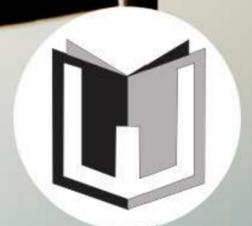


Tim Penulis:

Zandra Dwanita Widodo, Rejeki Bangun, Sonny Santosa & Vandi Dwi Putra,
Helin Garlinia Yudawisastra, Andi Dewi Angreyani, Budi Rustandi Kartawinata,
Listiana Sri Mulatsih, Sumaryati, M. Ikrar Budijaya, Novia Ruth Silaen,
Rizki Alfadillah Nasution, Amalia Wahyuni, Gracia Rachmi Adiarsi, Andi,
Dahlia Pinem, Eny Latifah, Ayu Rakhmi Tiara Hamdani.

Pengantar

MANAJEMEN



Pengantar

MANAJEMEN

Tim Penulis:

Zandra Dwanita Widodo, Rejeki Bangun, Sonny Santosa & Vandi Dwi Putra,
Helin Garlinia Yudawisastra, Andi Dewi Angreyani, Budi Rustandi Kartawinata,
Listiana Sri Mulatsih, Sumaryati, M. Ikrar Budijaya, Novia Ruth Silaen,
Rizki Alfadillah Nasution, Amalia Wahyuni, Gracia Rachmi Adiarso, Andi,
Dahlia Pinem, Eny Latifah, Ayu Rakhmi Tiara Hamdani.



PENGANTAR MANAJEMEN

Tim Penulis:

**Zandra Dwanita Widodo, Rejeki Bangun, Sonny Santosa & Vandi Dwi Putra,
Helin Garlinia Yudawisastra, Andi Dewi Angreyani, Budi Rustandi Kartawinata,
Listiana Sri Mulatsih, Sumaryati, M. Ikrar Budijaya, Novia Ruth Silaen,
Rizki Alfadillah Nasution, Amalia Wahyuni, Gracia Rachmi Adiarsi, Andi,
Dahlia Pinem, Eny Latifah, Ayu Rakhmi Tiara Hamdani.**

Desain Cover:

Septian Maulana

Sumber Ilustrasi:

www.freepik.com

Tata Letak:

Handarini Rohana

Editor:

Zandra Dwanita Widodo

ISBN:

978-623-459-493-5

Cetakan Pertama:

Mei, 2023

Tanggung Jawab Isi, pada Penulis

Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang

by Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung

Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit.

PENERBIT:

WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG

(Grup CV. Widina Media Utama)

Komplek Puri Melia Asri Blok C3 No. 17 Desa Bojong Emas
Kec. Solokan Jeruk Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat

Anggota IKAPI No. 360/JBA/2020

Website: www.penerbitwidina.com

Instagram: [@penerbitwidina](https://www.instagram.com/penerbitwidina)

Telepon (022) 87355370

KATA PENGANTAR

Rasa syukur yang teramat dalam dan tiada kata lain yang patut kami ucapkan selain mengucap rasa syukur. Karena berkat rahmat dan karunia Tuhan Yang Maha Esa, buku yang berjudul Pengantar Manajemen telah selesai di susun dan berhasil diterbitkan, semoga buku ini dapat memberikan sumbangsih keilmuan dan penambah wawasan bagi siapa saja yang memiliki minat terhadap pembahasan tentang Pengantar Manajemen.

Buku ini merupakan salah satu wujud perhatian penulis terhadap Pengantar Manajemen. Manajemen yaitu sebuah proses yang terdapat dalam sebuah perusahaan untuk mengelompokkan berbagai tugas agar sumber daya manusia dapat menyelesaikan pekerjaan secara efisien serta bisa mencapai tujuan perusahaan. Efektif dalam hal ini agar dapat mencapai tujuan secara efektif dan sesuai rencana, melakukan pekerjaan secara benar dan teratur. Sebuah lembaga pendidikan maupun perusahaan dalam menjaga kegiatan operasionalnya agar dapat berjalan dengan lancar maka tidak terlepas dari kontribusi pengaturan manajemen yang baik. Manajemen itu sendiri sangat penting digunakan pada perusahaan maupun lembaga pendidikan, dengan adanya manajemen yang baik diharapkan dapat menjadikan perusahaan mengalami perkembangan dari sektor SDM maupun sektor industri.

Oleh karena itu perlunya menerapkan manajemen agar tercipta suatu kondisi operasional yang lancar serta mendatangkan keuntungan bagi perusahaan. Dengan pengelolaan manajemen yang terstruktur maka bisa mempermudah para sumber daya manusia dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan, kemudian dapat membagi-bagi pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh para pekerja. Sumber daya manusia akan dapat menyelesaikan tugas pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan dikarenakan adanya peran manajemen dalam pembagian tugas secara individu maupun kelompok.

Dengan manajemen yang baik akan meningkatkan kinerja suatu perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan cara memberikan motivasi dan bimbingan kepada sumber daya manusia agar dapat memanfaatkan perkembangan teknologi guna mempermudah dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Perkembangan teknologi harus bisa dimanfaatkan semaksimal mungkin agar dalam mengerjakan sesuatu atau menjalankan sebuah bisnis dapat berjalan dengan lancar serta dapat mendatangkan keuntungan bagi perusahaan.

Akan tetapi pada akhirnya kami mengakui bahwa tulisan ini terdapat beberapa kekurangan dan jauh dari kata sempurna, sebagaimana pepatah menyebutkan “tiada gading yang tidak retak” dan sejatinya kesempurnaan hanyalah milik tuhan semata. Maka dari itu, kami dengan senang hati secara terbuka untuk menerima berbagai kritik dan saran dari para pembaca sekalian, hal tersebut tentu sangat diperlukan sebagai bagian dari upaya kami untuk terus melakukan perbaikan dan penyempurnaan karya selanjutnya di masa yang akan datang.

Terakhir, ucapan terima kasih kami sampaikan kepada seluruh pihak yang telah mendukung dan turut andil dalam seluruh rangkaian proses penyusunan dan penerbitan buku ini, sehingga buku ini bisa hadir di hadapan sidang pembaca. Semoga buku ini bermanfaat bagi semua pihak dan dapat memberikan kontribusi bagi pembangunan ilmu pengetahuan di Indonesia.

Mei, 2023

penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
BAB 1 PENGERTIAN, DEFINISI DAN TANTANGAN MANAJEMEN	1
A. Pendahuluan	2
B. Pengertian Manajemen	3
C. Organisasi dan Manajemen	4
D. Mengapa Manajemen Dibutuhkan	5
E. Manajemen Sebagai Ilmu, Seni dan Profesi	6
F. Fungsi dan Proses Manajemen	8
G. Tingkatan Dalam Manajemen	10
H. Peranan Manajer	11
I. Rangkuman Materi	12
BAB 2 SEJARAH PERKEMBANGAN MANAJEMEN	17
A. Pendahuluan	18
B. Sejarah Perkembangan Manajemen	20
C. Evolusi Teori Manajemen	21
D. Rangkuman Materi	32
BAB 3 LINGKUNGAN ORGANISASI	37
A. Pendahuluan	38
B. Lingkungan Umum Vs Lingkungan Spesifik	40
C. Peluang & Ancaman Dalam Lingkungan	43
D. Rangkuman Materi	52
BAB 4 ETIKA DAN TANGGUNG JAWAB SOSIAL	55
A. Pendahuluan	56
B. Ruang Lingkup Etika Dalam Bisnis	57
C. Etika Dalam Organisasi	58
D. Tanggung Jawab Sosial (<i>Corporate Social Responsibility</i> - CSR)	61
E. Konsep <i>Triple Bottom Line</i> Pada Tanggung Jawab Sosial	71
F. Penerapan Tanggung Jawab Sosial	73
G. Rangkuman Materi	74
BAB 5 PENGAMBILAN KEPUTUSAN	77
A. Pendahuluan	78

B.	Pengertian Keputusan	79
C.	Pengertian Pengambilan Keputusan	80
D.	Fungsi dan Tujuan Pengambilan Keputusan.....	81
E.	Unsur-Unsur Pengambilan Keputusan	82
F.	Dasar- Dasar Pengambilan Keputusan	83
G.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengambilan Keputusan	85
H.	Model – Model Pengambilan Keputusan	88
I.	Jenis-Jenis Pengambilan Keputusan	93
J.	Proses Pengambilan Keputusan	95
K.	Rangkuman Materi	100
BAB 6	GLOBALISASI.....	105
A.	Pendahuluan.....	106
B.	Globalisasi Ekonomi.....	107
C.	Sejarah Globalisasi.....	108
D.	Teori Globalisasi.....	109
E.	Karakteristik Globalisasi.....	109
F.	Faktor Pendorong Globalisasi.....	110
G.	Pro dan Kontra Globalisasi	111
H.	Dampak Globalisasi	113
I.	Rangkuman Materi	114
BAB 7	DASAR-DASAR PERENCANAAN	117
A.	Pendahuluan.....	118
B.	Filosofi Perencanaan	118
C.	Tujuan Perencanaan	122
D.	Perencanaan: Keuntungan dan Potensi Kerugian	123
E.	Keutamaan Perencanaan.....	124
F.	Langkah-Langkah Dalam Proses Perencanaan	125
G.	Subsistem Perencanaan	128
H.	Pondasi Perencanaan: Tujuan Organisasi.....	128
I.	Hambatan Dalam Penetapan Tujuan dan Perencanaan	133
J.	Rangkuman Materi	133
BAB 8	MANAJEMEN STRATEGIK	137
A.	Pendahuluan.....	138
B.	Konsep Dasar Manajemen Strategi	138
C.	Pengertian Manajemen Strategi Menurut Para Ahli.....	140

D. Kegiatan Utama Dalam Manajemen Strategi	141
E. Istilah Kunci Dalam Manajemen Strategik.....	143
F. Model Manajemen Strategik	146
G. Keuntungan Dari Manajemen Strategik	147
H. Alasan Organisasi Atau Perusahaan Tidak Melakukan Manajemen Strategis	149
I. Kendala Dalam Manajemen Strategis	150
J. Pedoman Manajemen Strategis Yang Efektif	151
K. Rangkuman Materi	152
BAB 9 WEWENANG DELEGASI	155
A. Pendahuluan.....	156
B. Wewenang.....	157
C. Pengertian Pendelegasian	165
D. Rangkuman Materi	172
BAB 10 PENGORGANISASIAN	175
A. Pengertian Pengorganisasian	176
B. Fungsi Pengorganisasian.....	177
C. Tujuan Pengorganisasian	177
D. Prinsip Pengorganisasian	180
E. Tahapan Pengorganisasian	182
F. Proses Pengorganisasian	183
G. Produser Dalam Proses Pengorganisasian	184
H. Manfaat Pengorganisasian	184
I. Pengorganisasian Salah Satu Fungsi Manajemen	185
J. Struktur Organisasi	185
K. Bagan Struktur Organisasi	186
L. Rangkuman Materi	187
BAB 11 MOTIVASI	191
A. Pendahuluan.....	192
B. Definisi Motivasi	193
C. Teori Motivasi	197
D. Jenis-Jenis Motivasi	200
E. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	201
F. Indikator Motivasi Kerja	203
G. Manfaat Motivasi Kerja Bagi Karyawan.....	204

H. Rangkuman Materi	205
BAB 12 KEPEMIMPINAN	207
A. Pendahuluan	208
B. Definisi Pemimpin	209
C. Fungsi, Sifat, Tujuan, Gaya, Ciri, Perilaku dan Hubungan	209
D. Teori Kepemimpinan	218
E. Rangkuman Materi	226
BAB 13 KOMUNIKASI	229
A. Pendahuluan	230
B. Komunikasi	231
C. Unsur-Unsur Komunikasi	232
D. Fungsi Komunikasi Dalam Manajemen	235
E. Perencanaan	235
F. Pengarahan	236
G. Kepemimpinan	236
H. Pengkoordinasian	237
I. Motivasi	238
J. Pengambilan Keputusan	238
K. Implementasi Komunikasi Dalam Manajemen	239
L. Rangkuman Materi	241
BAB 14 PENGENDALIAN DALAM MANAJEMEN	245
A. Definisi dan Konsep Sistem Pengendalian Manajemen	246
B. Elemen-Elemen Proses Kendali	247
C. Pentingnya Pengendalian Dalam Manajemen	248
D. Pengendalian Internal	249
E. Unsur Dan Komponen Pengendalian Internal	249
F. Tujuan Pengendalian Intern	250
G. Rangkuman Materi	254
BAB 15 PRINSIP DAN FUNGSI MANAJEMEN	257
A. Pendahuluan	258
B. Rangkuman Materi	258
BAB 16 SUMBER DAYA MANUSIA	275
A. Pendahuluan	276
B. Misi Manusia di Bumi	277
C. Pengertian Sumber Daya Manusia	278

D. Manajemen Sumber Daya Manusia	281
E. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	283
F. Rangkuman Materi	285
BAB 17 MANAJEMEN PENGAWASAN	289
A. Pendahuluan	290
B. Pengertian Pengawasan	290
C. Fungsi dan Manfaat Pengawasan Dalam Organisasi	292
D. Proses Pengawasan	298
E. Jenis Pengawasan	301
F. Tantangan Dalam Melakukan Pengawasan	302
G. Prinsip Pelaksanaan Evaluasi dan Implementasi Pengawasan Dalam Perusahaan	303
H. Rangkuman Materi	307
GLOSARIUM	310
PROFIL PENULIS	316



PENGANTAR MANAJEMEN

BAB 7: DASAR-DASAR PERENCANAAN

Dr. Hj. Listiana Sri Mulatsih, S.E., M.M

Universitas Bung Hatta

BAB 7

DASAR-DASAR PERENCANAAN

A. PENDAHULUAN

Ilmu Manajemen adalah ilmu yang mempelajari bagaimana manusia mengelola. Mengelola hampir dibutuhkan di setiap kegiatan maupun pekerjaan. Mulai dari kegiatan atau pekerjaan yang bersifat sederhana maupun pekerjaan atau kegiatan yang kompleks. Semakin kompleks suatu aktivitas maka semakin membutuhkan perencanaan yang matang. Perkembangan ilmu Manajemen itu sendiri sudah banyak “dicangkokkan” pada bidang ilmu lain. Misalnya Manajemen Rumah Sakit, Manajemen Ritel, Manajemen Qalbu, Manajemen Aset dan Fasilitas, Manajemen Sekuritas, dan banyak lagi lainnya. Semakin menarik untuk dipelajari karena kemanfaatan ilmu Manajemen pada berbagai bidang.

Perencanaan adalah salah satu dari empat fungsi Manajemen yang lazim dikenal secara umum, meski ada teori Manajemen yang menyampaikan lebih dari empat fungsi. Fungsi Manajemen dimaksud adalah *Planning* (Perencanaan), *Organizing* (Pengorganisasian), *Actuating* (Penggerakan), *Controlling* (Pengendalian). Beberapa pakar ilmu manajemen berpendapat perlunya *Leading* (Kepemimpinan), *Motivating* (Motivasi) dan *Komunikasi*. Perencanaan adalah fungsi yang pertama dalam fungsi Manajemen. Hal ini menunjukkan bahwa fungsi berikutnya ditentukan oleh yang pertama ini. Jika perencanaan dilakukan dengan baik dan tepat sesuai tujuan organisasi, maka fungsi berikutnya akan mengacu pada fungsi perencanaan ini.

B. FILOSOFI PERENCANAAN

Tuhan yang Maha Esa menurunkan manusia di muka bumi, agar menjadi “*rahmatan lil alamin*”, menjadi khalifah di muka bumi, menjadi pemimpin di muka bumi. Memberi manfaat bagi manusia dan lingkungan alam sekitar dan alam raya agar kehidupan dunia berjalan seperti yang

dikehendaki-Nya. Selain itu, manusia juga harus mempersiapkan segala perbuatannya di dunia untuk dipertanggungjawabkan di hadapan Tuhan Yang Maha Esa. Diberi Tuhan usia tertentu, sampai ajal menjemput, agar manusia mampu memanfaatkan usia yang Tuhan berikan untuk berbuat baik agar kelak di hadapan Tuhan tidak menjadi rugi atas perbuatannya di dunia. Imbalan dari perbuatan di dunia adalah surga atau neraka kelak. Agar dapat menjalankan kehidupan dan “menyiapkan” bekal untuk di hadapan Tuhan, manusia diberi petunjuk oleh Tuhan untuk ditaati dan untuk dihindari. Perintah untuk ditaati ataupun untuk dihindari menjadi kewajiban manusia kepada Tuhannya. Pengantar ini menjadi filosofi adanya “perencanaan” dalam diri manusia yang diberikan Tuhan kepada manusia agar manusia merencanakan hidupnya di usia yang telah digariskan oleh Tuhan Yang Maha Esa. Tuhan memberi petunjuk, bahwa untuk dapat “efisien dan efektif” menggunakan usianya, maka usaha manusia terbagi atas dua, yaitu jalan melalui kegiatan/aktivitas yang berhubungan langsung dengan Tuhan, dan kegiatan yang berhubungan melalui manusia (dan makhluk hidup lain dan alam semesta). Kedua kegiatan ini dipandu oleh Tuhan. Dengan usia yang terbatas sesuai takdir Tuhan, bagaimana manusia *manage* (mengelola) semua kegiatan yang bernilai “benar/baik” di hadapan Tuhan. Jika perbuatan sesama manusia-manusia, manusia-alam, dinilai benar menurut petunjuk/pedoman Tuhan, maka bernilai juga perbuatan itu di hadapan Tuhan. Filosofi perencanaan dalam tulisan ini, akan fokus pada perencanaan manusia dan alam sekitar. Baik manusia dengan manusia ataupun dengan makhluk lain atau alam sekitar.

Ilmu manajemen adalah ilmu yang mempelajari dalam hal mengelola/mengatur. Certo and Certo (2009) menuliskan bahwa manajemen memiliki tiga karakteristik, yaitu (1) adalah sebuah proses atau rangkaian kegiatan atau “series” aktivitas yang berhubungan dan berkelanjutan, (2) terlibat dan fokus/konsentrasi pada tujuan organisasi dan (3) pencapaian tujuan organisasi tersebut dilakukan dengan cara bekerja dengan orang-orang, atau bekerja melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya. Indriyo dan Mulyono (1999) menyatakan manajemen merupakan ilmu tentang upaya manusia untuk memanfaatkan semua sumber daya yang dimilikinya untuk mencapai

tujuan secara efisien dan efektif. Berdasarkan definisi tersebut dapat diperoleh sebuah pemahaman bahwa apa saja sendi kehidupan di sekitar kita perlu pengaturan. Apalagi dunia yang semakin terbuka, manusia yang berinteraksi semakin banyak, semakin butuh “manajemen/pengaturan”. Sumber daya organisasi, sumber daya pribadi, rumah tangga, perusahaan, organisasi yang berorientasi profit ataupun non profit, akan merasakan keterbatasan sumber daya organisasi yang dimiliki. Bagaimana mencapai tujuan dengan efisien dan efektif dengan kondisi sumber daya yang terbatas yang dimiliki. Sumber daya dapat berupa tenaga kerja (sumber daya manusia=SDM) baik kecerdasan intelektualnya, tenaganya, ide dan gagasan yang dimilikinya ataupun skill/ keterampilan yang dimiliki. Tidak setiap SDM memiliki seluruh kemampuan tersebut. Ada SDM yang hanya memiliki skill saja, ada yang dominan memiliki ide/gagasan, ada yang dominan pada tenaganya, maka dibutuhkan beberapa SDM dalam organisasi. Hal ini menunjukkan adanya keterbatasan atas apa yang dimiliki organisasi. Sumber daya yang lain adalah dana/modal/kapital. Sumber daya ini juga terbatas. Keterbatasan pada jumlah modal, membuat organisasi melakukan pinjaman, sharing, atau join. Sumber daya berikutnya adalah machine, dapat diterjemahkan sebagai peralatan dan perlengkapan bagi terselenggaranya proses produksi atau layanan. Sumber daya ini spesifik pada setiap organisasi. Bagaimana melengkapi organisasi dengan sumber daya ini juga membutuhkan analisis dan keputusan.

Berdasarkan definisi Manajemen, secara filosofi, agar terlaksana definisi tersebut, perlu langkah atau urutan, agar mampu diimplementasikan dalam kehidupan. Ilmu manajemen adalah ilmu terapan, akan dirasakan manfaatnya jika diimplementasikan. Oleh sebab itu, dibutuhkan ilmu untuk mengimplementasikan, menerapkan atau mempraktekkannya. Terdapat empat dasar fungsi manajemen, yaitu (1) *Planning* (perencanaan), (2) *Organizing/* Pengorganisasian, (3) *Influencing* (*motivating, leading, directing, actuating*), (4) *Controlling*/pengendalian (Certo dan Certo, 2009). Fungsi yang terkandung di dalam pengertian manajemen sangat banyak, beberapa ahli memiliki pembagian fungsi yang berbeda Nasfi, Ganika, Putro, dkk (2022) menuliskan bahwa Tery dan Roe (2014) menyatakan bahwa fungsi manajemen ada empat bagian yaitu (1)

Planning (perencanaan), (2) *Organizing*/Pengorganisasian, (3) *Actuating* (penggerakan) (4) *Controlling*/Pengendalian. Mengapa dipelajari fungsi manajemen, selain untuk memudahkan implementasi juga untuk memberikan pemahaman bahwa untuk “mengelola” ada tahapan dan setiap tahapan mempunyai fungsi. Tahap pertama adalah perencanaan, mempunyai fungsi merencanakan, akan berbeda dengan tahap berikutnya, pengorganisasian yang berfungsi mengorganisasikan, dan seterusnya.

Fungsi manajemen yang pertama adalah fungsi perencanaan (*Planning*). Jika hakekat manajemen adalah mengelola, maka fungsi *planning* menjadi urutan pertama dalam fungsi manajemen tersebut, karena menentukan tahapan dari fungsi berikutnya. Hasil dari aktivitas perencanaan adalah rencana. Rencana ini akan dilaksanakan untuk dapat diwujudkan. Melalui rencana yang telah dihasilkan maka fungsi berikutnya akan berjalan. Rencana ini yang akan diwujudkan melalui fungsi yang lain: bagaimana rencana ini diorganisasikan, bagaimana rencana ini akan diwujudkan melalui “penggerakan” dalam bentuk aktivitas/kegiatan yang sesuai. Selanjutnya bagaimana rencana ini dijalankan, tetap diawasi, agar selalu berada pada “rel” hingga mencapai tujuan. Maka selama perjalanan aktivitas tersebut perlu dikendalikan, sampai pada tujuan akhir yang diinginkan. Manajemen yang “benar”, akan dinilai dari seberapa “sampai” rencana yang ditetapkan di awal tersebut mencapai tujuan dengan “tepat”.

Kegiatan yang sudah “direncanakan” diharapkan tercapai seperti yang direncanakan. Selain sesuai dengan perencanaan, di dalam ilmu manajemen, pencapaian tujuan juga mengingat dua konsep yaitu (1) pencapaian tujuan yang efisien dan (2) pencapaian tujuan yang efektif (Sudarmo dan Mulyono, 1983). Penerapan kemungkinan hasil dari pelaksanaan perencanaan adalah (1) tercapai tujuan secara efisien dan efektif, (2) tercapai tujuan secara efisien tapi tidak efektif, (3) tercapainya tujuan yang tidak efisien tapi efektif, dan (4) tercapai tujuan secara tidak efektif dan juga tidak efisien. Para pengambil keputusan, para manajer organisasi bisnis ataupun non bisnis harus menyadari akan empat kemungkinan tersebut. Hasil yang tepat untuk menilai “perencanaan yang benar/baik” adalah nomor (1), tercapai tujuan secara efisien dan efektif. Jika terjadi nomor (4), maka terjadi pemborosan penggunaan sumber daya organisasi. Jika terjadi nomor (2) atau (3), menunjukkan

“*missmanagement*”. Jika setiap fungsi manajemen berjalan sesuai dengan relnya, maka semestinya tercapai tujuan nomor (1), tercapai tujuan secara efisien dan efektif. Uraian ini menunjukkan bahwa perencanaan menjadi kunci pertama untuk suksesnya manajemen.

Perencanaan adalah proses organisasi menentukan bagaimana organisasi dapat mencapai tujuan yang diinginkan dan apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuannya. perencanaan adalah pengembangan sistematis dari program tindakan yang ditujukan untuk mencapai tujuan bisnis yang disepakati dengan proses menganalisis, mengevaluasi, dan memilih peluang yang diramalkan. Apapun jenis organisasinya, termasuk ormanisasi non profit bahwa perencanaan adalah yang penting dan kritis, (Certo dan Certo, 2009). Perencanaan merupakan spesifikasi tujuan perusahaan (organisasi) yang ingin dicapai dan cara-cara yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut, mengandung unsur yang dapat menjawab enam pertanyaan: *what, why, where, when, who* dan *how*, (Sudarmo dan Mulyono, 1983). Perencanaan adalah sebuah proses yang berisi langkah-langkah: a). Penentuan tujuan perencanaan, b). Penentuan tindakan untuk mencapai tujuan tersebut, c). Pengembangan kondisi pemikiran masa yang akan datang, (d) Pengidentifikasian bagaimana mencapai tujuan, (e). Pelaksanaan tujuan dan tindakan untuk mengevaluasi rencana (Nasfi, Ganika, Putro, dkk, 2022). Definisi perencanaan tersebut menggambarkan adanya kegiatan yang akan dan harus dikerjakan, untuk mencapai tujuan. Kemampuan “menggambarkan masa yang akan datang” membutuhkan kontemplasi dan kemampuan memprediksi ke depan, berdasarkan situasi dan kondisi saat ini. Oleh sebab itu, fungsi manajemen sangat tepat untuk menuntun bagaimana sukses mengelola organisasi.

C. TUJUAN PERENCANAAN

Selama bertahun-tahun, pakar manajemen menulis beberapa perbedaan tujuan perencanaan. Misalnya C.W. Roney menetapkan terdapat dua tujuan perencanaan, yaitu tujuan protektif dan tujuan affirmative. Tujuan protektif adalah perencanaan untuk meminimalkan risiko dengan cara mengurangi ketidakpastian di sekitar lingkungan bisnis dan mengklarifikasi konsekuensi dari tindakan manajemen terkait. Tujuan

afirmatif adalah perencanaan untuk meningkatkan derajat keberhasilan organisasi, (Certo dan Certo, 2009).

Tujuan perencanaan yang lain adalah untuk menetapkan upaya terkoordinasi dalam organisasi. Jika tidak ada perencanaan, koordinasi dan efisiensi organisasi juga sering tidak ada, (Certo dan Certo, 2009). Hal ini menunjukkan pentingnya perencanaan, dan menunjukkan kenapa fungsi manajemen yang pertama adalah perencanaan.

Tujuan mendasar dari perencanaan adalah untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. As Koontz dan O'Donnel menyampaikan bahwa tujuan utama perencanaan adalah untuk memfasilitasi pencapaian usaha dan tujuan. Semua tujuan lain dari perencanaan adalah bagian dari tujuan mendasar ini, (Certo dan Certo, 2009). Tujuan yang disampaikan tersebut menunjukkan bahwa perencanaan itu "disengaja" untuk mencapai tujuan. Disebut disengaja karena menunjukkan pentingnya tujuan demi kelangsungan hidup organisasi.

D. PERENCANAAN: KEUNTUNGAN DAN POTENSI KERUGIAN

Perencanaan sebagai fungsi pertama, dan di awal sebuah pengelolaan, sangat krusial dan penting, sehingga menimbulkan gambaran keuntungan dan potensi kerugian jika tidak dipersiapkan dengan baik. Perencanaan yang kuat/baik/benar, menghasilkan beberapa keuntungan (Certo dan Certo, 2009): (1). Membantu manajer untuk berorientasi tentang masa depan. Manajer "dipaksa" untuk melihat dan menghadapi masalah sehari-hari dan memproyeksikan situasi apa yang mungkin mereka hadapi di masa depan, (2) Program perencanaan yang disosialisasikan dengan baik, akan meningkatkan koordinasi keputusan. Tidak ada keputusan yang dibuat hari ini tanpa gagasan yang mempengaruhi keputusan masa depan. Fungsi perencanaan mendorong manajer untuk mengkoordinasikan keputusan mereka, (3) Perencanaan menekankan pada tujuan organisasi. Dikarenakan tujuan organisasi adalah titik awal perencanaan, maka manajer terus-menerus diingatkan tentang apa yang ingin dicapai oleh organisasi mereka. Secara keseluruhan, perencanaan bermanfaat bagi organisasi. Menurut survei, sebanyak 65% dari bisnis yang baru dimulai tidak hadir untuk merayakan ulang tahun kelima (Certo dan Certo, 2009). Artinya 65% dari bisnis baru tidak sampai usia lima tahun bertahan.

Tingkat kegagalan yang tinggi disinyalir akibat perencanaan yang tidak memadai. Bisnis yang sukses memiliki rencana yang mapan, pernyataan formal, yang menguraikan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi, (Certo dan Certo, 2009).

Perencanaan tidak menghilangkan risiko, tetapi membantu manajer mengidentifikasi dan menangani masalah organisasi sebelum memulai bisnis, (Certo dan Certo, 2009). Kelemahannya adalah jika fungsi perencanaan tidak dijalankan dengan baik, perencanaan dapat menimbulkan beberapa kerugian (*disadvantages*) bagi organisasi. Misalnya, program perencanaan yang terlalu ditekankan dapat menyita terlalu banyak waktu manajerial. Manajer harus mencapai keseimbangan yang tepat antara waktu yang dihabiskan untuk perencanaan (*planning*) dan waktu yang dihabiskan untuk mengatur (*organizing*), mempengaruhi (*influencing*), dan mengendalikan (*controlling*), (Certo dan Certo, 2009). Jika tidak seimbang, beberapa kegiatan yang sangat penting untuk keberhasilan organisasi mungkin terpaksa diabaikan atau terabaikan.

Secara keseluruhan, keuntungan (*advantage*) perencanaan pasti melebihi kerugiannya (*disadvantage*). Biasanya, kerugian perencanaan dihasilkan dari penggunaan fungsi perencanaan yang tidak tepat, (Certo dan Certo, 2009)

E. KEUTAMAAN PERENCANAAN

Perencanaan (*planning*) adalah fungsi manajemen utama, yang mendahului dan menjadi dasar bagi fungsi pengorganisasian (*organizing*), pengaruh (*influencing*) dan pengendalian (*controlling*) para manajer. Hanya setelah manajer mengembangkan rencana, manajer dapat menentukan bagaimana menyusun organisasi, menempatkan orang-orang (sumber daya manusia), dan membangun kontrol organisasi. Perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengaruh (*influencing*) dan pengendalian (*controlling*) saling terkait. Perencanaan adalah fungsi pondasi dan yang pertama dilakukan. Pengorganisasian (*organizing*), pengaruh (*influencing*) dan pengendalian (*controlling*) semua didasarkan pada hasil perencanaan, (Certo dan Certo, 2009).

Pembuatan perencanaan yang baik sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi, (Nasfi, Ganika, Putro, dkk, 2022). Turbulensi yang pesat menimbulkan ketidakpastian yang tinggi pada lingkungan bisnis, maka dibutuhkan perencanaan yang baik agar organisasi mampu beradaptasi dan mampu tetap survive. Perencanaan berperan penting dalam pencapaian tujuan, apapun kondisi lingkungan yang dihadapi, dikarenakan: (1). Berperan penting dalam mengkoordinasikan usaha-usaha organisasi, (2). Berperan penting dalam mengatasi perubahan, (3). Berperan sebagai indikator pengembangan ide dan gagasan manajer, (4). Berperan sebagai pengembangan standar kinerja, (5). Meminimalisir risiko ketidakpastian, (Nasfi, Ganika, Putro, dkk, 2022).

F. LANGKAH-LANGKAH DALAM PROSES PERENCANAAN

Proses perencanaan terdiri dari enam langkah. Perlu diperhatikan dan dipikirkan, bahwa proses perencanaan bersifat dinamis, artinya manajer (pembuat rencana) yang efektif mesti meninjau kembali proses perencanaan secara terus menerus. Enam langkah tersebut adalah (1). *State Organizational Objectives*, (2). *List alternative ways of reaching objective*, (3). *Develop premises upon which each alternative is based*, (4). *Choose best alternative for reaching objective*, (5). *Develop plan to pursue chosen alternative*, (6). *Put the plan into action*, (Certo dan Certo, 2009).

Langkah pertama adalah menyatakan/membuat tujuan organisasi. Pernyataan yang jelas tentang tujuan organisasi diperlukan sebelum perencanaan dimulai. Karena perencanaan berfokus pada bagaimana sistem manajemen akan mencapai tujuan organisasi, manajer memeriksa unsur-unsur penting dari lingkungan organisasi seperti ekonomi atau pesaing secara keseluruhan, ketika membentuk tujuan. Pada intinya, tujuan adalah menetapkan bidang-bidang di mana perencanaan organisasi harus dilakukan., (Certo dan Certo, 2009).

Langkah kedua adalah membuat daftar cara-cara alternatif untuk mencapai tujuan. Setelah tujuan organisasi dinyatakan dengan jelas maka manajer harus mendaftar sebanyak mungkin alternatif yang tersedia untuk mencapai tujuan tersebut. (Certo dan Certo, 2009).

Langkah ketiga adalah mengembangkan premis-premis/asumsi-asumsi yang mendasari setiap alternatif. Umumnya, kelayakan menggunakan salah satu alternatif untuk mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh premis atau asumsi yang mendasari alternatif tersebut, (Certo dan Certo, 2009). Misalnya, dua alternatif yang dapat dihasilkan oleh seorang manajer untuk mencapai tujuan organisasi berupa peningkatan laba mungkin juga demikian (a) meningkatkan penjualan produk yang sedang diproduksi atau (b) atau memproduksi dan menjual produk yang benar-benar baru. Alternatif (a) berdasarkan premis bahwa organisasi dapat memperoleh pangsa pasar yang besar. Alternatif (b) didasarkan pada premis/asumsi produk baru akan menangkap sebagian besar pasar baru. Oleh sebab itu, manajer harus membuat daftar semua tempat untuk setiap alternatif.

Langkah keempat: Memilih alternatif terbaik untuk mencapai tujuan. Evaluasi terhadap alternatif yang dipilih, harus berdasarkan evaluasi pada premis/asumsi yang mendasarinya. Manajer kadang menemukan bahwa beberapa premis tidak masuk akal sehingga hal ini dapat dikecualikan dari pertimbangan lebih lanjut. Proses eliminasi ini membantu manajer menentukan alternatif mana yang terbaik untuk mencapai tujuan organisasi.

Langkah kelima: mengembangkan rencana untuk mengejar alternatif yang dipilih. Setelah alternatif dipilih, manajer mulai mengembangkan strategi (untuk jangka panjang) dan rencana taktis (jangka pendek).

Langkah keenam: mewujudkan rencana tersebut. Sekali rencana yang melengkapi organisasi dengan arah jangka panjang dan jangka pendek telah dikembangkan, rencana tersebut harus diimplementasikan. Jelas disini bahwa, organisasi tidak dapat memperoleh manfaat langsung dari proses perencanaan sampai langkah ini dilakukan.

Sudarmo dan Mulyono (1983) menuliskan terdapat empat langkah dalam perencanaan, yaitu (1) Menentukan tujuan yang akan dicapai, (2) Mendefinisikan gabungan situasi yang baik, (3) Mendefinisikan faktor pendukung dan faktor penghambat dalam mencapai tujuan, (4) merumuskan kegiatan yang harus dilakukan.

Langkah pertama: menentukan tujuan yang akan dicapai. Pernyataan tujuan memiliki persyaratan: a) tujuan dinyatakan dalam kata-kata yang sederhana, singkat dan jelas, b) sifat tujuan adalah fleksibel, c) tujuan mempunyai sifat stabil, d) tujuan mencerminkan perimbangan sumber daya yang dimiliki, e) tujuan meliputi semua tindakan yang diperlukan.

Langkah kedua: Mendefinisikan gabungan situasi secara baik. Kegiatan ini menggabungkan situasi tentang sumber daya manusia, sumber daya alam dan sumber daya organisasi lainnya. Dari definisi ini, akan dilakukan analisis untuk membuat perencanaan yang lebih baik di masa yang akan datang.

Langkah ketiga: mendefinisikan faktor yang pendukung dan faktor penghambat dalam mencapai tujuan. Faktor pendukung dan penghambat berasal dari lingkungan internal dan eksternal organisasi. Lingkungan eksternal yang selalu berubah, tidak dapat dikendalikan oleh organisasi, sehingga manajer hanya mampu menyesuaikan perubahan tersebut agar tetap menjadi faktor pendukung berlangsungnya organisasi. Lingkungan internal, mampu dikendalikan oleh manajer, sehingga manajer mesti berupaya menyesuaikan perubahan lingkungan kepada internal organisasi agar mampu menyesuaikan. Memantau perubahan lingkungan eksternal dan internal memungkinkan manajer membuat proyeksi atau prediksi di masa yang akan datang. Meskipun ada ketidakpastian, setidaknya akan mampu meminimalisir ketidakpastian tersebut.

Langkah keempat: merumuskan kegiatan yang harus dilaksanakan. Manajer mesti mampu melakukan tindakan ini, sehingga manajer juga mampu mengembangkan rencana ataupun mengambil tindakan agar tercapai tujuan. Pada langkah ini jika telah selesai, disusun alternatif yang mungkin, melakukan evaluasi atas alternatif-alternatif tersebut, dan memilih alternatif keputusan yang paling sesuai untuk mencapai tujuan.

Langkah-langkah pembuatan rencana menurut Nasfi, Ganika, Putro, dkk, (2022) ada empat tahap, yaitu (a) merumuskan misi dan tujuan, (b) meramalkan, (c) mempertimbangkan faktor pendukung dan penghambat tercapainya tujuan, dan (d) menyusun rencana kegiatan untuk mencapai tujuan. Langkah-langkah membuat perencanaan sangat detail, sehingga memudahkan manajer untuk mengikuti. Kemampuan manajer untuk

mengimplementasikan tiap langkah dalam pembuatan perencanaan, akan menentukan kualitas perencanaan.

G. SUBSISTEM PERENCANAAN

Begitu manajer benar-benar memahami dasar-dasar perencanaan, mereka dapat mengambil langkah-langkah untuk mengimplementasikan proses perencanaan di organisasi mereka. Implementasi adalah kunci untuk proses perencanaan yang sukses. Meskipun manajer mungkin ahli dalam fakta yang berhubungan dengan perencanaan dan proses perencanaan, jika mereka tidak dapat mengubah pemahaman ini menjadi tindakan yang tepat, mereka tidak akan dapat menghasilkan rencana organisasi yang berguna, (Certo dan Certo, 2009).

Salah satu cara untuk mendekati implementasi adalah dengan memandang aktivitas perencanaan sebagai subsistem organisasi. Subsistem adalah sistem yang dibuat sebagai bagian dari keseluruhan sistem manajemen. Subsistem membantu manajer mengatur keseluruhan sistem dan meningkatkan keberhasilannya. Tujuan subsistem ini adalah untuk meningkatkan efektivitas sistem manajemen secara keseluruhan dengan membantu manajer mengidentifikasi, memandu, dan mengarahkan perencanaan. Dari sini jelas, hanya sebagian dari sumber daya organisasi yang dapat digunakan sebagai masukan dalam subsistem perencanaan. Input ini dialokasikan ke subsistem perencanaan dan diubah menjadi output melalui langkah sistem perencanaan, (Certo dan Certo, 2009).

H. PONDASI PERENCANAAN: TUJUAN ORGANISASI

Bagian sebelumnya menyatakan bahwa manajer mulai merencanakan dengan menyatakan atau merumuskan tujuan organisasi. Hanya setelah mereka memiliki pandangan jelas tentang tujuan organisasi mereka dapat melakukan langkah selanjutnya dalam proses perencanaan. Tujuan organisasi berfungsi sebagai fondasi di mana semua upaya perencanaan selanjutnya dibangun, (Certo dan Certo, 2009). Beberapa hal penting terkait tujuan organisasi, komponen penting dari proses perencanaan adalah (1). Definisi tujuan organisasi, (2). Menentukan area di mana organisasi harus didirikan, (3) Menggambarkan bagaimana manajer

dengan tujuan organisasi, (4). Manajemen *by Objective* sebagai pendekatan manajemen berdasarkan pada tujuan organisasi.

Definisi tujuan organisasi adalah target ke arah mana sistem manajemen terbuka diarahkan, (Certo dan Certo, 2009). Input, proses dan output organisasi, semuanya ada untuk mencapai tujuan organisasi. Mengembangkan tujuan organisasi dengan benar mencerminkan tujuan organisasi, yaitu, mereka mengalir secara alami dari misi organisasi. Jika sebuah organisasi mencapai tujuannya, itu berarti mencapai tujuannya dan dengan demikian membenarkan alasan keberadaannya. Organisasi ada untuk berbagai tujuan dan dengan demikian memiliki berbagai jenis tujuan. Misalnya Rumah sakit, mungkin memiliki tujuan utama memberikan layanan medis berkualitas tinggi kepada masyarakat. oleh karena itu tujuannya ditujukan untuk memberikan layanan ini. Sebaliknya organisasi bisnis, tujuan utama biasanya untuk menghasilkan keuntungan, oleh karena itu berkonsentrasi untuk memastikan bahwa keuntungan dapat dibuat. Namun, beberapa perusahaan berasumsi bahwa jika mereka fokus pada tujuan organisasi seperti menghasilkan produk berkualitas dengan harga bersaing, keuntungan akan dapat diperoleh., (Certo dan Certo, 2009). Contoh perusahaan Lincoln Electric Company, meskipun perusahaan ini berorientasi pada profit, tapi manajemen telah menyatakan tujuan organisasinya adalah untuk membuat produk yang lebih baik dan lebih baik lagi, untuk dijual dengan harga yang lebih rendah dan lebih rendah Laba tidak menjadi tujuan melainkan produk sampingan. Ini adalah pernyataan cita-cita dan filosofi. Jika organisasi dapat melakukan hal ini, akan menghasilkan keuntungan besar yang harus dibagi dengan benar antara pengguna, pekerja, dan pemangku kepentingan. Hal ini menyangkut kemampuan dan karakter, (Certo dan Certo, 2009).

John F. Mee menyarankan tujuan organisasi bisnis terdiri dari tiga poin: (1). laba adalah kekuatan motivasi bagi manajer, (2). layanan kepada konsumen dengan penyediaan nilai ekonomi yang diinginkan (barang dan jasa) akan membenarkan keberadaan bisnis, (3). Manajer mempunyai tanggung jawab sosial sesuai dengan etika dan nilai moral masyarakat dimana bisnis berada, (Certo dan Certo, 2009).

Area untuk tujuan organisasi meliputi usaha untuk mengembangkan dan mencapai berbagai tujuan di semua bidang di mana aktivitas sangat penting untuk operasi dan keberhasilan sistem manajemen. Peter F. Drucker, salah satu penulis manajemen paling berpengaruh di zaman modern, percaya bahwa kelangsungan hidup sistem manajemen terancam ketika manajer hanya menekankan tujuan keuntungan. Hal ini dikarenakan penekanan tujuan tunggal ini (orientasi laba) mendorong manajer untuk mengambil tindakan yang akan menghasilkan uang hari ini dengan sedikit memperhatikan bagaimana keuntungan akan dibuat besok, (Certo dan Certo, 2009). Berikut adalah delapan bidang utama yang disarankan Drucker kepada para manajer untuk menetapkan tujuan sistem manajemen, yaitu: (1) kedudukan pasar, manajemen harus menetapkan tujuan yang menunjukkan di mana keberadaan organisasi dalam kaitannya dengan para pesaingnya, (2) inovasi, manajemen harus menetapkan tujuan yang menguraikan komitmennya terhadap pengembangan metode operasi baru, (3). Produktivitas, manajemen harus menetapkan tujuan yang menguraikan target tingkat produksi, (4). Sumber daya fisik dan keuangan, manajemen harus menetapkan tujuan mengenai penggunaan, perolehan, dan pemeliharaan modal dan sumber daya moneter, (5). profitabilitas, manajemen harus menetapkan tujuan yang menentukan laba yang ingin dihasilkan perusahaan, (6). kinerja dan pengembangan manajerial, manajemen harus menetapkan tujuan yang menentukan tingkat produktivitas dan pertumbuhan manajerial, (7). kinerja dan sikap pekerja, manajemen harus menetapkan tujuan yang menentukan tingkat produktivitas pekerja serta sikap yang diinginkan untuk dimiliki pekerja (8). tanggung jawab publik, manajemen harus menetapkan tujuan yang menunjukkan tanggung jawab perusahaan kepada konsumen dan masyarakat dan sejauh mana perusahaan berniat untuk memenuhi tanggung jawab tersebut, (Certo dan Certo, 2009). Menurut Drucker, lima area tujuan pertama berhubungan dengan karakteristik operasi organisasi yang nyata dan impersonal dan sebagian besar manajer tidak memperlakukan pengelompokan ini sebagai area utama. Merancang tiga bagian terakhir sebagai area kunci menimbulkan beberapa oposisi manajerial karena area ini lebih bersifat pribadi dan subyektif. Terlepas

dari potensi oposisi ini, sebuah organisasi harus memiliki tujuan di semua bidang untuk memaksimalkan kemungkinan keberhasilannya.

Bekerja dengan tujuan organisasi, artinya tujuan yang tepat merupakan dasar bagi keberhasilan setiap organisasi. Theodore Levitt mencatat bahwa industri terkemuka pernah menghadapi bencana keuangan seperti bencana yang dihadapi perkeretaapian di beberapa negara bertahun-tahun sebelumnya karena tujuan tidak sesuai dengan organisasi mereka. Manajer harus menggunakan pendekatan pengembangan, penggunaan, dan modifikasi tujuan organisasi dengan sangat serius, (Certo and Certo, 2009). Pada umumnya terdapat secara umum, sebuah organisasi harus menetapkan tiga jenis tujuan, yaitu: (1) tujuan jangka pendek, yaitu target yang ingin dicapai dalam satu tahun atau kurang (2) tujuan jangka menengah, yaitu target yang ingin dicapai dalam satu sampai lima tahun, (3) tujuan jangka panjang, yaitu target yang ingin dicapai dalam lima sampai tujuh tahun, (Certo and Certo 2009). Penentuan tujuan organisasi yang tepat diperlukan untuk pengembangan pedoman manajemen, dan dikenal sebagai “prinsip tujuan”, (Certo and Certo, 2009). “Prinsip tujuan” menyatakan bahwa sebelum manajer memulai tindakan apa pun, mereka harus menentukan, memahami, dan menetapkan tujuan organisasi dengan jelas.

Mengembangkan hierarki tujuan, dimaksudkan bahwa dalam praktiknya, tujuan organisasi harus dipecah menjadi sub tujuan sehingga individu di berbagai tingkat dan bagian organisasi mengetahui apa yang harus mereka lakukan untuk membantu mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Tujuan organisasi tercapai hanya setelah sub tujuan tercapai,

(Certo and Certo, 2009). Keseluruhan tujuan organisasi dan sub tujuan yang ditugaskan ke berbagai orang atau unit organisasi disebut sebagai hirarki tujuan, (Certo and Certo, 2009).

Sub optimasi adalah suatu kondisi di mana sub tujuan bertentangan atau tidak secara langsung ditunjukkan untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Sub optimalisasi dimungkinkan dalam perusahaan yang hierarki tujuannya terdapat tujuan “satu kelas” dengan sub tujuan lainnya. Misalnya sub tujuan bagian keuangan dan akuntansi “sekelas” dengan sub tujuan bagian supervisor. Konflik akan terjadi jika bagian

supervisor membutuhkan peralatan baru untuk mempertahankan produksi dan departemen keuangan dan akuntansi tidak dapat menyetujui pinjaman tanpa pinjaman perusahaan melebihi 50 persen dari aset perusahaan. Dalam situasi seperti ini, di mana sub tujuan yang ditetapkan ditujukan ke arah yang berbeda, seorang manajer harus memilih sub tujuan mana yang akan berkontribusi lebih baik untuk mencapai tujuan keseluruhan dan karenanya harus didahulukan. Mengendalikan sub optimasi dalam organisasi adalah bagian dari pekerjaan seorang manajer. Manajer dapat meminimalkan sub optimasi dengan mengembangkan pemahaman melalui bagaimana berbagai bagian organisasi berhubungan satu sama lain dan dengan memastikan bahwa sub ojektif mencerminkan hubungan ini dengan benar, (Certo and Certo, 2009).

Pedoman untuk menetapkan tujuan yang bermutu, diperlukan oleh manajer agar mampu meningkatkan kualitas tujuan organisasi mereka. Tujuan organisasi yang berkualitas, diibaratkan seperti aneka ragam komoditas yang dihasilkan oleh manusia, yang beragam dan sangat cepat berubah, (Certo and Certo, 2009). Beberapa pedoman untuk meningkatkan kualitas tujuan organisasi adalah (1) memberikan kepada orang yang bertanggung jawab untuk mencapai tujuan, dan memiliki suara dalam menetapkannya, (2) menetapkan tujuan, se spesifik mungkin, (3) menghubungkan tujuan dengan tindakan spesifik kapan pun, (4) menentukan hasil yang diharapkan, (5) tetapkan tujuan yang cukup tinggi sehingga karyawan harus mogok untuk mencapainya, tetapi tidak terlalu tinggi sehingga karyawan menyerah untuk berusaha mencapainya, (6) menentukan kapan tujuan diharapkan akan tercapai, (7) menetapkan tujuan hanya dalam kaitannya dengan tujuan organisasi lainnya, (8) menyatakan tujuan secara jelas dan sederhana. (Certo and Certo, 2009).

Tujuan organisasi sangat penting untuk efektifitas organisasi. Tujuan memiliki sejumlah maksud. Organisasi dapat memiliki berbagai jenis tujuan yang berbeda, dan semua tujuan tersebut perlu dikelola dengan tepat (Griffin, 2004). Tujuan memiliki empat maksud utama, yaitu (1) tujuan memberikan petunjuk dan kesatuan arah untuk orang-orang dalam organisasi, (2) praktek penetapan tujuan sangat mempengaruhi aspek lain dari perencanaan. Penetapan tujuan yang efektif menghasilkan perencanaan yang baik, dan perencanaan yang baik membantu penetapan

tujuan di masa yang akan datang, (3) tujuan dapat menjadi sumber motivasi bagi karyawan organisasi, (4) tujuan berperan dalam memberikan mekanisme yang efektif untuk evaluasi dan pengendalian, (Griffin, 2004).

I. HAMBATAN DALAM PENETAPAN TUJUAN DAN PRENCANAAN

Setiap keadaan akan memberikan peluang dan ancaman serta hambatan. Demikian juga dengan penetapan tujuan. Manajemen perlu memahami hambatan termasuk hambatan dalam penetapan tujuan, karena penetapan tujuan menjadi langkah awal dalam perencanaan. Hambatan utama yang sering dihadapi oleh manajer adalah (1) tujuan yang tidak sesuai, (2) sistem penghargaan yang tidak tepat, (3) lingkungan yang dinamis dan kompleks, (4) keengganan terhadap tujuan yang dicapai, (5) penolakan terhadap perubahan, (6) keterbatasan. Hambatan tersebut dapat diatasi dengan cara: (1) pemahaman maksud dari tujuan dan perencanaan. (2) komunikasi dan partisipasi, (3) konsistensi, revisi dan pembaharuan, (4) sistem penghargaan yang efektif, (Griffin, 2004).

J. RANGKUMAN MATERI

Perencanaan adalah proses bagaimana organisasi mencapai tujuannya, dengan tindakan yang disepakati, melalui proses menganalisis, mengevaluasi, dan memilih peluang yang diramalkan. Perencanaan merupakan salah satu dari fungsi manajemen dan merupakan fungsi yang pertama diantara fungsi lainnya, yaitu *Planning* (perencanaan), *Organizing*/Pengorganisasian, *Influencing* (*motivating, leading, directing, actuating*), *Controlling*/pengendalian. Perencanaan juga menggambarkan cara-cara yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan yang mengandung unsur yang dapat menjawab enam pertanyaan: *what, why, where, when, who* dan *how*.

Tujuan perencanaan mencakup tujuan protektif, tujuan afirmatif, tujuan yang terkoordinasi dan tujuan mendasar. Tujuan mendasar perencanaan adalah untuk memfasilitasi pencapaian usaha dan tujuan. Segala bentuk tujuan diturunkan dari tujuan mendasar ini

Perencanaan berpotensi membawa kerugian, meskipun keuntungan lebih besar akan didapatkan organisasi. Kerugian perencanaan terjadi jika penggunaan fungsi perencanaan yang tidak tepat. Perencanaan menjadi

fungsi yang utama. Pengembangan rencana, akan menentukan bagaimana menyusun organisasi, menempatkan orang-orang (sumber daya manusia), dan membangun kontrol organisasi. Langkah perencanaan ada beberapa tahap. Manajer perlu mengikuti langkah ini agar dapat membuat perencanaan yang benar dan kuat.

Manajer perlu memahami hambatan yang di hadapi dalam penetapan tujuan.

TUGAS DAN EVALUASI

Terdiri dari 5 (Lima) buah pertanyaan yang bersifat tekstual ataupun kontekstual analisis

1. Mengapa perencanaan penting, jelaskan dengan perspektif filosofi perencanaan! Mengapa terjadi mismanagement?
2. Jelaskan tujuan perencanaan. Berikan contoh tujuan protektif dan tujuan afirmatif!
3. Jelaskan advantages dan disadvantages dari perencanaan! Mengapa perencanaan dapat menimbulkan kerugian?
4. Jelaskan keutamaan perencanaan? Jelaskan tahapan dalam perencanaan!
5. Jelaskan bahwa pondasi perencanaan adalah tujuan organisasi?!

DAFTAR PUSTAKA

- Certo, Samuel C., and Certo, S. Trevis (2009). *Modern Management Concepts and Skills*, Eleventh Edition, Pearson Educational Edition, London
- Griffin, Ricky W. (2004). *Manajemen*, Jilid 1, Erlangga, Jakarta.
- Gitosudarmo, Indriyo dan Mulyono, Agus. (1983). *Prinsip Dasar Manajemen*, Edisi 3, BPFE, Jogjakarta.
- Nasfi, Ganika, Gerry, Putro, Surya Eko, dkk, (2022). *Dasar Manajemen dan Bisnis: Sebuah Tinjauan Teori dan Praktis*. Penerbit Widina, Bandung

PROFIL PENULIS

Zandra Dwanita Widodo, S.Pd., S.E., M.M



Penulis adalah dosen tetap di Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tunas Pembangunan Surakarta. Penulis mengajar di mata kuliah pengantar manajemen, kewirausahaan, aspek hukum dalam bisnis, manajemen perubahan perilaku organisasi, perekonomian Indonesia. Tidak hanya mengajar, penulis menjabat struktural sebagai Kepala Sub Unit PMB UTP 2022-2026. Penulis Alumni S2 MM Universitas Sebelas Maret, S1 Manajemen Universitas Tunas Pembangunan Surakarta, S1 Pendidikan Jasmani Kesehatan dan Rekreasi Universitas Sebelas Maret ini selain akademisi juga merupakan praktisi sekaligus pelaku usaha industri kreatif *brand manufacture* konveksi Zee.Screenprinting. Ketertarikan dan tridharma penulis berfokus pada Sumber Daya Manusia, Manajemen Olahraga, UMKM, Kewirausahaan, Ekonomi Kreatif. Saat ini penulis menulis buku, dan aktif meneliti di bidangnya.

Rejeki Bangun, S.E., M.M



Penulis dilahirkan di Narigunung II, 18 Agustus 1979. Pendidikan Dasar, Menengah dan Pendidikan Atas di tempuh di daerah kelahiran di Tanah Karo Sumatera Utara. Gelar sarjana ekonomi (S.E) di peroleh di Universitas Riau Kepulauan (UNRIKA) Batam pada tahun 2011 dengan IPK 3.76 dengan predikat kelulusan *Cum Laude* dan menjadi Lulusan terbaik di Prodi Manajemen. Tahun 2019 menyelesaikan pendidikan Magister Management (M.M) di Universitas Riau Kepulauan (UNRIKA) Batam dan menjadi lulusan terbaik tingkat universitas dengan IPK 3.93. Penulis merupakan seorang praktisi di perusahaan asing di Batam, sekaligus menjadi akademisi, saat ini mengemban amanah sebagai dosen tetap di Institut Teknologi dan Bisnis Indobaru Nasional, program studi *Digital Business* dan mulai mengajar tahun 2022. Penulis juga merupakan Anggota aktif Ikatan Sarjana Ekonomi Indonesia (ISEI) Batam. Penulis hobby bermain badminton serta menulis Buku ber ISBN dan saat ini sedang menyelesaikan proyek Buku ke sembilan.

Sonny Santosa, S. E., M.M., CHRP



Penulis telah menempuh pendidikan Strata Satu (S1) di STIE Buddhi Jurusan Akuntansi lulus pada tahun 2006 dan menempuh pendidikan Magister (S2) di Universitas Muhammadiyah Tangerang Jurusan Magister Manajemen lulus pada tahun 2015, dan mengikuti pelatihan sertifikasi Manajemen SDM – CHRP pada Unika Atma Jaya Pada Tahun 2021. Sejak tahun 2004 hingga saat ini penulis bekerja sebagai Dosen Tetap Yayasan di Universitas Buddhi Dharma Tangerang Banten, program studi Manajemen, Fakultas Bisnis. Penulis aktif dalam kegiatan menulis dan sempat memenangkan beberapa kompetisi di bidang penulisan seperti: Juara I (Lomba menulis karangan dalam rangka peringatan Hari Pahlawan 2016, yang diadakan oleh PC Hikmahbudhi Jakarta), Juara Harapan (Lomba menulis artikel dalam rangka memperingati 145 tahun Renovasi Kelenteng Hok Tek Bio di Salatiga, yang diadakan oleh Redaksi Genta Tridharma Hok Tek Bio, Salatiga), selain itu penulis bersama istri (Rini Novianti) aktif dalam mengembangkan sebuah Sekolah Bodhisatta (TK-SD-SMP) di Kampung Melayu Kabupaten Tangerang Sebagai Wakil Yayasan, saat ini aktivitas yang cukup menarik perhatian penulis sehingga menunda aktivitas lainnya adalah mengembangkan Yayasan Pusdiklat Saung Kebun Kebajikan Sukabumi, Desa Bojongjengkol, Jampang Tengah Kab. Sukabumi yang diharapkan membawa manfaat seluas-luasnya bagi pembangunan kesejahteraan masyarakat setempat terutama di bidang pendidikan (sekolah), sosial (panti) dan perkebunan, namun demikian penulis juga aktif membuat artikel di Majalah Dhammacakka dan sempat menjadi topik utama didalam majalah tersebut, Tulisan terbaru yang sempat di publis dalam buku bunga rampai berjudul:

1. Nasionalisme Religius: Sebagai Upaya Parsial Menuju Banten Maju “Sumber Daya Manusia Menjadi Bagian Dalam Indonesia Emas 2045”
2. Dimanakah Jembatan Tersebut.? (Dinamika Profesi Penulis Diantara Komunikasi Dan Tantangan)
3. Argumentasi: Prinsip Humanisasi Dalam Pendidikan Tersisa 25%
4. *Dream It, Wish It, Do It: Metamorfosis Sistem Pemelajaran*

5. Pembelajaran *E-Learning* di Masa Pandemi COVID-19
6. Inovasi Pembelajaran: Pengetahuan & Kemampuan Adalah Aset Abadi Anda (2 Sisi Koin Kehidupan “Belajar & Melakukan” Dari Bingkai Buddhisme)
7. Manajemen Koperasi & UMKM
8. Manajemen Talenta
9. Pelatihan & Pengembangan SDM
10. Pilih Batu Permata Atau Permata Kehidupan (Refleksi Menyongsong 22 Tahun Provinsi Banten Saat Merenung Di Kelenteng Boen Tek Bio “*The Living Monument*”)

Dan telah menghasilkan karya pribadi (buku) untuk hadiah usia perkawinan yang ke-5 tahun untuk istri tercinta, Rini Novianti dengan judul:

1. Cinta + Kebersamaan = Kebahagiaan (Sebuah nutrisi hati tentang cinta & kasih sayang yang mengikat kehangatan keluarga)

Vandi Dwi Putra



Penulis saat ini sedang menempuh pendidikan Strata Satu (S1) pada Universitas Buddhi Dharma pada Fakultas Bisnis Jurusan Manajemen dengan NIM. 20210510001. Kenal dengan sosok dosen (Sonny Santosa, S.E., M.M., CHRP) yang *humble* di matakuliah Riset Pemasaran, sejak itulah penulis merasa tertarik dengan dunia “tinta dan kertas” baik yang berkaitan dengan akademik maupun non-akademik. Perjalanan panjang untuk menjadi pribadi yang jauh lebih baik masih dijalani penulis hingga saat ini dengan mengikuti berbagai aktivitas kepemudaan, hal ini bermula sejak penulis menginjak Sekolah Dasar kelas 4 pada tahun 2012, dimana penulis sudah aktif menjadi seorang pengurus organisasi sosial keagamaan yaitu Organisasi Vihara. Penulis bergabung pada sebuah organisasi sosial yaitu Pemuda Theravada Indonesia atau yang dikenal dengan PATRIA pada Dewan Perwakilan Cabang Kota Tangerang. Dan pada tahun 2021, penulis mendapatkan kepercayaan untuk menjadi seorang ketua pelaksana pada kegiatan *talkshow* dengan salah satu motivator terkenal di Indonesia yaitu Bapak

Andrie Wongso sebagai narasumber utama dengan kehadiran peserta yang tercatat mencapai kurang lebih 1.000 orang untuk menyaksikan acara tersebut. Dan saat ini pada usia 21 tahun, penulis sudah berhasil mendapatkan sertifikasi dan gelar Professional Communicator oleh Komunikator No. 1 Asia. Di tahun 2023 ini, berbekal pengalaman sebagai bagian dari Tim Sales Executive Pada PT. Samudra Teknik Sejahtera membuat penulis mendapatkan “gambaran lebih” terkait lingkungan organisasi, dengan dukungan dari berbagai pihak dan referensi yang didapat selama penulis mengikuti proses perkuliahan telah menumbuhkan keyakinan bahwa apa yang ditulis dalam tema ini akan sangat cocok dengan “*landmark environment*” dalam bingkai pengantar manajemen.

Tulisan pertama kali yang sempat di publis berjudul:

1. Analisis Faktor Penerapan *E-Commerce* Sebagai Rintisan Minat Berwirausaha: Studi Kasus Pada Mahasiswa Riset Pemasaran Universitas Buddhi Dharma, Dipresentasikan dan di publis pada Prosiding Universitas Bina Bangsa Tahun 2022

Helin Garlinia Yudawisastra., S.E., M.Si



Penulis merupakan dosen FEB Universitas Muhammadiyah Bandung. Penulis menyelesaikan program S1 dan S2 di Jurusan Ekonomi dan Studi Pembangunan Universitas Padjadjaran. Saat ini penulis adalah kandidat Doktor bidang *sustainability* pada Program Doktor Ilmu Manajemen Universitas Padjadjaran.

Andi Dewi Angreyani, S.E., M.M



Penulis lahir di Ujung Pandang, 13 Mei 1982. Meraih gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Andi Djemma Palopo dan meraih gelar Magister Manajemen pada Program Magister di Universitas Hasanuddin Makassar. Sejak 2019 menjadi dosen di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Andi Djemma hingga sekarang.

Budi Rustandi Kartawinata, S.E., M.M



Penulis dilahirkan di Rangkasbitung pada tanggal 3 Juni 1980. Masa kecilnya dihabiskan di 3 kota berbeda yaitu Cirebon, Serang, dan Bandung dengan mengikuti tempat tugas ayahanda sebagai pegawai negeri sipil. Penulis menempuh masa Sekolah Dasar di SD Negeri 2 Kota Serang, kemudian menjalani sekolah menengah pertama di SMPN 16 Kota Bandung, lalu menempuh sekolah menengah atas di SMAN 20 Bandung. Pendidikan Tinggi S1 penulis di tempun di Universitas Komputer Indonesia di Kota Bandung pada Fakultas Ekonomi. Pendidikan S2 dilanjutkan di Program Pasca Sarjana Universitas Padjadjaran Bandung Program Magister Manajemen dengan konsentrasi Manajemen Keuangan. Dan sekarang penulis sedang menempuh pendidikan S3 di Program Doktor Ilmu Manajemen Pasca Sarjana Universitas Pasundan Bandung. Sekarang menulis mengabdikan sebagai dosen tetap di Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom.

Dr. Hj. Listiana Sri Mulatsih, S.E., M.M



Penulis adalah Dosen PNS DPK di LLDIKTI X tahun 1994. Lahir di Solo, Jawa Tengah, Pembina dan Pengampu Mata Kuliah Pengantar Manajemen, Perilaku Organisasi, Manajemen Sistem Informasi, Manajemen Keuangan, Metodologi Penelitian Bisnis, Metode Riset Bisnis (S2) dan Filsafat Ilmu Manajemen (S2). Menyelesaikan Pendidikan Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret Solo, 1992, Program Pascasarjana pada program Magister Manajemen, Universitas Brawijaya, Malang, 2001, dan Program Doktor Ilmu Manajemen, Universitas Padjadjaran, Bandung (2014). Riwayat Jabatan Struktural yang pernah diamanahkan adalah Ketua Program Studi Manajemen (2005-2007), Ketua Program Studi Magister Sains Manajemen (2014-2017) dan (2019-2020), Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta (2017-2021). Pengalaman sebagai narasumber bimbingan teknis, Dewan Riset Daerah, Staf Ahli Kelitbangan Propinsi Sumatera Barat, Institut Pemeriksa Keuangan Negara

Wilayah Sumatera Barat, Penulis dan Reviewer Jurnal. Menulis bookchapter Dasar Manajemen dan Bisnis: Sebuah Tinjauan Teori dan Praktek (2022), Manajemen Keuangan Perusahaan (2022), dan Filsafat Bisnis (2023)

Dr. Sumaryati, M.Pd.I



Penulis lahir di Surakarta pada tanggal 29 November 1977. Anak kedua dari enam bersaudara ini merupakan anak dari Bapak Suyatno dan Ibu Sukanti. Berlatar belakang dari ekonomi keluarga yang tidak mampu, ia mempunyai tekad yang kuat agar bisa bersekolah dengan mencari beasiswa pendidikan, hal tersebut membuat ia mampu menyelesaikan studi dengan baik. Menempuh pendidikan dasar di SDN Cemani II Grogol Sukoharjo lulus tahun 1991, dilanjutkan di Pondok Pesantren Islam Al Mukmin Surakarta lulus tahun 1997. Kemudian ia melanjutkan pendidikan di S1 Pendidikan Agama Islam (PAI) STAI Darussalam Lampung lulus tahun 2011, S2 Pendidikan Agama Islam (PAI) STAIN Jurai Siwo Metro lulus tahun 2014, serta S3 Manajemen Pendidikan Islam MPI lulus tahun 2020. Istri dari Muhammad Salim. ini aktif menjadi dosen di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Darussalam Lampung 2013-2021, STEI Darul Qur'an Minak Selehah 2020-2022. Saat ia aktif sebagai dosen tetap di Sekolah Pascasarjana IAI Al-Azhaar Lubuklinggau Sumatera Selatan. Karya yang pernah dihasilkan berupa buku dan artikel yang diterbitkan pada jurnal Nasional terakreditasi. Penulis dapat dihubungi via *email: sumaryatiatik40@gmail.com Sumaryati_salim35@yahoo.com*

M. Ikrar Budijaya, S.Sos., M.Si



Penulis lahir di Jakarta tanggal 28 Oktober 1965. Berasal dari keluarga besar dengan jumlah saudara/saudari 8 dan saya putra yang ke 5. Ke atas (kakak) dan ke bawah 4 (adik). Meraih gelar Sarjana (S1) dan Magister (S2) di Universitas Nurtanio Bandung. Pengalaman mengajar saya sejak tahun 2008 pada perguruan tinggi swasta di Bandung dan Tasikmalaya sebagai dosen tidak tetap

sampai tahun 2021 karena saya sebagai ASN di kota Bandung dan sejak 2022 sampai sekarang menjadi dosen tetap di Sekolah Tinggi STIA YPPT PRIATIM Tasikmalaya.

Novia Ruth Silaen, S.E., M.M



Penulis dilahirkan di Medan, 9 November 1969. Sejak tahun 2008 sampai sekarang menjadi dosen tetap di Universitas Darma Agung Medan. Sebagai akademisi, aktif melakukan kegiatan Tri Darma, yaitu Kegiatan Pengajaran yang mengampu beberapa mata kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Darma Agung. Pernah ditugaskan sebagai Ketua Program Studi D3 Administrasi Bisnis di Universitas Darma Agung pada tahun 2011 dan menduduki jabatan Dekan Fakultas Ekonomi di Universitas Darma Agung selama 1 periode pada tahun 2014 – 2018. Saat ini ditugaskan sebagai Wakil Rektor II di Institut Sains & Technology TD Pardede Medan. Kegiatan Penelitian yang pernah dilakukan adalah *The Strategies To Achieve Darma Agung University Performance* pada tahun 2017 dalam *Unimed International Conference Economics and Business* di Medan dan *The Effect Of Work Motivation And Climate On Job Satisfaction And Employee Performance At The Danau Toba International Medan*. Kedua penelitian tersebut sudah dipublikasikan di jurnal dan sudah didaftarkan di HKI tahun 2018. Pada November 2020 *Call for Book Chapter* Sosiologi Komunikasi. *The 3rd Call for Book Chapter on Jan 2021* Manajemen Perbankan. Pada Mei 2021 *The 4th Call for Book Chapter* Kinerja Karyawan. Seluruh buku sudah terdaftar di HKI pada tahun yang sama.

Rizki Alfadillah Nasution, S.P., M.M



Penulis merupakan Dosen Program Studi Sistem Informasi dan Kepala Lembaga Kerja Sama & Luanan STIKOM Tunas Bangsa Pematang Siantar. Alamat Kantor penulis di Jl. Jend. Sudirman Blok A. No. 1-3 Kota Pematang Siantar, 21127 Provinsi Sumatera Utara. Alamat penulis di Jl. Melanthon Siregar Gg. Cantik Manis No. 2 Kota Pematang Siantar. Penulis mengajar Mata

Kuliah: Manajemen dan Bisnis, Pengantar Manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Perbankan, Personality Development. Penulis juga telah melakukan beberapa riset diantaranya Manajemen Sumber Daya Manusia, Marketing, dan Manajemen Perbankan

Hj. Amalia Wahyuni, S.E., M.M



Penulis lahir pada 15 Juni 1978 di Banjarmasin, menempuh pendidikan dari Sekolah Dasar (SD) sampai Sekolah Menengah Atas (SMA) di Banjarmasin, setelah lulus pada jenjang SMA melanjutkan pendidikan pada Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi pada Universitas Lambung Mangkurat (ULM) Banjarmasin pada tahun 1996 dan lulus pada Tahun 2001 setelah lulus sarjana S1 penulis sudah mulai mengajar sebagai asisten dosen (Dosen Luar Biasa) di Fakultas Ekonomi ULM sempat beberapa tahun kemudian diterima di Pemerintahan Provinsi Kalsel dan ditempatkan pada Dinas Pendapatan (DISPENDA) sambil melanjutkan pendidikan S2 di Universitas Lambung Mangkurat (ULM) Banjarmasin dengan mengambil program studi Magister Manajemen dan berhasil lulus di tahun 2008. Kemudian tahun 2018 Penulis overhang ke Kementerian Dikti Pusat dan ditempatkan di Kopertis Wilaya IX untuk diperbantukan sebagai dosen di Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari (UNISKA MAB) Banjarmasin hingga sekarang dan di tugaskan di Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen. Buku yang saya tulis ini adalah buku keempat saya dan InsyaAllah akan terus belajar menulis buku dengan harapan dapat memberikan kontribusi positif bagi dunia ilmu pengetahuan yang hasilnya dapat dimanfaatkan bagi masyarakat, bangsa dan negara tercinta ini. Email Penulis: amaliawahyuni150678@gmail.com.

Dra. Gracia Rachmi Adiarsi, M.M



Penulis merupakan dosen Institut Komunikasi & Bisnis LSPR mengajar *Human Communication & Interpersonal Skills, Psychology & Organizational Behavior, The Principles of Management Communication*. Aktif sebagai pembicara di beberapa acara nasional maupun internasional antara lain; “*ODL Challenges & Prospects*” dalam “*International Conference on Digital Divide among ODL Learners- Prospects & Perspectives*” (29 Juni 2022) diselenggarakan oleh Directorate of Distance Education, SRM Institute of Science and Technology, Chengalpet, India. “*Perilaku Komunikasi di Era Digital*” dalam “*Digital Career Expo*” diselenggarakan Yayasan Plan International Indonesia & Kementerian Ketenagakerjaan RI. Jakarta (Juni 2021). “*Effectiveness of Advertisement and PR from Indonesian Perspective*” dalam International Workshop di SRM School of Management, Chennai, India (September, 2018). “*Communication of Supporting Group on Media Literacy in Indonesia by ICT Watch*” dalam the 9th International Indonesia Forum Conference: “*In Search of Key Drivers of Indonesia Empowerment*”. Jakarta (Agustus 2016).

Dra. Dahlia Pinem, M.M



Penulis merupakan Dosen Tetap pada Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN Veteran Jakarta. Penulis mengajar dan mengampu mata kuliah Studi Kelayakan Bisnis, Penganggaran, Manajemen, Etika Bisnis dan Pengantar Ilmu Ekonomi. Penulis juga melakukan beberapa penelitian dan pengabdian kepada masyarakat bersama dosen lain yang menghasilkan tulisan karya ilmiah antara lain adalah (1) *Analysis of Global Stock Exchange Index, Foreign Exchange Rate, Interest Rate and Inflation Rate Influences CSPI in Indonesia Stock Exchange*, (2) *The Study on the Marketing Mix Development Strategy Analysis of Creative Industry SME-Based in Depok West Java*, (3) *Analysis Of Factors Affecting the Value Of Manufacturing Industry Companies in the Indonesian, Stock Exchange (IDX)*, (4) Analisis Literasi Keuangan, Inklusi Keuangan dan Pendapatan

terhadap Perilaku Pelaku UMKM di Depok Jawa Barat, (5) *Determinant of Dividend Policy on Manufacturing Companies Listed on BEI*, (6) Analisis Keputusan Investasi Pelaku UMKM di Kota Depok, Jawa Barat, (7) Potensi Pengelolaan Keuangan Dalam Meningkatkan Pendapatan di UMKM Serang, dan Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat (8) Literasi Promotional Mix pada UKM-UKM di kota Depok, Jawa Barat (*Literacy promotional mix for SMEs in Depok, West Java*). Penulis telah bekerja di UPN Veteran Jakarta sejak tahun 1990 s.d sekarang. Penulis dapat di hubungi melalui e-mail pinemdahlia@gmail.com, Telp: 081210189000

Eny Latifah, S.E.Sy., M.Ak



Penulis merupakan dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Tarbiyatut Tholabah (IAI TABAH) Lamongan. Lahir di desa Paciran, pesisir utara kabupaten Lamongan, Jawa Timur. Menyelesaikan pendidikan dasar dan menengah di Madrasah Ibtidaiyah (MI) hingga Madrasah Aliyah (MA) di Mazroatul Ulum Paciran Lamongan, S1 (Ekonomi Syariah) di INSUD (2008-2012), S2 di Magister Akuntansi UPN "Veteran" Jawa Timur Surabaya. Penulis telah banyak menulis buku-buku seperti: Sistem Informasi Akuntansi, Praktikum Akuntansi Syariah, Ekonomi Mikro Islam, Pengantar Bisnis Islam, Metodologi Penelitian Ekonomi Syariah, Manajemen Pendidikan Islam, Mengenal Ekonomi Islam Lebih Dekat, Dasar-dasar Akuntansi Syariah. Aktif menulis artikel- artikel yang telah dimuat di jurnal-jurnal Nasional dan Nasional seperti: "Baitul Maal wat Tamwil sebagai Microfinance alternatif Ummat, *Baitul Maal Wat Tamwil Microfinance Alternative Companion Entrepreneurship, Implementation Of Sharia Principle On Human Resource Management At Microfinance*, Kajian Kesesuaian Perlakuan Akuntansi Mudharabah dengan Psak No.105 Pada Koperasi Syariah Lamongan, Mahasantri Sebagai Pelaku Perekonomian Di Era Industri 4.0, Peran Akuntan Syariah Di Era Disruption, dan Kontribusi Koperasi Syariah Dalam Mempercepat Pengembangan Desa Mandiri Di Bidang UMKM Dan Perekonomian Desa Di Paciran Lamongan. Implementasi Wakaf Uang Pada *Islamic Microfinance Institution Di Era Society 5.0. Shari'ah Enterprise Theory* (Amanah) Pada Pendekatan

Behavioral Accounting Dalam Menilai Shari'ah *Microfinance* (Studi Kasus Pada Koperasi Syariah Lamongan). Strategi Sharia' Marketing Pick Up Service Koperasi Syariah TKI Artha Mulya Lamongan. Eksistensi Peranan Hadiah Pada Islamic Microfinance Institutions. Email: eni.lathifah@gmail.com.

Ayu Rakhmi Tiara Hamdani, M.M.Par



Penulis lahir di Cimahi, 2 April 1973, berlatar belakang pendidikan Magister Manajemen Pariwisata, lulusan Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung, Diploma IV Manajemen Pariwisata dari kampus yang sama. Saat ini aktif mengajar di Institut Komunikasi dan Bisnis LSPR, program pendidikan pariwisata. Profesi lain penulis adalah sebagai Hospitality trainer, juga sebagai Asesor Pariwisata Dan Auditor CHSE (*Cleanliness, Health Safety and Environment*), berpengalaman selama kurang lebih 20 tahun sebagai praktisi managerial perhotelan dengan jabatan *Executive Assistant Manager, Human Resources Manager, Corporate Training Manager* di Hotel bintang 4 dan 5 Accor Group, Hilton dan manajemen hotel lainnya.

Andi, S.I.P., M.Si



Penulis adalah pengajar tetap di STIA YPPT Tasikmalaya yang mengampu mata kuliah Komunikasi Organisasi hampir selama 10 tahun. Sekarang ini, penulis juga sedang studi Doktorat di UNPAD dengan kajian Ilmu Administrasi Publik menginjak semester 5 tahun 2022.

Pengantar

MANAJEMEN

Manajemen adalah sebuah proses yang terdapat dalam sebuah perusahaan untuk mengelompokkan berbagai tugas agar sumber daya manusia dapat menyelesaikan pekerjaan secara efisien serta bisa mencapai tujuan perusahaan. Efektif dalam hal ini agar dapat mencapai tujuan secara efektif dan sesuai rencana, melakukan pekerjaan secara benar dan teratur. Sebuah lembaga pendidikan maupun perusahaan dalam menjaga kegiatan operasionalnya agar dapat berjalan dengan lancar maka tidak terlepas dari kontribusi pengaturan manajemen yang baik. Manajemen itu sendiri sangat penting digunakan pada perusahaan maupun lembaga pendidikan, dengan adanya manajemen yang baik diharapkan dapat menjadikan perusahaan mengalami perkembangan dari sektor SDM maupun sektor industri.

Oleh karena itu perlunya menerapkan manajemen agar tercipta suatu kondisi operasional yang lancar serta mendatangkan keuntungan bagi perusahaan. Dengan pengelolaan manajemen yang terstruktur maka bisa mempermudah para sumber daya manusia dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan, kemudian dapat membagi-bagi pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh para pekerja. Sumber daya manusia akan dapat menyelesaikan tugas pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan dikarenakan adanya peran manajemen dalam pembagian tugas secara individu maupun kelompok.

Dengan manajemen yang baik akan meningkatkan kinerja suatu perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan cara memberikan motivasi dan bimbingan kepada sumber daya manusia agar dapat memanfaatkan perkembangan teknologi guna mempermudah dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Perkembangan teknologi harus bisa dimanfaatkan semaksimal mungkin agar dalam mengerjakan sesuatu atau menjalankan sebuah bisnis dapat berjalan dengan lancar serta dapat mendatangkan keuntungan bagi perusahaan.