAJEMEN

Dr. Dwi Ekasari Harmadji, S.E., Ak., M.M., CA., CPA.
Universitas Wisnuwardhana Malang

A. Pendahuluan

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian sumber daya (seperti manusia, keuangan, waktu, dan material) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi. Konsep dasar manajemen melibatkan sejumlah prinsip dan aktivitas yang membantu organisasi mencapai efisiensi, efektivitas, dan tujuan mereka. Berikut adalah beberapa konsep dasar manajemen yang penting (Gaspersz, 1997), yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*):

- a. Perencanaan melibatkan penetapan tujuan, mengidentifikasi tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut, dan merancang strategi untuk mencapai tujuan tersebut.
- b. Rencana harus jelas, terukur, realistis, dan sesuai dengan sumber daya yang tersedia.

2. Pengorganisasian (*Organizing*):

- a. Pengorganisasian melibatkan penentuan struktur organisasi, alokasi tugas dan tanggung jawab, serta pengelompokan sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- b. Ini juga mencakup pembentukan wewenang dan tanggung jawab di dalam organisasi.

4. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan melibatkan pemantauan hasil kerja dan kemajuan terhadap tujuan, serta mengambil tindakan korektif jika diperlukan. Ini membantu memastikan bahwa rencana terlaksana dengan efisien dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan (Ebersberger & Kuckertz, 2021).

5. Evaluasi dan Peningkatan (*Evaluation and Improvement*):

Manajemen melibatkan proses evaluasi terus-menerus untuk memeriksa apakah tujuan telah tercapai, dan jika tidak, mencari cara untuk meningkatkan kinerja organisasi. Ini berarti manajemen bersifat siklus dan terus beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

6. Pengambilan Keputusan (*Decision-Making*)

Manajemen juga mencakup kemampuan dalam mengambil keputusan yang baik dan efektif berdasarkan informasi yang ada. Keputusan ini dapat berkaitan dengan alokasi sumber daya, perubahan strategi, atau isu-isu lain yang memengaruhi organisasi.

Jadi, kesimpulan konsep dasar dari manajemen adalah bahwa itu adalah proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, evaluasi, dan pengambilan keputusan untuk mencapai tujuan organisasi dengan efisien dan efektif (Bismala, 2016).

D. Daftar Pustaka

- Adhim, C. (2018). Pengaruh Risiko Kredit, Risiko Likuiditas, Efisiensi Manajemen Terhadap Profitabilitas Melalui Permodalan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(1), 1-10. <https://doi.org/ISSN:2581-1584>
- Bismala, L. (2016). Model Manajemen Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) untuk Meningkatkan Efektivitas Usaha Kecil Menengah. *Jurnal Entrepreneur Dan Entrepreneurship*, 5(1), 19-26.
- Bolton, R. J., & Hand, D. J. (2002). Fraud Detection: A Review. *Statistical Science*, 17(3), 235-249.

- Chapman, R. J. (2012). Internal Control and Risk Management. In *Simple Tools and Techniques for Enterprise Risk Management* (pp. 97–108). <https://doi.org/10.1002/9781118467206.ch6>
- Cohen, J., Ding, Y., Lesage, C., & Stolowy, H. (2010). Corporate Fraud and Managers' Behavior: Evidence from the Press. *Journal of Business Ethics*, 95(SUPPL. 2), 271–315. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0857-2>
- Colovic, A. (2021). Leadership and business model innovation in late internationalizing SMEs. *Long Range Planning*, November 2019, 102083. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2021.102083>
- Comyns, B. (2016). Determinants of GHG Reporting: An Analysis of Global Oil and Gas Companies. *Journal of Business Ethics*, 136(2), 349–369. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2517-9>
- Ebersberger, B., & Kuckertz, A. (2021). Hop to it! The impact of organization type on innovation response time to the COVID-19 crisis. *Journal of Business Research*, 124(December 2020), 126–135. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.11.051>
- Edison, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Alfabeta.
- Frimayasa, A., & Suparman, H. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Human Capital Terhadap Kinerja Pada karyawan PT. Frisian Flag. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 9(1), 36–47.
- Gaspersz, V. (1997). *Manajemen Bisnis Total Dalam Era Globalisasi (Terjemahan)*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Hourneaux Junior, F., Galleli, B., Gallardo-V??zquez, D., & S??nchez-Hern??ndez, M. I. (2017). Strategic aspects in sustainability reporting in oil & gas industry: The comparative case-study of Brazilian Petrobras and

- Spanish Repsol. *Ecological Indicators*, 72, 203–214.
<https://doi.org/10.1016/j.ecolind.2016.08.007>
- Kasmir. (2005). *Etika Customer Service*. Penerbit: PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Kim V, J.-B., & Zhang, L. (2012). Accounting Conservatism and Stock Price Crash Risk : Firm level Evidence. *Contemporary Accounting Research*, ..., XX(Xx), 0–46.
<https://doi.org/10.1111/1911-3846.12112>
- Korpysa, J. (2020). Entrepreneurial management of SMEs. *Procedia Computer Science*, 176, 3466–3475.
<https://doi.org/10.1016/j.procs.2020.09.050>
- Kotler, P. (1995). *Marketing Management Analysis, Planning, Implementation And Control*. Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, New Jersey.
- Lailah, F. A., & Soehari, T. D. (2020). the Effect of Innovation, Information Technology, and Entrepreneurial Orientation on Business Performance. *Akademika*, 9(02), 161–176.
<https://doi.org/10.34005/akademika.v9i02.914>
- Machrus, H., & Purnomo, U. (2010). Pengukuran Perilaku Berdasarkan Theory of Planned Behavior. *INSAN*, 12(01), 12.
- Mangkunegara, A. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia Terjemahan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mischael Armstrong. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Terjemahan)*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Nurlaila. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit: LepKhair, Jakarta.
- Osano, H. M. (2019). Global expansion of SMEs: role of global market strategy for Kenyan SMEs. *Journal of Innovation and*

Entrepreneurship, 8(1). <https://doi.org/10.1186/s13731-019-0109-8>

Reimsbach, D., Hahn, R., & Gürtürk, A. (2017). Integrated Reporting and Assurance of Sustainability Information: An Experimental Study on Professional Investors' Information Processing. *European Accounting Review*, 1-23. <https://doi.org/10.1080/09638180.2016.1273787>

Rodgers, W., Söderbom, A., & Guiral, A. (2015). Corporate Social Responsibility Enhanced Control Systems Reducing the Likelihood of Fraud. *Journal of Business Ethics*, 131(4). <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2152-5>

Sarinah, M. (2017). *Pengantar Manajemen* (1st ed.). CV. Budi Utama.

Siagian, S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Utami. (2015). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Wilayah Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 24(2), 17-29.

Yiu, Daphne W; Lau, C.-M. (2008). log Δ E T / E T. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 44(852), 10.

BAB 2

MANAJEMEN DAN MANAJER

Mahfudoh, S.E., M.M., CHRP.
Universitas Al-Khairiyah

A. Kesimpulan

Manusia adalah makhluk sosial dalam artian makhluk yang tidak bisa hidup sendiri, oleh karena itu seorang manusia tidak dapat mencapai apa yang diinginkan tanpa bantuan manusia lainnya ibaratkan seperti rantai makanan yang saling terkait, membutuhkan dan bergantung dan saling menguntungkan. pada dasarnya ketika seorang individu membantu orang lain dalam berkehidupan baik secara pribadi maupun organisasi dia juga mempersiapkan dirinya sendiri ketika membutuhkan orang lain untuk mencapai tujuannya akan mendapatkan seperti yang dia lakukan pada orang lain.

Organisasi adalah tempat berkumpulnya orang-orang yang memiliki kemampuan/skill, minat, keinginan/tujuan yang sama untuk diwujudkan menjadi wadah bagi setiap individu untuk mengembangkan diri, menjadi tempat untuk “menampung” masyarakat, menampung dalam arti sebagai wadah untuk saling mengenal dan melakukan kegiatan bersama untuk tujuan yang sama. Ketika manusia sudah melibatkan dirinya dalam sebuah organisasi maka ia harus patuh dan tunduk pada aturan dan ketentuan yang sudah disepakati secara bersama-sama. Supaya sebuah organisasi berjalan sesuai dengan visi dan misi serta tujuan yang diinginkan maka harus dikelola dengan baik dan dikendalikan oleh individu atau pribadi yang

L. Kesimpulan

Manajemen adalah suatu ilmu dan seni dalam mengatur berbagai kegiatan meliputi proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha anggota organisasi dan penggunaan berbagai sumber daya organisasi lainnya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dan manajer adalah orang yang mempunyai tanggung jawab untuk menjalankan manajemen atas bawahan dan sumber daya-sumber daya yang ada di organisasi, manajer yang handal dan memiliki keterampilan dan kemampuan mengelola fungsi-fungsi manajemen dan unsur-unsur manajemen dengan baik dan benar sehingga visi, misi dan tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

M. Daftar Pustaka

- Fathoni, A. (2014). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen*. Edisi 2. Cetakan Keduapuluh Sembilan. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen (Dasar, Pengertian, Dan Masalah)*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Koontz, H. & O'Donnel, C. (2019). *Management*. Edisi Ketujuh, McGraw-Hill Kogakusha, Ltd. Tokyo
- Mulyadi, D. (2018). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Cetakan Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Priansa, D.J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Bandung: Alfabeta.
- Scanlan, B. & Keys, J. B. (1980) *Management and Organizational Behavior*, John Wiley & Sons, Inc. Canada.
- Sekula, A. F. P. (2019) *Administration, and Human Resources Management*, Canada, A. Wiley Trans-Edition.

BAB 3

LINGKUNGAN MANAJEMEN ORGANISASI

Dr. Dra. Tri Yuni Hendrowati, M.Pd.
Universitas Muhammadiyah Pringsewu Lampung

A. Pendahuluan

Secara umum pengertian lingkungan yaitu segala sesuatu yang ada dalam ruang cakup organisasi yang mana ada baik di dalam maupun di luar organisasi itu sendiri yang dengan secara langsung maupun tidak langsung dapat memberikan pengaruh terhadap organisasi dan administrasi tersebut. Konsep lainnya menyatakan bahwa lingkungan adalah elemen yang ada diluar diri manusia yang erat hubungannya dengan kehidupan manusianya. Lingkungan organisasi dapat dimaknai sebagai keseluruhan elemen yang berada baik di dalam maupun diluar organisasi yang dapat memberikan pengaruh kepada suatu organisasi baik secara keseluruhan maupun hanya sebagiannya saja. Organisasi modern harus bersifat terbuka terhadap lingkungan, bila tidak maka akan kalah dengan kompetitor lain yang lebih bersifat terbuka terhadap kemajuan informasi serta berbagai sumber lain yang ada di lingkungan.

Kekuatan lingkungan sendiri harus melalui adanya analisis yang dilakukan oleh seorang manajer, karena hal tersebut dapat memberikan pengaruh pada pengambilan keputusan serta perencanaan yang diantaranya adalah kekuatan teknologi, ekonomi, demografi, sosial budaya, serta politik dan hukum. Adanya perbedaan dan kondisi dalam suatu lingkungan akan berdampak pada konsep dan teknik serta

organisasi merupakan seluruh kekuatan yang bersumber dari luar dan sulit untuk dapat dikendalikan yang mana dapat memberikan pengaruh secara langsung terhadap kinerja organisasi dan manajemen, berupa: pemasok (penyedia fasilitas dan sarana yang dibutuhkan); pelanggan (konsumen pengguna produk luaran); Lembaga keuangan (penyedia sumber dana dan keuangan yang dibutuhkan); kompetitor (pesaing penghasil produk luaran serupa); dan pemerintah (kebijakan/peraturan yang berkenaan dengan operasionalisasi organisasi dan manajemen). Lingkungan umum organisasi adalah lingkungan yang sifatnya secara tidak langsung berdampak pada kinerja organisasi atau manajemen, berupa: demografi (struktur umur penduduk, gender, ras, peluang kerja, pengangguran, dan urbanisasi); ekonomi (pertumbuhan ekonomi, pendapatan masyarakat, dan perubahan secara konsumen); alam (ketersediaan bahan-bahan sumber daya alam pendukung); teknologi (teknologi yang canggih dapat memperkuat persaingan); politik (antisipasi terhadap kebijakan pemerintah yang sarat akan muatan politis); sosial dan budaya (adaptasi manajemen terhadap fluktuasi dinamika lingkungan masyarakat).

E. Daftar Pustaka

- Firmansyah, M. A. & Mahardika, B. W. (2018). *Pengaruh Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Internal dan Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT Wanatama Cemerlang Gresik*. Jurnal Balance, Vol. XV (2), hal. 1-11.
- Hardjito, D. (2007). *Teori Organisasi dan Teknik Pengorganisasian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Krisnandi, H., Efendi, S., & Sugiono, E. (2019). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: LPU – UNAS.
- Londo, F. et al. (2016) *Pengaruh Lingkungan Organisasi, Komitmen dan Pembagian Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado*. Jurnal EMBA, Vol. 4(1), hal. 143-152.

- Suharti, (2012). *Kinerja Pegawai: Suatu Kajian dengan Pendekatan Analisis Beban Kerja* (Cetakan 1). Makassar: Alaudin University Press.
- Tampubolon, M. P. (2020). *Change Management, Manajemen Perubahan; Individu, Tim Kerja, Organisasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ulfiani, N. & Triwijayanto, T. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan* (Cetakan 1). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wheelen, T. L. & Hunger, J. D. (2012). "*Strategic Management and Business Policy*", thirteenth edition, New York: Pearson.

BAB 4

PERENCANAAN DALAM MANAJEMEN

Juwita Sari, S.M., M.SM.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

A. Pendahuluan

Di tengah dinamika bisnis yang penuh kompleksitas dan transformasi yang cepat, perencanaan merupakan salah satu pilar terpenting dalam mencapai keberhasilan manajemen. Perencanaan bukanlah sekadar kegiatan rutin atau tugas administratif biasa, melainkan pondasi utama yang membentuk strategi serta langkah-langkah yang akan membawa organisasi menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Lebih dari itu, perencanaan juga berfungsi sebagai kompas yang mengarahkan upaya dan sumber daya perusahaan agar selaras dengan visi dan hasil yang diinginkan.

Perencanaan juga bukanlah sekadar tugas administratif atau rutinitas yang diabaikan, tetapi sebuah sistem komprehensif yang mencakup penetapan tujuan, perumusan strategi, dan integrasi seluruh aspek bisnis untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam konteks ini, perencanaan tidak hanya terbatas pada aspek internal perusahaan, tetapi juga melibatkan pemahaman mendalam tentang lingkungan eksternal yang selalu berubah. Dalam chapter ini, penulis berusaha memaparkan perencanaan dalam manajemen secara menyeluruh. Kami juga akan merinci definisi perencanaan sebagai proses yang dimulai dari penetapan tujuan organisasi, menentukan strategi untuk pencapaian tujuan organisasi

O. Daftar Pustaka

- Alder, J., (1999). *Coastal Planning and Management*. London: CRC Press.
- Becker, B. & Eric, K. D., (2000). *Community Planning: An Introduction to The Comprehensive Plan*. Washington: Island Press.
- Meliana, S., (2019). *Studi Sistem Informasi Dokumen Arsip Kepegawaian Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jawa Barat*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Robbins, S. P. & Coulter, M., (2016). *Manajemen*. 13th ed. Jakarta: Erlangga.
- Sule, E. T. & Saefullah, K., (2005). *Pengantar Manajemen*. 1st ed. Jakarta: Kencana.
- Zakiyudin, A. (2019). *Teori dan Praktek Manajemen*. [Online] Available at: <https://aiszaki.com/2019/10/28/perencanaan-dalam-organisasi/> [Accessed 25 Juli 2023].

BAB 5

STRUKTUR DAN DESAIN ORGANISASI

Wenny Desty Febrian, S.E., M.M.
Dosen Tetap Universitas Dian Nusantara

A. Pendahuluan

Organisasi adalah sekelompok orang yang bekerja sama secara rasional dan memiliki metode serta diarahkan atau dikendalikan untuk mencapai tujuan tertentu dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Sebaliknya dalam dunia bisnis, asosiasi adalah perkumpulan yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bisnis dan memiliki budaya kerja tertentu serta struktur yang terorganisir. Berikut ini adalah tujuan umum yang digunakan sebagai tujuan pengembangan organisasi yaitu sebagai sebuah tempat yang menghasilkan keuntungan bersama melalui kolaborasi yang sangat terisolasi Sebuah tempat yang berhubungan dengan iklim bersama Mencapai tujuan dengan sukses dan produktif sesuai dengan tujuan pertama dari asosiasi, (Arifin *et al.*, 2019).

Ketika suatu gerakan atau peristiwa terjadi dalam suatu afiliasi, diperlukan otoritas agar aktivitas tersebut dapat berjalan dengan baik. Memiliki pilihan untuk bekerja menjadi pionir akan sangat berguna di lingkungan kerja yang membutuhkan tenaga ahli. Organisasi juga merupakan cara untuk menerapkan teori ke dalam praktik yang dapat digunakan di tempat kerja di masa depan. Unsur Otoritatif Ada bagian perkumpulan yang mengakuinya dari berbagai jenis kerjasama sosial.

dihadapkan pada dua hal, yaitu pemisahan atau pembagian tugas antar individu dalam perkumpulan, dan kombinasi atau koordinasi dalam pembagian tugas. Konstruksi otoritatif berbicara tentang bagaimana asosiasi membagi tugas antar individu dalam asosiasi dan menghasilkan koordinasi antar tugas-tugas tersebut. Organisasi ini terdiri dari beberapa bagian, antara lain:

1. Pegawai yang melaksanakan tugas pokok yang berkaitan dengan produksi barang dan jasa merupakan Inti Operasi.
2. Puncak penting yang diingat untuk bagian ini adalah pengawas tingkat tinggi (top administrasi).
3. Manajer Lini Tengah yang berfungsi sebagai penghubung antara manajer tingkat atas dan operasi termasuk dalam kategori ini.
4. Struktur Teknologi. Bagian ini mencakup mereka yang bertanggung jawab menganalisis dan mengelola formulir standarisasi dalam organisasi.
5. Staf Perawatan. Termasuk di sini adalah individu yang memberikan layanan bantuan *backhand* kepada asosiasi (individu yang menjadi unit staf).

F. Daftar Pustaka

Arifin, A. Hadi *et al.* (2019) 'The role of organizational culture in the relationship of personality and organization commitment on employee performance', *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 9(3), pp. 105-129.

Arifin, A Hadi *et al.* (2019) *The Role of Organizational Culture in the Relationship of Personality and Organization Commitment on Employee Performance*, *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. www.ijicc.net. Available at: www.ijicc.net.

Fahmawati, L., Cheerli, C. and Imarshan, I. (2021) 'Fungsi Komunikasi Organisasi Internal Selama Pandemi Covid-19: Studi Kasus di Organisasi Pendidikan', *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 5(2), pp. 414-423. doi:10.33487/edumaspul.v5i2.2119.

- Gandung, M. (2019) 'Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru (Study Kasus Pada Yayasan Pendidikan Darussalam Ciputat, Kota Tangerang Selatan)', *KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 7(1), p. 103. doi:10.32493/jk.v7i1.y2019.p103-114.
- Irena, L. and Purnama Sari, W. (2020) 'Pengembangan Budaya Organisasi Melalui Pelayanan Berbasis Profesionalisme', *Pengembangan Budaya Organisasi Melalui Pelayanan Berbasis Profesionalisme*, 3(02), pp. 33–41. Available at: <https://journal.moestopo.ac.id/index.php/abdimoestopo/article/view/1022>.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J. and Tupti, Z. (2022) 'Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening', *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), pp. 245–261. doi:10.36778/jesya.v5i1.618.
- Pusparani, M. (2021) 'Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)', *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), pp. 534–543. doi:10.31933/jjimt.v2i4.466.
- Rijal, et al. (2023) *Pengantar Manajemen (Konsep Dasar untuk Era Modern Manajemen)*. Edited by Fachrurazi, Fachrurazi, Eureka Media Aksara.
- Sule, E. T. & Saefullah, K. (2016) *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sundari, U. (2018) 'Pengorganisasian Dan Struktur Organisasi', *Struktur Organisasi*, (3), pp. 1–10.

BAB 6

KOMUNIKASI DALAM ORGANISASI

Nurrohmi Ambar Tasriastuti, S.T., S.M., M.M.
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Nusantara Semarang

A. Pendahuluan

Dalam bukunya, *Business Communication: Principles and Method*, William C. Himstreet dan Wayne Murlin Baty mengutarakan bahwa komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui sistem yang biasa (lazim) baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan (Purwanto, 2003). Setiap tindakan atau sikap yang dilakukan oleh seseorang baik verbal maupun nonverbal dapat mengandung makna yang dapat diinterpretasikan dan memiliki potensi untuk mengirim pesan kepada orang lain. Setiap tindakan, kata, atau ekspresi dapat memiliki dampak pada bagaimana orang lain memahami, merespons, dan membentuk persepsi tentang individu atau situasi tertentu. "Komunikasi adalah suatu proses di mana dua orang atau lebih membentuk atau melakukan pertukaran informasi dengan satu sama lainnya, yang pada gilirannya akan tiba pada saling pengertian yang mendalam", Rogers bersama D. Lawrence Kincaid dalam (Canggara, 2002).

Secara umum komunikasi merujuk pada proses penyampaian dan pertukaran informasi, gagasan, perasaan, dan makna antara individu atau kelompok. Di dunia bisnis yang terus berkembang dinamis dan kompleks, komunikasi memainkan peran kunci dalam mengelola aliran informasi di

pendekatan bijak terhadap keterbukaan dan transparansi komunikasi, organisasi dapat membangun reputasi yang kuat dan menjaga hubungan internal dan eksternal yang sehat, sebagai investasi jangka panjang dalam keberhasilan organisasi.

G. Daftar Pustaka

- Cangara, H. (2020). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Clampitt, P.G. (2017). *Communication for Managerial Effectiveness: Challenges, Strategies, Solutions*, Sixth Edition. SAGE: USA.
- Effendy, O. U. (2000). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Griffin, R.W. (2004). *Manajemen*, Jakarta: Erlangga
- Hardjana, A. (2016). *Komunikasi Organisasi: Strategi dan Kompetensi*. Jakarta: PT. Kompas Media Nusantara.
- Hery. 2021. *Komunikasi Bisnis*. Yogyakarta: Gava Media.
- Khaqim & Saputra, D. P. (2022). *Implementasi Sistem Komunikasi Dalam Manajemen Organisasi*. *Jurnal Penelitian Manajemen Manajerial*, Vol. xx | No.x.
- Muhammad, A. (2011). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Purwanto, D. (2003). *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Riinawati. (2019). *Pengantar Teori Manajemen, Komunikasi dan Organisasi*. -Yogyakarta: PT. Pustaka Baru.
- Romadona, M. R. et al. (2020). *Komunikasi Organisasi dalam Fenomena Perubahan Organisasi di Lembaga Penelitian dan Pengembangan*. *Jurnal Pekommas*, Vol. 5 No. 1, April 2020:91 - 104
- Ruliana, P. (2014). *Komunikasi Organisasi: Teori dan Studi Kasus*. Jakarta: Rajawali Pers.

BAB 7

MOTIVASI DALAM ORGANISASI

Aminatus Zakhra, S.E., M.M.
Universitas Islam Madura

A. Pendahuluan

Organisasi merupakan suatu kumpulan yang terdiri dari beberapa unsur antara lain terdiri dari sekelompok orang, mempunyai tujuan, mempunyai sistem serta legalitas hukum yang sah di suatu Negara. Organisasi dalam hal ini adalah suatu perusahaan yang terdiri dari berbagai unsur seperti yang di atas yang sudah dijabarkan akan tetapi empat unsur tersebut belum bisa dikatakan sebuah organisasi perusahaan yang bisa dijalankan sebagaimana mestinya, akan tetapi dalam sebuah organisasi perusahaan yang pada umumnya tujuan utamanya adalah *profit* (keuntungan) semata. Pada Era dulu memang tujuan utamanya adalah *profit* (keuntungan), akan tetapi hal itu perlu didukung oleh lingkungan internal maupun eksternal untuk mencapai hal itu semua, salah satunya adalah sumber daya alam, sumber daya manusia, sumber daya teknologi, sumber daya finansial, serta sumber daya lainnya.

Sumber Daya Alam adalah suatu input di dalam memproses suatu barang atau jasa sehingga penggunaan sumber daya itu diperlukan untuk digunakan sehemat mungkin. Sumber daya teknologi juga diperlukan agar lebih menghemat di dalam penggunaan sumber daya lainnya, sedangkan sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk mengoperasikan teknologi yang ada. Sumber daya manusia untuk Era digital ini cukup mengkhawatirkan

membantu dari anggota kelompok untuk mendorong untuk melakukan tanggung jawabnya di dalam suatu kelompok dan tercapainya tujuan kelompok tersebut.

- 3) Situasi lingkungan, yakni situasi serta kondisi suatu lingkungan untuk bisa terdorong di dalam beradaptasi, interaksi, dan berhubungan secara efektif.
- 4) Sistem imbalan yang akan diterima, yakni ciri khas atau suatu kualitas objek di dalam pekerjaannya apakah sesuai dengan apa yang diberikan individu kepada perusahaan atau apakah sesuai dengan apa yang diterimanya sehingga membentuk suatu kepuasan di dalam bekerja sehingga individu tersebut akan berusaha untuk selalu memberikan yang terbaik untuk perusahaannya sehingga dampak dari itu menimbulkan perusahaan tersebut akan meningkatkan target tujuannya.

C. Kesimpulan

Motivasi merupakan suatu dorongan yang ditimbulkan dari dalam diri sendiri dan dari luar atau pun lingkungan. Upaya yang dilakukan untuk mewujudkan semua keinginan serta yang dicapai secara cepat dan tepat diperlukan niat dan tekad serta ambisi untuk mendapatkan yang diharapkan. Sedangkan untuk mencapai sesuatu juga sangat diperlukan motivasi atau dorongan dari pihak luar yakni bisa dari pimpinan maupun lingkungannya. Adapun skema proses untuk menumbuhkan motivasi yang tinggi yakni dibutuhkan adanya kebutuhan yang *urgent*, dibutuhkan semangat yang kuat, dibutuhkan *action*/tindakan sehingga menghasilkan suatu kepuasan.

D. Daftar Pustaka

Ainanur, A. and Tirtayasa, S. (2018) 'Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan', *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), pp. 1-14. Available at: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>.

- Arquisola, M.J. and Walid Ahlisa, S.U. (2019) 'Do Learning and Development Interventions Motivate Employees at PT Danone Indonesia? Applying McClelland's Theory of Motivation to FMCG Industries', *FIRM Journal of Management Studies*, 4(2), p. 160. Available at: <https://doi.org/10.33021/firm.v4i2.780>.
- Darmawan, D. (2020) 'Profesionalisme, Motivasi Berprestasi, Komitmen Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Intensi Berwirausaha', *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 3(3), pp. 344-364. Available at: <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2019.v3.i3.4167>.
- Deikme, P. (2013) 'Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Sekda Kabupaten Mimika Provinsi Papua', *Emba*, 1(3), pp. 980-986.
- Herianto, D. and Mirsa, S. (2018) 'Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Selatan', *Jurnal Politik Profetik*, 6(1), pp. 93-105. Available at: www.tribunnews.com.
- Kadji, Y. (2012) 'Tentang Teori Motivasi', *Jurnal INOVASI*, 9(1), pp. 1-15. Available at: <http://id.portalgaruda.org/index.php?page=2&ipp=10&ref=search&mod=document&select=title&q=teori+motivasi&button=Search+Document>.
- Kadji, Y. (2012) 'Tentang Teori Motivasi', *Jurnal INOVASI*, 9(1), pp. 1-15. Available at: <http://id.portalgaruda.org/index.php?page=2&ipp=10&ref=search&mod=document&select=title&q=teori+motivasi&button=Search+Document>.
- Moehersono, (2012). Pengukuran kinerja berbasis kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Prastyo, E., Hasiolan, L.B. and Warso, M.M. (2016) 'Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan Honorer Dinas Bina Marga Pengairan Dan Esdm Kabupaten Jepara Eko Prastyo 1), Leonardo Budi Hasiolan 2), Moh. Mukeri Warso 3)', *Journal of Management*, 02(02), pp. 1-11.

Puspa, C. and Sudibya, I.G.A. (2016) 'Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap', *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(8), pp. 5143-5171.

Uha. I.N, (2013). *Budaya Organisasi, Kepemimpinan & Kinerja*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Grup.

BAB 8

MANAJEMEN KONFLIK

Hero Wirasmara Kusuma, S.E., M.M.
Universitas Faletahan

A. Pendahuluan

Konflik adalah hasil interaksi antara dua pihak atau lebih yang mempunyai keyakinan dan tujuan yang berlawanan. Konflik menurut para ahli merupakan suatu proses yang diungkapkan antara dua pihak atau lebih yang saling bergantung satu sama lain mengenai objek konflik, dengan menggunakan interaksi dan pola pikir yang dihasilkan akibat konflik.

Hubungan antara dua pihak atau lebih, baik individu maupun kelompok yang mempunyai tujuan atau kepentingan yang berlawanan juga dapat dipandang sebagai sumber konflik. Konflik muncul ketika ekspektasi individu terhadap dirinya sendiri, individu lain, dan organisasi tidak sesuai dengan kenyataan yang diharapkan. Sementara menurut pandangan sosiologi, konflik digambarkan sebagai suatu proses sosial antara dua orang/kelompok atau lebih di mana salah satu pihak berusaha melenyapkan pihak lain dengan cara menghancurkan atau menjadikannya tidak berdaya. Selain dapat memupuk kerjasama, hubungan saling ketergantungan dapat menimbulkan konflik.

Perbedaan makna akibat pengalaman atau latar belakang budaya yang berbeda dapat menimbulkan konflik. Cara berpikir masyarakat dan terbentuknya kelompok akan memberikan

Menemukan solusi yang saling menguntungkan, meminimalkan kerugian bila diperlukan, membuat rencana pengelolaan konflik, bersikap proaktif, memanfaatkan kecerdasan emosional, komunikasi yang efektif, dan menghormati perbedaan budaya di antara para pemangku kepentingan merupakan hal-hal yang penting dalam keberhasilan penyelesaian konflik. Konflik saat ini sering terjadi antar organisasi baik dalam satu negara maupun konflik antar negara maupun dalam skala internasional. Hal ini tidak lagi hanya terjadi antar individu dalam kelompok atau antar kelompok dalam organisasi. Cakupan teori manajemen konflik telah diperluas dengan adanya persaingan antar kelompok, antar organisasi, dan antar negara. Inilah sebabnya mengapa penting bagi semua pemimpin untuk terampil dalam manajemen konflik dan teknik resolusi seperti negosiasi, mediasi, fasilitasi, dan rekonsiliasi dalam konteks studi perdamaian dan konflik serta hubungan internasional.

J. Daftar Pustaka

- Adiwinata, D., Irawan, Adha, S. and Kusuma, H. W. (2022). "Influence of Organizational Culture and Work Environment Toward Lecturer Performance With Intrinsic Motivation As Intervening Variables." *International Journal of Business, Economics & Management* 5(4):287-96. doi: 10.21744/ijbem.v5n4.1981.
- Ekawarna, H. (2016). *Manajemen Konflik Dan Stress*. edited by B. S. Fatmawati. Jakarta: Bumi Aksara.
- Fauzan, R., Ekasari, R., Sucandrawati, N. L. K. A. S., Jauhar, N., Sudirjo, F., Ramli, A., & Raniadita, M. A. (2023). *Manajemen Konflik*. Global Eksekutif Teknologi.
- Hendrik, W. (2006). *Bagaimana Mengelola Konflik : Petunjuk Praktis Untuk Manajemen Konflik Yang Efektif*. edited by A. Santoso. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jones, G. R. (2013). *Organizational Theory, Design , and Change Global Edition*. Vol. Seventh Ed. Essex, UK: Pearson

Education Limited.

- Kartono, K. (2009). *Patologi Sosial*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Kusworo. (2019). *Manajemen Konflik & Perubahan Dalam Organisasi*. edited by A. A. Wildan. Sumedang: Alqaprint Jatinangor.
- Mullins, L. J. (2005). *Management And Organisational Behaviour*. Seventh ed. Essex, UK: Pearson Education Limited.
- Ohbuchi, K. (2019). "Three Dimensions Of Conflict Issues And Their Effects On Resolution Strategies In." (December 2003). doi: 10.1108/eb022891.
- Omisore, B. O. (2014). "Organizational Conflicts : Causes , Effects and Remedies." 3(6):118-37.
- Puspita, W. (2018). *Manajemen Konflik : (Suatu Pendekatan Psikologi, Komunikasi, Dan Pendidikan)*. Cetakan I. Yogyakarta: Deepublish.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Management, Tenth Edition*. Alih Bahasa Bob Sabran, Devri Barnadi Putera, Ed. 10, ce. edited by N. I. Putera. Jakarta: Erlangga.
- Sudarmanto, E., Sari, D. P., Tjahjana, D., Wibowo, E., Mardiana, S. S., Purba, B., ... & Arfandi, S. N. (2021). *Manajemen Konflik*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Wirawan. (2016). *Konflik Dan Manajemen Konflik (Teori, Aplikasi Dan Penelitian)*. edited by D. A. Halim. Jakarta: PT Bumi Aksara.

BAB 9

KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI

Freddy Triono, M.Par.
Institut Pariwisata Trisakti

A. Pendahuluan

Suatu perusahaan tidak akan tercapai keberhasilan tujuannya jika tidak ada peran serta dari seorang pemimpin perusahaan, dimana seorang pemimpin itu tidak hanya sebagai objek tetapi juga pelaku atau orang yang berperan dalam keberhasilan perusahaan. Kepemimpinan dalam sebuah perusahaan merupakan salah satu elemen terpenting dalam sistem manajemen di perusahaan, diluar dari motivasi karyawan. Seorang pimpinan adalah orang yang pandai dalam menciptakan kepuasan kerja di lingkungan kerja. Kepuasan kerja dapat tercipta jika karyawan termotivasi dalam bekerja, beberapa hal yang membuat karyawan motivasinya menjadi bertambah jika perusahaan memiliki budaya yang dapat diakomodasi secara baik sehingga seluruh karyawan dapat menerima. Sebagai seorang praktisi perhotelan dan memimpin sebuah departemen sumber daya manusia dan telah bekerja di bidang pelayanan perhotelan selama lebih dari 25 tahun, bahwa jika kinerja karyawan tinggi karena termotivasi maka semakin loyal karyawan tersebut di perusahaan, karena mereka bekerja dengan hati yang tenang dan senang sehingga produktivitas tinggi sehingga tujuan akhir dari perusahaan akan tercapai dengan mudah. Hal ini sesuai dengan penelitian (Rahayu & Hotima, 2019) Kinerja karyawan akan berpengaruh positif serta signifikan jika terdapat motivasi yang baik dari karyawannya, sebaliknya jika karyawan tidak puas maka

kebutuhan yang berbeda-beda dan gaya kepemimpinan pun berbeda-beda, tergantung bagaimana tujuan dari sebuah organisasi dan situasi yang dihadapinya.

G. Daftar Pustaka

- Ardhini, K. F. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Karyawan Minyak Caltex di Rumbai Pekanbaru. *JOM FEKON, Vol 1. No.*
- Farlianto, M. (2016). Pengaruh Dimensi Efektivitas Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Permata Bunda Yogyakarta. *Ilmu Management, Volume 14.*
- Fauzen, A., Al, M., Mochammad, M., & Mukzam, D. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja (studi pada karyawan AJB BUMIPUTERA kantor cabang celaket malang). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* | (Vol. 9, Issue 2).
- Hamdani, N. A., & Ramdhani, A. (2019). *Teori Organisasi*. 12(2), 212.
- Kahfi, S., & Kasanova, R. (2020). Manajemen Pondok Pesantren Di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Pondok Pesantren Mambaul Ulum Kedungadem Bojonegoro). *Jurnal Pendidikan Berkarakter*, 3(1), 26–30.
- Purnamalia, T. (2016). *Pemimpin Karismatik Dalam Novel The Sworless Samurai, Pemimpin Legendaris Jepang Abad Xvi Karya Kitami Masao (Kajian Psikologi Sastra)*. <http://file.upi.edu/>
- Rahayu, Y. S., & Hotima, S. H. (2019). (2019). *Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Kembang*. 69, 68–78.
- Rahmasari, L. (2012). Pengaruh Kecerdasan Intelektual , Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah INFORMATIKA*, 3(1), 1–20.
- Sahadi, Taufiq, O. H., & Wardani, A. K. (2020). Karakter Kepemimpinan Ideal Dalam Organisasi. *Jurnal MODERAT*, 6(3), 513–524.

BAB 10

PENGELOLAAN KERJASAMA TIM

Indra Sani, S.E.

Direktur PT. Cahari Wasista Insani

A. Pendahuluan

Dengan kerja sama yang baik, semua persyaratan akan dapat diakses pada waktu yang telah ditentukan. Dalam situasi krusial, seperti ketika memutuskan suatu tindakan atau mencari solusi terhadap suatu masalah, kerja sama tim harus didorong di seluruh institusi dan diberikan paparan sebanyak mungkin. Ivancevich dkk mencirikan kelompok tersebut: "Kelompok adalah jenis kelompok usaha yang unik, yang terdiri dari setidaknya dua orang yang bertanggung jawab atas pencapaian suatu tujuan atau sasaran" (Krisnaldly *et al.*, 2020). Kelompok adalah suatu kelompok kerja yang luar biasa, terdiri dari setidaknya dua orang yang bertanggung jawab untuk mencapai suatu tujuan. Sementara itu, Stephen P. Robbins mengemukakan "Pertemuan yang upaya tunggalnya menghasilkan presentasi yang lebih penting daripada jumlah sumber informasi tunggal". sebuah kelompok di mana individu-individu yang menjadi bagiannya berkinerja lebih baik daripada individu-individu yang bekerja secara keseluruhan. Dari penilaian di atas cenderung ada anggapan bahwa kelompok dan perkumpulan mempunyai pemikiran yang serupa. Hasilnya, tim dan kelompok adalah individu-individu yang jika dibandingkan dengan bekerja secara mandiri, berkolaborasi untuk mencapai kesuksesan yang lebih besar, (Pribadi, Aji and Maunofa, 2021).

untuk mengaudit tujuan saat ini, terlepas dari apakah tujuan tersebut masih signifikan.

Hal-hal yang memperkuat kerja sama tim. Ada beberapa hal yang perlu dilakukan untuk menunjang kerjasama yang baik dalam suatu kelompok sehingga kelompok dapat menyelesaikan permasalahan, seperti:

1. Masing-masing pihak harus mengetahui dan mengakui kapasitasnya masing-masing. Masing-masing pihak yang berencana untuk bekerja sama perlu menyadari permasalahan yang ada.
2. Masing-masing pihak yang bekerjasama hendaknya terbuka dalam menyampaikan.
3. Menggabungkan pihak-pihak harus berhati-hati terhadap pertemuan yang berbeda. Artinya masing-masing pihak harus memahami kesulitan dan kekurangan pihak lain.
4. Dalam upaya bersama dalam suatu kelompok harus ada perencanaan, khususnya koordinasi yang baik agar seluruh kelompok dapat berdaya dan cakup.

E. Kesimpulan

Dalam menghadapi suatu perkumpulan, untuk situasi seperti ini, membentuk kerjasama tim yang kuat dan solid sangatlah penting. Kolaborasi jauh lebih unggul daripada bekerja secara mandiri. Dalam membina suatu kelompok ada empat tahapan yang dilalui, yaitu Shaping (tahap penataan); Raging (tahap perjuangan); Norming (tahap penyusunan standar); Performing (tahap penyusunan pelaksanaan). Setiap tahap memiliki atribut. Kolaborasi yang kuat dapat membantu pelaksanaan institusional.

F. Daftar Pustaka

Anwar, R.K. and Rusmana, A. (2017) 'Komunikasi Digital Berbentuk Media Sosial dalam Meningkatkan Kompetensi Bagi Kepala, Pustakawan, dan Tenaga Pengelola Perpustakaan (Studi kasus pada Sekolah/Madrasah di Desa Kayu Ambon, Kecamatan Lembang Kabupaten Bandung Barat)', *Jurnal Aplikasi Ipteks untuk Masyarakat*, 6(3), pp. 204–208.

- Fahmawati, L., Cheerli, C. and Imarshan, I. (2021) 'Fungsi Komunikasi Organisasi Internal Selama Pandemi Covid-19: Studi Kasus di Organisasi Pendidikan', *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 5(2), pp. 414-423. doi:10.33487/edumaspul.v5i2.2119.
- Krisnaldy, Ahmad Syukri, Sintia Sulistyani, sulaiman, S. (2020) 'Tridharma manajemen', *Efisiensi Meningkatkan Barang Habis Pakai Guna Meningkatkan Kas Dan Menejemen Keuangan Yang Baik*, 1(2), pp. 56-66.
- Nelfianti, F., Yuniasih, I. and Wibowo, A.I. (2018) 'Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan YPI Cempaka Putih Jakarta', *Jurnal Kajian Ilmiah*, 18(2), p. 120. doi:10.31599/jki.v18i2.202.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J. and Tupti, Z. (2022) 'Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening', *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), pp. 245-261. doi:10.36778/jesy.v5i1.618.
- Pribadi, U., Aji, S. and Maunofa, R. (2021) 'Inisiasi Pendirian dan Pengelolaan Bank', 9(2), pp. 227-236. doi:10.18196/berdikari.v9i2.9725.
- Ratnasari, S.L. *et al.* (2020) 'Analisis Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Benefita*, 5(2), p. 225. doi:10.22216/jbe.v5i2.5303.

BAB 11

PENGAMBILAN KEPUTUSAN

Dr. Nur Laily, M.Si.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

A. Pendahuluan

Pengambilan keputusan sangat penting dalam kesuksesan bisnis. Ini mempengaruhi hampir setiap aspek kehidupan perusahaan, mulai dari investasi bisnis hingga layanan pelanggan. Perbedaan antara pembuat keputusan yang baik dan buruk itu sederhana. Pembuat keputusan membantu keberhasilan bisnis dan meningkatkan profitabilitas sementara pembuat keputusan yang buruk dapat membahayakan pertumbuhan bisnis secara keseluruhan. Proses pengambilan keputusan ialah menjadi proses paling utama ketika mengelola tugas organisasi. Di mana pemilihan beberapa tindakan alternatif dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan sebagai kegiatan fundamental pada organisasi. Seluruh keputusan mempunyai berbagai faktor fundamental.

B. Pengertian Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan ialah proses perseptif dalam pembuatan keputusan berdasarkan keyakinan atau tindakan mempertimbangkan beberapa pilihan alternatif yang mungkin. Keputusan bisa masuk akal atau tidak. Pengambilan keputusan adalah proses penalaran berdasarkan preferensi, nilai, dan keyakinan seseorang dalam membuat keputusan. Pilihan akhir dengan ataupun tanpa tindakan secara segera dihasilkan dalam proses pengambilan keputusan. Pendekatan sistematis

dan membimbing, berkolaborasi dengan orang lain, dan selalu siap menghadapi tantangan baru.

J. Daftar Pustaka

- Bacanli, F., (2012). An Examination of the Relationship amongst Decision-Making Strategies and Ego Identity Statuses. *Educ. Sci. ve Bilim* 37.
- Gibson, J.L., Donnelly Jr, J.H., Ivancevich, J.M., & Konopaske, R., (2012). *Organizational Behavior, Structure, and Processes*, 14 ed. McGraw-Hill, New York.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A., (2013). *Organizational Behavior*. Pearson Education, New Jersey.
- Simon, H.A., (1993). Decision making: Rational, nonrational, and irrational. *Educ. Adm. Q.* 29, 392-411. <https://doi.org/10.1177/0013161X93029003009>
- Terry, G.R., & Brinckloe, (2013). *Dasar-Dasar Pengambilan Keputusan*. Jakarta: Bumi Aksara.

BAB 12 | TANGGUNG JAWAB SOSIAL DAN ETIKA MANAGERIAL

Widhi Ariestianti R., S.E., M.M.
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

A. Pendahuluan

Etika manajerial pada dasarnya menggambarkan tingkat toleransi perusahaan terhadap suatu perilaku dalam organisasi pada pengambilan keputusan. Etika perusahaan menggambarkan dari nilai - nilai yang dianut setiap anggota organisasi dalam perusahaan. Setiap nilai ini digambarkan dalam organisasi. Etika manajerial ini menjadi penting dikarenakan dengan etika manajerial seluruh anggota organisasi mengetahui dengan pasti apa yang diperbolehkan, benar dan yang tidak diperbolehkan dan salah.

Salah satu bentuk etika manajerial perusahaan adalah dalam pengambilan keputusan, perusahaan harus mempertimbangkan dampak keputusannya pada semua pihak baik pihak eksternal maupun pihak internal. Hal ini dapat terwujud dari tanggung jawab sosial perusahaan. Adanya tanggung jawab sosial perusahaan merupakan wujud perhatian perusahaan kepada masyarakat untuk berkontribusi bagi peningkatan kualitas dan kuantitas hidup masyarakat. Tanpa adanya masyarakat yang sejahtera perusahaan kurang dapat berkembang dengan baik.

hak moral dan pendekatan keadilan. Tahap awal dalam membentuk perilaku etis karyawan adalah pada tahap seleksi karyawan. Pada tahap ini dijelaskan nilai dasar perusahaan dan perusahaan lebih baik memilih karyawan yang memiliki nilai yang sama dengan perusahaan. Tanggung jawab sosial merupakan kewajiban manajemen perusahaan dalam pembuatan keputusan yang berkontribusi pada peningkatan kualitas dan kuantitas kehidupan masyarakat, terutama masyarakat sekitar dimana perusahaan berada. Evaluasi kinerja sosial perusahaan dibagi menjadi empat kriteria yaitu tanggung jawab ekonomi, tanggung jawab legal, tanggung jawab etika, serta tanggung jawab diskresi.

I. Daftar Pustaka

Certo, S.C & Certo, S.T. (2009). *Modern Management Concepts and Skill. Eleventh Edition*. Pearson international edition.

Daft, R.L. (2008). *Management*. Edisi 6. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, S. P. & Coulter, M. (2016). *Manajemen*. Edisi 13. Jilid 1. Jakarta: Erlangga.

BAB 13

BUDAYA ORGANISASI

Nurlelasari Ginting, S.E., M.M.
Universitas Tama Jagakarsa

A. Pendahuluan

Istilah penggunaan untuk budaya organisasi yaitu mempedomani pada penerapan budaya yang ada dalam perusahaan. Hal ini dikarenakan bentuk perusahaan yaitu dalam bentuk organisasi pada umumnya. Organisasi merupakan kumpulan dari beberapa orang yang membentuk kelompok yang saling bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan. Studi mengenai budaya organisasi yang dibahas yaitu yang berlaku pada perusahaan.

Budaya organisasi menjadi begitu sangat penting bagi perusahaan dikarenakan budaya organisasi diibaratkan sebagai pembeda dan juga identitas bagi perusahaan itu sendiri. Selain itu banyak juga manfaat dari budaya organisasi lainnya. Budaya organisasi membuat peran dari pemilik, manajer maupun karyawan perusahaan lainnya terlihat begitu jelas. Budaya organisasi juga mampu membuat komitmen bagi mereka akan perusahaan juga jelas.

B. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana seorang pekerja mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya budaya itu merupakan suatu istilah

Ada tujuh karakteristik utama yang secara keseluruhan merupakan hakikat budaya organisasi diantaranya yaitu Inovasi dan keberanian mengambil risiko, Perhatian pada hal-hal rinci, Orientasi hasil, Orientasi orang, Orientasi tim, Keagresifan dan Stabilitas. Dalam mengelola organisasi, para manajer pada umumnya telah mengenal dan menerapkan prinsip-prinsip manajemen modern seperti penggunaan pendekatan struktur, sistem, strategi, *management by objective* dan sebagainya, (Siregar, *et al.*, 2021). Pada hakikatnya, budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi. Pertama, budaya mempunyai suatu peran pembeda. Hal itu berarti bahwa budaya kerja menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain. Kedua, budaya organisasi membawa suatu rasa idenitas bagi anggota-anggota organisasi. Ketiga, budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual. Keempat, budaya organisasi itu meningkatkan kemantapan sistem sosial.

F. Daftar Pustaka

- Arianty, N. (2014). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2).
- Faturahman, B. M. (2018). Kepemimpinan dalam budaya organisasi. *Madani Jurnal Politik Dan Sosial Kemasyarakatan*, 10(1), 1-11. <https://doi.org/https://doi.org/10.52166/madani.v10i1.186>.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.

- Siregar, R. T., Enas, U., Putri, D. E., Hasbi, I., Ummah, A. H., Arifudin, O., ... & Utami, M. M. (2021). *Komunikasi Organisasi*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya organisasi dan kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya organisasi*. Jakarta: Prenada Media.

BAB 14

MANAJEMEN STRATEGI DALAM ORGANISASI

Irawan, S.Pd., M.M.
Universitas Faletehan

A. Pendahuluan

Di dunia usaha, mengkaji dan menerapkan bidang manajemen strategis sudah lama berkembang dan juga berlangsung dengan begitu pesat, tetapi tidak demikian pada organisasi berorientasi nirlaba dan juga organisasi yang berorientasi publik, yang terlihat masih belum begitu populer untuk penerapan dan perkembangannya dalam hal manajemen strategisnya. Hal ini dapat dipahami dikarenakan pengembangan industri dalam dunia usaha lebih mengalami kemajuan akibat perkembangan dari ilmu ekonomi yang begitu berpengaruh.

Dalam buku yang berjudul "*Strategic Management*", karya dari Hunger & Wheelen (2012) yaitu dijelaskan mengenai manajemen strategis dalam perusahaan yang berorientasi pada keuntungan dimaksudkan untuk dapat lebih paham akan secara konsistennya dan lebih sistematis dalam keunggulan kompetitif yang berkesinambungan dan kekuatan bersaing. Hal ini dapat dilihat dari proses manajemen strategis yang dapat membantu organisasi untuk membuat identifikasi dari apa yang ingin organisasi capai, dan bagaimana seharusnya organisasi dapat mencapai hasil yang dapat diberikan nilai. Dalam konsepnya, manajemen strategis dapat memberi perhatian serius akan membuat rumusan akan tujuan serta sasaran dari organisasi, serta berbagai faktor yang dapat menjadi kelebihan serta

Konsep ini disebut dengan SWOT (*strength, weaknesses, opportunity and threat*).

Tidak perlu diragukan lagi demikian pentingnya peranan manajemen strategi bagi suatu perusahaan atau organisasi karena dapat digunakan sebagai *forecasting* perusahaan atau organisasi tersebut sehingga dapat mengantisipasi akan adanya masalah yang dapat saja terjadi di perusahaan atau organisasi, yang berasal dari lingkungan ataupun lingkungan eksternal. Perencanaan yang baik dan direncanakan secara matang akan memudahkan gerak Langkah seluruh elemen perusahaan atau organisasi. Perencanaan manajemen ini dibuat dengan mempertimbangkan seluruh masukan baik yang berasal dari *top* manajer, *middle* manajer, *lower* manajer, maupun dari staf hingga karyawan atau anggota yang berada di *level* lebih bawah. Semua orang yang ada di perusahaan atau organisasi dapat memberikan kontribusinya untuk menyempurnakan perencanaan strategi yang dibuat. Manajemen strategi yang baik dalam suatu perusahaan atau organisasi, akan lebih memudahkan perusahaan atau organisasi tersebut dalam pencapaian tujuannya

Manajemen strategi merupakan tindakan tingkat manajerial secara berkelanjutan yang memprioritaskan tujuan dan memberikan arah yang akan diambil organisasi. Formasi awal strategi dibagi menjadi beberapa proses dengan mempertimbangkan beberapa hal antara lain lingkungan makro dan mikro, evaluasi kompetitor, cara menghadapinya, mempertimbangkan lingkungan internal dan eksternal yang mempengaruhi proses tersebut. Ruang lingkup manajemen strategi meliputi tiga kajian utama, yakni formulasi strategi, implementasi dan evaluasi strategi.

F. Daftar Pustaka

Hendrowati, T.Y. *et al.* (2023). *Manajemen Strategi*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.

Hunger, D.J., & Wheelen, L. Thomas, (2012), *Strategic Management and Business Policy*, (13th Edition). United States of America: Pearson.

Salusu, J. (1996). *Pengambilan Keputusan Stratejik Untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Profit*, PT. Evaluasi Kebijakan Publik.

BAB 15

MANAJEMEN INOVASI

Yusnaldi, S.Sos., M.Comm (Mkt), CMA
Universitas Teuku Umar

A. Pendahuluan

Menurut tinjauan bibliometrik, manajemen inovasi adalah jenis inovasi yang berfokus pada pengembangan dan penerapan praktik, proses, atau struktur manajemen baru. Ini melibatkan penciptaan cara-cara baru dalam mengelola orang, proses, dan sumber daya, dan dapat mengarah pada peningkatan kinerja organisasi, peningkatan efisiensi, dan daya saing yang lebih besar (Lin *et al.*, 2023). Ahli lainnya mendefinisikan manajemen inovasi dalam pengertian yang nyaris sama sebagai sebuah metode memperkenalkan praktik, proses, atau struktur manajemen baru yang secara signifikan mengubah cara kerja dilakukan dalam suatu organisasi. Ini melibatkan penciptaan praktik manajemen baru, adaptasi praktik yang ada ke konteks baru, dan integrasi teknologi baru ke dalam praktik manajemen (A. Nguyen, 2021).

Dari dua definisi diatas terlihat bahwa manajemen inovasi merupakan bidang penelitian penting yang berpotensi mengubah cara organisasi beroperasi. Disamping itu manajemen inovasi dapat mengarah pada peningkatan kinerja organisasi, peningkatan efisiensi, dan daya saing yang lebih besar.

Manajemen inovasi memiliki arti penting bagi sebuah entitas bisnis dalam menjalankan aktivitas bisnisnya baik jangka pendek maupun jangka panjang. Kemampuan inovasi akan berdampak pada kemampuan entitas bisnis untuk bertahan dan memberikan

mempromosikan budaya yang mendorong eksperimen dan mengambil risiko sambil mempertahankan fokus yang jelas pada tujuan jangka panjang. Dengan mengintegrasikan praktik manajemen inovasi ke dalam operasi inti mereka, perusahaan tidak hanya dapat mempromosikan aliran ide-ide inovatif yang berkelanjutan tetapi juga menciptakan keunggulan kompetitif yang mendorong mereka ke garis depan industri mereka.

H. Daftar Pustaka

- A. Nguyen, L. (2021) 'Management Innovation: A Critical Review', *Journal of Organisational Studies and Innovation*, 8(1), pp. 31–51. doi:10.51659/josi.19.118.
- Greg Satell (2017) 'The 4 Types of Innovation and the Problems They Solve.: EBSCOhost Research Databases', *Harvard Business Review*, pp. 1–6. Available at: vhb-ranking: C.
- Lakshman, C. and Rai, S. (2021) *The influence of leadership on learning and innovation: evidence from India*, *Asian Business and Management*. Palgrave Macmillan UK. doi:10.1057/s41291-019-00096-w.
- Lin, X. et al. (2023) *Advances in the innovation of management: a bibliometric review*, *Review of Manajerial Science*. Springer Berlin Heidelberg. doi:10.1007/s11846-023-00667-4.
- Mansyur, A.R. (2020) 'Dampak COVID-19 Terhadap Dinamika Pembelajaran Di Indonesia', *Education and Learning Journal*, Vol. 1, No, pp. 113–123.

BAB 16

MANAJEMEN PERUBAHAN

Dr. M. Badrun, M. Ag.

Universitas Muhammadiyah Pringsewu Lampung

A. Pendahuluan

Organisasi yang baik dan professional memiliki visi, misi tujuan dan program kerja yang jelas serta disosialisasikan kepada anggota organisasi dari tingkatan yang paling atas sampai kepada tingkatan yang paling bawah. Dengan memahami apa visi, misi, tujuan dan program kerja dari sebuah organisasi diharapkan kinerja masing-masing anggota organisasi di semua tingkatan berjalan sesuai dengan program yang telah ditetapkan serta masing-masing anggota organisasi akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing dengan sebaik-baiknya sehingga tujuan dari organisasi yang telah diprogramkan tersebut akan lebih mudah dicapai.

Untuk melihat apakah visi, misi, tujuan dan program kerja organisasi sudah tercapai dengan baik sesuai dengan program yang telah ditetapkan perlu adanya kegiatan evaluasi program kerja dan tindak lanjutnya. Dari hasil evaluasi program kerja organisasi akan diketahui sampai sejauh mana program kerja organisasi tersebut dapat tercapai. Program kerja organisasi yang belum tercapai secara maksimal perlu dianalisis apa saja faktor-faktor yang menyebabkan kurang maksimalnya pencapaian program kerja organisasi tersebut, bisa jadi dipengaruhi oleh faktor internal dari dalam organisasi yang bersangkutan, atau faktor eksternal yang berasal dari luar organisasi.

G. Daftar Pustaka

- Arifin, M. (2017). "Strategi Manajemen Perubahan dalam Meningkatkan Disiplin di Perguruan Tinggi." *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*, Vol. 3, No. 1, doi:10.30596/edutech.v3i1.990.
- Budi, S. & Fatwadi, M. (2021). *Modul Pelatihan Kepemimpinan Administrator; Manajemen Perubahan Sektor Publik*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.
- Febrianty *et al.*, (2020). *Manajemen Perubahan Perusahaan Di Era Transformasi Digital*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Green, M. (2007). *Change Management Masterclass: A Step by Step Guide to Successful Change Management*. Kogan Page.
- Kamars, D. (2004). *Administrasi Pendidikan: Teori dan Praktek, Edisi Kedua*. Padang: Universitas Putra Indonesia
- Marlapa, E. *et al.*, (2019). Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Productivity of PT. Denso Indonesia Plan 2 Cibitung Bekasi West Java. *Journal of Resources Development and Management* Vol. 60, 2019.
- Mulyadi. (2014). *Akuntansi Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nurhadi, M. (2013). *Administrasi Perpustakaan Sekolah*. Yogyakarta: Yayasan Pendidikan Kartika Wilis.
- Rochyadi, E. (2008). *Model Manajemen Pembaharuan*. *Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah*.
- Setiawati, E. P., Desy, I. F., Sunjaya, D., Argadiredja, D., & Diah, D. M. (2016). Perubahan Individu Dalam Organisasi Puskesmas Studi Kasus Revitalisasi Puskesmas di Kabupaten Sumedang. *Jurnal Sistem Kesehatan*, 1(3).
- Slamet. (2010). *Konsep dan Pelaksanaan Manajemen Berbasis Sekolah. SMK-BI. Materi Kuliah Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: FT Sipil UNY

- Sobirin, A. (2014). *Manajemen Perubahan*. Tangerang: Universitas Terbuka.
- Winardi. (2006). *Motivasi Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo persada.
- Windari, N. P. S. (2018). *Implementasi Manajemen Perubahan oleh Kepala Sekolah*, Widyandari Vol. 19 No. 1, April 2018, hlm. 136-141
- Wibowo. (2011). *Pengantar Manajemen Perubahan*. Bandung: Alfabeta.

TENTANG PENULIS



Dr. Dwi Ekasari Harmadji, SE., Ak., M.M., CA., CPA

Universitas Wisnuwardhana Malang

Penulis berhasil meraih gelar Sarjana Akuntansi dengan gelar Akuntan pada Tahun 1995 dari Fakultas Ekonomi Prodi Akuntansi, Universitas Padjadjaran Bandung dan langsung diterima bekerja di perusahaan swasta di Jakarta sebagai Junior Accountant Staff selama 6 bulan. Lalu diterima bekerja di PT. Bank Dagang Negara (Persero) Tahun 1996 sd 1999. Lanjut bekerja di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Tahun 1999 sampai dengan Tahun 2014 dengan jabatan sebagai Kepala Cabang. Kemudian di Oktober Tahun 2014 mengajukan resign dari Bank Mandiri. Tahun 2015 menjadi dosen tetap di Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Wisnuwardhana Malang, serta aktif sebagai peneliti di Bidang Akuntansi Keuangan dan Akuntansi Sektor Publik. Hasil penelitiannya dimuat di jurnal nasional maupun jurnal internasional serta menghasilkan dua buku yang sudah ber-ISBN yaitu: Buku Akuntansi Keuangan Lanjutan 1 dan Buku Tanya Jawab Soal Akuntansi Keuangan Menengah. Tulisannya juga dimuat di Buku Seri Bunga Rampai Akuntansi Publik Edisi 2 dengan judul: Isu Kontemporer Akuntansi Publik yang diterbitkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) Kompartemen Akuntan Pendidik Forum Dosen Akuntansi Sektor Publik. Berhasil meraih gelar Magister Manajemen Tahun 2001 dan Tahun 2020 berhasil meraih gelar Doktor Ilmu Akuntansi dari Program Doktor Ilmu Akuntansi FEB Universitas Brawijaya Malang. Email Penulis: dwi.ekasari.harmadji@gmail.com



Mahfudoh, S.E., M.M., CHRP.

Universitas Al-Khairiyah

Mahfudoh adalah nama penulis yang lahir di Serang tanggal 16 Februari 1980. Penulis adalah dosen tetap pada Program Studi Manajemen Universitas Al-Khairiyah. Saat ini jabatan akademik penulis Lektor. Salah satu jurnal yang sudah diterbitkan dengan Judul Analisa Dan Pengaruh Metode Hubungan Industrial Terhadap Penyelesaian Perselisihan Di Serikat Pekerja Sektoral Kimia Kota Cilegon tahun 2019 published jurnal Ekonomi Insentif LLDIKTI 4. Judul buku yang sudah di terbitkan diantaranya judul SDM Banten Unggul? ISBN 9786024445148 12, Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku 7 step to HRM 4.0 ISBN 978-623-924-67-7, kegiatan training yang pernah di ikuti *Training Certified Human Resources Professional (CHRP)*, Training sertifikasi BNSP kompetensi penulis buku Non Fiksi, Buku Kolaborasi Manajemen SDM.



Dr. Dra. Tri Yuni Hendrowati, M.Pd.

Universitas Muhammadiyah Pringsewu Lampung

Tri Yuni Hendrowati lahir di Tanjungkarang tanggal 26 Juni 1966. Penulis adalah dosen tetap pada Prodi Pendidikan Matematika FKIP UMPRI. Pendidikan S1 diselesaikan di Prodi Pendidikan Matematika UNILA tahun 1990, S2 pada Prodi Administrasi Pendidikan IKIP Padang tahun 1997, dan S3 pada Prodi Administrasi Pendidikan UPI Bandung. Beberapa buku dan book chapter yang sudah dihasilkan antara lain Administrasi Pendidikan (2015), edisi revisi 2017, Profesi Kependidikan (2015), edisi revisi 2017, Administrasi Sekolah (2021), Perencanaan Pendidikan Islam (2022), A Reflection of 2022 A Look A Head To 2023 (2022), Manajemen Pendidikan Tinggi Pasca Pandemi (2022), Manajemen Kinerja (2023), Manajemen Strategi

(2023), Pengembangan SDM (2023), Perilaku Keorganisasian (2023), dan buku Kekepalasekolahan (2023).

Email Penulis: triyunihendrowati@umpri.ac.id



Juwita Sari, S.M., M.SM.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

lahir di kota Probolinggo pada 9 Oktober 1992 dan sekarang menetap di kota Surabaya. Menyelesaikan pendidikan sarjana di Universitas Airlangga Surabaya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen pada tahun 2011, lalu menyelesaikan pendidikan magisternya yang juga ditempuh di Universitas Airlangga Surabaya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Sains Manajemen pada tahun 2018. Sekarang, tengah mengabdikan sebagai dosen tetap di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. Selain sebagai dosen, ia juga menjalankan tugas administratif sebagai staf di Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LP2M) STIESIA. Ketertarikannya pada dunia manajemen SDM didukung dengan mata kuliah yang diampu, seperti manajemen, sistem informasi manajemen, pengantar ekonomi dan berbagai penelitian dibidang manajemen.



Wenny Desty Febrian, S.E., M.M.

Dosen Tetap Universitas Dian Nusantara

Penulis lahir di Pekanbaru pada tanggal 21 bulan Februari tahun 1990. Penulis adalah dosen tetap di Universitas Dian Nusantara pada Program Studi Manajemen Menulis Fakultas Bisnis dan Ilmu Sosial, Universitas Dian Nusantara. Menyelesaikan S1 di UIN SUSKA Riau Jurusan Manajemen konsentrasi keuangan 2011 dan melanjutkan S2 di Universitas Islam Indonesia Yogyakarta 2013 Jurusan Manajemen Konsentrasi SDM dan sedang menjadi mahasiswa Ph.D. di universitas Trengganu Malaysia 2021 sampai dengan sekarang.



Nurrohmi Ambar Tasriastuti, S.T., S.M., M.M.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Nusantara Semarang

Lahir di Semarang, 25 Desember 1974. Riwayat studi pendidikan tinggi dimulai setelah lulus dari SMA Negeri 1 Semarang pada tahun 1993, diterima sebagai mahasiswa pada Program Sarjana Jurusan Arsitektur Fakultas Teknik Universitas Diponegoro (UNDIP) Semarang, hingga memperoleh gelar Sarjana Teknik (ST) pada tahun 1998. Pada tahun 2011 menempuh Pendidikan Pasca Sarjana pada Program Studi Manajemen di Universitas Semarang (USM). Gelar Magister Manajemen (MM) diperoleh pada tahun 2013. Pengalaman kerja di dunia pendidikan diawali dengan bergabung sebagai Pengurus Yayasan Pendidikan Nasional Pelita Nusantara (YPN PENA) Semarang. Guna menekuni profesi pendidik, pada tahun 2015 berkesempatan menempuh studi di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Nusantara (STIE PENA) yang berada di bawah naungan YPN PENA. Tahun 2019 memperoleh gelar Sarjana Manajemen (SM), dan bergabung di STIE PENA Semarang sebagai dosen tidak tetap. Melalui SK Ketua YPN PENA, Mei 2021, diangkat menjadi dosen tetap pada Program Studi Manajemen STIE PENA, hingga saat ini. Pada tahun yang sama ditunjuk sebagai Sekretaris SPMI Periode Tahun 2021-2025. *Email: n.ambartasriastuti@gmail.com*



Aminatus Zakhra, S.E., M.M.

Universitas Islam Madura

Penulis lahir di Pamekasan Madura Jawa Timur tanggal 06 Januari 1982. Penulis adalah dosen tetap pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi di Universitas Islam Madura. Menyelesaikan pendidikan S1 Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi di Universitas Merdeka Malang dan S2 Magister Manajemen di Universitas 17 Agustus 1945

Surabaya. Penulis menekuni Ilmu Manajemen dan menulis karya ilmiah yang dipublikasi nasional maupun internasional baik dalam bidang penelitian secara nasional maupun internasional maupun bidang pengabdian masyarakat.



Hero Wirasmara Kusuma, S.E., M.M.

Universitas Faletahan

Penulis lahir di Serang, tanggal 10 November 1967. Saat ini berprofesi sebagai dosen tetap pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Faletahan. Telah menyelesaikan pendidikan D3 Manajemen Keuangan (*Financial Management*) di Akademi Pimpinan Perusahaan (Departemen Perindustrian RI). Menyelesaikan pendidikan S1 Manajemen Pemasaran di Fakultas Ekonomi Universitas Krisnadwipayana, dan melanjutkan pendidikan S2 Magister Manajemen di Fakultas Pasca Sarjana Universitas Krisnadwipayana. Penulis juga telah menggeluti dan berpengalaman dalam bidang bisnis di Industri Jasa Keuangan selama lebih dari 32 tahun, serta aktif sebagai penggiat UMKM lokal dan nasional.



Freddy Triono, M. Par

Institut Pariwisata Trisakti

Penulis lahir di Surabaya tanggal 03 November 1972. Penulis adalah dosen Program Studi Perhotelan pada Institut Pariwisata Trisakti. Menyelesaikan pendidikan D3 pada tahun 1994 dan setelah beberapa tahun bekerja, penulis memutuskan untuk melanjutkan studi Sarjana Terapan/ D4 pada tahun 2017 bidang yang sama yaitu Pariwisata/ Perhotelan dan melanjutkan program studi Magister/ Master Pariwisata pada tahun 2019. Penulis adalah seorang praktisi Pariwisata/ Perhotelan yang memulai karirnya sejak 1997. Sebagian besar berkarir di bidang

Sumber Daya Manusia hingga terakhir menjabat sebagai General Manager hotel bintang lima di Jakarta.



Indra Sani, S.E.

PT. Cahari Watista Insani

Penulis lahir di Pekanbaru pada tanggal 26 bulan November tahun 1987. Penulis adalah komisaris di PT. Cahari Watista Insani yang bergerak dibidang IT penjualan hardware dan software di pemerintahan maupun swasta. Menyelesaikan S1 di Univ. Lancang Kuning

Riau sedang melanjutkan S2 di ITB Malang sampai sekarang.



Dr. Nur Laily, M.Si.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

Lahir di Nganjuk 14 Desember 1962. Penulis menempuh pendidikan S1 pada Fakultas Ekonomi program studi Manajemen di Universitas Islam Indonesia Yogyakarta lulus pada tahun 1985. Pendidikan S2 pada Program Ilmu Manajemen Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya dilanjutkan Pendidikan S3 Pada Program Doktor Ilmu Ekonomi Universitas Airlangga Surabaya. Pendidikan S2 Dan S3 mendapat Beasiswa BPPS. Penulis adalah dosen Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya. Penulis aktif melakukan penelitian dan pengabdian dan di publikasikan pada jurnal Nasional Terakreditasi (Sinta) dan Jurnal Internasional Bereputasi (Scopus). Buku yang pernah ditulis Manajemen Sumber Daya Manusia (Tim Mitra Bestari) Tahun 2005. Buku Teori Ekonomi (Graha Ilmu) Tahun 2012. Buku Efikasi Diri Dan Perilaku Inovasi (Indonesia Pustaka) Tahun 2018. Book Chapter Pengembangan Sumber Daya Manusia (Eureka Media Aksara) tahun 2023. Book Chapter Perilaku Organisasi (Eureka Media Aksara) Tahun 2023. Sebagai salah satu penulis dalam buku ini, saya berharap besar semoga buku ini memiliki manfaat yang besar khususnya untuk

para mahasiswa dan rekan akademisi yang menggeluti bidang Ilmu Manajemen.



Widhi Ariestianti R., S.E., M.M.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

Lahir di Surabaya, 20 Maret 1989. Penulis lulus Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro pada tahun 2011, dilanjutkan dengan Pendidikan Program Magister Manajemen (M.M) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kristen Petra Surabaya. Sejak tahun 2015 sampai sekarang penulis mengabdikan pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya. Penulis juga sering melakukan penelitian dan menulis jurnal dari hasil penelitian dalam bentuk luaran Publikasi Nasional yang terakreditasi. Sebagai salah satu penulis dalam buku ini, saya berharap besar semoga buku ini memiliki manfaat yang besar khususnya untuk para mahasiswa dan rekan akademisi yang menggeluti bidang Ilmu Manajemen.



Nurlelarsi Ginting, S.E., M.M.

Universitas Tama Jagakarsa

Lahir di Medan, 7 Juni 1967. Penulis lulus Sarjana Ekonomi (S.E.) dari Fakultas Ekonomi Universitas Darma Agung Medan pada Tahun 1990, Melanjutkan Pendidikan Program Magister Manajemen (M.M.) di Universitas Tama Jagakarsa Jakarta selesai pada tahun 2009. Menjadi Dosen Tetap di Universitas Tama Jagakarsa Sejak Tahun 1994 sampai sekarang. Penulis juga melakukan penelitian dan menulis jurnal dari hasil penelitian dalam bentuk luaran Publikasi Nasional yang Teakreditasi. Sebagai salah satu penulis dalam buku ini, saya juga berharap semoga buku ini dapat bermanfaat bagi para Mahasiswa dan rekan Akademisi di bidang Manajemen.



Irawan, S.Pd., M.M.

Universitas Faletahan

Lahir di Pandeglang, pada tanggal 04 Agustus 1989. Penulis lulus Sarjana Pendidikan Non Formal (S.Pd) di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Sultan Ageng Tirtayasa (UNTIRTA) pada tahun 2011, dilanjutkan dengan Pendidikan Program Magister Ilmu Manajemen (M.M.) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas La Tansa Mashiro lulus pada tahun 2020. Sejak tahun 2011 sampai sekarang penulis mengabdikan pada perguruan tinggi yang berada di Serang - Banten yaitu Universitas Faletahan. Penulis juga sering melakukan penelitian dan pengabdian pada masyarakat yang hasil luarannya berupa publikasi yang terakreditasi. Sebagai salah satu penulis dalam buku ini, saya berharap besar semoga buku ini memiliki manfaat yang besar khususnya untuk para mahasiswa dan rekan-rekan akademisi yang menggeluti bidang Ilmu Manajemen.



Yusnaldi, S.Sos., M.Comm (Mkt), CMA

Universitas Teuku Umar

Lahir di Aceh pada 15 Mei 1982. Penulis merupakan alumni program sarjana di Jurusan Administrasi Bisnis Universitas Padjadjaran Bandung pada tahun 2005 dan pada tahun 2010 menamatkan program magister pada Jurusan Pemasaran di The University of Adelaide, Australia. Saat ini penulis berkarir sebagai dosen pemasaran di Universitas Teuku Umar. Selain sebagai akademisi, penulis merupakan seorang *certified marketing analyst* yang memfokuskan diri pada pengembangan pariwisata dan ekonomi kreatif di Provinsi Aceh.



Dr. M. Badrun, M. Ag.

**Universitas Muhammadiyah Pringsewu
Lampung**

lahir di Rumbia Lampung Tengah tanggal 20 Agustus 1967. Penulis adalah dosen Program Studi Administrasi Pendidikan, Program Pascasarjana Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Pringsewu Lampung. Menyelesaikan pendidikan S1 Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah Universitas Muhammadiyah Lampung tahun 1995, S2 Pendidikan Agama Islam IAIN/UIN Raden Intan Lampung Tahun 2004, dan S3 Manajemen Pendidikan Islam IAIN/UIN Raden Intan Lampung 2015. Beberapa buku yang sudah dihasilkan antara lain Al-Islam Kls 1 untuk siswa SD Muhammadiyah, Al-Islam Kls 2 untuk siswa SD Muhammadiyah, Al-Islam Kls 3 untuk siswa SD Muhammadiyah, Al-Islam Kls 4 untuk siswa SD Muhammadiyah, Al-Islam Kls 5 untuk siswa SD Muhammadiyah, Al-Islam Kls 6 untuk siswa SD Muhammadiyah, Al-Islam Kls 1 untuk siswa SMP Muhammadiyah, Al-Islam Kls 2 untuk siswa SMP Muhammadiyah. Al-Islam Kls 3 untuk siswa SMP Muhammadiyah, Al-Islam Kls 1 untuk siswa SMA Muhammadiyah, Al-Islam Kls 2 untuk siswa SMA Muhammadiyah dan Al-Islam Kls 3 untuk siswa SMA Muhammadiyah. Buku Manajemen Kinerja, penerbit Eureka Media Aksara, Purbalingga, 2023. Buku Manajemen Strategi, penerbit Eureka Media Aksara, Purbalingga, 2023. Buku Kekepalasekolahan (Paradogma Permendikbudristekdikti No. 40 Tahun 2021) penerbit Eureka Media Aksara, Purbalingga, 2023 Beberapa penelitian yang dihasilkan ialah Meningkatkan hasil belajar siswa melalui metode peer learning and teaching mata pelajaran Pendidikan agama Islam Lemlit UNILA, Faktor-faktor penyebab rendahnya belajar mahasiswa prodi Matematika STKIP Muhammadiyah Pringsewu Lampung, manajemen sekolah dan sistem penjaminan mutu sekolah dalam kontribusinya bagi peningkatan mutu pendidikan di SMP Kota Bandar Lampung.

Email Penulis: muhammadbadrun678@gmail.com



REPUBLIK INDONESIA
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA

SURAT PENCATATAN CIPTAAN

Dalam rangka perlindungan 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 : EC002023110746, 13 November 2023

Pencipta

Nama : **Dwi Ekasari Harmadji, Mahfudoh dkk**
Alamat : Jl. Kalirang No.63 RT.006 RW.006, Kelurahan Rampal Celaket,
Kecamatan Klojen, Malang, Jawa Timur, 65112, Klojen, Malang, Jawa
Timur, 65112
Kewarganegaraan : Indonesia

Pemegang Hak Cipta

Nama : **Dwi Ekasari Harmadji, Mahfudoh dkk**
Alamat : Jl. Kalirang No.63 RT.006 RW.006, Kelurahan Rampal Celaket,
Kecamatan Klojen, Malang, Jawa Timur, 65112, Klojen, Malang, Jawa
Timur, 65112
Kewarganegaraan : Indonesia

Jenis Ciptaan

Judul Ciptaan : **Pengantar Manajemen**

Tanggal dan tempat diumumkan untuk pertama kali : 3 November 2023, di Purbalingga

di wilayah Indonesia atau di luar wilayah Indonesia

Jangka waktu perlindungan : 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 : 000543701

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 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.