



PENGANTAR MANAJEMEN

Dr Burhanuddin S.Pd M.Si



PENGANTAR MANAJEMEN

Biografi



Burhanuddin lahir di Impa Impa Kecamatan Tanasitos Kabupaten Wajo 05 Mei 1978, gelar Doktor Manajemen dengan konsentrasi manajemen keuangan yang diperoleh dari Program Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia pada tahun 2020 Sejak Tahun 2002 mengajar di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi jurusan Administrasi Bisnis yang telah berubah bentuk menjadi Universitas Puangrimaggalatung.

Sampai saat ini masih menjadi tenaga pengajar dengan mengampu matakuliah administrasi perpajakan, kewirausahaan, teori manajemen publik, statistik dan metode penelitian sosial. Menjadi anggota Organisasi profesi antara lain Asosiasi Perguruan Tinggi Indonesia (APTISI), Asosiasi Dosen Indonesia (ADI) anggota forum Manajemen Indonesia, anggota kamar dagang industri (KADIN) dan Anggota profesi Asosiasi Pengusaha Indonesia. Sekarang ini fokus pada bidang penelitian yang terkait dengan bidang manajemen keuangan.



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

ISBN 978-623-120-000-6



9 786231 200006

PENGANTAR MANAJEMEN

Dr. Burhanuddin, S.Pd., M.Si.



eureka
media aksara

PENERBIT CV. EUREKA MEDIA AKSARA

PENGANTAR MANAJEMEN

Penulis : Dr. Burhanuddin, S.Pd., M.Si.

Desain Sampul : Eri Setiawan

Tata Letak : Adil Muallim

ISBN : 978-623-120-000-6

Diterbitkan oleh : **EUREKA MEDIA AKSARA, DESEMBER 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.

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan kesehatan jasmani dan rohani, serta kenikmatan sehingga dapat menyelesaikan penulisan buku Pengantar Manajemen. Sholawat serta salam tidak lupa kami haturkan kepada Nabi besar Muhammad SAW yang kelak akan memberikan syafaatnya pada kita semua.

Kami menyadari bahwa buku ini memiliki banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Untuk itu kami mengharapkan kritik saran dari pembaca agar buku ini jadi lebih baik lagi. Kemudian apabila ada kesalahan kalimat atau penulisan artikel ini kami mohon maaf yang sebesar besarnya.

Saya juga mengucapkan terimakasih kepada semua pihak telah mendukung kami dalam penulisan buku ini. Demikian yang kami sampaikan semoga artikel ini dapat bermanfaat. Terima kasih.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
BAB 1 SEJARAH DAN TEORI MANAJEMEN.....	1
A. Sejarah Perkembangan Manajemen.....	1
B. Teori Manajemen Klasik	7
C. Pendekatan Sistem Manajemen	10
BAB 2 MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA	17
A. Pengertian MSDM.....	17
B. Fungsi-Fungsi MSDM.....	18
C. Tujuan MSDM	19
D. Manfaat Manajemen SDM.....	23
BAB 3 KEPEMIMPINAN.....	27
A. Pengertian Kepemimpinan.....	27
B. Jenis Jenis Tipe Kepemimpinan	31
BAB 4 ORGANISASI	35
A. Pengertian Organisasi.....	35
B. Unsur-unsur Organisasi	36
C. Beberapa Teori Organisasi.....	36
BAB 5 PENGAWASAN.....	39
A. Pengertian Pengawasan.....	39
B. Jenis-Jenis Pengawasan.....	45
C. Tahap Tahap Proses Pengawasan.....	46
BAB 6 PENGAMBILAN KEPUTUSAN.....	50
A. Pengertian Pengambilan Keputusan	50
B. Gaya Gaya Pengambilan Keputusan.....	55
C. Aspek Aspek Dalam Pengambilan Keputusan.....	63
DAFTAR PUSTAKA.....	66
TENTANG PENULIS.....	68

BAB

1

SEJARAH DAN TEORI MANAJEMEN

A. Sejarah Perkembangan Manajemen

Banyak kesulitan yang terjadi dalam melacak sejarah manajemen, namun diketahui bahwa ilmu manajemen telah ada sejak ribuan tahun yang lalu. Hal ini dibuktikan dengan adanya piramida di Mesir.[6] Piramida tersebut dibangun oleh lebih dari 100.000 orang selama 20 tahun. Piramida Giza tak akan berhasil dibangun jika tidak ada seseorang—tanpa memedulikan apa sebutan untuk manajer ketika itu—yang merencanakan apa yang harus dilakukan, mengorganisir manusia serta bahan bakunya, memimpin dan mengarahkan para pekerja, dan menegakkan pengendalian tertentu guna menjamin bahwa segala sesuatunya dikerjakan sesuai rencana. Praktik-praktik manajemen lainnya dapat disaksikan selama tahun 1400-an di kota Venesia, Italia, yang ketika itu menjadi pusat perekonomian dan perdagangan. Penduduk Venesia mengembangkan bentuk awal perusahaan bisnis dan melakukan banyak kegiatan yang lazim terjadi di organisasi modern saat ini. Sebagai contoh, di gudang senjata Venesia, kapal perang diluncurkan sepanjang kanal; pada tiap-tiap perhentian, bahan baku dan tali layar ditambahkan ke kapal tersebut. Hal ini mirip dengan model lini perakitan yang dikembangkan oleh Henry Ford untuk merakit mobil-mobilnya. Selain lini perakitan, orang Venesia memiliki sistem penyimpanan dan pergudangan untuk memantau isinya, manajemen sumber daya manusia untuk mengelola angkatan kerja, dan sistem akuntansi untuk melacak pendapatan dan biaya. Daniel Wren membagi evolusi pemikiran manajemen

BAB 2

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

A. Pengertian MSDM

1. Manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen adalah aktivitas merencanakan, mengorganisasi, memimpin, serta mengontrol sumber daya yang dimiliki oleh organisasi untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi secara efektif dan efisien (Jones, G. R., George, J. M., & Hill, C. W., 2000). Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), sumber daya manusia adalah potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi. Dengan begitu, pengertian secara harfiah dari manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan untuk merencanakan, mengorganisasi, memimpin, serta mengontrol sumber potensi manusia untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Menurut Dessler, G. (2000), sumber daya manusia adalah suatu proses untuk memperoleh, melatih, menilai, memberikan kompensasi, dan mengorganisasikan hubungan relasi, kesehatan dan keselamatan, serta isu keadilan yang dimiliki oleh pekerja dalam organisasi. Manajemen memiliki suatu konsep yaitu yang dinamakan proses manajemen. Proses manajemen terdiri atas *planning*, *organizing*, *staffing*, *leading*, dan *controlling*.
3. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang fokus pada fungsi *staffing* dalam proses manajemen. Kegiatan *staffing* di antaranya adalah menentukan kualifikasi calon pekerja, melakukan rekrutmen, seleksi kandidat, menyelenggarakan *training* and

BAB

3

KEPEMIMPINAN

A. Pengertian Kepemimpinan

Seperti yang dilansir dari laman liputan6, pengertian kepemimpinan menurut Kartini Kartono (1994) adalah karakter khas, khususnya, mengambil situasi tertentu. Karena kelompok melakukan kegiatan tertentu dan memiliki tujuan dan berbagai peralatan khusus. Pemimpin kelompok dengan fitur karakteristik adalah fungsi dari situasi tertentu.

Kemudian menurut George R. Terry, pengertian kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam seseorang atau pemimpin dan pengaruh yang lain untuk mau bekerja secara sadar dalam kaitannya dengan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

William G. Scott (1962) berpendapat pengertian kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan yang diselenggarakan dalam kelompok dalam upaya mereka untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut Hemhill dan Coon (1995), pengertian kepemimpinan adalah sikap individu yang memimpin berbagai kegiatan kelompok terhadap tujuan yang akan dicapai bersama-sama.

Dari Rauch dan Behling (1984), pengertian kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas kelompok yang terorganisir terhadap pencapaian tujuan.

BAB

4

ORGANISASI

A. Pengertian Organisasi

Istilah organisasi memiliki dua arti umum. Pertama, mengacu pada suatu lembaga (*institution*) dan arti kedua mengacu pada proses pengorganisasian, sebagai satu di antara dari fungsi manajemen.

Secara konsep, ada dua batasan yang perlu dikemukakan, yakni istilah *organizing* sebagai kata benda dan *organizing* (pengorganisasian) sebagai kata kerja, menunjukkan pada rangkaian aktivitas yang harus dilakukan secara sistematis.

Menurut Prof. Dr. Sondang P. Siagian, organisasi adalah suatu bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan dan dalam ikatan itu terdapat seorang atau sekelompok orang yang disebut bawahan.

Sedangkan dalam arti umum, organisasi adalah sebuah wadah untuk sekumpulan orang yang bekerja sama secara rasional serta sistematis yang dipimpin atau terkendali untuk mencapai tujuan tertentu memanfaatkan sumber daya yang ada di dalamnya.

Berikut ini rangkuman mengenai organisasi yang perlu diketahui secara baik, dilansir dari laman *Duniapendidikan* dan *Salamadian*, Selasa (11/5/2021).

BAB

5

PENGAWASAN

A. Pengertian Pengawasan

Pengawasan ialah sebuah proses untuk memastikan bahwa semua aktifitas yang terlaksana telah sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya.

Ada banyak alasan untuk menentukan penyebab kegagalan suatu organisasi atau keberhasilan organisasi lainnya. Tetapi masalah yang selalu berulang dalam semua organisasi yang gagal adalah tidak atau kurang adanya pengawasan yang memadai.

1. Menurut Winardi (2000, hal. 585) "Pengawasan adalah semua aktivitas yang dilaksanakan oleh pihak manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil aktual sesuai dengan hasil yang direncanakan".
2. Sedangkan menurut Basu Swasta (1996, hal. 216) "Pengawasan merupakan fungsi yang menjamin bahwa kegiatan-kegiatan dapat memberikan hasil seperti yang diinginkan".
3. Lebih lanjut menurut Komaruddin (1994, hal. 104) "Pengawasan adalah berhubungan dengan perbandingan antara pelaksana aktual rencana, dan awal Unk langkah perbaikan terhadap penyimpangan dan rencana yang berarti".
4. Lebih lanjut menurut Kadarman (2001, hal. 159)

Pengawasan adalah suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada perencanaan untuk merancang sistem umpan balik informasi, untuk membandingkan kinerja aktual dengan standar yang telah

BAB 6

PENGAMBILAN KEPUTUSAN

A. Pengertian Pengambilan Keputusan

1. Pengertian Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan memiliki beberapa definisi dari para ahli:

Menurut Eisenfuhr (dalam Lunenburg, 2010) pengambilan keputusan adalah proses membuat pilihan dari sejumlah alternatif untuk mencapai hasil yang diinginkan. Definisi ini memiliki tiga kunci elemen. Pertama, pengambilan keputusan melibatkan membuat pilihan dari sejumlah pilihan. Kedua, pengambilan keputusan adalah proses yang melibatkan lebih dari sekedar pilihan akhir dari antara alternatif. Ketiga, "hasil yang diinginkan" yang disebutkan dalam definisi melibatkan tujuan atau target yang dihasilkan dari aktivitas mental bahwa pembuat keputusan terlibat dalam mencapai keputusan akhir (dalam Lunenburg, 2010).

Selain itu, menurut Terry (1994) pengambilan keputusan adalah pemilihan alternatif perilaku tertentu dari dua atau lebih alternatif yang ada. Sementara Wang dan Ruhe (2007) berpendapat bahwa pengambilan keputusan adalah proses yang memilih pilihan yang lebih disukai atau suatu tindakan dari antara alternatif atas dasar kriteria atau strategi yang diberikan.

Berdasarkan dari beberapa pendapat diatas, pengambilan keputusan bisa disimpulkan bahwa suatu proses pemilihan dari antara alternatif untuk mencapai suatu hasil.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd. Karim Masaong. 2004. Keterkaitan antara Semangat Kerja Guru dengan Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*. juli. Tahun Ke-10, No. 049: hlm.343.
- Abretch. K. 1988. *At America's Service*. Homewood, Illinois: Dow Jones-Irwin.
- Achmad Supriyanto & Zaini Rohmad. 2002. Pengembangan dan Implementasi TQM pada Sistem Layanan Akademik. *Jurnal Ilmu Pendidikan*. Februari, Jilid 9, Nomor 1 :hlm. 79-80.
- Aliyah, A. Rasjid. 1995. *Profil Motivasi Karyawan IKIP Yogyakarta . Abstrak Hasil Penelitian*. Yogyakarta: Lembaga Penelitian IKIP Yogyakarta.
- A.M. Dewabrata. 2005. Rakyat Ditogogkan. *Kompas*, 28 Maret, hlm.4.
- Anderson, Terry D. 1998. *Transforming Leadership*. New York Washington, D.C:St. Lucie Press.
- Anen, T. 2000. *Pelaksanaan Penyusunan Rencana Pembangunan Pendidikan Nasional*. Jakarta: Biro Perencanaan Depdiknas.
- Antaraman. V. 1984. *Teambuilding, Human Resources Management*. Singapore: Singapore University Press.
- Anonim. 1978. *Sebuah Kumpulan Tulisan tentang: Perencanaan, Sistem Informasi, Supervisi Pendidikan, dan Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Ditjen Dikdasmen Depdikbud.
- _____. 1986. *Peningkatan Mutu Terpadu*. Jakarta: Pusat Produktivitas Nasional Departemen Tenaga Kerja.
- _____. 1986. *Peningkatan Kualitas Terpadu*. Jakarta: Departemen Tenaga Kerja.
- _____. 1994. *Kebijakan Pendidikan Menengah Kejuruan Replita V*. Jakarta: Depdikbud.

- _____. 1995. Profil Kepala Sekolah Menengah Kejuruan. Jakarta : Indonesia Australia Technical and Vovation Priject: Part B. Kerja Sama Pendidikan Menengah Kejuruan dengan Australia Agency for International Development.
- _____. 2000. Pola Kerja Terpadu. Jakarta : LAN-RI.
- _____. 2002. Materi I Pelatihan Tenaga Perencana Pendidikan. Jakarta : Biro Perencanaan Sekretariat Jenderal. Depdiknas.
- _____. 1993. Management: Taks, Responsibilitas, Partice. New York:Harper Collins,
- _____. 2003. Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.
- Argyris, C. 1993. The Individual and the Organization: Some Problems of Mutual Adjustment. New York: Irvington.
- Avolio, B.J. & Howell, J.M. 1992. The impact of leadership behavior and leader follower personality match on satisfaction and unit performance. In K. Clark, and D.P. Campbell (Eds.), Impact of leadership. Greensboro. NC: Center for Creative Leadership, 225-235.
- Banghart, F.W. & Trull, A. 1973. Educational Planning. New York: MacMillan Publishing Company.
- _____. F.W. & Trull, A. 1990. Educational Planning. New York: The MacMillan Company.
- Bank, J. 1992. The Essence of Total Quality Management. New York: Prentice Hall.
- Barnard, C.I. 1938. The Functions of the Executive. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Baskara T. Wardaya. 2005. Indonesia yang lain, Kompas, 16 Maret 2005, h.6.
- Bass, B.M. 1985. Leadership and Performance Beyond Expectations. New York: Free Press.

TENTANG PENULIS



Burhanuddin lahir di Impa Impa Kecamatan Tanasitos Kabupaten Wajo 05 Mei 1978, gelar Doktor Manajemen dengan konsentrasi manajemen keuangan yang diperoleh dari Program Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia pada tahun 2020 Sejak Tahun 2002 mengajar di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi jurusan Administrasi Bisnis yang telah berubah bentuk menjadi Universitas Puangrimaggalatung.

Sampai saat ini masih menjadi tenaga pengajar dengan mengampu matakuliah administrasi perpajakan, kewirausahaan, teori manajemen publik, statistik dan metode penelitian sosial. Menjadi anggota Organisasi profesi antara lain Asosiasi Perguruan Tinggi Indonesia (APTISI), Asosiasi Dosen Indonesia (ADI) anggota forum Manajemen Indonesia, anggota kamar dagang industri (KADIN) dan Anggota profesi Asosiasi Pengusaha Indonesia. Sekarang ini fokus pada bidang penelitian yang terkait dengan bidang manajemen keuangan