
PENGEMBANGAN ORGANISASI

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 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.

Fungsi dan sifat hak cipta Pasal 4

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

- a. Penggunaan kutipan singkat Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait untuk pelaporan peristiwa aktual yang ditujukan hanya untuk keperluan penyediaan informasi aktual;
- b. Penggandaan Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait hanya untuk kepentingan penelitian ilmu pengetahuan;
- c. Penggandaan Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait hanya untuk keperluan pengajaran, kecuali pertunjukan dan Fonogram yang telah dilakukan Pengumuman sebagai bahan ajar; dan
- d. 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).

Sahara, S.Pd., M.Pd.E
Mulyadi, S.E., MM
Nurmayunita, S.E., MM
Amirullah, S.Kom., MM

PENGEMBANGAN ORGANISASI



Pengembangan Organisasi

Edisi Pertama
Copyright©2022
WI.2022.0065

Cetakan Pertama: Mei, 2022
Ukuran: 15,5 cm x 23 cm; Halaman: viii + 82

Penulis:

Sahara, S.Pd., M.Pd.E

Mulyadi, S.E., MM

Nurmayunita, S.E., MM

Amirullah, S.Kom., MM

Editor : *Andi Hidayatul Fadlilah, S.E., M.Si., Ak., CTT*

Rudi Yanto Batara Silalahi, S.E., M.Si

Rona Tanjung, S.Kom., M.Si

Cover : *Tim Wawasan Ilmu*

Tata letak: Nisfi Miftakhul Jannah

Penerbit

Wawasan Ilmu

Anggota IKAPI

Leler RT 002 RW 006 Desa Kaliwedi Kec. Kebasen Kab. Banyumas

Jawa Tengah 53172

Email : naskah.wawasanilmu@gmail.com

Web : www.wawasanilmu.co.id

ISBN : 978-623-5984-77-3

All Right Reserved

Hak Cipta pada Penulis

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini dalam bentuk apapun, baik secara elektronis maupun mekanis, termasuk memfotokopi, merekam atau dengan sistem penyimpanan lainnya, tanpa izin tertulis dari penerbit.

PRAKATA

Segenap rasa syukur yang tak pernah henti penulis persembahkan kehadirat Allah Swt., atas segala kemudahan dan petunjuk dari-Nya yang tak henti-hentinya penulis terima, hingga saat ini penulis telah menyelesaikan sebuah buku yang dengan judul “Pengembangan Organisasi”. Penulis berterima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan memberi dukungan dalam proses penyelesaian buku ini. Kepada keluarga, rekan sejawat, dan seluruh tim wawasan ilmu yang telah melakukan proses penerbitan, penulis ucapkan terima kasih. Buku ini tentu masih banyak kekurangan, sehingga segala kritik dan saran yang bersifat membangun akan diterima dengan senang hati, Penulis menanti saran konstruktif untuk perbaikan dan peningkatan pada masa mendatang. Semoga buku ini dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan pendidikan di perguruan tinggi. Segala kritik dan saran, tentu akan diterima dengan tangan terbuka.

14 April 2022

Penulis

DAFTAR ISI

PRAKATA.....	v
DAFTAR ISI.....	vii

BAB 1

SEJARAH PERKEMBANGAN MANAJEMEN.....	1
A. Teori Manajemen Klasik	2
B. Teori manajemen ilmiah	3
C. Teori Organisasi Klasik	5

BAB 2

PERUBAHAN ORGANISASI	9
A. Jenis Perubahan.....	10
B. Tipe-Tipe dan Bentuk Perubahan Organisasi.....	11
C. Kekuatan dan Resistensi terhadap Perubahan Organisasi..	12

BAB 3

KONSEP PERUBAHAN SOSIAL, DIVUSI, INOVASI, DAN PERUBAHAN SOSIAL.....	17
A. Divisi Inovasi Dalam Konsep Perubahan Sosial	17
B. Faktor Konsep Perubahan Sosial	18

BAB 4

PERUBAHAN SOSIAL PADA ABAD KE 20, TEORI, SISTEM DAN MANAJEMEN PENGELOLAAN	21
A. Pentingnya Manajemen	21
B. Sistem-Sistem Manajemen.....	31

BAB 5	
KEPEMIMPINAN PERUBAHAN ORGANISASI.....	35
A. Kepemimpinan.....	36
B. Perubahan Organisasi	37
C. Kepemimpinan Perubahan.....	39
BAB 6	
GAYA KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI.....	41
A. Hakikat Kepemimpinan	41
B. Teori Kepemimpinan.....	42
C. Kepemimpinan yang Melayani	42
D. Karakter Kepemimpinan.....	42
E. Metode Kepemimpinan	43
F. Perilaku Kepemimpinan.....	44
G. Pengertian Kepemimpinan.....	51
H. Dampak Fungsi Kepemimpinan Terhadap Pegawai.....	52
I. Tipe-Tipe Kepemimpinan	52
J. Tingkat-tingkat Kepemimpinan.....	55
K. Teori-Teori Kepemimpinan	55
L. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Organisasi.....	57
BAB 7	
PERKEMBANGAN TEORI DAN KONSEP ORGANISASI	59
A. Konsep Organisasi.....	59
B. Bentuk-Bentuk Organisasi.....	60
C. Pentingnya Manusia dalam Organisasi.....	65
D. Konsep Dasar Organisasi	67
E. Teori-Teori Organisasi.....	69
F. Unsur-Unsur Organisasi.....	71
G. Fungsi Organisasi	71
DAFTAR PUSTAKA.....	77
BIODATA PENULIS.....	81

BAB 1

SEJARAH PERKEMBANGAN MANAJEMEN

Manajemen sebenarnya sudah ada sejak berabad-abad yang lalu, artinya sejak adanya pembagian kerja dan adanya tujuan kerja sama di antara sekelompok orang yang tergantung dalam suatu ikatan formal, kerja sama, pembagian tugas, tanggung jawab dan adanya tujuan yang sama ini sudah ada sejak pembentukan rumah tangga (suami-istri-anak). Tugasnya manajemen sudah ada sejak ada pemimpin atau pengatur dan ada bawahan yang diatur untuk mencapai suatu tujuan bersama, walaupun masalahnya masih sangat sederhana. Dengan demikian, dapat kita lihat dengan jelas bahwa dasar manajemen itu mempunyai unsur-unsur, yaitu adanya:

1. Kerja sama di antara sekelompok orang dalam ikatan formal.
2. Tujuan bersama dan kepastian yang sama akan dicapai.
3. Pembagian kerja, tugas dan tanggung jawab yang teratur.
4. Hubungan formal dan ikatan tata kerja yang baik.
5. Sekelompok orang dan pekerjaan yang akan dilakukan.
6. *Human organization.*

Pada ketika itu manajemen belum suatu ilmu pengetahuan yang berdiri sendiri. Perkara manajemen masih tergantung pada strategi, aturan, filsafat dan lain-lain.

Seperti bidang studi lainnya, perkembangan teori manajemen terjadi sangat pesat. Lantaran itu, supaya pembahasan dan pemahaman mengenai manajemen tentang sasaran, perlu diketahui terlebih dahulu proses perkembangan teori-teori dan prinsip-prinsip manajemen yang akan menaruh landasan bertenaga bagi pemahaman perkembangan selanjutnya.

Berikut ini akan dibicarakan 3 pemikiran yang ada, Yaitu aliran klasik yang akan dibagi sebagai 2 aliran yaitu manajemen ilmiah dan teori organisasi klasik aliran interaksi manusiawi tak jarang diklaim genre Neo klasik & genre manajemen modern.

Mekanisme dan teknologi berikut yang dikembangkan oleh Taylor untuk melaksanakan prinsip-prinsip dasar, pemeriksaan waktu dan pergerakan, pemantauan fungsi, kartu instruksi, yang dibeli dan bekerja, peralatan, dan standarisasi pekerjaan dengan spesifikasi, dan lain-lain. Keuntungan Pengembangan Teknis, Simulasi Otomasi, dan dengan demikian Solusi Masalah Manajemen.

Gilbres Frank dan Lilian dan 1868-1924 dan 1878-1972. Kontrak utama kedua dalam aliran manajemen ilmiah adalah pasangan menikah, Frank Bunker Gilbres dan Lilian Gilbres. Frank Gilbres, Gerakan Sumber Daya Manusia, saat ini, saya menciptakan berbagai teknologi manajemen yang terinspirasi oleh Taylor.

Lilian Gilbreth lebih tertarik pada pekerjaan, pemilihan seperti penempatan dan staf pelatihan aspek manusia, tetapi ia sangat tertarik dengan masalah yang efisien. Manajemen ilmiah mempunyai satu tujuan akhir yang yakin membuat para pegawai mencapai seluruh potensinya sebagai makhluk hidup.

Henry L. Grantt (1861-1919) seperti Taylor, Henry L. Grantt mengemukakan gagasan-gagasan yaitu kerja sama saling menguntungkan antara tenaga kerja dan manajemen, seleksi ilmiah tenaga kerja, sistem intensif atau bonus untuk merangsang produktivitas dan penggunaan instruksi-instruksi kerja yang terperinci

Kontribusi yang terbesar adalah penggunaan metode grafik, yang dikenal dengan "bagan grantt" (*grant chart*), untuk perencanaan koordinasi dan pengawasan produksi teknik-teknik *scheduling* modern dikembangkan atas dasar metode *scheduling* produksi dari grantt.

Harrington Emerson (1853-1931) pemborosan dan ketidakefisienan adalah masalah-masalah yang dilihat Emerson sebagai penyakit sistem industri. Oleh sebab itu Emerson mengemukakan dua belas prinsip-prinsip efisien, yaitu :

1. Tujuan-tujuan dirumuskan sebagai jelas.
2. Kegiatan yang dilakukan masuk akal.
3. Adanya staf yang cakap.
4. Disiplin.
5. Balas jasa yang adil.
6. Laporan-laporan yang terpercaya, segera, akurat.
7. Pemberian perintah perencanaan dan pengurutan kerja.
8. Adanya standar-standar, *schedule-scedhule*, metode dan waktu setiap kegiatan.

9. Kondisi yang di standarisasi.
10. Operasi yang di standarisasi.
11. Instruksi-instruksi praktis tertulis yang standar.
12. Balas jasa efisien – rencana insentif.

C. Teori Organisasi Klasik

Henri Fayol (1841-1925) Pengusaha Prancis Henri Fayol menulis dalam bukunya yang terkenal, *Administration Industrielle et general* (Administrasi Industri dan Umum), teori manajemen sebagai pedoman manajemen organisasi yang kompleks. Saya memperkenalkan metode tersebut dalam teori manajemennya, Fayol menggambarkan manajemen dalam lima elemen: perencanaan, organisasi, koordinasi, komando, dan kontrol (P.O.C3). Pembagian kegiatan manajemen di antara fungsi-fungsi tersebut dikenal sebagai fungsi Fayol.

Fayol membagi operasi-operasi perusahaan menjadi enam kegiatan yang semuanya saling tergantung satu sama lain kegiatan-kegiatan tersebut adalah :

1. Teknik (produksi dan manufacturing produk).
2. Komersil (pembelian bahan baku dan penjualan produk).
3. Finansial (perolehan dan penggunaan modal).
4. Keamanan (perlindungan pegawai dan kekayaan).
5. Akuntansi (pelaporan pencatatan biaya, laba dan hutang pembuatan neraca dan pengumpulan data statistik).
6. Manajeria (meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pengarahan dan pengendalian).

Fayol juga mengemukakan empat belas prinsip manajemen yang secara ringkas adalah sebagai berikut

1. Asas pembagian kerja (*division of work*)

Pembagian kerja ini merupakan spesifikasi yang dipertimbangkan untuk mendapatkan efisien dalam menggunakan tenaga kerja untuk mendapatkan prinsip ini terhadap semua macam pekerjaan baik pekerjaan yang bersifat manajerial maupun yang bersifat teknis.

2. Asas wewenang dan tanggung jawab (*authority and responsibility*)

Fayol berpendapat bahwa kewenangan dan tanggung jawab selalu erat berhubungan tanggung jawab timbul dan akibat dari adanya kewenangan. Ia melihat kewenangan sebagai kombinasi

perputaran tenaga kerja yang tinggi tidak baik bagi pelaksanaan fungsi-fungsi organisasi.

g. Asas inisiatif (*initiative*)

Setiap pemimpin harus mendorong dan memberikan kesempatan kepada para bawahannya untuk berinisiatif, yaitu memberikan kebebasan agar ia secara aktif memikirkan dan menyelesaikan sendiri tugas-tugasnya.

h. Asas kesatuan (*spirit de corps*)

Kesatuan kelompok harus dikembangkan dan dibina melalui sistem komunikasi yang baik, sehingga terwujud kekompakan kerja [*team work*] dan timbul keinginan untuk mencapai hasil yang baik. Pimpinan perusahaan harus membina bawahannya sedemikian rupa, agar para pegawai merasa turut memiliki perusahaan.

James D. Mooney, Eksekutif General Motors, mengkategorikan prinsip-prinsip manajemen tertentu. Dia mendefinisikan organisasi sebagai sekelompok dua orang atau lebih yang berkumpul untuk tujuan tertentu. Menurut Mooney, merancang sebuah organisasi memerlukan memperhatikan empat aturan dasar yaitu :

1. Koordinasi, syarat-syarat adanya koordinasi meliputi wewenang, saling melayani, perumusan tujuan dan disiplin.
2. Prinsip skalar, proses skalar mempunyai prinsip, propek dan pengaruh sendiri yang tercermin dari kepemimpinan, delegasi dan definisi fungsional.
3. Prinsip fungsional, adanya fungsional bermacam-macam tugas yang berbeda.
4. Prinsip staf, kejelasan perbedaan antar staf dan lini.

Mary Paker Follett (1868-1933) Follett bertindak sebagai jembatan antara teori klasik dan hubungan manusiawi karena pemikiran mereka berdasarkan kerangka klasik tetapi memperkenalkan kan beberapa unsur baru tentang aspek-aspek hubungan manusiawi.

Follett merupakan pakar pengetahuan sosial pertama yang menerapkan psikologi dalam perusahaan, industri & pemerintah. Beliau menaruh sumbangan besar pada bentuk manajemen melalui pelaksanaan praktik ilmu-ilmu sosial pada administrasi perusahaan. Beliau menulis panjang lebar mengenai kreativitas, kolaborasi antara manajer & bawahan, koordinasi & pemecahan pertarungan, Follett percaya bahwa pertarungan bisa dibentuk konstruktif menggunakan penggunaan proses integrasi pada mana orang-orang yang

terlibat mencari jalan pemecahan beserta perbedaan diantara mereka. Mereka menguraikan suatu pola organisasi yang ideal pada mana manajer mencapai koordinasi melalui komunikasi yang terkendali pada para pegawai.

Chaster 1. Barnard (1886-1961) ia seorang presiden perusahaan bell telepon di New Jersey. Menulis bermacam-macam subjek manajemen dalam bukunya *The function of Executive* yang ditulis pada tahun 1938. Dia memandang organisasi sebagai sistem kegiatan yang diarahkan pada tujuan.

Manajemen adalah penting untuk semua gerakan berhasilnya kegiatan dari suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Tugas-tugas tertentu dari suatu kerja sama individu untuk mencapai tujuan masa depan yang lebih baik, adalah merupakan produk lama dari kebudayaan masa silam yang telah diformulir ke dalam bentuk yang lebih maju dan *up to date*.

Manajemen merupakan suatu kemampuan/ keahlian manusia untuk mengurus suatu kegiatan sehingga dapat mendeteksi, menyesuaikan serta menghadapi perubahan yang terjadi baik perubahan teknologi, persaingan maupun tuntunan perkembangan.

BAB 2

PERUBAHAN ORGANISASI

Setiap organisasi yang ada di masyarakat baik organisasi bisnis, sosial maupun politik senantiasa berusaha untuk meningkatkan produktivitasnya. Upaya peningkatan produktivitas organisasi yang dilakukan biasanya akan menimbulkan dampak terhadap perubahan yang terjadi di organisasi tersebut. Munculnya perubahan dalam organisasi seringkali menjadi ancaman sebagian pihak yang ada didalamnya. Namun demikian di era yang sangat dinamis seperti sekarang ini, kemungkinan terjadinya perubahan dalam sebuah komunitas sangat sulit dihindari.

Seiring dengan terjadinya perubahan kondisi ekonomi nasional, politik, maupun perkembangan teknologi yang begitu cepat, maka tiap organisasi dituntut untuk mampu menyesuaikan diri. Demikian pula akibat adanya visi misi baru, strategi baru, serta perubahan kondisi sumber daya manusia dan budaya organisasi mengharuskan setiap pengelola organisasi peka untuk melakukan adaptasi. Dengan kata lain, apabila sebuah organisasi menghendaki kemajuan maka mau tidak mau harus mengikuti gejala perubahan yang terjadi baik eksternal dan internal.

Perubahan adalah fenomena yang bersifat universal, sehingga selalu terjadi dimana saja, kapan saja, dan oleh siapa saja. Sehingga sering dikatakan bahwa tidak ada sesuatu yang tidak berubah kecuali perubahan itu sendiri.

Perubahan dalam organisasi berbeda antara satu dan lainnya tergantung pada karakteristiknya (ukuran, teknologi, dimensi-dimensi struktural, daur kehidupan, desain organisasi, dan lain-lain). Oleh karena itu perubahan yang terjadi dalam organisasi itu berbeda-beda. Perubahan organisasi dapat kita kelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu perubahan terencana (*planned change*) dan perubahan tidak terencana (*unplanned change*).

Perubahan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia perubahan dapat diartikan sebagai keadaan yang berubah. Jadi bisa kita definisikan bahwa perubahan adalah peralihan keadaan yang sebelumnya, perubahan tersebut tidak hanya berupa keadaan saja melainkan

bisa berupa perubahan pola pikir dan perilaku suatu masyarakat. Perubahan merujuk pada terjadinya suatu yang berbeda dengan sebelumnya. Perubahan bisa juga bermakna melakukan hal-hal dengan cara baru, mengikuti prosedur-prosedur manajemen baru, penggabungan (*merging*), melakukan reorganisasi, atau terjadinya peristiwa yang bersifat mengganggu (*disruptive*) yang sangat signifikan.

Perubahan pada dasarnya akan menjadikan sesuatu yang ada saat ini menjadi sesuatu yang baru diinginkan. Perubahan dapat disebabkan oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal berupa kekuatan yang muncul dari dalam organisasi. Seperti sumber daya manusia, perilaku, dan keputusan manajemen. Sedangkan faktor eksternal berupa kekuatan dari luar organisasi: karakteristik, demografis, perkembangan teknologi, perubahan sosial dan politik. Kekuatan-kekuatan eksternal dan internal yang menjadi sumber perubahan sering saling berhubungan. Hubungan ini terutama sebagai hasil dari perubahan-perubahan dalam nilai dan sikap yang mempengaruhi orang dalam sistem. Orang-orang dengan berbagai karakter yang berbeda memasuki organisasi dan menyebabkan perubahan dari dalam.

Robbins (2002) dalam teorinya perubahan yang direncanakan maka aktivitas perubahan harus bersifat proaktif dan memiliki tujuan yang jelas untuk memperbaiki kemampuan organisasi dalam beradaptasi terhadap perubahan di lingkungannya dan merubah perilaku para pekerja. Perubahan yang terjadi di dalam sebuah organisasi merupakan suatu proses adaptasi lingkungan sehingga organisasi tersebut dapat bertahan bahkan semakin mampu meningkatkan dan mengembangkan potensi yang ada di dalam organisasi itu sendiri. Setiap organisasi akan mengalami perubahan dengan tujuan dan maksud yang berbeda-beda. Namun perubahan yang terjadi pada dasarnya terkait dengan faktor tuntutan kebutuhan yang harus dilakukan pada organisasi tersebut dan bertujuan untuk meraih kesuksesan

A. Jenis Perubahan

Beberapa jenis perubahan organisasi dapat diidentifikasi sesuai dengan kriteria atau karakteristik perubahan yang berbeda. Menurut Aravopoulou (2015) perubahan pada tingkat organisasi dapat dibedakan menjadi strategik dan non strategik. Perubahan strategik merupakan perubahan yang telah disusun untuk meningkatkan kinerja organisasi sedangkan perubahan non strategik

internal. Kekuatan eksternal merupakan kekuatan yang muncul dari luar organisasi berupa dukungan dari masyarakat luar, sosial politik, tingkat pendidikan dan perkembangan teknologi. Kekuatan internal merupakan kekuatan yang muncul dari dalam organisasi berupa dorongan atau motivasi kerja, sumber daya yang berkualitas dan produktivitas yang terjadi pada organisasi. Menurut Buchanan & Badham (2008) Perubahan dalam sebuah organisasi dapat mengintensifkan permainan kekuasaan dan perilaku politik, karena perubahan menciptakan kemenangan dan kekalahan bagi individu dan kelompok yang percaya posisi mereka akan diperkuat atau dilemahkan. Kekuasaan sering menjadi motif perubahan, memperkuat basis kekuatan seseorang, dan membatasi orang lain. Jadi, faktor pembentuk kekuatan perubahan pada organisasi dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Kekuatan yang berasal dari faktor internal dapat berhubungan dengan kualitas dan kepentingan sumber daya manusia yang ada pada organisasi sedangkan kekuatan yang berasal dari faktor eksternal dapat berasal dari perubahan teknologi maupun masyarakat.

Perubahan pada dasarnya akan menjadikan sesuatu yang ada saat ini menjadi sesuatu yang baru diinginkan. Perubahan dapat disebabkan oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal berupa kekuatan yang muncul dari dalam organisasi. Seperti sumber daya manusia, perilaku, dan keputusan manajemen. Sedangkan faktor eksternal berupa kekuatan dari luar organisasi: karakteristik, demografis, perkembangan teknologi, perubahan sosial dan Politik. Kekuatan-kekuatan eksternal dan internal yang menjadi sumber perubahan sering saling berhubungan. Hubungan ini terutama sebagai hasil dari perubahan-perubahan dalam nilai dan sikap yang mempengaruhi orang dalam sistem.

Dalam organisasi membutuhkan perubahan yang dapat disebut sebagai perkembangan dalam organisasi dan manusia sebagai sumber daya dan motor penggerak organisasi memiliki peran yang sangat penting untuk mencapai perubahan dalam perkembangan organisasi. Peran karyawan dalam sebuah organisasi perusahaan merupakan faktor yang sangat penting untuk mencapai dan menjalankan fungsi serta tujuan dari organisasi. Karyawan menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi atau industri. Akan tetapi karyawan juga memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Untuk itu dalam menghadapi perubahan tidak selalu diterima dengan baik oleh setiap anggota organisasi, terlebih anggota organisasi yang merasakan dampak dari perubahan

tersebut. Oleh sebab itu dalam proses implementasi perubahan dalam organisasi tidak selalu berjalan dengan baik atau sukses.

Dalam lingkungan global, resesi global dapat menyebabkan perubahan yang mempengaruhi negara lain. Untuk menganalisis perubahan sosial yang terjadi, Lauer membaginya ke dalam tingkatan analisis, dari global hingga individual. Jika tingkat analisisnya bersifat global, maka analisisnya dapat berkisar pada ketimpangan internasional, yang ditunjukkan dengan tidak seimbang neraca perdagangan internasional antara negara maju dan negara berkembang. Sebaliknya, jika tingkat analisisnya individual, maka wilayah penelitiannya adalah sikap, perwakilan unit penelitian memiliki keyakinan tentang berbagai masalah dan upaya. Anda dapat mengambil contoh orang yang terjebak dalam anggota teroris.

Untuk menjelaskan perubahan sosial secara makro atau global, pahami bahwa perubahan sosial terdapat dalam hubungan makro, yang tercermin dalam hubungan antar negara, wilayah, wilayah, dan tatanan sosial yang cukup luas. Menurut kesepakatan internasional, komunitas dunia dibagi menjadi kelompok tiga negara. Kelompok negara pertama di dunia, negara-negara Eropa Barat dan Amerika Serikat (terletak di utara dunia), juga dikenal sebagai negara-negara Barat. Sekelompok negara-negara di Dunia Kedua, sekelompok negara-negara sosialis dan komunis, yang dikenal sebagai Blok Timur. Sekelompok negara di Dunia Ketiga, yaitu Asia, Afrika dan Amerika Latin. Amerika Latin terletak di Belahan Bumi Selatan (dikenal sebagai Grup Selatan). Uni Soviet sebagai pemimpin negara-negara timur dibubarkan dan negara-negara komunis dan sosialis hampir menghilang, tetapi negara-negara barat atau dunia pertama menjadi negara maju, dan negara-negara dunia selatan atau ketiga menjadi negara berkembang. Negara masih dalam proses.

Reproduksi terkait dengan masa lalu masyarakat, yang terkait dengan masa kini dan masa depan. Reproduksi adalah proses masa depan yang membentuk pembentukan perilaku manusia, yang sebenarnya merupakan dasar dari perilaku struktural yang tertanam di masa sekarang dan masa lalu. Oleh karena itu, reproduksi masa depan bukanlah perilaku yang dipisahkan dari dasar aktivitas manusia saat ini dan masa lalu. Kondisi ini berlaku bagi masyarakat dunia yang menerima perubahan sebagai proses kedewasaan untuk benar-benar maju dan melangkah dari satu periode ke periode lain sebagai tahap model kedewasaan perilaku manusia. Kedewasaan apapun akan mengikuti aspek-aspek yang berlangsung jauh sebelum perilaku sosial berubah saat ini.

BAB 3

KONSEP PERUBAHAN SOSIAL, DIVISI, INOVASI, DAN PERUBAHAN SOSIAL

A. Divisi Inovasi Dalam Konsep Perubahan Sosial

Konsep inovasi Schumpeter meliputi inovasi produk, inovasi proses, inovasi pasar, penggunaan bahan baku baru, dan ekstraksi bahan baku ini dengan cara dan inovasi dalam organisasi. Ini meletakkan dasar bagi teori inovasi untuk penelitian lebih lanjut. Konsep makro inovasi bergeser ke konsep mikro inovasi. Konsep inovasi makro mengacu pada inovasi yang dilakukan pada tingkat makro dalam rangka pertumbuhan ekonomi, dan konsep inovasi mikro mengacu pada inovasi yang dilakukan oleh perusahaan. Statika sosial (juga disebut rekayasa struktural) dan dinamika sosial (mekanika struktural). Bangunan struktural merupakan halhal yang mapan berupa struktur yang berlaku pada suatu masa tertentu. Bahasan utama mengenai struktur sosial yang ada di masyarakat ini menjadi landasan atau penunjang orde, tertib, dan kestabilan masyarakat. Statika sosial ini kemudian disepakati oleh anggota masyarakat yang disebut sebagai “kemauan umum” atau *volonte generale*.

Dinamika sosial adalah proses perubahan kelas-kelas masyarakat dari satu masa ke masa yang lain. Penjelasan ini untuk membedakan antara struktur sosial dan dinamika sosial. Hal ini berarti ketika membahas perubahan posisi dalam masyarakat dari yang tadinya rakyat biasa dapat berubah menjadi elite, misalnya menjadi anggota legislatif karena adanya pemilu. Dengan demikian, dinamika sosialnya dilihat dari proses pemilu yang lebih demokratis sehingga siapa pun dapat berubah kelasnya sesuai dengan dukungan dari pemilih. Perubahan sosial berada pada dinamika struktural (*social dynamic*), yaitu perubahan atau issue perubahan sosial yang meliputi bagaimana kecepatannya, arahnya, bentuk, agennya (perantara), serta hambatan-hambatannya.

Sistem sosial dalam pertumbuhannya mungkin memengaruhi diri sendiri sehingga yang terjadi bukanlah perubahan-perubahan inti, tetapi memengaruhi suasana masyarakat yang melingkunginya. Misalnya, dari pemerintahan yang otoriter berubah pemerintahan demokratis, suasananya saja yang berubah seperti media massa menjadi lebih berani untuk mengabarkan berita-berita keburukan moral pejabat seperti suap atau kasus korupsi lainnya, begitu pula dengan lembaga-lembaga hukum yang menjadi berani untuk mengadili pejabat yang melakukan pelanggaran. Buruh menjadi berani untuk berdemonstrasi demi kenaikan upah mereka. Kreativitas dan perilaku inovatif apabila dikaitkan dengan keberadaan sumber daya manusia kesehatan memiliki posisi strategis untuk memberikan kontribusi terhadap pembangunan daerah, maka kreativitas dan perilaku inovatif menjadi suatu hal yang mutlak harus dimiliki sumber daya manusia kesehatan, termasuk bidan didalamnya.

Tindakan inovatif memiliki koneksi ke inovasi, tetapi dua adalah hasil dari perubahan sosial, tetapi memiliki satu fokus lagi. Menyoroti lebih banyak inovasi untuk pengamatan item baru untuk individu dan komunitas umum, tindakan inovatif lebih ditekankan. Kebutuhan untuk berinovasi inovasi adalah kebutuhan untuk memperoleh organisasi dan mengembangkannya sebagai perubahan lingkungan. Inovasi ditafsirkan sebagai penemuan dan kelanjutan kegiatan sosial dan merupakan nilai tambah. Saat membuat nilai ini, inovasi harus besar pada posisi untuk memberikan nilai tambahan pada kemakmuran. Inovasi muncul dari perasaan tidak puas terhadap situasi dan situasi yang ada, serta peluang untuk memperbaiki situasi dan inovasi.

B. Faktor Konsep Perubahan Sosial

Perubahan yang terjadi dalam kehidupan manusia mempengaruhi hubungan sosial antara satu orang dengan orang lainnya. Perubahan ada yang berdampak positif, ada pula yang berdampak negatif. Ketika suatu perubahan terjadi dan masyarakat mau menerimanya, perubahan itu memajukan kehidupan atau membawa kebahagiaan bagi para pengikutnya. Sebaliknya jika perubahan tidak diimbangi dengan kesediaan menerima perubahan itu sendiri, maka berdampak pada terjadinya konflik, hilangnya integritas atau kesatuan sosial. Salah satunya adalah bahwa orang menjadi individualis. Dahulu orang biasa menyapa dan berkunjung ke rumah untuk menjaga hubungan keluarga dan saudara, namun dengan kemajuan teknologi informasi, orang lebih senang berkomunikasi melalui telepon genggam daripada tatap muka. Waktu dan biaya perjalanan.

Dalam masyarakat yang melakukan perubahan, perubahan unsur sosial dan budaya tidak selalu seimbang. Seperti hal-hal yang di alami di Amerika Serikat pengenalan senjata dan kuda oleh penduduk asli Amerika mengubah cara mereka mencari makan dan bertarung. Namun, ini tidak berlaku untuk bidang kehidupan lain, seperti agama yang disiarkan oleh lembaga penyiaran agama kulit putih. Setiap perubahan sosial memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Oleh karena itu, tidak ada perubahan yang memiliki sifat yang persis sama dengan perubahan lainnya. Namun, semua perubahan sosial memiliki pola dasar atau ciri umum yang hadir di hampir semua perubahan.

BAB 4

PERUBAHAN SOSIAL PADA ABAD KE 20, TEORI, SISTEM DAN MANAJEMEN PENGELOLAAN

A. Pentingnya Manajemen

Manajemen adalah penting untuk semua gerakan berhasilnya kegiatan dari suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Faktor modal penggunaan teknologi adalah perlu bagi perkembangan dan pertumbuhan organisasi, baik organisasi bisnis, pemerintah maupun organisasi kemasyarakatan lainnya. Tetapi juga faktor kecakapan dan ahli manusia adalah lebih penting lagi sebab tak ada suatu organisasi pun baik. Orang-orang inilah yang merencana, mengorganisasi dan mengontrol pelaksanaannya.

Untuk tugas-tugas tertentu, kolaborasi individu untuk mencapai tujuan masa depan yang lebih baik adalah produk kuno dari budaya masa lalu yang dirumuskan dengan cara yang lebih canggih dan kontemporer. Ini dibuktikan dengan keterampilan manajemen eksternal seperti teknik dan bukti piramida Mesir yang menunjukkan keahlian Mesir kuno dalam menciptakan piramida ini. Demikian pula, zaman keemasan Roma kuno dan berbagai pemerintahan raja-raja dunia ini makmur di zaman kuno. Kegiatan gotong royong yang sudah ada dan berkembang di Indonesia adalah bagaimana manajemen modern diterapkan dalam pengelolaan usaha koperasi untuk mengejar tujuan mulia untuk kemakmuran dan kesejahteraan semua pihak yang terlibat.

Di negara dengan manajemen yang maju hal itu bisa membangkitkan harapan yang bisa ditransformasikan menjadi kenyataan. Mereka berusaha untuk mendorong dan mempertahankan kemajuan untuk meningkatkan, bukan stagnan. Bagi negara-negara berkembang yang berusaha mengatur operasi mereka untuk mencapai perubahan revolusioner dalam keinginan rakyat, transisi dari stabilitas politik, sosial dan budaya dan harmoni yang sempurna menuju kesuksesan adalah imajinasi kehidupan nyata.

Sebuah perusahaan yang sesuai untuk efisiensi perusahaan adalah penilaian ulang persyaratan baru, dan taktik baru dan kepemimpinan yang kuat diharapkan pemecahan masalah. Kualitas keputusan yang tepat dibuat oleh manajer untuk mengubah hasil sepanjang proses sehingga dapat memberikan pelayanan yang memuaskan kepada semua lapisan masyarakat.

Kompleksitas kehidupan orang-orang, perusahaan dari semua bentuk organisasi, yang hidup sebagai hasil dari memimpin kemajuan peradaban manusia, membutuhkan alat dan solusi yang lebih kuat. Inilah fokus perhatian dunia, dengan kemajuan teknologi tinggi sebagai hasil dari tenaga manusia yang hebat, komunikasi yang lebih cepat, dan semakin eratnya multi-perusahaan antar negara, bukti efektifitas pengelolannya. Faktanya, orang tertarik pada manajemen karena alasan berikut:

1. Manajemen adalah kekuatan untuk bertindak sebagai sarana terpadu untuk mempromosikan dan mengkoordinasikan faktor alam, tenaga kerja dan modal.
2. Manajemen adalah sistem rasional untuk mencapai tujuan perusahaan, yang mengarah pada efektivitas dan kepuasan.
3. Manajemen memiliki prinsip-prinsip universal yang dapat digunakan dalam setiap kolaborasi tanpa melepaskan gaya organisasi, keyakinan, dan tujuan hidup menggunakan manajemen.
4. Manajemen adalah kemampuan/kemampuan manusia dalam mengarahkan kegiatan untuk mengenali, menyesuaikan, dan merespon perubahan yang terjadi baik perubahan teknologi, persaingan, maupun pedoman pembangunan secara umum.
5. Manajemen menempatkan organisasi pada posisi yang lebih tinggi dan lebih berharga karena merupakan salah satu faktor produksi yang diperlukan bagi kehidupan organisasi.
6. Manajemen adalah profesi yang dapat mengelola dengan baik kegiatan perusahaan antara kekayaan pribadi dan kekayaan perusahaan dan memerlukan tindakan perlindungan untuk kelangsungan hidup perusahaan baik swasta maupun milik negara.

Dengan demikian jelaslah bahwa manfaat dan daya guna dan manajemen menunjukkan kepentingannya bagi suatu kelompok manusia yang bekerjasama untuk mengejar tujuan yang diinginkan agar tercapai hasil yang efisien dan memuaskan. Jadi manajemen ini sangat penting, karena di samping bersifat pengetahuan juga

muncul sebagai akibat dari terjadinya suatu fungsi tertentu. Banyak ahli menyatakan bahwa manajemen adalah ilmu. Seperti seni, karir, atau pekerjaan. Manajemen juga menentukan bidang pendidikan dan materi pelajaran. Terlepas dari perspektif seorang ahli dalam melihat manajemen dan menyajikan definisi, setiap definisi pada dasarnya mengandung landasan filosofis dan elemen simultan di dalamnya:

1. Didalam manajemen terdapat tujuan yang ingin dicapai yang telah ditetapkan terlebih dahulu.
2. Dalam pencapaian tujuan tersebut manajer tidak selalu mengerjakan sendiri tetapi melalui pendelegasian wewenang.
3. Dalam proses pencapaian tujuan dilakukan fungsi-fungsi perencanaan.

Jadi, di sisi manajemen, Anda dapat melihat aktivitas orang yang melakukan tugas dengan memanfaatkan pembagian kekuasaan dan fitur hierarki organisasi dari atas ke bawah dan memanfaatkan orang dan sumber daya lainnya. Suatu cara kerja dalam proses mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan.

1. Pendekatan Manajemen

Manajemen setua peradaban Kekaisaran Yunani dan Romawi kuno, dan ada banyak bukti manajemen dalam arsip sejarah pemerintahan, tentara, dan pengadilan yang terkait dengan alat produksi. Keputusan menarik tentang biaya produksi dan ruang lingkup pekerjaan sudah mulai digunakan. Sebagai abad ke-19 dan ke-20 berkembang, semakin banyak peneliti, industrialis, dan pejabat pemerintah menjadi tertarik pada manajemen. Upaya yang cukup besar juga telah dikhususkan untuk pengembangan teori manajemen dan kerangka kerja untuk manajemen masa depan. Dari berbagai perkembangan tersebut, muncul beberapa pendekatan utama dalam manajemen, sementara yang lain merupakan adaptasi atau perpaduan dari konsep-konsep sebelumnya. Manajemen adalah subjek universal, dan konsepnya menarik para peneliti dan praktisi dalam berbagai disiplin ilmu, termasuk ekonomi, psikologi, sosiologi, ilmu politik, dan matematika. Proses pendekatan operasional manajemen dianalisis dari sudut pandangan apa yang diperbuat seorang manajer untuk memenuhi persyaratan sebagai seorang manajer. Kegiatan-kegiatan itu atau fungsi-fungsi dasar kedalam mana para manajer terlibat, membentuk suatu proses yang dinamakan proses manajemen. Pendekatan proses itu memusatkan perhatiannya pada fungsi-fungsi dasar manajemen.

2. Pendekatan Perilaku Manusia

Manajemen setua peradaban Kekaisaran Yunani dan Romawi kuno, dan ada banyak bukti manajemen dalam arsip sejarah pemerintahan, tentara, dan pengadilan yang terkait dengan alat produksi. Keputusan menarik tentang biaya produksi dan ruang lingkup pekerjaan sudah mulai digunakan. Sebagai abad ke-19 dan ke-20 berkembang, semakin banyak peneliti, industrialis, dan pejabat pemerintah menjadi tertarik pada manajemen. Upaya yang cukup besar juga telah dikhususkan untuk pengembangan teori manajemen dan kerangka kerja untuk manajemen masa depan. Dari berbagai perkembangan tersebut, muncul beberapa pendekatan utama dalam manajemen, sementara yang lain merupakan adaptasi atau perpaduan dari konsep-konsep sebelumnya. Manajemen adalah subjek universal, dan konsepnya menarik para peneliti dan praktisi dalam berbagai disiplin ilmu, termasuk ekonomi, psikologi, sosiologi, ilmu politik, dan matematika.

3. Pendekatan sistem sosial

Para pendukung pendekatan ini memandang manajemen sebagai suatu sistem sosial atau dengan perkataan lain, sebagai suatu sistem inter relasi budaya. Suatu organisasi dianggap sebagai sebuah organisme sosial, takluk kepada segala pertentangan dan interaksi para anggotanya. Ia juga memperhitungkan pertimbangan-pertimbangan etika, pengaruh masyarakat, serikat-serikat pekerja, dan pemerintah. Hasil bersih dari pendekatan sistem sosial adalah terbatasnya kekuatan paham sosiologis kedalam penelitian dan teori manajemen.

4. Pendekatan sistem-sistem

Konsep sistem umum adalah komponen utama yang dikembangkan oleh pendekatan ini. Sistem dapat dianggap sebagai kumpulan atau kumpulan dari dua atau lebih komponen yang saling terkait dalam pola tertentu, sedangkan aktivitas menimbulkan reaksi dari yang lain. Misalnya, rencana pengelolaan dapat digambarkan sebagai sistem orang, uang, mesin, bahan, informasi, dan kekuasaan. Pendekatan sistem menyediakan alat untuk secara jelas mengidentifikasi faktor, kegagalan, dan interaksi yang tidak ditentukan.

5. Pendekatan Kuantitatif

Fokusnya di sini adalah pada model dan prosedur matematika, hubungan, dan penggunaan data yang dapat diukur. Manajemen

adalah logika yang ketika diekspresikan dan dihubungkan dalam istilah dan proses kuantitatif menggunakan metodologi yang diterima, menghasilkan respons terhadap masalah manajemen yang dapat diukur dan ditentukan melalui lokasi semua tujuan dan hubungan masalah. Ini dianggap sebagai entitas unsur, tujuan fungsi manajemen.

6. Unsur-unsur Manajemen

Manajemen merupakan sebuah subjek yang sangat penting karena ia mempersoalkan penetapan serta pencapaian tujuan-tujuan. Manajemen tidak saja mengidentifikasi, menganalisis, dan mengkombinasikan secara efektif bakat orang-orang dan mendayagunakan sumber-sumber tersebut kadang-kadang dinyatakan enam M dari manajemen, yaitu (1) *Men*, tenaga kerja manusia, baik tenaga kerja eksekutif maupun operatif; (2) *Money*, uang yang digunakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan; (3) *Methods*, cara yang dipergunakan dalam usaha mencapai tujuan; (4) *Materials*, bahan-bahan yang dipergunakan untuk mencapai tujuan; (5) *Machines*, mesin-mesin atau alat yang diperlukan untuk mencapai tujuan; (6) *Markets*, pasar untuk menjual output dan jasa-jasa yang dihasilkan.

7. Tujuan Manajemen

Konsep tujuan organisasi dipandang secara luas mempunyai beberapa fungsi penting yang bervariasi menurut waktu dan keadaan.

- a. Pedoman bagi kegiatan berfungsi sebagai pedoman bagi kegiatan pengarahan dan penyaluran usaha-usaha dan kegiatan para anggota organisasi.
- b. Sumber legitimasi, merupakan sumber legitimasi bagi suatu organisasi melalui pembenaran kegiatan masyarakat pada umumnya.
- c. Standar pelaksanaan, menetapkan tujuan-tujuan dalam bidang-bidang yang dapat dikuantifikasikan seperti penjualan atau laba, derajat kesuksesan yang dicapai dapat dengan mudah diukur.
- d. Sumber motivasi.
- e. Dasar rasional pengorganisasian.

Tujuan harus ditetapkan secara logis, wajar, realistis dan ideal. Berdasarkan fakta, data, keterampilan, potensi yang dimiliki, dan sesuai dengan nilai-nilai sosial, agama, moral, dan peraturan pemerintah, tujuan yang ditetapkan perusahaan bermanfaat bagi

masyarakat dan tercapai. Tergantung pada jenisnya, tujuan dibagi sebagai berikut:

- a. *Profit objectives*. Bertujuan untuk mendapatkan laba bagi pemiliknya.
- b. *Set-vice objectives*, bertujuan memberikan pelayanan yang baik bagi konsumen artinya mempertinggi nilai barang dan jasa yang ditawarkan kepada konsumen.
- c. *Social objectives*, menghendaki nilai guna yang diciptakan perusahaan bagi kesejahteraan masyarakat.
- d. *Personal objectives*, menghendaki para pekerja secara individual *economic, sosial psychological* mendapatkan kepuasan di bidang pekerjaannya dalam perusahaan.

Berdasarkan prioritasnya, tujuan terbagi atas :

- a. Sasaran primer
- b. Sasaran sekunder
- c. Sasaran individual
- d. Sasaran sosial
- e. Berdasarkan jangka waktunya, tujuan terbagi atas :
- f. Sasaran jangka panjang
- g. Sasaran jangka menengah
- h. Sasaran jangka pendek

Berdasarkan sifatnya, tujuan terbagi atas :

- a. *Management objectives*. Tujuan dari segi efek yang harus ditimbulkan oleh manajer.
- b. *Manajerial objectives*. Tujuan yang harus dicapai melalui daya-upaya atau aktivitas-aktivitas yang bersifat manajerial atau memerlukan manajemen umum.
- c. *Administrative objectives*, tujuan-tujuan yang pencapaiannya memerlukan administrasi.
- d. *Economic objectives*. Tujuan yang bermaksud memenuhi kebutuhan-kebutuhan dan memerlukan efisiensi untuk pencapaiannya.
- e. *Social objectives*. Tujuan suatu tanggung jawab, terutama tanggung jawab moral.
- f. *Technical objecitves*. Tujuan berupa detail teknis , detail karya atau detail kerja.

- g. *Work objectives*. Yakni tujuan tujuan yang merupakan kondisi kerampungan suatu pekerjaan.

Berdasarkan hierarkinya, tujuan terbagi atas :

- a. *Over-all enterprise objectives*, tujuan semesta yang harus dicapai oleh badan usaha secara keseluruhan.
- b. *Division objectives*, tujuan yang harus dicapai oleh setiap divisi.
- c. *Departemental objectives*, tujuan yang harus dicapai oleh masing-masing bagian.
- d. *Sectional objectives*, tujuan yang harus dicapai oleh seksi-seksi
- e. *Group objectives*, tujuan yang harus dicapai oleh kelompok urusan.
- f. *Individual objectives*, tujuan yang harus dicapai oleh masing-masing individu.

Berdasarkan bidangnya, tujuan terbagi atas :

- a. *Top level objectives*, tujuan umum, menyeluruh, menyangkut berbagai bidang sekaligus.
- b. *Finance objectives*, ialah tujuan menyangkut produksi.
- c. *Marketing objectives*, tujuan-tujuan mengenal modal.
- d. *Production objectives*, tujuan menyangkut produksi
- e. *Marketing objectives*, tujuan mengenal bidang pemasaran.
- f. *Office objectives*, tujuan mengenai bidang ketatausahaan.

Berdasarkan motifnya, tujuan terbagi atas :

- a. *Public objectives*, tujuan-tujuan yang harus dicapai karena ketentuan-ketentuan undang-undang Negara.
- b. *Organizational objectives*, tujuan-tujuan yang harus dicapai dengan ketentuan-ketentuan organisasi yang tercantum dalam statute, anggaran dasar, anggaran rumah tangga, dan impersonal.
- c. *Personal objectives*, tujuan pribadi/individual yang dalam usaha pencapaiannya sangat dipengaruhi oleh selera ataupun pandangan pribadi.

Bidang Kajian Manajemen

Jika Anda ingin memecah ilmu bisnis menjadi proses, Anda perlu memecahnya menjadi fungsi yang terorganisir secara sistematis. Melihat departemen dari sudut lain, fitur-fitur ini sebenarnya bisa menjadi cabang administrasi bisnis. Oleh karena itu, dikenal pula bidang ilmu manajemen perencanaan, ilmu konsultasi, dan ilmu pengawasan. Pengendalian produksi merupakan upaya kerjasama

- c. Para staf/pegawai akan lebih bergairah dan berpartisipasi tinggi pada tugas-tugasnya.
- d. Para staf/pegawai terbina, sehingga pengkaderan berkembang dan kesinambungan terjamin.
- e. Akan menimbulkan suatu kompetisi yang sehat sambil mereka berlomba-lomba mengembangkan inisiatif dan daya inovatifnya.

3. Manajemen Tertutup

Dalam manajemen tertutup, manajer tidak mengkomunikasikan keadaan organisasi dan keputusan diambil tanpa melibatkan staf/pegawai.

4. Manajemen Demokrasi

Implementasinya mirip dengan manajemen terbuka, tetapi manajemen terbuka memberi kesempatan kepada staf dan karyawan untuk mengemukakan saran dan gagasan, sedangkan keputusan akhir ada di tangan manajer, sedangkan manajemen demokratis. Mereka tidak hanya berhak memberikan saran, ide, dan lain-lain, tetapi mereka juga berpartisipasi dalam keputusan yang dibuat.

Harbison Myers dalam bukunya "Management in the Industrial World" Mengemukakan tipe-tipe manajemen sebagai berikut.

- a. *Patrimonial management*, Perusahaan dimiliki dan dipimpin serta kedudukan- kedudukan yang penting dipegang oleh anggota anggota keluarga sendiri. Tujuan perusahaan adalah untuk kepentingan dan aspirasi keluarga.
- b. *Political management*, kedudukan-kedudukan yang amat penting di dalam organisasi atau perusahaan diduduki oleh orang-orang mempunyai hubungan politik dan didasarkan kepada kesetiaan mereka terhadap partai politik atau golongan tertentu.
- c. *Profesional management*, kedudukan penting di dalam organisasi atau perusahaan diserahkan kepada para ahli mereka yang telah benar-benar membuktikan kecakapannya. Jadi, tidak didasarkan pada golongan tertentu atau hubungan tertentu tetapi semata-mata didasarkan pada kemampuan dan prestasi manajemen sebagai Ilmu dan Seni.

Manajemen adalah ilmu pengetahuan maupun seni. Ada suatu pertumbuhan yang teratur mengenai manajemen-suatu ilmu pengetahuan yang menjelaskan manajemen dengan pengacuan kepada kebenaran-kebenaran umum. Hubungan-hubungan sebab musabab antar "variabel" dalam manajemen sudah ditentukan dan diungkapkan sebagai generalisasi takluk kepada penelitian selanjutnya dan

disesuaikan dengan pengetahuan baru. Semua ilmu pengetahuan bersifat dinamis, beberapa bidang lebih dinamis dari yang lainnya. Seandainya tidak demikian halnya, maka sekarang kita tidak akan mempunyai lebih banyak ilmu pengetahuan yang terkumpul dari yang pernah dipunyai orang-orang Mesir purbakala atau penduduk Kekaisaran Romawi.

Seni merupakan pengetahuan bagaimana mencapai output yang diinginkan. Ia merupakan kecakapan yang diperoleh menurut pengalaman, pengamatan & pelajaran dan kemampuan buat memakai pengetahuan manajemen. taktik menghendaki kreativitas, atas dasar dan menggunakan kondisi suatu pengertian tentang ilmu manajemen. Maka lantaran itu, ilmu pengetahuan dan taktik adalah komplemennya masing-masing jika yang satu meningkat, demikian pulalah harusnya yang lain; perlu terdapat suatu ekuilibrium antara keduanya.

Ilmu adalah akumulasi pengetahuan yang sudah disistimatisir yang pula dihubungkan menggunakan kebenaran generik yang mencakup fenomena subjek objek atau situasi tertentu. Dengan demikian manajemen bisa ditinjau menjadi ilmu, lantaran adalah suatu formasi pengetahuan pada bentuk prinsip-prinsip yang adalah dasar mendasar menurut kebenaran generik. Manajemen ilmiah (Scientific Management) merupakan manajemen yang ditandai sang penggunaan ilmu pengetahuan dan metode keilmuan. Dan suatu pengetahuan akan bisa dikatakan menjadi ilmu lantaran sudah memenuhi kondisi keilmuan, yaitu : memiliki objek pengena, tersusun secara sistematis, bisa dipelajari dan diajarkan. Menggunakan metode-metode ilmiah. Dapat dijadikan suatu teori dan bersifat objektif dan bebas menurut persangka. Maka menggunakan demikian manajemen merupakan mereka adalah ilmu karena kondisi-kondisi tadi sudah dipenuhi olehnya. Jika kita meneropong manajemen menurut segi seni (*art*) maka yang dimaksud bukanlah suatu yang halus (*fine art*) misalnya musik, drama lukisan, sastra ataupun seni pahat, namun taktik pada sini dimaksudkan menjadi suatu kemahiran penerapan ilmu pengetahuan pada aplikasi aktivitas buat mencapai tujuan yang dikehendaki.

Manajer merupakan seseorang ilmuwan dan sekaligus seniman, lantaran kecuali mengandalkan diri pada ilmu, Ia pun wajib memiliki firasat, keyakinan- keyakinan, kreativitas dan menguasai cara-cara penerapannya. Oleh lantaran itu, seseorang yang memiliki pengetahuan luas mengenai manajemen sanggup saja gagal pada melaksanakan tugasnya menjadi seseorang manajer yang terus-menerus beliau kurang menguasai *art of management* (taktik).

BAB 5

KEPEMIMPINAN

PERUBAHAN ORGANISASI

Seiring perubahan zaman segala hal yang ada dimuka bumi juga ikut berubah termasuk pendidikan. Perubahan yang diharapkan tentunya adalah perubahan yang membawa kebaikan. Sehingga disini diperlukannya untuk menyambut perubahan tersebut dengan penuh sukacita. Karena, jika kita tidak bisa menerima perubahan itu dengan baik, maka tentunya kita akan jauh tertinggal di belakang. Perubahan yang diharapkan tentunya adalah perubahan yang menuju kebaikan, maka diperlukan adanya manajemen perubahan yang mampu membawa perubahan ini menjadi lebih terstruktur. Bahkan sekolah sebagai satuan pendidikan terkecil pun harus melakukan perubahan untuk meningkatkan mutu pendidikan. Sekolah, misalnya, dimulai dengan pembelajaran dengan teknologi, diakhiri dengan struktur organisasi yang lebih terstruktur, dan diakhiri dengan orang yang lebih berkualitas.

Perubahan organisasi adalah hal yang esensial sebagai persaingan jangka pendek dan keberlangsungan jangka panjang yang menjadi tantangan manajerial. Seperti layaknya manusia, organisasi pun mengalami adanya pengaruh eksternal dan internal untuk menjaga kelangsungan hidupnya terutama di tengah era persaingan pada era sekarang. Perubahan organisasi merupakan perubahan suatu kondisi organisasi yang berlaku kini ke masa yang akan datang untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitasnya. Setiap adanya perubahan tidak bisa hanya memilih salah satu aspek struktural atau kultural yang sebagai variabel itu harus berubah, namun kedua aspek tersebut harus dikelola secara bersama agar hasilnya optimal.

Perubahan organisasi adalah suatu proses perkembangan variabel-variabel sistem yang spesifik yang diidentifikasi melalui diagnosis organisasi dan tingkat perencanaan. Perubahan-Perubahan mungkin saja berkaitan dengan tugas-tugas, tujuan strategis organisasi dan sistem pengendalian, sikap atau hubungan antar pribadi. Hampir semua organisasi selalu memperkenalkan perubahan-perubahan kecil dan besar yang adaptif. Oleh karena itu,

setiap perubahan dalam organisasi harus direncanakan dan dikelola sebaik mungkin. Proses perubahan harus dikelola secara terampil agar perubahan tersebut terjadi secara efektif demi kepentingan organisasi.

Kepemimpinan perubahan adalah upaya dalam menciptakan perubahan pada sebuah organisasi, untuk membawa perubahan yang menyatukan semua komponen dalam organisasi demi membawa perubahan yang lebih bermanfaat dan berdampak positif terhadap organisasi. Kepemimpinan perubahan pada organisasi merupakan sebuah tindakan yang membawa organisasi menuju kondisi yang lebih baik untuk masa yang akan datang demi meningkatkan mutu guna dan keefektifannya.

A. Kepemimpinan

House dalam Yukl (2013) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Kepemimpinan telah didefinisikan dalam istilah sifat, perilaku, pengaruh, pola interaksi, hubungan peran dan pekerjaan posisi administratif. Sedangkan Terry dalam Thoha (2010) menyebutkan kepemimpinan merupakan suatu aktivitas yang bertujuan memberi pengaruh kepada beberapa orang untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan sendiri meliputi beberapa proses seperti, mempengaruhi untuk pencapaian tujuan organisasi, memberikan motivasi untuk perilaku bawahan dalam pencapaian tujuan dan mempengaruhi dalam usaha memperbaiki kelompok serta budayanya. Menurut Dubrin (2009) kepemimpinan adalah keahlian seseorang untuk menghasilkan rasa yakin serta dorongan untuk bawahan agar tujuan organisasi dapat dicapai. Menurut Maris et al., (2016) kepemimpinan merupakan hal penting yang harus diformulasikan. Maka dari itu dibutuhkan seorang pemimpin yang memiliki sifat dinamis, kompetitif, kreatif dan tidak gampang untuk menyerah, lemah serta patah semangat. Menurut Soliha & Hersugondo (2008) kepemimpinan adalah sebuah proses yang mendorong orang lain untuk melaksanakan sebuah tindakan dalam usaha pencapaian tujuan.

Kepemimpinan memiliki sebuah kunci yaitu membangun visi dasar seperti tujuan, misi dan agenda pada sebuah organisasi. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah sebuah agenda atau usaha dalam mendorong orang lain untuk melakukan suatu hal dalam pencapaian tujuan organisasi. Dibutuhkan orang yang benar-benar memiliki kemampuan leadership untuk menjadi pemimpin yang baik pada sebuah organisasi.

2. *Saving Face*. Muncul karena perubahan dianggap sebagai strategi politik yang mengatakan orang yang mendorong terjadinya perubahan tidak kompeten.
3. *Fear of The Unknown*. Permasalahan muncul karena orang yang menghambat perubahan takut tidak bisa menyesuaikan diri dengan organisasi baru.
4. *Breaking Routing*. Masalah ini muncul karena orang yang mempertahankan rutinitas yang telah ada sebab telah nyaman.
5. *Incongruent Organizational Systems*. Muncul karena sistem organisasi tidak mendorong terjadinya perubahan yang berkaitan dengan hal administratif, seperti penggajian, pelatihan, dan sistem kontrol.
6. *Incongruent Team Dynamics*. Norma baru yang diterapkan dalam perubahan organisasi kurang diterima oleh anggota organisasi tersebut.

C. Kepemimpinan Perubahan

Perubahan membutuhkan kepemimpinan yang kuat dari berbagai aspek karena memimpin perubahan dengan segala kerumitan dan hambatannya memerlukan kekuatan, keyakinan, dan keterlibatan diri secara langsung oleh seorang pemimpin. Pemimpin yang melaksanakan perubahan harus visioner agar dapat melihat cukup jauh ke depan ke arah mana organisasi harus bergerak. Menurut Kotter dalam Utami (2007) memimpin perubahan harus dimulai dengan menetapkan arah setelah mengembangkan visi masa depan diikuti dengan mengkomunikasikan visi tersebut dan menginspirasi orang lain untuk mengatasi hambatan. Perubahan adalah proses yang berkesinambungan dalam pertumbuhan suatu organisasi. Keberadaan kecerdasan multidimensional yang terdiri dari kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual sangat dibutuhkan pada peran seorang pemimpin dalam perubahan. Kecerdasan intelektual menunjukkan bahwa seorang pemimpin memiliki pengetahuan, wawasan, dan pemikiran yang inovatif. Kecerdasan emosional menunjukkan kemampuan seorang pemimpin untuk mengelola emosinya sendiri dan orang lain. Lebih lanjut, kecerdasan spiritual menunjukkan bahwa seorang pemimpin memiliki kesadaran etis tingkat tinggi, memastikan bahwa perubahan tidak hanya meningkatkan efektivitas organisasi tetapi juga memungkinkan pelaksanaan tanggung jawab moral dan etika kepada pemangku kepentingan.

Menurut Kusumaningrum et al., (2020) kepemimpinan perubahan tidak sama dengan manajemen perubahan. Kepemimpinan

perubahan lebih berfokus untuk menggerakkan dan menginspirasi orang-orang agar melakukan perubahan. Pada hal ini, pemimpin akan melakukan perubahan dalam skala besar maupun kecil di dalam organisasi agar mampu bersaing dengan organisasi yang lain. Menurut Soliha & Hersugondo (2008) kepemimpinan untuk menyesuaikan terhadap perubahan adalah sebuah tantangan terbesar saat ini bagi seorang pemimpin. Dalam implementasinya pemimpin harus bisa memilih serta menggunakan gaya kepemimpinan yang paling cocok, tepat dan efektif sebagai guna mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin mempunyai peranan tergantung dari gaya kepemimpinan yang mereka tampilkan dalam hubungan manusia dengan pekerjaannya. Adanya kepemimpinan yang efektif akan mampu membantu para bawahan untuk memperbaiki kinerjanya. Diharapkan pemimpin dapat menampilkan gaya kepemimpinan pada segala situasi dan sesuai dengan kondisi para bawahan yang dipimpin. Pemimpin juga diharapkan ada pada saat masa-masa sulit, sehingga akan terciptanya kepercayaan bawahan pada pemimpin.

Kepemimpinan adalah sebuah usaha untuk mendorong orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan sendiri meliputi beberapa proses seperti, mempengaruhi untuk pencapaian tujuan organisasi, memberikan motivasi untuk perilaku bawahan dalam pencapaian tujuan dan mempengaruhi dalam usaha memperbaiki kelompok serta budayanya. Untuk menjadi seorang pemimpin yang baik maka dibutuhkan seorang pemimpin yang memiliki keterampilan *leadership* yang handal. Perubahan adalah sebuah hal yang berubah-ubah dan terjadi terus menerus. Apabila sebuah organisasi melakukan perubahan terus menerus dalam usaha perbaikan ke arah lebih baik maka organisasi tersebut akan mampu untuk bertahan. Terdapat dua faktor perubahan, yaitu faktor eksternal dan faktor internal organisasi.

Perubahan sendiri dalam implementasinya membutuhkan banyak waktu dikarenakan sifat organisasi yang kompleks. Perubahan yang terjadi dari organisasi satu dengan organisasi yang lain pasti berbeda, ada yang cepat maupun lambat dalam pelaksanaannya. Selain itu, perubahan juga membutuhkan peran kepemimpinan, hal ini karena perubahan juga menjadi wewenang dari seorang pemimpin. Seorang pemimpin harus mampu untuk mengendalikan bawahan dalam melaksanakan perubahan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan perubahan berbeda dengan manajemen perubahan, fokus kepemimpinan perubahan adalah penggerakan serta pemberian inspirasi kepada orang lain untuk melaksanakan perubahan.

BAB 6

GAYA KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI

A. Hakikat Kepemimpinan

Dalam kehidupan sehari-hari, baik di lingkungan keluarga, organisasi, perusahaan, sampai dengan pemerintahan sering kita dengar sebutan pemimpin, kepemimpinan serta kekuasaan. Ketiga kata tersebut memang memiliki hubungan yang berkaitan satu dengan lainnya.

Beberapa ahli pendapat tentang pemimpin, beberapa diantaranya:

1. Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan; Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan.
2. Robert Tanembaum; Pemimpin adalah mereka yang menggunakan wewenang formal untuk mengorganisasikan, mengarahkan, mengontrol para bawahan yang bertanggung jawab, supaya semua bagian pekerjaan dikoordinasi demi mencapai tujuan perusahaan.
3. Lao Tzu; Pemimpin yang baik adalah seseorang yang membantu mengembangkan orang lain, sehingga akhirnya mereka tidak lagi memerlukan pemimpinnya itu.
4. Davis and Filley; Pemimpin adalah seseorang yang menduduki suatu posisi manajemen atau seseorang yang melakukan suatu pekerjaan memimpin.

Seorang pemimpin itu boleh berprestasi tinggi untuk dirinya sendiri, tetapi itu tidak memadai apabila ia tidak berhasil menumbuhkan dan mengembangkan segala yang terbaik dalam diri bawahannya.

B. Teori Kepemimpinan

Memahami teori-teori kepemimpinan sangat besar artinya untuk mengkaji sejauh mana kepemimpinan dalam suatu organisasi telah dapat dilaksanakan secara efektif serta menunjang kepada produktivitas organisasi secara keseluruhan. Dalam karya tulis ini akan dibahas tentang teori dan gaya kepemimpinan.

Seorang pemimpin harus mengerti tentang teori kepemimpinan agar nantinya mempunyai referensi dalam menjalankan sebuah organisasi. Seorang pemimpin yang positif, partisipatif, dan berorientasi konsiderasi, tidak selamanya merupakan pemimpin yang terbaik.

Rahasia utama kepemimpinan adalah kekuatan terbesar seorang pemimpin bukan dari kekuasaannya, tapi dari kekuataan pribadinya. Maka jika ingin menjadi pemimpin yang baik jangan pikirkan orang lain, melainkan pikirkanlah diri sendiri dulu. Tidak akan bisa mengubah orang lain dengan efektif sebelum merubah diri sendiri.

Bangunan akan bagus, kokoh, megah, karena ada pondasinya. Maka sibuk memikirkan membangun umat, membangun masyarakat, merubah dunia akan menjadi omong kosong jika tidak diawali dengan diri sendiri.

C. Kepemimpinan yang Melayani

Merenungkan kembali arti makna kepemimpinan, sering diartikan kepemimpinan adalah jabatan formal, yang menuntut untuk mendapat fasilitas dan pelayanan dari konstituen yang seharusnya dilayani meskipun banyak diantara pemimpin yang ketika dilantik mengatakan bahwa jabatan adalah sebuah amanah, namun dalam kenyataan sedikit sekali atau bisa dikatakan hampir tidak ada pemimpin yang sungguh-sungguh menerapkan kepemimpinan dari hati, yaitu kepemimpinan yang melayani.

D. Karakter Kepemimpinan

Hati yang Melayani

Kepemimpinan yang melayani dimulai dari dalam diri kita. Kepemimpinan menuntut suatu transformasi dan dalam hati dan perubahan karakter. Kepemimpinan yang melayani dimulai dari dalam dan kemudian bergerak keluar untuk melayani mereka yang dipimpinnya. Disinilah pentingnya karakter dan integritas seorang pemimpin untuk menjadi pemimpin yang diterima oleh rakyat yang

di pimpinnya yang mengakui wakil rakyat ataupun pejabat publik, justru tidak memiliki integritas sama sekali, karena apa yang di ucapkan dan dijanjikan ketika kampanye dalam pemilu tidak sama dengan yang dilakukan ketika sudah duduk nyaman dikursinya seorang pemimpin memiliki kerinduan untuk membangun dan mengembangkan mereka yang dipimpinnya sehingga tumbuh banyak pemimpin dalam kelompoknya. Hal ini sejalan dengan buku yang di tulis oleh Jhon Maxwell berjudul *Developing The Leaders Around You*. Keberhasilan seseorang pemimpin sangat tergantung dari kemampuannya untuk membangun orang-orang di sekitarnya, karena keberhasilan sebuah organisasi sangat tergantung pada potensi sumber daya manusia dalam organisasi tersebut jika sebuah organisasi atau masyarakat mempunyai banyak anggota dengan kualitas pemimpin, organisasi atau bangsa tersebut akan berkembang dan menjadi kuat.

E. Metode Kepemimpinan

Kepala yang Melayani

Seorang pemimpin tidak cukup hanya memiliki hati atau karakter semata, tapi juga harus memiliki serangkaian metode kepemimpinan agar dapat menjadi pemimpin yang efektif banyak sekali pemimpin yang efektif banyak sekali pemimpin memiliki kualitas sari aspek yang pertama yaitu karakter dan integritas seorang pemimpin, tetapi ketika menjadi pimpinan formal, justru tidak efektif sama sekali karena tidak memiliki metode kepemimpinan yang baik. Contoh adalah para pemimpin yang di perlukan untuk mengelola mereka yang di pimpinnya Tidak banyak pemimpin yang memiliki metode kepemimpinan ini. Karena hal ini karena hal ini tidak pernah diajarkan di sekolah-sekolah formal. Keterampilan ini di sebut dengan *softkill* atau *personal skill*.

1. Kepemimpinan yang efektif dimulai dengan visi yang jelas. Visi ini merupakan sebuah daya atau kekuatan untuk melakukan perubahan, yang mendorong terjadinya proses ledakan kreativitas yang dahsyatnya melalui integritas maupun sinergi berbagai keahlian dari orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut.
2. Seorang pemimpin yang efektif adalah seorang yang responsif, artinya dia selalu tanggap terhadap setiap persoalan, kebutuhan, harapan, dan impian dari mereka dari mereka yang dipimpin. Selain itu selalu aktif dan proaktif dalam mencari dalam mencari solusi dari setiap permasalahan ataupun tantangan yang dihadapi.

3. Seorang pemimpin yang efektif adalah seorang pelatih atau pendamping bagi orang-orang yang dipimpinnya (*performance coach*). Artinya dia memiliki kemampuan untuk menginspirasi, mendorong dan memampukan anak buahnya dalam menyusun perencanaan (termasuk kegiatan, target atau sasaran, rencana kebutuhan sumber daya), melakukan kegiatan sehari-hari seperti monitoring dan pengendalian, serta mengevaluasi kinerja dari anak buahnya.

F. Perilaku Kepemimpinan

1. Tangan Yang Melayani

Pemimpin yang melayani bukan sekedar memperlihatkan karakter dan integritas, serta memiliki kemampuan metode kepemimpinan, tapi dia harus menunjukkan perilaku maupun kebiasaan seorang pemimpin. Perilaku seorang pemimpin yaitu :

- a. Pemimpin tidak hanya sekedar memuaskan mereka yang dipimpin, tapi sungguh-sungguh memiliki kerinduan senantiasa untuk memuaskan Tuhan. Artinya dia hidup dalam perilaku yang sejalan dengan firman Tuhan. Dia memiliki misi untuk senantiasa memuliakan Tuhan dalam setiap apa yang dipikirkan, dikatakan, dan di perbuatnya.
- b. Pemimpin fokus pada hal-hal spiritual dibandingkan dengan sekedar kesuksesan duniawi. Baginya kekayaan dan kemakmuran adalah untuk dapat memberi dan beramal lebih banyak. Apapun yang dilakukan bukan untuk mendapat penghargaan, tapi melayani sesamanya. Dan dia lebih mengutamakan hubungan atau relasi yang penuh kasih dan penghargaan, dibandingkan dengan status dan kekuasaan semata.
- c. Pemimpin sejati senantiasa mau belajar dan bertumbuh dalam berbagai aspek, baik pengetahuan, kesehatan, keuangan, relasi. Setiap harinya senantiasa menyelaraskan dirinya terhadap komitmen untuk melayani Tuhan dan sesama melalui *solitude* (keheningan), *prayer* (doa), dan *scripture* (membaca firman Tuhan).

2. Kepemimpinan Sejati

Kepemimpinan adalah sebuah keputusan dan lebih merupakan hasil dari proses perubahan karakter atau informasi internal dalam diri seseorang. Kepemimpinan bukanlah jabatan atau gelar, melainkan sebuah kelahiran dari proses yang perubahan dalam diri seseorang ketika seseorang menemukan visi dan misi hidupnya,

- g. Manajer membuat keputusan yang sulit. Pemimpin harus mampu memecahkan masalah.

5. Peran Pemimpin

- a. Manajer membuat keputusan yang sulit. Pemimpin harus mampu memecahkan masalah.
- b. Peran informal berfungsi sebagai pemantau, penyebarluasan, dan pembicara.
- c. Peran pengambil keputusan sebagai pengusaha, mengatasi kebingungan, alokasi sumber daya dan negosiasi.

6. Jenis Pemimpin

- a. Pemimpin Bawaan

Pemimpin bawaan adalah mereka yang menggunakan kemampuan bawaannya berupa intuisi, bakat, keterampilan, dan kepribadian untuk bekerja sama mencapai tujuan. Kemampuan tersebut merupakan faktor bawaan dari orang tua atau nenek moyang mereka. Contoh: Megawati Soekarno Putri memiliki bakat kepemimpinan yang menonjol karena sifat atau karakter kepemimpinan Bung Karno (Proklamator Republik Indonesia) menurun kepada Megawati.

- b. Pemimpin yang dididik atau dilatih

Sebagian besar pemimpin dunia. Baik kepala negara maupun perusahaan besar adalah hasil pendidikan dan pelatihan. Pemimpin seperti ini disebut pemimpin terdidik atau terlatih.

- c. Pemimpin Manajemen

Manajer adalah orang yang ditunjuk berdasarkan peraturan organisasi atau perusahaan dan bertanggung jawab atas perencanaan dan koordinasi. Berhasil memantau pelaksanaan tugas.

- d. Fungsi Pemimpin

Pemimpin, seorang pemimpin, bertindak sebagai komunikator untuk menentukan (isi perintah), bagaimana (eksekusi perintah), kapan (mulai, jalankan, laporkan hasil), dan lokasi (lokasi eksekusi perintah). Anda dapat membuat keputusan secara efektif. Fungsi terpadu mereka hanya untuk mengeksekusi instruksi.

7. Fungsi konsultatif

- a. Pemimpin dapat menggunakan fungsi konsultatif sebagai komunikasi dua arah. Hal tersebut digunakan manakala pemimpin

dalam usaha menetapkan keputusan yang memerlukan bahan pertimbangan dan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya.

b. Fungsi Partisipasi

Ketika menjalankan fungsi partisipasi, pemimpin berusaha untuk memperkuat orang-orang yang dipimpinnya baik dalam pengambilan keputusan maupun implementasi. Setiap anggota kelompok memiliki kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam pelaksanaan kegiatan yang dijelaskan dalam tugas utama, tergantung pada posisinya.

c. Fungsi Delegasi

Dalam menjalankan fungsi pendelegasian, kepala delegasi memberi wewenang kepada delegasi untuk membuat atau mengambil keputusan. Fungsi pendelegasian sebenarnya adalah kepercayaan dan tanggung jawab manajer atas pendelegasian wewenang. Fitur delegasi ini perlu dicapai, karena kemajuan dan perkembangan kelompok tidak dapat dicapai oleh satu manajer saja.

d. Fungsi pengendalian

Fungsi kontrol mengasumsikan bahwa kepemimpinan yang efektif harus berusaha mengatur kegiatan anggotanya dengan cara yang ditargetkan dan dengan koordinasi yang efektif untuk mencapai tujuan bersama ini sepenuhnya. Ketika menjalankan fungsi kontrol, pemimpin dapat mencapainya melalui kegiatan kepemimpinan, kepemimpinan, koordinasi dan pengawasan.

Bagaimana kepemimpinan dalam mengendalikan konflik

Untuk menangani konflik dengan efektif, kita harus mengetahui kemampuan diri sendiri dan juga pihak-pihak yang mempunyai konflik. Ada beberapa cara untuk menangani konflik antara lain :

1. Fungsi kontrol mengasumsikan bahwa kepemimpinan yang efektif harus berusaha mengatur kegiatan anggotanya dengan cara yang ditargetkan dan dengan koordinasi yang efektif untuk mencapai tujuan bersama ini sepenuhnya. Ketika menjalankan fungsi kontrol, pemimpin dapat mencapainya melalui kegiatan kepemimpinan, kepemimpinan, koordinasi dan pengawasan.
2. Mengevaluasi pihak-pihak yang terlibat. Mengetahui orang-orang yang terlibat sangat penting bagi kami. Kita bisa melihat apa kepentingan mereka, apa nilai dan sikap mereka terhadap

konflik, dan bagaimana mereka memandang konflik. Melihat konflik dari semua sisi, Anda lebih mungkin untuk berhasil menghadapinya.

3. Mengidentifikasi Penyebab Konflik Sebagaimana disebutkan di atas, perselisihan tidak hanya terjadi begitu saja. Penyebab sengketa perlu diidentifikasi agar tujuan pengelolaan sengketa dapat lebih terfokus pada penyebab sengketa.
4. Pahami potensi untuk menyelesaikan atau menangani konflik yang ada dan pilih yang benar

Kepuasan kerja, moral, kualitas kehidupan kerja, keamanan dan yang paling penting tingkat keberhasilan organisasi. Semuanya dapat dipengaruhi oleh pemimpin yang berkualitas. Pemimpin juga penting dalam membantu organisasi, kelompok, dan masyarakat dalam mencapai tujuan mereka. Atribut seorang pemimpin yang efektif adalah yang diinginkan bawahannya.

Kemampuan kepemimpinan dalam memberi arahan sangat penting untuk menyelesaikan tugas dengan sukses sebagai manajer. Jika organisasi dapat mengembangkan kemampuan kepemimpinan, akan lebih mudah menemukan pemimpin yang baik. Siapapun yang menguasai orang lain, mendidik mereka, dan memperluas pengetahuan mereka akan memiliki dampak yang lebih besar karena kemampuan memimpin sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi, kelompok.

Dalam organisasi pemimpin terbagi menjadi tiga level yang tergantung dalam kelompok anggota manajemen. Ketiga level tersebut adalah sebagai berikut :

1. *Top manager* (manager puncak)
2. *Middle manager* (manajer menengah)
3. *Manajer bawah* (supervisor/manajer bawah)

Seorang pemimpin yang unggul harus mempunyai keterampilan teknis (*technical skill*). Semakin rendah posisi pemimpin teknis dalam organisasi, semakin banyak keterampilan teknis yang dikuasai dibandingkan dengan keterampilan manajemen ini karena kegiatan operasional. Posisi pemimpin organisasi yang lebih tinggi, keterampilan dan aktivitas manajemen utama adalah kegiatan konseptual. Dengan kata lain semakin tinggi posisi pemimpin dalam organisasi, semakin strategis dan kemampuan dalam berfikir makro yang mereka miliki.

Kemampuan teknis (*technical skill*) diperlukan dari seorang pemimpin yang unggul. Karena tugas operasional semakin rendah

tingkat kepemimpinan teknis dalam organisasi semakin banyak keterampilan yang dikuasai dibandingkan dengan kemampuan manajemen. Aktivitas konseptual mencakup peran kepemimpinan organisasi yang lebih tinggi, kemampuan manajemen kritis. Dengan kata lain, semakin tinggi posisi pemimpin dalam organisasi maka semakin besar kemampuan strategis dan pemikiran makro mereka.

G. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan berusaha membuat orang lain mencapai tujuan tertentu, menetapkan tujuan internal dan eksternal, menyesuaikan aset dan kemampuan organisasi dalam menghadapi lingkungan yang berubah, dan menentukan bagaimana organisasi dapat mencapai tujuan tersebut.

Kepemimpinan didefinisikan sebagai pemimpin orang lain. Pemimpin dikenal sebagai pemimpin tim (pemimpin kelompok) dan siap untuk memahami tanggung jawab kepemimpinan, menyelidiki situasi bawahan mereka, menyelidiki persyaratan dan hasil dari tanggung jawab mereka, dan mengeksplorasi tanggung jawab mereka dengan setiap bawahan. Keterampilan untuk mencapai kinerja yang anda berikan. Kepemimpinan organisasi dapat dilihat dalam konteks organisasi yang dipimpin oleh seorang pemimpin organisasi yang dapat memahami nafas bisnis perusahaan yang dipimpinnya. seorang pemimpin adalah seseorang yang memiliki kelebihan, yaitu kekuasaan untuk mengarahkan orang lain bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Pendekatan sifat berusaha memahami kepemimpinan berdasarkan keyakinan bahwa pemimpin yang baik memiliki “kualitas alami” sejak lahir, baik dalam sifat fisik maupun kepribadian. menemukan bahwa karakteristik fisik dan pribadi pemimpin meliputi usia, penampilan, ketangkasan, kecerdasan, energi, dominasi, kepercayaan diri, keterbukaan, dan pencapaian. yang menyatakan bahwa itu mencakup hal-hal yang berkaitan dengan motivasi dan eksistensi.

Selain itu, Hughes, Guinert, dan Carfy lagi pada tahun (2012), mengeukakan cara terbaik bagi individu untuk memahami kompleksitas kepemimpinan adalah dengan melihat berbagai jalur kepemimpinan dan memastikan bawahan mereka bertindak dengan gaya yang mereka inginkan.

Profesor Dr. Sudarwan Danim (2015) mendefinisikan kepemimpinan sebagai tindakan individu atau kelompok untuk

mengkoordinasikan dan mengarahkan individu atau kelompok lain yang tergabung dalam suatu forum tertentu untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Dilihat dari definisi di atas, maknanya dapat dijelaskan kepemimpinan adalah :

1. Kepemimpinan adalah tindakan yang dilakukan oleh seorang individu atau kelompok untuk mengkoordinasikan, mengarahkan, dan mencapai suatu tujuan tertentu bagi individu atau kelompok yang menjadi anggota suatu wadah tertentu.
2. Kegiatan manajer meliputi dalam bentuk perintah, instruksi, kelompok kerja yang berpengaruh atau orang lain untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien.
3. Aktivitas pemimpin dapat digambarkan sebagai seni daripada ilmu, mengkoordinasikan anggota kelompok dan memberikan instruksi untuk mencapai tujuan tertentu.
4. Pemimpin mengambil inisiatif dalam rangka situasi social untuk membuat prakarsa baru, menentukan prosedur, merancang pembuatan dan segenap aktivitas lain sehingga tujuan organisasi tercapai.
5. Pemimpin tidak memisahkan diri dari kelompok karena mereka bekerja dengan orang lain. Namun seorang pemimpin ideal ketika pemimpin memiliki sesuatu untuk memenuhi kebutuhan menjadi pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya.

H. Dampak Fungsi Kepemimpinan Terhadap Pegawai

Manajemen erat kaitannya dengan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya, yang dapat bersifat positif maupun negatif. Hubungan bisa lemah hingga kuat. Hubungan yang kuat menunjukkan bahwa kepemimpinan dapat secara signifikan mempengaruhi orang lain dengan meningkatkan kinerja karyawan. Semakin baik fungsi kepemimpinan yang dijalankan maka akan semakin mempengaruhi produktivitas karyawan (Manik & Perdana, 2015) juga, salah satu tugas utama seorang manajer adalah memotivasi karyawan organisasi untuk mencapai kepuasan kerja dan kinerja tinggi. Manajer yang dapat memotivasi karyawannya dengan cara yang benar akan memastikan produktivitas maksimum, produktivitas yang lebih tinggi, dan akuntabilitas organisasi yang lebih baik.

I. Tipe-Tipe Kepemimpinan

Tindakan eksekutif yang memimpin kelompok organisasi dapat dikelompokkan dengan tipe kepemimpinan yang berbeda,

masing-masing dengan karakteristik uniknya sendiri. Jenis-jenis kepemimpinan adalah :

1. Pemimpin Otokarik

Kepemimpinan otokratis mengasumsikan bahwa pemimpin mengambil tanggung jawab penuh untuk organisasi. Kepemimpinan otokratis mengandaikan bahwa kemajuan organisasi hanya bergantung padanya. Kepemimpinan otokratis memiliki karakteristiknya sendiri yaitu :

- a. Beban organisasi sering sekali dipikul sendiri.
- b. Bawahan hanya dianggap sebagai pelaksana dan tidak dapat memberikan publikasi baru.
- c. Pekerja keras, disiplin, dan tak kenal lelah.
- d. Menentukan kebijakan sendiri dan bahkan hanya mempertimbangkan rekomendasi.
- e. Sedikit kepercayaan kepada bawahan.
- f. Komunikasi mandiri dan satu arah.

2. Pemimpin Demokratis

Kepemimpinan demokratis percaya bahwa hanya dengan kekuatan kelompok tujuan yang berkualitas dapat dicapai. (Norhasanah, 2020) merumuskan bahwa kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang didasarkan pada asumsi bahwa hanya melalui interaksi kelompok yang dinamis tujuan organisasi dapat dicapai. Ciri-ciri kepemimpinan demokratis antara lain:

- a. Beban kerja organisasi menjadi tanggung jawab bersama para pegawai organisasi.
- b. Bawahan dianggap sebagai bagian dari kinerja dan harus diberikan tugas dan tanggung jawab penuh.
- c. Disiplin tetapi tidak kaku dan selesaikan bersama.
- d. Kepercayaan yang besar pada bawahan dengan tidak melepaskan tanggung jawab pengawasan.
- e. Komunikasi dengan bawahan bersifat terbuka dan dua arah.

3. Pemimpin permisif

Kepemimpinan yang mudah, tidak ada kepribadian yang kuat, sikap serbaguna. Ciri-ciri kepemimpinan permisif antara lain :

- a. Tidak memiliki prinsip yang kuat dan memiliki kepercayaan diri rendah.

adalah perilaku bahwa pemimpin yang membangun dan menjalin hubungan dalam kelompok membangun pola komunikasi, saluran dan saluran komunikasi yang diterapkan dengan baik, dan menunjukkan bagaimana menyelesaikan pekerjaan. Dan berkenaan dengan perilaku yang menunjukkan persahabatan, saling percaya, hormat, kehangatan, dan hubungan antara pemimpin dan pengikut (Luthan, 2002). Dalam perkembangannya, teori kepemimpinan perilaku memperluas studi tidak hanya perilaku individu tetapi juga perilaku pemimpin dalam konteks atau situasi tertentu dalam organisasi, dalam hal ini teori situasional, yaitu beberapa teori, dapat diajukan.

3. Teori Sifat

Teori sifat, yang mendefinisikan kepemimpinan sebagai sifat (sifat perilaku yang bertahan lama) yang diyakini melekat pada semua pemimpin, adalah salah satu pendekatan paling awal untuk menjelaskan pemimpin dan kepemimpinan. Awalnya, bentuk teori ini memberikan penjelasan singkat tentang seperangkat sifat individu yang kompleks yang membentuk kepribadian seorang pemimpin.

Namun, dalam menggambarkan kualitas yang dibutuhkan seorang pemimpin, teori ini memiliki banyak keterbatasan, salah satunya adalah temuan yang ditemukan oleh studi (Bass et al., 1990) bahwa seseorang tidak menjadi pemimpin berdasarkan beberapa kombinasi sifat teori sifat saja tidak cukup untuk menjelaskan atau mengarahkan pada kepemimpinan yang sukses, dan bahwa kombinasi dari semua sifat ini benar-benar membedakan seorang pemimpin dari orang lain. panduan lengkap. Teori penelitian kepemimpinan akan menjelaskan mengapa ini menjadi masalah.

4. Teori Kontigensi

(Vroom & Yetton, 1973) mengembangkan Teori Kepemimpinan Kontingensi, yang berpendapat bahwa berbagai jenis kepemimpinan bergantung pada ukuran atau tingkat keparahan situasi dan kemampuan pemimpin untuk memahami dan bertindak dalam suatu situasi. Efektivitas suatu kelompok berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan sejauh mana pemimpin dapat mempengaruhi situasi. Mengutip studi perilaku dan studi itu sendiri, dia menekankan bahwa pendekatan terstruktur hanya paling efektif bagi para pemimpin di lingkungannya. Pemimpin memiliki kekuasaan, dukungan formal, dan pekerjaan yang relatif terorganisir dengan baik.

5. Teori Perilaku

Teori perilaku berusaha untuk memunculkan perilaku para pemimpin. Kepemimpinan akan dipelajari jika ada perbedaan yang signifikan antara perilaku seorang pemimpin dengan perilaku yang dipimpinnya. Jika Anda dapat mengajarkan kepemimpinan, Anda dapat meningkatkan jumlah pemimpin.

Perbedaan paling mendasar antara teori kepribadian dan teori perilaku terletak pada asumsi dasarnya. Jika teori kepribadian benar, sebagian besar kepemimpinan diberikan sejak lahir. Di sisi lain, jika teori tindakan benar, dapat mengajarkan atau menanamkan kepemimpinan.

6. Teori Kemungkinan

Menurut (Fridayana Yudiaatmaja, 2013) Ada keinginan untuk dapat memprediksi kemungkinan bahwa seorang pemimpin akan berhasil di masa depan. Banyak peneliti melakukannya, tetapi beberapa merasa lebih sulit untuk memprediksi keberhasilan kepemimpinan daripada memilih beberapa sifat atau perilaku yang disukai. Pertama yang diketahui dan mungkin adalah model kepemimpinan yang dikemukakan oleh Fred Fiedler. Model ini mengasumsikan bahwa kinerja kelompok yang efektif tergantung pada kesesuaian antara gaya pemimpin dan sejauh mana situasi mempengaruhi pemimpin dengan kontrol. Dengan demikian, Fiedler berusaha untuk mendefinisikan gaya kepemimpinan yang merupakan kunci keberhasilan individu dalam kepemimpinan.

7. Teori Karakter

Berbagai penelitian telah dilakukan untuk menentukan karakteristik yang cocok untuk kepemimpinan. Upaya penelitian untuk mengisolasi esensi kepemimpinan telah berhenti. (Robbins, 2003) mencatat bahwa ada 20 studi berbeda yang mengidentifikasi hampir 80 kualitas kepemimpinan. Beberapa karakter lebih mungkin berhasil sebagai pemimpin, tetapi menyimpulkan bahwa tidak satu pun dari mereka yang menjamin kesuksesan.

L. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Organisasi

Penelitian menunjukkan bahwa semakin baik seorang pemimpin menjalankan fungsinya, semakin banyak karyawan yang berkomitmen pada organisasi. Dengan kata lain, seorang pemimpin harus selalu menjaga keadaan psikologis bawahannya, terutama yang berkaitan dengan perasaan, kenyamanan dan menjaga hubungan antara pemimpin dan karyawan, seperti antara karyawan dan karyawan.

Jika dilakukan secara konsisten, karyawan akan merasa nyaman dan aman dalam bekerja, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori kepemimpinan situasional dan model situasional Fred Fiedler (1967) dari Tohe (2008) yang berpendapat bahwa semua pemimpin harus memelihara hubungan kepemimpinan dalam situasi yang nyaman dari tiga sudut berikut :

1. Hubungan pemimpin menggunakan anggota. Hal ini adalah variabel yang paling krusial didalam memilih situasi yang menyenangkan.
2. Derajat dan struktur ukuran ini menjadi masukan yang sangat penting untuk menentukan situasi yang menyenangkan.
3. Posisi kekuasaan pemimpin diperoleh melalui otoritas formal. Dimensi ini sangat penting dalam situasi yang menyenangkan.

Hasil tes *leadership quotient* memberikan kontribusi terbesar bahwa pemimpin dalam pelaksanaan tugas tertentu selalu melibatkan karyawan dalam diskusi, terutama dalam proses pengambilan keputusan, penentuan yang kompleks, seperti ada pekerjaan yang perlu dilakukan secara bersamaan, dan pada saat yang bersamaan. pada saat yang sama, Hal ini dilakukan dengan menggunakan skala prioritas.

BAB 7

PERKEMBANGAN TEORI DAN KONSEP ORGANISASI

A. Konsep Organisasi

Organisasi adalah suatu alat untuk mencapai tujuan, karena itu bentuk/tipe organisasi harus disesuaikan dengan sifat dan ruang lingkup kegiatannya apabila ingin sukses dalam mencapai tujuan. Masing-masing bentuk Organisasi memiliki beberapa kebaikan maupun kelemahan, oleh karena itu bentuk organisasi yang akan digunakan tergantung dari besar kecilnya ruang lingkup organisasi yang bersangkutan, aneka ragam kegiatan yang harus dilakukan serta jumlah dan kualitas sumber daya manusia yang diperlukan guna melaksanakan kegiatan-kegiatan operasional dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Agar tujuan organisasi yang ingin dicapai dapat tercapai secara efektif dan efisien, maka perlu diadakan pengelompokan kegiatan.

Sumber daya manusia merupakan komponen utama dari suatu organisasi, dan mereka menjadi perencana dan pelaku yang aktif dalam setiap kegiatan organisasi. Mereka membawa pemikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan yang berbeda, usia, dan jenis kelamin ke dalam suatu organisasi, sehingga mereka tidak sepasif mesin, uang dan materi, dan dapat sepenuhnya dikendalikan dan disesuaikan untuk mendukung terwujudnya tujuan mereka.

Tujuan organisasi. Sumber daya manusia untuk posisi kepemimpinan dan anggota merupakan faktor terpenting dalam setiap organisasi atau institusi, baik pemerintah maupun swasta. Hal ini dikarenakan berhasil tidaknya suatu organisasi atau lembaga sangat dipengaruhi oleh faktor manusia sebagai pelaksana pekerjaan (Nurwanto, 2017).

Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam melaksanakan pekerjaan adalah mencapai hasil kerja yang positif. Ada banyak cara untuk mencapainya. Beberapa diantaranya telah menggunakan gaya

kepemimpinan yang baik dan membentuk struktur organisasi yang jelas. Kepemimpinan biasanya didefinisikan sebagai proses memotivasi orang lain untuk bekerja keras untuk menyelesaikan tugas-tugas penting (Schermerhorn, 1999). Namun pemahaman ini biasanya terkait dengan landasan kepemimpinan yang efektif, yang didasarkan pada cara pemimpin atau manajer menggunakan kekuasaan untuk mempengaruhi perilaku orang lain.

Kekuasaan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar melakukan sesuatu sesuai dengan keinginan seseorang (Kanter, 1979). Inilah sebabnya mengapa kepemimpinan biasanya didefinisikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan tertentu (Robbins, 1998). Dalam artikel ini, kepemimpinan lebih berfokus pada kepemimpinan manajemen dalam organisasi.

Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai pola perilaku yang bertujuan untuk menggabungkan tujuan organisasi dengan tujuan pribadi untuk mencapai suatu tujuan (Heidjrachman dan Suad Husnan, 2002). Ada banyak jenis struktur organisasi, dari tradisional hingga modern. Implementasinya sendiri mungkin berbeda, ada banyak faktor penentu, antara lain: ukuran perusahaan, luasnya jaringan bisnis, jumlah karyawan, tujuan perusahaan, dan lain-lain. Keanekaragaman sistem struktur organisasi tersebut bisa jadi perusahaan A cocok menggunakan sistem struktur organisasi B, sedangkan perusahaan C atau perusahaan lain mungkin tidak cocok menggunakan sistem struktur organisasi B. Untuk mencapai tujuannya, perusahaan selalu menggunakan struktur organisasi sebagai wadah segala aktivitasnya, namun penerapan sistem struktur organisasi tergantung pada keadaan masing-masing perusahaan. Hal ini menjadi masalah bagi semua perusahaan yang menerapkan struktur organisasi mana yang sesuai, sehingga pemilihan sistem struktur organisasi yang tepat dan sesuai membutuhkan waktu dan pengamatan (analisis) khusus.

B. Bentuk-Bentuk Organisasi

Organisasi merupakan tempat bagi sekelompok orang yang memiliki tujuan tertentu, dimana di dalamnya terdapat sebuah pembagian kerja agar masing-masing anggota organisasi dapat bertanggung jawab untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam pembagian kerja tersebut, tentu saja terdapat bentuk yang berbeda-beda di setiap

organisasi. Hal ini sesuai pendapat Hasibuan dalam Iftikar, (2017) bahwa bentuk-bentuk organisasi dapat dipandang dari berbagai sisi, yaitu berdasarkan proses pembentukannya, berdasarkan hubungannya dengan pemerintah, skala atau ukuran (besar-kecilnya), berdasarkan tujuannya, berdasarkan *organization chart*-nya, dan berdasarkan tipe-tipe/bentuk strukturnya.

1. Bentuk organisasi berdasarkan proses terbentuknya

Dalam bentuk ini, organisasi dibagi menjadi dua yaitu organisasi formal dan organisasi informal. Organisasi formal adalah kelompok yang dibentuk secara sadar dan berdasarkan berdasarkan tujuan yang sudah disepakati dalam ketentuan formal dalam anggaran dasar dan rumah tangganya. Sedangkan organisasi informal adalah organisasi yang terbentuk secara tidak disadari, dengan tujuan yang tidak jelas, dan tidak memiliki anggaran rumah tangga dan juga hubungan yang terjadi secara pribadi.

2. Organisasi berdasarkan kaitan hubungan dengan pemerintah

Organisasi yang kaitan dengan hubungan dengan pemerintah dibagi menjadi dua yaitu: organisasi resmi dan organisasi tidak resmi. Organisasi resmi adalah organisasi yang terbentuk oleh pemerintah dan organisasi ini terdaftar dalam lembaran negara. Misalnya yayasan, perusahaan dan lain-lain. Organisasi tidak resmi merupakan organisasi yang tidak berhubungan dengan pemerintah dan tidak terdaftar dalam lembaran negara yang bersifat swasta. Misalnya klub sepak bola, klub sepak bola dan lain-lain.

3. Organisasi berdasarkan skala(ukuran) besar-kecilnya

Organisasi ini dibagi menjadi tiga, yaitu: organisasi besar, organisasi sedang, dan organisasi kecil. Organisasi ini bersifat relatif, yang ditentukan oleh banyak faktor.

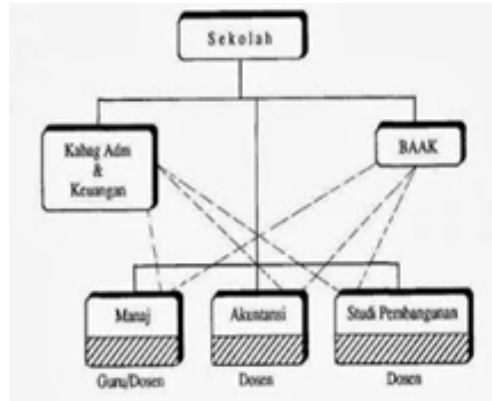
4. Organisasi berdasarkan tujuannya

Dalam organisasi ini dibagi menjadi dua yaitu: *public organization* (organisasi sosial) dan *Business organization* (organisasi perusahaan). *Public organization* (organisasi sosial) merupakan organisasi yang berfungsi untuk melayani masyarakat umum, tanpa memperhitungkan laba atau rugi. *Business organization* (organisasi perusahaan) yaitu organisasi yang bertujuan untuk mendapatkan laba dan segala kegiatan bermotif laba.

5. Organisasi berdasarkan bagan organisasinya(*organization chart*)

Bentuk organisasi ini dibagi menjadi empat, yaitu:

- a. Berbentuk segitiga Vertikal (*arrangement chart*)



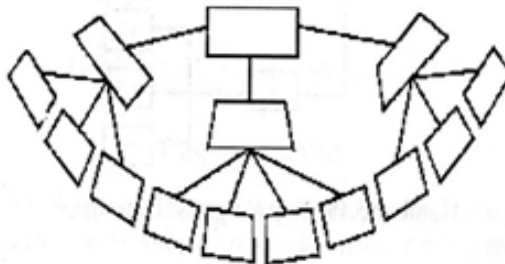
Gambar 5.1 Bagan Bentuk Segitiga Vertikal

- b. Berbentuk lingkaran



Gambar 5.2 Bagan Berbentuk Lingkaran

- c. Berbentuk setengah lingkaran



Gambar 5.3 Bagan Berbentuk Setengah Lingkaran

terkait dalam organisasi, bantuan tersebut bisa berupa pemikiran maupun bantuan secara fisik yang dimiliki masing-masing individu. Dengan hal tersebut maka bisa dikatakan bahwa apabila suatu organisasi memiliki modal besar, teknologi, serta sumber daya alam yang melimpah namun tidak adanya sumber daya manusia yang menunjang maka pengelolaan dan keberhasilan pencapaian tujuan dapat terhambat.

Riva'i dalam Jabani, (2015) menyatakan bahwa organisasi apabila tidak didukung dengan adanya pegawai atau karyawan yang sesuai dengan aspek-aspek yang telah ditentukan mulai dari kuantitas, kualitas, strategi, dan operasional yang baik maka bisa dikatakan bahwa organisasi tersebut akan kesusahan dalam mempertahankan dan mengembangkan eksistensinya di masa depan. Alasan itulah yang membuat SDM memiliki peranan penting dalam organisasi baik itu sebagai unsur utama maupun pengendali dalam organisasi. Peran manusia dalam organisasi bisa disebut dengan menentukan dikarenakan berjalan atau tidaknya organisasi ditentukan oleh manusia. Peranan manusia sendiri di organisasi dibagi menjadi tiga, yaitu:

1. Peran sebagai pengembang misi organisasi

Suatu organisasi pasti memiliki misi yang tercantum dalam tujuan organisasi. Dalam hal ini misi tidak bisa tercapai tanpa adanya campur tangan manusia, dikarenakan manusialah yang memiliki berbagai upaya untuk mencapai tujuan dari misi organisasi. Terdapat beberapa syarat bagi manusia agar disebut sebagai pengembang yang baik, antara lain:

- a. Adanya kesungguhan dalam melaksanakan tugas yang dilakukannya. Dengan kesungguhan ini maka tujuan organisasi bisa tercapai dengan efektif dan efisien. Dalam melakukan kesungguhan ini maka manusia harus mampu dalam menyeimbangkan antara urusan pribadi dengan urusan organisasi, memiliki kemauan dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya, serta membina hubungan kerjasama yang baik.
- b. Menjalin hubungan kerjasama, baik itu hubungan kemanusiaan dengan atasan maupun sesama anggota, serta adanya hubungan pekerjaan.

2. Peran sebagai pemimpin organisasi

Berdirinya suatu organisasi pastinya memiliki pemimpin, baik pimpinan tingkat atas, pimpinan tingkat menengah, serta pimpinan

tingkat bawah. Menurut Huda Knowles dalam Andriani, (2011) peran pemimpin, antara lain:

- a. Menciptakan iklim sosial yang bertujuan untuk mengembangkan kepribadian anggotanya.
- b. Membantu anggotanya dalam menjelaskan tugas masing-masing anggota sesuai dengan tupoksinya.
- c. Membantu anggota agar dalam melaksanakan tugasnya dapat berjalan dengan efektif dan efisien.
- d. Bertanggung jawab setiap mengambil keputusan baik itu keputusan yang dilakukan secara sepihak maupun keputusan yang dimusyawarahkan bersama anggotanya.
- e. Membantu anggota untuk terus berlatih dalam mengerjakan tugasnya, agar keterampilan dan kemampuan yang dimiliki anggota dapat terus berkembang.

Pemimpin dalam menjalankan perannya bisa melakukan beberapa metode, yaitu dengan memberi perintah, memberi petunjuk atau arahan, mengawasi pelaksanaan pekerjaan anggotanya, menilai hasil dari keterlaksanaan pekerjaan, serta memberikan nasihat atau bimbingan kepada anggotanya.

3. Peran sebagai pekerja

Manusia sebagai pekerja merupakan unsur utama yang berperan dalam memegang penentu pencapaian tujuan organisasi. Semua unsur organisasi bisa terlaksana apabila ada campur tangan dari manusia sebagai pekerja. Dalam organisasi tujuan dapat tercapai apabila pekerja memiliki kemampuan yang mumpuni dan kesempatan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Dari ketiga peranan tersebut maka bisa dikatakan bahwa manusia tidak dapat dipisahkan dalam organisasi, dikarenakan tanpa adanya manusia maka organisasi tidak dapat berjalan dengan baik. Manusia memegang kendali penuh akan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi yang telah ditentukan, baik itu dari pemimpinnya maupun anggotanya.

D. Konsep Dasar Organisasi

Organisasi adalah sistem, memiliki struktur dan rencana yang sadar, orang-orang bekerja dalam cara yang kolaboratif, kolaboratif dan mendorong dan berinteraksi satu sama lain untuk mencapai tujuan yang ditetapkan (Beach, 1980), Champoux, 2003). Ketika kita berbicara tentang suatu organisasi sebagai suatu sistem, itu berarti

bahwa itu terdiri dari elemen-elemen yang saling bergantung dan bahwa kita menganggap suatu subsistem ada. Struktur di sini berarti ada beberapa bentuk dan pembagian tugas atau peran dalam organisasi yang harus dipenuhi oleh anggota kelompok (Nirmalandu, 2012).

Dua definisi di atas menunjukkan betapa pentingnya sebuah organisasi sebagai alat manajemen dan manajemen dalam pelaksanaan semua pedoman/keputusan yang dibuat di tingkat manajemen dan manajemen. Dalam konteks ini, sifat organisasi dapat dilihat dari dua perspektif. Pertama, sebuah organisasi dianggap sebagai forum, di mana kegiatan manajemen dan manajemen berlangsung. Kedua, sebagai proses yang dirancang untuk menekankan interaksi (hubungan) antara orang-orang yang terlibat dalam organisasi.

Proses pengorganisasian mencakup kegiatan-kegiatan berikut:

1. Pembagian pekerjaan yang dilakukan dan penugasan kepada orang, kelompok, departemen tertentu.
2. Pembagian aktivitas menurut level kekuasaan dan tanggungjawab.
3. Organisasi adalah suatu proses perencanaan yang melibatkan penyiapan, pengembangan, dan pemeliharaan struktur atau pola hubungan kerja antara orang-orang dalam kerja kelompok.

Adapun Unsur-Unsur organisasi secara sederhana memiliki tiga unsur, yaitu:

1. Man

Orang sering disebut sebagai karyawan atau staf dalam kehidupan organisasi atau institusi. Semua pegawai atau staf adalah anggota atau anggota suatu organisasi, tergantung fungsi dan tingkatannya, unsur manajemen (administrator) sebagai unsur manajemen puncak organisasi, dan manajer yang mengelola unit kerja sesuai dengan fungsinya masing-masing. (Non-manajer/karyawan). Bersama-sama mereka membentuk kekuatan manusia organisasi.

2. Kerjasama

Kerjasama adalah tindakan mendukung tindakan yang diambil bersama untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, seluruh anggota atau seluruh warga yang terbagi menjadi manajer, manajer, dan pekerja sesuai dengan tingkatannya, bersatu padu membentuk sumber daya manusia organisasi.

3. Tujuan bersama

Tujuan adalah arah atau tujuan yang ingin dicapai. Tujuan menjelaskan apa yang harus Anda capai atau harapkan. Tujuannya

adalah titik akhir dari apa yang perlu Anda lakukan. Sasaran juga menggambarkan apa yang perlu dicapai melalui prosedur, program, pola (jaringan), pedoman, strategi, anggaran (budget), dan peraturan yang telah ditetapkan.

4. Peralatan

Unsur keempat adalah perlengkapan atau perlengkapan yang terdiri dari segala fasilitas berupa bahan, mesin, uang dan barang modal lainnya (tanah, gedung/gedung/kantor).

5. Lingkungan (environment)

Faktor lingkungan seperti kondisi sosial, budaya, ekonomi dan teknis. Khususnya yang termasuk dalam faktor lingkungan:

- a. Kondisi atau situasi
- b. Lokasi atau tempat
- c. Area bisnis yang menjadi tujuan kegiatan organisasi.
- d. Kekayaan alam

Kekayaan alam ini meliputi keadaan iklim, udara, air, cuaca (geografi, hidrografi, geologi, klimatologi), flora dan fauna.

E. Teori-Teori Organisasi

1. Teori Organisasi Klasik

Teori ini biasa disebut sebagai “teori tradisional” atau “teori mekanik”. Ini dikembangkan dari abad ke-19 (abad ke-19). Dalam teori ini, organisasi digambarkan sebagai lembaga terpusat, yang tugasnya terspesialisasi dan memberikan instruksi mekanis struktural yang ketat yang tidak melibatkan kreativitas.

Ini adalah teori mekanis karena organisasi menganggap manusia sebagai bagian yang dapat dipasang atau diganti setiap saat atas kehendak pemimpin.

Definisi klasik dari sebuah organisasi adalah bahwa itu adalah struktur hubungan, kekuatan, kekuatan, tujuan, peran, kegiatan, komunikasi, dan faktor-faktor lain ketika orang bekerja sama.

- a. Sistem aktivitas terkoordinasi
- b. Sekelompok orang
- c. Kerjasama
- d. Kekuasaan dan kepemimpinan

Di sisi lain, pilar utama organisasi formal adalah:

- a. Pembagian kerja (untuk penyesuaian)

- b. Proses skalar dan fungsional (proses pertumbuhan vertikal dan horizontal)
 - c. Struktur (hubungan antar aktivitas)
 - d. Margin manajemen (jumlah bos yang dapat mengatur bawahan)
- Teori klasik berkembang dalam tiga cara:
- a. Birokrasi dikembangkan dari Ilmu Sosiologi
 - b. Manajemen langsung dari praktik manajemen yang memusatkan aspek makro organisasi.
 - c. Manajemen ilmiah, memusatkan aspek mikroskopis organisasi langsung dari praktik manajemen.

2. Teori Birokrasi

Itu diterbitkan oleh Max Weber dalam buku “Etika Protestan dan Teori Organisasi Ekonomi”. Istilah birokrasi berasal dari kata legal rasional. Hukum didasarkan pada seperangkat aturan, prosedur, dan otoritas peran yang dikembangkan dengan baik. Adalah wajar untuk menetapkan tujuan yang ingin dicapai. Fitur birokrasi oleh MAX WEBER:

- a. Pembagian kerja
- b. Hirarki hak istimewa
- c. Program Wajar
- d. Tata Tertib
- e. Sistem Hak dan Kewajiban
- f. Hubungan Antar Pribadi Impersonal

3. Teori Administrasi

Teori ini dikembangkan oleh Henry Fayol dari Lyndal Lurwik di Eropa dan Allenreily dari James Dmony di Amerika Serikat. Fayol membagi kegiatan industrinya menjadi enam kelompok.

- a. Kegiatan teknis (manufaktur, manufaktur, kustomisasi)
- b. Kegiatan komersial (pembelian, penjualan, pertukaran)
- c. Aktivitas keuangan (penggunaan modal yang optimal)
- d. Aktivitas keamanan
- e. Aktivitas akuntansi

Aktivitas manajemen manajemen ilmiah Dikembangkan oleh Frederick Winslow Taylor pada tahun 1900. Definisi manajemen ilmiah adalah “penerapan metode ilmiah dalam penelitian organisasi,

analisis, dan pemecahan masalah” atau “seperangkat mekanisme untuk meningkatkan efisiensi kerja”

F. Unsur-Unsur Organisasi

Pada dasarnya, suatu organisasi terdiri dari sekelompok orang, kerjasama, dan tujuan bersama. Ada lima cara seseorang dapat bergabung dengan kelompok formal Filley et al., (1976) dalam Puxty, (1990).

1. Karena ditunjuk oleh pimpinan.
2. Dipilih berdasarkan grup.
3. Dipilih oleh perwakilan non-parlemen.
4. Alasan menjadi sukarelawan.
5. Lembaga berstatus *ex officio*

G. Fungsi Organisasi

1. Peran personel dalam organisasi

Dalam pemahaman mereka, organisasi adalah sekelompok orang yang bekerja menuju tujuan bersama di bawah kepemimpinan. (Ralp Currier Davis, 1951) oleh karena itu, karyawan *field service* dibagi menjadi fungsi-fungsi yang ada di dalam perusahaan, seperti sumber daya manusia, pengembang, perencana, pemasar, dan karyawan lainnya:

Staf khusus adalah pegawai yang mempunyai tugas memberikan nasehat, nasehat, dukungan, dan pelayanan kepada seluruh departemen dan elemen organisasi. Fitur khusus dari staf spesialis adalah:

- a. Terbatas dalam pemberian nasihat dan bantuan serta tidak mempunyai kekuasaan terhadap elemen-elemen dalam organisasi.
- b. Nasihat dan bantuannya diberikan kepada seluruh bagian dan seksi.
- c. Nasihat dan bantuannya hanya untuk suatu lapangan tertentu.

2. Tujuan organisasi

Menetapkan Sasaran Perusahaan Sasaran membantu menentukan organisasi, menetapkan arah, dan menghindari kebingungan. Tujuan membantu memotivasi anggota dengan mengomunikasikan tujuan organisasi mereka dan memberikan dasar untuk mengenali hasil dan kesuksesan. Organisasi dengan tujuan lebih efektif dalam merekrut anggota.

pemeliharaan serta penetapan jangka waktu atas pemusnahan data, dokumen dan informasi yang amat penting. Merencanakan pembuatan dan penggunaan formulir dalam rangka standarisasi tata kerja. Membantu top manajer dalam menyusun buku-buku pedoman kerja. Mengevaluasi laporan dan pelaksanaan program kerja. Memelihara hubungan kerjasama antar unit. Melakukan pengawasan atas pelaksanaan intruksi pimpinan. Mempercepat dan mempertepat dalam proses pengambilan keputusan. Staf O&M membantu dan membebaskan top manajer dari tugas-tugas yang rutin dan teknis.

c. Richard. N. Owen

Kami mendorong para pemimpin untuk berpikir secara sistematis, dari manajemen tingkat atas seperti manajemen puncak hingga bawahan. Dan juga Membantu membangun hubungan akuntabilitas dengan gambaran besar dari setiap bagian organisasi.

d. Louis A. Allen

1) *Forecasting*

Memperkirakan pekerjaan-pekerjaan yang akan dilakukan pada saat yang akan datang yang akan dilakukan oleh manajer. Kegiatan yang dilakukan oleh manajer ini atas dasar sistematisasi dan kontinuitas pekerjaan serta berdasarkan dimana ia bekerja.

2) *Establising objectives*

Menentukan tujuan akhir yang akan dicapai dari apa yang telah direncanakan keseluruhannya baik tujuan tiap pekerjaan maupun tujuan globalnya.

3) *Programming*

Dibuat suatu program yang terdiri dari serangkaian tindakan kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu berdasarkan pada prioritas pelaksanaan.

4) *Sceduling*

Membuat jadwal pekerjaan sehingga dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

5) *Budgeting*

Penyusunan anggaran untuk mengalikasikan sumber-sumber yang ada atas dasar efisiensi dan efektifitas, anggaran belanja ini dinyatakan dalam bentuk uang.

6) *Developing prosedure*

Menentukan cara yang tepat dalam penyelenggaraan pekerjaan di dalam rangka adanya efisiensi, efektifitas dan keseragaman pekerjaan.

7) *Establising dan interpreting policy*

Manajer harus dapat menafsirkan kebijakan yang akan diambil agar terjamin dalam keselarasan dan keseragaman kegiatan serta tindakan yang akan dilakukan.

5. Perkembangan Teori Organisasi

Ketika sekelompok individu menghadapi tugas yang terlalu besar untuk satu orang, sebuah organisasi lahir. Pekerjaan besar terbagi. Setiap individu diberi tugas untuk melakukan beberapa pekerjaan besar, tergantung pada kemampuannya. Pekerjaan yang dibagi menjadi banyak individu perlu ditata ulang sehingga organisasi pada akhirnya akan muncul. Ilmu organisasi lahir dari bagaimana pekerjaan besar dibagi dan ditata ulang. Pembagian kerja dan standarisasi pekerjaan orang-orang tertentu bisa lambat atau cepat, terkendali tetapi lambat atau cepat tetapi tidak terkendali, boros, ekonomis, kokoh, fleksibel, dan lain-lain, (Lubis, 2012).

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulrachman, Arifin (1979) Kerangka pokok – pokok Manajemen Umum, Jakarta : PT Ichtiar Baru Van Houve
- Alamsyah, A. (2015). Resistensi dalam Kajian Perubahan Organisasi. *Proceeding of International Seminar Democracy and Election Solution For Establishing Good Governance*.
- Anik, S., & Arifuddin. (2003). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam dengan Perubahan Organisasi. *Jurnal Akuntansi Dan Auditing Indonesia*, 7(2), 159–182. <https://journal.uui.ac.id/JAAI/article/view/845/764><https://journal.uui.ac.id/JAAI/article/view/845/764>
- Andriani, D. (2011). Dinamika Organisasi Perempuan Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Pekanbaru Periode 2008-2011. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 1(2), 1–15. <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFSIP/article/view/2424/2363>
- Aravopoulou, E. (2015). Organisational change: a conceptual and theoretical review. *Nowoczesne Systemy Zarządzania*, 10. https://www.researchgate.net/publication/324561899_Organisational_change_A_conceptual_and_theoretical_review
- Armstrong, Michael (1990) Manajemen Sumber Daya Manusia : A Handbook of human Resources Management, Jakarta : PT Media Komputindo, Kelompok Gramedia
- Astuti, T. P, R Sitawati, and Tukijan, 'Pengaruh Kreativitas Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Hotel Pandanaran Semarang)', *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 47 (2019), 53–64
- Buchanan, D., & Badham, R. (2020). *Power, politics, and organizational change*. SAGE Publications Asia-Pacific Pte Ltd.
- Boohene, R.& Williams, A.P.(2012). Resistance to organizational change: A case study of Oti Yeboah Complex Limited

- Cascio, Wayne F (1980) *Managing Human Resources: Productivity, Quality of work life Profit*, McGraw Hill, International edition
- Dubrin, J. A. (2009). *The Complete Ideal's Guides: Leadership*. Jakarta: Prenada
- Gunawan, I., & Benty, D. D. N. (2017). *Manajemen Pendidikan Suatu Pengantar Praktik*. Bandung: Alfabeta
- Hakim, L., & Sugiyanto, E. (2018). Manajemen Perubahan Organisasi Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Perusahaan di Industri Batik Laweyan Surakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(2). <https://journals.ums.ac.id/index.php/benefit/article/view/6562/4257><https://journals.ums.ac.id/index.php/benefit/article/view/6562/4257>
- Handayani, A. (2012). Hubungan Kepuasan Kerja dan Dukungan Sosial Dengan Persepsi Perubahan Organisasi. *Jurnal Insan Media Psikologi*, 12(3). http://www.journal.unair.ac.id/download-fullpapers-1-12_3.pdf
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Edisi 2*. BPFE. Yogyakarta.
- Hardina, D, J Middleton, S Montana, and R Simpson, *An Empowering Approach to Managing Social Service Organization* (New York: Springer Publishing Company, 2007)
- Iftikar, R. H. (2017). Bentuk, struktur, desain, dan kinerja organisasi lembaga. https://www.academia.edu/35725304/10.jurnal_-_bentuk_struktur_desain_dan_kinerja_organisasi_lembaga_pendidikan_-_rais_hafizh.doc
- Jabani, M. (2015). Pentingnya Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Sebuah Organisasi. *Journal Muamalah*, 5(1), 1–10. <http://ejournal.iainpalopo.ac.id/index.php/muamalah/article/view/665/507>
- Kahar, I., A. (2008). Konsep Kepemimpinan dalam Perubahan Organisasi (Organizational Change) pada Perpustakaan Perguruan Tinggi. Pustaka: *Jurnal Studi Perpustakaan Dan Informasi*, 4(1). <http://blog.ub.ac.id/senyumu/files/2013/11/Konsep-Kepemimpinan-dalam-Perubahan-Organisasi.pdf>
- Kusumaningrum, D. E., Sumarsono, R. B., & Gunawan, I. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Pembelajaran, Kepemimpinan Perubahan, Kepemimpinan Spiritual, Budaya Sekolah, dan Etika Profesi terhadap Kinerja Mengajar Guru. *JMSP (Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(3), 198–219. <http://journal2.um.ac.id/index.php/jmsp/article/view/12133>

- Lauer, Robert H, (1989) *Perspektif Tentang Perubahan Sosial. Edisi Kedua, Terj. S.U. Alimandan* . Jakarta: Bina Aksara
- Lubis, H. (2012). Perkembangan Teori Organisasi. <http://www.pustaka.ut.ac.id/lib/wp-content/uploads/pdfmk/EKMA4157-M1.pdf>
- Madya, E. B. (2018). Pentingnya Pembinaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Dakwah. *Jurnal Pengkajian Dakwah Dan Manajemen*, 5(6), 1–12. <http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/idarrah/article/view/4828/2217>
- Makmur, and Thahier Rohana, *Inovasi Dan Kreativitas Manusia* (Bandung: Refika Aditama, 2015)
- Malaviya, P, and Wadhwa Subhash, ‘Innovation Management in Organizational in Organization Context: An Empirical Study’, *Global Journal of Flexible System Management*, 6 (2005), 1–14
- Maris, I. S., Komariah, A., & Abubakar. (2016). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kinerja Guru dan Mutu Sekolah. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 13(2), 177–178. <https://media.neliti.com/media/publications/73761-ID-kepimpinan-transformasional-kepala-sek.pdf>.
- Nasir, N. N. (n.d.). Aspek-Aspek Utama Teori Informasi Organisasi. Retrieved
- November 8, 2021, from https://www.academia.edu/4668216/Teori_organisasi
- Nirmalandu. (2012). Konsep Dasar Dan Teori Organisasi. <https://nirmalandundotcom.wordpress.com/2012/07/22/konsep-dasar-dan-teori-organisasi>
- Nurwanto. (2017). Makalah Teori-Teori Organisasi.
- Renn, R. W, R Steinbauer, and G Fenner, ‘Employee Behavioral Activation and Behavioral Inhibition Systems, Manager Ratings of Employee Job Performance, and Employee Withdrawal’, *Human Performance*, 27.4 (2014), 347–71 <https://doi.org/doi:10.1080/08959285.2014.929694>.
- Saiman, M, ‘Inovasi Metode Pembelajaran Sejarah’, *Jurnal Ilmu-Ilmu Sejarah, Budaya Dan Sosial*, 2.4 (2011), 73–85
- Sobirin, A. (2007). Budaya Organisasi : Pengertian, Makna dan Aplikasinya dalam Kehidupan Organisasi. UPP-STIM YKPN. http://etheses.uin-malang.ac.id/1844/6/08410037_Bab_2.pdf

- Soliha, E., & Hersugondo. (2008). Kepemimpinan yang Efektif dan Perubahan Organisasi. *Jurnal Fokus Ekonomi*, 7(2), 92. <https://media.neliti.com/media/publications/24400-ID-kepemimpinan-yang-efektif-dan-perubahan-organisasi.pdf>
- Sztompka, Piotr. (2011) *Sosiologi Perubahan Sosial*. Jakarta: Prenanda
- Thoha, M. (2010). Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Tyagi, Archana.2000.Organizational Behavioer. New Delhi: Excel Books
- Utami, S. S. (2007). Pengaruh Kepemimpinan dalam Perubahan Organisasi. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 7(2). <https://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Ekonomi/article/view/202>
- Waldersee, R., & Griffiths, A. (2004). Implementing Change: Matching Implementation Methods and Change type. *Leadership & Organization Development Journal*, 25(5), 424–434. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/01437730410544746/full/html>
- Wibowo. (2007). *Manajemen Perubahan*. PT Raja Grafindo Persada.
- Yukl, G. (2013). Leadership in Organization. United States of America: Pearson Education Ltd.
- Syafaruddin. (2015). Manajemen Organisasi Pendidikan Perspektif Sains dan Islam. Medan: Perdana Publishing. [http://repository.uinsu.ac.id/465/1/Manajemen Organisasi Pendidikan Lengkap.pdf](http://repository.uinsu.ac.id/465/1/Manajemen%20Organisasi%20Pendidikan%20Lengkap.pdf)
- Waldersee, Robert and Griffiths, Andrew.(2004).Implementing Change: Matching Implementation Methods and Change type, *Leadership & Organization Development Journal*, 25, 424-434

BIODATA PENULIS



Sahara, S.Pd., M.Pd.E. Lahir di Bukittinggi, 26 April 1990. Menempuh pendidikan S1 Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang (UNP) tahun 2013. Lulus S2 Program Magister Pendidikan Ekonomi UNP tahun 2015. Saat ini adalah Dosen tetap Program Studi Sistem Informasi di Institut Teknologi dan Bisnis Indobaru Nasional di Kota Batam. Mengampu beberapa mata kuliah Ekonomi. Pada Tahun 2018 Lulus Sertifikasi Pendidik. Selain senang mengajar, penulis juga aktif dalam kegiatan penelitian dan melaksanakan berbagai pengabdian pada masyarakat.



Mulyadi, S.E., MM. Lahir di Petanggun, 19 Agustus 1992 putra dari Bapak Muhammad Nasir dan Ibu Hj. Kasiah, saat ini sedang menempuh studi S3 Doktor Ilmu Manajemen SDM Program Pascasarjana Universitas Batam dan merupakan Dosen di Universitas Ibnu Sina dengan Jabatan sebagai Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.



Nurmayunita, S.E., MM. Lahir di Kuala Tungkal, 17 Agustus 1985 saat ini sebagai Dosen di Universitas Ibnu Sina di Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan juga aktif di DPW ADI Provinsi Kepulauan Riau periode 2022-2025.



Amirullah, S.Kom., MM. Lahir di Kampung Baru, 01 Juli 1979 dari Bapak Andi Edy Bintang dan Ibu Jumarna saat ini sebagai dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ibnu Sina dan menjabat sebagai Kepala Bidang Humas dan Kerjasama Universitas Ibnu Sina.