



MANAJEMEN

(Suatu Pengantar, Urgensi dan Ruang Lingkup)

Leni Nurhayati | Endang Sungkawati | Mohamad Anggi Samukroni

Shanti Pujilestari | Riche Fermayani



MANAJEMEN

(Suatu Pengantar, Urgensi dan Ruang Lingkup)

Mengelola merupakan salah satu aktivitas manusia yang paling penting. Orang-orang mulai membentuk organisasi untuk menyelesaikan tugas-tugas yang tidak dapat mereka lakukan sendiri. Mengelola sangat penting untuk memastikan upaya koordinasi individu. Dengan masyarakat yang semakin bergantung pada upaya kelompok dan karena banyak kelompok yang terorganisir menjadi besar, maka pengelolaan menjadi semakin penting. Pengelolaan atau yang sering dikenal sebagai manajemen diperlukan bagi sebuah organisasi. Buku ini dihadirkan sebagai bahan referensi bagi praktisi, akademisi, terkhusus mahasiswa yang sedang mengikuti mata kuliah yang berkaitan dengan Manajemen ataupun siapa saja yang ingin mendalami lebih jauh. Terbitnya buku ini diharapkan mampu memberikan pemahaman kepada para pembaca mengenai konsep dasar Manajemen. Bab yang dibahas dalam buku ini meliputi:

- Bab 1 Konsep Dasar Manajemen
- Bab 2 Perkembangan Ilmu Manajemen
- Bab 3 Manajemen dan Lingkungannya
- Bab 4 Perencanaan
- Bab 5 Pengorganisasian
- Bab 6 Dasar-Dasar Perilaku Individual dalam Organisasi
- Bab 7 Desain Organisasi dan Wewenang
- Bab 8 Pengarahan
- Bab 9 Motivasi
- Bab 10 Manajemen Konflik dan Negosiasi
- Bab 11 Pengendalian
- Bab 12 Kepemimpinan
- Bab 13 Pengambilan Keputusan
- Bab 14 Manajemen Mutu
- Bab 15 Manajemen Perubahan



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



**MANAJEMEN
(SUATU PENGANTAR, URGENSI DAN
RUANG LINGKUP)**

Leni Nurhayati, S.Si., M.A.B.

Dr. Endang Sungkawati, M.Si.

Mohamad Anggi Samukroni, S.Pd., Gr.

Shanti Pujilestari, S.T., M.M.

Riche Fermayani, S.Kom., S.E., M.M.



**eureka
media aksara**

PENERBIT CV.EUREKA MEDIA AKSARA

MANAJEMEN
(SUATU PENGANTAR, URGENSI DAN RUANG LINGKUP)

Penulis : Leni Nurhayati, S.Si., M.A.B.
Dr. Endang Sungkawati, M.Si.
Mohamad Anggi Samukroni, S.Pd., Gr.
Shanti Pujilestari, S.T., M.M.
Riche Fermayani, S.Kom., S.E., M.M.

Desain Sampul : Ardyan Arya Hayuwaskita

Tata Letak : Husnun Nur Afifah

ISBN : 978-623-120-541-4

No. HKI : EC00202429714

Diterbitkan oleh : **EUREKA MEDIA AKSARA, MARET 2024**
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 : 2024

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.

PRAKATA

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

Mengelola merupakan salah satu aktivitas manusia yang paling penting. Orang-orang mulai membentuk organisasi untuk menyelesaikan tugas-tugas yang tidak dapat mereka lakukan sendiri. Mengelola sangat penting untuk memastikan upaya koordinasi individu. Dengan masyarakat yang semakin bergantung pada upaya kelompok dan karena banyak kelompok yang terorganisir menjadi besar, maka pengelolaan menjadi semakin penting. Pengelolaan atau yang sering dikenal sebagai manajemen diperlukan bagi sebuah organisasi.

Pembahasan dalam buku ini meliputi Konsep Dasar Manajemen, Perkembangan Ilmu Manajemen, Manajemen dan Lingkungannya, Perencanaan, Pengorganisasian, Dasar-Dasar Perilaku Individual dalam Organisasi, Desain Organisasi dan Wewenang, Pengarahan, Motivasi, Manajemen Konflik dan Negosiasi, Pengendalian, Kepemimpinan, Pengambilan Keputusan, Manajemen Mutu dan Manajemen Perubahan.

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

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

Purbalingga, Maret 2024

Tim Penulis

DAFTAR ISI

PRAKATA	III
DAFTAR ISI.....	IV
DAFTAR GAMBAR.....	IX
DAFTAR TABEL	X
BAB 1 KONSEP DASAR MANAJEMEN	1
A. Pendahuluan.....	1
B. Pengertian Manajemen	2
C. Manajemen dan Organisasi.....	4
D. Fungsi Manajemen	7
E. Ruang Lingkup Manajemen.....	14
F. Tingkatan Manajemen	16
G. Keahlian Manajerial	21
H. Manajemen sebagai Sains dan Seni.....	30
I. Kesimpulan	31
BAB 2 PERKEMBANGAN ILMU MANAJEMEN	32
A. Pendahuluan.....	32
B. Sejarah Manajemen	32
C. Kelompok Pemikiran Manajemen	37
D. Kesimpulan	81
BAB 3 MANAJEMEN DAN LINGKUNGANNYA.....	82
A. Pendahuluan.....	82
B. Lingkungan Internal	83
C. Lingkungan Eksternal.....	89
D. Tanggung Jawab Sosial Perusahaan	108
E. Tantangan bagi Manajemen di Lingkungan Global...	114
F. Kesimpulan	116
BAB 4 PERENCANAAN.....	117
A. Pendahuluan.....	117
B. Pengertian Perencanaan.....	117
C. Pentingnya Perencanaan dalam Organisasi.....	119
D. Hubungan antara Perencanaan dan Fungsi Manajemen.....	121
E. Berbagai Tipe dari Perencanaan dan Rencana.....	122
F. Perencanaan Strategik.....	124

G. Proses Perencanaan Strategik	126
H. Berbagai Keباikan dan Kelemahan Perencanaan Strategik	127
I. Hambatan dalam Perencanaan Efektif.....	129
J. Kriteria Penilaian Efektivitas Rencana	133
K. Kesimpulan.....	134
BAB 5 PENGORGANISASIAN	135
A. Pendahuluan	135
B. Pengertian Pengorganisasian.....	136
C. Struktur Organisasi.....	139
D. Pembagian Kerja	140
E. Bagan Organisasi Formal	141
F. Departementalisasi	143
G. Organisasi Proyek dan Matriks	151
H. Kesimpulan.....	155
BAB 6 DASAR-DASAR PERILAKU INDIVIDUAL DALAM ORGANISASI.....	156
A. Pendahuluan	156
B. Usia.....	157
C. Jenis Kelamin.....	158
D. Status Perkawinan	159
E. Masa Kerja	160
F. Kemampuan	160
G. Kesimpulan.....	163
BAB 7 DESAIN ORGANISASI DAN WEWENANG	165
A. Pendahuluan	165
B. Desain Organisasi dan Wewenang.....	166
C. Kesimpulan.....	183
BAB 8 PENGARAHAN	184
A. Pendahuluan	184
B. <i>Briefing</i> (Pengarahan) dalam Organisasi.....	188
C. Kesimpulan.....	198
BAB 9 MOTIVASI	200
A. Pendahuluan	200
B. Teori-teori Motivasi	204
C. Teori-Teori Motivasi	210
D. Kesimpulan.....	215

BAB 10 MANAJEMEN KONFLIK DAN NEGOSIASI	216
A. Pendahuluan.....	216
B. Jenis-jenis Konflik.....	217
C. Faktor-faktor Pemicu Konflik.....	218
D. Pengertian Manajemen Konflik.....	219
E. Langkah-langkah Identifikasi Konflik.....	220
F. Peran Manajer dalam Menangani Konflik	220
G. Strategi Penyelesaian Konflik.....	221
H. Proses Negosiasi	223
I. Faktor-faktor Pengaruh dalam Negosiasi	224
J. Etika dalam Negosiasi.....	225
K. Keterlibatan Pihak-pihak dalam Negosiasi.....	225
L. Kesimpulan	225
BAB 11 PENGENDALIAN	226
A. Pendahuluan.....	226
B. Tujuan Pengendalian	227
C. Pengendalian Internal	228
D. Pengendalian Biaya	229
E. Pengendalian Kualitas	230
F. Pengendalian Proses Bisnis	231
G. Standar Kinerja	232
H. Metode Pengukuran Kinerja	233
I. Sistem Umpan Balik	234
J. Evaluasi Kinerja.....	235
K. Analisis Kesenjangan dan Tindakan Perbaikan	236
L. Langkah-langkah dalam Proses Pengendalian.....	237
M. Metode-metode dalam Proses Pengendalian.....	239
N. Tantangan dan Aspek Etika dalam Pelaksanaan Pengendalian	240
O. Kesimpulan	242
BAB 12 KEPEMIMPINAN	244
A. Pendahuluan.....	244
B. Sejarah Perkembangan Kepemimpinan di Berbagai Bagian Dunia	245
C. Definisi Kepemimpinan Menurut Beberapa Ahli.....	247
D. Gaya Kepemimpinan	248

E. Etika Kepemimpinan.....	254
F. Hambatan dalam Kepemimpinan.....	255
G. Pengembangan Kepemimpinan	257
H. Kepemimpinan Masa Kini	259
I. Studi Kasus Gaya Kepemimpinan dalam Perusahaan Teknologi	261
J. Kesimpulan.....	263
BAB 13 PENGAMBILAN KEPUTUSAN	264
A. Pendahuluan	264
B. Pengertian Pengambilan Keputusan.....	265
C. Teori Pengambilan Keputusan	266
D. Dasar Pengambilan Keputusan	269
E. Aspek dalam Pengambilan Keputusan.....	270
F. Faktor-Faktor Pengambilan Keputusan.....	272
G. Tahapan Pengambilan Keputusan	273
H. Tipe-Tipe Keputusan	275
I. Kriteria Pengambilan Keputusan	278
J. Proses Pengambilan Keputusan	279
K. Tingkat Pengambilan Keputusan	281
L. Model Pengambilan Keputusan	283
M. Kesimpulan.....	284
BAB 14 MANAJEMEN MUTU.....	285
A. Pendahuluan	285
B. Definisi Manajemen Mutu.....	285
C. Sejarah dan Perkembangan Manajemen Mutu	287
D. Pentingnya Manajemen Mutu dalam Organisasi	289
E. Prinsip-Prinsip Manajemen Mutu	290
F. Perencanaan dan Implementasi Manajemen Mutu ...	292
G. Penerapan Sistem Manajemen Mutu	294
H. Manajemen Resiko dalam Manajemen Mutu.....	297
I. Membangun Budaya Mutu dalam Organisasi	299
J. Pelatihan dan Pengembangan Karyawan dalam Konteks Manajemen Mutu	301
K. Komunikasi dan Komitmen Organisasi terhadap Manajemen Mutu.....	303
L. Tantangan dalam Menerapkan Manajemen Mutu	306

M. Kesimpulan	307
BAB 15 MANAJEMEN PERUBAHAN	309
A. Pendahuluan.....	309
B. Pentingnya Manajemen Perubahan.....	309
C. Alasan dan Kebutuhan Manajemen Perubahan	312
D. Model Manajemen Perubahan	316
E. Tahapan Manajemen Perubahan	319
F. Budaya Organisasi dan Perubahan.....	321
G. Peran Pimpinan dalam Manajemen Perubahan	324
H. Etika dalam Manajemen Perubahan.....	326
I. Pandangan Masa Depan Manajemen Perubahan.....	328
J. Kesimpulan	329
DAFTAR PUSTAKA.....	331
TENTANG PENULIS.....	339

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1.	Efisiensi, Efektivitas, dan Kinerja Organisasi	6
Gambar 1. 2.	Fungsi / Tugas Manajemen.....	8
Gambar 1. 3.	Tingkatan Manajemen dalam Organisasi.....	16
Gambar 1. 4.	Alokasi Waktu yang Dihabiskan Manajer untuk Keempat Tugas Manajerial	21
Gambar 1. 5.	Keahlian dan Tingkatan Manajemen.....	27
Gambar 3. 1.	Lingkungan Internal Organisasi	83
Gambar 3. 2.	Dimensi Budaya Organisasi	87
Gambar 3. 3.	Lingkungan Eksternal Organisasi.....	91
Gambar 3. 4.	Hambatan Masuk dan Persaingan.....	104
Gambar 5. 1.	Rantai Perintah	142
Gambar 5. 2.	Bagan Organisasi Fungsional pada Tingkatan Manajemen Puncak Suatu Perusahaan <i>Manufacturing</i>	145
Gambar 5. 3.	Bagan Organisasi Divisional Suatu Perusahaan <i>Manufacturing</i> Atas Dasar Produk	147
Gambar 5. 4.	Bagan Organisasi Divisional Suatu Perusahaan <i>Manufacturing</i> Atas Dasar Langgan.....	148
Gambar 5. 5.	Bagan Organisasi Menurut Departementalisasi Proyek.....	152
Gambar 7. 1.	Struktur Organisasi	175
Gambar 7. 2.	Organisasi Berdasarkan Produk	177
Gambar 7. 3.	Organisasi Berdasarkan Pasar/Konsumen	177
Gambar 7. 4.	Organisasi Berdasarkan Geografis.....	178
Gambar 9. 1.	Hierarki Kebutuhan Maslow	207
Gambar 9. 2.	Karakteristik Pekerjaan mendorong Tiga Kondisi Psikologis	210
Gambar 9. 3.	Teori Isi Motivasi.....	210
Gambar 10. 1.	Tingkat Konflik dan Kinerja	219
Gambar 10. 2.	Ketegasan (<i>Assertiveness</i>) dan Kerjasama (<i>Cooperativeness</i>) dalam Penyelesaian Konflik.....	223

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1.	Gagasan dan Praktik Manajemen Sepanjang Sejarah.....	35
Tabel 2. 2.	Kemunculan Pemikiran <i>Management</i>	37
Tabel 2. 3.	Pendekatan-pendekatan dalam Manajemen.....	73
Tabel 3. 1.	Argumen yang Mendukung dan Menentang Keterlibatan Sosial Bisnis	109
Tabel 8. 1.	Pihak-pihak yang Berkepentingan dalam Organisasi.....	185
Tabel 8. 2.	Sifat-sifat Eksekutif di Masa Lalu dan Masa Datang.....	187
Tabel 8. 3.	Karakteristik Pendengar yang Baik.....	195
Tabel 9. 1.	Perbandingan Tiga Pendekatan Motivasi.....	203
Tabel 9. 2.	Teori Motivasi Maslow.....	211
Tabel 13. 1.	Perbandingan Tipe Keputusan.....	277

BAB

1

KONSEP DASAR MANAJEMEN

Leni Nurhayati, S.Si., M.A.B.
Universitas Sebelas April Sumedang

A. Pendahuluan

Ketika anda pergi ke sebuah supermarket pernahkah anda perhatikan keadaan di dalam supermarket tersebut. Bagaimana produk yang dijualnya ditata rapi, pelayan dan kasir yang begitu ramah menyapa anda, lantainya yang selalu bersih, ruangnya yang nyaman dan sebagainya. Atau pernahkah anda memperhatikan ketika anda berkunjung ke sebuah restoran bagaimana layanan yang anda dapat dari mulai datang sampai anda keluar dari restoran tersebut. Pelayan yang menyambut anda, menuliskan pesanan anda, mengantar pesanan anda, membersihkan tempatnya, dan seterusnya. Pernahkah terpikir oleh anda bagaimana sebuah supermarket dan restoran yang anda kunjungi itu dikelola sedemikian rupa sehingga menciptakan kepuasan pelanggan dan memberikan keuntungan bagi pemilik bisnisnya. Tentu saja semua hal itu dapat terlaksana karena adanya pengelolaan dalam organisasi bisnis tersebut.

Mengelola merupakan salah satu aktivitas manusia yang paling penting. Orang-orang mulai membentuk organisasi untuk menyelesaikan tugas-tugas yang tidak dapat mereka lakukan sendiri. Mengelola sangat penting untuk memastikan upaya koordinasi individu. Dengan masyarakat yang semakin bergantung pada upaya kelompok dan karena banyak kelompok yang terorganisir menjadi besar, maka pengelolaan menjadi

BAB 2 | PERKEMBANGAN ILMU MANAJEMEN

Leni Nurhayati, S.Si., M.A.B.
Universitas Sebelas April Sumedang

A. Pendahuluan

Teori manajemen telah berkembang dari waktu ke waktu, dengan pendekatan dan kerangka kerja yang berbeda yang muncul sebagai respons terhadap perubahan lingkungan dan kebutuhan bisnis. Memahami konteks historis dari teori manajemen dapat memberikan wawasan tentang perkembangan praktik manajemen.

Setelah pengantar singkat di bab pertama tentang pengertian, fungsi, dan peran manajemen dalam organisasi, maka di bab ini akan membahas contoh-contoh pemikiran manajemen awal dan kemudian menunjukkan bagaimana perubahan ekonomi, sosial, politik, dan teknologi menciptakan tantangan manajerial yang belum pernah terjadi sebelumnya dan mengarah pada kebutuhan akan studi formal tentang organisasi dan manajemen. Tujuan dari bab ini adalah untuk memetakan perkembangan teori manajemen dari awal berdirinya secara informal hingga saat ini.

B. Sejarah Manajemen

Secara historis, industrialisasi adalah fenomena yang relatif baru. Manusia telah ada selama ribuan tahun sebelum kemajuan besar dalam kekuasaan, transportasi, komunikasi, dan teknologi yang kemudian dikenal sebagai Revolusi Industri.

BAB 3

MANAJEMEN DAN LINGKUNGANNYA

Leni Nurhayati, S.Si., M.A.B.
Universitas Sebelas April Sumedang

A. Pendahuluan

Lingkungan manajemen merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar organisasi dan berdampak pada operasi dan pertumbuhannya. Lingkungan manajemen menyediakan berbagai sumber daya yang dibutuhkan oleh organisasi dalam menciptakan produk dan jasa. Selain itu, lingkungan juga adalah sumber peluang dan ancaman bagi organisasi dan dapat membentuk serta mempengaruhi berbagai keputusan strategis yang diambil para eksekutif dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi.

Lingkungan manajemen terbagi menjadi dua jenis yaitu internal dan eksternal. Lingkungan internal meliputi segala faktor yang terdapat di dalam organisasi. Faktor internal yang dimaksud contohnya adalah pemilik organisasi, struktur organisasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan sumber daya manusia, antara lain. Segala sesuatu yang ada di luar organisasi termasuk dalam lingkungan eksternal. Pemasok, konsumen, pesaing, pemerintah, keadaan perekonomian, hukum, peraturan, teknologi, aspek sosial budaya, dan sebagainya adalah beberapa contoh pengaruh eksternal. Kita akan membicarakan kedua jenis habitat tersebut di bab ini.

BAB

4

PERENCANAAN

**Dr. Endang Sungkawati, M.Si.
Universitas Wisnuwardhana**

A. Pendahuluan

Perencanaan merupakan aspek yang sangat penting bagi setiap organisasi dalam menjalankan berbagai kegiatan operasionalnya. Proses perencanaan mencakup berbagai aspek, mulai dari produksi, rekrutmen sumber daya manusia, program penjualan produk, hingga pengaturan anggaran keuangan. Perencanaan ini merupakan langkah dasar bagi sebuah organisasi dalam menetapkan tujuan dan strategi untuk mencapainya. Selain itu, perencanaan juga menjadi landasan bagi manajemen dalam mengambil keputusan dan tindakan yang tepat. Setiap fungsi manajemen harus berdasarkan pada perencanaan yang telah disusun, karena hal ini akan memastikan bahwa setiap keputusan yang diambil sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, sebelum memulai proses perencanaan, organisasi sebaiknya sudah memiliki gambaran yang jelas tentang tujuan dan sasaran yang ingin dicapai.

B. Pengertian Perencanaan

Secara umum, perencanaan adalah proses untuk menetapkan tujuan organisasi, merancang strategi untuk mencapainya, dan mengembangkan rencana kerja yang konkret (Robbins & Judge, 2015). Perencanaan menjawab pertanyaan-

BAB

5

PENGORGANISASIAN

**Dr. Endang Sungkawati, M.Si.
Universitas Wisnuwardhana**

A. Pendahuluan

Pengorganisasian merupakan salah satu fungsi manajemen yang penting dalam mengatur struktur organisasi agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses pengorganisasian mencakup beberapa langkah, mulai dari merancang struktur organisasi hingga menetapkan otoritas dan tanggung jawab. Salah satu aspek utama dalam pengorganisasian adalah departementalisasi, di mana kegiatan yang serupa dikelompokkan bersama dalam unit-unit yang disebut departemen. Departementalisasi ini dapat dilakukan berdasarkan fungsi, produk, wilayah, atau pelanggan, tergantung pada kebutuhan dan karakteristik organisasi.

Selain departementalisasi, pembagian kerja juga merupakan bagian penting dari pengorganisasian. Pembagian kerja menentukan bagaimana tugas-tugas akan dibagi di antara anggota organisasi. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa setiap individu memiliki tanggung jawab yang jelas dan melaksanakan tugas yang sesuai dengan keahliannya. Pembagian kerja yang baik dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas organisasi.

BAB 6

DASAR-DASAR PERILAKU INDIVIDUAL DALAM ORGANISASI

Dr. Endang Sungkawati, M.Si.
Universitas Wisnuwardhana

A. Pendahuluan

Tulisan ini menitikberatkan pada penemuan dan analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, absensi, performa karyawan, dan kepuasan kerja. Misalnya, faktor-faktor seperti tingkat motivasi, hubungan kekuasaan, atau budaya organisasi sulit untuk dinilai. Karena itu, penting untuk memulai dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang mudah didefinisikan dan data yang mudah diperoleh, terutama dari informasi yang tersedia dalam berkas personalia karyawan. Faktor-faktor tersebut mencakup karakteristik seperti usia, jenis kelamin, status pernikahan, masa kerja, dan kemampuan dalam organisasi.

Dengan pemahaman terhadap perilaku individu, diharapkan dapat memprediksi, menjelaskan, dan mengelola perilaku karyawan ke arah yang diinginkan. Pemahaman ini penting karena kekuatan sumber daya manusia terbentuk dari sifat dan karakteristik yang berbeda-beda dari setiap individu, yang dapat dimanfaatkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

BAB

7

DESAIN ORGANISASI DAN WEWENANG

Mohamad Anggi Samukroni, S.Pd., Gr.
Pondok Pesantren SMP Al Falah Jogorogo

A. Pendahuluan

Ada bermacam-macam organisasi. Ada organisasi yang bersifat bisnis (mencari keuntungan) seperti perusahaan-perusahaan. Ada organisasi yang mendorong kegiatan sosial, seperti perkumpulan arisan, kepengurusan RT (Rumah Tangga) dan RW (Rukun Warga), bahkan ada organisasi yang bertujuan mengkoordinasi negara-negara dunia. Organisasi tersebut didirikan untuk mencapai tujuan tertentu, baik tujuan profit (memperoleh keuntungan), maupun tujuan nonprofit (bukan untuk memperoleh keuntungan). Pada praktiknya Dua orang yang bekerja sama tentunya memerlukan koordinasi dan mempunyai tujuan. Dilengkapi dengan struktur yang baik, maka hasil kerja akan semakin baik. Sedangkan tujuan yang akan menentukan karakteristik organisasi. Suatu organisasi akan maju dan berkembang jika dikelola dengan baik. Kita dapat melihat banyak organisasi yang membuat kehidupan menjadi lebih baik. Suatu contoh, Polisi membuat kehidupan lebih aman. Organisasi pendidikan atau keagamaan membuat kehidupan lebih tenteram dan masyarakat lebih cerdas. Bahkan perusahaan-perusahaan yang didirikan untuk tujuan keuntungan, memberikan pelayanan yang bermanfaat bagi masyarakat. Perusahaan transportasi membuat perjalanan lebih lancar, perusahaan makanan menyediakan kebutuhan sehari-hari.

BAB

8

PENGARAHAN

**Mohamad Anggi Samukroni, S.Pd., Gr.
Pondok Pesantren SMP Al Falah Jogorogo**

A. Pendahuluan

Era globalisasi dan liberalisasi ekonomi, benar-benar berdampak luar biasa, selain terjadinya krisis dan ancaman, juga melahirkan kompetisi bisnis yang luar biasa. Semakin besar lembaga bisnis, semakin besar tuntutan masyarakat terhadap lembaga tersebut. Para pelaku bisnis terus menerus dipacu untuk setiap saat terbuka pada berbagai inovasi, tantangan dan ancaman, karena orientasi pada kualitas produk dan promosi yang dirintisnya tak cukup memadai dalam menghadapi berbagai dinamika bisnis. Suatu bisnis hanya mungkin berlangsung jika ada dua orang atau lebih berinteraksi dan berkomunikasi. Bisnis dapat dilakukan oleh seseorang namun demikian pada umumnya bisnis dilakukan oleh suatu badan (organisasi), yakni bentuk kerjasama dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan tertentu.

Organisasi didirikan manusia bukan sebagai tujuan akhir melainkan hanya sebagai sarana dan bukan untuk siapa-siapa kecuali untuk kepentingan manusia itu sendiri. Pernyataan ini menunjukkan bahwa ada alasan-alasan tertentu mengapa seseorang atau sekelompok orang mendirikan organisasi. Gareth Jones misalnya mengatakan bahwa seseorang mendirikan organisasi pada dasarnya untuk menciptakan nilai tambah yang berupa produk ataupun jasa dan berbagai macam

BAB

9

MOTIVASI

Mohamad Anggi Samukroni, S.Pd., Gr.
Pondok Pesantren SMP Al Falah Jogorogo

A. Pendahuluan

Karyawan merupakan aset perusahaan yang terbesar dan memerlukan penanganan yang berbeda dari aset lain. Karyawan tidak dapat disamakan dengan sumber daya yang dapat dibuang bila umur ekonomisnya habis. Oleh karena itu, beberapa ahli menyebutnya dengan manusia yang memiliki sumber daya atau disebut dengan *human capital*. Pengelolaan karyawan meliputi memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan penghargaan kepada karyawan. Selain itu, karyawan juga memerlukan motivasi yang dapat mendorongnya mencapai sasaran. Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong seseorang untuk bertindak atau berperilaku tertentu. Motivasi membuat seseorang memulai, melaksanakan, dan mempertahankan kegiatan tertentu. Karyawan juga memerlukan hubungan dengan orang lain dan mendapatkan perhatian dalam kesehatan, keselamatan, dan keadilan di tempat kerjanya. Pengelolaan karyawan membutuhkan perencanaan hingga pengendalian baik yang bersifat strategis maupun taktis. Tantangan lingkungan akan berpengaruh pada hal yang harus dilakukan bagi karyawan dan cara melakukannya. Memahami motivasi merupakan tugas penting bagi manajer karena manajer bertindak melalui orang lain (*getting things done through the other*). Manajer tidak bekerja sendirian. Dengan demikian, memahami

BAB 10 | MANAJEMEN KONFLIK DAN NEGOSIASI

Shanti Pujilestari, S.T., M.M.
Universitas Sahid

A. Pendahuluan

Konflik merupakan suatu keadaan yang timbul akibat perbedaan antara dua pihak atau lebih yang memiliki kepentingan, nilai, atau tujuan yang bertentangan. Konflik dapat muncul di berbagai tingkatan, baik dalam konteks personal, kelompok, organisasi, maupun antar organisasi. Pemahaman yang mendalam terkait konflik penting untuk merancang strategi manajemen konflik yang efektif.

Konflik dapat dianggap sebagai suatu fenomena yang melekat dalam interaksi sosial. Pada dasarnya, konflik merupakan hasil dari perbedaan pendapat, kepentingan, atau nilai antara individu atau kelompok. Oleh karena itu, dalam organisasi konflik tidak dapat dihindarkan. Pengelolaan konflik menjadi hal yang penting untuk dapat dilakukan. Pengelolaan konflik melibatkan pemahaman terhadap sumber konflik dan upaya untuk mencapai penyelesaian yang adil dan berkelanjutan.

BAB

11

PENGENDALIAN

Shanti Pujilestari, S.T., M.M.
Universitas Sahid

A. Pendahuluan

Pengendalian merupakan suatu fungsi manajemen yang memiliki tujuan utama untuk memastikan bahwa kegiatan organisasi berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan (Simons, 2019). Proses pengendalian melibatkan pemantauan kinerja, penilaian terhadap hasil yang telah dicapai, dan langkah-langkah perbaikan jika terdapat penyimpangan dari rencana awal. Dalam konteks manajemen, pengendalian memiliki peran krusial dalam memastikan bahwa sumber daya organisasi diarahkan dengan efektif dan efisien.

Sistem pengendalian manajemen juga didefinisikan sebagai sebuah sistem yang terdiri dari berbagai sub sistem yang memiliki kaitan antara satu sama lain. Sub sistem tersebut terdiri dari penganggaran, pemrograman, pelaporan, akuntansi, hingga pertanggungjawaban (Suadi, 1999).

Sebuah perusahaan yang dianggap baik sendiri harus mampu memenuhi beberapa hal, yaitu:

1. Memiliki tolak ukur kinerja yang menjadi cerminan sebuah perusahaan maupun organisasi dapat berjalan dengan efisien, efektif, serta produktif.
2. Memiliki kebijakan dalam menentukan tolak ukur di dalam sebuah perusahaan tersebut.

BAB 12 | KEPEMIMPINAN

Shanti Pujilestari, S.T., M.M.
Universitas Sahid

A. Pendahuluan

Kepemimpinan adalah sebuah kekuatan atau kemampuan yang ada di dalam diri seseorang, digunakan ketika memimpin, membimbing, dan memotivasi orang lain menuju pencapaian tujuan tertentu. Seorang pemimpin, yang pada dasarnya adalah individu yang diberi kepercayaan dan tanggung jawab untuk memimpin sebuah kelompok, organisasi, atau proyek, harus memanfaatkan kepercayaan tersebut untuk menjadi kepala atau ketua di dalam perusahaan atau organisasi.

Kemampuan pemimpin untuk memandu, memotivasi, dan mempengaruhi anggotanya menjadi faktor kunci dalam mencapai keberhasilan. Sikap kepemimpinan tidak hanya mencakup aspek pribadi tetapi juga berperan penting dalam pengaruhnya terhadap orang lain, khususnya dalam konteks pekerjaan atau organisasi.

Secara umum, kepemimpinan adalah sesuatu yang melekat pada diri seseorang dan memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain. Kepemimpinan diartikan sebagai perihal pemimpin atau cara memimpin, sementara pemimpin diartikan sebagai orang yang memimpin. Oleh karena itu, kepemimpinan tidak hanya mencakup aspek kekuatan pribadi tetapi juga melibatkan tanggung jawab dan cara memandu yang efektif. Dengan demikian, kepemimpinan bukan hanya sekadar

BAB 13 | PENGAMBILAN KEPUTUSAN

Riche Fermayani, S.Kom, S.E., M.M.
STIE Perbankan Indonesia

A. Pendahuluan

Tiap organisasi tidak memandang apakah organisasi tersebut berukuran besar ataupun kecil, perubahan terjadi pada kondisi yang dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal organisasi. Di dalam mendapati pertumbuhan serta pergantian yang berlangsung hingga dibutuhkan pengambilan keputusan yang segera serta pas. Proses pengambilan keputusan yang segera serta pas dicoba agar roda organisasi beserta administrasi bisa berjalan terus dengan mudah. Keputusan (*decision*) merupakan sesuatu opsi (*choice*), ialah opsi dari 2 ataupun mungkin lebih. Manajemen membutuhkan informasi sebagai dasar dalam sebuah keputusan. Pengambilan keputusan adalah membuat penilaian dan membuat pilihan. Keputusan tersebut diambil setelah melalui beberapa perhitungan dan pertimbangan alternatif. Pengambilan keputusan (*decision making*) merupakan proses identifikasi permasalahan serta peluang sesudah itu memecahkannya. Pengambilan keputusan yang baik ialah bagian vital dari manajemen yang baik, sebab keputusan-keputusan yang memastikan gimana sesuatu metode organisasi menuntaskan permasalahan, mengalokasikan sumber energi serta mencapai sasaran.

BAB 14 | MANAJEMEN MUTU

Riche Fermayani, S.Kom, S.E., M.M.
STIE Perbankan Indonesia

A. Pendahuluan

Manajemen mutu adalah pendekatan sistematis dan strategis untuk merencanakan, mengendalikan, dan meningkatkan mutu produk, layanan, atau proses dalam sebuah organisasi. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa produk atau layanan yang disediakan oleh organisasi tersebut memenuhi atau bahkan melampaui harapan pelanggan serta mematuhi standar mutu yang berlaku. Dalam manajemen mutu, fokus utama adalah pada pemahaman dan pemenuhan kebutuhan pelanggan. Ini melibatkan pemantauan dan pengukuran kinerja, identifikasi masalah, perbaikan berkelanjutan, serta peningkatan proses dan produk. Manajemen mutu tidak hanya melibatkan departemen mutu saja, tetapi juga melibatkan seluruh organisasi, dari tingkat manajemen puncak hingga pekerja di lapangan.

B. Definisi Manajemen Mutu

Manajemen mutu adalah pendekatan sistematis dan strategis untuk merencanakan, mengendalikan, dan meningkatkan mutu produk, layanan, atau proses dalam sebuah organisasi. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa produk atau layanan yang disediakan oleh organisasi tersebut memenuhi atau bahkan melampaui harapan pelanggan serta

BAB 15 | MANAJEMEN PERUBAHAN

Riche Fermayani, S.Kom, S.E., M.M.
STIE Perbankan Indonesia

A. Pendahuluan

Aktivitas manajemen dalam sebuah organisasi dan perusahaan memang memiliki pengaruh yang krusial. Melalui manajemen yang baik dan optimal, kinerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan sudah pasti akan meningkat dan mampu berjalan dengan lebih lancar. Oleh karena itu, pihak pengelola perusahaan maupun organisasi wajib memahami bagaimana cara melakukan manajemen secara tepat agar perkembangannya bisa menjadi lebih pesat. Manajemen sendiri memiliki berbagai jenis dengan manfaat dan metode yang berbeda-beda. Salah satu contohnya adalah manajemen perubahan yang kerap dianggap sebagai faktor penentu utama dalam keberhasilan sebuah bisnis atau kegiatan organisasi apapun.

B. Pentingnya Manajemen Perubahan

Manajemen perubahan sangat penting dalam dunia bisnis dan organisasi karena perubahan adalah sebuah keniscayaan dalam lingkungan bisnis modern. Beberapa alasan mengapa manajemen perubahan sangat relevan dalam organisasi dan bisnis yakni :

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan*. Aswaja Pressindo.
- Amalia, F., Akhmad, F., Widopuspito, A., Sari, M., and Aprianto, D., (2022). Dasar Kepemimpinan Dalam Islam. *PESHUM: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora*, 1 (2), 45–47.
- Anwar, M. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan Perusahaan*. Jakarta: Kencana.
- Ariani, D. A. (2020). *Pengantar Bisnis*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka
- Arianti, M. S., Rahmawati, E., & Prihatiningrum, R. R. Y. (2020). Analisis pengendalian kualitas produk dengan menggunakan statistical quality control (SQC) pada usaha amplang karya bahari di Samarinda. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 9(2), 1–13.
- Arisman., (2019). *Manajemen Perubahan*. Jakarta: BPSDM Hukum dan HAM.
- Athoillah, H. A. (2010). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Pustaka Setia.
- Badrudin. (2015). *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Bass, B.M. and Stogdill, R.M., 1990. *Bass & Stogdill's handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications*. Simon and Schuster.
- Behling, O. and Rauch Jr, C.F., 1985. A functional perspective on improving leadership effectiveness. *Organizational Dynamics*, 13 (4), 51–61.
- Budi, S., (2003). *Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2000*. Jakarta: PPM.
- Budiharjo, A. (2011). *Organisasi: Menuju Pencapaian Kinerja Optimum, Sintesis Teori untuk Mengungkap "Kotak Hitam" Organisasi*. Jakarta: Prasetiya Mulya Publishing.

- Chaniago, A., (2017). *Teknik Pengambilan Keputusan*. Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia
- Chau, S.T. and Radzi, N.M., (2023). Kepemimpinan Guru Besar dan Pelaksanaan Program Transformasi Sekolah Rendah (TS25) di Sekolah Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur. *JuPiDi: Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 10 (1), 41–54.
- Chauhan, H., (2021). *Conflict Resolution Technique for Managers: An Analytical Study*. *Tobacco Regulatory Science (TRS)*, 4358–4363.
- Cheah, J.L.-S., Yusof, N., and Ahmad, M.K., (2014). The relevance of Confucian values to leadership communication. *Jurnal Komunikasi= Malaysian Journal of Communication*, 30, 129–144.
- Crismanto, Y., & Sunday Noya, S. T. (2018). Analisis kesenjangan terhadap penerapan sistem manajemen mutu ISO 9001: 2015 pada CV. Tirta Mangkok Merah. *Kurawal-Jurnal Teknologi, Informasi Dan Industri*, 1(2), 73–81.
- Dalimunthe, S.F., (2016). *Manajemen Konflik dalam Organisasi*. *Jurnal Bahas Unimed*, 27 (1), 78255.
- Daryanto. (2021). *Manajemen Produksi*. Bandung: Yrama Widya.
- Dermawan, R., (2016). *Pengambilan Keputusan*. Bandung: Alfabeta
- Duan, J., Bao, C., Huang, C., and Brinsfield, C.T., 2018. Authoritarian leadership and employee silence in China. *Journal of Management & Organization*, 24 (1), 62–80.
- Fahmi, I., (2013). *Manajemen Pengambilan Keputusan*, Bandung: Alfabeta,
- Fathah, R. N. (2019). Analisis Sistem Pengendalian Internal Pada Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Nanggulan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 198–208.
- Fiedler, F., (2015). Contingency theory of leadership. *Organizational behavior 1: essential theories of motivation and leadership*, 232, 1–2015.

- Gastil, J., (1994). A definition and illustration of democratic leadership. *Human relations*, 47 (8), 953–975.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. J. (1993). *Organization: Behavior, Structure, Processes*. Boston: Irwin McGraw-Hill.
- Gibson, J. L. *et al.* (2010). *Organisasi*. Tangerang: Binarupa Aksara.
- Greasley, A. (2020). *Absolute Essentials of Operations Management*. New York: Routledge.
- Ghosh, P.P. (2021). *Principles and Practices of Management*. New Delhi. University Science Press Laxmi Publications Pvt. Ltd.
- Griffin, R. W. (2004). *Manajemen*; edisi ketujuh jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Halverson, S.K., Murphy, S.E., and Riggio, R.E., 2004. Charismatic leadership in crisis situations: A laboratory investigation of stress and crisis. *Small group research*, 35 (5), 495–514.
- Handoko, T. H. (2004). *Strategi Organisasi*. Yogyakarta: Amara Books.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hashimi., (2004). *Pengantar Implementasi Total Quality Management*. Yogyakarta: Andi.
- Helmiawan, M. A., & Sumedang, D. (2017). COBIT 5 untuk manajemen teknologi informasi & proses bisnis perusahaan. *No. June, 2018*.
- Herujito, M. Y. (2001). *Dasar Dasar Manajemen*. Jakarta: Grasindo.
- Heryani, A. Y. (2007). *Manfaat Anggaran Sebagai Penunjang Efektivitas Pengendalian Biaya Eksplorasi (Studi Kasus di Pusat Sumber Daya Geologi)*. Universitas Widyatama.
- Hidayati, I. (2014). Analisis Penerapan Sistem Manajemen Kinerja Berbasis Kompetensi (Studi Pada PT Petrokimia Gresik). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* (Vol. 15, Issue 1).

- Jones, G. R. & George, J. M. (2019). *Essentials of Contemporary Management* 8th edition. New York: McGraw Hill Education.
- Kamus besar.com. Diakses, 2023. November 22. *Arti Kata Pengarahan*. <https://www.kamusbesar.com/pengarahan>
- KBBI. (2021). *Kamus Besar Bahasa Indonesia, Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia*. Retrieved from KBBI Daring Versi daring: 3.5.1.120201226171802: <https://kbbi.kemdikbud.go.id/>
- Koontz, H. et al. (2020). *Essentials of Management: An International, Innovation, and Leadership Perspective* 11th edition. Chennai. McGraw Hill Education (India) Private Limited.
- Kotler, P. & Armstrong, G., (2001). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jilid 1 Edisi Kedelapan, Alih Bahasa Oleh Damas Sihombing, MBA. Jakarta: Perlindo
- Kusworo., (2019). *Manajemen Konflik dan Perubahan dalam Organisasi*. Sumedang: Alqaprint Jatinangor.
- Mansyur, A.R., 2020. Dampak COVID-19 Terhadap Dinamika Pembelajaran Di Indonesia. *Education and Learning Journal*, 1 (2), 113.
- Mhaibes, H.A. & Al-Janabi, A.S.H., (2019). *Negotiation Strategies in Terms of Transformational Leadership: Empirical Design*. *Journal of Engineering and Applied Science*, 14 (14), 4882–4895.
- Mulyana, D. (2007). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muspawi, M., (2014). *Manajemen konflik (upaya penyelesaian konflik dalam organisasi)*. Jambi University.
- Mutakallim, M. (2016). Pengawasan, Evaluasi dan Umpan Balik Strategik. *Inspiratif Pendidikan*, 5(2), 351–365.
- Nahavandi, A., Denhardt, R.B., Denhardt, J. V, and Aristigueta, M.P., (2013). *Organizational behavior*. Sage Publications.

- Nawawi, H., (2005). *Manajemen Strategik*. Yogyakarta: Gadjah Mada Pres.
- Nugraha, S. and Fauzi, M., (2020). Pengaplikasian Metode Stepping Stone Pada Software Lingo Untuk Mencari Optimasi Biaya (Studi Kasus PT Asm Mobil). *Journal of Integrated System*, 3 (1), 49-58.
- Pakpahan, B.A.S., (2022). *Budaya Organisasi, Manajemen Konflik, Keadilan Prosedural dan Kepuasan pada Pekerjaan*. Publica Indonesia Utama.
- Poluakan, F. A. (2016). Pengaruh Perubahan dan Pengembangan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Galesong Prima Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(4), 1057-1067.
- Prastyan, A. & Lestari, Y. (2020). *Pengambilan Keputusan*. Surabaya: Unesa University Press
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Purbey, S., Mukherjee, K., & Bhar, C. (2007). Performance measurement system for healthcare processes. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 56(3), 241-251.
- Rahmawati, A. Y. (2020). *Pengantar Manajemen*, 1-23.
- Ramaprasad, A. (1983). On the definition of feedback. *Behavioral Science*, 28(1), 4-13.
- Riyono, B. (2006). *Konsep Dasar dalam Mendesain Organisasi*. Buletin Psikologi, 14(1), 43-56.
- Robbins, S. P., & A, J. T. (2011). *Organizational Behavior*. Fourteenth Edition. New Jersey: Pearson education.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Robbins, S.P. & Coulter, M. (2013). *Manajemen*. Edisi Kesepuluh Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P., (2006). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT Indeks, Kelompok Gramedia
- Roggenbeck, P. A. (1991). *Cost control and financial performance as a function of variance analysis*. Madonna University.
- Rohmah, N. F. (2019). Struktur dan Desain Organisasi. *Intizam: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1).
- Rohman, A. (2017). *Dasar Dasar Manajemen* (Cetakan I ed.). Malang: Inteligencia Media.
- Rossian, W. and Loisa, R., (2019). Analisis Gaya Komunikasi Kepemimpinan Kharismatik (Kepemimpinan Dewa Osiris dalam film "God of Egypt"). *Koneksi*, 3 (1), 89-98.
- Rukmana, N., (2007). *Etika kepemimpinan perspektif agama dan moral*.
- Sabrina, F. M. (2022). *Dahsyatnya manfaat Briefing*. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-jakarta1/baca-artikel/15325/Dasyatnya-Manfaat-Briefing.htm>. Diakses 23 November 2023.
- Sadikin, A., Misra, I., & Hudin, M.S. (2020). *Pengantar manajemen dan bisnis*. Yogyakarta: K-Media.
- Salusu. (2008). *Pengambilan Keputusan Stratejik*. Jakarta: Grasindo
- Setiawati, R., (2023). *Pentingnya Negosiasi Dalam Manajemen Konflik*.
- Siagian, P. S. (2006). *Filsafat Administrasi*, Jilid 1. Bandung: Gramedia.
- Siahaan, A. & Wahyuli, Z. L., (2012). *Manajemen Perubahan (Telaah Konseptual, Filosofis dan Praktis terhadap Kebutuhan Melakukan Perubahan dalam Organisasi)*. Bandung: Ciptapustaka Media Perintis.
- Simons, R. (2019). The role of management control systems in creating competitive advantage: new perspectives. In *Management Control Theory* (pp. 173-194). Routledge.

- Sobirin, A. (2021). *Perilaku Oeganisasi*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka
- Suadi, A. (1999). *Sistem Pengendalian*. Penerbit BPFF, Yogyakarta.
- Sugiyanto, E. (2016). *Pengendalian Dalam Organisasi*.
- Sukardi, I., (2017). Negara Dan Kepemimpinan Dalam Pemikiran Alfarabi. *Al-A'raf: Jurnal Pemikiran Islam dan Filsafat*, 14 (2), 283–306.
- Sule, E. T & Saefullah, K. (2012). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Sullivan, E.J. & Decker, P.J., (1998). Effective leadership and management in nursing. *AJN The American Journal of Nursing*, 98 (6), 16L.
- Sumarsan, T. (2013). *Sistem pengendalian manajemen*. Jakarta: PT. Indeks.
- Sumartias, S. (2022). *Komunikasi Bsnis*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka
- Supartha, W. G & Sintaasih, D. K. (2017). *Pengantar Perilaku Organisasi, (Teori, Kasus dan Aplikasi Penelitian)*. Penatih Denpasar Timur: CV. Setia Bakti.
- Suwatno, A. et al. (2022). *Pengantar Manajemen Panduan Pengelolaan Organisasi di Era Digital*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Tampubolon, M.P., (2019). *Change Management (Manajemen Perubahan; Individu, Tim Kerja Organisasi)*. Bogor:Penerbit Mitra Wacana Media.
- Tandiona, S., (2023). Analisis Hukum Perselisihan Perjanjian Investasi Dengan Muatan Perjanjian Utang-Piutang (Studi Kasus Putusan PT NO. 295/PDT/2017 PT SBY JO PN NO. 275/PDT. G/2015 PN. SBY).
- Wexley, K.N., Singh, J.P., & Yukl, G.A., (1973). Subordinate personality as a moderator of the effects of participation in

three types of appraisal interviews. *Journal of Applied Psychology*, 58 (1), 54.

- Wijayanti, I. D. (2008). *Manajemen*. Jogjakarta: Mitra Cendekia Press.
- Wijono, S., (2018). *Kepemimpinan dalam perspektif organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Wikansari, R., Sri Mulyono, S.E., Kustina, K.T., Supraptiningsih, J.D., Wendy Liana, S.T., Sofyanty, D., Abdul, K.M., IP, S., Khasanah, S.P., and Kom, M., (2022). *Manajemen Konflik*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Williams, C. (2019). *MGMT Principles of Management 11th edition*. Boston: Cengage Learning, Inc.
- Winardi. J. (2003). *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wisnu, D., & Nurhasanah, S. (2005). *Teori Organisasi: Struktur dan Desain*. Malang: UMM Press
- Yang, I., (2015). Positive effects of laissez-faire leadership: conceptual exploration. *Journal of Management Development*, 34 (10), 1246-1261.
- Zulkarnain, W., (2015). *Manajemen konflik dalam pelaksanaan pendidikan di sekolah*. *Jurnal Administrasi Pendidikan*.

TENTANG PENULIS



Leni Nurhayati, S.Si., M.A.B. Penulis lahir di Sumedang tanggal 08 Februari 1982. Penulis adalah dosen tetap pada Program Studi Manajemen Informatika Fakultas Teknologi Informasi, Universitas Sebelas April Sumedang. Menyelesaikan pendidikan S1 pada Jurusan Biologi Fakultas MIPA Universitas Padjadjaran pada tahun 2005. Kemudian menyelesaikan pendidikan S2 di Master of Business Administration ITB pada tahun 2007. Fokus risetnya saat ini adalah di bidang manajemen, pendidikan, kewirausahaan, dan *social computing*. Selain sebagai seorang dosen penulis juga merupakan seorang praktisi bisnis dan pendamping UMKM.



Dr. Endang Sungkawati, M.Si. Lahir dari orang tua pendidik, Endang Sungkawati mempunyai cita-cita sebagai seorang guru. Untuk mencapai cita-citanya, setelah menyelesaikan SMA di Kota Blitar, meneruskan pendidikannya di IKIP Negeri Malang (sekarang Universitas Negeri Malang), sedangkan pendidikan magister diselesaikan di Universitas Brawijaya tahun 1997 pada Program Studi Administrasi Niaga, dan tahun 2014 menyelesaikan pendidikan doktor bidang Pendidikan Ekonomi di Universitas Negeri Malang. Setelah lulus sarjana tahun 1992, diangkat sebagai dosen diperbantukan (DPK) di Universitas Wisnuwardhana Malang pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan . Kemudian mutasi ke Fakultas Ekonomi dan Bisnis program studi manajemen setelah menyelesaikan pendidikan magister tahun 1997. Aktifitas lain selain sebagai dosen, adalah sebagai asesor sertifikasi guru (mulai tahun 2006), asesor BNSP bidang kewirausahaan (mulai tahun 2013), sebagai asesor Calon Kepala Sekolah (mulai tahun 2015), dan sebagai ketua pengurus koperasi karyawan Unidha (mulai tahun 2017 sd

sekarang). Mulai tahun 2014 aktif sebagai peneliti dan pengabdian masyarakat di bidang manajemen koperasi dan UMKM. Atas dasar hasil penelitian dan pengabdian, setiap tahun mengikuti seminar nasional maupun internasional, baik sebagai peserta maupun nara sumber. Artikel yang dihasilkan dipublikasikan tidak hanya pada jurnal nasional terakreditasi, tetapi juga pada jurnal internasional bereputasi (Indeks Scopus). Buku yang telah diterbitkan yaitu "Sistem Manajemen Koperasi", "Pengelolaan Keuangan Usaha Mikro Kecil" dan "Manfaat Koperasi Indonesia", "Pendidikan Koperasi berwawasan Gender", "Kinerja Karyawan", "Kewirausahaan Koperasi dan UMKM", "Perilaku Konsumen" Alamat korespondensi melalui endang_sung@yahoo.co.id



Mohamad Anggi Samukroni, S.Pd., Gr.

Penulis lebih di kenal dengan Nama Kak Sam atau Kakek Sam / Mbah Sam. Lahir di Kabupaten Tegal, 13 Januari 1987. Lulusan S1 Pendidikan Ekonomi Akuntansi Universitas Negeri Semarang Tahun 2008, serta lulusan Pendidikan Profesi Guru Pendidikan Ekonomi Tahun 2013 di Universitas Negeri Semarang. Sekarang sedang menempuh S2 PIAUD di Universitas Islam An-Nur Lampung. Pernah bertugas di pedalaman Aceh (Pulau Breuh) sampai dengan tugas di Luar Negeri (Sabah - Malaysia), Setelah Selesai dari Pensiun dari Dunia Pendidikan, beralih ke Dunia Konstruksi, kemudian kembali ikut aktif dalam dunia pendidikan tahun 2019, terjun di pada Jenjang Pendidikan Anak Usia Dini sebagai Trainer, Konsultan dan Praktisi Anak. Selain itu penulis juga aktif dalam mendampingi peserta Guru baik dalam kegiatan Internal maupun Eksternal, Seperti Out Bond, Konsultasi Dapodik, Konsultasi Sispena, Konsultasi Karya Ilmiah, Diklat Komputer, Diklat Manajemen Administrasi Sekolah, Diklat Kurikulum 2013 Diklat PAUD, APE Sentra, Diklat Parenting, Diklat Kreasi Barang Bekas, Diklat Cipta Gerak dan Lagu, dan keahlian lain di bidang pemasangan Rel Kereta Api dan Konstruksi. Aktif juga di bidang penulisan dan jurnalistik sekarang menjawab

sebagai Wakil Pimpinan Redaksi Suara Utama. Sekarang bekerja sebagai Kepala Sekolah Berbasis Pondok Pesantren SMP Al Falah Jogorogo, selain itu juga sebagai Pemilik Yayasan Sam Foundation, Direktur CV Kak Sam Academy, CV Kunyit Maju Bersama, Ketua Sahabat Pendidik dan Tenaga Kependidikan Anak Usia Dini Indonesia. Memiliki Unit Usaha Kursus seperti Kursus Komputer, Kursus Tata Busana dan Kursus Tata Boga, di samping bergerak di bidang tersebut ada unit usaha lain seperti Tim IT Cyber Michail Computer, Co Host Group, QC Group serta berbagai unit usaha yang menyediakan berbagai keperluan di bidang pendidikan.



Shanti Pujilestari, S.T., M.M. Penulis lahir di Jakarta pada tanggal 19 Agustus 1973 di Jakarta. Penulis adalah Dosen tetap di Program Studi Teknologi Pangan, Universitas Sahid. Pendidikan terakhir Program Magister dari Program Magister Manajemen peminatan Manajemen Pariwisata double degree Program Tourism

and Hospitality Management, Universiti Utara Malaysia. Bidang spesialisasi Kuliner, Manajemen, dan Pariwisata. Salah satu kompetensi yang dimiliki adalah Kompetensi BNSP “Pendamping UKM” tahun 2020-2023.



Riche Fermayani, S.Kom, S.E., M.M. Lahir di Bukittinggi tahun 1980, adalah Lektor dan dosen bersertifikasi pada Program Studi Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Perbankan Indonesia, Padang. Mengikuti pendidikan di Jurusan Sistem Komputer Filkom UPI ‘YPTK’ Padang tahun 19980-2002, Jurusan Manajemen STIE Perbankan

Indonesia tahun 2011-2013, Magister Manajemen Universitas Andalas tahun 2004-2007. Selain menjadi Ketua Program Studi Manajemen pada STIE Perbankan Indonesia, penulis juga mengajar Matematika Keuangan, Manajemen Keuangan, Manajemen

Strategik, Pengantar Bisnis, Studi Kelayakan Bisnis dan beberapa matakuliah lainnya. Disamping mengajar, penulis juga aktif melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat di bidang pemasaran, sumber daya manusia, *digital marketing* dan manajemen strategik.



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 : EC00202429714, 3 April 2024

Pencipta
Nama : Leni Nurhayati, Endang Sungkawati dkk
Alamat : Angkrek, RT 003/RW 014, Kelurahan Situ, Kecamatan Sumedang Utara, Kabupaten Sumedang, Jawa Barat, 45323
Kewarganegaraan : Indonesia

Pemegang Hak Cipta
Nama : Leni Nurhayati, Endang Sungkawati dkk
Alamat : Angkrek, RT 003/RW 014, Kelurahan Situ, Kecamatan Sumedang Utara, Kabupaten Sumedang, Jawa Barat, 45323, Sumedang Utara, Sumedang, Jawa Barat, 45323
Kewarganegaraan : Indonesia
Jenis Ciptaan : Buku
Judul Ciptaan : **Manajemen (Suatu Pengantar, Urgensi Dan Ruang Lingkup)**
Tanggal dan tempat diumumkan untuk pertama kali di wilayah Indonesia atau di luar wilayah Indonesia : 28 Maret 2024, di Purbalingga
Jangka waktu perlindungan : Berlaku selama hidup Pencipta dan terus berlangsung selama 70 (tujuh puluh) tahun setelah Pencipta meninggal dunia, dihitung mulai tanggal 1 Januari tahun berikutnya.
Nomor pencatatan : 000605069

adalah benar berdasarkan keterangan yang diberikan oleh Pemohon.

Surat Pencatatan Hak Cipta atau produk Hak terkait ini sesuai dengan Pasal 72 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta.



a.n. MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
DIREKTUR JENDERAL KEKAYAAN INTELEKTUAL
u.b
Direktur Hak Cipta dan Desain Industri

Anggoro Dasananto
NIP. 196412081991031002

Disclaimer:

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