



# PENGANTAR MANAJEMEN

NUNIEK PERMATA  
IKA PRATIWI  
UBAY HAKI  
AGUS RAMDANI  
ANIS NOVITASARI  
FIDZIAH  
BAMBANG DWI SUSENO  
ANDI HASRYNINGSIH ASFAR  
TABRONI  
ENCEP SAEFULLAH  
KHAERUL ANWAR  
MUHAMMAD SALEH  
EDI MUHAMMAD ABDUH  
RISMA EKA DESIYANI  
FATARI



**EDITOR :**  
DINA LALIA WATI, S.E



# PENGANTAR MANAJEMEN

Manajemen sudah ada sejak dahulu, di mana manusia memenuhi kebutuhannya melalui bantuan orang lain. Sehingga manajemen terdapat dalam semua kegiatan manusia baik dalam rumah tangga, sekolah, pemerintah, perusahaan, dan sebagainya. Manajemen berasal dari kata to manage yang berarti mengatur (mengelola). Manajemen adalah suatu proses penyelenggaraan berbagai kegiatan dalam rangka penerapan tujuan dan sebagai kemampuan atau keterampilan orang yang menduduki jabatan manajerial untuk memperoleh sesuatu dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa manajemen merupakan inti dari administrasi karena manajemen merupakan alat pelaksana utama administrasi. Dengan kata lain administrasi dan manajemen tidak dapat dipisah-pisahkan, hanya kegiatan-kegiatan nya yang dapat dibedakan. Dilihat dari segi fungsional, administrasi mempunyai dua tugas utama yakni (1). Menentukan tujuan menyeluruh yang hendak dicapai (organizational goal), (2). Menentukan kebijakan umum yang mengikat seluruh organisasi (general and over all polices). Sedangkan orang yang menjalankan proses manajemen disebut sebagai seorang manajer. Dengan kata lain manajer adalah orang yang memegang jabatan tertentu di dalam suatu organisasi dengan hak dan wewenang untuk mengambil dan mengelola keputusan serta melaksanakan seluruh tugas manajemen dengan mempergunakan semua unsur manajemen yang ada. Buku ini menyajikan ulasan manajemen secara lengkap yang meliputi : Konsep Dasar Manajemen, Perkembangan Ilmu Manajemen, Manajemen dan Lingkungannya, Perencanaan, Pengorganisasian, Perilaku Individu Dalam Organisasi, Perspektif Artificial Inteligent Dalam MSDM Kontemporer, Pengarahan, Motivasi, Manajemen Konflik, Pengendalian, Kepemimpinan, Pengambilan Keputusan, Manajemen Mutu dan Manajemen Perubahan. Harapannya pembaca mampu memahami dan mempraktekkan manajemen dengan mudah.



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

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



EC00202348324

ISBN 978-623-151-160-7



9 786231 511607

# PENGANTAR MANAJEMEN

Nuniek Permata  
Ika Pratiwi  
Ubay Haki  
Agus Ramdani  
Anis Novitasari  
Fidziah  
Bambang Dwi Suseno  
Andi Hasryningsih Asfar  
Tabroni  
Encep Saefullah  
Khaerul Anwar  
Muhammad Saleh  
Edi Muhammad Abduh  
Risma Eka Desiyani  
Fatari



**eureka**  
media aksara

PENERBIT CV. EUREKA MEDIA AKSARA

# PENGANTAR MANAJEMEN

**Penulis** : Nuniek Permata; Ika Pratiwi; Ubay Haki;  
Agus Ramdani; Anis Novitasari; Fidziah;  
Bambang Dwi Suseno; Andi Hasryningsih  
Asfar; Tabroni; Encep Saefullah; Khaerul  
Anwar; Muhammad Saleh; Edi Muhammad  
Abduh; Risma Eka Desiyani; Fatari

**Editor** : Dina Lalia Wati, S.E

**Desain Sampul** : Ardyan Arya Hayuwaskita

**Tata Letak** : Nurlita Novia Asri

**ISBN** : 978-623-151-160-7

**No. HKI** : EC00202348324

Diterbitkan oleh : **EUREKA MEDIA AKSARA, JUNI 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

**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

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunianya berupa ilmu, petunjuk dan pemahaman kepada penulis sehingga **BUKU PENGANTAR MANAJEMEN** ini telah dapat diselesaikan. Shalawat serta salam semoga tercurah kepada Baginda Nabi Muhammad SAW, semoga di Yaummil Hisab nanti kita semua sebagai ummatnya mendapatkan syafaatnya. Aamiin.

Buku ini disusun untuk memenuhi kebutuhan ekspresi dari olah pikir penulis dalam berkontribusi untuk pengembangan khazanah keilmuan. Buku ini juga menjadi sumber bacaan dan tambahan referensi bagi para dosen dan akademisi dalam kegiatan pembelajaran pada Mata Kuliah Pengantar Manajemen dan Manajemen Sumber Daya Manusia di lingkungan Perguruan Tinggi.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam buku ini untuk itu kritik dan saran terhadap penyempurnaan buku ini sangat diharapkan. Semoga buku ini dapat memberi manfaat bagi semua pembaca dan para dosen secara khusus. Semoga pahala penulisan buku ini juga dilimpahkan kepada kedua orang tua, guru, dosen penulis yang telah mengajarkan ilmu yang penulis tuangkan dalam buku ini serta penulis buku dan artikel yang penulis pakai sebagai referensi.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Serang, Juni 2023

**Tim Penulis**

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>BAB 1 KONSEP DASAR MANAJEMEN .....</b>	<b>1</b>
A. Definisi Manajemen.....	1
B. Urgensi Manajemen .....	3
C. Prinsip Manajemen.....	4
D. Fungsi Manajemen .....	8
E. Tujuan Manajemen.....	11
F. Bidang - bidang Manajemen.....	12
G. Unsur - unsur Manajemen .....	14
H. Tingkatan Manajer .....	15
I. Keterampilan Manajer .....	18
DAFTAR PUSTAKA.....	19
TENTANG PENULIS .....	20
<b>BAB 2 PERKEMBANGAN ILMU MANAJEMEN .....</b>	<b>22</b>
A. Asal Mula Ilmu Manajemen.....	22
B. Perkembangan Ilmu Manajemen.....	24
C. Aktivitas di Masa Lampau dan Peninggalan Fisik Implementasi dari Ilmu Manajemen .....	35
DAFTAR PUSTAKA.....	38
TENTANG PENULIS .....	40
<b>BAB 3 MANAJEMEN DAN LINGKUNGANNYA .....</b>	<b>41</b>
A. Lingkungan Internal .....	42
B. Lingkungan Eksternal Langsung.....	44
C. Lingkungan Eksternal Tidak Langsung .....	49
DAFTAR PUSTAKA.....	51
TENTANG PENULIS .....	51
<b>BAB 4 PERENCANAAN (PLANNING) .....</b>	<b>53</b>
A. Pengertian Perencanaan.....	53
B. Proses Perencanaan.....	54
C. Pentingnya Perencanaan Dalam Manajemen .....	56
D. Manfaat Perencanaan.....	58
DAFTAR PUSTAKA.....	61

	TENTANG PENULIS.....	61
<b>BAB 5</b>	<b>PENGGORGANISASIAN .....</b>	<b>63</b>
	A. Pengertian Organisasi.....	63
	B. Faedah Organisasi .....	65
	C. Jenis-Jenis Organisasi.....	66
	D. Paradigma Organisasi .....	74
	DAFTAR PUSTAKA .....	76
	TENTANG PENULIS.....	77
<b>BAB 6</b>	<b>PERILAKU INDIVIDU DALAM ORGANISASI.....</b>	<b>78</b>
	A. Pendahuluan .....	78
	B. Karakteristik Individu dalam Organisasi .....	79
	C. Karakteristik Biografi.....	82
	D. Perilaku Individu : Ability, Intellectual, Intelligences ..	83
	E. Individu dan Organisasi.....	86
	DAFTAR PUSTAKA .....	90
	TENTANG PENULIS.....	91
<b>BAB 7</b>	<b>PERSPEKTIF ARTIFICIAL INTELIGENT DALAM MSDM KONTEMPORER.....</b>	<b>92</b>
	A. Latar belakang.....	92
	B. Sumber Daya Manusia dan Tujuan Bisnis.....	93
	C. Penerapan AI dalam Manajemen Sumber Daya Manusia .....	95
	D. Induksi AI Ke Praksis Manajemen Sumber Daya Manusia .....	98
	E. Sistem Operasionalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	102
	F. Penutup.....	104
	DAFTAR PUSTAKA .....	105
	TENTANG PENULIS.....	109
<b>BAB 8</b>	<b>PENGARAHAN (<i>DIRECTING</i>).....</b>	<b>111</b>
	A. Pengertian Pengarahan ( <i>Directing</i> ).....	111
	B. Tujuan Dan Prinsip Directing.....	114
	C. Fungsi Manajer dalam Pengarahan.....	116
	DAFTAR PUSTAKA .....	121
	TENTANG PENULIS.....	122

<b>BAB 9 MOTIVASI .....</b>	<b>123</b>
A. Pengertian Motivasi .....	123
B. Teori Motivasi.....	125
C. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi .....	130
D. Tujuan Pemberian Motivasi .....	135
E. Metode Motivasi.....	136
F. Jenis-Jenis Motivasi .....	137
G. Indikator Motivasi.....	138
DAFTAR PUSTAKA.....	139
TENTANG PENULIS .....	140
<b>BAB 10 MANAJEMEN KONFLIK .....</b>	<b>142</b>
A. Definisi Konflik dan Manajemen Konflik .....	142
B. Penyebab dan Unsur-Unsur Konflik.....	144
C. Aspek-Aspek Gaya Manajemen Konflik .....	145
D. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Konflik.....	149
E. Dampak Konflik Dalam Organisasi.....	152
F. Strategi Dalam Manajemen Konflik.....	152
DAFTAR PUSTAKA.....	155
TENTANG PENULIS .....	156
<b>BAB 11 PENGENDALIAN .....</b>	<b>158</b>
A. Konsep Dasar Pengendalian Manajemen.....	158
B. Sistem Pengendalian Manajemen .....	159
C. Karakteristik Sistem Pengendalian Manajemen .....	166
D. Struktur dan Proses Sistem Pengendalian Manajemen.....	167
DAFTAR PUSTAKA.....	172
TENTANG PENULIS .....	173
<b>BAB 12 KEPEMIMPINAN .....</b>	<b>174</b>
A. Definisi Kepemimpinan.....	174
B. Teori-Teori Kepemimpinan.....	176
C. Fungsi Kepemimpinan.....	178
D. Model – Model Kepemimpinan .....	179
E. Kepemimpinan Kreatif dan Inovatif.....	180
F. Etika dan Moral Kepemimpinan.....	182
DAFTAR PUSTAKA.....	184



TENTANG PENULIS .....	185
<b>BAB 13 PENGAMBILAN KEPUTUSAN .....</b>	<b>187</b>
A. Pengertian Pengambilan Keputusan.....	187
B. Dasar-dasar Pengambilan Keputusan.....	189
C. Faktor - Faktor yang mempengaruhi Pengambilan Keputusan.....	191
D. Proses Pengambilan keputusan (Decision Making) ..	196
E. Jenis Pengambilan keputusan ( <i>Desicion making</i> ) .....	197
DAFTAR PUSTAKA .....	198
TENTANG PENULIS.....	200
<b>BAB 14 MANAJEMEN MUTU.....</b>	<b>201</b>
A. Pengertian Manajemen Mutu .....	201
B. Proses Manajemen Mutu.....	203
C. Manfaat Manajemen Mutu.....	205
D. Tujuan Manajemen Mutu.....	205
E. Fungsi Manajemen Mutu .....	206
DAFTAR PUSTAKA .....	206
TENTANG PENULIS.....	206
<b>BAB 15 MANAJEMEN PERUBAHAN.....</b>	<b>207</b>
A. Pendahuluan .....	207
B. Pengertian dan Ruang Lingkup Manajemen Perubahan.....	208
C. Paradigma Lama MSDM.....	209
D. Paradigma Baru MSDM .....	210
E. Faktor Perubahan.....	211
F. Hambatan-hambatan Perubahan.....	211
G. Bidang Sasaran Perubahan.....	212
H. Kepemimpinan yang Diperlukan untuk Perubahan .	212
I. Tugas Manajemen Perubahan.....	213
J. Tipe Perubahan .....	214
K. Perubahan untuk mencapai Sukses.....	215
L. Perlunya Manajemen Perubahan .....	215
M. Alasan Tidak Melakukan Perubahan.....	216
N. Cara Melakukan Manajemen Perubahan.....	217
O. Pihak-pihak yang Terlibat dalam Perubahan.....	218
P. Tahapan Dalam Manajemen Perubahan.....	219

Q. Kesimpulan.....	220
DAFTAR PUSTAKA.....	220
TENTANG PENULIS .....	221

# BAB 1

## KONSEP DASAR MANAJEMEN

### A. Definisi Manajemen

Manajemen adalah istilah yang berkaitan dengan organisasi, perusahaan atau badan usaha. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), arti manajemen adalah penggunaan sumber daya efektif untuk mencapai sasaran. Selain itu, arti lain dari manajemen adalah pimpinan yang bertanggung jawab atas jalannya perusahaan dan organisasi. Secara keilmuan manajemen diartikan sebagai proses yang mengatur pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien sesuai dengan ilmu pengetahuan dan seni untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen adalah suatu seni atau prinsip yang berkaitan dengan pengorganisasian, seperti menyusun perencanaan, membangun organisasi dan pengorganisasiannya, pergerakan, serta pengendalian atau pengawasan. Manajemen merupakan suatu proses yang sistematis dalam pengorganisasian sehingga dapat dilakukan pengendalian dan pengawasan untuk mencapai tujuan tertentu.

Kata 'manajemen' berasal dari bahasa Inggris yakni '*manage*' yang memiliki arti mengatur, merencanakan, mengelola, mengusahakan, dan memimpin. Secara etimologis, manajemen merupakan seni untuk melaksanakan dan mengatur. Hal tersebut yang mendasari manajemen sebagai seni mengelola dan mengatur agar tersusun secara rapi. Istilah manajemen tersebut biasanya diidentikan dengan dunia bisnis dan perkantoran. Manajemen sangat dibutuhkan agar tujuan pribadi atau organisasi bisa tercapai. Manajemen juga sangat

keterampilan yang berbeda dan sesuai dengan tingkat yang menjadi tanggung jawab dari seorang manajer.

Keterampilan - keterampilan yang dibutuhkan untuk menjadi seorang manajer, yaitu sebagai berikut :

- 1) Keterampilan Konseptual, yaitu keterampilan atau kemampuan mental untuk mengkoordinasikan dan mengintegrasikan seluruh kepentingan dan kegiatan organisasi. Keterampilan ini menjadi syarat harus dimiliki dan dikuasai oleh seorang manajer pada tingkat puncak.
- 2) Keterampilan Kemanusiaan, yaitu kemampuan untuk bekerja dengan memahami dan memotivasi orang lain, baik individu ataupun kelompok. Keterampilan ini menjadi syarat harus dimiliki dan dikuasai oleh seorang manajer pada tingkat menengah.
- 3) Keterampilan Administratif, yaitu seluruh keterampilan yang berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, penyusunan kepegawaian dan pengawasan. Keterampilan ini menjadi syarat harus dimiliki dan dikuasai oleh seorang manajer pada semua tingkatan.
- 4) Keterampilan Teknik, yaitu kemampuan untuk menggunakan peralatan-peralatan atau teknik - teknik dari bidang tertentu seperti akuntansi, produksi, penjualan atau permesinan dan sebagainya. Keterampilan ini menjadi syarat harus dimiliki dan dikuasai oleh seorang manajer pada tingkat lini pertama.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Asnawir dan Usman, M.Basyirudin, (2002). Media Pembelajaran. Jakarta: Ciputat Pers.
- Amirullah, SE., MM., 2021, Pengantar Manajemen, Fungsi-Proses-Pengendalian, Mitra Wacana Media
- Citra Ayu Anisa, 2021, Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam STIA Ma'had Aly Al Hikam Malang, Tingkatan Manajemen dan Manejer Beserta Fungsi -Fungsi Manajemen

EKONOPEDIA, 24 September 2019, Pengertian Manajemen Menurut Para Ahli dan Karakteristiknya, Diakses Pada 20 Maret 2023, dari [Katadata.co.id/intan/ekonopedia/pengertian manajemen menurut para ahli dan karakteristiknya](http://Katadata.co.id/intan/ekonopedia/pengertian_manajemen_menurut_para_ahli_dan_karakteristiknya)

Malayu SP Hasibuan, 2011, Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah, Edisi Revisi, Bumi Aksara Jakarta

PPM SCHOOL OF MANAGEMENT, 20 Agustus 2022, Konsep Dasar Manajemen, Diakses Pada 20 Maret 2023, dari <https://ppmschool.ac.id>

Slideshare a scribd company, Juli 2019, Konsep Dasar Manajemen, Diakses Pada 20 Maret 2023, dari [slideshare.net/satyapranata](https://slideshare.net/satyapranata)

## TENTANG PENULIS



**NUNIEK PERMATA SE.MM.,** Dilahirkan di Kabupaten Lebak pada tanggal 11 Juli 1974, merupakan putri dari pasangan Bapak Anang Ardiwinata dan Ibu Enduh Djulianingsih. Beragama Islam dan berkewarganegaraan Indonesia, tempat tinggal saat ini beralamat di Komplek Bumi Agung Permai I Blok i3 No. 23 Serang Banten. Menyelesaikan Pendidikan

Taman Kanak Kanak Bhayangkari Rangkasbitung Tahun 1980, Sekolah Dasar Negeri Muara Ciujung Barat 1 Tahun 1986, Sekolah Menengah Pertama Negeri IV Tahun 1989, SMA Negeri 1 Rangkasbitung Tahun 1992, Institut Manajemen Koperasi Indonesia Program Studi Manajemen Perbankan Tahun 1996. Pada Tahun 2019 melanjutkan studi Magister Strata-2 (S2) Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia / Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis di Universitas Bina Bangsa.

Sejak tahun 2016 bekerja di Universitas Bina Bangsa sebagai staf  
Biro Keuangan, Tahun (2016 - sekarang) .  
Alamat email : nuniekpermata@gmail.com

# BAB

# 2

## PERKEMBANGAN ILMU MANAJEMEN

### A. Asal Mula Ilmu Manajemen

Manajemen adalah salah satu ilmu pengetahuan yang berkembang sekitar abad ke-19. Pada saat itu terdapat tulisan-tulisan mengenai Manajemen, seperti karya John Robert Beishline yang berjuang menyelesaikan permasalahan-permasalahan Manajemen. Dalam hal tersebut, John Robert Beishline membagikan Manajemen menjadi tiga kelompok, yaitu:

#### 1. Manajemen Konvensional

Manajemen Konvensional sebagian ahli juga menyebutnya dengan dengan Manajemen Tradisional, sebab lebih mengacu pada tradisi, adat, kebiasaan, kultur atau hal-hal yang dilakukan lebih dahulu dalam menentukan keputusan organisasi. Manajemen golongan ini, seorang manajer akan berperan sangat penting dalam menentukan keputusan, mencari solusi, dan pencapaian tujuan organisasi. Namun kelemahan dari Manajemen Konvensional ini adalah manajer bekerja kurang efisien dan efektif.

#### 2. Manajemen Sistematis

Manajemen Sistematis adalah suatu aktivitas yang melaksanakan Manajemen berdasarkan ilmu. Untuk mengatasi suatu masalah yang dihadapi organisasi, seorang manajer harus berperan menurut pengalaman pribadinya serta pengalaman orang lain. Artinya, kegiatan sebelumnya yang telah dilakukan bersama orang lain untuk menganalisis suatu masalah dan mendapatkan hasil yang

Frederick Winslow Taylor. Gerakan ini ditandai oleh dua hal yaitu :

- Berakhirnya status Administrasi dan Manajemen sebagai Seni (*Art*) dan menjadi Seni dan Ilmu Pengetahuan (*Art dan Science*).
- Berakhirnya tahap sejarah dalam perkembangan Manajemen dan masuk kedalam tahap modern.

## DAFTAR PUSTAKA

- Baskara, I.G.K. (2013) Perkembangan Pemikiran Manajemen dari Gerakan Pemikiran Scientific Management Hingga Era Modern. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 7(2), 143-152
- Betts, S.C. (2003). Contingency Theory: Science or Technology? *Journal of Business & Economics Research*, 1(8), 123-130
- Gannon, D., Boguszak, A. (2013). Douglas McGregor's: Theory X and Theory Y. *CRIS Bulletin*, 02, 895-93
- Haque, A.U., Baloch, A. (2019). Management Theories: The Contribution of Contemporary Management Theorists in Tackling Contemporary Management Challenges. *Journal of Yasar University*, 14 (Special Issue), 156- 169
- Hewege, C.R. (2012). A Critique of the Mainstream Management Control Theory and the Way Forward. *Sage Open*, 1-11
- Imhanzenobe, J. (2021). A review of the Management Science theory and its application in contemporary businesses. *African Journal of Business Management*, 15(4), 133-138
- Jarašūnienė, A., Sinkevičius, G., Mikalauskaitė, A. (2017). Analysis of Application Management Theories and Methods for Developing Railway Transport. 10th International Scientific Conference Transbaltica 2017: Transportation Science and Technology, 173-184
- Khorasani, S.T., Almasifard, M. (2017). Evolution of Management Theory within 20 Century: A Systemic Overview of Paradigm



- Shifts in Management. *International Review of Management and Marketing*, 7(3), 134-137
- Koiri, Nur. (2019). *Theoretical Framework, Falsasah dan Prinsip-prinsip Dasar Ilmu Manajemen Pendidikan*. *Jurnal Tarbawi*, 16(1), 96-111
- Lina, Marliani (2019). *Sejarah Perkembangan Administrasi Sebagai Seni dan Ilmu Pengetahuan*. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 6(4), 252-259
- Lynch, T.D., Cruise, P.L. (2006). *Handbook of Organizational Theory and Management: The Philosophical Approach*. Taylor and Francis.
- Lukitaningsih, Ambar, (2012). *Kontribusi Ilmu Manajemen dalam Pengembangan Customer Relationship Management (CRM)*. *Jurnal MAKSIPRENEUR*, 2(1), 20-39
- Olarewaju, A.D., George, O.J. (2014). *Management Theories and its Application in Organisations: The Nigerian Experience*. *The British Academy of Management (BAM) 2014 Conference Proceedings*, 1-18
- Rokhyati, Isnaeni. (2014). *Perkembangan Teori Manajemen dari Pemikiran Scientific Management hingga Era Modern Suatu Tinjauan Pustaka*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 15(2), 1-20
- Rusmini. (2017). *Psikologi Manajemen*. Jambi: Pusaka Jambi Suci, N.M. (2019). *The Evolution of Management Thought*. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 7-15
- Supeno, Eko. (2012). *Evolusi Pemikiran Manajemen: Sebuah Tinjauan Wren dan Bedeian*. *Jejaring Administrasi Publik*, 4(1), 54-62

## TENTANG PENULIS



**IKA PRATIWI, S.Pd., MM.**, lahir di Nganjuk, 6 November 1985 merupakan putra ke - 1 dari 2 bersaudara. Adalah putra dari pasangan Bapak Kemad Karno (alm) dan Ibu Salbiyah. Beragama Islam, kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Puri Serang Hijau Blok G3 No 6 RT. 06 RW. 15 Kelurahan Banjarsari Kec. Cipocok Jaya Kota Serang.

Menyelesaikan pendidikan dasar di SDN Sukoreko 1, lulus pada tahun 1997, pendidikan menengah pertama di SMPN 4 Nganjuk, lulus pada tahun 2000, pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMAN 1 Gondang Nganjuk. lulus pada tahun 2003, pendidikan S1 Sarjana Pendidikan Fisika, lulus tahun 2007, pendidikan S2 Magister Manajemen Universitas Bina Bangsa Banten, lulus pada tahun 2021. Saat ini berprofesi sebagai Dosen Tetap di Universitas Bina Bangsa dan juga menjabat sebagai Kepala Bidang Pendidikan di Yayasan Bina Bangsa Serang yang menaungi Sekolah Islam Terpadu (PAUD, SDIT, dan SMPIT Bina Bangsa).

email: [ikapratiwix0s@gmail.com](mailto:ikapratiwix0s@gmail.com)

# BAB

# 3

## MANAJEMEN DAN LINGKUNGANNYA

Setiap organisasi atau lembaga, baik itu organisasi bersekala makro maupun bersekala mikro membutuhkan interaksi dengan lingkungan dimanapun organisasi atau lembaga itu menetap. Organisasi akan menyesuaikan dengan lingkungan yang ada, ia akan mengalami perubahan-perubahan, akan terlihat dengan perubahan itu mana organisasi yang mampu bertahan dan mana organisasi yang tidak mampu bertahan. Hanya organisasi yang mampu beradaptasi dan mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungannya yang akan mampu bertahan hidup. Begitupun sebaliknya, jika organisasi tidak mampu beradaptasi dengan perubahan-perubahan lingkungan, maka sudah dapat dipastikan keberlangsungan organisasi tersebut akan hanya tinggal nama. Perlu di pahami bahwa lingkungan organisasi merupakan sebuah kekuatan yang memiliki pengaruh, baik secara langsung ataupun tidak langsung terhadap keberadaan organisasi.

Ada terma lingkungan yang penulis akan kemukakan di sini, yaitu Robbins dan Coutler (1999) bahwa lingkungan merujuk pada organisasi-organisasi atau kekuatan-kekuatan yang posisinya di luar organisasi tersebut yang secara kemampuan memberikan pengaruh pada kinerja organisasi tersebut. Dari sini maka beberapa penulis mengelompokkan lingkungan organisasi kepada dua jenis Internal dan Lingkungan Eksternal.

Kegiatan dalam manajemen suatu organisasi atau perusahaan tidak hanya memusatkan pada kegiatan di dalam lingkungan (intern) organisasi, tetapi juga memperhatikan pengaruh lingkungan luar (extern) organisasi. Seorang manajer

tambang pada umumnya terletak di daerah faktor produksi alamnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Amirullah, Budiyono Haris. 2004. Pengantar Manajemen, Yogyakarta; Penerbit Graha Ilmu.
- Handoko, Hani. 1998. Manajemen. Edisi Kedua, BPFE; Yogyakarta

## TENTANG PENULIS



Ubay Haki, adalah seorang dosen tetap di Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Bina Bangsa Banten, sebelum menjadi dosen tetap sempat mengajar di STKIP Banten, dari tahun 2011-2013, dan STIE Kalpataru, tahun 2012-2013. Ayah dua orang anak dari Najwa Aisyah Putri Haki dan Nazla Faza Ubaya Putri, pernah melanglang buana di dunia politik

dan sempat duduk di kursi Legislatif DPRD Kota Bandarlampung periode 2004-2009.

Keterlibatan dalam politik praktis semenjak lulus dari Fakultas Ushuluddin, IAIN Raden Intan Bandarlampung (sekarang UIN) tahun 1999, pernah kuliah S.2 di Universitas Bandarlampung (UBL) konsentrasi Manajemen SDM tahun 2006. Pria yang lahir di Pontang, Serang 10 Agustus 1974, kemudian melanjutkan S.2 nya di STIE-ISM Jakarta lulus tahun 2013.

Selain aktifitas keseharian sebagai dosen, ia juga aktif melakukan kajian-kajian di Korps Alumni Himpunan Mahasiswa Islam (KAHMI) Kabupaten Serang semenjak tahun 2010 sampai sekarang, dan juga ICMI Banten, serta Baznas Kota Serang, untuk mencurahkan gagasannya dosen ini juga aktif menulis di berbagai media cetak di Banten dan Lampung, dan menjadi penulis pada

buku “Banten Bangkit” penerbit Gong Publishing 2010. Juga menulis Essay dalam bentuk buku, dengan judul : Banten Dari Penambangan Pasir Sampai Dukun Sekong, KBM Indonesia, Jogjakarta 2019. Tanara dalam Antropologi dan Budaya, Rumah Cemerlang Indonesia 2021, dan Dari Surosowan ke Istana Tirtayasa; Sebuah Napak Tilas Sultan Ageng, Rumah Cemerlang Indonesia, 2022.

# BAB

# 4

# PERENCANAAN (PLANNING)

## A. Pengertian Perencanaan

Fungsi dalam manajemen dikenal dengan *planning, organizing, actuating, controlling (POAC)*. Perencanaan atau *planning* merupakan fungsi yang paling mendasar dalam manajemen. Artinya perencanaan merupakan kegiatan pertama yang harus dilakukan sebelum penerapan fungsi-fungsi manajemen yang lain. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), perencanaan merujuk pada proses, cara, merencanakan (merancangkan). Menurut George R. Terry, perencanaan adalah *planning is the selecting and relating of facts and the making and using of assumption regarding the future in the visualization and formulation of proposed activities believed necessary to achieve desired results* (perencanaan adalah pemilihan fakta-fakta dan usaha menghubungkan-hubungkan antara fakta yang satu dengan yang lain, kemudian membuat perkiraan dan peramalan tentang keadaan dan perumusan tindakan untuk masa yang akan datang yang sekiranya diperlukan untuk mencapai hasil yang dikehendaki).

Widodo menjelaskan perencanaan (*planning*) dalam fungsi manajemen merupakan langkah menetapkan tujuan mulai dari aktifitas, aktor yang mengeksekusi, dan cara/ teknik yang digunakan, diatur dalam proses ini. Kemudian menurut Krisnandi perencanaan dalam fungsi manajemen merupakan proses untuk mencapai tujuan dan sasaran yang ingin dicapai, yaitu dengan menerapkan tindakan-tindakan yang strategis. Jika disimpulkan, maka perencanaan dalam fungsi manajemen

## DAFTAR PUSTAKA

- Benowitz, E. A. (2013). *Cliffs Quick Review: Principles of Management*, New York: Hungry Minds, Inc.
- Certo, C. S., & Certo, S. T. (2019). *Modern Management: Concepts and Skills Fifteenth Edition*. Harlow: Pearson Education Limited.
- KBBI. (2023). *Arti kata perencanaan*. Retrieved from Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) online: <https://kbbi.web.id/perencanaan>.
- Krisnandi, H. Efendi, S., & Sugiono, E. (2019). *Pengantar Manajemen*. Jakarta Selatan: LPU-UNAS.
- Misra, R. (2015). *Principles of Management*. Ahmedabad: KMRO.
- Sadikin, A., Misra, I., & Hudin, M. S. (2020). *Pengantar Manajemen dan Bisnis*. Bantul: K-Media.
- Talibo, I. W. (2013). Fungsi Manajemen dalam Perencanaan Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Islam Iqra' IAIN Manado* 12 (1), 1-34.
- Terry, G. R. (2019). *Prinsip-prinsip Manajemen*. penerjemah: J. Smith D.F.M. Jakarta: Bumi Aksara.
- Widodo, T. (2017). *Manajemen Publik: Public Management*. Sleman: Deepublish.
- Wijaya, C., & Rifa'i, M. (2016). *Dasar-dasar Manajemen: Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien*. Medan: Perdana Publishing.

## TENTANG PENULIS



**Agus Ramdani.** S1. Fakultas Ekonomi UPN Veteran Jakarta, S2. Magister Manajemen Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma Jakarta. Pekerjaan: 2010 - sekarang sebagai Kepala Bidang Humas & Pemasaran RS. Sari Asih Serang. Aktivitas lainnya: 2018 - sekarang sebagai Dosen Pengajar Fakultas Ekonomi pada Universitas Bina Bangsa, Banten. 2023 - sekarang:

Konsultan Manajemen pada Klinik Utama Gandhi Medika, Serang &  
Klinik Mutiara Medical Center, Serang



# BAB

# 5

## PENGGORGANISASIAN

### A. Pengertian Organisasi

Organisasi berasal dari bahasa Yunani Organon, yang berarti “alat” (*tool*). Kata ini termasuk ke Bahasa Latin, menjadi *organizatio* dan kemudian ke Bahasa Perancis (abad ke-14) menjadi *Organization*.

Organisasi merupakan satu kesatuan yang utuh yang secara sadar dikoordinasikan secara sistematis dengan pembatasan ruang lingkup tertentu yang telah menjadi kesepakatan bersama untuk mencapai suatu tujuan bersama.

Beberapa orang yang terlibat dalam suatu organisasi akan selalu mempunyai keterkaitan antara satu dengan yang lain, secara terus menerus. Sekelompok orang ini akan terus melakukan adaptasi untuk menyesuaikan diri dengan tujuan-tujuan yang harus dicapai dalam organisasi.

Adanya organisasi bertujuan untuk mencapai sesuatu. “sesuatu” itu merupakan tujuan dan tujuan, biasanya tidak dicapai oleh individu-individu yang bekerja sendiri, atau jika mungkin hal tersebut dicapai secara lebih efisien melalui usaha kelompok.

Sistem terbuka mengutamakan adanya interaksi atau hubungan yang berkelanjutan dengan lingkungannya. Dengan demikian, sistem ini akan mencapai suatu tingkat dinamika tertentu atau keseimbangan yang dinamis. Sementara itu, sistem ini masih mempunyai kemampuan yang berkelanjutan untuk melangsungkan kerja dan melakukan transformasi ke pihak lain. Organisasi dipandang sebagai hal yang dinamis yang senantiasa berubah, bukannya sebagai mesin yang gerak operasinya ajek, rutin, dan statis.

Bahan-bahan masukan yang berasal dari lingkungan, diterima oleh organisasi. Kemudian organisasi tersebut memproses sebagai salah satu kegiatannya untuk mencapai tujuan organisasi. Hasil pemrosesan ini dikirim dan diterima oleh lingkungan baik berupa barang atau jasa pelayanan. Dan akhirnya masyarakat dapat merasakan kerja organisasi sebagai unsur lingkungan organisasi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ariyanto (2011), *Teori Organisasi dan Administrasi*, Jakarta; Salemba Humanika
- Badrudin, Dr, M.Ag (2013), *Dasar-Dasar Manajemen*, Bandung, Alfabeta
- Fithriyyah, Mustiqowati Ummul (2021) *Dasar-Dasar Teori Organisasi*.  
Jakarta: Irdev
- Hasibuan, H. Malayu S.P (2006), *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah* Jakarta Bumi Aksara.
- Kusdi (2009) *Teori Organisasi dan Administrasi*.  
Jakarta: Salemba Humanika.
- Ritzer, George (2002), *Sosiologi Ilmu Pengetahuan Berparadigma Ganda*. PT.RadjaGrafindo
- Stephen P. Robbins (1994) *Teori Organisasi. Struktur, Desain & Aplikasi*. Jakarta: Arcan

Thoha, Miftah (2010), *Ilmu Administrasi Publik Kontemporer*, diterbitkan oleh Kencana Prenada Media Group

Weber, Max, 1946, *Essays in Sociology*, diterjemahkan oleh Noorkholis menjadi *Sosiologi*, diterbitkan oleh Pustaka Pelajar, 2006.

Winardi, Prof, Dr, SE, (2009), *Manajemen Perilaku Organisasi*, Edisi Revisi, Kencana Prenada Media Group.

Wirawan, Prof. Dr. I. B (2002), *Teori-Teori Sosial Dalam Tiga Paradigma; Fakta Sosial, Definisi Sosial & Perilaku Sosial*. Kencana Prenada Group

## TENTANG PENULIS



Anis Novitasari SM.,MM

Lahir di Tangerang pada tanggal 12 November 1991. Putri pertama dari ayah Alm. Heru Sugianto dan Ibu Wagiyati. Menyelesaikan Sarjana di Universitas Bina Bangsa (UNIBA) Serang, Banten pada tahun 2015 dan Magister Manajemen di Universitas Mercubuana (UMB) pada tahun 2019.

Seorang istri dari Bpk Sujilan yang mempunyai hobby Menyanyi, Membaca & Traveling. Dosen Tetap pada Universitas Bina Bangsa Serang, Banten. Selain aktif mengajar, penulis juga bekerja di perusahaan PT. CBA Chemical Industry sebagai Supervisor Warehouse Finished Goods. Motto hidup penulis adalah keyakinan diri dan kerja keras akan selalu membuatmu sukses, jangan takut dengan kegagalan, belajarlah darinya dan mulai lagi, tidak ada hal yang sia-sia dalam belajar karena ilmu akan bermanfaat pada waktunya.

# BAB

# 6

## PERILAKU INDIVIDU DALAM ORGANISASI

### A. Pendahuluan

Memahami manusia perlu dilakukan untuk melihat karakter personal. Pada dasarnya setiap manusia itu memiliki keunikan masing-masing, memiliki karakter yang berbeda yang dibentuk oleh lingkungan, pengalaman, pendidikan dan lain-lain. Karakter-karakter tersebutlah yang muncul dalam perilaku individu (Fahmi et al., 2023). Perilaku individu adalah suatu reaksi yang dimiliki oleh seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat, dirasa dan dipahami untuk selanjutnya terbentuk dalam perbuatan dan sikap. Penilaian perilaku dapat dicermati melalui berbagai pendekatan, seperti pengamatan yang detail, evaluasi, serangkaian tes tertentu, dll.

Pemahaman atas perilaku individu sangatlah penting, dengan memahami perilaku individu yang lain, seperti rekan kerja, atasan, bawahan, baik di lingkungan organisasi maupun di lingkungan masyarakat umum maka kita akan dapat berfikir, bersikap dan bertindak dengan tepat, sehingga komunikasi akan berlangsung secara efektif dan efisien. Dengan begitu maka tujuan organisasi akan dapat tercapai. Perilaku individu adalah elemen penting bagi organisasi, sehingga penting untuk dapat memahami perilaku individu. Manajer seharusnya mampu memahami perilaku bawahannya, demikian juga sebaliknya. Dengan memahami perilaku individu maka anda dapat memahami alasan dari tindakan yang dilakukan seseorang. Mengenali perilaku individu juga dapat menghindari kesalahan pemahaman dalam berkomunikasi. Selain itu

- g. Kepuasan kerja, kepuasan kerja mempengaruhi produktifitas atau kinerja karyawan, semakin puas individu tersebut dalam bekerja maka akan betah berada dalam organisasi, dan bila individu tidak puas maka akan mempengaruhi kinerjanya, seperti berhenti kerja atau selalu terlambat datang.
- h. Stress, stress dapat mengakibatkan tidak sinkronnya mental dan fisik individu, yang bisa menyebabkan menjadi tidak produktif individu tersebut dalam organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Sudiro. (2018). *Perilaku Organisasi* (Restu Damayanti, Ed.). Bumi Aksara.
- Agustina Risambessy, & et all. (2023). *Perilaku Organisasi (Digitalisasi SDM)*. CV Media Sains Indonesia.
- Fahmi, A., Yunus Hidayatullah, T., Tarbiyah, F. I., Keguruan, D., Sumatera, U., & Medan, U. (2023). PERILAKU INDIVIDU DALAM ORGANISASI PENDIDIKAN. *Algebra: Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Sains*, 3(1). <https://doi.org/10.58432/ALGEBRA.V3I1.746>
- Gardner, H. (1983). *Frames of Mind: A Theory of Multiple Intelligences*. Basic Books.
- Ivancevich, J. (2007). *Perilaku & Manajemen Organisasi*. Erlangga.
- Kreitner Robert, & Angelo Kinicki. (2003). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Salemba Empat.
- Kudussamah, K. (2020). Dasar-Dasar Perilaku Individual Dalam Perilaku Organisasi Di Era Digital. *Jurnal Literasiologi*, 4(1). <https://doi.org/10.47783/LITERASIOLOGI.V4I1.128>
- Robbins, & Stephen, P. (2006). *Perilaku Organisasi*. PT. Prehalindo.
- Stephen P. Robbins, & Timothy A. Judge. (2015). *Perilaku organisasi. Edisi ke-16 / Stephen P. Robbins; Timothy A. Judge* (Salemba Empat, Ed.; 16th ed.).

Tinggi, S., Ekonomi, I., & Manggala, W. (2013). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Individu dalam Organisasi. *Jurnal Ilmiah Aset*, 15(1), 33–41. <https://journal.widyamanggala.ac.id/index.php/jurnalaset/article/view/103>

## TENTANG PENULIS



Hj. Fidziah, SE., MM., lahir di Banda Aceh, 20 Desember 1971. Merupakan Dosen tetap Program Studi Manajemen pada Universitas Bina Bangsa. Selain menjadi dosen penulis juga saat ini aktif sebagai Ketua Yayasan Pendidikan Al-Zahira Banten, PP (Pengajar Praktek) Program Guru Penggerak Kemdikbudristek, Pengurus Ikatan Cendekiawan Muslim (ICMI) Orwil Banten, Pengurus Majelis Ulama Indonesia (MUI) Kota Serang. Penulis juga aktif menulis diberbagai jurnal ilmiah terakreditasi. Penulis juga aktif menjadi narasumber di berbagai pertemuan dan kegiatan yang bertema kepemimpinan, Pendidikan, kewirausahaan dan keagamaan dalam kegiatan kemasyarakatan. Email: [fidziah213@gmail.com](mailto:fidziah213@gmail.com)

# BAB

# 7

## PERSPEKTIF ARTIFICIAL INTELIGENT DALAM MSDM KONTEMPORER

### A. Latar belakang

Sebagai hasil dari perluasan ekonomi pengetahuan yang cepat, hambatan untuk transmisi informasi telah dipatahkan, dan ide serta metode bisnis baru telah diperkenalkan pada saat yang bersamaan (Yang, 2022). Selain itu, cara berpikir para pemilik perusahaan telah bergeser, yang telah meningkatkan kesadaran mereka akan pentingnya sumber daya manusia (Suseno, 2017 dan Palos-sanchez, et al. 2022).

Oswald (2022) juga telah memberikan bukti melalui operasi bisnis aktual bahwa setiap generasi sumber daya manusia memainkan peran penting dalam kemajuan produksi dan memastikan pelaksanaan strategi bisnis yang dirumuskan untuk organisasi. Manajemen sumber daya manusia dihadapkan dengan semakin banyak masalah sebagai akibat dari kemajuan masyarakat yang tak henti-hentinya Pereira (2023).

Hal ini termasuk juga kesulitan yang ditimbulkan oleh diversifikasi struktural dan diversifikasi persaingan (Suseno, 2021). Sebagaimana diungkapkan oleh Giudice (2022) bahwa pada era ekonomi informasi ini, ide-ide manajemen barat yang canggih memiliki dampak signifikan pada sistem pengetahuan manajemen konvensional, dan signifikansi sumber daya manusia organisasi telah menghasilkan peningkatan penekanan pada peran yang dimainkan sumber daya manusia dalam manajemen. Argumen ini mendukung semakin tuntutan untuk segera menerapkan strategi inovatif.

undang-undang hak sumber daya manusia (SDM) untuk mengontrol interaksi antara pengusaha dan karyawan mengarah pada pengembangan fungsi HRM dalam organisasi. Akibatnya, fokus tradisional awal adalah pada hubungan tenaga kerja dan pengelolaan sumber daya manusia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Crowley, Frank & Bourke, Jane . (2017). [The Influence Of Human Resource Management Systems On Innovation: Evidence From Irish Manufacturing And Service Firms](#), *International Journal of Innovation Management (ijim)*, World Scientific Publishing Co. Pte. Ltd., vol. 21(01), pages 1-28.
- Coetzee, M. (2019). Thriving in Digital Workspaces: Emerging Issues for Research and Practice. *Thriving in Digital Workspaces: Emerging Issues for Research and Practice*, 1-411, <https://doi.org/10.1007/978-3-030-24463-7>
- França, T & Jacob Fernandes (2023). Artificial intelligence applied to potential assessment and talent identification in an organisational context. *Heliyon*, 9(4), ISSN 2405-8440, <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e14694>.
- Guest, D.E. (2017). *Human resource management and employee well-being: towards a new analytic framework*. *Human Resource Management Journal*, 27, 22-38.
- Holland, P. (2019). Contemporary HRM Issues in the 21st Century. *Contemporary HRM Issues in the 21st Century*, 1-216.
- Illahi, ALNO; Suseno, BD; Suadina, U. (2023). The Effect of Emotional Intelligence, Self-efficacy, and Team Cohesion on the Performance of Teachers at Serang Regency Private Elementary School, *MIX: Management Scientific Journal* , Vol. 12, No. 1 pp. 116, DOI: [http://dx.doi.org/10.22441/jurnal\\_mix.2023.v13i1.008](http://dx.doi.org/10.22441/jurnal_mix.2023.v13i1.008).
- Langer, M. (2023). Introducing a multi-stakeholder perspective on opacity, transparency and strategies to reduce opacity in algorithm-based human resource management. *Human*



*Resource Management Review*, 33(1), ISSN 1053-4822,  
<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100881>

- Majumder S, Aghayi E, Noferesti M, Memarzadeh-Tehran H, Mondal T, Pang Z, Deen MJ. Smart Homes for Elderly Healthcare-Recent Advances and Research Challenges. *Sensors (Basel)*. 2017 Oct 31;17(11):2496. doi: 10.3390/s17112496. PMID: 29088123; PMCID: PMC5712846.
- Mirta Diaz-Fernandez, Mar Bornay-Barrachina, Alvaro Lopez-Cabrales .(2017). HRM practices and innovation performance: a panel-data approach, *International Journal of Manpower*, Vol. 38 Issue: 3, pp.354-372, doi: 10.1108/IJM-02-2015-0028.
- Mahpudin, T; Suseno, BD. (2022). The Change Management of the Foam Manufacturing During the Covid-19 Pandemic: Case Study, *International Journal of Business and Management Review*, Vol.10, No.3, pp.51-70.
- Nankervis, A.R. (2023). Capabilities and competencies for digitised human resource management: perspectives from Australian HR professionals. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 61(1), 232-251, ISSN 1038-4111, <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12354>,
- Oswald, F.L. (2020). Big Data in Industrial-Organizational Psychology and Human Resource Management: Forward Progress for Organizational Research and Practice. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 505-533, ISSN 2327-0608, <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104553>.
- Palos-Sánchez, , P.R. P. Baena-Luna, A. Badicu & J.C. Infante-Moro (2022). Artificial Intelligence and Human Resources Management: A Bibliometric Analysis, *Applied Artificial Intelligence*, 36:1, 2145631, DOI: 10.1080/08839514.2022.2145631.
- Putra, F; Suseno, BD. (2022). Industrial Revolution 4.0 as a Strategic Issue of Higher Education, *International Journal of Scientific*

Research and Management (IJSRM), Vol. 10, No. 2, pp. 3045-3051.

- Pereira, V. (2023). A systematic literature review on the impact of artificial intelligence on workplace outcomes: A multi-process perspective. *Human Resource Management Review*, 33(1), ISSN 1053-4822, <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100857>.
- Rothenberg, S., Hull, C. E., & Tang, Z. (2017). The Impact of Human Resource Management on Corporate Social Performance Strengths and Concerns. *Business & Society*, 56(3), 391–418. <https://doi.org/10.1177/0007650315586594>
- Radonjić, A. (2022). Artificial intelligence and HRM: HR managers' perspective on decisiveness and challenges. *European Management Journal*, ISSN 0263-2373, <https://doi.org/10.1016/j.emj.2022.07.001>
- Suseno, BD. (2017). *Bisnis Internasional dan Aplikasi Ekspor dan Impor*, In Media, Jakarta, ISBN: 978-602-6469-61-8.
- Suseno, BD /Editor. (2021). *Model Penyusunan Rencana Strategis Organisasi Pendidikan, Berbasis Riset*, Penerbit Chandra Semesta, ISBN: 978-623-9620-59-2
- Suseno, Bambang Dwi; Yuniawan, Ahyar; Dwiatmadja, Christiantiu. (2019). The Model of Capability of Governance In Family Business: Empirical Study In Bus Transportation Industry In Jakarta, Indonesia, *Journal Economic Cooperation and Development*, 40, 2, pp. 25-58.
- Suseno, B. D. (2019). The strength of justified knowledge sharing on good manufacturing practices: Empirical evidence on food beverage joint venture company of Japan – Indonesia. *Quality - Access to Success* Vol. 20 (170), 130-135
- Suseno, BD & Dwiatmadja, C . (2016). [Technology transfer motive of managers in Eastern Asia: empirical results from manufacture industry in Banten province](#), Indonesia, *Problems and perspectives in management*, 14, Iss. 2, 36-45.

- Santana, M. (2022). Competencies for the artificial intelligence age: visualisation of the state of the art and future perspectives. *Review of Managerial Science*, ISSN 1863-6683, <https://doi.org/10.1007/s11846-022-00613-w>
- Suseno, BD. (2019). The Citizenship Engagement Quality Of Student In ASEAN: Will It Be Able To Realize Sustainable Economic Community Performance In The Future, *International Conference on Democratisation in Southeast Asia (ICDeSA 2019, Advances in Social Science, Education and Humanities Research)*, Atlantis Press.
- Suseno, BD., Sari, S., Maksum, A., & Fatoni, M. (2022). The Influence of Business Competitiveness on Relocation Decisions. *JEJAK*, 15(2), 273-282. doi:<https://doi.org/10.15294/jejak.v15i2.32379>.
- Tortia, E.C. (2022). A Human Growth Perspective on Sustainable HRM Practices, Worker Well-Being and Organizational Performance. *Sustainability (Switzerland)*, 14(17), ISSN 2071-1050, <https://doi.org/10.3390/su141711064>
- Xiang, H. (2023). Sustainable Development of Employee Lifecycle Management in the Age of Global Challenges: Evidence from China, Russia, and Indonesia. *Sustainability (Switzerland)*, 15(6), ISSN 2071-1050, <https://doi.org/10.3390/su15064987>.
- Wang, T. (2020). Research and application of practice teaching reform of HRM major under the background of AI. *Proceedings - 2020 International Conference on Big Data and Informatization Education, ICBDIE 2020*, 314-316, <https://doi.org/10.1109/ICBDIE50010.2020.00079>
- Yang Yang (2022). Artificial intelligence-based organizational human resource management and operation system, *Front. Psychol., Sec. Organizational Psychology*, Volume 13 - 2022 | <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.962291>

## TENTANG PENULIS



**Bambang Dwi Suseno**, lahir di Jakarta dan lulus S3 dari Program Doktor Ilmu Manajemen - Universitas Diponegoro, Semarang. Saat ini sebagai Wakil Rektor bidang: Akademik, Mutu Inovasi & P2M, Universitas Bina Bangsa di Kota Serang. Bambang aktif sebagai anggota ASEAN Muslim Community Association. Ia tercatat aktif berjejaring sesama dosen di beberapa

universitas di ASEAN, sebagai member of ASEAN Lecturer Community (ALC) sejak tahun 2021.

Pada tahun 2018 menjadi konsultan jangka pendek bidang Skill Development Center, kerjasama Bappenas RI dengan Pemerintah Negara Bagian Queensland-Australia.

Bambang meminati riset berkaitan dengan Family Firm, HRM, Knowledge Management & Innovation, Creativity Management dan Tourism. Hibah riset dari kementerian: Penelitian Disertasi Doktor (2017), INSINAS Kemenristekdikti-BRIN (tahun 2020 dan 2021), Penelitian Dasar Kompetisi Nasional Kemendikbud-Ristek (2022).

Ia juga aktif mendesiminasikan hasil risetnya dengan menulis artikel pada jurnal terindeks Sinta 2 dan jurnal internasional bereputasi terindeks Scopus, Buku ajar, Buku Refrensi, Monograf, Book Chapter dan artikel populer di media masa. Bambang sejak tahun 2019 sd. Sekarang sebagai anggota Majelis Pertimbangan Kelitbangan Pem-Kot Serang. Ia beberapa kali ditunjuk sebagai anggota panitia seleksi Pejabat Tinggi Pratama di Pem-Kota Serang dan Pem-Provinsi Banten, disamping sebagai counterpart pada beberapa penyusunan naskah akademik dan naskah urgensi di bidang pendirian BUMD penjaminan, Perda Pengelolaan Zakat, Penanganan Stunting, Pemekaran Daerah Otonomi Baru, dan pendirian BUMD Agrobisnis. Ia sejak tahun 2012 pengurus ISEI Banten. Bambang juga tercatat sebagai anggota

pengurus ICMI Banten. Pada kepengurusan Aliansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Swasta (AFEBSI) menjabat sebagai Dewan Pembina untuk masa bakti 2021-2025.

Sejak tahun 2023, LPPM Universitas Terbuka (UT) menunjuknya sebagai tim reviewer keilmuan. Ia aktif dalam kegiatan kemasyarakatan di lingkungan tempat tinggalnya, sebagai bendahara DKM Al-Ikhlas Mandala Citra sejak tahun 2001 hingga kini.

Scopus ID : 57189702987; Web of Science Researcher ID: AFH-0560-2022; Publon ID: 3513670; Orchid ID: <https://orcid.org/0000-0002-0724-7773>; Email: pascasarjana230@gmail.com

# BAB 8

## PENGARAHAN (*DIRECTING*)

### A. Pengertian Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen dan kepemimpinan yang berperan dalam mengarahkan dan memotivasi individu atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks ini, pengarahan mencakup pengaturan dan penyalarsan aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh para anggota tim atau karyawan agar sejalan dengan visi, misi, dan tujuan organisasi.

Setelah struktur organisasi ditetapkan, orang-orangnya ditentukan. Langkah selanjutnya adalah membuat bagaimana orang-orang tersebut bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Manajer perlu “mengarahkan” orang-orang tersebut. Lebih spesifik lagi pengarahan meliputi kegiatan memberi pengarahan (*directing*), memengaruhi orang lain (*influencing*), dan memotivasi orang tersebut untuk bekerja (*motivating*). Pengarahan biasanya dikatakan sebagai kegiatan manajemen yang paling menantang dan paling penting karena langsung berhadapan dengan manusia (Hanafi, 2015). Lebih lanjut dijelaskan bagaimana membuat orang lain bekerja untuk tujuan organisasi merupakan pekerjaan yang tidak mudah. Manajer harus mampu menciptakan suasana (atmosfer) yang bisa mendorong orang untuk bekerja. Cara yang dipakai mungkin sangat berlainan dari satu organisasi ke organisasi lain. Microsoft, perusahaan pembuat perangkat lunak (*software*) di Amerika Serikat, membuat suasana kerja yang sangat longgar. Karyawan yang terdiri atas para programmer tidak mempunyai jam kerja tertentu. Mereka dapat masuk dan keluar kapan saja dan biasanya justru keluar kantor malam hari. Mereka tidak

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Zanni (2008). Manajemen Dalam Sosial Masyarakat. Jurnal Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Vol.3, No.1 (2008).
- Firmansyah, Anang dan Mahardhika, Budi W. (2018). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Hanafi, Mamduh. 2015. □ EKMA4116/MODUL 1. Konsep Dasar dan Perkembangan Teori Manajemen. <https://pustaka.ut.ac.id/>
- Handoko, T., Hani. (2009). Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia. Penerbit BPFE, Cetakan ke-17, Yogyakarta
- Herujito, Yayat M.. 2001. Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta: Grasindo.
- Hilal Mahmud, Mohamad Ilham Hilal, Asmaul Khusna. 2021. Manajemen (Management Fundamentals). Penerbit Aksara Timur Jl. Makkarani Kompleks Green Riyousa Blok E No. 12 A Gowa Sulawesi Selatan.
- Ismainar, Hetty. 2015. Administrasi Kesehatan Masyarakat. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Rohman, Abdul. 2-17. Dasar-Dasar Manajemen. Inteligencia Media. Anggota IKAPI. Malang, Indonesia.
- Sadikin, A., Misra, I, Hudin, M.S. (2020). Pengantar Manajemen dan Bisnis. Yogyakarta: K-Media.
- Stephen P. Robbins dan Mary Coulter. (2021) Edisi Terbaru). Management. Penerbit: Pearson
- Sukwiyaty, dkk. 2016. Ekonomi. Yogyakarta: Yudhistira.
- Usman, Husaini. 2008. Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.

## TENTANG PENULIS



### **ANDI HASRYNINGSIH ASFAR.**

Penulis adalah Dosen Tetap Universitas Bina Bangsa (UNIBA) Banten sejak tahun 2014, saat ini sebagai Kepala Sekertariat Rektorat Universitas Bina Bangsa, dan sudah mendapatkan sertifikasi dosen pada tahun 2016.

Buku yang pernah ditulis dan diterbitkan adalah Ekonomi Internasional (Terbit Mei 2021), Tekhnopreneurship : Solusi

Kesejahteraan Banten (Book Chapter) (Terbit Oktober 2019), Reduksi Buta Aksara (Terbit September 2022), Olah Potensi Limbah Kulit Kacang Tanah Kombinasi Sekam Padi (Terbit Mei 2022), Pengembangan Inovasi Produk (Terbit Oktober 2022).

Keikutsertaan penulis dalam organisasi profesi, diantaranya Pengurus Ikatan Dosen Republik Inonesia (IDRI) Provinsi Banten, dan Anggota Asosiasi Dosen Indonesia (ADI), Email aktif; [andihasyningi@gmail.com](mailto:andihasyningi@gmail.com)



# BAB |

# 9 | MOTIVASI

## A. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan atau perilaku tertentu. Kekuatan ini disebut motif atau "driving force" yang memotivasi manusia untuk bertindak demi mencapai tujuan yang diinginkan. Dorongan atau gerak jiwa juga merupakan bagian dari motivasi yang memengaruhi perilaku seseorang. Jadi, motivasi dan dorongan saling terkait dan memainkan peran penting dalam memotivasi orang untuk bertindak. Menurut Reeve, (2018), menjelaskan bahwa motivasi meliputi berbagai aspek dalam perilaku manusia yang dapat memotivasi atau menghambat seseorang untuk bertindak. Dalam konteks ini, motivasi adalah faktor yang memengaruhi keputusan seseorang untuk bertindak atau tidak bertindak. Oleh karena itu, memahami motivasi sangat penting dalam mengelola perilaku manusia baik dalam kehidupan pribadi maupun profesional.

Motivasi dapat dijelaskan sebagai dorongan yang memotivasi seseorang untuk bertindak dan berperilaku. Dalam konteks kehidupan sehari-hari, motivasi diartikan sebagai proses yang memberikan dorongan atau rangsangan bagi karyawan agar mereka merasa termotivasi untuk bekerja dengan semangat dan tanpa merasa terbebani. Hal ini sesuai dengan pendapat Saydam (2000) yang menyatakan bahwa motivasi dapat memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan dalam bekerja. Menurut Usman, (2013) Motivasi ialah dorongan yang dimiliki seseorang untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif

mencakup hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan. Kebutuhan akan penghargaan diri mencakup pengakuan atas prestasi kerja. Sedangkan kebutuhan perwujudan diri mencakup kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Adapun indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan, adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisik, adalah salah satu indikator motivasi kerja karyawan yang berkaitan dengan kebutuhan dasar tubuh seperti makanan, minuman, istirahat, dan kesehatan. Jika kebutuhan fisik karyawan terpenuhi, maka mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan produktif.
2. Kebutuhan rasa aman, adalah salah satu indikator motivasi kerja karyawan yang penting. Karyawan yang merasa aman dalam lingkungan kerja akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan mencapai tujuan perusahaan.
3. Kebutuhan sosial, adalah salah satu indikator motivasi kerja karyawan yang penting. Karyawan yang merasa diakui dan dihargai oleh rekan kerja dan atasan, serta memiliki hubungan yang baik dengan mereka, cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Kebutuhan sosial juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
4. Kebutuhan akan harga diri, adalah salah satu indikator motivasi kerja karyawan yang penting. Karyawan yang merasa dihargai dan diakui oleh atasan dan rekan kerja akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan mencapai hasil yang lebih baik.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Hamzah, A. (2017). *Teori Motivasi Dan Pengukurannya (Analisis di bidang pendidikan)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Reeve, J. (2018). *Understanding motivation and emotion*. John Wiley & Sons.

- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Saydam, M. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Usman, M. U. (2013). *Motivasi: Teori, penelitian, dan aplikasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

## TENTANG PENULIS



**Tabroni.** Penulis lahir di Bangka, yang terletak di Provinsi Bangka Belitung (BABEL) pada tanggal 8 Januari 1966. Saat ini penulis tinggal di Komplek Green Serang Madani, Kota Serang, Provinsi Banten. Setelah menyelesaikan pendidikan D3 di Politeknik Mekanik Swiss (PMS) yang sekarang menjadi Politeknik Manufaktur (POLMAN), penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 Jurusan Teknik Industri di Universitas Kebangsaan, Kemudian menempuh pendidikan jenjang S2 Jurusan Manajemen Pemasaran di Universitas Pasundan, Profesi saat ini sebagai Dosen di Universitas Bina Bangsa (UNIBA), dengan jabatan fungsional Lektor. Beberapa mata kuliah yang pernah di ajarkan antara Ekonomika, Kewirausahaan, Riset Operasional, Metodologi Penelitian, Ekonomi Teknik, Manajemen Strategi, Manajemen Sumber Daya Manusia, Digital Marketing dll. Penulis juga pernah menjabat sebagai Kepala Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) pada Institusi yang sama.

Selain sebagai dosen penulis juga berprofesi sebagai Pendamping Kewirausahaan (bersertifikat BNSP) untuk Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) di Provinsi Banten, dan juga menjadi pemateri pada seminar-seminar Digital Marketing dan Strategi Pengembangan Usaha yang diadakan untuk peningkatan kemampuan dan kelangsungan usaha UMKM di wilayah provinsi Banten

Menulis Buku adalah kegiatan rutin penulis di samping kegiatan sebagai dosen dan kegiatan lainnya. Buku yang di hasilkan berupa buku ajar maupun buku referensi, dan beberapa dari buku tersebut sudah di terbitkan melalui penerbit profesional anggota IKAPI.

# BAB 10

## MANAJEMEN KONFLIK

### A. Definisi Konflik dan Manajemen Konflik

Asumsi orang mengenai konflik akan mempengaruhi gaya manajemen konflik orang ketika menghadapi situasi konflik. Apabila orang tersebut menjabat posisi kepemimpinan atau jabatan manajerial, maka hal itu akan mempengaruhi gaya kepemimpinannya dan gaya manajemennya.

Konflik dapat didefinisikan sebagai peristiwa sosial yang mengandung penentangan atau ketidaksetujuan (Lestari, 2012). Thomas (dalam Lestari, 2012) mendefinisikan konflik sebagai proses yang bermula saat salah satu pihak menganggap pihak lain menggagalkan atau berupaya menggagalkan kepentingannya. Situasi konflik dapat diketahui berdasarkan munculnya anggapan tentang ketidakcocokan tujuan dan upaya untuk mengontrol pilihan satu sama lain, yang membangkitkan perasaan dan perilaku untuk saling menentang.

Erikson (dalam Lestari, 2012) kemudian menjelaskan bahwa konflik terjadi dalam tiga level. Level pertama konflik yang terjadi ketika kepribadian anak atau individu berhadapan dengan tuntutan orangtua atau masyarakat. Level kedua adalah konflik terjadi di dalam diri individu, misalnya antara percaya dan tidak percaya. Level ketiga adalah konflik yang terjadi dalam menentukan cara beradaptasi.

Secara khusus konflik adalah: 1) suatu kondisi tanpa adanya keharmonisan; 2) suatu kondisi dimana terjadi suatu pertentangan; 3) suatu kondisi dimana tidak ada kesepakatan;

kenyamanan bisa bekerja secara penuh. Ditambah lagi dari ruang lingkup kerja juga lebih optimal. Dengan cara yang bijak dan bersikap tidak berat sebelah seorang manajer harus dapat mengambil keputusan terbaik untuk menyelesaikan konflik baik konflik internal ataupun konflik eksternal. Penyelesaian konflik yang tidak ada jalan keluarnya dan telah dilakukan mediasi antar pihak manajemen dengan karyawan ataupun dengan pihak eksternal maka harus dijadikan satu pelajaran tertentu dan harus ditulisi hal apa sajakah penyebabnya sehingga jalan keluar atau solusi tidak dapat ditemukan untuk menyelesaikan konflik tersebut.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Davidoff, L. (1991). *Psikologi Suatu Pengantar*. Jilid 2. Alih Bahasa. Marijuniaty. Jakarta: Erlangga.
- Devito, Joseph. (1997). *Komunikasi Antarmanusia*. Jakarta: Professional Books.
- Lestari, Sri. (2012). *Psikologi Keluarga: Penanaman Nilai dan Penanganan Konflik Dalam Keluarga*. Jakarta: Kencana.
- Moore, H. Frazier. (2004). *Humas (Membangun Citra dengan Komunikasi)*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, P. Stephen. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Diterjemahkan oleh Halida dan Dewi Sartika. Jakarta: Erlangga.
- Thontowi, Ahmad. (2001). *Manajemen Konflik*. Palembang: Widyaiswara Madya.
- Winardi. (2003). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Wirawan. (2010). *Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Humanika.

## TENTANG PENULIS



**ENCEP SAEFULLAH.** Penulis adalah Dosen Tetap Universitas Bina Bangsa (UNIBA) Banten sejak tahun 2015, saat ini sebagai Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB), dan sudah mendapatkan sertifikasi dosen pada tahun 2017. Jabatan fungsional penulis saat ini adalah Lektor (300)/Golongan Ruang III/d. Penulis juga

Advokat/Pengacara/Konsultan Hukum dan Managing Partners ESP Law Firm dan LBH Nurani Untuk Negeri.

Penulis sudah lulus Ujian Kompetensi Penulisan Buku non Fiksi tahun 2019 yang diselenggarakan IKAPI Banten dan BNSP, *Certified Human Resources Analyst (C.HRA)*, *Certified Professional Human Resources Management (C.PHRM)*, *Certified Basic Human Capital Management (C.BHCM)*, *Certified Human Capital Business Partner (C.HCBP)*, *Basic Human Resource Business Partner (BHRBP)* dan *Basic Human Resource Management (BHRM)*. Buku yang pernah ditulis dan diterbitkan adalah *Hukum Ekonomi* (Terbit Mei 2019), *Hukum Internasional, Antara Teori dan History* (Terbit November 2019), *Dosen: Idealisme, Profesionalisme dan Humanisme?* (Terbit Januari 2020), *Pengabdian Kepada Masyarakat, Analisis dan Implementasi* (Terbit Agustus 2020), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Book Chapter Nasional)* (Terbit Juli 2021), *47 Hari Mengabdikan di Desa Kamurang (Book Chapter)* (Terbit Agustus 2021), *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Terbit Januari 2022), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Book Chapter Nasional)* (Terbit Mei 2022), *Buku Ajar Hukum Bisnis* (Terbit Juni 2022), *Monograf Ekowisata Desa Lontar: Kajian Potensi dan Strategi Pengembangan* (Terbit Juli 2022), *Mimpi dan Asa Diujung Desa* (Terbit Agustus 2022), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Era Transformasi Digital)* (Terbit September 2022), *Manajemen Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM)* (Terbit Oktober 2022), *Buku Ajar Pengantar Manajemen* (Terbit Januari

2023), Percepatan Penurunan Stunting (Terbit Mei 2023), Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Strategi (Terbit Mei 2023) dan sudah mendapatkan Hak Cipta atas penulisan buku-buku tersebut.

Penulis sudah pernah lolos Hibah Pendanaan Kemendikbudristek skema Penelitian Dosen Pemula (PDP), Penelitian Fundamental Reguler (PFR), Program Kemitraan Masyarakat (PKM) dan Program Kemitraan Masyarakat Stimulus (PKMS). Keikutsertaan penulis dalam organisasi profesi, diantaranya Anggota pendiri Perkumpulan Dosen Manajemen Indonesia (PDMI), Anggota Asosiasi Dosen Indonesia (ADI), Anggota Ikatan Sarjana Ekonomi Indonesia (ISEI), Anggota Ikatan Dosen Republik Indonesia (IDRI), Anggota Perhimpunan Advokat Indonesia (PERADI) dan Anggota Ikatan Advokat Indonesia (IKADIN). Email aktif; [encepsaefullah82@gmail.com](mailto:encepsaefullah82@gmail.com), [encepsaefullah80@yahoo.com](mailto:encepsaefullah80@yahoo.com), [encep.saefullah@binabangsa.ac.id](mailto:encep.saefullah@binabangsa.ac.id).



# BAB

# 11

# PENGENDALIAN

## A. Konsep Dasar Pengendalian Manajemen

Pengendalian manajemen merupakan sebuah keharusan dalam suatu organisasi agar goal atau tujuan organisasi tersebut tercapai. Salah satu pandangan berargumentasi bahwa sistem pengendalian manajemen harus sesuai dengan strategi perusahaan. Suatu organisasi harus dapat dikendalikan dengan adanya perangkat-perangkat pada tempatnya untuk memastikan bahwa tujuan strategisnya dapat tercapai. Dalam suatu Sistem Pengendalian, terdapat empat Elemen Pengendalian, yang terdiri dari:

1. Detektor (sensor), yakni upaya pencarian informasi untuk mengidentifikasi aktifitas-aktifitas yang terjadi dalam proses yang sedang dikendalikan.
2. Assesor/Selektor, yakni yang bertugas untuk membandingkan antara peristiwa yang aktual dengan beberapa standar atau ekspektasi-ekspektasi yang semestinya terjadi atau hal-hal yang diharapkan terjadi.
3. Effektor, yakni perubahan perilaku jika pihak assessor mengindikasikan kebutuhan untuk melakukan sebuah tindakan perubahan tersebut, yang tentunya perubahannya adalah kearah perbaikan.
4. Jaringan Komunikasi/komunikator, yakni sosialisasi atau tindakan atas kebijakan-kebijakan dalam suatu pengendalian, seperti meneruskan informasi-informasi dari detektor ke assessor dan dari assessor ke effector.

tiap pusat pertanggung jawaban dan untuk organisasi secara keseluruhan.

3. Operasi dan pengukuran

Yaitu proses menjalankan program dan anggaran serta membandingkan antara data sesungguhnya dengan anggaran.

4. Pelaporan dan Analisis

Dalam tahap ini, dibuat laporan anggaran kemudian laporan tersebut di analisis dengan merinci varians serta faktor penyebabnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anthony, R. N., & Govindaran, V. (2011). *Sistem Pengendalian Manajemen Jilid Kedua*. Jakarta: Salemba.
- Anthony, Robert, & Vijay Govindaran. (1998). *Management Control System*. Boston: Me Graw Hill.
- Hesty, R. (2019). Peranan Sistem Pengendalian Manajemen Pada Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah (Studi Kasus Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jeneponto. Vol 1(1).
- Mamduh, & Hanafi, M. (2000). *Analisis Laporan Keuangan*. Yogyakarta.
- Nuraimin. (2018). Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Linerja Perusahaan: Ukuran Perusahaan, Ketidakpastian Lingkungan dan Strategi (Sebagai Variabel Anteseden) Kapasitas Perusahaan (Sebagai Variabel Intervening). *Pekbis Jurnal*, Vol 10(1).
- Rinaldi, P. (2020). Peran Sistem Pengendalian Manajemen Pada Prestasi Karyawan Berdasarkan Kinerja di PT Explorindo. *E-Journal Equilibrium Manajemen*, Vol 6(2).
- Supriono. (1992). *Akuntansi Manajemen: Konsep Dasar Akuntansi Manajemen dan Proses Perencanaan*. Yogyakarta: FE.

## TENTANG PENULIS



**Khaerul Anwar**, Lulusan Program Sarjana (S-1) di Universitas Muhammadiyah Prof DR HAMKA (UHAMKA) Jakarta Jurusan Perbankan Syariah dengan Indeks Prestasi 3.71. Serta Lulusan Program (S-2) Pascasarjana di Institut Teknologi Bisnis Ahmad Dahlan (ITB AD) Jakarta Jurusan Keuangan Syariah dengan Indeks Prestasi 3.94. Sejak

tahun 2020 menjadi Dosen di Universitas Bina Bangsa.

# BAB

# 12

# KEPEMIMPINAN

## A. Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan menjadi salah satu unsur terpenting dalam sebuah usaha gerak maju sebuah kelompok atau lembaga atau organisasi, baik level rendah hingga level tertinggi, unsur kepemimpinan merupakan sebuah kekuatan besar yang mampu menggerakkan perjuangan atau kegiatan menuju suksesnya sebuah organisasi. Namun, kepemimpinan sering sulit didefinisikan secara tepat. Oleh karena itu, banyak ahli mencoba memperkenalkan pengertian kepemimpinan sesuai dengan versi masing-masing.

Beberapa pendapat ahli yang mencoba mendefinisikan mengenai konsep kepemimpinan antara lain Wahjosumidjo(2007) ; Kepemimpinan pada hakikatnya adalah suatu yang melekat pada diri seorang pemimpin yang berupa sifat-sifat tertentu seperti: kepribadian (personality), kemampuan (ability) dan kesanggupan (capability). Kepemimpinan juga sebagai rangkaian kegiatan (activity) pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dengan kedudukan (posisi) serta gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri. Kepemimpinan adalah proses antar hubungan atau interaksi antara pemimpin, pengikut, dan situasi.

Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang kompleks dimana seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan dan mencapai visi, misi, dan tugas, atau objektif-objektif yang dengan itu membawa organisasi menjadi lebih maju dan bersatu.

tinggi, dapat dipercaya, dan menginspirasi pengikutnya untuk bersikap sama.

5. Membangun komunitas

Pemimpin yang etis berpikir pada penguatan tim dan organisasi, dan berusaha untuk menumbuhkan kebersamaan berdasarkan nilai-nilai yang diterima seluruh anggota. Prinsipnya, tidak ada individu yang lebih penting dari sebuah tim.

6. Menggunakan nilai sebagai landasan keputusan

Pemimpin beretika mengambil keputusan dengan mempertimbangkan moral dan nilai-nilai organisasi, tidak berorientasi pada keuntungan sesaat. Meski sebuah pilihan tampak menjanjikan, namun jika melanggar kode etik organisasi, maka tidak akan pernah menjadi sebuah keputusan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adair, John, 2008. Kepemimpinan yang memotivasi. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Harbani, Pasolong. 2008. Kepemimpinan Birokrasi, Bandung : CV.Alfabeta.
- Jusmawati, Satriawati, dan R Imran. 2018. "Pengaruh Motivasi Berafiliasi Terhadap Keaktifan Belajar Matematika Siswa SD Inpres Perumnas Antang Kota Makassar." JRPD (Jurnal Riset Pendidikan Dasar).
- Wahjosumidjo. 2007. Kepemimpinan Kepala Sekolah. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2013. Kepemimpinan , teori, psikologi, perilaku organisasi, aplikasi dan penelitian. Jakarta, Rajawali Pers.
- Wendy Sepmady hutahaean, 2020, Filsafat dan Teori Kepemimpinan, Malang, Ahlimedia press.

Yukl A. Gary, 1998, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo.

## TENTANG PENULIS



Muhammad Saleh, lahir 15 April 1985 di Pulomerak, Cilegon-Banten. Pendidikan Dasar hingga Menengah Atas diselesaikan di kota Cilegon - Banten.

Pada tahun 2004 ke Serang-Banten untuk melanjutkan jenjang studi di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Sultan Hasanudin Banten pada Fakultas Usuluddin dan Dakwah Jurusan Tafsir Hadits lulus tahun 2008.

Pada saat melaksanakan studi S-1 penulis banyak mengikuti kegiatan-kegiatan baik didunia pendidikan maupun sosial, seperti menjadi ketua taman bacaan masyarakat (TBM) al-ikhlas serang tahun 2006-2009, sebagai tenaga pengajar SMP tahun 2009-2015, Kursus Pembina Pramuka Mahir Tingkat Dasar Kota Serang tahun 2014 pada tahun yang sama mengikuti Diklat Penyusunan Penelitian Tindakan Kelas (PTK) bagi guru SMP Kota Serang, serta penulis juga ikut aktif dalam kegiatan seminar-seminar regional maupun nasional. Penulis juga masuk dalam anggota Ikatan Dosen Republik Indonesia (IDRI) Banten tahun 2019, dan saat ini penulis bergabung bersama Rumpun Dosen Menulis (RDM) Universitas Bina Bangsa.

Kemudian pada tahun 2010 mengikuti program S-2 Manajemen di perguruan tinggi STIE IPWI Jakarta Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia lulus tahun 2012. Dan pada tahun 2015-sekarang bekerja sebagai dosen tetap di Universitas Bina Bangsa Serang-Banten, pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen.

Dan juga menulis Buku tentang Konsep Dan Implementasi : Kewirausahaan tahun 2018, Kapita Selekta : Manajemen Dan Akuntansi tahun 2019, Pengantar Bisnis tahun 2019,

Kemampuan Kerja ( Konsep, Dimensi dan Hasil Penelitian) tahun 2019, Modul Studi Kelayakan Bisnis tahun 2019, Manajemen Koperasi & UMKM tahun 2019, Manajemen Sumber Daya Manusia tahun 2020, Catatan Generasi Millennial tahun 2022 dan Generasi Unggul Insan Akademisi Universitas Bina Bangsa Pasca Pandemi Covid-19 tahun 2022.

# BAB 13

## PENGAMBILAN KEPUTUSAN

### A. Pengertian Pengambilan Keputusan

Keputusan merupakan hasil pemecahan dalam suatu masalah yang harus dihadapi dengan tegas. Dalam Kamus Besar Ilmu Pengetahuan pengambilan keputusan (*Decision Making*) didefinisikan sebagai pemilihan keputusan atau kebijakan yang didasarkan atas kriteria tertentu. Proses ini meliputi dua alternatif atau lebih karena seandainya hanya terdapat satu alternatif tidak akan ada satu keputusan yang akandiambil. Menurut *J.Reason*, Pengambilan keputusan dapat dianggap sebagai suatu hasil atau keluaran dari proses mental atau kognitif yang membawa pada pemilihan suatu jalur tindakan di antara beberapa alternatif yang tersedia. Setiap proses pengambilan keputusan selalu menghasilkan satu pilihan final.

Menurut *G. R. Terry*, pengambilan keputusan adalah sebagai pemilihan yang didasarkan kriteria tertentu atas dua atau lebih alternatif yang mungkin. Sedangkan *Claude S. Goerge, Jr* Mengatakan proses pengambilan keputusan itu dikerjakan oleh kebanyakan manajer berupa suatu kesadaran, kegiatan pemikiran yang termasuk pertimbangan, penilaian dan pemilihan diantara sejumlah alternatif.

Ahli lain yaitu *Horold dan Cyril O'Donnell* mengatakan bahwa pengambilan keputusan adalah pemilihan diantara alternatif mengenai suatu cara bertindak yaitu inti dari perencanaan, suatu rencana tidak dapat dikatakan tidak ada jika tidak ada keputusan, suatu sumber yang dapat dipercaya,



pemesanan barang, keputusan penagihan piutang, dan lain-lain.

## 2. Pengambilan keputusan tidak terprogram

Menunjukkan proses yang berhubungan dengan masalah – masalah yang tidak jelas. Dengan kata lain, pengambilan keputusan jenis ini meliputi proses-proses pengambilan keputusan untuk menjawab masalah-masalah yang kurang dapat didefinisikan.

Masalah-masalah ini umumnya bersifat kompleks, hanya sedikit parameter – parameter yang diketahui dan kebanyakan parameter yang diketahui bersifat probabilistik. Untuk menjawab masalah ini diperlukan seluruh bakat dan keahlian dari pengambilan keputusan, ditambah dengan bantuan sistem informasi. Hal ini dimaksud untuk mendapatkan keputusan tidak terprogram dengan baik. Perluasan fasilitas pabrik, pengembangan produk baru, pengolahan dan pengiklanan kebijaksanaan-kebijaksanaan, manajemen kepegawaian, dan perpaduan semuanya adalah contoh masalah-masalah yang memerlukan keputusan-keputusan yang tidak terprogram. Sangat banyak waktu yang dikorbankan oleh pegawai-pegawai tinggi pemerintahan, pemimpin-pemimpin perusahaan, administrator sekolah dan manajer organisasi lainnya dalam menjawab masalah dan mengatasi konflik. Ukuran keberhasilan mereka dapat dihubungkan secara langsung.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arroba, T. 1998. *Decision making by Chinese – US. Journal of Social Psychology*
- Engel, RD Blackwell, dan Miniard, P. W. 1994. *Perilaku Konsumen*. Jakarta : Bina Rupa
- Kotler, Philip. 2003. *Manajemen Pemasaran*. Edisi Kesebelas. Jilid 1 dan 2. Jakarta : PT Indeks

- Melayu, S. P. Hasibuan, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara
- Mintzberg Dalam Stephen P Robbins Dan Timothy A. Judge, 2015, *Perilaku Organisasi*, Jakarta, Salemba Empat, (Terjemahan).
- Mufidah.2008. *Psikologi Keluarga Islam Berwawasan Gender*. Malang : UIN Malang Press
- Munandar, A. S. 2004. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Tangerang: Universitas Indonesia Press.
- Nawawi, Hadari, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Gajah Mada University Press.
- Notoatmojo. 2003. *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Peter Salim Dan Yani Salim, 1991, *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*, Edisi Pertama, Jakarta Modern English Press.
- Piner, K. E., & Kahle, L. R, 1984), *Adapting To the Stigmatizing Label Of Mental Illness: Foregone but Not Forgotten*. *Journal Of Personality and Social Psychology*, 47, 805-811.
- Rakhmat, Jalaluddin. 2007. *Psikologi Komunikasi*. Bandung : Rosdakarya
- Suharnan. 2005. *Psikologi Kognitif*. Surabaya : Srikandi
- Syamsi, Ibnu. 2000. *Pengambilan keputusan dan Sistem Informasi*. Jakarta : Bumi Aksara

## TENTANG PENULIS



### **Edi Muhammad Abduh Alhamidi, MM**

Lahir di Pulomerak Kota Cilegon pada tanggal 07 Mei 1975 dengan menyelesaikan S1 di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UNPAD pada tahun 2000, dilanjutkan dengan Pasca Sarjana MM UHAMKA

Jakarta yang lulus tahun 2005. Dan saat ini masih menjadi Mahasiswa Doktoral Ilmu Manajemen di Bandung serta pernah menulis beberapa buku referensi yang masih berkaitan dengan ilmu manajemen dan perilaku organisasi.

Memulai karir menjadi dosen dimulai sejak tahun 2001 di Universitas Alkhairiyah Cilegon dan sampai saat ini aktif menjadi Dosen Tetap Universitas Bina Bangsa Kota Serang Banten. Pernah pula menjadi anggota Panwaslu Kota Cilegon 2003 - 2007 dan anggota KPU Kota Cilegon pada periode 2008 - 2013. Aktif di berbagai organisasi baik internal maupun eksternal kampus. Saat ini tercatat menjadi Sekretaris Umum Asosiasi PSSI Kota Cilegon 2021 - 2025 dan Sekretaris Jenderal Asosiasi PSSI Provinsi Banten 2022 - 2026.

Email Penulis: [kaptenmorgan345@gmail.com](mailto:kaptenmorgan345@gmail.com)

# BAB

# 14

# MANAJEMEN MUTU

## A. Pengertian Manajemen Mutu

Mutu adalah suatu tindakan yang dilakukan untuk menjaga tingkat kualitas yang diinginkan oleh perusahaan. Tindakan ini mencakup rangkaian aktivitas lain seperti menentukan standar kualitas, peraturan yang diperlukan, dan aspek lain yang dapat menentukan kualitas produk atau jasa. Tujuan utamanya adalah untuk jangka panjang, agar meningkatkan kepuasan pelanggan dan customer loyalty stabil atau bahkan terus meningkat.

Menurut Hadari Nawari, manajemen Mutu Terpadu adalah manajemen dengan pendekatan yang secara terus menerus difokuskan pada peningkatan kualitas, agar produknya sesuai dengan standar kualitas dan bermutu dari masyarakat yang dilayani dalam pelaksanaan tugas pelayanan umum(public service) dan pembangunan masyarakat (Hadari, 2005:46).

Di samping itu Fandy Tjiptono dan Anastasia Diana (1998) menyatakan pula bahwa “ Total Quality Management merupakan suatu pendekatan dalam menjalankan usaha yang mencoba untuk memaksimalkan daya saing organisasi melalui perbaikan terus menerus atas produk, jasa, manusia, proses dan lingkungannya (Fandy, Anastasya, 1998:7). Dari penjelasan sebelumnya bisa di simpulkan bahwa Manajemen mutu merupakan sistem perencanaan untuk menjalankan usaha dalam pengorganisasian secara terus menerus atas jasa, proses,

- b. Membangun motivasi dan budaya kerja di dalam organisasi maupun badan usaha
- c. Membantu meningkatkan kepercayaan terhadap produk yang dihasilkan perusahaan baik dari anggota maupun pelanggan atau klien.
- d. Memberikan inovasi atau pengembangan lebih lanjut Sepertidari perusahaan atau organisasi itu sendiri.

#### **E. Fungsi Manajemen Mutu**

Manajemen mutu memiliki fungsi sebagai sebuah acuan atau tolak ukur dalam mengelola kualitas yang diberikan oleh suatu perusahaan, organisasi maupun badan usaha.

Coba Hal ini akan sangat mempengaruhi kualitas dan kinerja seluruh anggota perusahaan dalam menjalankan tugasnya masing-masing guna mencapai tujuan dan visi dari perusahaan tersebut.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ibrahim, Tatang. (2021) *Manajemen Mutu terpadu*. Jakarta : Yrama Press.
- Ahmad. (2020) *Manajemen Mutu Terpadu*. Makassar : Nas media Pustaka

#### **TENTANG PENULIS**

##### **Risma Eka Desiyani, SE.,MM**

Penulis lahir di kota serang pada tanggal 27 Desember 1986 telah menempuh pendidikan terakhir S2 Manajemen Pemasaran di Universitas Mercu buana, saat ini penulis bekerja di salah satu universitas swasta di kota serang yaitu universitas Bina Bangsa jurusan Manajemen dengan mata kuliah kewirausahaan dan studi kelayakan bisnis, mudah mudah tulisan ini memberikan gambaran yang positif bagi pembacanya.

# BAB 15

## MANAJEMEN PERUBAHAN

### A. Pendahuluan

Di Era yang semakin maju sekarang ini, setiap organisasi baik perusahaan atau pemerintahan membutuhkan pegawai sebagai tenaga yang menjalankan setiap aktivitas yang ada dalam organisasi tersebut. Pegawai merupakan aset terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan sebuah organisasi. Tanpa mesin canggih, perusahaan atau organisasi-organisasi dapat terus beroperasi secara manual, akan tetapi tanpa pegawai perusahaan tidak akan dapat berjalan sama sekali. Pegawai mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

Kemajuan organisasi tidak terlepas dari berfungsinya semua sistem yang ada. Upaya menciptakan kinerja pegawai bukanlah hal yang mudah, karena dalam kenyataannya masih banyak pegawai yang kinerjanya kurang optimal seperti pelayanan, pencapaian target, malas dan masih kurang bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Untuk itu dalam meningkatkan kinerja pegawai perlunya manajemen perubahan dan budaya organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja, karena banyak pegawai yang memiliki sikap yang berbeda, latar belakang budaya yang berbeda, dan paham yang berbeda yang dapat berpengaruh untuk kinerja pegawai pada suatu organisasi. Hal ini menuntut perusahaan untuk membekali sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan agar dapat bekerja secara efektif dan efisien sehingga mampu meningkatkan kinerja. Manajemen Perubahan adalah suatu proses secara sistematis dalam menerapkan

tersebut.

## Q. Kesimpulan

Dari uraian diatas dapat saya simpulkan bahwa perubahan dalam sebuah oragnisasi apapun bentuknya, baik yang bersifat organisasi korporasi maupun non korporasi, bahwa perubahan merupakan sebuah keniscayaan. Mengapa dikatakan demikian, karena perubahan itu tidak dapat ditolak dan tidak dapat dihindari oleh siapapun. Untuk kemajuan sebuah organisasi, manajemen perubahan sudah menjadi tolak ukur dalam pelaksanaannya dan harus dibarengi dengan proses manajemen perubahan yang professional yang didukung oleh SDM yang handal

## DAFTAR PUSTAKA

- Fischasia Menda, J., Tewal, B., Sendow, G. M., Ekonomi dan Bisnis, F., & Manajemen, J. (2018). Pengaruh Manajemen Perubahan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada Rsud Bitung) the Influence of Change Management and Organizational Culture Towards the Performance of Civil Servants (Studies in the Provincial Hospital O. *Jurnal EMBA*, 6(4), 2578–2587.
- Hakim, L., & Sugiyanto, E. (2018). Manajemen Perubahan Organisasi Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Perusahaan di Industri Batik Laweyan Surakarta. *Benefit: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 49. <https://doi.org/10.23917/benefit.v3i1.6562>
- Indayani, L. (2019). Manajemen perubahan. In *Manajemen perubahan*. <https://doi.org/10.21070/2019/978-602-5914-70-6>

## TENTANG PENULIS



**FATARI, S.E., M.M.**, Lahir pada tanggal 7 November 1975 di Padang Cermin, Lampung Selatan Provinsi Lampung, anak Kedua dari Tiga bersaudara. Tempat tinggal sekarang di Jl. KH. Sibromalisi No. 12 RT. 05/01 kelurahan Citangkil kecamatan Citangkil kota Cilegon Provinsi Banten Kode Pos 42441, Telpon rumah 0254-

382782 Hand Phone 087773127555, 085280088855 alamat email: fatari.binabangsa@gmail.com, kepegawaian.uniba@gmail.com.

Riwayat Pendidikan dimulai dari SDN 3 Sukrame, Padang Cermin, Lampung Selatan, MTs dan MA Al-Khairiyah Pabuaran Rawaarum Cilegon, S1 STIE Al-Khairiyah Cilegon (2010), S2 MM Universitas Pancasila Jakarta (2014), Doktor Ilmu Manajemen (DIM) Universitas Terbuka UPBJJ Serang tahun 2021 (On Going). Tahun 2015-sekarang sebagai Dosen tetap di Universitas Bina Bangsa, di struktural saat ini sebagai Kepala Bagian SDM Biro Umum, SDM dan Sarpras Universitas Bina Bangsa. Keikutsertaan dalam organisasi profesi, anggota Ikatan Dosen Republik Indonesia (IDRI) Banten, anggota Asosiasi Dosen Indonesia (ADI), anggota Ikatan Sarjana Ekonomi Indonesia (ISEI), pengurus dan anggota Persatuan Dosen Manajemen Indonesia (PDMI) Wilayah Jabar dan Banten.

Buku yang sudah diterbitkan; Pengantar Manajemen (CV. AA. RIZKY, 2018), Manajemen Koperasi dan UMKM (CV. AA. RIZKY, 2019), Buku Abstrak Seminar Nasional Revolusi Industri 4.0, (STIE Galileo Batam), Antologi SDM Banten Unggul (Bintang Sembilan Visitama), Antologi "Jadi Penulis Siapa Takut" (Bintang Sembilan Visitama), Buku Ajar Kewirausahaan Berbasis Teori (CV. AA. RIZKY, 2020), Dosen Dan Mahasiswa Mengabdikan Untuk Masyarakat (CV. AA. RIZKY, 2021), Desa Menjadi Unggul Di Society 5.0 Dengan Adaptasi Digital, (Yayasan Education & Social Senter, 2021), Book Chapter Meningkatkan Kepuasan Manajemen Pemasaran; Konsep & Studi Kasus (CV. AA. RIZKY, 2021).





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 : EC00202348324, 22 Juni 2023

### Pencipta

Nama : **Nunie Permata, S.E., M.M, Ika Pratiwi, S.Pd., M.M dkk**  
Alamat : **Bumi Agung Permai 1 Blok 13 No. 23 Serang , Serang, Banten, 42111**  
Kewarganegaraan : **Indonesia**

### Pemegang Hak Cipta

Nama : **Nunie Permata, S.E., M.M, Ika Pratiwi, S.Pd., M.M dkk**  
Alamat : **Bumi Agung Permai 1 Blok 13 No. 23 Serang , Serang, Banten, 42111**  
Kewarganegaraan : **Indonesia**

Jenis Ciptaan : **Buku**

Judul Ciptaan : **Pengantar Manajemen**

Tanggal dan tempat diumumkan untuk pertama kali : **17 Juni 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 : **000481258**

adalah benar berdasarkan keterangan yang diberikan oleh Pemohon.

Surat Penecatan 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



Anggero Dasanianto  
NIP. 196412081991031002

### Disclaimer:

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