



MANAJEMEN DAN KOMITMEN ORGANISASI



Juniarti, S.E., M.M.

MANAJEMEN DAN KOMITMEN ORGANISASI

Juniarti, S.E., M.M.



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).

MANAJEMEN DAN KOMITMEN ORGANISASI

Penulis:
Juniarti, S.E., M.M.

Desain Cover:
Tahta Media

Editor:
Tahta Media

Proofreader:
Tahta Media

Ukuran:
viii, 100, Uk: 15,5 x 23 cm

ISBN: 978-623-147-196-3

Cetakan Pertama:
November 2023

Hak Cipta 2023, Pada Penulis

Isi diluar tanggung jawab percetakan

Copyright © 2023 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

Dengan menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penayang, penulis panjatkan puja dan puji syukur atas kehadiran-Nya, yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan inayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan Buku Referensi yang berjudul “Manajemen dan Komitmen Organisasi” Buku ini disusun dengan maksimal dan mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam pembuatan Buku Referensi ini.

Terlepas dari semua itu, penulis menyadari sepenuhnya bahwa masih ada kekurangan baik dari segi susunan kalimat maupun tata bahasanya. Oleh karena itu dengan tangan terbuka penulis menerima segala saran dan kritik dari pembaca agar penulis dapat memperbaiki buku ini. Akhir kata penulis berharap semoga Buku Referensi berjudul “Manajemen dan Komitmen Organisasi” ini dapat memberikan manfaat maupun inspirasi terhadap pembaca.

Medan, Oktober 2023

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I MANAJEMEN	1
1.1 Definisi Manajemen	1
1.2 Mengapa Manajemen Dibutuhkan.....	5
1.3 Konsep Manajemen	8
1.4 Prinsip dan Fungsi Manajemen	12
BAB II ORGANISASI	29
2.1 Definisi Organisasi	29
2.2 Jenis-Jenis Organisasi.....	36
2.3 Berdasarkan Tujuannya	37
2.4 Berdasarkan Tipe-Tipe atau Bentuknya.....	37
2.5 Paradigma Organisasi	43
2.6 Unsur-unsur dan Prinsip Organisasi	45
BAB III KOMITMEN ORGANISASI.....	54
3.1 Definisi dan Dimensi Komitmen Organisasi	54
3.2 Dimensi Komitmen Organisasi.....	58
3.3 Prinsip dan Jenis Komitmen Organisasi	65
3.4 Strategi memupuk komitmen Organisasi.....	66
3.5 Bentuk Komitmen Terhadap Organisasi.....	67
3.6 Konsekuensi Komitmen Organisasi	68
BAB IV FENOMENA: MOTIVASI KERJA DISPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI..	71
4.1 Mengetahui Lapangan	71
4.2 Sumber Informasi	73
4.3 Sketsa Perolehan Informasi	76
4.4 Pembahasan	83
BAB V BUDAYA ORGANISASI DAN PERUBAHANNYA	87
5.1 Konsep Budaya Organisasi.....	87
5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi	89
5.3 Peran Budaya Organisasi dalam Organisasi	90

5.4	Proses Perubahan Budaya Organisasi.....	91
5.5	Tantangan dalam Mengubah Budaya Organisasi.....	93
5.6	Dampak Perubahan Budaya Organisasi.....	95
	DAFTAR PUSTAKA	97
	BIOGRAFI PENULIS	101

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Delapan Definisi Tentang Organisasi	31
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	73
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	74
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	75
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	75
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi Pegawai (Y). 76	
Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas.....	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Tiga Alasan Manajemen Dibutuhkan.....	8
Gambar 1. 2 Kedudukan Perencanaan dalam ilmu Manajemen.....	18
Gambar 1. 3 Hubungan di antara Fungsi-Fungsi Manajemen	28
Gambar 3. 1 Drivers of Overall Organizational Commitment	64
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Kecamatan Medan Johor	73
Gambar 4. 2 Uji Heterokedastisitas	79

BAB I

MANAJEMEN

1.1 DEFINISI MANAJEMEN

Manajemen, berasal dari kata "*to manage*," mengacu pada konsep pengaturan. Pertanyaan muncul mengenai pengaturan tersebut, termasuk siapa yang bertanggung jawab, apa yang harus diatur, tujuan pengaturan, dan alasannya. Lebih lanjut, manajemen melibatkan proses analisis, penetapan tujuan, dan penentuan tugas serta tanggung jawab dengan cara yang efisien dan efektif. Manajemen adalah usaha untuk memanfaatkan sumber daya secara menyeluruh untuk mencapai tujuan dengan efektif dan efisien. Ini mencerminkan inti dari semua tindakan manajerial. Dalam konteks ini, perilaku efektif individu yang melaksanakan aktivitasnya akan memengaruhi efektivitas keseluruhan organisasi. Dengan kata lain, efektivitas organisasi bergantung pada seberapa baik individu menjalankan aktivitas mereka secara efektif.

Manajemen merupakan langkah-langkah yang diambil untuk memotivasi orang lain dalam mencapai tujuan tertentu. Manajer terlibat dalam berbagai tindakan manajerial yang mendorong dan mengoptimalkan potensi sumber daya manusia dengan memanfaatkan berbagai sumber daya lainnya. Tujuannya adalah untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektif (Achrol, 1991).

Berdasarkan definisi tersebut, manajemen merujuk pada inisiasi, penyelesaian, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tindakan. Manajemen adalah langkah-langkah untuk menentukan tindakan yang perlu diambil dan melaksanakannya dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Kaswan⁸ juga menyimpulkan bahwa.

1. Manajemen adalah serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh manajer, melibatkan berbagai proses seperti pengambilan keputusan, koordinasi, pemantauan, pengaturan tujuan, dan sebagainya. Semua ini dilakukan dengan tujuan mencapai hasil atau memenuhi tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

2. Manajemen mencakup efektifitas dan efisiensi dalam pengalokasian sumber daya, seperti tenaga kerja, keuangan, sistem kerja, bahan, dan teknologi.
3. Pengalokasian ini bertujuan untuk merespons peluang yang muncul dan mencapai hasil yang diinginkan.

Dalam perspektif Terry dan Rue, manajemen adalah suatu kerangka kerja atau proses yang melibatkan bimbingan atau pengarahan sekelompok individu menuju pencapaian tujuan-tujuan organisasi atau tujuan yang jelas (Adio & Popoola, 2010). Demikian pula, dalam jurnalnya tentang manajemen dan organisasi, McKeown menyatakan bahwa unsur kunci dalam manajemen adalah kemampuan kreativitas dan inovasi. Kreativitas mencakup ide-ide baru dan pemikiran orisinal, yang kadang-kadang melibatkan penggabungan ide-ide lama dengan pendekatan baru. Sementara itu, inovasi merujuk pada implementasi ide-ide tersebut. Terkadang, inovasi melibatkan kerja sama dan keterlibatan berbagai individu, baik yang berada dalam organisasi maupun yang berada di luar organisasi (Timpe, 1992).

Secara lebih umum, manajemen dapat dijelaskan sebagai rangkaian tindakan yang melibatkan pengaturan serta optimalisasi penggunaan sumber daya organisasi melalui kerjasama antara anggota organisasi, dengan tujuan mencapai target organisasi dengan cara yang efektif dan efisien. Ini berarti manajemen melibatkan tindakan individu-individu dalam organisasi untuk meraih sasaran yang telah ditetapkan (Ahmad et al., 2010).

Clayton Reeser, sebagaimana yang disampaikan dalam penulisan oleh Wijaya, mengemukakan bahwa manajemen melibatkan eksploitasi sumber daya fisik dan tenaga manusia melalui usaha yang terkoordinasi dan diselesaikan melalui eksekusi fungsi-fungsi seperti perencanaan, pengorganisasian, rekrutmen, pengarahan, dan pengawasan. Pemahaman ini mencerminkan kesadaran akan peran penting sumber daya, termasuk sumber daya manusia dan sumber daya materiil, yang dimiliki oleh organisasi. Karena cara manajer memanfaatkan kedua jenis sumber daya ini secara efektif dan efisien akan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi yang optimal. Pendekatan pemanfaatan sumber daya organisasi ini dimulai dengan merencanakan secara cermat, membentuk struktur organisasi yang kokoh, merekrut tenaga kerja yang sesuai dan terampil, memberikan arahan dan

pengawasan yang efektif, yang pada gilirannya akan menjamin kelancaran proses manajerial (Allen & Meyer, 1990).

Manajemen melibatkan kolaborasi dengan rekan kerja dengan membagi tanggung jawab sesuai dengan keahlian masing-masing untuk mencapai sasaran organisasi. Pendekatan yang paling sederhana adalah bahwa menyelesaikan pekerjaan dalam suatu organisasi secara individu jauh lebih sulit dibandingkan dengan membagi tugas dengan orang lain. Setiap individu membawa keahlian atau kompetensi khusus ke dalam organisasi, seperti kemampuan perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan lainnya (Allen & Meyer, 1990).

Dari berbagai definisi manajemen yang telah disebutkan, dengan demikian dapat diartikan bahwa manajemen adalah suatu proses yang dipimpin oleh seorang manajer yang memiliki peran penting dalam merencanakan, mengkoordinasikan, mengontrol, mengawasi, mengintegrasikan, dan menggerakkan berbagai kegiatan individu maupun kelompok dalam suatu organisasi. Proses ini memanfaatkan sumber daya dan faktor-faktor yang ada dengan cara yang efisien dan efektif untuk mencapai tujuan atau target yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, implementasi manajemen adalah unsur fundamental dalam mengelola organisasi dengan tujuan membangun masa depan yang lebih baik dan memiliki makna.

Manajemen merupakan disiplin ilmu dan praktik yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, arahan, serta pengendalian sumber daya seperti sumber daya manusia, keuangan, waktu, dan teknologi, dengan tujuan mencapai sasaran yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi. Fokus utama manajemen adalah untuk memaksimalkan pemanfaatan sumber daya dan memastikan bahwa semua tugas dan kegiatan organisasi dijalankan secara efisien dan efektif. Konsep manajemen memiliki relevansi yang luas, berlaku dalam berbagai jenis organisasi, termasuk perusahaan, lembaga pemerintah, organisasi nirlaba, serta dalam konteks kehidupan sehari-hari. Prinsipnya adalah untuk mencapai efisiensi, produktivitas, dan kelangsungan organisasi guna mencapai tujuan dengan efektivitas yang optimal. Manajemen melibatkan sejumlah konsep, teori, dan teknik yang dapat diterapkan dalam berbagai situasi dan tingkat organisasi.

Prasetyo (2017:2) mendefinisikan manajemen sebagai kedisiplinan yang mengatur pengalokasian sumber daya lainnya secara efisien, efektif, dan

produktif, yang merupakan unsur yang sangat penting dalam mencapai tujuan. Sementara itu, menurut Notoadmodjo (2014), manajemen adalah upaya pencapaian sasaran organisasi dengan cara yang efisien dan efektif melalui tahapan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya organisasi. Manajemen sering dianggap sebagai ilmu karena melibatkan penerapan teknik manajemen, dan juga disebut sebagai seni karena menggabungkan pengetahuan dan keterampilan untuk mencapai tujuan tertentu.

Manajemen adalah suatu tindakan yang melibatkan praktik pelaksanaannya yang dikenal sebagai manajemen, serta individu yang mengemban peran tersebut disebut sebagai manajer. Peran manajemen menjadi penting dalam mencapai tujuan, menjaga keseimbangan antara tujuan yang mungkin saling bertentangan, dan memastikan tercapainya efisiensi dan efektivitas. Komponen-komponen manajemen terdiri dari (Sondang, 2016:3):

1. *Man* (Manusia), mengacu pada individu-individu yang berperan di dalam struktur organisasi, termasuk tingkatan manajemen teratas (*top management*), tingkat manajemen menengah (*middle management*), dan tingkat manajemen bawahan (*lower management*)
2. *Capital* (Modal), merujuk pada ketersediaan dana yang digunakan sebagai sumber pendanaan untuk mendukung semua aktivitas operasional dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi.
3. *Method* (prosedur), Merujuk pada tata cara atau metode yang diadopsi sebagai panduan untuk melaksanakan berbagai aktivitas yang terjadi dalam konteks organisasi.
4. *Machine* (mesin), Merujuk kepada peralatan sebagai sarana atau alat pendukung yang digunakan dalam semua kegiatan perusahaan, termasuk yang terkait dengan operasional maupun yang tidak.
5. *Material* (bahan baku), Merujuk kepada bahan mentah sebagai komponen utama yang mengalami proses pengolahan hingga menjadi produk jadi yang pada akhirnya akan diberikan kepada konsumen.
6. *Market* (pasar), Merujuk kepada lokasi di mana perusahaan mempromosikan dan mendistribusikan produknya. Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kemampuan untuk menguasai pasar melalui penyebaran produk yang diproduksi.

Waluyo (2015:1) mendeskripsikan manajemen sebagai suatu proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha anggota-anggota organisasi serta pemanfaatan sumber daya manusia organisasi secara efisien guna mencapai sasaran organisasi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, manajemen juga dapat diartikan sebagai sebuah domain ilmu yang secara sistematis berusaha untuk memahami mengapa dan bagaimana individu bekerja bersama untuk mencapai tujuan serta meningkatkan manfaat sistem ini bagi manusia. Di sisi lain, Mulyasa (2013:6) memberikan definisi manajemen sebagai profesi, dimana manajemen adalah profesi yang mengharuskan para profesional untuk menjalankan tugasnya dengan sangat profesional. Dalam hal ini, seseorang dianggap profesional ketika mereka membuat keputusan yang didasarkan pada prinsip-prinsip umum, dan profesionalisme individu diukur berdasarkan tingkat prestasi yang mereka capai. Profesionalisme ini harus selalu mengacu pada pedoman etika yang kuat.

Manajemen merupakan gabungan antara aspek seni dan ilmu yang terlibat dalam pengelolaan berbagai sumber daya yang tersedia, membentuk kerangka kerja atau proses yang mengarahkan sekelompok individu menuju pencapaian tujuan organisasi atau maksud yang jelas yang ingin dicapai oleh organisasi. Dalam praktik manajemen, perhatian tertuju pada eksekusi fungsi-fungsi manajemen yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, motivasi, dan pengendalian terhadap individu serta proses kerja untuk mencapai suatu target yang telah ditetapkan.

1.2 MENGAPA MANAJEMEN DIBUTUHKAN

Perkembangan manajemen sebagai disiplin ilmu yang berdiri sendiri terjadi sebagai hasil dari kebutuhan manusia yang tidak dapat dihindari terhadap konsep manajemen. Ketika hampir semua jenis organisasi, profesi, dan individu menggantungkan diri pada manajemen, maka muncul pertanyaan yang sah, yaitu mengapa manajemen menjadi begitu penting? Untuk mencari jawaban atas pertanyaan ini, kita dapat merujuk pada pandangan T. Hani Handoko dalam karyanya. Dalam karyanya, Handoko menguraikan tiga alasan utama yang mendasari kebutuhan akan manajemen, sebagaimana dijelaskan berikut ini (Allport, 1937).

1. Untuk mencapai tujuan. Manajemen dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi dan pribadi. Pada umumnya, orang berorganisasi itu untuk

mencapai tujuan pribadi dan tujuan bersama. Jika tujuan organisasi tercapai, maka tujuan pribadi dan tujuan bersama juga akan tercapai. Misalnya jika seorang dosen memiliki banyak karya, maka bisa jadi ada dua tujuan yang dicapai; pertama tujuan pribadi, dimana dosen bersangkutan dikenal dan dipakai keilmuannya di luar kampus maka dia akan mendapat untuk mencapai tujuan. Manajemen dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi dan pribadi. Pada umumnya, orang berorganisasi itu untuk mencapai tujuan pribadi dan tujuan bersama. Jika tujuan organisasi tercapai, maka tujuan pribadi dan tujuan bersama juga akan tercapai. Misalnya jika seorang dosen memiliki banyak karya, maka bisa jadi ada dua tujuan yang dicapai; pertama tujuan pribadi, dimana dosen bersangkutan dikenal dan dipakai keilmuannya di luar kampus.

Beberapa perguruan tinggi yang karya-karya besarnya diakui banyak orang, banjir pekerjaan yang diberikan oleh pemerintah maupun swasta. Pada akhirnya melalui karya besar seorang dosen, perguruan tinggi mendapat banyak sumber pendapatan. Tentu saja dengan pendapatan yang lebih besar menyebabkan perguruan tinggi bersangkutan dapat meningkatkan tenaga dosen untuk melanjutkan studi, dan berbagai manfaat lainnya. Dengan demikian, seluruh anggota organisasi (dosen, pegawai, dan mahasiswa) dari perguruan tinggi itu mendapatkan manfaat bersama.

2. Untuk menjaga keseimbangan di antara tujuan-tujuan yang saling bertentangan. Manajemen dibutuhkan untuk menjaga keseimbangan antara tujuan-tujuan, sasaran-sasaran, dan kegiatan-kegiatan yang saling bertentangan dari pihak-pihak yang berkepentingan dalam organisasi, seperti pemilik, karyawan, pelanggan, konsumen, masyarakat, pemerintah, dan lain-lain.

Konsep di atas, dapat dicontohkan sebagai berikut; dalam organisasi pemerintahan daerah, masing-masing satuan kerja perangkat daerah (SKPD) mengusulkan program. Setiap SKPD memberi klaim program mereka sebagai yang paling dibutuhkan masyarakat dan sifatnya mendesak. Sementara ketersediaan sumber daya keuangan pemerintah daerah terbatas. Maka tugas para manager pemerintah daerah (Gubernur/Bupati/Wali Kota) melakukan pengaturan distribusi anggaran agar semua Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) terpenuhi, sehingga

pembangunan sebagai tugas utama organisasi publik dapat di jaga keseimbangannya

3. Untuk mencapai efisiensi dan efektivitas. Suatu kerja organisasi dapat diukur dengan banyak cara yang berbeda. Salah satu cara yang umum adalah efisiensi dan efektivitas. Manajemen organisasi seringkali diukur tingkat keberhasilannya, manakala mampu menyelesaikan pekerjaannya secara efisien dan efektif.

Efisiensi dapat didefinisikan sebagai cara menyelesaikan pekerjaan dengan benar atau menggunakan anggaran sekecil mungkin untuk mendapatkan produksi sebanyak mungkin. Sedangkan efektivitas merupakan kemampuan memilih peralatan yang tepat untuk mencapai tujuan.

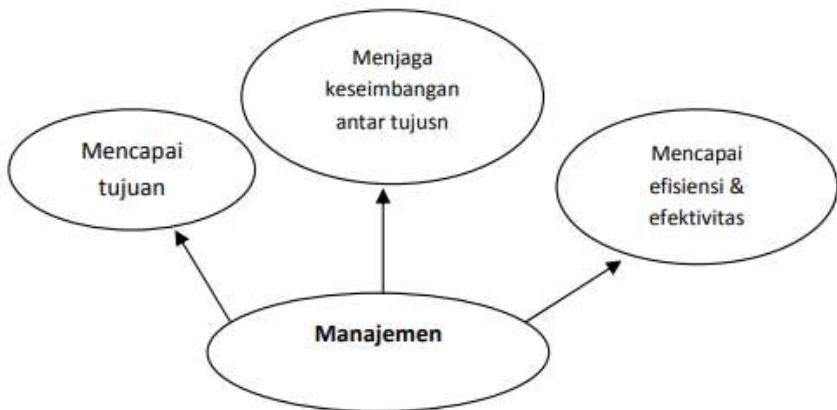
Ilustrasi penjelasan di atas dapat dilihat sebagai berikut. Jika suatu organisasi memiliki anggaran Rp.100.000.000, untuk memproduksi 10 unit barang, kemudian dengan menggunakan Rp.60.000.000, 10 unit barang itu mampu diproduksi, tentu dengan kualitas yang sama dengan pembiayaan Rp.100.000.000,- maka organisasi dinyatakan efisien. Tetapi apabila organisasi memilih senso untuk memotong rumput, maka sudah dipastikan organisasi tersebut akan dikatakan tidak efektif.

Rincian tentang studi efektivitas dapat ditemukan dalam karya yang ditulis oleh James L. Gibson, John M. Ivancevich, dan James H. Donnelly Jr. Dalam karya tersebut, mereka menjelaskan bahwa baik peneliti maupun manajer yang tertarik pada aspek efektivitas dapat memusatkan perhatian mereka pada tiga perspektif yang berbeda mengenai efektivitas. Ketiga perspektif tersebut mencakup efektivitas individu, kelompok, dan organisasi. Efektivitas individu menekankan pada kinerja karyawan atau anggota organisasi dalam peran atau pekerjaan yang mereka jalani dalam struktur organisasi. Manager secara rutin menilai efektivitas individu melalui proses evaluasi kinerja untuk menentukan siapa yang layak mendapatkan insentif seperti kenaikan gaji, promosi, dan penghargaan lain yang tersedia dalam organisasi.

Individu biasanya tidak bekerja sendirian; dalam banyak kasus, kolaborasi dengan orang lain adalah unsur yang mencirikan manajemen untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, seringkali individu bekerja dalam

kelompok, dan ini memerlukan perspektif tambahan mengenai efektivitas, yaitu efektivitas kelompok. Dengan sederhana, efektivitas kelompok mengacu pada hasil kontribusi yang diberikan oleh semua anggota kelompok. Sebagai contoh, sekelompok ilmuwan yang masing-masing bekerja secara efektif pada proyek-proyek yang tidak saling terkait mungkin akan mencapai efektivitas kelompok yang optimal. Efektivitas kelompok tidak hanya sebatas menjumlahkan kontribusi individual, melainkan juga melibatkan konsep sinergi di antara anggota kelompok.

Perspektif yang ketiga adalah efektivitas organisasi. Organisasi terdiri dari individu dan kelompok, karena itu efektivitas organisasi terdiri dari efektivitas individu dan kelompok. Tetapi efektivitas organisasi tidak hanya sekedar itu. Sinergisitas antara efektivitas individu dan efektivitas kelompok dapat melakukan lebih banyak pekerjaan disbanding bila mungkin dilakukan oleh upaya individual atau kelompok.



Gambar 1. 1 Tiga Alasan Manajemen Dibutuhkan

1.3 KONSEP MANAJEMEN

Terkait dengan ide manajemen, masih belum ada definisi yang diterima secara universal, meskipun para ahli memiliki pemahaman serupa tentang konsep manajemen. Konsep manajemen bersifat umum dan relevan untuk semua individu dan di berbagai konteks geografis. Manajemen, sebagai ilmu, bertujuan mengatur cara optimal dalam memanfaatkan sumber daya manusia

serta berbagai sumber daya lainnya. Secara keseluruhan, konsep manajemen dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Manajemen Sebagai Suatu Ilmu

Pada awalnya, manajemen tidak dianggap sebagai suatu teori. Teori harus memuat konsep-konsep yang mampu menjelaskan fenomena, meramalkan perkembangan yang akan datang, dan dapat mendukung ramalan tersebut melalui penelitian yang dilakukan secara terstruktur. Manajemen, sebagai ilmu pengetahuan, menjalani proses penelitian yang terstruktur untuk memahami dan mengkaji fenomena yang terkait dengan cara orang-orang dapat bekerja sama dan membentuk sistem yang efisien dan terorganisir untuk mencapai tujuan yang pada akhirnya akan memberikan manfaat bagi perkembangan kemanusiaan. Dalam proses membangun kerja sama ini, yang melibatkan individu dengan karakter, pemahaman, dan pandangan yang berbeda, diperlukan keterampilan dan pengetahuan untuk mengatasi perbedaan-perbedaan ini dan menciptakan komitmen bersama serta pandangan yang seragam dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Manajemen, sebagai disiplin ilmu, telah menjadi objek studi yang mendalam dan telah dijelaskan serta dibentuk menjadi suatu teori. Sebagai suatu teori dalam ranah manajemen, ilmu manajemen digunakan untuk menjelaskan dan memberikan pemahaman tentang berbagai fenomena yang ada, dan sebagai akibatnya, memberikan panduan kepada para manajer mengenai tindakan yang seharusnya mereka ambil.

Manajemen dianggap sebagai disiplin ilmu karena didasari oleh elemen-elemen obyektif dan rasional. Sasaran dan subjek yang menjadi fokus penelitian dalam ranah manajemen dapat diungkapkan dan dipahami dengan memanfaatkan berbagai disiplin ilmu yang menjadi domain manusia sebagai subjek dalam konteks manajemen sebagai disiplin ilmu. Dalam konteks ini, peran seorang manajer adalah dalam kemampuannya untuk mengoptimalkan dan mengkoordinasikan upaya individu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen sebagai disiplin ilmu disusun dengan sistematis dan terstruktur, dengan fungsi-fungsi yang saling berhubungan, terstruktur, dan jelas, seperti proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan.

2. Manajemen Sebagai Seni

Manajemen sebagai seni merujuk pada adanya variasi dalam bakat, sifat alami, dan potensi yang berbeda antara individu. Ini mencerminkan kenyataan bahwa setiap orang memiliki karakter, sikap, dan keunikan pribadi yang mempengaruhi cara mereka mengarahkan, mengelola, mengorganisir, dan mengawasi sebagai pemimpin dalam sebuah organisasi. Keterampilan atau seni dalam mengembangkan manajemen merupakan aspek penting dalam kepemimpinan. Seni dalam hal ini mencerminkan kemampuan seseorang untuk memotivasi orang lain dengan cara sadar dan sukarela, sehingga mereka mau bekerja sama untuk mencapai visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, seni manajemen juga mencakup kemampuan untuk menyelesaikan tugas melalui kerja sama orang lain. Mary Parker Follett menggambarkan manajemen sebagai seni untuk menyelesaikan tugas melalui bawahan atau orang lain, menunjukkan bahwa peran seorang manajer melibatkan kemampuan untuk mengarahkan dan mengorganisir orang-orang di bawahnya agar bersama-sama mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dengan memanfaatkan Manajemen sebagai seni, seorang pemimpin berupaya mencapai hasil maksimal dengan menggunakan sumber daya yang tersedia, terlepas dari keterbatasan sumber daya tersebut. Ini juga berlaku ketika memberikan layanan terbaik kepada semua pihak yang terlibat. Henry M. Boettinger mengemukakan bahwa manajemen merupakan suatu seni dalam pengambilan keputusan, yang mengindikasikan bahwa manajemen adalah kemampuan, keterampilan, atau keahlian dalam menerapkan prinsip-prinsip dan teknik untuk efektif memanfaatkan semua sumber daya yang ada demi mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam konteks ini, dia menekankan bahwa manajemen sebagai seni membutuhkan tiga unsur berikut:

- a. Pandangan;
- b. Pengetahuan teknis; dan
- c. Komunikasi

Ketiga unsur ini dapat ditingkatkan melalui program pelatihan manajemen. Konsep manajemen sebagai seni mengakui pentingnya kolaborasi dengan pihak lain dan bagaimana mengatur serta memimpin orang lain untuk mencapai kerjasama yang efektif dan bermanfaat. Hal

ini disebabkan oleh kenyataan bahwa pada dasarnya manusia memiliki kemampuan untuk mengatur dan mengarahkan orang lain, dan ini merupakan suatu seni tersendiri untuk mencapai hasil yang optimal. Mary Parker Follet (seperti yang dikutip dalam Stoner, 1986) menambahkan bahwa manajemen adalah seni dalam mencapai hasil melalui orang lain. Dengan demikian, semua pandangan ini setuju bahwa manajemen melibatkan tugas mengatur orang lain.

Oleh karena itu, dalam konsep manajemen sebagai seni, pentingnya bekerjasama dengan orang lain dipandang sebagai suatu hal yang mendasar. Ini mencakup kemampuan untuk mengatur dan memberikan instruksi kepada orang lain sehingga mereka dapat bekerja secara efektif dan bermanfaat.

3. Manajemen sebagai Profesi

Manajemen sebagai sebuah profesi membahas tentang pekerjaan dalam bidang tertentu yang mengharuskan individu memiliki keahlian dan keterampilan khusus. Individu ini mengejar karier sebagai seorang pemimpin atau manajer yang bertanggung jawab atas pelaksanaan kegiatan dalam sebuah organisasi atau lembaga tertentu. Manajemen mengharuskan individu ini untuk mengembangkan keterampilan, kecakapan, dan kemampuan khusus yang mendukung pelaksanaan program atau kegiatan organisasi tersebut, dengan tujuan mempermudah pencapaian dan realisasi tujuan yang telah ditetapkan. Inilah inti dari konsep manajemen sebagai sebuah profesi.

Dengan mengadopsi manajemen sebagai sebuah profesi, semua sumber daya yang tersedia dapat dioptimalkan, dan semua tugas dapat dijalankan secara efektif dan efisien. Para manajer menjalankan tugas, mengambil tindakan, atau membuat keputusan berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan, dan bukan didasarkan pada faktor-faktor atau kriteria yang tidak relevan dengan standar kinerja, menjauh dari praktik-praktik yang disebutkan sebelumnya.

4. Manajemen Sebagai Proses

Dalam upaya mencapai tujuan, manajemen melibatkan berbagai aspek yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Konsep manajemen sebagai proses lebih menekankan pada serangkaian tindakan yang terlibat dalam mengelola dan mengatur pelaksanaan pekerjaan atau sekelompok

kegiatan yang bertujuan mencapai tujuan. Pengertian pengelolaan dalam konteks ini mencakup bagaimana seorang pemimpin menggerakkan, mengorganisir, dan mengarahkan upaya manusia dalam organisasi, sehingga seluruh sumber daya yang ada, termasuk bahan, fasilitas, dan sumber daya manusia, dimanfaatkan dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Irawan (1997) mengemukakan bahwa pengelolaan, yang serupa dengan manajemen, melibatkan tindakan-tindakan seperti menggerakkan, mengorganisir, dan mengarahkan sumber daya manusia dalam rangka memanfaatkan bahan dan fasilitas secara efektif untuk mencapai tujuan dalam sebuah organisasi atau lembaga. Seseorang yang menjalankan tugasnya dalam konteks organisasi seharusnya memiliki sejumlah keterampilan, termasuk kemampuan merencanakan, mengorganisir, melaksanakan, mengendalikan, dan mengevaluasi. Selain itu, penting untuk memiliki kemampuan pengambilan keputusan yang tepat, menetapkan kebijakan, memberikan instruksi atau arahan kepada rekan kerja, serta mengelola sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Konsep dasar manajemen diwujudkan oleh kegiatan seperti pengambilan keputusan, menetapkan sebuah kebijakan, memberikan perintah kerja, mengelola sumber daya yang dimiliki dan mengarahkan pekerjaan orang lain agar tujuan perusahaan tercapai.

1.4 PRINSIP DAN FUNGSI MANAJEMEN

1. Prinsip Manajemen

Komitmen merupakan aspek yang sangat penting dalam kepribadian seorang manajer ketika melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, terutama dalam penerapan prinsip-prinsip manajemen. Komitmen ini menjadi kunci keberhasilan seorang manajer dalam meningkatkan kinerjanya. Dengan komitmen yang kuat, seorang manajer dapat meningkatkan rasa percaya diri dalam menjalankan tugasnya dan juga dapat menghindari kesalahan-kesalahan yang mungkin terjadi saat menerapkan prinsip-prinsip manajemen (Mangkunegara & Prabu, 2005)

Winardi mengidentifikasi sejumlah prinsip manajemen yang signifikan, termasuk hal-hal seperti prinsip otoritas dan tanggung jawab,

pembagian kerja, kesatuan perintah, kesatuan arah, disiplin, pengalihan kepentingan individu demi kepentingan umum, rantai perintah, keteraturan, penghargaan atau balas jasa, stabilitas pelaksanaan pekerjaan, sentralisasi, keadilan, semangat kerja bersama, dan inisiatif. Semua prinsip-prinsip ini memainkan peran penting dalam konteks manajemen.

Prinsip-prinsip manajemen Qur'ani sebagai berikut (Armeli et al., 1998):

1. Legalitas dan objektivitas perencanaan. Dalam proses perencanaan tidak menafikkan keimanan. Perencanaan merupakan salah satu bentuk amal kebajikan yang berupa menjalankan sebab. Sebagaimana kisah Nabi Yusuf as dalam QS. Yusuf (12): 47-49.
2. Realistis dalam mengambil keputusan dan kebijakan. Dalam kisah Nabi Sulaiman as. QS. Al-Naml (27): 20-21, beliau marah dan memutuskan untuk memberi sanksi (hukuman) kepada burung hud-hud karena tidak hadir dalam acara (majelis) nya, kecuali burung tersebut memberikan alasan yang kuat ketidakhadirannya.
3. Mempertimbangkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki. Sebagaimana firman Allah dalam QS. Al-Baqarah (2): 286 “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”
4. Syura untuk mengoptimalkan pengambilan keputusan. Musyawarah (syura) adalah jalan menuju keputusan. Nilai strategis dari syura adalah motivasi bagi individu untuk terlibat lebih optimal dalam kerja-kerja organisasi, sebagaimana firman Allah dalam QS. Ali Imran (3): 159
5. Distribusi tugas guna membangun komitmen bersama (desentralisasi tanggung jawab). Taudhif (pendelegasian) dan tauzi' (pembagian) tugas menjadi hal penting dalam manajemen modern. Firman Allah dalam QS. Yusuf (12): 56 menjelaskan pemberian wewenang penuh kepada Nabi Yusuf as. Untuk bekerja secara optimal menyelesaikan problem ekonomi yang melanda negeri itu.
6. Efektif taudhif. Proses taudhif menjadi hal penting dalam organisasi karena kesuksesan organisasi salah satunya tergantung pada kualitas kerja dan kinerja pegawai. Firman Allah QS. Al-Qoshash (28): 26

menjelaskan siapakah yang layak dan tepat untuk dilibatkan dalam menyukseskan tujuan organisasi.

7. Itqan (optimal) dalam kerja dan ihsan dalam prestasi. Sabda Nabi Muhammad SAW yang diriwayatkan oleh Baihaqy, “Sesungguhnya Allah cinta apabila diantara kalian bekerja, maka pekerjaan itu diselesaikan dengan itqan.” Itqan berarti sebaik dan seoptimal mungkin. Firman Allah yang menjelaskan tentang itqan terdapat dalam QS. Saba’ (34): (Armstrong, 1999)
8. Motivasi dan dorongan untuk berprestasi. Motivasi memiliki peran bagi produktivitas kerja. Al-Qur’an menceritakan kisah fir’aun menjanjikan tukang sihir akan memberi upah dan kedudukan tinggi seandainya menang menghadapi Nabi Musa as. (QS. Asy-Syu’ara (26): 41-42). Dalam QS. Al-Kahfi (18): 94-95 menjelaskan ketika Dzul Qarnain mendapatkan tugas membangun DAM dengan imbalan materi beliau menolak dan lebih memilih karunia Allah.

Penjelasan tersebut mengindikasikan bahwa Al-Qur'an dan Hadis sebagai pedoman dalam kehidupan kita memberikan petunjuk yang penuh hikmah bagi manusia, yang bisa menjadi sumber inspirasi untuk menerapkan prinsip-prinsip manajemen dalam kehidupan sehari-hari. Dari prinsip-prinsip manajemen, tampaknya unsur-unsur spiritual tidak diabaikan, yang dapat memberikan rasa kedamaian dan kenyamanan saat menjalankan praktik manajemen dalam konteks organisasi.

Walaupun aliran manajemen klasik masih digunakan dalam berbagai jenis organisasi hingga saat ini, ia telah menghadapi sejumlah kritik dan penolakan dari para ahli dan praktisi. Aliran manajemen klasik dituduh telah menghapuskan nilai-nilai kemanusiaan dan memicu munculnya perilaku individu yang cenderung egois dalam konteks organisasi. Beberapa pakar manajemen juga melihat perilaku manusia sebagai rasional, dipandang dari perspektif dorongan untuk memaksimalkan kepuasan individu. Pada tahun 1911, muncul aliran baru yang dikenal sebagai *Scientific Management* (SM) yang digagas oleh Frederick W. Taylor dalam karyanya "*Principles of Scientific Management*." Aliran ini menerapkan prinsip desain pengelolaan yang sangat spesifik sebagai syarat penting dalam mencapai keberhasilan

manajemen. Ajaran SM sering disebut sebagai Taylorisme dan mengidentifikasi lima prinsip dasar sebagai berikut:

1. Geser tanggung-jawab keorganisasian dari pekerja ke manager. Manager adalah pihak yang harus memikirkan perencanaan dan perancangan kerja
2. Gunakan metode ilmiah (*scientific method*) untuk menentukan cara yang paling efisien dalam melakukan sesuatu pekerjaan (misalnya dengan memakai teknik *time and motion study*). Kemudian rancanglah pekerjaan untuk tiap pekerja dengan menetapkan secara jelas dan detail mengenai pekerjaan apa saja yang perlu dilakukan
3. Pilih orang yang tepat untuk melakukan pekerjaan yang baru saja dirancang tersebut
4. Latihlah karyawan tersebut untuk melakukan pekerjaannya secara efisien
5. Lakukan monitoring dan supervisi (*money*) terhadap kinerja karyawan untuk menjamin prosedur kerja yang telah ditetapkan benar-benar dijalankan dan tujuan yang dikehendaki tercapai

Prinsip-prinsip manajemen adalah pedoman dasar yang membantu manajer dalam mengelola organisasi, sumber daya, dan aktivitasnya. Prinsip-prinsip ini telah berkembang selama bertahun-tahun dan menjadi dasar bagi teori manajemen. Beberapa prinsip manajemen yang umumnya diakui termasuk:

1. Tujuan Organisasi: Manajemen harus berfokus pada mencapai tujuan organisasi. Semua aktivitas dan keputusan harus sejalan dengan tujuan ini.
2. Perencanaan: Perencanaan adalah langkah awal dalam manajemen. Ini melibatkan merumuskan tujuan, strategi, dan rencana tindakan untuk mencapai tujuan tersebut.
3. Pengorganisasian: Mengorganisasi sumber daya dan tenaga kerja organisasi untuk mencapai tujuan. Ini melibatkan pembuatan struktur organisasi, penugasan tugas, dan pembagian tanggung jawab.
4. Pengarahan (*Leading*): Manajer harus memimpin dan memotivasi karyawan agar bekerja dengan efektif dan berkontribusi pada

pencapaian tujuan. Ini melibatkan komunikasi, kepemimpinan, dan pengembangan tim.

5. Pengendalian: Pengendalian melibatkan pemantauan kinerja, evaluasi hasil, dan pengambilan tindakan korektif jika diperlukan. Ini memastikan bahwa organisasi bergerak dalam arah yang benar.
6. Keadilan dan Konsistensi: Manajer harus memperlakukan karyawan secara adil dan konsisten. Keadilan dalam pengambilan keputusan, kompensasi, dan perlakuan merupakan prinsip penting.
7. Efisiensi dan Efektivitas: Manajemen harus mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efisien (menggunakan sumber daya dengan baik) dan efektif (mencapai tujuan tersebut dengan hasil yang diharapkan).
8. Fleksibilitas: Manajer harus bisa beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan kondisi yang berubah. Fleksibilitas dalam perencanaan dan pengorganisasian sangat penting.
9. Partisipasi dan Kolaborasi: Mendorong partisipasi karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan bekerja sama dalam mencapai tujuan dapat meningkatkan motivasi dan kreativitas.
10. Kepemimpinan: Kepemimpinan yang baik adalah elemen kunci dalam manajemen. Manajer harus menjadi teladan, memotivasi, dan memberikan arah bagi karyawan.

2. Fungsi-fungsi Manajemen

Untuk mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif dan efisien, seluruh fungsi manajemen harus diterapkan secara menyeluruh dalam berbagai jenis organisasi, termasuk perbankan, industri, pendidikan, dan lainnya. Mondy dan Premaux, seperti yang dijelaskan oleh Rifa'i, menggambarkan fungsi sebagai aktivitas kerja yang dapat diidentifikasi dan dibedakan dari tugas-tugas lainnya (Armstrong, 1999).

Berikut yang merupakan fungsi-fungsi manajemen, yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakan (*actuating*), koordinasi (*coordinating*) dan pengawasan (*controlling*) (Armstrong, 2006). Dari lima fungsi manajemen ini, digunakan untuk mengintegrasikan pemanfaatan sumber daya manusia dan materi sehingga dianggap memadai untuk pelaksanaan aktivitas manajemen.

Kerjasama antara anggota-anggota organisasi diperlukan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Sementara itu, terdapat sudut pandang lain yang mengenali empat fungsi manajemen. Terry, sebagai contoh, merinci bahwa ada empat fungsi dasar dalam manajemen, yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian (Armstrong, 2006). Pernyataan tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut: dalam praktik manajemen, terdapat empat fungsi utama yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan. Terry juga menekankan bahwa semua manajer melibatkan diri dalam pelaksanaan keempat fungsi ini, meskipun alokasi waktu untuk setiap fungsi dapat bervariasi tergantung pada situasi khusus. Manajer akan menggunakan kombinasi yang berbeda dari fungsi-fungsi tersebut, yang dipengaruhi oleh keterampilan individu mereka dan faktor-faktor lingkungan yang memengaruhi mereka (Owens & Owens, 1989).

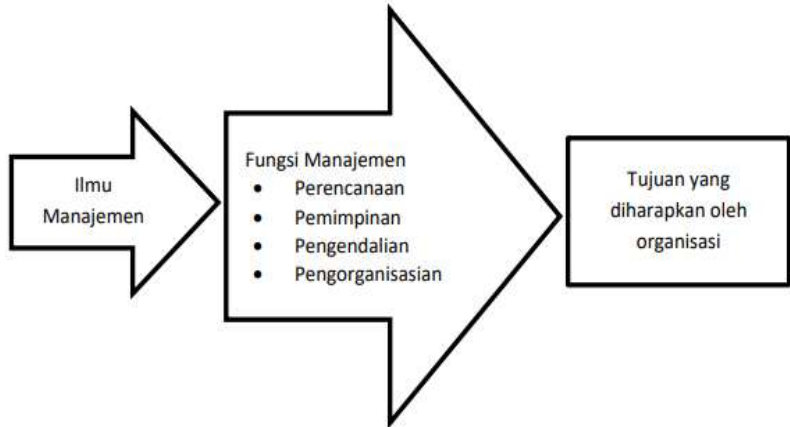
Fungsi-fungsi manajemen yang berbeda disarankan oleh berbagai ahli tergantung pada sudut pandang dan pendekatan yang mereka ambil. Tetapi secara umum, dalam dunia manajemen, yang paling dikenal adalah fungsi-fungsi yang disebut sebagai POAC (perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian). Fungsi-fungsi ini umumnya harus dijalankan oleh semua manajer secara berurutan untuk memastikan pelaksanaan manajemen berjalan dengan baik.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas mengenai fungsi-fungsi manajemen, maka dapat disimpulkan bahwa fungsi-fungsi manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Berikut penjelasan mengenai fungsi-fungsi manajemen tersebut.

1. Perencanaan (*Planing*)

Menurut Rifa'i dan Fadhli, perencanaan dalam manajemen memiliki keterkaitan erat dengan pengawasan. Hal ini karena efektivitas atau hasil dari rencana-rencana yang telah dibuat baru dapat dinilai dan dipastikan melalui proses pengawasan. Oleh karena itu, pengawasan tidak akan dapat dilakukan tanpa adanya rencana yang telah disusun oleh manajer organisasi (As'ad, 2003). Tegar mengartikan perencanaan sebagai suatu tindakan yang melibatkan pengaturan orang-orang agar mereka dapat

menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan kepada mereka. Sementara menurut Hasibuan, perencanaan sumber daya manusia, atau *Human Resource Planning*, adalah fungsi yang paling awal dan penting dalam manajemen sumber daya manusia (Aube et al., 2007).



Gambar 1. 2 Kedudukan Perencanaan dalam ilmu Manajemen

Peran perencanaan dalam segala kegiatan sangat signifikan. Keberhasilan atau kegagalan suatu kegiatan sering kali bergantung pada kualitas perencanaan yang telah disusun. Ada ungkapan bijak yang menyatakan bahwa kegagalan dalam suatu pekerjaan tidaklah terjadi, melainkan yang ada adalah kegagalan dalam merencanakannya (Avolio et al., 2004).

Dalam merancang perencanaan, perlu mempertimbangkan tiga sistem utama yang sangat relevan bagi organisasi. Pertama, sistem lingkungan mengacu pada berbagai aspek sosial, budaya, politik, dan ekonomi yang memengaruhi operasi organisasi. Kedua, sistem kompetitif mencakup semua hubungan persaingan, struktur industri, dan keterkaitan antara produsen dan konsumen dalam industri tertentu di mana organisasi berkompetisi. Ketiga, sistem organisasi internal mencakup elemen-elemen seperti struktur organisasi, tujuan, kebijakan, serta dinamika hubungan fungsional yang membentuk organisasi sebagai sistem yang terorganisir dengan baik (Naelasari & Salamah, 2023).

Dalam pandangan Al-Quran, perencanaan menggambarkan tindakan penyusunan berbagai aktivitas yang akan dijalani di masa depan. Al-Quran mendorong manusia untuk melakukan persiapan yang cermat untuk hari esok. Perencanaan dan evaluasi menjadi aspek yang sangat esensial untuk menilai hasil dari tindakan-tindakan tersebut, sehingga manusia dapat memetik hikmah dan pelajaran yang berguna untuk perencanaan masa depan (Al Ikhwan, 2019).

Dalam kerangka pendekatan klasik yang disajikan oleh Syafaruddin, perencanaan berfungsi sebagai alat bantu untuk membantu organisasi dalam merumuskan dan mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Manajer menggunakan rencana-rencana mereka untuk memberikan panduan umum tentang tindakan yang harus diambil oleh organisasi tersebut agar dapat berhasil mencapai tujuan mereka (Rukiyah & Ulfah, 2021).

Kegiatan perencanaan ini dalam pengimplementasiannya hendaknya mempertimbangkan hal-hal berikut ini (Anggreni, 2020):

- a. Perencanaan melibatkan Penentuan Pilihan. Membuat rencana secara terburu-buru mungkin tidak akan menghasilkan hasil yang memuaskan, karena terkadang kita tidak memiliki cukup waktu untuk melakukan pertimbangan yang matang. Dalam pengembangan perencanaan yang efektif, langkah awalnya adalah menetapkan berbagai alternatif dan kemungkinan tindakan yang dapat kita ambil. Dalam proses perencanaan, kita seringkali dihadapkan pada sejumlah pertimbangan yang kompleks, seperti sumber daya, tenaga kerja, fasilitas, dan lain sebagainya. Oleh karena itu, menetapkan alternatif-alternatif ini dan memilih yang terbaik memerlukan waktu yang cukup agar kita dapat membuat keputusan yang bijak. Perencanaan harus realistis dan ekonomis, adanya waktu yang cukup diharapkan agar kita dapat berpikir dengan lebih baik, sehingga perencanaan yang kita buat diharapkan akan lebih baik pula. Tapi yang dimaksud dengan perencanaan yang baik salah satunya harus bersifat realistis dan ekonomis. Hal ini merupakan

syarat mutlak bagi perencanaan yang baik. Dengan demikian dalam menetapkan alternatif dalam perencanaan kita harus mampu menilai apakah alternatif yang dikemukakan realistis atau tidak. Alternatif rencana juga perlu mempertimbangkan kemungkinan untuk dapat direalisasi atau tidak. Dengan perencanaan yang realistis tapi ekonomis maka berarti tujuan yang telah ditetapkan mempunyai kemungkinan besar untuk dapat dicapai, tapi secara ekonomis dapat dipertanggung jawabkan.

- b. Koordinasi diperlukan dalam proses perencanaan karena perencanaan melibatkan berbagai bidang dan seringkali menjadi proses yang kompleks. Terutama ketika perencanaan dilakukan untuk organisasi yang besar, perlu adanya penyesuaian antar bagian yang berbeda. Dalam perencanaan yang tidak terkoordinasi dengan baik, kita dapat membandingkannya dengan perjalanan kereta api tanpa koordinasi yang memadai. Hal ini dapat mengakibatkan kemungkinan terjadinya tabrakan atau kereta harus menunggu terlalu lama di persimpangan, yang pada akhirnya mengakibatkan ketidakefisienan. Dengan demikian, koordinasi dalam perencanaan adalah suatu keharusan jika kita ingin mencapai perencanaan yang efektif dan menyesuaikan berbagai aktivitas antar bagian yang terlibat.
- c. Perencanaan yang efektif memerlukan dasar-dasar seperti pengalaman, pengetahuan, dan intuisi. Pengalaman membantu manajer dalam merancang perencanaan yang lebih baik daripada sebelumnya. Dengan mengambil pelajaran dari pengalaman masa lalu, mereka dapat menganalisis kelemahan dan keunggulan dari perencanaan sebelumnya dan menggunakannya sebagai landasan untuk perencanaan masa depan. Meskipun pengalaman berperan penting, namun, sendirinya, belum cukup untuk membuat perencanaan yang kuat. Pengetahuan juga diperlukan karena perencanaan pribadi seseorang terbatas pada pengalaman mereka sendiri. Selain pengalaman, pengetahuan juga dapat diperoleh melalui sumber-sumber seperti buku, kursus, dan berbagai sumber lainnya.

Terkadang, pengetahuan yang diperlukan juga dapat didasarkan pada pengalaman orang lain yang telah dianalisis kebenarannya. Oleh karena itu, kombinasi pengalaman, pengetahuan, dan intuisi adalah faktor penting dalam pembuatan perencanaan yang efektif.

- d. Perencanaan yang efektif harus melibatkan partisipasi dari bawahan yang akan melaksanakannya. Meskipun seorang manajer mungkin merasa cukup berpengalaman dan berpengetahuan dalam membuat perencanaan, namun perencanaan yang hanya dibuat oleh manajer atau dengan sedikit bantuan stafnya kemungkinan besar hanya akan tetap menjadi dokumen tertulis. Jika perencanaan tidak melibatkan bawahan yang akan bertanggung jawab dalam pelaksanaannya, maka ini berarti bahwa tidak ada partisipasi dari pihak yang seharusnya melaksanakan perencanaan tersebut. Dengan demikian, kurangnya partisipasi ini dapat mengurangi rasa tanggung jawab dari para pelaksana. Oleh karena itu, partisipasi bawahan dalam proses perencanaan sangat penting untuk memastikan bahwa perencanaan tersebut dapat dijalankan dengan efektif.

Perencanaan mencakup banyak variasi atau jenis. Badruddin mencatat tujuh jenis perencanaan yang dapat digambarkan sebagai berikut

- a. Visi (*Vision*)

Visi menggambarkan keadaan yang diharapkan di masa yang akan datang melalui pencapaian serangkaian misi. Dalam konteks konseptual, visi diartikan sebagai serangkaian pernyataan yang mencerminkan tujuan atau impian yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi dalam jangka waktu yang akan datang. Dalam visi organisasi, terdapat nilai-nilai, aspirasi, dan kebutuhan organisasi untuk masa depan. F.Gafar dalam karyanya merujuk pada visi sebagai kemampuan untuk memiliki pandangan yang jauh, dalam, dan luas terhadap masa depan, yang bersifat abstrak dan memiliki kekuatan luar biasa

yang mampu melebihi batasan-batasan fisik, ruang, dan waktu.(Rifqi, 2023).

b. Misi (*Mission*)

Misi merupakan serangkaian pernyataan yang mengungkapkan tujuan atau alasan mengapa organisasi ada, serta mencakup pemberian produk atau layanan kepada masyarakat (Arifin, 2019). Dengan demikian misi adalah pernyataan tentang apa yang harus dikerjakan oleh organisasi dalam usaha mewujudkan visi.

c. Tujuan (*Objective*)

Tujuan adalah sasaran manajemen yang memberikan panduan dan arahan bagi seorang manajer. Penting bagi organisasi untuk merumuskan tujuan secara jelas agar mudah dimengerti oleh semua pihak. Tujuan harus realistis, masuk akal, menginspirasi, serta memotivasi banyak orang untuk mencapainya.

d. Strategi (*Strategy*)

Strategi adalah perencanaan interpretatif yang mempertimbangkan tindakan pesaing. Strategi disusun dengan memanfaatkan keunggulan-keunggulan yang dimiliki oleh pesaing. Kelemahan-kelemahan pesaing harus dieksploitasi sebaik mungkin untuk memastikan keunggulan organisasi dalam persaingan. Penting bahwa strategi yang diterapkan tidak terbocor ke pesaing untuk menghindari respon yang merugikan. Dalam menyusun strategi, manajer harus mempertimbangkan beberapa faktor kunci.

- Memperhitungkan keunggulan dan kelemahan yang dimiliki pihak saingan
- Memanfaatkan keunggulan dan kelemahan pihak saingan
- Memperhitungkan keadaan lingkungan intern maupun ekstern yang dapat mempengaruhi organisasi
- Memperhitungkan faktor-faktor ekonomi, sosial, dan psikologis
- Memperhatikan faktor-faktor kultural dan hukum

- Memperhatikan factor-faktor ekologis dan geografis
- Menganalisis dengan cermat rencana pihak saingan

e. Kebijakan (*Policy*)

Kebijakan adalah suatu jenis panduan yang memberikan arah dan panduan dalam pengambilan keputusan. Seringkali, kebijakan merupakan pernyataan informal dari manajer. Sementara itu, program adalah perencanaan konkret yang telah ditetapkan. Program menjadi konkret karena program merinci target, prosedur, jadwal, dan alokasi anggaran. Oleh karena itu, program adalah upaya untuk merencanakan dan menjalankan serangkaian tindakan sesuai dengan bidang masing-masing. Selanjutnya, anggaran (*budget*) adalah perencanaan yang menguraikan rencana penerimaan dan pengeluaran untuk setiap bidang.

f. Prosedur (*Procedure*)

Prosedur termasuk dalam kategori rencana karena itu mencerminkan pemilihan tindakan dan berhubungan dengan kegiatan di masa depan. Prosedur dalam konteks praktis adalah petunjuk mengenai bagaimana bertindak dan bukan sekadar cara berpikir. Prosedur merinci tindakan yang harus diambil dalam melaksanakan aktivitas tertentu, dan seringkali disusun dalam urutan waktu atau rangkaian kronologis, sesuai dengan apa yang disebut oleh G.R. Terry. Jika kebijakan memberikan arah berpikir, prosedur bertindak sebagai penjelasan rinci dari kebijakan organisasi, membantu mengklarifikasi langkah-langkah yang harus diikuti oleh karyawan.

g. Peraturan (*Rule*)

Rule adalah rencana yang berisi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dan harus dipatuhi. Perbedaan antara rule dan prosedur adalah bahwa rule tidak memuat urutan langkah tertentu, sementara prosedur didasarkan pada urutan langkah-langkah tertentu. Namun, kedua hal tersebut, baik rule maupun prosedur, memiliki kesamaan dalam memberikan panduan untuk bertindak dengan benar.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Louise E. Boone dan David L. Kurtz menjelaskan bahwa "*as the act of planning and implementing organization structure. It is the process of arranging people and physical resources to carry out plans and accomplishment organizational objective*". Sebagai tindakan dari perencanaan dan pelaksanaan struktur organisasi. Pengorganisasian adalah proses mengatur orang dan sumber daya fisik untuk melaksanakan rencana dan pencapaian tujuan (Daring, 2016).

Tahapan setelah perencanaan adalah pengorganisasian, tahap pembagian tugas dan tanggung jawab orang/karyawan yang melakukan kegiatan sesuai tujuan organisasi perusahaan (Daring, 2016). Dalam hal ini jika struktur organisasi tidak dibuat dengan jelas, maka dapat menimbulkan berbagai masalah yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab serta masalah lainnya. Kegiatan pengorganisasian berkaitan dengan pembentukan divisi kerja yang menjelaskan gambaran tugas (*job description*), dan pembagian tugas-tugas (*job distribution*) pada setiap divisi. Kegiatan ini bertujuan agar tidak terjadi tumpang tindih tanggung jawab kerja antar setiap divisi (Rukiyah & Ulfah, 2021).

Dalam kerangka klasik, setelah manajer menetapkan sasaran dan merancang rencana untuk mencapainya, langkah selanjutnya adalah merancang dan mengembangkan organisasi yang dapat menjalankan tindakan sesuai rencana tersebut. Pengorganisasian melibatkan konversi rencana-rencana menjadi tindakan nyata dengan bantuan kepemimpinan dan motivasi (Fahmi, 2016).

3. Penggerakan (*Actuating*)

Mukminin berpendapat bahwa penggerakan (*actuating*) mencakup berbagai strategi, upaya, metode, dan teknik yang digunakan untuk memotivasi bawahan sehingga mereka bekerja dengan dedikasi penuh, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif, efisien, dan ekonomi (Yusran & Sodik, 2019). Memberikan motivasi kepada anggota organisasi merupakan langkah penting dalam membangun semangat, komitmen, dan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang mereka emban. Ini bertujuan

untuk menciptakan anggota organisasi yang bekerja dengan dedikasi dan memiliki kemauan untuk berkolaborasi dan menjalin hubungan yang harmonis dengan sesama anggota organisasi, terutama di lingkungan internal organisasi dan dalam membangun kerjasama dengan organisasi lain (mitra). Dengan demikian, tujuan organisasi dapat mencapai hasil yang optimal.

Mukminin menegaskan lagi bahwa ada sepuluh prinsip pokok menggerakkan anggota organisasi dengan bingkai "*Human Relations*" yaitu (AJAR, n.d.):

1. Para anggota organisasi akan bersedia mengerahkan segala kemampuan bagi kepentingan pencapaian tujuan organisasi jika mereka mengetahui secara jelas tentang tujuan yang akan dicapai.
2. Amanah adalah hal yang sangat penting untuk diusahakan agar setiap orang dalam organisasi paham dengan baik bahwa tujuan yang akan dicapai layak untuk dicapai dan sarana terbaik untuk mencapai tujuan-tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Maka, diusahakan para anggota organisasi turut disertakan dalam menentukan tujuan dan berbagai sasaran yang ingin dicapai.
3. Usaha untuk meyakinkan para anggota yang bergabung dalam organisasi untuk faham dan mau menerima tujuan dan berbagai sasaran yang akan dicapai. Diperkirakan akan lebih mudah apabila para manajer berhasil pula dalam meyakinkan bawahannya bahwa dalam mengelola organisasi, para manajer menggunakan gaya kepemimpinan yang mencerminkan pengakuan atas harkat dan martabat para bawahannya sebagai individu politik, individu ekonomi, makhluk sosial, dan sebagai individu dengan jati diri yang khas.
4. Pimpinan organisasi perlu menjelaskan kebijaksanaan-kebijaksanaan yang akan ditempuh oleh organisasi dalam usaha pencapaiannya tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang sekaligus berusaha memuaskan berbagai kebutuhan para bawahannya.

5. Para manajer juga perlu menjelaskan bentuk tempat kegiatan yang dianggap sangat tepat digunakan, dengan penekanan diberikan pada hubungan yang baik antara orang-orang dalam satu-satuan kerja dan antar satuan kerja.
6. Perlu dijelaskan pada anggota organisasi bahwa teknik dan intelektual yang diharapkan dari para anggota organisasi sehingga manajemen dapat mencari kesesuaian antara orientasi tugas dan orientasi manusia dalam menjalankan roda organisasi
7. Kerjasama dalam menjalankan tugas perlu ditekankan walau dalam organisasi terdapat pembagian tugas.
8. Manajer perlu memahami kebutuhan manusia berdasarkan teori ilmiah agar teknik pemuasan dapat bisa tepat.
9. Manajer harus bisa menunjukkan penggunaan gaya seseorang manajer yang baik sehingga mereka dapat bertindak secara rasional dan objektif berdasarkan kriteria dan “takaran-takaran” tertentu yang telah disepakati.
10. Seorang manajer dalam menggerakkan bawahan haruslah mempertimbangkan pandangan tentang organisasi para bawahannya.

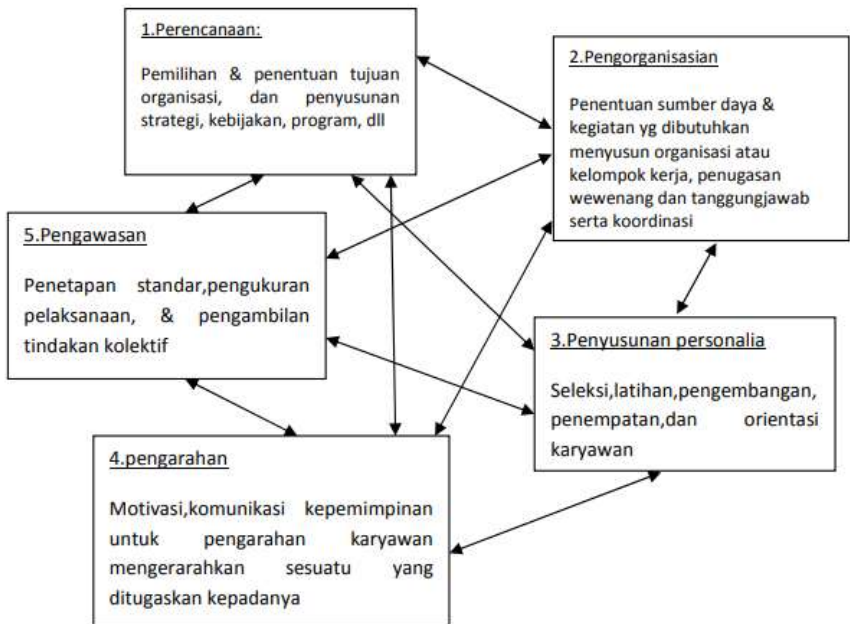
Dinn Wahyudin mengungkapkan bahwa penggerakan adalah suatu usaha untuk memastikan bahwa tugas, fungsi, tanggung jawab, dan wewenang yang telah diatur dalam struktur organisasi dapat dilaksanakan sesuai dengan kebijakan dan rencana yang telah ditetapkan. Penggerakan ini bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan, dan dilakukan melalui aktivitas seperti pengarahan (*directing*), koordinasi (*coordinating*), motivasi (*motivating*), dan kepemimpinan (*leading*) (Rifa'i & Fadhli, 2013).

4. Pengawasan (*Controlling*)

Robins dalam Wijaya menjelaskan “*control is the process of monitoring activities to ensure they are being accomplished as planned and of correcting any significant deviations*”. Dengan kata lain pemantauan segala aktivitas untuk menjamin pencapaian tujuan sebagaimana direncanakan dan pemeriksaan terhadap adanya penyimpangan menjadi hakekat pengawasan. Pengawasan pada

dasarnya dapat diartikan sebagai kegiatan untuk mengevaluasi, mengendalikan kegiatan sesuai dengan rencana organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan dilakukan untuk memastikan anggota organisasi melaksanakan apa yang dikehendaki sesuai dengan tujuan organisasi, dengan cara mengumpulkan, menganalisis dan mengevaluasi informasi dengan tujuan untuk mengendalikan kegiatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan (Abdullah, 2017).

Pengawasan atau *controlling* melibatkan unsur-unsur tindakan korektif, dan pada dasarnya, *controlling* bisa diartikan juga sebagai pengendalian. Jadi, dapat dikemukakan bahwa pengawasan adalah proses yang mencakup setidaknya tiga aspek, yaitu memeriksa kesesuaian dengan rencana yang telah ditetapkan, memastikan kepatuhan terhadap peraturan dan hukum yang berlaku, serta memastikan pencapaian efisiensi dan efektivitas. Pengawasan merupakan suatu upaya yang dilakukan secara sistematis dengan tujuan menetapkan standar pelaksanaan yang sesuai dengan rencana organisasi, merancang sistem informasi umpan balik, melakukan perbandingan antara kinerja aktual dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, mengidentifikasi dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, serta mengambil tindakan korektif yang diperlukan untuk memastikan bahwa sumber daya organisasi dimanfaatkan dengan cara yang paling efisien dan efektif dalam mencapai tujuan organisasi (Rukiyah & Ulfah, 2021). Pengawasan yang intensif dan komprehensif dari berbagai pihak dalam proses pendidikan yang akan memberikan dampak positif dan kebermaknaan dalam optimalisasi fungsi dan peranan komunitas sebagai stakeholder pendidikan sangat diperlukan (Da Cruz, 2021). Seorang manajer harus mengupayakan agar hasil aktual dari organisasi sesuai dengan hasil yang direncanakan untuk organisasi tersebut (Ali, 2013).



Gambar 1. 3 Hubungan di antara Fungsi-Fungsi Manajemen

Gambar tersebut bertujuan untuk mengilustrasikan bahwa ada lima fungsi manajemen yang saling mendukung satu sama lain. Kelima fungsi ini termasuk perencanaan, pengorganisasian, manajemen sumber daya manusia, pengarahan, dan pengawasan. Perencanaan adalah tahap awal yang harus dijalankan oleh seorang manajer dalam organisasi. Dengan demikian, perencanaan menjadi landasan yang akan memandu bagaimana organisasi akan beroperasi dalam periode tertentu. Jika perencanaan organisasi tidak tepat, hal ini akan berdampak pada kinerja organisasi di masa depan. Oleh karena pentingnya perencanaan dalam konteks manajemen, banyak ahli meletakkannya sebagai fungsi utama dan pertama dalam manajemen.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H. (2017). Peranan manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi. *Warta Dharmawangsa*, 51.
- Achrol, R. S. (1991). Evolution of the marketing organization: new forms for turbulent environments. *Journal of Marketing*, 55(4), 77–93.
- Adio, G., & Popoola, S. O. (2010). Job satisfaction and career commitment of librarians in federal university libraries in Nigeria. *Library Review*, 59(3), 175–184.
- Ag, B. M., & Badrudin, D. (2013). Dasar-Dasar Manajemen. *Bandung Alfabeta*, 228.
- Ahmad, S., Shahzad, K., Rehman, S., Khan, N. A., & Shad, I. U. (2010). Impact of organizational commitment and organizational citizenship behavior on turnover intentions of call center personnel in Pakistan. *European Journal of Social Sciences*, 17(4), 585–591.
- AJAR, B. (n.d.). *MANAJEMEN PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN ANAK USIA DINI*.
- Al Ikhwan, Y. (2019). *PENGEMBANGAN BAKAT DAN MINAT SISWA BERKEBUTUHAN KHUSUS DI SLB C DAN CI YAKUT*. IAIN Purwokerto.
- Ali, E. M. (2013). Kepemimpinan Integratif dalam Konteks Good Governance. *Jakarta: Multicerdas Publishing*.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18.
- Allport, G. W. (1937). *Personality: A psychological interpretation*.
- Anggreni, A. (2020). Pengembangan Kurikulum Berbasis Pendidikan Karakter. *At-Thullab: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 4(1), 38–52.
- Arifin, Z. (2019). *Tafsir Ayat-Ayat Manajemen Hikmah Idāriyah dalam Al-Qur'an*. Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
- Armeli, S., Eisenberger, R., Fasolo, P., & Lynch, P. (1998). Perceived organizational support and police performance: the moderating influence of socioemotional needs. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 288.

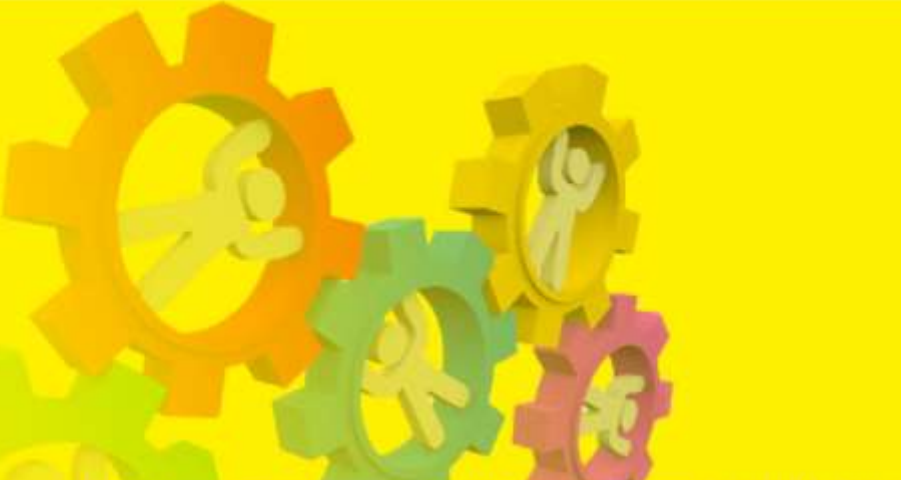
- Armstrong, M. (1999). *The Art of HRD: Human Resource Management*. London: Crest Publishing House.
- Armstrong, M. (2006). *A handbook of human resource management practice*. Kogan Page Publishers.
- As'ad, M. (2003). Psikologi industri: Seri sumber daya manusia. Yogyakarta: Liberty.
- Aube, C., Rousseau, V., & Morin, E. M. (2007). Perceived organizational support and organizational commitment: The moderating effect of locus of control and work autonomy. *Journal of Managerial Psychology*, 22(5), 479–495.
- Avolio, B. J., Zhu, W., Koh, W., & Bhatia, P. (2004). Transformational leadership and organizational commitment: Mediating role of psychological empowerment and moderating role of structural distance. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(8), 951–968.
- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44(9), 1175.
- Bavendam, J. (2000). *Managing Job Satisfaction. J. Special Report, Vol 6, Bavendam Research Incorporated, Mercer Island*.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32–40.
- Becker, T. E., & Kernan, M. C. (2003). Matching commitment to supervisors and organizations to in-role and extra-role performance. *Human Performance*, 16(4), 327–348.
- Benkhoff, B. (1997). Ignoring commitment is costly: New approaches establish the missing link between commitment and performance. *Human Relations*, 50(6), 701–726.
- Boles, J., Madupalli, R., Rutherford, B., & Andy Wood, J. (2007). The relationship of facets of salesperson job satisfaction with affective organizational commitment. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 22(5), 311–321.
- Chatab, N. (2009). Mengawal Pilihan Rancangan Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Da Cruz, C. (2021). *Implementasi Prinsip-Prinsip Good Governance Pada*

- Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil di Timor Leste*. Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia).
- Daring, K. (2016). Badan Pengembangan Bahasa dan Perbukuan: Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. *Tersedia Di: Http://Kbbi. Kemendikbud. Go. Id*.
- Dwiyanto, A. (2021). *Mewujudkan good governance melalui pelayanan publik*. Ugm Press.
- Fahmi, I. (2016). Manajemen sumber daya manusia teori dan aplikasi. *Bandung: Alfabeta*, 82.
- Hani, H. T. (2000). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2. *Cetakan Keempat Belas. BPFE: Yogyakarta*.
- Lidya, E. (2018). Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Madrasah (Studi Pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kota Prabumulih). *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*, 1(1), 1–7.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2005). Sumber daya manusia perusahaan. *Bandung: Remaja Rosdakarya*.
- Naelasari, D., & Salamah, F. U. (2023). Manajemen Organisasi dalam Peningkatan Kinerja OSIS di MTs Ar-Rahman Nglaban Jombang. *Al-Idaroh: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), 109–123.
- Ooi, K. B., & Arumugam, V. (2006). The influence of corporate culture on organizational commitment: case study of semiconductor organizations in Malaysia. *Sunway Academic Journal*, 3, 99–115.
- Owens, P. L., & Owens, S. (1989). Resource management. *Progress in Human Geography*, 13(1), 107–117.
- Pertiwi, N. R. (2012). *Analisis Pengaruh Manajemen Laba Terhadap Peringkat Obligasi Pada Saat Emisi*.
- Rao, S., & Goldsby, T. J. (2009). Supply chain risks: a review and typology. *The International Journal of Logistics Management*, 20(1), 97–123.
- Rifa'i, H. M., & Fadhli, M. (2013). *Manajemen organisasi*. Cv. Pusdikra Mitra Jaya.
- Rifqi, F. A. (2023). *PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR*. Universitas Islam Kalimantan MAB.
- Rukiyah, I., & Ulfah, Z. (2021). *PENGEMBANGAN MANAJEMEN*

- ORGANISASI: (Penerapan Fungsi-fungsi Manajemen pada Ikatan Guru Raudhatul Athfal)*. Bening Media Publishing.
- Taci, B. (2014). *Implementasi Pengukuran Kinerja Karyawan Kantor Dinas Pendidikan Regional "Enclave" Oecusse*. Magister Manajemen Program Pascasarjana UKSW.
- Timpe, A. D. (1992). *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Yusran, A., & Sodik, S. (2019). Analisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BNI Cabang Utama Kendari. *JIM (Jurnal Ilmu Manajemen)*, 4(3), 1–11.

BIOGRAFI PENULIS

Juniarti, S.E., M.M. adalah seorang Dosen Tetap Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan aktif sejak tahun 2017. Pendidikan S-1 diselesaikan pada tahun 2012 Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Harapan Medan. Pendidikan S-2 diselesaikan pada tahun 2014 Program Studi Magister Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Harapan Medan.



Buku **Manajemen dan Komitmen Organisasi** adalah buku yang ditulis oleh Juniarti S.E. M.M. ngulas seputar manajemen dalam berorganisasi dan komitmen individu dalam berorganisasi.

Dalam buku ini menjelaskan Manajemen Organisasi merupakan disiplin ilmu dan praktik yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, arahan, serta pengendalian sumber daya seperti sumber daya manusia, keuangan, waktu, dan teknologi, dengan tujuan mencapai sasaran yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi. Fokus utama manajemen adalah untuk memaksimalkan pemanfaatan sumber daya dan memastikan bahwa semua tugas dan kegiatan organisasi dijalankan secara efisien dan efektif.

Sedangkan Komitmen Organisasi adalah kondisi di mana individu merasa terikat, identifikasi, dan loyal terhadap organisasi tempat mereka bekerja. “Loyalitas karyawan terhadap organisasi adalah ketetapan untuk tetap di organisasi, berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, dan tanpa keinginan untuk meninggalkan organisasi.”



CV. Tahta Media Group
Surakarta, Jawa Tengah
Web : www.tahtamedia.com
Ig : tahtamedigroup
Telp/WA : +62 896-5427-3996

ISBN 978-623-147-196-3 (PDF)



9

786231

471963