



Hj. Afriyana Amelia Nuryadin, SKM., M.Kes - Adriyana Adevia Nuryadin, SE., M.Ak  
Dr. Muhammad Yusup, S.Pd.I., M.Pd - Dr. Uswatun Khasanah M.Pd.I., CPHCEP  
Dr. Anwar, SE., M.Si - Mohammad Sihab, Ph.D.,CPHCM - Dr. Sunu Priyawan, M.S.Ak.  
Erdiyan Saputra, S.Pd.I., M.Pd - Prof. Dr. Tri Ratnawati, Ak., MS., CA., CPA.  
Dr. Ir. Hj. Marhawati, M. Si - Dr. Nekky Rahmiyati. MM - Dra. Ratnaningsih SY. MM  
Dr. Mujiburrohman, M.Pd.I

# DASAR-DASAR MANAJEMEN



# DASAR – DASAR MANAJEMEN

Hj. Afriyana Amelia Nuryadin, SKM., M.Kes

Adriyana Adevia Nuryadin, SE., M.Ak

Dr. Muhammad Yusup, S.Pd.I., M.Pd

Dr. Uswatun Khasanah M.Pd.I., CPHCEP

Dr. Anwar, SE., M.Si

Mohammad Sihab, Ph.D.,CPHCM

Dr. Sunu Priyawan, M.S.Ak.

Erdiyan Saputra, S.Pd.I., M.Pd

Prof. Dr. Tri Ratnawati, Ak., MS., CA., CPA.

Dr. Ir. Hj. Marhawati, M. Si

Dr. Neky Rahmiyati. MM

Dra. Ratnaningsih SY. MM

Dr. Mujiburrohman, M.Pd.I



**Tahta Media Group**

## UU No 28 tahun 2014 tentang Hak Cipta

### **Fungsi dan sifat hak cipta Pasal 4**

Hak Cipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a merupakan hak eksklusif yang terdiri atas hak moral dan hak ekonomi.

### **Pembatasan Pelindungan Pasal 26**

Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23, Pasal 24, dan Pasal 25 tidak berlaku terhadap:

- i. penggunaan kutipan singkat Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait untuk pelaporan peristiwa aktual yang ditujukan hanya untuk keperluan penyediaan informasi aktual;
- ii. Penggandaan Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait hanya untuk kepentingan penelitian ilmu pengetahuan;
- iii. Penggandaan Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait hanya untuk keperluan pengajaran, kecuali pertunjukan dan Fonogram yang telah dilakukan Pengumuman sebagai bahan ajar; dan
- iv. penggunaan untuk kepentingan pendidikan dan pengembangan ilmu pengetahuan yang memungkinkan suatu Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait dapat digunakan tanpa izin Pelaku Pertunjukan, Produser Fonogram, atau Lembaga Penyiaran.

### **Sanksi Pelanggaran Pasal 113**

1. Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp100.000.000 (seratus juta rupiah).
2. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

# DASAR - DASAR MANAJEMEN

Penulis:

Hj. Afriyana Amelia Nuryadin, SKM., M.Kes  
Adriyana Adevia Nuryadin, SE., M.Ak  
Dr. Muhammad Yusup, S.Pd.I., M.Pd  
Dr. Uswatun Khasanah M.Pd.I., CPHCEP  
Dr. Anwar, SE., M.Si  
Mohammad Sihab, Ph.D.,CPHCM  
Dr. Sunu Priyawan, M.S.Ak.  
Erdiyan Saputra, S.Pd.I., M.Pd  
Prof. Dr. Tri Ratnawati, Ak., MS., CA., CPA.  
Dr. Ir. Hj. Marhawati, M. Si  
Dr. Nekky Rahmiyati. MM  
Dra. Ratnaningsih SY. MM  
Dr. Mujiburrohman, M.Pd.I

Desain Cover:  
Tahta Media

Editor:  
Dr. Mujiburrohman, M.Pd.I

Proofreader:  
Tahta Media

Ukuran:  
viii, 198, Uk: 15,5 x 23 cm

ISBN: 978-623-5981-56-7

Cetakan Pertama:  
Mei 2022

Hak Cipta 2022, Pada Penulis

---

Isi diluar tanggung jawab percetakan

---

Copyright © 2022 by Tahta Media Group  
All Right Reserved

Hak cipta dilindungi undang-undang  
Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau  
memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini  
tanpa izin tertulis dari Penerbit.

**PENERBIT TAHTA MEDIA GROUP**  
**(Grup Penerbitan CV TAHTA MEDIA GROUP)**  
Anggota IKAPI (216/JTE/2021)

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karuniaNya Buku Kolaborasi dalam bentuk Book Chapter ini dapat dipublikasikan diharapkan sampai ke hadapan pembaca.

Book Chapter ini ditulis oleh sejumlah Dosen dan Praktisi dari berbagai Institusi sesuai dengan kepakarannya serta dari berbagai wilayah di Indonesia. Terbitnya buku ini diharapkan dapat memberi kontribusi yang positif dalam ilmu pengetahuan khususnya berkaitan dengan Ilmu Manajemen dan tentunya memberikan nuansa yang berbeda dengan buku lain yang sejenis serta saling menyempurnakan pada setiap pembahasannya yaitu dari segi Konsep yang tertuang sehingga mudah untuk dipahami.

Sistematika buku yang berjudul “Dasar-Dasar Manajemen” terdiri dari 13 Bab yang dijelaskan secara terperinci sebagai berikut:

1. Dasar dan Sejarah Ilmu Manajemen
2. Model –Model Ilmu Manajemen
3. Perilaku Organisasi Dalam Teori – Teori Manajemen
4. Dasar – Dasar Total Quality Manajemen (TQM)
5. Dasar – Dasar Balanced Scorecard
6. Konsep dan Proses Manajemen Strategik
7. Dasar – Dasar Sistem Pengendalian Manajemen
8. Dasar – Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)
9. Dasar – Dasar Manajemen Persediaan
10. Dasar – Dasar Manajemen Kewirausahaan
11. Manajemen Proyek
12. Kontribusi Dan Prospek Manajemen Dalam Studi Pendidikan
13. Evaluasi Program Pendidikan

Kami sadar tulisan ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih terdapat banyak kekurangan, karena sejatinya Kesempurnaan itu hanya milik Allah SWT semata, maka kami mengharapkan masukan dan saran yang konstruktif dari Pembaca demi penyempurnaan buku ini di masa yang akan datang.

Akhirnya kami mengucapkan Terima Kasih kepada semua pihak yang mendukung penyusunan dan penerbitan Buku ini wa bil khusus Editor dan inisiator Book Chapter ini yaitu Bapak Dr. Mujiburrohman, M.Pd.I. Semoga Buku ini dapat bermanfaat bagi pembaca sekalian.

April 2022

Assoc Prof Dr Gustian Djuanda,SE,MM,CPGA,CSEM

## DAFTAR ISI

<b>Kata Pengantar .....</b>	<b>iv</b>
<b>Daftar Isi.....</b>	<b>v</b>
<b>Bab 1 Dasar dan Sejarah Ilmu Manajemen</b>	
<b>Hj. Afriyana Amelia Nuryadin, SKM., M.Kes</b>	
<b>Institut Ilmu Kesehatan Pelamonia Makassar</b>	
A. Sejarah Perkembangan Ilmu Manajemen.....	2
B. Pengertian Manajemen.....	3
C. Unsur – Unsur Manajemen .....	4
D. Fungsi Manajemen.....	7
E. Tingkatan Manajemen.....	10
Daftar Pustaka .....	11
Profil Penulis .....	12
<b>Bab 2 Model –Model Ilmu Manajemen</b>	
<b>Adriyana Adevia Nuryadin, SE., M.Ak</b>	
<b>Institut Ilmu Kesehatan Pelamonia Makassar</b>	
Isi .....	14
Daftar Pustaka .....	23
Profil Penulis .....	24
<b>Bab 3 Perilaku Organisasi Dalam Teori – Teori Manajemen</b>	
<b>Dr. Muhammad Yusup, S.Pd.I., M.Pd</b>	
<b>Institut Agama Islam Nusantara Batanghari</b>	
A. Hakikat Perilaku Organisasi.....	26
B. Elemen Perilaku Organisasi .....	30
C. Ruang Lingkup Perilaku Organisasi .....	34
D. Kontribusi Disiplin Ilmu Terhadap Perilaku Organisasi.....	36
Daftar Pustaka .....	37
Profil Penulis .....	38
<b>Bab 4 Dasar – Dasar <i>Total Quality Manajemen</i> (TQM)</b>	
<b>Dr. Uswatun Khasanah M.Pd.I., CPHCEP</b>	
<b>Institut Islam Mamba’ul ‘Ulum (IIM) Surakarta</b>	
A. Pengertian <i>Total Quality Manajemen</i> (TQM).....	40
B. Prinsip dan Unsur <i>Total Quality Manajemen</i> (TQM) .....	43

C. Implementasi <i>Total Quality Manajemen</i> (TQM) .....	47
D. Faktor Kegagalan Dalam Menerapkan TQM.....	49
Daftar Pustaka .....	51
Profil Penulis .....	52
<b>Bab 5 Dasar – Dasar <i>Balanced Scorecard</i></b>	
<b>Dr. Anwar, SE., M.Si</b>	
<b>Universitas Negeri Makassar</b>	
A. Pendahuluan.....	54
B. Rincian Pembahasan Materi.....	56
C. Rangkuman .....	65
Daftar Pustaka .....	68
Profil Penulis .....	69
<b>Bab 6 Konsep dan Proses Manajemen Strategik</b>	
<b>Mohammad Sihab, Ph.D.,CPHCM</b>	
<b>Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya</b>	
A. Proses Manajemen Strategik.....	72
B. Penutup .....	79
Daftar Pustaka .....	81
Profil Penulis .....	82
<b>Bab 7 Dasar – Dasar Sistem Pengendalian Manajemen</b>	
<b>Dr. Sunu Priyawan, M.S.Ak.</b>	
<b>Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya</b>	
A. Pentingnya Sistem Pengendalian Manajemen .....	84
B. Struktur Pengendalian Manajemen .....	86
C. Proses Pengendalian Manajemen.....	89
Daftar Pustaka .....	92
Profil Penulis .....	93
<b>Bab 8 Dasar – Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)</b>	
<b>Erdiyani Saputra, S.Pd.I., M.Pd</b>	
<b>SMK Kosgoro Muara Bulian</b>	
A. Sumber Daya Manusia.....	95
B. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Para Ahli .....	96
C. Perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	98
D. Tujuan dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	99
Daftar Pustaka .....	107

Profil Penulis .....	109
----------------------	-----

## **Bab 9 Dasar – Dasar Manajemen Persediaan**

**Prof. Dr. Tri Ratnawati, Ak., MS., CA., CPA.**

**Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya**

A. Definisi Persediaan .....	111
B. Jenis Persediaan .....	111
C. Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Persediaan .....	111
D. Analisis Selisih Persediaan .....	112
E. Kinerja Persediaan .....	112
F. Faktor Yang Memengaruhi Ketidak Berhasilan Manajemen Persediaan .....	113
G. Klasifikasi Sifat Biaya Persediaan .....	114
H. Klasifikasi Jenis Persediaan .....	116
I. Prinsip – Prinsip Yang Harus Diperhatikan Pada Manajemen Persediaan .....	116
J. Efektivitas Manajemen Persediaan .....	117
K. Efisiensi Biaya Persediaan .....	117
L. Model EOQ .....	118
Daftar Pustaka .....	123
Profil Penulis .....	124

## **Bab 10 Dasar – Dasar Manajemen Kewirausahaan**

**Dr. Ir. Hj. Marhawati, M. Si**

**Universitas Negeri Makassar**

A. Pendahuluan .....	126
B. Kajian Tentang Manajemen .....	128
C. Kajian Tentang Kewirausahaan .....	134
D. Manajemen Kewirausahaan .....	141
Daftar Pustaka .....	147
Profil Penulis .....	149

## **Bab 11 Manajemen Proyek**

**Dr. Nekky Rahmiyati. MM**

**Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya**

A. Pengertian Manajemen Proyek .....	151
B. Tujuan Manajemen Proyek .....	155
C. Komponen Manajemen Proyek .....	156

D. Manajemen Lingkup Proyek.....	157
E. Manajemen Waktu.....	158
F. Manajemen Biaya.....	159
G. Manajemen Mutu.....	161
H. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	161
I. Manajemen Komunikasi.....	162
J. Manajemen Risiko.....	164
K. Manajemen Pengadaan.....	165
L. Manajemen Integrasi Proyek.....	165
Daftar Pustaka.....	168
Profil Penulis.....	169
<b>Bab 12 Kontribusi Dan Prospek Manajemen Dalam Studi Pendidikan</b>	
<b>Dra. Ratnaningsih SY. MM</b>	
<b>Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya</b>	
A. Konsep Dasar Manajemen Pendidikan.....	171
Daftar Pustaka.....	183
Profil Penulis.....	184
<b>Bab 13 Evaluasi Program Pendidikan</b>	
<b>Dr. Mujiburrohman, M.Pd.I</b>	
<b>Institut Islam Mamba'ul 'Ulum Surakarta</b>	
A. Pendahuluan.....	186
B. Evaluasi Pendidikan.....	187
C. Subjek dan Sasaran Evaluasi.....	189
D. Dasar, Prinsip dan Alat Evaluasi.....	190
E. Program Pendidikan.....	194
F. Evaluasi Program Pendidikan.....	195
Daftar Pustaka.....	197
Profil Penulis.....	198



# **BAB 1**

# **DASAR DAN SEJARAH**

# **ILMU MANAJEMEN**

**Hj. Afriyana Amelia Nuryadin, SKM., M.Kes**  
**Institut Ilmu Kesehatan Pelamonia Makassar**

## A. SEJARAH PERKEMBANGAN ILMU MANAJEMEN

Salah satu fungsi keberhasilan manajemen adalah kemampuan untuk memahami dan menerapkan prinsip-prinsip dan teknik manajemen modern secara efektif. Seorang manajer harus mampu mengembangkan pengetahuan yang mendalam tentang model, teori, dan proses untuk mengelola secara efektif dan cerdas. Praktek manajemen kontemporer telah masuk dalam setiap aspek kehidupan manusia dalam semua jenis organisasi. Teknik manajemen dasar telah ditelusuri ke kota Ur (Irak) pada tahun 3000 SM dimana para imam sumeria merupakan orang pertama menyimpan catatan tertulis sebagai sarana pencatat transaksi bisnis. Terjemahan dari papyrus Mesir, sejak 1300 SM, mengakui pentingnya organisasi dan administrasi di negara-negara birokrasi. Catatan serupa telah dikemukakan di Tiongkok kuno. Musa sebagai orang yang cerdas karena mempekerjakan ayah mertuanya, Yitro sebagai konsultan manajemen. Yitro membantu merancang organisasi saat Musa memerintah orang Ibrani di padang gurun.

Sekitar 400 SM, Socrates mendefinisikan manajemen sebagai keterampilan yang terpisah dari pengetahuan dan pengalaman teknis. Plato juga mengakui manajemen sebagai seni yang terpisah dan prinsip-prinsip spesialisasi yang dipromosikan. Diocletian, seorang kaisar Romawi pada tahun 284 M, memprakarsai hirarki organisasi ketika dia mengatur ulang kerjaannya menjadi 101 provinsi dan dikelompokkan menjadi 13 keuskupan. Ini menandai dimulainya pendelegasian wewenang dan rantai komando. Gereja katolik Roma juga menggunakan beberapa praktik manajemen seperti sebagai organisasi teritorial *scalar*, rantai komando dan pendelegasian tanggung jawab secara hirarki yang jelas dan ditetapkan untuk paus, pendeta dan orang-orang penting lainnya.

Ilmu manajemen mempunyai sejarah perkembangan sendiri seperti ilmu-ilmu lain melalui berbagai pendekatan dan teori manajemen, para ahli berusaha mendefinisikan tugas manajer yang didalam ilmu manajemen dikenal tiga aliran yang masing-masing berusaha membantu manajer untuk memahami dan memimpin organisasi, serta mengatasi masalahnya, aliran tersebut adalah sebagai berikut :

1. aliran klasik (*classical school*). Aliran ini mempunyai dua cabang yaitu manajemen ilmiah (*scientific management*) dan teori klasik (*classical organization theory*)

2. aliran perilaku (*behavioral school*)
3. aliran ilmu manajemen (*management science school*)

## **B. PENGERTIAN MANAJEMEN**

Kata manajemen berasal dari bahasa Inggris, yakni dari kata *to manage* yang berarti mengurus, mengelola, atau mengatur. Oleh sebab itu apabila sesuatu organisasi atau kelompok orang yang gagal mencapai tujuannya yang sering disebut *Mismanagement*, yang artinya salah urus, salah kelola atau salah pengaturan. Dalam hal mengatur, akan timbul masalah, problem, proses dan pertanyaan tentang apa yang diatur, siapa yang mengatur, mengapa harus diatur dan apa tujuan pengaturan tersebut. Manajemen juga menganalisa, menetapkan tujuan/ sasaran serta mendeterminasi tugas- tugas dan kewajiban-kewajiban secara baik, efektif dan efisien.

Menurut Robbin dan Coulter (2002), manajemen merupakan suatu proses pelaksanaan koordinasi terhadap berbagai kegiatan pekerjaan secara efisien dengan dan atau melalui orang lain. Sedangkan menurut Mary Parker Follet di dalam bukunya Hani Handoko (1998) disebutkan bahwa *management is the art of getting thing done through people* yang artinya manajemen merupakan seni untuk mencapai tujuan melalui orang lain. Seni yang dimaksud sebagai kemampuan atau keterampilan seseorang dan kelompok orang memainkan alat atau orang sehingga menghasilkan keindahan serta kemajuan. Ricky W.Griffin mendefinisikan manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (*goals*) secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal. Dan Terry (1982) mengartikan manajemen sebagai serangkaian proses unik yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilaksanakan untuk menetapkan dan mencapai berbagai sasaran yang sudah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan berbagai sumber daya lainnya.

Dari pengertian tersebut di atas, terdapat dua kata kunci yaitu seni dan proses di mana proses dapat diartikan sebagai langkah- langkah sistematis untuk mencapai tujuan. Misalnya seseorang yang ingin masuk menjadi

mahasiswa suatu perguruan tinggi, maka diharuskan menjalani langkah-langkah tertentu sebagai persyaratan menjadi mahasiswa misalnya membeli formulir pendaftaran terlebih dahulu, melaksanakan seleksi, membayar uang kuliah dan seterusnya, tidak bisa langsung membayar kuliah kemudian menjadi mahasiswa, sebab langkah pendaftaran dan seleksi belum dilakukan. Jadi langkah-langkah urutan yang harus dilakukan inilah yang disebut sebagai proses demikian halnya dengan langkah-langkah dalam manajemen urutannya adalah melakukan perencanaan, kemudian pengorganisasian, selanjutnya pengarahan serta diakhiri dengan pengawasan. Disisi lain, jika proses ini dijalankan dengan benar maka dapat dikatakan sebagai seni. Berdasarkan uraian tersebut, manajemen dapat disimpulkan sebagai suatu seni atau proses merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan dan mengawasi berbagai sumber daya untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

### C. UNSUR- UNSUR MANAJEMEN

Unsur-unsur manajemen secara sederhana dapat dimaknai sebagai suatu elemen pokok yang harus ada di dalamnya, dimana manajemen tidak akan sempurna bahkan tidak dapat dikatakan sebagai manajemen tanpa kehadiran dari elemen-elemen pokok tersebut. Dengan kata lain, bahwa manajemen tersusun atas elemen-elemen pokok tersebut yang menjadi satu kesatuan dan saling berkaitan antara satu dengan yang lainnya.

Phiffner Jonh F. dan Presthus Robert V. (1960) mengutip pendapat Harrington Emerson, bahwa manajemen mengandung lima unsur pokok, yang dikenal dengan 5M, yaitu:

1. *Men* (manusia/orang)
2. *Money* (uang)
3. *Materials* (material)
4. *Machines* (mesin), dan
5. *Methods* (metode/cara)

Peterson O. F., merumuskan “*management is the use of man, money and materials to achieve a common goal*” atau manajemen adalah penggunaan manusia, uang dan bahan untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks ini, Peterson O. F. menggunakan “*the us*” untuk mengungkapkkan metode, dan

menggolongkan mesin terhadap material. Dari itu menurutnya unsur-unsur manajemen adalah sebagai berikut:

1. metode
2. manusia
3. uang
4. material

Moony James D. (1954) mengemukakan pandangan mengenai unsur-unsur yang terkandung dalam manajemen secara lebih ringkas, dengan memasukkan unsur material dan mesin ke dalam istilah fasilitas. Sehingga menurutnya unsur manajemen hanya meliputi:

1. *Men* (manusia/orang)
2. *Facilities* (fasilitas)
3. *Methods* (metode/cara)

Sedangkan George R. Terry berpendapat dalam bukunya yang berjudul "*Principle of Management*", bahwa ada enam unsur pokok yang terkandung dalam manajemen, diantaranya:

1. *Men and women* (manusia/orang)
2. *Materials* (material)
3. *Machines* (mesin), dan
4. *Methods* (metode/cara)
5. *Money* (uang)
6. *Markets* (pasar)

Dari beberapa pandangan mengenai unsur-unsur manajemen tersebut, jelas terlihat bahwa manusia merupakan unsur yang paling penting dan tidak dapat digantikan oleh unsur lainnya. Manusia memiliki pikiran, harapan, serta gagasan yang sangat berperan dalam menentukan keterbedayaan unsur lainnya. Dengan kualitas manusia yang mumpuni, manajemen akan berjalan secara maksimal, dan sebaliknya dengan kualitas kemampuan manusia yang tidak baik, maka manajemen juga akan banyak mengalami hambatan dan kegagalan dalam pencapaian tujuan. Oleh karena itu, peningkatan kualitas manusia dinilai penting dan harus senantiasa dilakukan, agar dalam penerapan manajemen, baik dalam komunitas (organisasi) maupun dalam konteks personalitas berjalan sebagaimana yang diharapkan.

Selain kemampuan manusia yang memadai, dalam manajemen juga harus terdapat material (bahan-bahan). Karena dalam berbagai aktivitas

sebagai proses pelaksanaan manajemen untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan, selalu membutuhkan adanya material (bahan-bahan). Dengan demikian, material juga merupakan alat atau sarana dari manajemen. Unsur lain yang juga menentukan dalam manajemen adalah mesin, dimana dalam paradigma saat ini, mesin merupakan pembantu manusia dalam pelaksanaan manajemen untuk mencapai tujuan, bukan sebaliknya manusia sebagai pembantu mesin seperti yang terjadi pada masa sebelum revolusi industri. Unsur berikutnya yang juga ada dalam manajemen adalah metode/ cara, dimana dalam pelaksanaan berbagai kegiatan mencapai tujuan, manusia dihadapkan dengan berbagai alternatif yang harus dipilih salah satunya. Sehingga dengan pemilihan metode/cara kegiatan yang baik dari berbagai alternatif yang ada, pelaksanaan manajemen dalam mencapai tujuan akan berjalan secara tepat dan berhasil guna.

Selanjutnya adalah unsur uang, keberadaannya juga merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya pelaksanaan suatu kegiatan dalam mencapai tujuan. Unsur uang sebenarnya bukan merupakan segala-galanya, namun proses manajemen dalam mencapai tujuan sedikit banyak dipengaruhi oleh unsur ini. Unsur uang membutuhkan perhatian yang baik dalam proses manajemen, karena dengan pengaturan yang baik akan memberikan dampak afisiensi. Terakhir adalah unsur pasar, khususnya bagi komunitas yang bergerak di bidang industri. Pasar sebagai salah satu unsur pokok dari manajemen karena darinya hasil sebagai tujuan dari suatu komunitas akan didapatkan. Hasil yang maksimal dalam dunia industri merupakan tujuan yang harus dicapai.

Oleh karena itu, untuk mendapatkan hasil yang maksimal, proses manajemen harus memperhatikan dan mempertahankan pasar yang dimiliki, bahkan harus semakin bertambah. Sedangkan dari segi proses kerjanya, manajemen juga membutuhkan unsur- unsur sebagai berikut: (1) kegiatan selalu didasarkan pada tujuan yang telah ditetapkan. Dalam proses kerja tersebut, unsur ini menjadi dasar dan pedoman bagi setiap manusia yang terlibat dalam proses manajemen, karena hakikat dari manajemen adalah pencapaian tujuan. Sehingga berbagai kegiatan yang dilakukan untuk pencapaian tujuan dimaksud harus berdasarkan pada tujuan itu sendiri; (2) kegiatannya melalui suatu proses yang diawali dengan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengawasan. Tahapan proses

kegiatan tersebut yang dimaksud dengan adanya unsur metode dalam suatu manajemen; (3) mendapatkan suatu melalui kerjasama dengan orang lain. Unsur ini mengharuskan adanya kerjasama antar manusia yang terlibat, bukan sebaliknya menggunakan kenekatan, kekuatan otot, dan kekerasan dalam pencapaian tujuan; dan (4) adanya unsur ilmu dan unsur seni. Seperti pada argumentasi sebelumnya bahwa manajemen dapat dipandang sebagai suatu ilmu dan seni. Dengan kata lain, dalam proses manajemen harus didasari pada ilmu agar kegiatan dan aktivitas yang dilakukan tepat guna sesuai perkembangan dan kebutuhan. Keberadaan unsur seni dalam proses manajemen juga dianggap penting. Karena tanpa seni, manajemen berpotensi kaku dan sulit untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan dan kebutuhan dalam pencapaian tujuan secara optimum.

#### **D. FUNGSI MANAJEMEN**

Tujuan-tujuan yang telah ditetapkan akan dapat tercapai apabila manajemen (pengelolaan) sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan tersebut dijalankan secara baik. Untuk mengatakan bahwa manajemen dijalankan secara baik dalam pencapaian tujuan yang telah ditentukan, maka harus dilihat dari fungsi-fungsinya yang berjalan secara baik. Apabila fungsi-fungsi manajemen dijalankan dengan baik, maka tentunya manajemen dalam upaya pencapaian tujuan dilakukan dengan baik. Sebaliknya, apabila fungsi-fungsi manajemen yang ada tidak dijalankan sebagaimana mestinya, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen yang ada juga tidak baik. Berkenaan dengan fungsi-fungsi manajemen, beberapa ahli mengajukan pendapat dengan perspektif masing-masing seperti yang dipaparkan oleh Syafiie berikut ini.

Henri Fayol (1916) mengemukakan pandangannya mengenai fungsi-fungsi manajemen sebagai berikut:

1. *planning* (perencanaan)
2. *organizing* (pengorganisasian)
3. *commanding* (pengarahan)
4. *coordinating* (pengkoordinasian), dan
5. *controlling* (pengawasan)

Luther M. Gullick (1930) menyatakan bahwa fungsi-fungsi manajemen diantaranya adalah:

1. *planning* (perencanaan)
2. *organizing* (pengorganisiran)
3. *staffing* (penyusunan personalia)
4. *directing* (pengerahan)
5. *coordinating* (pengkoordinasian)
6. *reporting* (pelaporan), dan
7. *budgeting* (penganggaran)

Harold Koonts dan Cyril O'Donnel menyampaikan bahwa fungsi-fungsi manajemen meliputi:

1. *planning* (perencanaan)
2. *organizing* (pengorganisiran)
3. *staffing* (penyusunan personalia)
4. *directing* (pengerahan), dan
5. *controlling* (pengawasan)

Pandangan John D. Millet mengenai fungsi-fungsi manajemen lebih ringkas dari beberapa pandangan yang lain, yaitu:

1. *directing* (pengerahan), dan
2. *facilitating* (pemfasilitasan)

Fungsi-fungsi manajemen menurut pandangan Jonh F. Mee terdiri dari:

1. *planning* (perencanaan)
2. *organizing* (pengorganisiran)
3. *motivating* (pemberian motivasi), dan
4. *controlling* (pengawasan)

Pandangan George R. Terry (1964) mengenai fungsi-fungsi manajemen lazim menggunakan akronim POAC, yaitu:

1. *planning* (perencanaan)
2. *organizing* (pengorganisiran)
3. *actuating* (pengaktualisasian)
4. *controlling* (pengawasan)

Pandangan Urwick mengenai fungsi- fungsi manajemen adalah sebagai berikut:

1. *forecasting* (peramalan)
2. *planning* (perencanaan)
3. *organizing* (pengorganisiran)
4. *commanding* (pengerahan)

5. *coordinating* (pengkoordinasian), dan
6. *controlling* (pengawasan)

Pandangan John D. Millet mengenai fungsi-fungsi manajemen adalah sebagai berikut:

1. *planning* (perencanaan)
2. *directing* (pengerahan)
3. *assembling reources* (pengumpulan sumber-sumber)
4. *facilitating* (pemfasilitasan)

Pandangan Sondang P. Siagian mengenai fungsi-fungsi manajemen adalah sebagai berikut:

1. *planning* (perencanaan)
2. *organizing* (pengorganisiran)
3. *motivating* (pemberian motivasi), dan
4. *controlling* (pengawasan)
5. *evaluating* (evaluasi)

Dari berbagai pandangan mengenai fungsi-fungsi manajemen yang dikemukakan para ahli tersebut, penulis tidak memberikan penilaian pandangan mana yang paling ideal untuk diterapkan. Karena pada dasarnya, pandangan tersebut dikemukakan berdasarkan asumsi masing-masing sesuai dengan kondisi dan situasi lingkungan, pengetahuan serta berbagai faktor lainnya. Namun demikian, kendatipun dari sisi jumlah fungsi manajemen tersebut berbeda antara satu sama lain, akan tetapi merujuk pada esensi yang sama. Perbedaan hanya terletak pada penggabungan antara satu fungsi dengan fungsi lainnya, sedangkan ahli yang lain lebih mendetailkan fungsi-fungsi tersebut. Selanjutnya terlepas dari memasukkan satu atau dua fungsi terhadap satu fungsi, atau sebaliknya memisahkan satu fungsi terhadap beberapa fungsi manajemen, kesimpulannya bahwa istilah dari fungsi-fungsi manajemen yang dipaparkan oleh beberapa ahli tersebut meliputi *forecasting*, *planning*, *assembling resources*, *organizing*, *leading*, *commanding*, *directing*, *staffing*, *motivating*, *actuating*, *coordinating*, *budgeting*, *facilitating*, *controlling*, dan *reporting*.

## E. TINGKATAN MANAJEMEN

Pada praktiknya berbagai keahlian tersebut diperlukan dalam kegiatan bisnis berdasarkan peran dan tugas masing- masing orang dalam sebuah organisasi bisnis. Tugas dan peran dari setiap orang tersebut secara organisasional dibagi menjadi beberapa tingkatan yang dinamakan sebagai tingkatan- tingkatan manajemen atau hirarki manajemen.

Ada beberapa tingkatan manajemen sebagaimana dikemukakan oleh Nickles, McHugh (1974) tingkatan- tingkatan manajemen tersebut meliputi:

1. Manajemen tingkat puncak atau *top management* yang biasanya terdiri dari direktur utama, presiden direktur, atau wakil direktur. Untuk manajemen tingkat ini diperlukan keahlian dalam hal konseptual, komunikasi, pengambilan keputusan, manajemen global dan manajemen waktu.
2. Manajemen tingkat menengah atau *maddle management* yang biasanya terdiri dari para manajer, kepala devisi atau departemen, atau kepala cabang. Untuk manajemen tingkat menengah ini, diperlukan keahlian seperti keahlian konseptual, komunikasi, pengambilan keputusan, manajemen waktu dan tehnikal.
3. Manajemen supervisi atau tingkat pertama atau *supervisory or first- lina management*, yang biasanya terdiri dari para supervisi, ketua kelompok, dan lain sebagainya. Keahlian yang perlu dimiliki adalah keahlian komunikasi, pengambilan keputusan, manajemen waktu, dan Tehnikal.
4. Manajemen non supervisi atau *non-supervisiory management*, yang biasanya terdiri dari para tenaga kerja tingkat bawah pada umumnya seperti buruh, pekerja bangunan, dan lain- lain. keahlian yang perlu dimiliki dalam level ini adalah Tehnikal, komunikasi, dan manajemen waktu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abd. Rohman. 2017. Dasar- dasar Manajemen. Intelegensia Media: Malang
- Anwar Muhammad. 2020. Pengantar Dasar Ilmu Manajemen. Prenada Media Group:Belbuk.com: Cilacap- Jakarta Timur.
- Krisnandi Herry, dkk. 2019. Pengantar Manajemen, LPU-UNAS: Jakarta Selatan
- Nashar. 2013. Dasar- dasar Manajemen. Pena Salsabila: Surabaya
- Novitasari Erna. Dasar- dasar Ilmu Manajemen (pengantar menguasai Ilmu Manajemen). 2020. Anak Hebat Indonesia: Jawa
- Pranama Cipta, dkk. 2021. Konsep dasar ilmu manajemen. Media Sains Indonesia: Bandung- Jawa Barat.
- Sulastris Lilis. 2012. Manajemen sebuah pengantar (sejarah, tokoh, teori dan praktik). La Goods Publishing: Bandung.
- Wijaya Candra; Rifa'i Muhammad. 2016. Dasar- dasar manajemen (Mengoptimalisasi pengelolaan organisasi secara efektif dan efisien). Perdana Publishing. Kelompok penerbit perdana mulya sarana. Medan

## PROFIL PENULIS



**Hj. Afriyana Amelia Nuryadin, SKM., M.Kes** adalah anak kedua dari bapak H. Nuryadin Patty, SE., M.Si dan ibu Hj. Hasnanh, SE., SKM. Penulis lahir di Watampone tanggal 24 april 1990. Pada tahun 1996 menyelesaikan pendidikan Taman Kanak- kanak di TK Adyaksa Watampone, tahun 2002 penulis menyelesaikan sekolah dasar di SDN Mangkura III Makassar, pada tahun 2005 penulis menyelesaikan Sekolah tingkat pertama di SMPN 5 Makassar dan di

tahun 2008 penulis menyelesaikan pendidikan di jenjang sekolah menengah atas di SMAN 2 Makassar. Untuk strata satu penulis melanjutkan pendidikan di fakultas kesehatan masyarakat jurusan administrasi dan kebijakan kesehatan di Universitas Hasanuddin dan di tahun 2014 penulis menyelesaikan pendidikan di jenjang Strata dua di kampus yang sama dengan mengambil jurusan administrasi dan kebijakan kesehatan. Dosen tetap program studi S-1 Administrasi Rumah Sakit Institut Ilmu Kesehatan Pelamonia Makassar dan sekarang menjabat sebagai ketua program studi S-1 Administrasi Rumah Sakit Institut Ilmu Kesehatan Pelamonia Makassar.

Buku yang sudah di publikasikan “Administrasi Rumah Sakit dan Puskesmas”, buku Dasar Ilmu Kesehatan Masyarakat, buku monograf penelitian tentang Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja dan Kualifikasi Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Makassar, buku dengan judul Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Kepuasan Pasien Rawat Inap umum terhadap Citra RSUD Lanto Dg. Pasewang Kabupaten Jeneponto dan buku dengan judul Hubungan kamarisasi dan bahan bakar biomassa terhadap kejadian infeksi pernafasan akut pada anak balita.



# **BAB 2**

## **MODEL – MODEL**

### **ILMU MANAJEMEN**

**Adriyana Adevia Nuryadin, SE., M.Ak**  
**Institut Ilmu Kesehatan Pelamonia Makassar**

Setelah membedah mengenai definisi manajemen menurut para ahli, sebagai bahan rujukan informasi mengenai definisi manajemen yang mendasar didalam ilmu manajemen. Teori manajemen memiliki definisi banyak ragam demikian pula fungsi-fungsinya, dari yang sangat sederhana sampai yang kompleks. Pada model manajemen memiliki fungsi manajemen yang berbeda bagi setiap organisasi dimana sebuah perusahaan dibangun dengan suatu tujuan yang hendak dicapai oleh seluruh anggota organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Tujuan tersebut diantara meliputi:

1. Kelangsungan hidup usaha
2. Keuntungan yang maksimal
3. Pertumbuhan yang berkelanjutan
4. Penyediaan lapangan kerja
5. Investasi dan Pengembangan usaha.

Fungsi manajemen, seperti yang diungkapkan oleh beberapa ahli adalah sebagai berikut:

1. Menurut H. Fayol, fungsi manajemen adalah:
  - a. Perencanaan
  - b. Pengorganisasian
  - c. Pemberian komando/perintah
  - d. Pengkoordinasian
  - e. Pengawasan
2. Menurut George Terry, fungsi manajemen adalah:
  - a. Perencanaan
  - b. Pengorganisasian
  - c. Penggerakkan
  - d. Pengawasan
3. Menurut Koontz dan O'Donnel
  - a. Perencanaan
  - b. Pengorganisasian
  - c. Penyusunan pegawai
  - d. Pengarahan
  - e. Pengawasan

Untuk lebih memudahkan dalam belajar (pembahasan) maka penulis membagi fungsi manajemen sebagai berikut:

## DAFTAR PUSTAKA

- Roni Angger. 2020. Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi. AE Publishing. Malang
- Sulastris, Lilis. 2012. Manajemen Sebuah Pengantar: Sejarah, Tokoh, Teori dan Praktik. La Goods Publishing. Bandung
- Susanto, Rani. Fungsi Manajemen Perusahaan. Diakses pada tanggal 16 april 2020 dari <https://repository.unikom.ac.id/65571/1/MODEL%20SISTEM%20INFORMASI%20MANAJEMEN.pdf>
- Wibowo Sampurno. 2009. Pengantar Manajemen Bisnis. Politeknik Telkom. Bandung
- Yaya Ruyatnasih, Liya Megawati. 2018. Pengantar Manajemen: Teori, Fungsi dan Kasus. CV. Absolute Media. Yogyakarta

## PROFIL PENULIS



Adriyana Adevia Nuryadin, SE., M.Ak adalah anak ketiga dari bapak H. Nuryadin Patty, SE., M.Si dan ibu Hj. Hasnanh, SE., SKM. Penulis lahir di Ujung Pandang tanggal 20 agustus 1996. Pada tahun 2002 menyelesaikan pendidikan Taman Kanak-kanak di TK Aisyah Ranting Butung Makassar, tahun 2008 penulis menyelesaikan sekolah dasar di SDN Butung I Makassar, pada tahun 2011 penulis menyelesaikan Sekolah tingkat pertama di SMPN 5 Makassar dan di tahun 2014 penulis menyelesaikan pendidikan di jenjang sekolah menengah atas di SMAN 1 Makassar. Untuk strata satu penulis melanjutkan pendidikan di fakultas ekonomi jurusan akuntansi di Universitas Muslim Indonesia dan di tahun 2021 penulis menyelesaikan pendidikan di jenjang Strata dua di Universitas Hasanuddin dengan mengambil jurusan akuntansi. Dosen tetap program studi S-1 Administrasi Rumah Sakit Institut Ilmu Kesehatan Pelamonia Makassar.



**BAB 3**

**PERILAKU ORGANISASI  
DALAM TEORI – TEORI  
MANAJEMEN**

**Dr. Muhammad Yusup, S.Pd.I., M.Pd**  
**Institut Agama Islam Nusantara Batanghari**

## **A. HAKIKAT PERILAKU ORGANISASI**

Perilaku organisasi bisa terlihat dari bagaimana cara individu atau sekelompok orang berperilaku dalam organisasinya. Mempelajari perilaku organisasi sering kali ditujukan untuk mencari pemecahan masalah dalam lingkup manajemen. Beberapa pengertian perilaku organisasi sebagaimana dijelaskan dibawah ini:

### **1. Timothy A. Judge**

Timothy menjelaskan bahwa perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang menyelidiki dampak yang dimiliki oleh suatu individu, kelompok, dan juga struktur pada perilaku yang ada di dalam suatu organisasi. Tujuan dari perilaku organisasi adalah untuk menerapkan ilmu pengetahuan agar bisa meningkatkan keefektifan suatu organisasi (Zazin, 2018).

### **2. Robbins and Judge**

Sikap dan perilaku orang yang beraneka ragam dalam organisasi ini dipelajari untuk mencari solusi tentang bagaimana manajemen dapat mengelola organisasi secara efektif. Secara konseptual, memberikan pengertian terhadap perilaku organisasi sebagai suatu bidang studi yang menginvestigasi dampak individu, kelompok, maupun struktur pada perilaku dalam organisasi dengan maksud mengaplikasikan pengetahuan tersebut guna memperbaiki efektivitas organisasi. Sebagai suatu bidang studi, Perilaku Organisasi mempelajari tiga determinan dalam organisasi yaitu individu/ perorangan, kelompok, dan struktur. Perilaku organisasi menerapkan pengetahuan tentang perilaku yang dikaitkan dengan aktivitas kerja dan hasil kerja anggota organisasi (Wayan Gede Supartha dan Desak Ketut Sintaasih, 2017).

### **3. Thoha**

Thoha menerangkan bahwa perilaku organisasi adalah suatu studi yang berhubungan dengan berbagai aspek tingkah laku manusia di dalam organisasi ataupun kelompok tertentu (Wayan Gede Supartha dan Desak Ketut Sintaasih, 2017). Thoha juga mengungkapkan bahwa banyak teori yang mencoba mengembangkan adanya anggapan mengenai kelompok dari perkumpulan individu tertentu. Menurutnya, di sebut kelompok jika adanya kedekatan dari setiap individu tertentu yang bergabung dalam suatu wadah, daerah dan sebagainya. (Muhammad, 2016) Benarkah

## DAFTAR PUSTAKA

*Al Qur'an dan Terjemahan*. (2018).

Anwar Sewang. (2015). *Dasar-dasar manajemen pendidikan*. Wineka Media.

Dr. H. Masram, SE., MM., M. P., & Dr. Hj. Mu'ah, SE., M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Implementasi dalam Organisasi*. <http://www.stiekhad.ac.id/wp-content/uploads/2018/02/BUKU-MSDM.pdf>

fitri rezki, M. Yusup, dkk. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Harini Fajar Ningrum (Ed.)). Media Sains Indonesia.

Istikomah, I. (2020). Buku Ajar Perilaku Organisasi & Kepemimpinan Pendidikan Islam. In *Buku Ajar Perilaku Organisasi & Kepemimpinan Pendidikan Islam*. <https://doi.org/10.21070/2020/978-623-6833-88-9>

Muhammad, A. S. (2016). *Perilaku Organisasi*. <https://scholar.google.co.id/citations?user=ISvC8YYAAAAJ&hl=id>

Muhammad Yusup. (2017). *Manajemen Konflik dan Stres* (Zulqarnain (Ed.); 1st ed.). Wade Group.

Pak Dosen. (2022). *Perilaku Organisasi*. 4 Maret 2022. <https://pakdosen.co.id/perilaku-organisas/>

Stephen P. Robbins, & A. Judge, T. (2017). *Organizational Behavior*, Seventeenth Edition, Global Edition. In *Pearson Education Limited*.

Susilo Martayo. (1980). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPPFE.

Wayan Gede Supartha dan Desak Ketut Sintaasih. (2017). *Pengantar Perilaku Organisasi*. CV. Setia Bakti.

Zazin, N. (2018). *Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan Islam Sejarah Konsep Dasar* (pp. 73–74).

## PROFIL PENULIS



**Muhammad Yusup**, Lahir di Desa Kaliwader Kecamatan Bener Kabupaten Purworejo, Jawa Tengah pada tanggal 15 Pebruari 1986. Putra kedua dari Bapak Kodim dan Ibu Samsuliyah. Memperoleh Gelar Doktor bidang Manajemen Pendidikan Islam pada Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Saifuddin Jambi pada tahun 2019, Gelar Magister Pendidikan (M.Pd) dari Institut Agama Islam Negeri Sultan Thaha Saifuddin Jambi pada tahun 2015, Sarjana pada STIT Muara Bulian diperoleh pada tahun 2010, Diploma II Ahli Madya (A.Ma) diperoleh pada tahun 2006 di STIT Muara Bulian, ijazah SMA di SMA Negeri 3 Batanghari pada tahun 2003, Sekolah Menengah Pertama pada tahun 2000 di SLTPN 1 Pauh Kabupaten Sarolangun dan memperoleh ijazah SD pada tahun 1997 di SDN 238/VI Desa Semaran Kecamatan Pauh Kabupaten Sarolangun.

Saat ini aktif sebagai dosen tetap Institut Agama Islam Nusantara Batanghari pada Prodi Manajemen Pendidikan Islam. Selain aktif sebagai penulis buku juga aktif diberbagai bidang kajian ilmu salah satunya sebagai Reviuwer Jurnal Al Islah Bengkalis dan aktif menulis artikel pada jurnal – jurnal ilmiah lainnya, selain itu aktif juga sebagai narasumber diberbagai bidang kajian pendidikan yang diselenggarakan oleh lembaga baik didalam maupun diluar Provinsi Jambi.

Gmail : [yusup9253@gmail.com](mailto:yusup9253@gmail.com)

CP : 0852 6642 8512



**BAB 4**  
**DASAR – DASAR *TOTAL***  
***QUALITY* MANAJEMEN**  
**(TQM)**

**Dr. Uswatun Khasanah M.Pd.I., CPHCEP**  
**Institut Islam Mamba'ul 'Ulum (IIM) Surakarta**

## **A. PENGERTIAN *TOTAL QUALITY MANAJEMEN (TQM)***

Dalam istilah Indonesia, Total Quality Management (TQM) disebut Manajemen Mutu Terpadu yang juga disebut Manajemen Kualitas Terpadu. Mears dalam Lubis (2005: 17) mendefinisikan Total Quality Management (TQM) sebagai suatu sistem yang dilaksanakan dalam jangka panjang dan terus menerus untuk memuaskan konsumen dengan meningkatkan kualitas produk perusahaan. Sementara itu, Ross dalam Lubis (2005: 17) menyatakan bahwa TQM merupakan integrasi seluruh fungsi dan proses organisasi agar tercapai tujuan dari peningkatan kualitas produk yaitu kepuasan pelanggan.

Total Quality Management didefinisikan sebagai strategi usaha dan berorientasi pada kepuasan pelanggan dengan melibatkan seluruh anggota organisasi (Santosa dalam Tjiptono, 2003:4). Menurut Ishikawa dalam Tjiptono (2003:4), Total Quality Management di artikan sebagai: “perpaduan semua fungsi manajemen, semua bagian dari suatu perusahaan dan semua orang ke dalam falsafah holistic yang dibangun berdasarkan konsep kualitas, teamwork, produktivitas, dan kepuasan pelanggan.”

Menurut Tjiptono (2003:4) Total Quality Management dapat diartikan sebagai : “suatu pendekatan dalam menjalankan usaha yang mencoba untuk memaksimalkan daya saing organisasi melalui perbaikan terus-menerus atas produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungannya” Dari ketiga definisi di atas, Total Quality Management merupakan sistem manajemen yang mengangkat kualitas sebagai strategi usaha dan berorientasi pada kepuasan pelanggan dengan melibatkan seluruh anggota organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Total Quality Management merupakan pendekatan manajemen sistematis yang berorientasi pada organisasi, pelanggan, dan pasar melalui kombinasi antara pencarian fakta praktis dan penyelesaian masalah guna menciptakan peningkatan secara signifikan dalam kualitas, produktivitas dan kinerja lain dalam perusahaan.

Tunggal, A.W (1993) mendefinisikan TQM sebagai mengelola organisasi secara menyeluruh agar organisasi memperoleh keunggulan pada semua produk dan jasa yang penting bagi pelanggan. Catatan penting dari dimensi ini adalah bahwa mutu mencakup keseluruhan organisasi pada setiap hal yang dilakukan organisasi dan bahwa mutu adalah pada akhirnya didefinisikan oleh pelanggan. Sasaran yang ingin dicapai dari peningkatan kualitas produk adalah kepuasan konsumen. TQM memiliki tujuan perbaikan

## DAFTAR PUSTAKA

- Irfani, Y. dan Rahmana, A. (2010). Analisis Pengaruh Implementasi Total Quality Management (TQM) terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kualitas Inovasi. Proceeding seminar Nasional IV Manajemen dan Rekayasa 2010.
- Ishikawa, Kaoru. (1985). Pengendalian Mutu Terpadu. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Jahanshahi, A. A., Rezaie, M., Nawaser, K., Ranjbar, V., & Pitamber, B. K. (2012, June 6). *Analyzing the Effect of Electronic Commerce on Organizational Performance : Evidence from Small and Medium Enterprises*. *African Journal of Business Management*, 6(15), 6486-6496.
- Nasution, M. N. (2005). Manajemen Mutu Terpadu : Total Quality Management, Edisi Kedua. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Pheng, L. S. dan Koh, T.Y. (2010). *Empiricist Framework for TQM Implementation in Contruction Companies*. *Journal of Management in Engineering*, 26(3),133-143.
- Samson, D. dan Terziovski, M. (1999). *The Relationship Between Total Quality Management Practices And Operational Performance*. *Journal of Operations Management* (4) 393-409.
- Tjiptono, F. dan Diana, A. (2001). Total Quality Management Edisi Revisi. Yogyakarta: Penerbit Andi.

## PROFIL PENULIS



Dr. Uswatun Khasanah M.Pd.I., CPHCEP lahir di Sukoharjo, pada 07 April 1988, Putri Pertama dari Alm. Bapak Rochmad S.Ag dan Ibu Rohmah Suniyati. Pendidikan terakhir Penulis adalah Program Doktor Manajemen Pendidikan Islam (MPI) di Pascasarjana UIN Raden Mas Said Surakarta.

Saat ini penulis bekerja sebagai Dosen di Institut Islam Mamba'ul 'Ulum (IIM) Surakarta. Selain itu penulis merupakan Founder Penerbit Tahta Media Group. Penulis juga aktif di Asosiasi Dosen PTKIS Indonesia (*ADPETIKISINDO*) selaku Bendahara Umum periode 2020-2025. Buku dan Artikel yang pernah ditulis oleh penulis bisa dilihat melalui: <https://scholar.google.com/citations?user=UA1cP6wAAAAJ&hl=id> atau ID Sinta Penulis (6724697). Penulis dapat dihubungi melalui Email [uswatun.@dosen.iimsurakarta.ac.id](mailto:uswatun.@dosen.iimsurakarta.ac.id)



**BAB 5**  
**DASAR – DASAR**  
***BALANCED SCORECARD***

**Dr. Anwar, SE., M.Si**  
**Universitas Negeri Makassar**

## A. PENDAHULUAN

Penerapan strategi dalam suatu perusahaan harus terukur secara baik dari sisi kinerja perusahaan. Tujuan dari pengukuran kinerja tidak hanya bertujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja bisnis akan tetapi mampu untuk menciptakan kinerja yang lebih baik. Tujuan utama melaksanakan sistem pengukuran kinerja adalah untuk meningkatkan kinerja organisasi sehingga dapat lebih baik melayani pelanggan, karyawan, pemilik, dan *stakeholder*.

Selama ini pengukuran kinerja hanya dilakukan secara tradisional yaitu dengan melihat pada sisi keuangan. Penilaian kinerja perusahaan yang semata-mata dari sisi keuangan akan dapat menyedatkan karena kinerja keuangan yang baik saat ini dapat dicapai dengan mengorbankan kepentingan-kepentingan jangka panjang perusahaan. Dan sebaliknya, kinerja keuangan yang kurang baik dalam jangka pendek dapat terjadi karena perusahaan melakukan investasi-investasi demi kepentingan jangka panjang.

Kelemahan sistem pengukuran kinerja perusahaan yang berfokus pada aspek keuangan dan mengabaikan kinerja non keuangan, seperti kepuasan pelanggan, produktivitas karyawan, dan sebagainya, maka diciptakanlah sebuah model pengukuran kinerja yang tidak hanya mencakup keuangan saja tetapi juga non keuangan, yaitu konsep *Balanced Scorecard* (BSC).

Lahirnya BSC pada tahun 1992 dalam konsep Robert S. Kaplan dan David Norton dengan artikel yang berjudul *The Balanced Scorecard – Measures That Drive Performance*. BSC berfokus untuk melakukan pengukuran dan penilaian kinerja perusahaan dengan mengukur empat perspektif yang saling terkait dan memberikan dampak sebab akibat, yaitu: *financial*, *customer*, *internal business process* dan *learning and growth*. Tiga perspektif dikategorikan sebagai perspektif non keuangan (*customer*, *internal business process* dan *learning and growth*).

## DAFTAR PUSTAKA

- Kaplan, S. Robert. & Norton P. David. 1996. *Menerapkan Strategi Menjadi Aksi Balanced Scorecard*. (alih bahasa, R. Peter dan Pasla, Yosi). Erlangga, Jakarta.
- Kaplan, Robert S. dan David P. Norton. 2001. *Balanced scorecard Menerapkan Strategi Menjadi Aksi*. Terjemahan: Pasla Tosi Peter R. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Mulyadi. 2001. *Balanced Scorecard: Alat Manajemen Kontemporer untuk Pelipatgandaan Kinerja Keuangan Perusahaan*, Salemba Empat: Jakarta.
- Mulyadi. 2005. *Sistem Manajemen Strategik berbasis Balanced Scorecard*. Cetakan Pertama, Yogyakarta: UPP AMPYKPN.
- Russell-Walling, Edward. 2007. *50 Managements Ideas You Really Need To Know*. Erlangga, Jakarta.

## PROFIL PENULIS



Dr. Anwar, SE., M.Si., merupakan sarjana dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar Konsentrasi Manajemen Keuangan, Magister dari Pascasarjana Universitas Hasanuddin Konsentrasi Manajemen Keuangan, Doktorat dari Pascasarjana Universitas Brawijaya Malang Konsentrasi Ilmu Manajemen Keuangan Strategik. Sebagai dosen tetap di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar Prodi Manajemen sejak tahun 2015. Mengampuh beberapa mata kuliah, diantaranya Budgeting, Manajemen Operasional, Pengantar Manajemen Keuangan, Manajemen Keuangan Strategik, Manajemen Keuangan UMKM, Manajemen Investasi dan Portofolio, Manajemen Keuangan Internasional, Pengantar Bisnis, Pengantar Manajemen. Penulis aktif dalam berbagai kegiatan akademik, bisnis dan sosial kemasyarakatan.



# **BAB 6**

# **KONSEP DAN PROSES**

# **MANAJEMEN STRATEGIK**

**Mohammad Sihab, Ph.D.,CPHCM**  
**Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya**

Manajemen strategik lebih terkait dengan aspek manajerial dari strategi. Pakar strategi ternama, Johson, Whittington, and Scholes (2011) mengatakan, istilah 'strategic management' menekankan pada kepentingan para manajer berkenaan dengan strategi. Ragam strategi tidak terjadi oleh mereka sendiri; strategi melibatkan orang, terutama para manajer yang memutuskan dan mengeksekusi strategi. Manajemen strategik berkaitan dengan "kompleksitas yang muncul dari situasi yang ambigu dan tidak rutin dengan implikasi di seluruh organisasi daripada secara spesifik operasi." Mereka menyatakan lebih lanjut, manajemen strategis dapat dianggap memiliki tiga komponen utama: memahami posisi strategis suatu organisasi, membuat pilihan strategis untuk masa depan dan mengelola strategi dalam tindakan. Komponen pertama dan kedua berkaitan dengan pengembangan strategi (perumusan strategi), sedangkan komponen terakhir mengacu pada pelaksanaan strategi. Gambar 1 dapat menunjukkan tiga elemen manajemen strategis dalam urutan linier - pertama memahami posisi strategis, kemudian pilihan strategis, dan akhirnya menerapkan strategi.

Selain itu, David (2005) menegaskan bahwa "manajemen strategis dapat didefinisikan sebagai seni dan ilmu merumuskan, menerapkan, dan mengevaluasi keputusan lintas fungsional yang memungkinkan organisasi untuk mencapai tujuannya," (hal.5). Sebagai ilmu, manajemen strategis dapat diamati sebagai perakitan potongan-potongan koleksi; seni adalah mengatur potongan-potongan dengan cara yang benar-benar kreatif (Finlay, 2000). Definisi David menunjukkan bahwa manajemen strategis berfokus pada integrasi manajemen, pemasaran, keuangan/akuntansi, produksi/operasi, penelitian dan pengembangan, dan sistem informasi komputer untuk mencapai keberhasilan organisasi. Namun, menurut David, tujuan manajemen strategis itu sendiri adalah untuk mengeksploitasi dan menghasilkan banyak peluang baru untuk masa depan. Para sarjana lain, Wheelen dan Hunger (2000) menunjukkan manajemen strategis sebagai seperangkat keputusan manajerial dan tindakan yang menentukan kinerja jangka panjang dari sebuah korporasi. Definisi ini mencakup pemindaian lingkungan (internal dan eksternal), perumusan dan implementasi strategi, serta evaluasi dan pengendalian. Lebih lanjut, Hill dan Jones (2007) menguraikan strategi sebagai seperangkat tindakan terkait yang dilakukan manajer untuk meningkatkan kinerja korporasi mereka. Mencapai kinerja yang unggul

## DAFTAR PUSTAKA

- Coulter, M. (2013). *Strategic Management in Action*. New Jersey: Prentice Hall.
- David, F.R. (2005). *Strategic Management, Concept and Cases*. Prentice Hall.
- Dobson, P and Starkey, K (1983). *The Strategic Management Blueprint (Business Blueprints) 1st Edition* Wiley-Blackwell.
- Fitzroy, P., Hulbert, J.M. and Ghobadian, A. (2012). *Strategic Management, the Challenge of Creating Value*. London and New York.
- Grant, R. M. (2010). *Contemporary Strategy Analysis*. John Wiley and Son Ltd.
- Hill, CWL and Jones, GR (2007). *Strategic Management Theory. An Integrated Approach*. USA: Houghton Milfin Company.
- <https://manajemen.febulm.ac.id/artikel-paper-jurnal/manajemen-strategik/101-manajemen-strategis-berdasarkan-konsep-fred-r-david?showall=1&limitstart=>
- Johnson, G., Whittington, R. and Scholes, K. (2011). *Exploring Strategy, Text and Cases*. Pearson Education Limited.
- Johnson, G., Whittington, R. and Scholes, K. (2012). *Fundamentals of Strategy*. Pearson Education Limited.
- Miller, C. C. and Cardinal, L. B. (1994). *Strategic Planning and Firm Performance: A Synthesis of More than Decades of Research*. *Academy Of Management Journal*, 37(6), pp. 1649- 1665.
- Weihrich, H. (1982). *The Tows Matrix: A tool for situational analysis*. *Long Range Planning*, 15(2), pp. 54-66.
- Wheelen, T. L. and Hunger, J. D. (2000). *Strategic Management and Business Policy. Entering 21st Century Global Society*. Addison Wesley Longman, Inc.

## PROFIL PENULIS

Penulis memperoleh gelar Doctor of Philosophy (Ph.D) dari School of Management, University of Southampton, England, UK (2015) dan pengajar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.



**BAB 7**  
**DASAR-DASAR SISTEM**  
**PENGENDALIAN**  
**MANAJEMEN**

**Dr. Sunu Priyawan, M.S.Ak.**  
**Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya**

Sistem Pengendalian Manajemen merupakan bagian dari Akuntansi Manajemen yang dibutuhkan untuk menghasilkan informasi untuk pengambilan keputusan dan sebagai alat pertanggungjawaban manajemen. Sistem Pengendalian Manajemen berguna bagi manajemen organisasi bisnis atau swasta maupun organisasi publik. Dalam bab ini pembaca akan diperkenalkan tentang sistem pengendalian manajemen sebagai konsep yang memberikan gambaran dalam kerangka apa akuntansi manajemen berperan bagi pengelolaan dan pengendalian organisasi.

### **A. PENTINGNYA SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN**

Umumnya dalam perusahaan kecil, pimpinan perusahaan dapat melaksanakan pengelolaan kegiatan perusahaannya secara langsung. Dalam pengelolaan usahanya mulai dari perencanaan dan pengendalian pelaksanaan rencana dapat dilakukan secara langsung oleh pimpinan tersebut. Namun, dengan perkembangan usaha yang semakin besar, pimpinan perusahaan tidak lagi mampu melaksanakan kegiatan usahanya seorang diri. Dia memerlukan bantuan manajer lain untuk melaksanakan sebagian fungsinya, sehingga dia mendelegasikan sebagian wewenangnya kepada manajer tersebut. Dalam perencanaan kegiatan usahanya, dia tidak lagi hanya mengandalkan pada kemampuan dirinya untuk membuat rencana secara informal, namun dia memerlukan partisipasi para manajer lain untuk menyusun rencana formal. Dalam pengendalian pelaksanaan rencananya dia tidak lagi dapat mengandalkan pada pengamatan langsung yang biasa dilakukannya pada waktu perusahaan masih kecil. Melainkan, diperlukan suatu sistem yang formal untuk mengendalikan pelaksanaan rencana yang telah disusunnya. Sistem yang dirancang untuk membantu manajemen puncak dalam melaksanakan fungsi perencanaan dan pengendalian inilah yang disebut Sistem Pengendalian Manajemen.

Sistem pengendalian manajemen dapat didefinisikan sebagai suatu sistem yang digunakan oleh manajer untuk mempengaruhi anggota organisasi yang lain guna melaksanakan strategi perusahaan secara efektif dan efisien. Dalam definisi ini terdapat empat kata penting: sistem, strategi, efektif, dan efisien.

Sistem pengendalian manajemen merupakan suatu sistem. Suatu sistem selalu terdiri dari *struktur* dan *proses*. Struktur sistem terdiri dari elemen-

## DAFTAR PUSTAKA

- Anthony, Robert N., James S. Reece. 2007. *Accounting: Text and Cases*. Eighth Edition. Homewood III. Richard D. Irwin, Inc.
- Anthony, Robert N., John Dearden. 2006. *Management Control Systems*. Fifth Edition, Homewood III. Richard D. Irwin.
- Mulyadi. 2005. *Akuntansi Manajemen: Konsep, Manfaat, dan Rekayasa*. Edisi Ketiga. Jakarta: Salemba Empat.
- Supriyono, R.A. 1997. *Akuntansi Manajemen 1: Konsep Dasar Akuntansi Manajemen dan Proses Perencanaan*. Yogyakarta: BPFE-UGM.

## PROFIL PENULIS

Sunu Priyawan dilahirkan di Tulungagung tanggal 19 Mei 1963, anak kedua dari sembilan bersaudara, pasangan Bapak Salidi (alm.) dan Ibu Hj. Sukmiati. Tahun 1994, ia menikah dengan Dra. Ermawati dan dikaruniai dua orang anak: Fahriza Prima Abdillah dan Rizkiana Prima Rahmadina.

Pendidikan tinggi ia tempuh di Pendidikan Ahli Administrasi Perusahaan (PAAP) Universitas Brawijaya (1982-1984), dan pada tahun 1983 mengambil studi Sarjana pada program studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya dengan mendapatkan beasiswa Peningkatan Prestasi Akademik (PPA) hingga selesai tahun 1987. Pada tahun 1989 ia memperoleh kesempatan melanjutkan studi S-2 program studi Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Gadjah Mada. Gelar Magister Sains Akuntansi (M.S.Ak.) diraihnya pada tahun 1992. Tahun 2003, ia memperoleh kesempatan melanjutkan studi program doktor dalam bidang Pendidikan Ekonomi pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Malang, lulus tahun 2006.

Karirnya sebagai tenaga pengajar dimulai tahun 1988 sebagai dosen tetap di Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. Setelah menyelesaikan studi magister, ia dipercaya sebagai Sekretaris Program Studi Administrasi Niaga (1992-1995), Ketua Pusat Kajian Bisnis dan Koperasi (1995-1996), dan Sekretaris Program Studi Akuntansi (1996-1998). Tahun 1998-2000 dipercaya sebagai Ketua Penyunting Jurnal *Ekonomi Bisnis* FE Untag Surabaya, dan tahun 2000-2007 dipercaya sebagai Ketua Penyunting Jurnal *Humanika* LPPM Untag Surabaya. Tahun 2005-2006 memperoleh pengalaman sebagai Tenaga Ahli Keuangan Mikro Proyek Pengentasan Kemiskinan di Perkotaan (P2KP) KMW XVI Jawa Timur, dan pada tahun 2006-2007 ditunjuk sebagai Tim Leader Pendampingan Desa Model Binaan di Kabupaten Jombang dan Mojokerto Program GerduTaskin Propinsi Jawa Timur.

Semasa mahasiswa ia aktif dalam organisasi kemahasiswaan dan pernah ditunjuk sebagai pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan, Senat Mahasiswa Fakultas, Fordi Mapelar, Korp Sukarelawan (KSR), dan Himpunan Mahasiswa Islam (HMI). Pada awal tahun 1987 ia terpilih sebagai duta mahasiswa dari Universitas Brawijaya dalam Lomba Karya Inovatif Produktif (LKIP) Tingkat Nasional, dan memperoleh penghargaan peringkat ketiga.



**BAB 8**  
**DASAR - DASAR**  
**MANAJEMEN SUMBER**  
**DAYA MANUSIA ( SDM )**

**Erdiyan Saputra, S.Pd.I., M.Pd**  
**SMK Kosgoro Muara Bulian**

## **A. SUMBER DAYA MANUSIA**

Kehidupan Manusia selain sebagai makhluk individu juga termasuk kedalam Makhluk sosial. Di katakan makhluk sosial karena manusia merupakan makhluk yang tidak bisa melepaskan diri dari pengaruh manusia lain. Di karenakan dari dalam diri manusia ada dorongan untuk berhubungan ( Interaksi ) dengan manusia lain. Ada kebutuhan sosial untuk berkelompok untuk berinteraksi dengan orang lain.

Dengan kelompok atau berorganisasi di harapkan manusia dapat memenuhi segala keperluan dan kebutuhan untuk mencapai tujuannya. Karena manusia menyadari bahwa ada beberapa tujuan dalam hidupnya tidak dapat di capai tanpa bantuan dan peran dari orang lain. Agar kelompok yang di bangun oleh manusia dapat berjalan dengan baik tentunya perlu di rencanakan dan dikelola sumber daya manusia yang ada dalam kelompok tersebut dengan baik.

Mengelola sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi, Keberhasilan dari Suatu organisasi baik Besar Ataupun Kecil Bukan hanya di tentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, tetapi banyak di tentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi. apabila sumber daya manusia dikelola dengan baik maka dapat mengoptimalkan kinerja organisasi tersebut. Oleh karena itu perlu pengembangan Sumber Daya Manusia bagi semua organisasi.

Pengelolaan Sumber daya manusia bersifat unik, manusia merupakan sumber utama dalam menjalankan organisasi/perusahaan/bisnis, karena manusia sebagai pelaku, pengelola dan pelaksana,dalam proses produksi dalam bisnis.kunci dasar dalam menjalankan bisnis adalah bagaimana manusia yang ada dalam organisasi memiliki kemampuan bekerja. Sumber daya manusia memiliki ciri khas yang berbeda dengan sumber daya yang lain, memiliki sifat yang unik, yaitu sifat manusia yang berbeda – beda satu dengan yang lain, memiliki pola fikir, bukan benda mati (Bukit et al., 2017)

Menurut (Marnis & Priyono, 2008) sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya fikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Prilaku dan sifatnya di tentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya di motivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amirul Mukminin, Akhmad Habibi, Lantip Diat Prasajo, L. Y. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan. In *UNY Press*.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. In *Zahir Publishing*.
- By Dr. H. Arman Paramansyah, S.E., M. . (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Dalam Perspektif Islam - Dr. H. Arman Paramansyah, S.E.,M.M, Ade Irvi Nurul Husna, S.Sos., M.AB*.
- Dewi, R. V. K., Pujiati, H., Affandi, A., Sunarsi, D., & ASrini. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar. In *Insan Cendekia Mandiri* (Vol. 3).
- Dr.Priyono. (2007). Pengantar Manajemen. *Pengantar Manajemen*, 129.
- Hakim, H. A., Si, M., Konvensional, P., Islami, N., Hakim, H. A., & Si, M. (2009). *Dr. H. Abdul Hakim, SE, M. Si* (Issue 9).
- Luila, V., & Haryadi, B. (2013). Pengembangan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada PT Ageless Aesthetic Clinic. *Agora*, 1(3), 2. <https://media.neliti.com/media/publications/35897-ID-pengembangan-fungsi-manajemen-sumber-daya-manusia-pada-pt-ageless-aesthetic-clin.pdf>
- Marnis & Priyono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Masram, & Mu'ah. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Zifatama Publisher*. [https://www.academia.edu/40825681/Buku\\_Manajemen\\_Sumber\\_Daya\\_Manusia\\_Profesional](https://www.academia.edu/40825681/Buku_Manajemen_Sumber_Daya_Manusia_Profesional)
- Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

R. Wayne Dean Mondy, & Joseph J. Martocchio. (2016). Human Resource Management, Global Edition. In *IOSR Journal of Business and Management* Ver. I.  
<http://80.82.78.13/get.php?md5=1e50ce6ce17857b2fc907fce76c60f57&key=D0JLX65VTU0MIMFO&mirr=1>

Suhariadi, F. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 148, 148–162.

## PROFIL PENULIS



### **ERDIYAN SAPUTRA, S.Pd.I., M.Pd**

Penulis adalah seorang Putra yang lahir pada 24 Maret 1988, yang merupakan putra kedua dari lima bersaudara pasangan IPDA Saparuddin.Z dan Tuti Alawiyah, BA (*Almh*). Penulis menyelesaikan pendidikan sekolah dasar di Sekolah Dasar Negeri 13 /1 Rengas Condong tahun 2000, melanjutkan ke Madrasah Tsanawiyah Negeri Muara Bulian dan menyelesaikannya pada tahun 2003, Setelah Tamat dari Madrasah Tsanawiyah Negeri Muara Bulian Penulis Melanjutkan Ke Madrasah Aliyah Negeri Muara Bulian dan Tamat pada tahun 2006, melanjutkan

Pendidikan di Sekolah Tinggi Agama Islam Muara bulian dan menyelesaikan pendidikan S1 pada tahun 2012.

Setelah Menyelesaikan pendidikan S1 penulis mengajar di Sekolah Menengah Kejuruan Kosgoro Muara bulian dan mendapatkan beasiswa Program peningkatan mutu guru SMK dari kementerian pendidikan dan kebudayaan, melanjutkan pendidikan S2 di Universitas Jambi Jurusan Teknologi Pendidikan, penulis menyelesaikan pendidikan S2 pada tahun 2018.

Penulis telah menikah pada tanggal 05 februari 2020 dengan seorang wanita yaitu Briptu Sriningsih S.Pd, pernikahannya telah karuniakan seorang putra yang bernama Azzam Aulian Saputra. Penulis juga aktif sebagai tenaga pengajar di beberapa lembaga pendidikan, baik di dalam lembaga pendidikan formal maupun pendidikan non formal, pada kegiatan sehari – hari penulis juga menjadi tenaga pengajar pada pendidikan menengah hingga pendidikan tinggi.

Selain sebagai menjadi tenaga pengajar penulis juga aktif di organisasi Gerakan Pramuka dan Lembaga Perlindungan Konsumen.

Email : [saputraerdiyan@gmail.com](mailto:saputraerdiyan@gmail.com)

No HP : 0852 6881 7059



**BAB 9**  
**DASAR - DASAR**  
**MANAJEMEN**  
**PERSEDIAAN**

**Prof. Dr. Tri Ratnawati, Ak., MS., CA., CPA.**  
**Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya**

## **A. DEFINISI PERSEDIAAN**

Persediaan merupakan harta atau aset lancar atau aset jangka pendek dengan tujuan untuk di perjual belikan atau tidak untuk di perjual belikan dalam arti digunakan sendiri oleh perusahaan.

## **B. JENIS PERSEDIAAN**

Jenis jenis persediaan tergantung kepada jenis usaha perusahaan di mana jenis usaha perusahaan ada 3 macam yaitu perusahaan jasa, perusahaan dagang dan perusahaan manufaktur. Pada perusahaan manufaktur terdiri dari persediaan Bahan baku, Barang dalam proses atau barang setengah jadi, dan Barang jadi. Sedangkan perusahaan dagang memiliki persediaan barang dagangan .Pada perusahaan jasa dapat memiliki persediaan barang dagangan atau tidak memiliki persediaan barang dagangan. Persediaan barang yang digunakan sendiri oleh suatu organisasi atau perusahaan disebut persediaan supplies kantor misalnya kertas, tinta, komputer, dan lain-lain.

1. Sistem pencatatan persediaan atau akuntansi persediaan ada 2 macam yaitu:
  - a. Perpetual inventory system atau continous inventory system
  - b. Periodic inventory system atau physical inventory system
2. Metode Penilaian Persediaan
  - a. FIFO
  - b. LIFO
  - c. SPESIFIC IDENTIFICATION
  - d. AVERAGE
3. Berdasarkan Kepemilikan atau Ownership

Persediaan barang dapat miliknya sendiri atau merupakan persediaan titipan atau konsinyasi baik consignment in maupun consignment out.

## **C. FAKTOR YANG MEMENGARUHI KINERJA PERSEDIAAN**

1. Lead Time  
Lead Time adalah waktu pemesanan pembelian
2. Economic Order Quantity atau EOQ  
Economic Order Quantity atau EOQ adalah kuantitas atau jumlah pesanan yg paling ekonomis

## DAFTAR PUSTAKA

- Hector D. Perez, C. D. (2021). Algorithmic Approaches to Inventory Management Optimization. *MDPI*, 102.
- Rust, B. G. (2015). *Retail Store Inventory Management*. U.S: Oracle.
- Samuel PD Anantadjaya, I. M. (2021). Supply Chain Management, Inventory Management & Financial Performance : Evidence from Manufacturing Firms. *Linguistics and Culture Review*, 1463.
- Shuai Zhang, K. H. (2021). Spare Parts Inventory Management: A Literature Review. *MDPI (Sustainability)*.

## PROFIL PENULIS



- A. Nama : Prof. Dr. Tri Ratnawati, Ak., MS., CA., CPA.
- B. Tempat, Tanggal Lahir : Surabaya, 17 Agustus 1959
- C. Instansi : Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
- D. Buku yang telah dihasilkan :
1. Pengantar Filsafat Ilmu ( ISBN : 978-602-9077-67-4)
  2. Filsafat Ilmu dan Logika Sains (ISBN : 978-602-1187-41-8)
  3. Literasi Keuangan dan Pemasaran (Bagi Wirausaha Industri Kecil), ISBN : 978-602-1187-45-6
  4. Pasar Modal Indonesia (ISBN : 978-602-1187-43-2)
  5. Good Corporate Governance ( ISBN : 978-602-1187-42-5)
  6. PKM Teknologi Tepat Guna Manajemen Kelompok Industri Kecil Krupuk Desa Ujung Pangkah Kabupaten Gresik



**BAB 10**  
**DASAR-DASAR**  
**MANAJEMEN**  
**KEWIRAUSAHAAN**

**Dr. Ir. Hj. Marhawati, M. Si**  
**Universitas Negeri Makassar**

## A. PENDAHULUAN

Seiring dengan terjadinya perubahan global yang mempengaruhi hampir seluruh sendi kehidupan, maka urgensi dari keberadaan kewirausahaan hampir dirasakan oleh warga negara di setiap bangsa. Hidup dalam era reformasi, rekonstruksi organisasi, perampingan struktur, dan kemajuan teknologi, telah memberi dampak pada perubahan cara pandang manajemen dalam mengelola organisasi yang lebih terpusat pada pengimplementasian organisasi yang padat modal. Untuk peningkatan produktivitas, efisiensi, dan efektivitas perusahaan, manajemen lebih memfokuskan pada penerapan teknologi terkini dibandingkan dengan investasi pada tenaga kerja (Darajat,Ojat, 2015).

Penghargaan suatu bangsa terhadap bangsa yang lain biasanya diukur dengan kemajuan ekonomi bangsa tersebut. Kemajuan ekonomi dapat diperoleh jika ada spirit kewirausahaan yang kuat dari warga negaranya. Menurut McClelland (2009), Negara disebut maju jika jumlah wirausahawan yang ada sebesar 2% dari jumlah populasi penduduknya. Di Indonesia saat ini, jumlah wirausaha sekitar 400 ribu jiwa atau kurang dari 1% populasi penduduk Indonesia yang berjumlah kurang lebih 200 juta jiwa. Keadaan tersebut berbanding terbalik dengan negara di Amerika Serikat yang mempunyai jumlah wirausaha sebesar 11,5% dari populasi penduduknya atau negara tetangga yaitu Singapura dengan 7,2% warganya bekerja sebagai wirausaha. Bukan suatu hal yang mengherankan, apabila kedua negara tersebut menjadi negara dengan perkembangan ekonomi termaju di dunia.

Para ahli ekonomi pada abad 18 telah memperkenalkan kewirausahaan atau *entrepreneurship* sebagai suatu topik yang sangat menarik untuk dikaji dan semakin populer pada abad ke-19 sampai abad ke-20. Pada zaman modern terjadi perubahan yang sangat pesat, ditandai dengan adanya kemajuan teknologi sehingga dunia terasa sempit dan kehilangan batas. Perubahan dan kemajuan yang dicapai pada saat ini merupakan bukti dari keberadaan hadirnya wirausaha multinasional dari berbagai penjuru dunia. Potensi wirausaha memberikan agen perubahan, dengan sejumlah ide-ide inovatif yang dilahirkan untuk pengembangan dunia usaha dan pembangunan ekonomi pada umumnya. Kehadiran wirausaha mempunyai peran yang strategis dalam memajukan pembangunan ekonomi suatu bangsa.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Manap, 2020. *Manajemen Kewirausahaan (Era Digital)*, Mitra Wacana Media : Jakarta.
- Agung Purnomo, dkk.2020. *Kewirausahaan: Untuk Perguruan Tinggi dan Dunia Bisnis*.Penerbit Yayasan Kita Menulis, Medan.
- Darojat ojat, Sumiyati sri. 2015. *Konsep-konsep dasar kewirausahaan/ entrepreneurship*.Pendidikan Kewirausahaan.
- Drucker. Peter. F.1995. *Inovasi Dan Kewiraswastaan*. Penerbit Erlangga : Jakarta.
- Effendy, Mochtar. 2010. *Kewirausahaan (Entrepreneurship) Tuntunan Untuk Praktisi*. Yayasan Penerbit Al-Mukhtar : Palembang.
- Geoffrey G. Meredith. 1996. *Kewirausahaan : Teori dan Praktek*, Terbitan Pustaka Binaman Pressindo : Jakarta
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Edisi 2*. BPFE-Yogyakarta : Yogyakarta.
- [https://www.kompasiana.com/raysha24609/6cbd37d4b660d6497662c52/mengenal-lebih-jauh-mengenai-manajemen-kewirausahaan?page=2&page\\_images=1](https://www.kompasiana.com/raysha24609/6cbd37d4b660d6497662c52/mengenal-lebih-jauh-mengenai-manajemen-kewirausahaan?page=2&page_images=1)
- J. Winardi, 2003. *Entrepreneur & Entrepreneurship*, Penerbit Kencana : Jakarta
- Kasmir, 2006. *Kewirausahaan* , PT Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Kuratko, Donald F. dan Hodgetts, Richard M. (1989). *Entrepreneurships: A Contemporary approach*. Chicago: The Dryden Press.
- M. Manullang, 1980. *Dasar-Dasar Manajemen*, Galia Indonesia : Jakarta.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2003. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*, Bumi Aksara : Jakarta.
- McClelland, David C. 2009. *Entrepreneur Behavior and Characteristics of Entrepreneurs*. The Achieving Society.
- R.Terry, George dan Leslie W.Rue. 2010. *Dasar-Dasar Manajemen*, Bumi Aksara : Jakarta.

- R.Terry, George. 2006. *Prinsip- Prinsip Manajemen*. Bumi Aksara : Jakarta.
- Sisk, Henry L, 1969. *Principles of Management; A System Approach To The Management Process*, Ohio: South-Western Publishing Company.
- Sumarno, 1984. *Kontribusi Sikap Mental Wiraswasta untuk Berprestasi*. Era Swasta : Jakarta
- Susilo Martoyo, 1988. *Pengetahuan Dasar Manajemen dan Kepemimpinan*, BPFPE : Yogyakarta.
- Winardi, 1979. *Dasar- Dasar Ilmu Manajemen*. Penerbit Alumni : Bandung.
- Yusuf Mahesa, 2020. *Perbedaan antara kewirausahaan dan manajemen*. <https://belajarekonomi.com/perbedaan-antara-kewirausahawan-dan-manajemen/>
- Zimmerer, Thomas W dan Scarborough, Norman M. 2008 . *Kewirausahaan dan Manajemen. Usaha Kecil*, Salemba Empat : Jakarta.

## PROFIL PENULIS



**MARHAWATI**, dilahirkan di Birengere, Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, Provinsi Sulawesi Selatan tanggal 21 Juli 1963. Pendidikan Sekolah Dasar diselesaikan di kampung halamannya SDN Tonasa tahun 1975. Melanjutkan Pendidikan SMP Muhammadiyah di kota Ujung Pandang tahun 1979. Setelah tamat SMA NEGERI I Ujung Pandang tahun 1982, penulis melanjutkan studi S1 di Fakultas Pertanian jurusan Sosial Ekonomi Pertanian Universitas Hasanuddin dan meraih gelar (Ir) tahun 1987. Menyelesaikan S2 Program Studi Agribisnis, Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin dan meraih gelar (M.Si) tahun 1997. Selanjutnya penulis melanjutkan S3 Ilmu Pertanian Sekolah Pasca Sarjana Universitas Hasanuddin dan meraih gelar (Dr) tahun 2019.

Sejak tahun 1989 sampai 2010 penulis mengajar di Fakultas Pertanian Universitas Tadulako Provinsi Sulawesi Tengah, kemudian hijrah ke Universitas Negeri Makassar tahun 2011, sampai saat ini penulis menjadi dosen tetap di Jurusan Bisnis dan Kewirausahaan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Negeri Makassar. Beberapa buku telah dihasilkan baik berupa book chapter maupun buku referensi, dan telah memiliki hak kekayaan Intelektual berupa hak cipta.



# **BAB 11**

# **MANAJEMEN PROYEK**

**Dr. Nekky Rahmiyati. MM**  
**Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya**

## **A. PENGERTIAN MANAJEMEN PROYEK**

Manajemen mengacu pada pendapat Goerge R. Therry, memiliki pengertian suatu metode untuk mencapai suatu tujuan tertentu dengan menggunakan sumber daya yang ada secara efektif melalui tindakan-tindakan, diantaranya adalah:

### **1. Planning**

Fungsi manajemen yang pertama adalah fungsi perencanaan. Yang dimaksud fungsi perencanaan adalah manajemen berfungsi untuk menyusun rencana dan strategi untuk mencapai tujuan organisasi. *Planning* merupakan fungsi yang terpenting, karena tanpa adanya perencanaan maka fungsi-fungsi lain tidak dapat dilaksanakan dan tentunya tujuan manajemen tidak akan tercapai. Manfaat perencanaan, antara lain :

- a. Dapat memberikan arah dan tujuan yang hendak dicapai perusahaan.
- b. Dapat ditentukan suatu pedoman sebagai standar untuk mengurangi ketidakpastian
- c. Dapat diukur berhasil tidaknya suatu kegiatan, untuk memudahkan pengawasan
- d. Dapat membantu menemukan peluang dimasa yang akan datang
- e. Menciptakan efisiensi biaya

### **2. Organizing**

Fungsi pengorganisasian adalah fungsi manajemen dalam hal pembagian tugas dan kegiatan besar menjadi kecil untuk dibagikan pada para anggota sesuai keahlian masing-masing anggota organisasi. Dalam arti manajemen bertugas untuk mengelompokkan orang, tugas, tanggung jawab dan wewenang sesuai porsi sehingga mencapai tujuan organisasi itu sendiri secara bersama-sama. Pengorganisasian mempermudah manajer dalam melakukan pengawasan dan menentukan orang yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah dibagi-bagi tersebut. Pengorganisasian dapat dilakukan dengan cara menentukan tugas apa yang harus dikerjakan, siapa yang harus mengerjakannya, bagaimana tugas-tugas tersebut dikelompokkan, siapa yang bertanggung jawab atas tugas tersebut, pada tingkatan mana

## DAFTAR PUSTAKA

- A Guide to the Project Management Body of Knowledge* Seventh Edition, Project Management Institute, 2021
- Dimiyati, Hamdan dan Nurjaman Kadar, *Manajemen Proyek* : CV Pustaka Setia. 2014
- Heerkens,GR, *Project Management* , New York, Mc GrowHill Profesional 2002
- Husen Abrar, *Manajemen Proyek*, Penerbit Andi, Yogyakarta, 2010
- Koolma.A, C.J.M. Van de Schoot, *Manajemen Proyek*,UI Press, 2010
- Nitisemito, Alex, *Wawasan Studi Kelayakan Dan Evaluasi Proyek* ,Bumi Aksara, Jakarta, 2009
- Sabarguna, Boy.S, *Manajemen Proyek berbasis Project management Body of Knowledge*, UI Press, 2011
- Yakub,Abidin.Bihanudin, *Manajemen Proyek Efektif dan Sederhana*, Campustaka, Jakarta, 2021

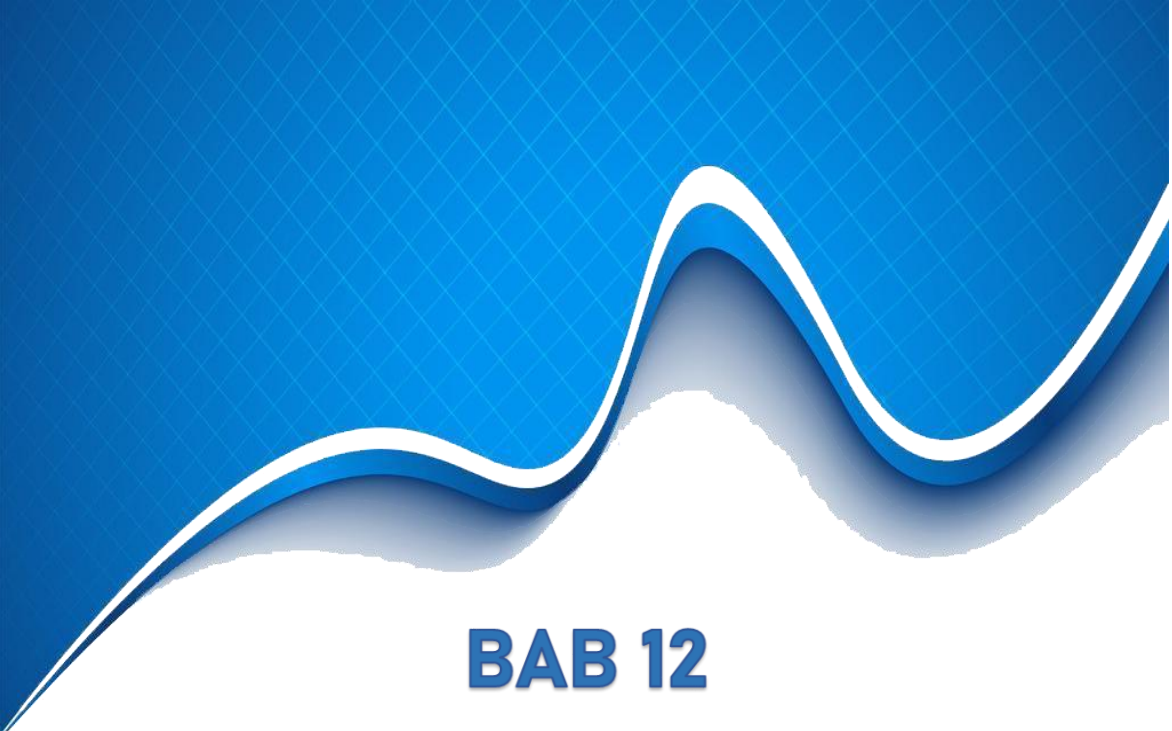
## PROFIL PENULIS



Nekky Rahmiyati

Lahir di Kudus 27 Juni 1964. Sejak 1987 hingga saat ini aktif sebagai dosen di Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, pada Tahun 1986 menyelesaikan S1 jurusan Administrasi Bisnis di Universitas Brawijaya Malang, Tahun 1994 menamatkan S2 dengan gelar MM di UNTAG Surabaya, dan tahun 2008 menamatkan S3- Doktor Ilmu Ekonomi Untag Surabaya. Penulis juga aktif sebagai peneliti dan menulis buku antara lain Akuntansi Biaya 2021,

Pengaruh Anggaran Daerah pada Pembangunan di Jawa Timur 2009, Pertumbuhan Ekonomi Masyarakat Jawa Timur 2009, Kinerja Keuangan Daerah Pada Era Otonomi Daerah 2009.



**BAB 12**  
**KONTRIBUSI DAN**  
**PROSPEK MANAJEMEN**  
**DALAM STUDI**  
**PENDIDIKAN**

**Dra. Ratnaningsih SY. MM**  
**Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya**

## **A. KONSEP DASAR MANAJEMEN PENDIDIKAN**

### **1. Pengertian Pendidikan**

Pendidikan adalah kata yang sering sekali kita dengar dalam kehidupan sehari-hari. Tapi kadang kita kurang memahami apa yang disebut pendidikan, apa landasan pendidikan itu dan lain sebagainya. Tulisan ini akan mencoba menguraikan pendidikan di tinjau dari pendapat para ahli teori tentang pendidikan dan lembaga-lembaga pendidikan.

Beberapa ahli telah mengungkapkan mengenai pengertian pendidikan diantaranya:

- a. Menurut Carter V. God dalam *“Dictionary of Education”*.
  - 1) Pendidikan merupakan seni, praktek, atau profesi sebagai pengajar
  - 2) Merupakan ilmu yang sistematis atau pengajaran yang berhubungan dengan prinsip prinsip dan metode metode mengajar, pengawasan dan bimbingan murid. Dalam arti luas digantikan dengan istilah pendidikan
  - 3) Merupakan seni untuk membuat dan memahami ilmu pengetahuan yang tersusun yang diwarisi atau dikembangkan masa lampau oleh generasi bangsa
- b. Menurut buku *“Better Education for American Democracy”* Pendidikan adalah suatu lembaga dalam tiap-tiap masyarakat yang beradab, tetapi tujuan tujuan pendidikan tidaklah sama dalam setiap masyarakat. Sistem pendidikan suatu masyarakat tertentu dan tujuan pendidikan didasarkan atas prinsip-prinsip cita-cita dan filsafat yang berlaku dalam suatu masyarakat
- c. Menurut Professor Rechey dalam buku *“Planing for Coaching an Advent to Education”*  
‘Istilah “Pendidikan” berkenaan dengan fungsi yang luas dari pemeliharaan dan perbaikan kehidupan suatu masyarakat yang baru (generasi muda) bagi penuaian kewajiban dan tanggung jawabnya kepada masyarakat. Jadi pendidikan adalah suatu proses yang lebih luas dari proses yang berlangsung disekolahan saja. Pendidikan adalah suatu aktivitas sosial yang esensial yang memungkinkan masyarakat yang kompleks
- d. Menurut Prof Inn dalam buku *“Philosophy of education”* Pendidikan dalam arti luas semua pengalaman dapat dikatakan sebagai pendidikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- A, Lawrence dan Lee, Oey Liang. 2010. Pengantar Manajemen. Jakarta: Salemba Empat. Bobbitt,
- Callahan, MT. (1992). Construction project scheduling. New York: McGraw-Hill. Campbell, R. F.,
- F. Stoner James, D. (1996). Manajemen, Edisi Indonesia. Jakarta: PT. Prenhallindo
- Shrode, William. A and Dan Voich, Jr. 1974. Organization and Management: Basic System Concepts. Malaysia: Irwin Book.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. 2003. Bandung: Citra Umbara.
- Watson, S., & Supovitz, J. 2001. Autonomy and Accountability in the Context of Standards-Based Reform. Education Policy Analysis Archives, (Online), Vol. 9, No. 32. ([http:// olam,ed.asu.edu/epaa/](http://olam.ed.asu.edu/epaa/), diakses 23 Pebruari 2022).

## PROFIL PENULIS



**Ratnaningsih SY**, menempuh pendidikan S2 di Untag Surabaya **Tahun 1997**, adalah staf pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.



# **BAB 13**

# **EVALUASI PROGRAM**

# **PENDIDIKAN**

**Dr. Mujiburrohman, M.Pd.I**  
**Institut Islam Mamba'ul 'Ulum Surakarta**

## **A. PENDAHULUAN**

Pendidikan merupakan faktor utama dalam pembentukan pribadi manusia. Pendidikan sangat berperan dalam membentuk baik atau buruknya pribadi manusia menurut ukuran normatif. Menyadari akan hal tersebut, pemerintah sangat serius menangani bidang pendidikan, sebab dengan sistem pendidikan yang baik diharapkan muncul generasi penerus bangsa yang berkualitas dan mampu menyesuaikan diri untuk hidup bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Reformasi pendidikan merupakan respon terhadap perkembangan tuntutan global sebagai suatu upaya untuk mengadaptasikan sistem pendidikan yang mampu mengembangkan sumber daya manusia untuk memenuhi tuntutan zaman yang sedang berkembang. Melalui reformasi pendidikan, pendidikan harus berwawasan masa depan yang memberikan jaminan bagi perwujudan hak-hak azasi manusia untuk mengembangkan seluruh potensi dan prestasinya secara optimal guna kesejahteraan hidup di masa depan.

Pendidikan pada dasarnya merupakan suatu usaha pengembangan sumber daya manusia (SDM), walaupun usaha pengembangan SDM tidak hanya dilakukan melalui pendidikan khususnya pendidikan formal (sekolah). Tetapi sampai detik ini, pendidikan masih dipandang sebagai sarana dan wahana utama untuk pengembangan SDM yang dilakukan dengan sistematis, programatis, dan berjenjang.

Kemajuan pendidikan dapat dilihat dari kemampuan dan kemauan dari masyarakat untuk menangkap proses informatisasi dan kemajuan teknologi. Karena Proses informatisasi yang cepat karena kemajuan teknologi semakin membuat horizon kehidupan didunia semakin meluas dan sekaligus semakin mengerut. Hal ini berarti berbagai masalah kehidupan manusia menjadi masalah global atau setidaknya-tidaknya tidak dapat dilepaskan dari pengaruh kejadian dibelahan bumi yang lain, baik masalah politik, ekonomi, maupun sosial.

Pendidikan dikatakan sebagai salah satu unsur paling penting dalam kehidupan manusia. Pendidikan merupakan proses pendewasaan diri manusia serta proses pembentukan pribadi dan karakter manusia. Manusia diberikan dasar-dasar pengetahuan sebagai pegangan dalam menjalani hidup dan menghadapi kenyataan hidup. Dalam pendidikan formal, sekolah menjadi suatu jenjang yang sudah selayaknya dilalui dalam proses kehidupan

## DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, R. & Rafida, T. 2017. Pengantar Evaluasi Program Pendidikan. Medan: Perdana Publishing.
- Anas Sudijono (2001), Pengantar Evaluasi Pendidikan (Jakarta; PT Raja Grafindo Persada.
- Arikunto, Arikunto, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2010.
- Arikunto, Suharsimi. 2009, Evaluasi Program Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.
- James Pophan, W. 1986. Evaluasi Pengajaran. Yogyakarta: Kanisius.
- Khusnuridlo. (2010). Prinsip-prinsip Evaluasi Program Supervisi Pendidikan (Online). (<http://www.khusnuridlo.com>).
- Ngalm Purwanto, *Prinsip-prinsip dan teknik evaluasi pembelajaran* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2009).
- Nurharini, Dewi. 2008. Matematika Konsep dan Aplikasinya: untuk SMP/MTs Kelas VIII. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Nurkancana, Wayan dan Sunartana, *Evaluasi pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional, 1986.
- Risqi, Nafi'atun Nisa', Alat Evaluasi Pendidikan, 2011, [risqinisa.wordpress.com](http://risqinisa.wordpress.com).
- Slameto (2001). Evaluasi pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stufflebeam, D.L., & Shinfeld, A.J. (1985). Systematic evaluation. Boston: Kluwer Nijhof Publishing.
- Widoyoko, Eko Putro. 2015. Evaluasi Program Pembelajaran. Available on <http://www.umpwr.ac.id/download/publikasiilmiah/Evaluasi%20Program%20Pembelajaran.pdf>.
- Widyoko, Eko Putro, *Evaluasi Program Pembelajaran*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010.

## PROFIL PENULIS



Mujiburrohman, lahir pada tanggal 07 Februari di Desa Tegalrejo, Ngesrep, Ngemplak, Boyolali Jawa tengah. Anak kedua dari pasangan bapak M. Ridwan Hajir dan Ibu Laily Hidayati. Mengawali Pendidikan dasar di Madrasah Ibtida'iyah Al-Islam Ngesrep lulus tahun 2000, kemudian melanjutkan di Madrasah Tsanawiyah Gondangrejo Karanganyar lulus tahun 2003, melanjutkan ke Madrasah Aliyah Ma'arif Cepogo Boyolali lulus tahun 2006, melanjutkan ke jenjang pendidikan S1 di IAIT Kota Kediri lulus tahun 2010, melanjutkan pada program Magister Pascasarjana IAIN Surakarta lulus tahun 2012. Melanjutkan pada program Doktorat Manajemen Pendidikan Islam UINMaliki Malang lulus tahun 2020. Pada tahun 2014-2019 meniti karier sebagai dosen Universitas Swasta di kota Surakarta. Dan untuk saat ini sebagai dosen IIM Surakarta

## **BAB 1 DASAR DAN SEJARAH ILMU MANAJEMEN**

Hj. Afriyana Amelia Nuryadin, SKM., M.Kes (Institut Ilmu Kesehatan Pelamonia Makassar)

## **BAB 2 MODEL–MODEL ILMU MANAJEMEN**

Adriyana Adevia Nuryadin, SE., M.Ak (Institut Ilmu Kesehatan Pelamonia Makassar)

## **BAB 3 PERILAKU ORGANISASI DALAM TEORI–TEORI MANAJEMEN**

Dr. Muhammad Yusup, S.Pd.I., M.Pd (Institut Agama Islam Nusantara Batanghari)

## **BAB 4 DASAR–DASAR TOTAL *QUALITY MANAJEMEN (TQM)***

Dr. Uswatun Khasanah M.Pd.I., CPHCEP (Institut Islam Mamba'ul 'Ulum (IIM) Surakarta)

## **BAB 5 DASAR – DASAR *BALANCED SCORECARD***

Dr. Anwar, SE., M.Si (Universitas Negeri Makassar)

## **BAB 6 KONSEP DAN PROSES MANAJEMEN STRATEGIK**

Mohammad Sihab, Ph.D.,CPHCM (Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya)

## **BAB 7 DASAR – DASAR SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN**

Dr. Sunu Priyawan, M.S.Ak. (Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya)

## **BAB 8 DASAR – DASAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)**

Erdiyani Saputra, S.Pd.I., M.Pd (SMK Kosgoro Muara Bulian)

## **BAB 9 DASAR – DASAR MANAJEMEN PERSEDIAAN**

Prof. Dr. Tri Ratnawati, Ak., MS., CA., CPA. (Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya)

## **BAB 10 DASAR – DASAR MANAJEMEN KEWIRAUSAHAAN**

Dr. Ir. Hj. Marhawati, M. Si (Universitas Negeri Makassar)

## **BAB 11 MANAJEMEN PROYEK**

Dr. Nekky Rahmiyati. MM (Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya)

## **BAB 12 KONTRIBUSI DAN PROSPEK MANAJEMEN DALAM STUDI PENDIDIKAN**

Dra. Ratnaningsih SY. MM (Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya)

## **BAB 13 EVALUASI PROGRAM PENDIDIKAN**

Dr. Mujiburrohman, M.Pd.I (Institut Islam Mamba'ul 'Ulum Surakarta)



CV. Tahta Media Group  
Surakarta, Jawa Tengah  
Web : [www.tahtamedia.com](http://www.tahtamedia.com)  
Ig : tahtamedia group  
Telp/WA : +62 813 5346 4169

