



MANAJEMEN & BISNIS



MANAJEMEN & BISNIS

Hery Winoto Tj

MANAJEMEN & BISNIS

Penulis:
Hery Winoto Tj

Desain Cover:
Ridwan

Tata Lak:
Atep Jejen

Proofreader:
N. Rismawati

ISBN:
978-623-6092-79-8

Cakan Pertama:
Desember, 2020

Hak Cipta 2020, Pada Penulis

Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang

Copyright © 2020

by Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung

All Right Reserved

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

PENERBIT:

WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG
(Grup CV. Widina Media Utama)

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

Anggota IKAPI No. 360/JBA/2020

Website: www.penerbitwidina.com

Instagram: @penerbitwidina

Email: admin@penerbitwidina.com

PRAKATA

Rasa syukur sangat dalam dan tidak ada kata lain yang harus penulis katakan selain mengungkapkan rasa syukur. Karena berkat rahmat Tuhan Yang Maha Esa, buku berjudul "Manajemen & Bisnis" telah selesai dan berhasil diterbitkan, semoga buku ini dapat memberikan kontribusi ilmiah dan wawasan kepada siapa saja yang memiliki minat dalam pembahasan Manajemen & Bisnis.

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

Lalu, ucapan terima kasih penulis kepada semua pihak yang telah berkontribusi baik secara langsung maupun tidak langsung dalam rangkaian proses dan penerbit buku ini, sehingga buku ini bisa hadir di depan sidang pembaca. Semoga buku ini bermanfaat bagi semua pihak dan bisa mendukung untuk pembangunan ilmu di Indonesia.

Desember, 2020

Penulis

DAFTAR ISI

PRAKATA.....	iii
DAFTAR ISI	iv
BAB 1 PENGANTAR MANAJEMEN & BISNIS.....	1
A. Pengertian dan Ruang Lingkup	1
B. Tantangan Bisnis di Masa Transisi	3
C. Peran Manajemen dalam Bisnis	5
BAB 2 RUANG LINGKUP BISNIS.....	9
A. Lingkungan Perusahaan dan Ekonomi.....	9
B. Kepemilikan Bisnis dan Tren Kewirausahaan	20
C. Etika Bisnis dan Tanggung jawab Sosial.....	31
BAB 3 PERENCANAAN BISNIS	35
A. Karakteristik Pengusaha Sukses.....	35
B. Bisnis Versus Wiraswasta.....	40
C. Mengelola Bisnis dan Dampaknya.....	46
BAB 4 EVOLUSI PEMIKIRAN DAN PRAKTIK MANAJEMEN	51
A. Teori Manajemen dan Organisasi	51
B. Metode dan Struktur Organisasi.....	69
C. Peran dan Karakteristik Manajer	74
BAB 5 OPERASIONAL MANAJEMEN	79
A. Peran Sumber Daya Manusia dan Fungsinya	79
B. Kepemimpinan dan Fungsinya.....	84
C. Teori-Teori Motivasi.....	89
BAB 6 TEKNOLOGI MANAJEMEN	97
A. Teknologi dalam Organisasi	97
B. Bisnis berbasis Teknologi	103
DAFTAR PUSTAKA.....	114
PROFIL PENULIS	116



PENGANTAR MANAJEMEN & BISNIS

A. PENGERTIAN DAN RUANG LINGKUP

Secara etimologi, usaha (*business*) berarti situasi di mana seseorang atau sekelompok orang yang tengah melakukan pekerjaan yang menghasilkan keuntungan. Disebut dengan "bisnis" itu sendiri karena memiliki beberapa pemanfaatan (tergantung kapasitasnya), pemikiran pemakaian perseorangan disebut dengan bisnis karena dapat merujuk pada perusahaan atau perusahaan yang berupaya, yakni suatu kesatuan yuridis (hukum), dimana teknis, serta minimnya yang berarti mencari keuntungan atau keuntungan. Penggunaan yang lebih besar dapat merujuk pada dunia pasar yang dipilih, misalnya "bisnis pertelevisian." Penggunaan yang paling luas merujuk pada seluruh aktivitas yang dilakukan oleh komunitas penyedia barang dan jasa. Tapi arti "bisnis" yang tepat sedang jadi materi perbincangan sampai disaat ini terjadi. (Amalia Mustika, 2020).

Selanjutnya Rifelly Dewi dalam Amalia Mustika, 2020 bisnis bisa dimaksud selaku kegiatan terstruktur yang mencakup pergantian materi atau uang yang dilakukan oleh dua pihak ataupun lebih dengan arti mendapatkan keuntungan ataupun keuntungan. Dengan begitu, bisnis ialah proses sosial yang dilakukan oleh setiap individu atau kelompok melalui proses penciptaan dan pertukaran kebutuhan dan keinginan akan suatu produk tertentu yang memiliki nilai atau memperoleh manfaat atau keuntungan bagaikan kedua belah pihak tersebut. Menekuni bisnis berarti mengsangati asal usul dunia manusia serta

sekelilingnya dalam memenuhi keinginan serta kemauan yang tidak terbatas dengan sumber-sumber tertentu.

Aktivitas bisnis ialah suatu sistem operasional yang sangat terikat dengan lingkungan di sekelilingnya. Dalam masyarakat yang terus menjadi terbuka aktivitas bisnis mesti dapat bersikap fleksibel serta menyesuaikan diri dengan pergantian yang ada. Oleh sebab itu, menekuni bisnis sesuai maksudnya dengan menekuni model orang dalam memenuhi keinginan serta ambisinya dalam sesuatu lingkungan dengan sumber yang terbatas. Dengan cara efisien, kegiatan bisnis ialah susunan aktivitas yang dijalani oleh beberapa orang di dalamnya, oleh sebab itu perlu terdapatnya sebuah Manajemen serta organisasi yang berperan selaku pengelola bisnis. Oleh sebab itu, mesti ada ungkapan biasa “asal ada modal, seluruh orang dapat melaksanakan bisnis”, akan tetapi, apakah upaya yang dijalani dapat berjalan dengan baik ataupun tidak? pasti untuk menanggapi perkara itu tidak semudah serta sesederhana itu.

Pada kenyataannya dalam konteks bisnis, tentu terdapat banyak komponen yang perlu diatur dan diperhatikan dengan tujuan agar mampu menghantarkan apa yang ingin di capai, terutama dalam hal mendulang keuntungan yang optimal. Bisnis dapat berjalan dengan baik sebab di dalamnya ada sistem yang berjalan dengan baik. Biasanya sistem itu berkaitan dengan pengelolaan bisnis yang baik diikuti dengan inovasi yang terus dilakukan tanpa henti. Singkatnya pengelolaan serta bisnis ialah bagian-bagian berarti yang tidak bisa dipisahkan, baik pada usaha ketika besar ataupun seketika mikro sekali pun.

Secara sederhana manajemen bisnis merupakan suatu kegiatan pengelolaan di beberapa wilayah yang dimiliki perusahaan secara efektif dan efisien untuk mendapatkan hasil maksimal. Agar keseluruhan dapat berjalan dengan baik maka harus ada kerja sama yang baik pula di dalam sistem dan tidak bekerja secara sendiri. Pandangan konseptual, terdapat sejumlah contoh indikator Manajemen Bisnis yang dapat dijadikan rujukan untuk sebuah pengelolaan entitas bisnis. Atau dengan istilah lain, manajemen bisnis mampu berjalan dengan baik jika beberapa poin di bawah ini dilakukan, bahkan sebelum usaha berjalan.

1. Pahami jenis bisnis yang dilakukan sejak awal. Anda harus dapat menggambarannya dengan baik dari lokasi ke kemungkinan rintangan yang akan terjadi.
2. Melakukan analisis produk dan persaingan perdagangan yang akan terjadi. Analisis diperlukan untuk menentukan berbagai strategi baik dalam membentuk produk ke ranah promosi. Melakukan pemasaran yang tepat. Pemasaran dapat dilakukan ke media sosial atau membentuk konten baik menulis atau video.
3. Selalu cek laporan keuangannya. Jika tidak ada yang bekerja sebagai akuntan, Anda dapat menggunakan aplikasi akuntansi untuk membentuk proses perekaman berjalan dengan baik.
4. Selalu evaluasi produk dan sumber daya manusia untuk jangka waktu tertentu. Evaluasi dilakukan untuk meminimalisir kesalahan yang lebih fatal.

B. TANTANGAN BISNIS DI MASA TRANSISI

Aplikasi manajemen bisnis harus dicoba dengan baik semenjak awal upaya dilaksanakannya. Dengan mempraktikkan manajemen bisnis diberbagai zona diharapkan sanggup berjalan dengan baik serta sedikit sekali terjalannya kekeliruan yang membentuk bermacam zona tidak beraturan. Belum lagi melihat perkembangan dunia bisnis yang saat ini sudah berkembang dengan pesat, karena banyak bisnis yang hampir sama dan didirikan, hal ini tentu akan semakin kompetitif, oleh sebab itu perusahaan harus lebih inovatif dan kreatif dalam melakukan bisnisnya agar kelangsungan perusahaan tersebut dapat bertahan dan akan semakin maju serta mendapatkan laba semaksimal mungkin.

Selain itu, lingkungan bisnis di dunia saat ini sedang di hadapkan pada suatu era peralihan dari masa perubahan pabrik mengarah masa perubahan pemberitahuan serta hubungan. Pergantian yang terjadi cenderung bersifat revolusioner daripada evolusioner (Narsa, I Made, 2004) Pergantian ini terpancing oleh pergantian teknologi selaku denominator, khususnya pada beberapa zona penting ialah:

1. Teknologi transportasi. Kemajuan teknologi pemindahan membolehkan produk yang berbentuk barang serta pelayanan mengalir dari bagian bumi yang satu ke bagian bumi yang lain dengan jumlah relatif besar, dalam waktu relatif singkat dan dalam harga yang relatif ekonomis
2. Teknologi manufaktur. Teknologi pemanufakturan maju adalah teknologi yang memungkinkan perusahaan menghasilkan produk yang bermutu besar, tingkatan daya produksi dengan metode mengeliminasi kegiatan yang tidak berharga tambahan, alhasil bayaran perusahaan dengan cara keseluruhan bisa ditekan serta keinginan pelanggan bisa dipadati.
3. Teknologi informasi serta komunikasi. Kemajuan teknologi informasi yang cepat, misalnya komputer, serat optik, satelit, serta serupanya, membolehkan orang dalam mendapatkan informasi dari posisi yang jauh di bagian bumi lain dalam waktu yang sangat cepat, kualitas besar, serta bayaran ekonomis. Oleh sebab itu masa saat ini pula dinamakan zaman teknologi informasi.

Revolusi Industri 4.0 menjadi salah satu penyebab perubahan bisnis yang mengarah ke kecerdasan yang tentu saja berpotensi besar untuk meningkatkan pendapatan secara global dan kualitas hidup masyarakat dunia. Teknologi kecerdasan meningkatkan efisiensi dan produktivitas, menurunkan biaya transportasi dan biaya komunikasi, efektivitas logistik dan rantai pasok global, efisiensi pada biaya perdagangan, terbukanya pasar-pasar baru, harga produk yang menjadi murah dan kompetitif, serta mendorong pertumbuhan ekonomi secara cepat.

Perihal itu pasti saja mengakibatkan para pesaing bisnis menjadi jauh lebih inovatif sebab akses ke program digital lebih gampang untuk riset serta pengembangan, penjualan, promosi, pemasaran penyaluran sehingga pebisnis lama yang kalah cepat untuk melakukan penyesuaian kualitas dan harga serta kecepatan layanan akan terguling. Pada sisi permintaan, dengan peningkatan pada transparansi, keterlibatan konsumen, dan perilaku konsumen yang dibentuk di atas *Intern of Things*. Revolusi industri 4.0 memaksa perusahaan bisnis untuk mampu mendesain, memasarkan, dan memberikan produk berkualitas serta layanan prima.

Dampak utama revolusi industri 4.0 pada bisnis merupakan peningkatan keinginan konsumen, kenaikan pada mutu produk serta layanan yang prima, inovasi yang bertabiat kerja sama dari para pelaku bisnis, serta pada tatanan institusi yang terus menjadi fleksibel. Produk serta layanan sudah ditingkatkan dengan digitalisasi yang tepat saja bisa tingkatan nilainya. Teknologi terbaru pada masa revolusi industri 4.0 membentuk *ass* lebih tahan lama, pemakaian informasi serta analitik juga sudah mengganti tata cara untuk mencari peluang-peluang terbaru di dunia bisnis.

C. PERAN MANAJEMEN DALAM BISNIS

Manajemen bisa dimaksud dalam arti yang lebih luas, yaitu dapat diartikan sebagai sebuah cara, seni, ilmu serta pekerjaan. Manajemen dimaksud selaku cara sebab ada tahapan-tahapan dalam manajemen untuk menggapai tujuan yaitu melalui jenjang perencanaan, jenjang pengorganisasian, jenjang pengarahan serta jenjang pengawasan. Manajemen yang dimaksud selaku seni yaitu karena setiap manajer memiliki metode tertentu untuk dapat menggapai tujuan termasuk metode serta *style* manajer tentu akan disesuaikan dengan situasi serta karakter yang sesuai dengan manajer. Selanjutnya, manajemen yang dimaksud selaku ilmu karena manajemen bisa dipelajari serta diuji kebenarannya.

Jika mempelajari Manajemen secara sistemik, komprehensif dan dilaksanakan secara konsisten maka akan lebih menjamin untuk mencapai keberhasilan karena arah tujuan dan sasarannya sudah jelas. Dan ketika terjadi kegagalan maka melalui manajemen dapat dilakukan evaluasi kembali untuk dapat dijadikan bahan pembelajaran (*lesson learned*) bagi pengembangan organisasi melalui perbaikan perencanaan dan tindakan secara berkelanjutan. Sementara manajemen diartikan sebagai pekerjaan karena kegiatan manajemen tidak bisa dilakukan oleh semua orang secara sembarangan. Kegiatan manajemen dilakukan oleh manajer yang memiliki keahlian dan keterampilan untuk memanage sumber-sumber daya dalam organisasi.

Untuk lebih menjelaskan tentang definisi dan ruang lingkup manajemen, berikut ini disajikan pendapat para ahli menurut Siwanto, H.B., 2007 bahan perbandingan mengenai pimpinan manajemen:

Tabel 1.1 Perbandingan Pimpinan Manajemen Organisasi Perusahaan

No	Nama Ahli		Tujuan	Sasaran	Pencapaian
1.	John D. Millet	Manajemen	Proses Penghargaan dan Pemberian Fasilitas Kerja.	Orang dan Kelompok Formal	Tujuan
2.	John A.F. Stoner dan Charles Wankel		Proses Perencanaan, Pengorganisasian, Kepemimpinan dan Pengendalian.	Anggota organisasi dan Penggunaan Sumber Daya Organisasi	Tujuan Organisasi
3.	Paul Hersey dan Kenneth H. Blanchard		Usaha Bersama.	Individu dan Kelompok	Tujuan Organisasi
4.	MBS		Seni dan Ilmu untuk perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemotivasi-an dan pengendalian	Orang dan Mekanisme Kerja	Tujuan

Mengingat bapa pentingnya peran manajemen dalam sebuah organisasi, maka bagi siap organisasi keuntungan ataupun *non* keuntungan, organisasi yang menghasilkan barang ataupun jasa, tentu tidak terlepas dari kegiatan dan peran manajemen. karena melalui kegiatan manajemen tersebut dapat dipastikan seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi tersebut dapat direncanakan, diorganisasikan, diarahkan dan diawasi dengan baik, sehingga organisasi tersebut pada akhirnya dapat mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.

Dikatakan efisien karena dalam menggapai tujuan perusahaan harus melalui metode yang akurat dari sebagian opsi lain serta dilaksanakan secara tepat serta dalam waktu yang cepat. Sedangkan dikatakan berdaya guna sebab dalam menggapai tujuan organisasi dilakukan dengan pemanfaatan sumber daya institusi yang minimum tapi hasil dari pemanfaatan sumber energi institusi itu maksimum.

Tercapainya tujuan organisasi sebagaimana disebutkan di atas, dapat dicapai melalui fungsi manajemen yang lebih dikenal sebagai konsep POAC (*Planning, Organizin, Actuating dan Controlling*) atau (Perencanaan, Pengorganisasian, Penggerakan dan Pengendalian). *Planning* (perencanaan) sedang merencanakan bagaimana untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengorganisasian (*Organizing*) adalah mengorganisasikan seluruh sumber daya yang ada pada organisasi untuk melaksanakan rencana dan mencapai tujuan

perusahaan melalui tiga tepat yaitu tepat orang, jabatan dan waktu yang kita kenal dengan istilah orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat. Penggerakan (*Actuating*) yaitu pelaksanaan yang mana dalam melaksanakan kerja harus sejalan dengan rencana kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Evaluasi (*Controlling*) yaitu supervisi, pengawasan, inspeksi hingga audit untuk memastikan pekerjaan dilaksanakan sesuai arah pencapaian tujuan.



BAB
2

RUANG LINGKUP BISNIS

A. LINGKUNGAN PERUSAHAAN DAN EKONOMI

Kondisi ekonomis suatu negara, kondisi perusahaan dan adanya kepentingan masyarakat, menjadi sebuah alasan yang besar pada lingkungan bisnis, sehingga keputusan bisnis dipengaruhi oleh kepentingan berbagai pihak yang memiliki latar belakang sosial, budaya dan politik beraneka ragam (Saydam, 2011).

Jenis lingkungan yang mempengaruhi bisnis terdiri dari: Lingkungan eksternal perusahaan yang secara tidak langsung mempengaruhi aktivitas perusahaan, lingkungan eksternal itu mencakup variabel-variabel di luar perusahaan yang bisa berbentuk titik berat biasa serta metode dalam area sosial atau faktor khusus yang bekerja dalam lingkungan kerja organisasi (perusahaan). Variabel eksternal ini dibagi menjadi dua jenis, yaitu ancaman dan peluang. Lingkungan eksternal perusahaan dapat dibedakan menjadi:

1. Lingkungan eksternal makro, adalah lingkungan eksternal yang memiliki efek tidak langsung pada kegiatan bisnis.

Contoh:

- a. Kondisi alam: SDA, lingkungan.
- b. Politik dan hankam: kehidupan operasional perusahaan sangat dipengaruhi oleh politik dan hankam negara tempat perusahaan menciptakan.
- c. Hukum

- d. Ekonomi
 - e. Pendidikan dan kebudayaan
 - f. Sosial dan budaya
 - g. Populasi
 - h. Hubungan internasional.
2. Lingkungan eksternal mikro, adalah lingkungan eksternal yang memiliki pengaruh langsung pada kegiatan bisnis. Contoh: Penyuplai yang mendukung kelangsungan operasi perusahaan perantara, seperti distributor, pengecer yang berperan dalam distribusi dalam produksi kepada konsumen.

Kemudian lingkungan Internal, seperti faktor-faktor yang ada dalam kegiatan produksi dan secara langsung mempengaruhi hasil produksi. Lingkungan internal, merupakan elemen yang dapat dikendalikan secara mudah oleh pelaku usaha, sehingga dapat diarahkan sesuai dengan keinginan perusahaan.

Contoh:

1. Tenaga kerja
2. Peralatan dan mesin
3. Modal (pemilik, investor, pengelolaan dana)
4. Bahan baku, bahan setengah jadi, pergudangan
5. Informasi dan sistem administrasi sebagai acuan pengambilan keputusan.

Peluang bisnis atau bisnis selalu dipengaruhi oleh lingkungan, yang berarti bahwa jika perusahaan tidak dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan, itu akan dihilangkan dari dunia usaha. Pendekatan yang diambil dalam melihat peluang bisnis dan lingkungan adalah dengan melihat tempat dan posisi perusahaan, memahami jenis lingkungan perusahaan dan pengaruhnya terhadap perusahaan. Pada awalnya pendekatan ini dilakukan dengan berorientasi pada produsen yang berarti semua produk apa pun akan dijual. Namun, seiring berjalannya waktu dan persaingan yang semakin ketat antara pengusaha membentuk orientasinya berubah menjadi konsumen.

1. Lingkungan Ekonomi dan Tantangan Bagi Perusahaan

Perubahan lingkungan ekonomi menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan. Berdasarkan alasan ini yang dapat membawa ketidakpastian pada operasi mereka. Memprediksi tren dan dampaknya terhadap bisnis adalah tugas yang cukup rumit mengapa perubahan yang tidak pasti dapat terjadi di luar kendali perusahaan. Guncangan seperti resesi global 2008 dan 2009 memiliki konsekuensi kronis bagi dunia bisnis. Krisis ini menyebabkan banyak masalah bagi perusahaan di seluruh dunia, seperti memperkuat akses ke sumber daya keuangan dan mengurangi permintaan konsumen. Perusahaan barang juga dipengaruhi oleh lambatnya proses pembangkit ekonomi global. Lingkungan ekonomi adalah sifat dan arah perekonomian tempat perusahaan beroperasi. Konteksnya tidak hanya lokal atau nasional tapi juga regional dan global.

Pemandangan globalisasi telah membawa hubungan ekonomi dari satu negara ke negara lain. Intern, perdagangan internasional, dan investasi adalah penghubung antara ekonomi domestik dan ekonomi global. Guncangan di satu negara dengan cepat menyebar ke negara lain. Oleh karena itu, jika Anda menganalisis lingkungan ekonomi, Anda harus mempertimbangkan apa yang terjadi di dunia. Memang, tidak semua variabel lingkungan ekonomi global relevan untuk semua perusahaan. Dengan demikian, pemilik bisnis harus dapat mengurutkan dan menyaring secara signifikan dan kemudian memantau dan memprediksi arah mereka.

Adapun lima faktor yang dapat mempengaruhi perkembangan atau kehancuran suatu bisnis antara lain:

a. **Modal (*money*)**

Modal atau *capital* bisa dalam bentuk bahan dan *Non*-bahan. Modal dapat diartikan sebagai sejumlah uang yang digunakan untuk menjalankan kegiatan usaha seperti mendapatkan bahan baku, upah buruh dan sebagainya, yang terpenting adalah "bagaimana mengelola modal secara optimal sehingga bisnis yang dijalankan dapat berhasil. Modal dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti modal sendiri, modal pinjaman ke bank, atau organisasi keuangan tepercaya lainnya dan modal patungan (kerja sama) bisa dilakukan secara bersama seperti kawan atau keluarga.

Prof. Meij dalam (Bambang Riyanto, 2015) mengartikan modal sebagai kolektivitas dari barang-barang modal yang terdapat dalam neraca sebelah debit. Sedang yang dimaksud dengan barang-barang modal ialah semua barang yang ada dalam rumah tangga perusahaan dalam fungsi produktifnya untuk membentuk pendapatan.

Sementara itu pengertian tentang modal dijelaskan pula oleh Prof. Polak dalam Bambang Riyanto, 2015 mendefinisikan modal sebagai berikut: Modal ialah sebagai kekuasaan untuk menggunakan barang-barang modal. Dengan demikian modal ialah yang terdapat pada neraca sebelah kredit. Adapun yang dimaksud dengan barang-barang modal ialah barang-barang yang ada dalam perusahaan yang belum digunakan, jadi yang terdapat di sebelah debit. Riyanto, Bambang, 2015 Sumber penawaran modal ditinjau dari "asalnya" pada dasarnya dapat dibedakan dalam "sumber internal" dan "sumber eksternal". Sumber Penawaran Modal Berdasarkan Asal:

1) Sumber internal

Modal yang berawal dari dalam unsur-unsur luar merupakan anggaran yang tercipta ataupun diperoleh sendiri di dalam perusahaan. Tata cara pengeluaran memakai anggaran ataupun modal yang dibangun ataupun diperoleh sendiri dalam perusahaan, yang berarti pembelian dengan "kekuatan sendiri" disebut dengan "pengeluaran dari dalam perusahaan" ataupun "*internal financing*" dalam maksud umumnya.

2) Sumber eksternal

"Sumber eksternal" adalah sumber yang berasal dari luar perusahaan, dan sebagaimana dijelaskan sebelumnya, bahwa metode pengeluaran di mana upaya untuk memenuhi kebutuhan modal diambil dari sumber modal yang berada di luar perusahaan disebut "pembiayaan eksternal". Anggaran yang dimulai dari sumber eksternal adalah anggaran yang dimulai dari kreditur dan pemilik, peserta atau pemilik suku cadang dalam perusahaan modal yang berasal dari kreditur adalah pinjaman untuk perusahaan terkait dan modal yang berasal dari kreditur, yaitu apa yang disebut "modal asing"

b. Sumber Daya Manusia (Tenaga Kerja)

Tenaga kerja menurut Sumitro Djojohadikusumo merupakan seluruh orang yang bersedia dan mampu, serta keterangan ini mencakup mereka yang bertugas untuk diri sendiri, anggota keluarga yang tidak menerima bayaran dan mereka yang bertugas untuk menyambut biaya atau imbalan atau pendapatan. (Sumitro Djojohadikusumo dalam Zenda dan Suparno, 2017) Bagi Nawawi, 2003 ketika:” sumber daya manusia/unsur potensial karyawan yang dipekerjakan dalam suatu perusahaan harus mencapai kualifikasi seperti: Mempunyai keahlian bersaing (*competitive* sumber daya manusia) serta Mempunyai keahlian bermutu besar (*quality* sumber daya manusia).

Sumarsono dalam Lestyasari, 2013 menerangkan tenaga kerja sebagai seluruh orang yang sudi untuk bekerja. Penafsiran tenaga kerja itu mencakup mereka yang bertugas untuk dirinya sendiri atau keluarga yang tidak menerima bayaran berbentuk imbalan ataupun mereka yang sudi bekerja serta sanggup untuk bekerja tapi tidak ada kesempatan kerja yang mengakitnya terpaksa menganggur. Tenaga kerja merupakan tiap orang yang sanggup melaksanakan pekerjaan untuk membentuk objek atau layanan baik untuk memenuhi keinginan mereka sendiri atau untuk masyarakat.

Undang-Undang nomor 13 tahun 2003, ketenagakerjaan bertujuan untuk:

- 1) Memberdayakan dan memberdayakan tenaga kerja secara optimal,
- 2) Menciptakan kesempatan kerja yang sama dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan pembangunan nasional,
- 3) Memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraannya, dan
- 4) Meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Sitanggang dan Nachrowi: 2004 menyediakan karakteristik tenaga kerja yang meliputi:

- 1) *General workforce* ada di pasar biasanya dipakai dalam cara produksi institusi serta pelayanan. Selah itu perusahaan ataupun *activity power acceptor* memohon *activity power* dari pasar *activity power*. Bila karyawan sudah bertugas, hingga mereka akan menyambut timbal balik berbentuk imbalan ataupun pendapatan.

- 2) *Expert workforce* ialah unsur potensial orang (*potential* sumber daya manusia) sangat diperlukan pada tiap perusahaan dalam menggapai tujuan itu.

c. **Materials (bahan-bahan)**

Secara umum, perencanaan kebutuhan pasokan bahan baku mencakup semua kegiatan mulai dari menentukan jumlah dan jenis bahan baku yang dibutuhkan, mencari sumber atau tempat mendapatkannya, cara membelinya, dan mengangkutnya ke tempat produksi (Pardede di Kut, 2014). Bahan baku menurut Farah Margar, 2005 adalah "Pasokan bahan baku adalah bahan baku atau aditif yang dimiliki perusahaan untuk digunakan dalam kegiatan proses produksi pasokan bahan menjadi komponen utama suatu produk."

Menurut Fredy Rangkuti, 2007 pasokan bahan baku adalah "Pasokan bahan baku memiliki posisi penting di perusahaan karena pasokan bahan baku sangat berpengaruh pada kelancaran produksi." Aspek produksi dalam melakukan kegiatan bisnis, untuk menciptakan barang serta pelayanan yang dibutuhkan masyarakat. Yang butuh dicermati untuk menggapai kelebihan bisnis merupakan mutu materi sebab bisa pengaruhi mutu produk yang diperoleh.

d. **Machine (peralatan mesin dan komputer)**

Cara produksi yang berlanjut dalam sesuatu pabrik manufaktur nyaris seluruhnya memakai mesin serta perlengkapan keputusan. Bagi Siringoringo serta Sudiyantoro, 2004 terus menjadi seringnya mesin bertugas untuk penuhi sasaran produksi yang kadang ketika melampaui kapasitas bisa merendahkan keahlian mesin, merendahkan usia mesin serta kerap menginginkan pergantian bagian yang cacat. Assauri Sofyan, 2008 mesin merupakan, serangkaian perlengkapan keputusan yang digunakan oleh karyawan dalam suatu daya yang dipergunakan agar dapat membantu orang dalam melakukan produk ataupun bagian bahan khusus.

Untuk memperoleh optimalisasi keuntungan bisa dicoba di antara lain dengan melaksanakan perawatan alat serta infrastruktur. Perawatan dicoba untuk melindungi sesuatu barang ataupun membenarkannya hingga pada sesuatu situasi ataupun standar yang bisa diperoleh ataupun sesuatu kegiatan yang diperlukan untuk melindungi seluruh sarana dalam keadaan siap gunakan

atau pembedahan serta senantiasa dalam situasi kayak mulanya. Dalam perusahaan pabrik, salah satu perawatan yang harus dicermati merupakan pemeliharaan kepada mesin-mesin yang dipunyanya (Muhtadi, 2009)

Terdapat berbagai perawatan yang kerap digunakan oleh perusahaan dalam perusahaan jika melaksanakan pemeliharaan *machine's* yang dipunyanya, antara lain:

1) Sistem Pemeliharaan Rutin (*preventive maintenance*):

Suryadi Prawirosentono dalam Iqbal, 2017 Mengenai pemeliharaan preventif, yaitu: Keselarasan alat berat serta operator. Dalam tiap *machine* ataupun fitur telah terdapat determinasi hal karakter *machine* ataupun fitur. Misalnya, temperatur, air, serta angin tidak bisa melampaui standar yang ditentukan. Melindungi mutu produk bermaksud agar senantiasa bisa penuh standar mutu penting dengan kurangi tingkatan kehancuran produk serendah mungkin. Perihal ini dicoba dengan melindungi tingkatan produktivitas kerja serta penuh detail kegiatan yang sudah ditentukan dan akurasi dan akurasi yang dibantu oleh niat serta keinginan kegiatan yang besar.

2) Sistem Perawatan (perawatan spesifikasi)

Sudrajat Ating, 2011 menjelaskan ketika: " pemeliharaan mendetail" bisa dimaksud selaku kebijaksanaan perawatan dengan metode *machine* atau perlengkapan keputusan yang dioperasikan hingga ketidakutuhan alat, setelah itu diperbaiki ataupun ditukar. Kebijaksanaan ini ialah strategi yang sangat sulit serta kurang baik sebab bisa memunculkan bayaran besar, kehabisan peluang dalam mendapatkan keuntungan untuk perusahaan yang disebabkan penghentian *machine*, keamanan kegiatan tidak aman, situasi mesin ini tidak dikenal, serta tidak dalam perencanaan waktu, tenaga kerja ataupun bayaran yang baik".

3) Sistem perawatan ulang (perawatan korektif).

Muhtadi, 2009 Keadaan yang dicoba dalam aktivitas perawatan ulang biasanya terjalin pada perlengkapan keputusan ataupun mesin yang sudah bekerja semenjak lama, misalnya sehabis sebagian tahun perawatan teratur dicoba di pabrik, dari informasi pengecekan yang

sudah dicoba akan dikenal umur serta bayaran tiap-tiap perlengkapan keputusan, hingga bisa ditentukan prioritas bagian yang harus lekas diperbaiki. Ini akan menjadikannya metode koreksi yang baik untuk meminimalkan durasi yang dihabiskan pada pekerjaan perawatan teratur.

e. Metode (Manajemen yang Digunakan Pelaku Bisnis)

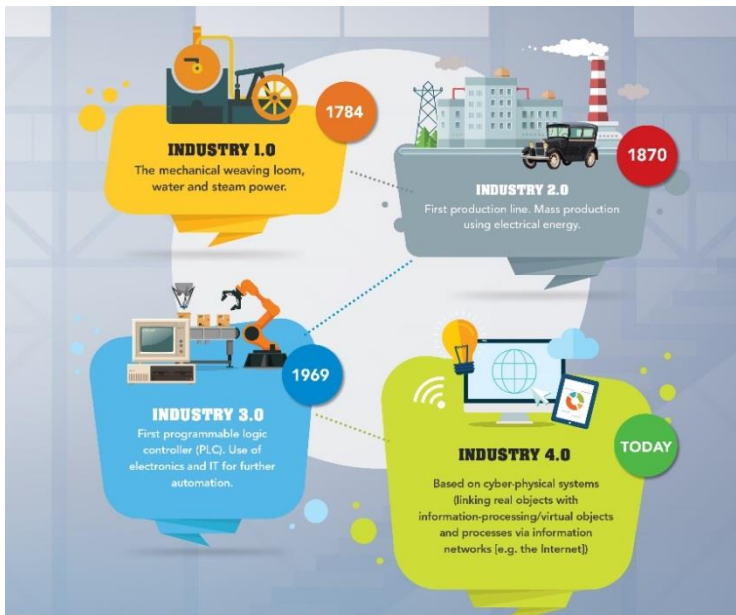
Dalam menjalankan suatu bisnis, dibutuhkan sumber daya manusia dan suatu metode untuk menjalankannya. Pemegang pokok pada sumber daya manusia dipegang oleh seseorang manajer sebaliknya tata cara yang dijalani memerlukan sesuatu keahlian. Keahlian bisnis ialah perlengkapan keputusan yang berguna, semacam keahlian seseorang manajer dalam membantu orang lain (dalam hal ini karyawan) sehingga menjadi lebih produktif di tempat kerja. Katz, Daniel & Kahn, Robert L., 2006 menggolongkan keterampilan dasar manajer tersebut menjadi tiga kategori yaitu:

- 1) Keterampilan konsep (*conceptual skills*)
Yukl dalam Hayati dan Aid, 2007 kemampuan analitis umum, pemikiran penalaran, dan kecerdasan dalam membentuk konsep. Jadi jika manajer dapat menjalankan fungsinya dengan baik maka dia adalah dinamisator, inovator, dan akan dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif akan lebih mudah untuk mengeksplorasi potensi dan mengembangkannya.
- 2) Keterampilan manusiawi (*human skills*)
Barrier dalam Hayati dan Aid, 2007 keterampilan manusiawi ini disebut juga dengan keterampilan antar pribadi (*interpersonal skills*) yaitu melalui komunikasi yang dapat bertanggung jawaban (*accountability*) dan dapat dipercaya dalam memberikan informasi kepada khalayak umum.
- 3) Keterampilan teknis (*technical skills*).
Yukl dalam Hayati dan Aid, 2007 menyatakan bahwa keterampilan teknis adalah pengetahuan tentang metode, proses, prosedur, dan teknik untuk melakukan aktivitas tertentu, dan kemampuan untuk menggunakan alat yang relevan dengan aktivitas.

2. Tantangan SDM Dalam Menghadapi Perubahan Lingkungan Bisnis Di Era Revolusi Industri 4.0

Dunia saat ini telah memasuki Revolusi Industri 4.0, Manajemen sumber daya manusia semakin menghadapi tantangan yang cukup berat, dengan terus menjadi cepatnya pergantian yang terjalin di seluruh pandangan kehidupan, tercantum pada pandangan kawasan dalam serta eksternal perusahaan. Kemajuan teknologi yang terjalin saat ini berefek pada tingkatan daya produksi perusahaan, ketidakmampuan perusahaan untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi serta informasi akan mempengaruhi tingkatan daya produksi karyawannya.

Problema yang kerap dihadapi manajemen sumber daya manusia (MSDM) pada saat ini mau pun di masa *meninformasing* tentu sangat berbeda dari masa lalu. Kesulitannya adalah bagaimana menciptakan organisasi yang terus menjadi berdaya guna, efisien serta produktif. Sebelumnya metode organisasi beberapa besar ditentukan oleh *non*-manajemen Sumber daya manusia, namun di era saat ini kesuksesan perusahaan beberapa besar ditentukan oleh manajemen Sumber daya manusia yang terus menjadi bermutu (Sutrisno, 2017).



Gambar 2.1 Tantangan SDM Dalam Menghadapi Perubahan Lingkungan Bisnis

Sumber: <https://caligntecsei.blogspot.com/2020/06/revolusi-industri-1-sampai-4.html>

Savitri, 2019 menyatakan bahwa Revolusi Industri 4.0 terlihat dari timbulnya inovasi *technology* di beberapa aspek, terbentuk manusia robot, pembuatan pemikiran, *nanotechnology*, *quantum computing*, *Biotechnology*, *Intern of Things* (IoT), pemuntukan 3D, serta alat transportasi bebas. Sebutan Revolusi Industri 4.0 awal kali dilahirkan oleh Schwab pada tahun 2016, serta dipublikasikan pada tahun yang serupa di *World Economic Forum* (WEC). Revolusi Industri 4.0 merupakan area yang dialami saat ini serta akan lalu berkembang. *Technology* serta gaya di masa industri 4.0 semacam *Intern of Think* (IoT), *Robotics*, *Virtual Reality* (VR) serta intelek ciptaan (*Artificial Intelegence*) akan mengganti metode kita hidup serta bertugas. Revolusi Industri 4.0 sudah mengganti banyak hal, disangati dari kecekatan inovasi teknologi, jangkauan besar serta akibat yang luar biasa. Revolusi Industri 4.0 menghasilkan kenyataan yang tadinya tidak kita pikirkan. Kenyataan itu akan menerobos serta mengganti bentuk bisnis tiap pabrik.

Menurut Anatan dan Ellitan, 2009 Perubahan lingkungan bisnis secara ketidakpastian tenaga kerja menuntut perubahan fungsi-fungsi MSDM. Maraknya isu bisnis terkait SDM sangat berpengaruh pada manajer lini dan manajer SDM. Ada empat beberapa hal yang penting dikira selaku hal penting bisnis mengenai sumber daya manusia, ialah:

- a. Mengatur sumber daya manusia agar menghasilkan keahlian sumber daya manusia.
- b. Mengurus penganekaragaman karyawan agar memperoleh mutu kompensasi.
- c. Mengatur sumber daya manusia agar tingkatkan kekuatan dalam berkompensasi.
- d. Mengatur sumber daya manusia agar mengalami *globalization*.

Salah satu hasil kemajuan teknologi yang sangat cepat serta mempengaruhi merupakan perkembangan besar dalam otomatisasi. Tiap hari, terus menjadi banyak cara panduan yang jadi otomatis. Bersamaan teknologi yang kemudian berakselerasi, begitu pula dengan otomatisasi. Akhirnya, dunia kerja serta permohonan pasar kegiatan berubah dengan cepat.

Menurut informasi dari Mc. Kinsey & Company, sebuah perusahaan *american management consultants* yang bekerja dengan cara garis besar, sampai 375 juta pekerja bisa jadi butuh mengganti jenis pekerjaan mereka

pada tahun 2030. Sedangkan itu, pekerjaan digital bisa berkontribusi sampai 2, 7 triliun pada Bank Informasi Protein (PDB) garis besar pada tahun 2025. Dihadapkan dengan rasio perpindahan desakan tenaga kerja yang tidak terbandung, kita harus menanggulangi tantangan yang mengenai dengan alih bentuk sumber kekuatan karyawan. Dimulai dengan melihat secara lebih jauh mengenai dampak pada bumi kegiatan.

Empat bidang dampak utama yang harus dipertimbangkan:

a. Teknologi

Untuk sebagian besar perusahaan global (misalnya, logistik, keuangan, manufaktur, kedirgantaraan, dan lain-lain). Kemajuan dalam AI, robotika, percetakan 3D, *Intern of Think* (IoT) akan memberikan tekanan besar pada perusahaan untuk mengoptimalkan pekerjaan agar tap kompetitif dalam lanskap global. Ini mengharuskan perusahaan untuk mempunyai uraian kokoh mengenai metode teknologi ini mempengaruhi perusahaannya, serta bagaimana mereka bisa membenarkan kecekatan perusahaan untuk menyesuaikan diri dengan pergantian ini. Kenaikan energi saing garis besar akan memesatkan titik berat bayaran, yang akan membidik pada penyusutan ataupun pengutusan kasar dari sebagian besar pekerja.

b. Ekonomi

Terdapat empat faktor produksi yang mendorong pertumbuhan ekonomi, yaitu seperti tanah, tenaga kerja, modal dan perusahaan. Saat ini, dunia baru mencapai 52% dari kapasitas kewirausahaannya, dan jumlah ini terus menurun dari tahun ke tahun. Perusahaan-perusahaan besar dan mapan memiliki keuntungan yang signifikan di masa depan dibanding perusahaan yang lebih kecil sebab perusahaan besar lebih mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi. Namun demikian, pasti saja ini buka formula keberhasilan ekonomi untuk waktu cukup lama yang berkepanjangan. Dunia harus fokus dalam mendukung pengusaha mandiri, karena usaha ketika mikro, kecil dan menengah (UMKM) adalah bahan bakar sebagian besar perekonomian dunia saat ini.

c. Sosial

Teknologi akan kemudian mengganti nilai-nilai kemasyarakatan. Banyak tenaga kerja memilah pekerjaan bebas dengan alibi semacam kebebasan, elastisitas, serta pemasukan tambahan. Ruang kerja bersama (*Co-Working Space*) mulai menjamur di mana-mana, dan sering kali sudah penuh disewa para pekerja lepas bahkan sebelum *Co-Working Space* tersebut dibuka. Teknologi sudah membolehkan orang untuk bertugas dimana pun, dan keputusan pun. Pada 2027, diperkirakan lebih dari sepertiga tenaga kerja di dunia akan memilih untuk menjadi pekerja lepas.

d. Pendidikan dan Pelatihan Kerja

Pembangunan ekonomi ialah kesempatan untuk keahlian seorang untuk mengakses pelatihan kerja. Dengan cara natural, perpindahan tektonik terjalin di ruang pembelajaran. Banyak mahasiswa yang mengarah kurang terpicat pada kurikulum lama serta lebih berkeinginan pada pelatihan berbasis keahlian waktu pendek, karena dikira lebih relevan dengan bumi kegiatan saat ini.

Sedangkan itu, Pengusaha-pengusaha di bumi berpusat pada keahlian yang diperlukan untuk menggapai tujuan bisnis serta senantiasa bersaing dan gesit. Perihal itu mengharuskan mereka membenarkan para karyawan mereka memperoleh pelatihan yang dibutuhkan untuk memuat kesenjangan itu. Para pekerja, tentu saja, perlu memperoleh "*Skill on Demand*" untuk beradaptasi dengan peran dan tanggung jawab mereka yang terus berubah (Savitri, 2019).

B. KEPEMILIKAN BISNIS DAN TREN KEWIRAUSAHAAN

Pemahaman bisnis di bidang ekonomi merupakan organisasi yang menjual barang ataupun pelayanan pada pelanggan ataupun bisnis lain, untuk memperoleh keuntungan. Secara historis kata bisnis dari bahasa Inggris *Business*, dari kata dasar *Busy* yang berarti "Sibuk" dalam konteks individu, komunitas, ataupun masyarakat. Dalam artian, sibuk mengerjakan aktivitas dan pekerjaan yang mendatangkan keuntungan.

Sesuatu perusahaan bisa menjalankan bisnisnya bila memiliki wujud kepunyaan yang jelas. Wujud kepunyaan bisnis mencakup perusahaan perorangan, perusahaan federal, perseroan terbatas (PT), serta PT Tbk. Perusahaan perorangan merupakan organisasi bisnis yang kepunyaan dipunyai

oleh satu orang. Seorang bisa membentuk agensi bertugas untuk seorang tanpa permissi dan ketentuan tata cara khusus. Semua orang bebas membentuk bidang bisnis perorangan tanpa adanya pimpinan dalam mendirikannya. Pada umumnya pabrik perseorangan memiliki modal yang kecil, terbatasnya jenis serta jumlah invensi, memiliki energi aktivitas atau karyawan yang sedikit, dan konsumsi perkakas invensi teknologi yang tengah lebih biasa.

Ilustrasinya perusahaan perorangan semacam burjo, bakso, angkringan, eskrim jogja, serta lain serupanya. W. F. Schoell, 1993 mendeskripsikan bisnis dengan *statment* yang sedikit berlainan dengan berkata ketika: bisnis merupakan aktivitas yang mencari keuntungan yang terorganisir serta ditunjukkan agar penyediaan barang serta pelayanan pada klien". Bersumber pada kepunyaan, perusahaan bisa diklarifikasi di zona swasta serta perusahaan khalayak (zona khalayak). Ada beberapa wujud kepunyaan upaya di zona swasta, ialah kepunyaan perseorangan; kemitraan; serta perusahaan yang tercampur.

1. Pemilihan Bentuk Kepemilikan Bisnis

Memilah wujud kepemilikan bisnis yang tepat merupakan keputusan mengelola yang berarti. Keputusan dalam memilah wujud kepemilikan umumnya disebabkan oleh beberapa indikator:

- a) Tipe bisnis seperti produk, perniagaan, ataupun pelayanan
- b) Bagian tingkat kemampuan bisnis serta dimensi wilayah pasar yang di berikan produk.
- c) Nominal anggaran yang dibutuhkan dalam pendirian dini serta perluasan.
- d) Risiko serta kemauan pemilik dalam menanggung peranan individu atas pinjaman perusahaan.
- e) Tingkatan peninjauan serta pengelolaan yang langsung di idamkan oleh pemilik
- f) Pembagian keuntungan siap pimpinan.
- g) Kesinambungan hidup yang masih lama diinginkan untuk usaha.
- h) Aturan pimpinan tertinggi mengenai kelangsungan lingkungan pekerjaan.

Ada beberapa bentuk perusahaan atau organisasi bisnis, yaitu:

a) **Perusahaan Perorangan**

Upaya ini dimiliki, diatur serta dipimpin oleh seorang yang bertanggung jawab penuh kepada seluruh efek serta kegiatan perusahaan. Dalam perihal ini permisi upaya dengan cara relatif bisa dibilang lebih enteng serta lebih simpel persyaratannya dibanding dengan tipe perusahaan yang lain. Wiraswasta perusahaan perseorangan selalu memantau operasional perusahaan untuk kesuksesan bisnis. Pengusaha perusahaan individu harus menunjukkan keterampilan kepemimpinan yang kuat, teliti, terorganisir dengan rapi, dan biasanya berkomunikasi dengan baik dengan karyawan mereka.

a) **Keuntungan dari siap perusahaan:**

- 1) Pemilik leluasa mengutip keputusan, alhasil keputusan bisa dengan cepat dilaksanakan.
- 2) Seluruh keuntungan perusahaan merupakan salah satunya hak pemilik perusahaan.
- 3) Watak keterbukaan perusahaan bisa dipastikan, baik dari bidang keuangan ataupun dalam perihal cara produksi.
- 4) Umumnya pemilik perusahaan lebih aktif berupaya menggapai tujuan perusahaan kepunyaannya.

b) **Kekurangan atau kelemahan Perusahaan perorangan:**

- 1) Bebas tanggungan
- 2) Kelanjutan kemajuan perusahaan yang memiliki batas
- 3) Anggaran yang memiliki batas
- 4) Kurangnya kemampuan dalam mengelola
- 5) Tanggungan kerja berlebih.

a. **Perusahaan persekutuan (*Partnership*)**

Kemitraan adalah kemitraan bisnis yang dijalankan oleh dua orang atau lebih yang bertujuan untuk menjalankan bisnis untuk mendapatkan keuntungan. Bentuk yang sangat muncul dari perhimpunan merupakan agregasi dengan cara suka-rela sumber daya yang dipunyai dari 2 orang ataupun lebih kedalam perusahaan bisnis. Persetujuan perhimpunan

umumnya diformulasikan bersumber pada ketentuan kemana bisnis akan bekerja. Kerja sama persekutuan biasanya berisi hal-hal berikut:

- 1) Nama perusahaan dan nama sekutu bisnis
- 2) Lokasi dan jenis bisnis
- 3) Periode waktu yang dicakup oleh perjanjian federal
- 4) Jumlah dan jenis kontribusi modal dari masing-masing sekutu bisnis
- 5) Metode bagi hasil dan kerugian di antara sekutu bisnis
- 6) Kekuasaan dan pimpinan sekutu dalam manajemen perusahaan
- 7) Prosedur pengangkatan, pemberhentian sekutu, dan pembubaran perusahaan.

1) Manfaat persekutuan

- a) Nominal anggaran yang banyak, sebab potensi karyawan yang dipunyai oleh beberapa orang ataupun lebih dikelompokkan, sebabnya nominal anggaran ataupun sumber anggaran yang ada dalam membangun perusahaan dengan alas keuangan yang lebih kokoh.
- b) Ada sejumlah besar kredit yang tersedia, organisasi keuangan lebih senang membagikan angsuran bila kawan bisnis membentuk diri mereka sendiri dengan cara perseorangan menanggung pinjaman umum.
- c) Meningkatkan spesialisasi keterampilan manajemen, sekutu memiliki latar belakang yang berbeda dapat sekali saling melengkapi untuk keahlian dan spesialisasi mereka.
- d) Bebas dari stimulasi dan perpajakan, sekutu individu harus membayar pajak penghasilan individu mereka sendiri.
- e) Kemungkinan pertumbuhan dan ekspansi, diversifikasi manajemen dan berbagai sumber daya modal memungkinkan prospek pertumbuhan dan ekspansi perusahaan menjadi produk atau pasar baru.

2) Kerugian dari persekutuan

- a) Tanggung jawab tak terbatas, semua sekutu, baik secara pribadi maupun bersama-sama bertanggung jawab atas utang dan keharusan federal yang tidak terbatas. Kemitraan adalah bentuk kepemilikan berisiko tinggi.
- b) Kelangsungan bisnis terbatas, secara hukum, aliansi yang dibubarkan oleh kematian, ketidakmampuan atau pengunduran diri salah satu sekutu.
- c) Pengawasan yang lemah, siap sekutu dalam aliansi bertanggung jawab atas keputusan sekutu lain.

b. Perseroan Terbatas (PT)

Perseroan Terbatas atau sering disebut sebagai *Naamloze Vennootschaap* (NV), adalah organisasi bisnis yang memiliki kekayaan, hak, dan keharusan tersendiri, yang terpisah dari kekayaan, hak, dan keharusan para pendiri dan pemilik. Perseroan Terbatas memiliki modal usaha yang terbagi menjadi beberapa saham, di mana siap mitra mengambil bagian dalam sejumlah satu atau lebih saham. Pemegang saham terbatas pada utang perusahaan yang berjumlah modal yang disetorkan.

1) Keunggulan Perusahaan Terbatas

- a) Kelangsungan hidup perusahaan dijamin
- b) Tanggung jawab terbatas agar tidak menimbulkan risiko terhadap kekayaan pribadi atau keluarga pemilik
- c) Saham dapat diperdagangkan dengan relatif mudah
- d) Kebutuhan modal yang lebih besar akan mudah terpenuhi, sehingga memungkinkan ekspansi bisnis
- e) Pengelolaan perusahaan dapat dilakukan dengan lebih efisien

2) Kelemahan Perseroan Terbatas

- a) Biaya pendirian relatif mahal
- b) Rahasia tidak dijamin
- c) Kurangnya hubungan yang efektif antara pemegang saham

3) Bentuk Organisasi Bisnis Lainnya

Bentuk organisasi bisnis dipilih untuk tujuan tertentu atau untuk mendapatkan keuntungan tertentu untuk menghindari kelemahan bentuk organisasi bisnis lainnya. Bentuk organisasi lainnya adalah patungan, sindikasi, dan koperasi.

a) Usaha Patungan

Modal bersama atau biasa juga disebut "*joint project*" adalah bentuk kesatuan perusahaan dan dibentuk oleh dua perusahaan atau lebih untuk proyek tertentu. *Joint venture* bertujuan untuk menyatukan perusahaan yang memiliki keahlian di berbagai bidang untuk berkontribusi pada keberhasilan proyek tertentu.

b) Sindikasi

Sindikasi hampir sama dengan usaha patungan. Indikasi ditapkan oleh beberapa perusahaan untuk tujuan tertentu. Sindikasi biasanya digunakan di bidang pembiayaan. Satu anggota sindikasi dipilih untuk mewakili grup dan bertindak sebagai manajernya. Sindikat ini akan dibubarkan setelah ikatan berhasil diasuransikan.

c) Koperasi

Jika produsen, konsumen, atau kelompok lain memiliki produk serupa yang dibeli atau dijual, koperasi dapat dibentuk untuk memfasilitasi kegiatan kelompok. Koperasi berbeda dengan perusahaan atau bisnis yang berorientasi pada keuntungan.

Ada 3 jenis koperasi:

- 1) Koperasi Konsumsi dan ritel berbagi pendapatan mereka dengan anggota mereka, dan memberikan harga yang lebih murah untuk siap pembelian yang dilakukan oleh anggota mereka.
- 2) Koperasi Produksi menjual produknya dengan harga tinggi untuk memberikan manfaat yang lebih besar kepada anggotanya.
- 3) Koperasi Ritel menjual barang dagangannya kepada semua pelanggan dengan harga yang sama dengan pengecer lain dan membagi siap

keuntungan dengan memberikan anggota mereka diskon kualitas pada siap pembelian ditambah bunga pada investasi mereka.

Tujuan dari organisasi modal bersama adalah untuk menyatukan perusahaan yang memiliki keahlian di berbagai bidang untuk berkontribusi atau berkontribusi pada keberhasilan proyek tertentu. Bentuk yang sangat menonjol dari persatuan merupakan penghimpunan dengan cara suka berkenan sumber energi yang dimiliki dari 2 orang ataupun lebih kedalam sesuatu hal bisnis.

Kerugian dari perusahaan federal:

- 1) Biaya pendirian relatif
- 2) Rahasia tidak dijamin
- 3) Kurangnya hubungan antara pemegang saham.

Karena itu adalah faktor yang tidak biasa untuk dihilangkan, itu seperti jika perusahaan ingin berinvestasi perusahaan harus mematuhi semua aturan dalam melakukan bisnis.

Tabel 2.1 Kekuatan dan Kelemahan Kepemilikan Bisnis Agroindustri

No.	Bentuk kepemilikan	Kelebihan	Kekurangan
1.	Perseorangan	a. Upaya memulai yang tidak sulit b. Keuntungan jadi profit pribadi c. Terjaga kerahasaainya	a. Tidak ada tanggungan kerugian b. Keterbatasan Tanggung jawab owner c. Keterbatasan pendapat (gagasan) d. Ilegal (belum berbadan hukum)
2.	CV	a. Modal terkumpul banyak b. Saling menguntungkan c. Kemampuan memajemen besar d. Pendirian lebih mudah dari pada PT e. Sudah ada organisasi hukum	a. Tanggung jawab tidak terbatas b. Sulit menarik modal yang telah di tanamkan c. Kelangsungan hidupnya tidak menentu
3.	Perseroan Terbatas	a. Modal besar b. Manajemen lebih tertata c. Pemasaran produk relatif luas d. Laba relatif besar e. Dapat menyerap tenaga kerja lebih banyak f. Peralatan produksinya lebih modern	a. Biaya pendirian tinggi b. Investasi tinggi c. Laba dibagi kepada para pemilik saham d. Memungkinkan demo kenaikan gaji karyawan
4.	PT Tbk.	a. Saham dapat diperjual belikan b. Lebih dikenal c. Memiliki kekuatan hukum	a. Keuntungan dibagi sesuai besar saham b. Administrasi dipublikasikan c. Pemilik saham tertinggi menjadi pemilik PT d. Dapat terjadi selisih paham

c. Perseorangan

Perusahaan perseorangan adalah organisasi usaha yang kepemilikannya dimiliki oleh satu orang. Orang bisa membentuk instansi usaha perseorangan tanpa persetujuan serta aturan metode tertentu. Seluruh orang leluasa membentuk bisnis perorangan tanpa terdapatnya pimpinan untuk mendirikannya. Pada umumnya perusahaan perseorangan bermodal kecil, terbatasnya jenis serta jumlah produksi, memiliki tenaga kerja/buruh yang sedikit dan penggunaan alat produksi teknologi sederhana. Seseorang *pemilik* tunggal bisa memperoleh pinjaman dari penagih untuk membantu membiayai operasi perusahaannya, di mana pinjaman itu sendiri tidak menggambarkan sesuatu kepemilikan.

Ilustrasi perusahaan perseorangan semacam warung kelontong, tukang bakso keliling, penjual asongan, serta lain sejenisnya. Keuntungan yang dihasilkan oleh bentuk kepemilikan perseorangan akan dianggap sebagai laba pribadi yang diterima pemiliknya dan menjadi subyek dari pajak penghasilan pribadi yang dibayarkan ke kantor pajak.

Keuntungan yang akan didapat:

- a) Seluruh keuntungan akan diperoleh oleh pemilik tunggal. Pemilik tunggal Tidak harus memberi keuntungan perusahaannya dengan pemilik lain serta imbalan mendirikan perusahaan yang berhasil akan kembali pada pemilik.
- b) Organisasi yang Mudah Mendirikan suatu perusahaan perseorangan relatif mudah dengan sedikit persyaratan hukum yang diperlukan. Pemilik hanya perlu mendaftarkan perusahaannya di negara bagian dan mengajukan izin kerja untuk melakukan jenis bisnis tertentu.
- c) Pengawasan penuh Dengan cuma pemilik yang mempunyai kontrol secara penuh atas perusahaan hingga mungkin bentrok sepanjang cara pengambilan keputusan bisa ditiadakan.
- d) Keuntungan pajak yang lebih kecil di perusahaan orang dikira selaku pemasukan individu alhasil pajak lebih kecil dari yang dikenakan dalam sebagian wujud kepemilikan bisnis yang lain.

Kerugian:

- a) Pemilik Tunggal Memegang Seluruh Kerugian Sama dengan pemilik tunggal tidak harus memilah keuntungannya, pula tidak bisa memberi kehilangan yang dialami oleh perusahaan.
- b) Kewajiban yang Tidak Terbatas Seorang pemilik tunggal menjadi subyek dari kewajiban yang tak terbatas (*unlimited liability*) yaitu tidak terdapat batasan atas utang yang menjadi kewajiban dari pemiliknya.
- c) Dana yang Terbatas Seorang pemilik tunggal mungkin memiliki dana tersedia yang terbatas untuk diinvestasikan dalam perusahaan sehingga sulit untuk mendukung ekspansi perusahaan atau menyerap kerugian-kerugian sementara. Tetapi jika perusahaan tidak memperoleh tambahan dana yang ia butuhkan untuk menutupi kerugian-kerugiannya, maka perusahaan tersebut mungkin tidak akan lama melanjutkan usahanya untuk melakukan pemulihan kembali.
- d) Keahlian yang Terbatas Seorang pemilik tunggal memiliki keahlian yang terbatas dan mungkin tidak mampu mengendalikan seluruh aspek bisnisnya.

Tren Kewirausahaan di Era Revolusi Industri 4.0

Industri 4.0 yakni nama tren otomasi dan pertukaran informasi terbaru dalam teknologi pabrik. Istilah ini melingkupi sistem *siber* fisik, intern dalam semua, komputasi awan, dan komputasi kognitif. Bisa disimpulkan ketika revolusi perusahaan 4.0 merupakan mengajak para pelaku usaha atau industri untuk lebih memaksimalkan peran serta fungsian intern dalam meningkatkan bisnisnya. Sampai saat ini, Penguasa pula tengah beruntun mensosialisasikan revolusi perusahaan 4.0 di Indonesia. Tapi begitu keberadaan hambatan untuk menerapkan industri 4.0 pula tidak bisa dijaui, semacam konektivitas intern. Hal ini masih menjadi PR untuk Pemerintah, supaya semua penjuror dunia memperoleh hubungan jaringan komunikasi.

Kecanggihan fungsi intern, informasi, serta mesin di masa revolusi industri 4.0 sudah melahirkan bermacam inovasi cemerlang yang melahirkan kemampuan alhasil mempermudah warga untuk mengakses informasi. Dalam bumi kewirausahaan, khususnya zona pabrik, di mana teknologi informasi serta komunikasi digunakan seluruhnya. Tidak cuma dalam cara produksi, namun pula di semua kaitan angka pabrik dalam bagan meningkatkan bentuk bisnis

berbasis digital kontemporer untuk menggapai kemampuan besar serta mutu produk yang lebih baik.

Yang Anda tahu, bisnis digital akhir-akhir ini telah menjadi tren bisnis yang menguntungkan. Tidak hanya itu, bisnis digital juga menjadi tempat bagi generasi muda untuk menyalurkan kreativitas menjadi peluang bisnis. Banyak juga pengusaha muda inovatif yang terlibat dalam berkontribusi memberikan solusi atas permasalahan sosial yang ada melalui bisnis digital.

Dalam beberapa tahun terakhir kami telah diguncang oleh perubahan bisnis yang sangat luar biasa. Masyarakat yang semakin sering mengkonsumsi konten-konten berupa digital tiap harinya, mulai dari akses lewat telepon genggam, laptop, komputer kantor, serta yang lain. Seluruh kegiatan dalam hidup kita sangat tergantung dengan intern. Mulai dari bangun tidur, olahraga, pergi sekolah, pergi kegiatan, makan siang, perjanjian berjumpa dengan sahabat ataupun konsumen menyaksikan hiburan, melaksanakan pembayaran, sampai membeli barang, seluruhnya memakai intern.



Gambar 2.2 Ilustrasi seorang wirausaha

Sumber: Shutterstock

Digital marketing menjadi sangat begitu penting karena akan menjadi masa depan kegiatan *marketing*, serta kelihatannya alat digital akan segera menggantikan media-media dengan bentuk yang masih tradisional. Tata cara komunikasi penjualan digital lebih efisien serta berdaya guna serta menawarkan lebih banyak kemampuan untuk orang yang menjual. Kemajuan

yang mampu memanfaatkan intern, informasi serta mesin di masa revolusi industri 4.0 sudah menjadikan bermacam inovasi cemerlang yang menjadikan kemampuan dalam mempermudah warga jika menghubungkan kejangkauan dalam harga. Pindahan *online* yang bisa memusnahkan pindahan dengan tata cara buku petunjuk konvensional. Begitu pula supermarket yang keberadaannya rawan oleh dahsyatnya penjualan *online* yang membagikan peluang besar untuk seluruh orang dalam memposisikan selaku pedagang.

Semacam bisnis jual beli *online* yang terus menjadi menjanjikan di masa revolusi industri 4.0. Memanglah bisnis jual beli *online* telah besar semenjak 10 tahun kemudian berkah Forum Jual Beli di Kaskus, tapi timbulnya bermacam berbagai proses pengiriman barang, layanan, informasi, atau pembayaran melalui jaringan komputer ataupun peralatan elektronik lainnya yang ada di Indonesia membentuk upaya kecil dapat menggunakan keinformasian mereka sebaik- mungkin.

Di masa revolusi industri 4.0, sangat berarti membentuk kepribadian bisnis ataupun *entrepreneurship* generasi muda. Supaya mereka mempunyai mengubah budaya kerja 'mencari kerja' menjadi budaya 'menciptakan kerja dan lapangan kerja. Antusiasme *entrepreneur* harus terdapat di dalam diri milenial" Hingga berarti, generasi muda sebagai generasi milenial sebagai calon pemimpin bangsa harus tampil sebagai sumber daya berkualitas, di sisi mempunyai rasa tanggung jawab sosial yang besar. Salah satunya, tentu dibangun melalui karakter dengan:

1. Menumbuhkan karakter kewirausahaan,
2. Mengembangkan pengusaha baru yang inovatif berdasarkan teknologi, dan
3. Membantu mahasiswa dalam menentukan keunikan bisnis berbasis teknologi dengan menemukan kesenjangan pasar yang tepat untuk meningkatkan peluang kesuksesan bisnis.

Mahasiswa di era revolusi industri 4.0 adalah anak muda yang memiliki kompensasi perjanjian emik yang baik, semangat kewirausahaan, menguasai *skill* masa depan (*soft & hard skill*) sebagai modal kompensasi diri. Dimana dalam pengembangan revolusi industri 4.0 adalah konsep *Intern of Things* (IoT) dimana alat fisik atau mesin yang terhubung ke jaringan intern, Big Informasi,

dan *Argumented Reality*. Kemudian *Keamanan Cyber*, *Kecerdasan Artifical*, *Manufaktur Adiktif*, *Sistem Terintegrasi*, dan *Komputasi Cloud*.

Walaupun salah satu akibat era revolusi industri 4.0 merupakan suatu kebutuhan menghasilkan bayaran yang besar, tapi digitalisasi kepada upaya yang dijalani saat ini sungguhlah berarti. Dengan teknologi canggih ini dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas. Produk yang dihasilkan lebih beragam dengan harga terjangkau. Sehingga mampu memenuhi kebutuhan pasar. (Tri Sugiarti Ramadhan)

C. ETIKA BISNIS DAN TANGGUNG JAWAB SOSIAL

1. Etika Bisnis dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan

Suatu perusahaan harus mencermati iklan bisnis serta beban sosialnya. iklan bisnis bisa disangati dari bagaimana kesanggupan beban perusahaan kepada area sekitar, keselarasan warga lingkungan usaha serta pula beban keselarasan sosial berikut karyawannya.

Pabrik berdiri dalam sesuatu lingkungan sosial karenanya dia tidak hanya dicermati dalam Mengenai keuntungannya saja tapi pula dalam kelakuan dan atensi sosialnya. Pabrik yang tidak memiliki iklan bidang bisnis dan bebas sosial kemungkinan besar tidak akan bertahan lama dalam mendapatkan keuntungan namun jika rentang waktu yang cukup lama maka akan menjadikan pabrik mengalami kerugian. Oleh sebab itu iklan bisnis serta beban sosial perusahaan saat ini jadi suatu rumor yang berarti dalam ruang lingkup bisnis.

2. Definisi iklan bisnis dan beban Sosial perusahaan

Iklan bisnis merupakan isyarat iklan yang diaplikasikan suatu entitas bisnis ataupun perusahaan dalam melaksanakan aktivitas bisnisnya. Maka istilah lain, iklan bisnis ialah bimbingan ataupun arahan bagaimana suatu perusahaan sepatutnya dalam melaksanakan aktivitas usahanya. Semacam yang telah dikatakan ketika iklan bisnis sangat berarti untuk di aplikasikan supaya perusahaan mempunyai pondasi yang kokoh serta mempunyai nilai yang tinggi.

Sedangkan tanggung jawab sosial ialah bentuk perhatian sesuatu entitas pada masyarakat serta kawasan sekelilingnya di mana ia terletak. Istilah lingkungan ini meliputi konsumen, pemasok, karyawan, kreditur, lingkungan,

komunitas, komunitas dan sebagainya. Jadi tanggung jawab sosial perusahaan adalah bagian dari iklan bisnis.

3. Pendekatan Dasar Iklan Bisnis

Von der Embse dan R.A. Wagley (1988), menyebutkan tiga pendekatan dasar untuk merumuskan perilaku iklan bisnis. Berikut adalah tiga pendekatan:

a. Pendekatan Utilitarian

Pendekatan utilitarian berpendapat bahwa tindakan apa pun akan memiliki konsekuensi. Oleh karena itu, seseorang harus mengikuti sarana yang dapat sangat bermanfaat bagi masyarakat, tidak membahayakan dan dengan biaya terendah.

b. Individual *Rights Approach*

Pendekatan ini berpendapat bahwa siap orang dalam tindakan dan perilakunya memiliki dasar yang harus dihormati. Namun, tindakan dan perilaku seperti itu harus dihindari jika diharapkan menyebabkan bentrokan dengan hak-hak orang lain.

c. Pendekatan Keadilan

Pengambil keputusan sara dan bertindak adil dalam memberikan pelayanan kepada konsumen baik secara individu maupun berkelompok.

4. Bentuk Tanggung Jawab Sosial Perusahaan

Seperti yang telah dikatakan, sebuah perusahaan dalam membentuk keputusan untuk kepentingan bisnisnya harus memperhatikan iklan dan tanggung jawab sosial. Bentuk tanggung jawab sosial perusahaan seperti:

a. Tanggung jawab sosial dari konsumen

Tanggung jawab sosial perusahaan ke konsumen tidak hanya masalah seputar atau jasa saja tetapi juga harus memperhatikan aspek-aspek lain. Pada saat itu ia melakukan utilitarian, maka perusahaan harus menghasilkan produk atau jasa yang memiliki banyak manfaat kepada masyarakat.

b. Tanggung jawab sosial kepada karyawan

Perusahaan harus memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawannya, memperlakukan karyawan dengan baik. Selain itu, perusahaan juga memberikan kesempatan dan fasilitas untuk pengembangan diri karyawan.

c. Tanggung jawab sosial kepada kreditor

Jika perusahaan harus menyelesaikan utangnya tapi mengalami masalah keuangan maka perusahaan harus memberi tahu kreditor.

d. Tanggung jawab kepada pemegang saham

Perseroan juga bertanggung jawab kepada pemegang saham. Sehingga dalam operasionalnya, perusahaan juga harus memastikan keputusan yang diambil juga untuk kepentingan pemegang saham.

e. Tanggung jawab sosial terhadap lingkungan

Tanggung jawab ini berkaitan dengan lingkungan, seperti dengan tidak membuang sampah sembarangan, mencegah polusi di sekitar perusahaan, mencegah penggunaan bahan berbahaya. Itu mengharuskan perusahaan diharapkan ramah lingkungan.

f. Tanggung jawab sosial kepada masyarakat

Tanggung jawab ini dengan memberikan tanggung jawab sosial perusahaan atau CSR. Memberikan bantuan seperti sarana prasarana untuk pendidikan, kesehatan, infrastruktur, wadah usaha atau hal-hal lain yang dibutuhkan oleh masyarakat.

5. Manfaat iklan bisnis & beban Sosial perusahaan

Melaksanakan iklan bisnis serta beban sosial perusahaan pasti akan memberikan banyak manfaat untuk perusahaan, semacam:

- a. Membagikan pandangan positif serta angka lebih untuk perusahaan,
- b. Kurangi bayaran sebab terbentuknya gesekan yang bisa dilindungi, baik dalam ataupun perusahaan eksternal,
- c. Tingkatkan motivasi untuk seluruh pihak yang ikut serta, serta lain serupanya.
- d. Miliki jangkauan-jangkauan yang besar paling utama di pelanggan perusahaan.



PERENCANAAN BISNIS

A. KARAKTERISTIK PENGUSAHA SUKSES

Kepribadian apa saja yang harus di miliki untuk berhasil berwirausaha? Tindakan apa saja yang mesti dimiliki oleh seseorang wirausahawan? Sebagian persoalan itu pasti ialah suatu persoalan berarti yang butuh untuk dijawab dalam bentuk menggambarkan konsep kewirausahaan serta mengenali suatu wiraswasta yang berhasil, paling utama untuk tiap orang-orang yang ingin menjadi pengusaha. Kewirausahaan merupakan salah satu jenis pekerjaan yang semakin menjamur di Indonesia. Bagi Anda yang saat ini bekerja sebagai karyawan dan ingin mencoba tantangan baru, mungkin kewirausahaan adalah pilihan yang tepat untuk Anda. Wirausaha mandiri banyak *varians*, mulai dari membuka kafe, *barbershop*, perusahaan manufaktur, teknologi informasi atau bahkan bisnis mencuci dan menyetraka jasa pakaian.

Penghasilan yang diperoleh dari kewirausahaan juga cukup besar. Tidak heran jika ketika banyak pekerja kantoran memilih *resign* serta berupaya nasib membentuk bisnis sendiri. Tidak hanya penghasilan yang menggoda, wiraswasta pula bisa membantu perkembangan perekonomian bangsa. Namun sebelumnya anda harus tahu apa itu wirausaha, dan manfaat yang bisa didapatkan dari berwirausaha.

Kewirausahaan berasal dari kata "wira" dan "usaha". Menurut KBBI, "wira" berarti pahlawan yang gagah berani, menjadi "usaha" adalah kegiatan dengan mengerahkan energi, pikiran, atau organisasi untuk mencapai sesuatu. dengan cara literal wiraswasta ialah aktivitas ataupun kesempatan upaya yang

dilahirkan oleh seorang dengan cara mandiri dengan tujuan menciptakan barang serta pelayanan. Orang yang melaksanakan upaya itu diketahui selaku wirausahawan. Wirausahawan umumnya berani mengambil risiko serta mempunyai pengetahuan besar untuk merintis upaya, semacam meningkatkan produk ataupun pelayanan yang ingin dipromosikan, memutuskan metode produksi, menyusun manajemen operasi, dan menata modal serta memasarkannya.

Sebab itu terdapat sebagian karakter wiraswasta untuk menuju sukses yang perlu diketahui untuk siapapun yang ingin berhasil berwirausaha. Mengingat wirausaha mempunyai sebagian manfaat yang berakibat berarti untuk perekonomian Indonesia. Salah satunya merupakan menghasilkan bidang pekerjaan untuk yang menginginkan. Perihal itu akan membantu menekan nilai pengangguran. Wiraswasta pula bisa tingkatkan pemasukan nasional. Terus menjadi besar permintaan kepada barang atau pelayanan yang dilahirkan, hingga otomatis produksinya akan naik, yang pada kesimpulannya membentuk pemasukan negara turut bertambah. Tidak hanya itu, wiraswasta membentuk masyarakat terpacu serta lebih bergairah membuka usaha untuk tingkatkan derajat hidup.

Dalam upaya merintis pastinya siapapun ingin menuai kesuksesan atau keberhasilan. Tidak hanya didorong oleh kerja keras dari nihil, kesuksesan berwirausaha tidak terbebas dari karakter dan tindakan yang dipunyai oleh seseorang wirausahawan dalam mengatur usahanya. Perihal ini disebabkan sumber daya manusia ialah modal awal dari kewirausahaan itu sendiri. Jadi tindakan apa yang harus dipunyai oleh wirausahawan untuk mengarah pada kesuksesan? Selanjutnya merupakan sebagian karakter yang harus lalu dibentuk supaya berhasil dalam berwirausaha.

1. Jangan Pernah Menyerah

Membangun bisnis dari nol tidak semudah membalikkan telapak tangan. Dalam perjalanan menuju kesuksesan, pasti akan ada saat-saat jika pengusaha menghadapi berbagai rintangan, termasuk kegagalan. Jika mereka gagal, mereka tidak boleh berkecil hati atau menyerah. Ingat, kegagalan bukanlah akhir dari segalanya. Jadikan motivasi untuk bekerja lebih keras dalam mengembangkan bisnis.

2. Kreativitas Tanpa Batas

Saat ini, kreativitas adalah salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan sebuah bisnis. Pengusaha dituntut untuk dapat menciptakan ide-ide segar yang unik dan dapat mengembangkan berbagai metode dan teknologi baru untuk meningkatkan efisiensi dalam memproduksi barang atau jasa. Sehingga kreativitas ini menjadi salah satu ciri pengusaha untuk mengarah pada kesuksesan yang harus dimiliki oleh setiap pengusaha.



Gambar 3.1 Kreativitas Tanpa Batas

Sumber: <https://sapos.co.id/2020/08/25/kreatifitas-tanpa-batas/>

Inspirasi bisa dibantu dengan melaksanakan studi kepada metode kekinian yang tengah menarik perhatian pelanggan. Terus menjadi menarik inspirasi yang dimiliki, hingga terus menjadi banyak pelanggan yang menyukainya serta perihal itu berakibat positif untuk wiraswasta yang dikelola. Nah, sesudah inspirasi tanpa batasan, kira kira tindakan apa yang harus dimiliki oleh wirausahawan agar dapat berhasil benar? Berani mengambil risiko merupakan kepribadian wiraswasta yang harus terdapat apa lagi yang ada di

dunia ini tidak terbebas dari risiko, termasuk kewirausahaan. Seorang pengusaha sukses umumnya adalah seseorang yang dapat bertanggung jawab atas semua keputusannya dan berani mengambil risiko. Misalnya, tidak takut dengan kerugian, atau barang yang dijual tidak laku. Pengusaha dapat mengatasi hal tersebut dengan mencari solusi terbaik agar peristiwa tersebut tidak terulang lagi di kemudian hari.

3. Jujurlah Apa Adanya

Dibutuhkan kepercayaan dari masyarakat agar bisnis atau usaha yang dikelola oleh pengusaha terus berkembang. Oleh karena itu, mereka dituntut untuk selalu berpegang teguh pada tindakan yang jujur dan apa yang ada dalam melakukan upaya. Misalnya, tidak curang, memproduksi barang yang berkualitas buruk dan tidak dengan harga, dll. Jika pengusaha jujur dengan cara apa pun, konsumen akan *informasing* dengan sendirinya.

4. Optimis dalam Segala Hal

Sikap optimis sangat penting jika ingin sukses dalam berwirausaha. Optimisme berarti pengusaha harus berpikir positif dan percaya diri dalam segala hal yang mereka perjuangkan. Sikap optimistis ini akan menumbuhkan kepercayaan diri, membentuk pengusaha semakin bersemangat dalam mengelola bisnis secara maksimal. Dengan asumsi positif juga dapat membawa suasana yang menyenangkan di lingkungan lapangan bisnis serta banyak orang di dalamnya. beberapa manusia hadir di dunia di bantu dengan motivasi untuk memperbaiki tatanan kehidupan di dunia ini menjadi lebih baik. Faktanya, banyak pengusaha sukses saat ini adalah orang-orang yang mungkin Anda anggap remeh di sekolah. Siapa pun bisa menjadi pengusaha sukses. Namun, ada beberapa ciri kepribadian utama yang dimiliki oleh semua, atau hampir semua, wirausahawan sukses seperti yang dilansir melalui Forbes, seperti:

a. Kinerja yang baik

Wiraswasta yang berhasil pastinya mengetahui beberapa hal mengenai kinerja. Sering kali, mereka akan menjadi yang pertama tiba di kantor dan yang terakhir pergi. Jika ada pekerjaan yang belum selesai, mereka akan berada di kantor pada akhir pekan, di hari libur dan bekerja sampai semuanya selesai. Saat santai pun, pikiran mereka terfokus pada pekerjaan.

b. Memiliki semangat yang tinggi

Etos kegiatan serta semangat kerja berjalan beriringan. Diperlukan etos kegiatan dalam menjaga bisnis yang kokoh serta antusias agar membentuk motivasi dalam melindungi etos kerja yang baik. Apakah Anda pernah merasa begitu bersemangat tentang tugas sekolah yang akhirnya Anda mendapatkan nilai A? Perasaan sukses itu tak ternilai, dan itulah yang dirasakan pengusaha ketika mereka melihat hasil besar dari upaya yang mereka lakukan dalam pekerjaan mereka.

c. Kreatif

Perusahaan yang berkembang dibangun dari kreativitas liar pencipta mereka. Dengan persaingan yang agresif dewasa ini, para wirausahawan dihadapkan dengan ide-ide orisinal yang membedakan perusahaan mereka dari orang lain.

d. Pemula swadaya

Peninformasing baru yang mandiri serta optimis menyukai tantangan pekerjaan yang menguras tenaga. Mereka tidak menyerah setelah dihadapi dengan tantangan pertama dan sering kali mengerjakan semuanya sesuai tenggat waktu. Mereka berani mengambil inisiatif untuk sebuah pekerjaan dan berperan sebagai pemimpin. Mereka menyadari bahwa situasi sulit justru adalah tantangan yang dapat membantu mereka sebagai pengusaha dan membuat bisnis lebih kuat.

5. Meski ambisius, mereka memiliki sikap yang santai

Wiraswasta yang berhasil akan mengalami segala ketidaknyamanan serta tidak khawatir untuk mulai dari awal. Apalagi, sebagian wirausahawan bisa jadi akan memberitahu Anda ketika bisnis mereka nyatanya jauh berlainan dari apa yang awal mereka bayangkan. Seorang yang *easy-going* senantiasa mengikuti arus, mengambil kesempatan baru ketika datang, tidak terjebak dalam pola pikir tertentu dan bersikap menerima perubahan dan bahkan kritik. Wiraswasta berhasil bisa mengganti suasana yang kurang baik serta keuntungan tersendiri.

6. Semangat belajar tinggi Tidak ada orang yang tahu segalanya.

Bisnis baru tidak punya cukup dana untuk mempekerjakan banyak orang. Memerlukan waktu serta sumber daya untuk membentuk tim. Itu berarti wiraswasta butuh menekuni segala sesuatu mulai dari akuntansi sampai penjualan dari awal. Pengalaman semacam ini adalah apa yang membuat wirausahawan ulung begitu berpengetahuan luas. Mereka sudah mengalaminya dan mempelajarinya semua sebelumnya. Jika Anda ingin menjadi pengusaha, baru memulai atau sudah memiliki cukup pengalaman, semua punya potensi untuk sukses. Mengadopsi sifat-sifat ini akan membantu usaha Anda dalam jangka panjang, namun kemungkinan Anda sudah memilikinya jika Anda mengambil jalur kewirausahaan.

B. BISNIS VERSUS WIRASWASTA

Apa penafsiran wirausaha dan wiraswasta beserta perbedaan antara keduanya? Bersamaan dengan perubahan tingkah laku orang dalam berbelanja nyatanya berakibat pada *marketing* produk serta pelayanan. Bertentangan dengan era dulu sekali, saat ini si pemilik bisnis tidak lagi menghasilkan posisi fisik selaku harapan dalam menjajakkan hasil pabrik ataupun pelayanan yang diberikannya. Saat ini beberapa orang berpindah ke alat sosial ataupun ke alat pembayaran yang efisien, pasar *online*. Apakah pergantian metode penjualan ini membentuk perbandingan dalam kewirausahaan. Ketika tahun 1970, sebutan "wirausaha" dipaparkan bersumber pada uraian neoklasik. Arti wirausaha merupakan:

1. Orang yang dapat bersikap, berasumsi, dan berperan bersumber pada keahlian dan keberanian untuk melangsungkan pekerjaan sendiri, mencari uang sendiri, dan bertugas dengan tindakan yang mandiri.
2. Orang yang memiliki keinginan untuk membentuk suatu yang berlainan dengan yang lain, dengan metode mempergunakan waktu serta aktivitas, yang disertai oleh modal dan mungkin gagal, juga penerimaan balas jasa serta kepuasan dan wewenang yang leluasa atas bisnisnya itu.

Sedangkan ulasan makna dari wiraswasta sendiri terbaru terdapat ketika kemajuan teori ekonomi modern. Seseorang wiraswasta dapat dikategorikan sebagai "wirausaha" apabila mereka:

1. Menghasilkan suatu bentuk inovasi
2. Memiliki tujuan yang cukup lama menyongsong masa depan
3. Bisa memahami kemampuan dalam produksi, penjualan, pengadaan anggaran, dan *control*.



Gambar 3.2 Bisnis versus wiraswasta

Sumber: <https://www.pinterest.com/pin/588916088753438227/>

1. Perkembangan Tren Penggunaan Istilah Pengusaha dan Wiraswasta

Selah istilah "kewirausahaan", kemudian muncul pemahaman lebih lanjut tentang kewirausahaan. Mungkin bagi generasi milenial, istilah yang lebih akrab didengar adalah "kewirausahaan". Istilah ini memanglah mempunyai ikatan dengan cara langsung dengan perdagangan leluasa yang legal dengan cara umum. Pentingnya kesamaan pemahaman di siap negara, pada kenyataannya membentuk istilah "wiraswasta" tidak mengacu pada istilah *entrepreneurship*. Maka tidak lagi mengherankan bahwa KBBI V yang diterbitkan oleh Badan Pengembangan dan Pembinaan bahasa masih menganggap sama antara definisi wirausaha dan wiraswasta.

Dengan mencermati langkah kemajuan dan penggunaannya, hingga perbandingan antara wiraswasta dan wirausaha bisa dikenali, yaitu antara lain sebagai berikut:

1) Fokus usaha

Bila ditinjau dari tindakan psikologis dan pandangan kebebasan, wiraswasta serta wirausaha memanglah mendekati. Namun, fokus upaya dari wiraswastawan mencakup keseluruhan waktu dalam hidupnya. Sedangkan

fokus dari upaya seseorang wirausahawan melingkupi totalitas waktu dalam hidupnya. Misalnya, karyawan kantor yang memiliki bisnis *laundry*. Dengan sedemikian itu, beliau dapat diucap selaku wirausaha sebab konsentrasi pada suatu usahanya tidak cuma *laundry* namun pula memperoleh pendapatan dari kantor tempatnya bertugas. Usaha binatu yang dilakukannya adalah paruh waktu. Bila ia tidak terikat oleh perjanjian serta kontrak serta fokusnya dengan cara totalitas, hingga orang itu bisa dimasukkan dalam jenis selaku wiraswasta.

2) Kepemilikan aset

Aset yang disebutkan diatas adalah kepemilikan modal dana dan kedudukannya dalam pengambilan keputusan dalam operasi bisnis. Seseorang yang memiliki aset sendiri dapat dikategorikan sebagai pengusaha. Sebaliknya seseorang dibidang wirausahawan bila beliau ikut serta dengan cara relatif pada aktivitas hanya operasional. Dalam perkembangan saat ini, pengusaha pemilik bisnis perjalanan biasanya berbagi pengambilan keputusan dengan pemegang saham lain. Dengan demikian pengusaha tersebut tidak bertanggung jawab penuh atas mekanisme membayar upah pekerja.

3) Lingkup bisnis

Pada angka tiga terkait lingkup bisnis, seseorang pelaku upaya mempunyai kemungkinan besar terlibat usaha lebih dari satu bidang. Selaku ilustrasi, seorang wirausahawan agen *tour* yang pula menawarkan pelayanan untuk mencak foto dan pelayanan hotel pada sesuatu tujuan wisata. Model semacam ini tidak dimiliki mereka yang dikategorikan sebagai wiraswasta, selama para wiraswasta tersebut tidak mengaplikasikan pengetahuan bisnisnya di jenis usaha yang lainnya.

4) Rencana inovasi serta pengembangan

Apabila suatu lingkup bisnis mengacu pada jenis usaha yang lainnya, maka rencana inovasi serta pengembangan bisnis memang ditujukan untuk usaha yang telah berjalan. Sebagian besar para wirausahawan sudah memiliki pemahaman yang kokoh untuk selalu meng*update* pendekatan bisnis yang sesuai dengan pendekatan teknologi terbaru. Ini tentu saja berlainan serta bertolak balik dengan para wiraswastawan yang mengarah lebih tradisional dan cukup mudah untuk merasa puas dengan sasaran waktu pendek mereka.

Seperti itu ulasan mengenai perbandingan antara wiraswasta dan wirausaha, yang mana bisa jadi akan membantu anda dalam merancang dan menyiapkan keberhasilan serta kesuksesan bisnis anda dengan cara kontinu.

2. Perbedaan Wirausaha Dan Wiraswasta Dalam Dunia Bisnis

Perlu dikenal perbandingan wiraswasta serta wirausaha ketika kalian mulai turun kedalam dunia bisnis. Orang mungkin lebih akrab dengan wiraswasta di mana sering menemukan kata ini di KTP. Apa sebenarnya wiraswasta dan pengusaha ini?. Keduanya mungkin memiliki kesamaan, yaitu orang yang membuka usaha. Tapi jika Anda melihat lebih dalam maka Anda akan melihat perbedaan yang signifikan dari dua hal ini. Berikut adalah diskusi dan pemahaman tentang dua kata tersebut. Tentukan minat Anda, apakah Anda ingin menjadi pengusaha atau wiraswasta. Tentunya jangan kembali beralih jika kata-kata seperti di atas muncul.

a. Wirausaha (Pengusaha)

Seseorang Wirausaha umumnya menerangkan orang yang imajinatif, inovatif serta pemilik risiko. Selaku inovator, mereka harus berkeinginan dengan arti bisnis yang solid. Kerapkali, ketika seseorang Wiraswasta mempunyai ilham ataupun produk inovatif, mereka akan mengajukan paten, yang bisa menjadi proses yang panjang dan mahal. Biaya awal terkadang mahal dengan produksi dan atau inventaris. Namun demikian, mereka melanjutkan rencana mereka, sebagaimana mestinya.

Pengusaha menggunakan keterampilan berpikir kritis mereka untuk mencapai tujuan mereka, membuat keputusan bisnis yang cerdas, bersama dengan, memanfaatkan keterampilan pemasaran yang dipelajari sambil mendapatkan gelar Sarjana *online* mereka dalam Kewirausahaan. Untuk orang yang ingin membangun bisnis mandiri jika dijual di era depan untuk mendapatkan keuntungan atau diteruskan kepada keluarganya, maka peran pengusaha dengan ide-ide asli dan menarik adalah cara yang harus dilakukan.

b. Wiraswasta

Bertugas pada diri sendiri mendekati dengan kewiraswastaan melainkan ketika beberapa besar orang dalam posisi ini, misalnya, *Cosmologist* ataupun tukang roti, mereka biasanya melaksanakan pekerjaan yang serupa dengan orang lain yang mereka awasi. Tapi, sebagian mutu serta keahlian yang serupa

bisa jadi berlaku untuk wiraswasta. Anda harus fleksibel; tidak ada jadwal yang lebih spesifik atau “melimpahkan kesalahan” kepada orang lain... Anda yang melakukannya. Anda akan bertanggung jawab untuk semua pengambilan keputusan dan menyelesaikan semua krisis.

Bila wirausaha, tentu butuh termotivasi. Tidak ada yang memberitahu apa yang harus dilakukan ataupun kapan harus melaksanakannya. Keharusan untuk bisa merancang ke depan serta memakai waktu dengan bijaksana. Pelanggan akan mengharapkan perhatian penuh, ketersediaan, serta 100 persen usaha Anda. tidak peduli apa lini produk atau layanan Anda. Menjadi wiraswasta memang membuat stres, tidak diragukan lagi. Keuntungan mungkin datang dengan segera atau Anda mungkin membutuhkan enam bulan sampai satu tahun untuk melihat keuntungan finansial.

Perbandingan antara Wiraswasta serta Wirausaha merupakan suatu yang berani serta teguh! Apakah Anda seseorang *Entrepreneur* dengan gagasan inovatif ataupun diharapkan pada pimpinan atau pada diri sendiri selaku wirausaha, beberapa keberanian, intensitas, serta risiko yang ikut serta ketika mengawali bisnis dari dasar ke atas. Janganlah khawatir dalam bekerja keras pada menggapai angan-angan Anda serta janganlah khawatir takut gagal; itu cuma akan membentuk Anda lebih kokoh serta lebih berniat. Kegigihan Anda akan membolehkan Anda untuk berkembang di luar zona aman Anda, jadi bila Anda gagal pertama kalinya, itu artinya Anda akan kembali lebih baik dari sebelumnya dengan gagasan terbaru, tujuan terbaru serta pasti saja, dengan lebih banyak pengalaman.

3. Perbandingan Wiraswasta serta Wirausaha Bersumber pada Umur karyawan

Perbandingan pokok antara kewirausahaan serta wirausaha terdapat pada fungsinya di sebagian masa. Wirausaha sendiri lebih diketahui pada dini 1970-an pada ketika itu sedang sangat kokoh uraian yang menyesuaikan dengan hal baru dalam perihal ekonomi. Sehingga pengertian wiraswasta dapat dipahami sebagai orang yang membuka sebuah usaha secara mandiri. Jadi ia tidak terikat oleh sebuah badan hukum atau perusahaan. Melainkan ia sendiri yang memulai perusahaan tersebut. Wiraswasta cenderung untuk membuka sebuah usaha yang telah ada. Tanpa memunculkan ide-ide baru. Sebab mereka akan berpikir tentang risikonya ketika membuka jenis bisnis baru. Walaupun sangat

banyak wiraswastawan yang membuka sebuah usaha jenis baru. Walaupun sangat banyak wiraswastawan yang membuka sebuah usaha jenis baru kemudian bila disangati dari bidang perbandingan wiraswasta serta upaya wirausaha. Alhasil bisa dimengerti ketika seseorang wiraswasta merupakan perintis upaya terbaru serta mandiri. Ia memandang beberapa kesempatan yang bisa jadi digunakan untuk mencari keuntungan. Ilustrasi kongkrit dari seorang wirausahawan adalah dengan munculnya berbagai perusahaan *start up* belakangan ini. Konsep produk yang sebelumnya tidak terlikir sama sekali bisa *di blow up* oleh seorang wirausahawan. Jadi dari sini terlihat keunggulan yang dimiliki wirausaha. Konsep kata ini sendiri mulai dipopulerkan beberapa tahun kebelakang.

Apakah itu wiraswasta ataupun wirausaha untuk menciptakan keuntungan. Cuma saja konsep keuntungan yang diseleksi oleh kedua tipe bagian itu berlainan. Jika anda memang tertarik untuk membuka sebuah lapangan usaha sendiri yang unik dan baru. Hingga Anda sempurna menjadi wiraswasta. Sedangkan jika Anda merasa bahwa melanjutkan konsep yang ada dapat menghasilkan keuntungan yang lebih besar. Maka itu adalah jalan wiraswasta yang sesuai untuk Anda ambil. Selain itu, Anda harus memiliki konsep sendiri jika ingin menjadi wirausaha atau wiraswasta. Ini adalah konsep yang harus Anda miliki jika menjadi wirausaha atau wiraswasta.

4. Konsep Perbedaan Kewirausahaan dan Wiraswasta

Konsep pertama yang harus Anda miliki jika memutuskan untuk menjadi wirausaha atau wiraswasta adalah keberanian. Ini tampaknya sepele mungkin, tapi tanpa keberanian yang cukup Anda tidak akan bisa menjadi keduanya. Keberanian untuk menentukan pilihan, maka keberanian untuk mengambil langkah. Dan yang paling penting keberanian untuk meningkatkan. Sangat terlihat perbedaan antara kewirausahaan dan wiraswasta dari konsep keberanian yang dimiliki pelakunya. Mungkin dalam hal keberanian pengusaha lebih diunggulkan. Karena dia benar-benar berani membentuk konsep pekerjaan baru yang bisa menguntungkannya.

Sangat berbeda dengan pengusaha yang cenderung menikmati dan mengembangkan konsep yang tersedia. Jika Anda hanya membentuk konsep atau rencana tapi tidak mengeksekusinya, semua hal ini akan percuma. Jadi

sangat jelas keberanian adalah hal terpenting bahwa seseorang dengan niat untuk terjun ke dunia bisnis.

Dengan keberanian ini kalian dapat mengalami tiap halangan yang bisa jadi rintangan dimasa depan. Seringkali ketika sudah memutuskan hingga pelaku bisnis justru terperangkap kedalam sebagian permasalahan. Dari sinilah dapat disangati perbandingan wiraswasta serta wirausaha. Konsep kedua mengenai penyelesaian permasalahan. Biarpun mempunyai maksud yang serupa kedua perihal ini sejatinya sangat berlainan. Terlebih ketika berdialog hal penyelesaian suatu permasalahan didalam bisnis. Wirausahawan tentu mempunyai tahap yang lebih maju kedepannya. Sebaliknya wiraswastawan mengarah untuk mengandalkan kerja sama *team*. Mereka akan mengandalkan mutu atau jumlah untuk menyelesaikan permasalahan.

Karena dalam bisnis asalnya juga memang memerlukan penyelesaian masalah yang berbeda. Jadi sangat wajar jika mereka mempunyai jalannya masing-masing ketika dihadapkan dalam sesuatu permasalahan. Intinya mereka mempunyai andil berarti dalam masyarakat selaku inventor serta kegiatan. Indikator wirausaha atau wiraswasta akan berbanding lurus dengan perkembangan negara. Apalagi ahli beranggapan ketika wirausaha atau wiraswasta mempunyai andil untuk tingkatan ekonomi suatu negeri. Walaupun terdapat perbedaan wirausaha dan wiraswasta yang mendasar. Tapi keduanya sama-sama memberikan keuntungan untuk khalayak ramai. Khususnya negara asal mereka saat membuka sebuah usaha.

C. MENGELOLA BISNIS DAN DAMPAKNYA

Mempunyai suatu perusahaan ataupun upaya rumahan sebagai salah satu yang diharapkan oleh tiap orang. Seseorang yang memiliki usaha sendiri atau usaha mandiri telah dianggap sebagai orang sukses. Selain mampu memproduksi banyak barang atau jasa, pemilik usaha mandiri juga memiliki kesempatan untuk dikenal masyarakat dan mendapat penghasilan berlebih. Namun perlu diketahui, dalam memajukan suatu perusahaan, pastinya dibutuhkan upaya ekstra. Kemudian hal-hal yang harus direncanakan olehmu dalam meningkatkan suatu upaya? berikut beberapa metode simpel mengatur upaya dengan baik.

1. Memiliki strategi dan deskripsi usaha

Saat sebelum membentuk suatu upaya, perihal awal yang harus dicermati ialah mempunyai strategi yang baik. Strategi ini melingkupi sasaran ataupun target, tujuan penjualan produk, metode penjualan, serta produk yang akan dipromosikan. Jangan sampai produk yang anda jabarkan salah sasaran atau mungkin menjadi produk yang sudah tidak diminati masyarakat. Tidak hanya itu, sebagai pemilik usaha harus mampu menjabarkan deskripsi usaha secara baik. Deskripsi usaha tentunya diperlukan sebagai jati diri atau identitas perusahaan. Dengan adanya deskripsi yang jelas, usahamu akan lebih dikenal oleh masyarakat.

2. Melakukan analisa atau *survey* lapangan

Sejalan dengan metode sebelumnya, mengenai produk serta sasaran penjualan. Kalian harus melaksanakan *survey* ataupun analisa bidang terlebih dulu saat sebelum menjual suatu produk. Yakinkan produk yang ditawarkan menjadi produk yang banyak disukai masyarakat. Jika harus membenarkan target yang tepat untuk produk yang dijual. Misalnya kalian pemilik usaha lollipop, hingga target yang sangat pas untuk produk itu merupakan kanak-kanak. Mungkin juga pemilik usaha makanan ringan, hingga sasaran sasarannya merupakan anak muda sampai berusia.

3. Membentuk laporan keuangan

Saat sebelum lebih jauh melaksanakan suatu usaha, pastikan kalian telah mempertimbangkan permasalahan penanganan keuangan. Janganlah lupa untuk membentuk informasi keuangan. Informasi keuangan ini berarti untuk kemajuan usahamu. Penanganan keuangan yang baik ini sanggup menampilkan pendapatan serta pengeluaran perusahaan. Pada Nyatanya pendapatan serta pengeluaran ini pula akan pengaruhi pendapatan yang akan diserahkan pada karyawan.

4. Menjaga kualitas produk

Pada saat telah mengawali usaha, yakinkan untuk terus melindungi mutu produk. Produk yang baik akan terus diketahui oleh pembelinya. Konsumen tentu akan mencatat perusahaan ataupun toko yang mempunyai mutu produk baik. Bila mutu dari produkmu telah diketahui baik, jangan sampai

mengecewakan pelanggan dengan memberikan produk yang kualitasnya menurun. Jadi janganlah sampai merendahkan mutu produk untuk memperoleh keuntungan yang lebih besar.



Gambar 3.3 Mengelola bisnis

Sumber: <https://www.talkdistrict.com/>

5. Dampak Kegagalan Mengelola Laporan Keuangan Bisnis

Tidak peduli jenis bisnis apa yang sedang berlangsung, pasti menginginkan informasi keuangan di dalamnya. Pada realisasinya, memo keuangan berperan dalam melukiskan situasi keuangan bisnis. Diawali dengan perhitungan, informasi pemasukan, piutang, serta arus kas. Lalu, apa akibatnya bila suatu bisnis tidak bisa mengatur informasi keuangan yang baik? Selanjutnya merupakan beberapa hal mengenai kelemahan yang harus ditanggung.

a. Menganalisa keuntungan dan kerugian Usaha

Tujuan utama dari mendirikan usaha merupakan memperoleh keuntungan sebanyak-banyaknya. Tapi, tidak menutup kemungkinan apabila bisnis yang Kalian jalankan hadapi kerugian. Untuk mengenali jumlah keuntungan serta kerugian yang Kalian dapat, dibutuhkan catatan keuangan yang baik. Bila catatan keuangan tidak disusun dengan baik, Anda pun tidak akan mendapatkan informasi yang diinginkan secara akurat. Sementara itu informasi keuntungan serta rugi ke depannya dapat Kalian manfaatkan untuk menganalisa strategi operasional.

b. **Bisnis Sulit Tumbuh**

Tahukah Anda bahwa catatan keuangan mempengaruhi perkembangan bisnis? Khususnya untuk UMKM. Menurut laporan Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian RI, hingga saat ini masih banyak UMKM yang sulit dikembangkan karena tidak memiliki arus kas yang baik. Kondisi ini menyebabkan UMKM kesulitan mendapatkan akses kredit dari lembaga keuangan. Melihat kondisi ini, pada tahun 2017, Kemenko Perekonomian bersama Dengan Lembaga Akuntan Publik Indonesia (IAPI) telah mengadakan pelatihan penyusunan laporan keuangan bagi UMKM agar lebih disiplin dalam pembukuan keuangan.

c. **Berisiko Terjadi Penyelewengan Laporan Keuangan**

Peranan mendasar dari catatan keuangan merupakan untuk mengenali situasi keuangan dengan cara global. Tiap perinci bisnis yang dicoba sepatutnya tersembunyi rapi dalam suatu catatan keuangan. Saat ini bayangkan apabila Anda tidak melaksanakan pencatatan keuangan dengan cara baik, informasi hal keuangan juga tidak dapat Anda miliki dengan cara cermat. Perihal ini juga dapat tingkatkan risiko kecurangan catatan keuangan oleh pihak tidak bertanggung jawab di dalam perusahaan.

d. **Tidak Mengetahui Aset yang Dimiliki**

Dalam suatu bisnis, aset diartikan sebagai seluruh hak yang dapat digunakan dalam kegiatan operasional usaha. Untuk mengenali aset apa saja yang Anda memiliki, Anda dapat melihatnya lewat catatan keuangan. Bila catatan keuangan tidak diatur dengan baik, hingga perinci informasi aset semacam pemodal waktu jauh serta aset pajak tertanggung serta tidak dapat Anda miliki. Sementara itu informasi itu esoknya bermanfaat untuk optimalisasi aset serta pemodal.



BAB
4

EVOLUSI PEMIKIRAN DAN PRAKTIK MANAJEMEN

A. TEORI MANAJEMEN DAN ORGANISASI

1. Perkembangan Teori dan Pendekatan Manajemen

Secara etimologis, *Management* berawal dari mengatur, dalam *Webster's New cooleglate Dictionary*, kata *manage* dijelaskan berawal dari bahasa Italia "*Managlo*" dari "*Managlare*" yang setelah itu berawal dari *Manus* Latin yang berarti tangan. Kata *manage* dalam andas berarti: membimbing serta memantau, menganggap dengan hati-hati, mengurus perdagangan ataupun hal, untuk menggapai hal khusus.

Sedangkan dalam terminologi, terdapat sebagian arti *Management*, di antara lain george R. Terry melaporkan, *Management* merupakan cara ataupun kerangka kegiatan yang mengaitkan edukasi ataupun bimbingan sekelompok orang kepada tujuan organisasi ataupun maksud yang jelas. Pada mulanya manajemen belum dapat dikatakan sebagai teori karena teori harus terjadi atas konsep-konsep yang secara sistematis dapat menjelaskan dan meramalkan apa yang terjadi dalam pembuktian. Setelah beberapa zaman dipelajari, manajemen telah memenuhi persyaratan sebagai bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerja sama.

Bagi Malayu S. P. Hasibuan *Management* ialah ilmu serta seni untuk mengatur cara pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber energi yang lain dengan cara efisien serta berdaya guna dalam menggapai tujuan khusus.

Bagi Arifin Abdurrachman semacam diambil Mer. Ngalim Purwanto, yang berarti *Management* merupakan aktivitas dalam menggapai tujuan serta tujuan penting yang sudah ditentukan, dengan memakai orang selaku eksekutif. Dengan begitu, dalam perihal ini aktivitas dalam manajemen paling utama dalam mengatur rakyatnya selaku eksekutif.

Menurut Siagian mendefinisikan manajemen sebagai kemampuan atau *skill* untuk mendapatkan hasil agar bisa mencapai tujuan. Menurut Liang Gie memberikan kepemimpinan manajemen sebagai rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh sekelompok orang atau mengarahkan semua fasilitas dalam upaya kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Andrew Fikun manajemen umumnya terkait dengan kegiatan perencanaan, penyelenggaraan, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi, dan pengambilan keputusan.

a. Teori Manajemen Kuno

Manajemen telah dipraktikkan sejak dahulu ketika saat teori *Management* bisa jadi belum dirumuskan dengan komprehensif. Apalagi, bisa jadi *Management* lahir bersamaan dengan timbulnya peradaban orang. Kemudian, orang Mesir membuat piramida, yaitu bangunan yang cukup kompleks dan hanya bisa diselesaikan dengan koordinasi yang baik. Kekaisaran Romawi mengembangkan struktur organisasi yang jelas serta sangat membantu komunikasi dan pengendalian. Konsep *Management* pula kerap diulas oleh filsuf Yunani ataupun Arab (Islam) di Era Pertengahan. Berikut ini kita berbicara mengenai sebagian gambaran *Management* di era kuno:

1) Mesir Kuno

Peradaban Mesir Kuno menciptakan aset yang sangat luar biasa di bumi, ialah piramida, gedung yang bisa jadi telah Anda sangati serta tahu. Piramida merupakan gedung raksasa. Pembangunan piramida mengaitkan ribuan orang (kurang lebih seratus ribu pekerja) serta memerlukan durasi dekat 20 tahun untuk menuntaskan satu piramida (terdapat sebagian piramida yang dibentuk). Untuk membentuk arsitektur raksasa semacam itu, sangat nyata keinginan akan manajemen. Merupakan harus untuk manajer yang bekerja merancang, menata, mengkomunikasikan, serta mengatur aktivitas, manusia, dan sumber daya agar bangunan piramida tersebut bisa berdiri.

2) Machiavelli

Thinker dari Italia itu menyebutkan sebagian karakter *Management* pada karyanya pada tahun 1531. Ia menuliskan sebagian karakter yang efisien melalui *Management* kontemporer seperti berikut;

- a) Organisasi akan lebih *balance* ketika anggotanya mempunyai kebebasan untuk mengekspresikan perbandingan opini serta menuntaskan bentrokan dalam organisasi.
- b) Seorang bisa mendirikan organisasi, namun organisasi akan bertahan lama bila diatur oleh banyak orang serta ketika banyak orang itu mau menjaga organisasi.
- c) Manajer yang lemah akan menjaga daulat dengan mengikuti manajer yang kuat, namun tidak mengikuti manajer lemah yang lain.
- d) Manajer yang mau mengganti organisasi yang mampu dan harus menjaga paling tidak bayangan kebiasaan zaman dahulu.

3) Sun Tzu Filsuf Cina,

Sun Tzu menulis novel 'Seni Perang'. Sebagian karakter yang dibesarkan oleh Sun Tzu merupakan;

- 1) Bila musuh maju, kita mundur.
- 2) Bila musuh menyudahi, kita memprovokasi.
- 3) Bila musuh berupaya untuk menjauhi perang, kita menyerang.
- 4) Bila musuh mundur, kita kejar.

Walaupun karakter yang diberikan digunakan pada persaingan, kita bisa membiasakan karakter itu dalam kondisi bisnis, semacam teknik bisnis. teknik/cara bisnis dalam tingkatan khusus akan tentang dengan teknik yang bersaing.

4) Adam Smith

Adam Smith merupakan seseorang ahli ekonomi klasik yang hidup pada era ke-18. Pada tahun 1776, Adam Smith memublikasikan bukunya *The Wealth of Nations*. Dia berargumentasi bahwa masyarakat seharusnya melakukan pembagian tenaga kerja (*division of labor*) atau spesialisasi kerja (*job specialization*). Menurut Adam Smith, suatu tugas bisa dipecah-pecah ke dalam bagian yang kecil. Kemudian, tugas tersebut bisa dilatih dan dikerjakan

berulang-ulang sehingga orang yang mengerjakan tugas tersebut menjadi sangat ahli. Akibatnya, dia bisa mengerjakan hal tersebut lebih cepat sehingga produktivitas akan meningkat.

Teori spesialis menginspirasi banyak orang, tercantum pemikir *Management* yang hidup sehabis era Adam Smith. Walaupun *Management* sudah dipraktikkan serta diulas pada era kuno, kejadian sejenis itu relatif sporadis serta tidak terdapat usaha analitis untuk menekuni *Management*. Oleh sebab itu, *Management* sepanjang sebagian era setelah itu" dibiarkan". Terdapat alibi lain. Ekonomi berkembang lebih dahulu.

Bisnis ataupun perdagangan dimasukkan dalam disiplin ekonomi. Ekonomi umumnya menerangkan *Management* yang telah efektif. Oleh sebab itu, studi manajemen tidak berkembang. Sebabnya, *Management* kerap dikira selaku seni ataupun praktek, bukan ilmu wawasan. Manajer yang baik tidak butuh menekuni teori *Management*, namun dengan lewat aplikasi dengan cara langsung ataupun langsung ke lapangan. Status ilmu manajemen sama seperti keterampilan mengetik. Semakin sering mengetik, semakin lancar kemampuan mengetiknya.

Dengan begitu, tidak membutuhkan belajar ilmu magnetik, sebab Pada akhir era ke-19, kemajuan terbaru menginginkan ris *Management* yang lebih sungguh-sungguh. Pada ketika perusahaan alisasi berkembang cepat, perusahaan berkembang jadi perusahaan besar. Perusahaan besar, semacam IBM ataupun General Motors, mulai bermunculan pada dini era ke-20. Pekerja menggapai ribuan orang. Produksi dicoba dengan cara massal. Masukan tiba dalam jumlah besar. Proses produksi harus dilakukan dengan cepat. Manajemen perusahaan besar pasti terus menjadi lingkungan. Ris *Management* yang lebih benar-benar terus diperlukan.

b. Teori Manajemen Klasik

a) Robert Owen (tahun 1771-1858)

Robert Owen merupakan manajer serta pemilik sebagian pabrik kapas di Inggris. Diketika itu, situasi pekerja di pabrik sangat kurang baik. Owen hingga pada kesimpulan ketika manajer harus jadi reformis. Ia memandang kedudukan pekerja lumayan berarti selaku aset perusahaan. Para karyawan tidak cuma masukan, namun sumber kekuatan perusahaan yang penting. Berikutnya, beliau membenarkan situasi kegiatan para pekerjanya dengan

mendirikan perumahan yang lebih baik. Ia mendirikan toko di mana para karyawan dapat membeli barang ataupun kebutuhan di toko dengan harga ekonomis. Mengurangi jam kegiatan jadi 10,5 jam per hari dari sebelumnya sekitar 15 jam satu hari serta menolak pekerja di bawah umur 10 tahun.

Owen beranggapan, dengan memperbaiki kondisi kerja atau investasi pada sumber daya manusia, perusahaan bisa tingkatkan *output* dan keuntungan. Manajer lain pada diketika itu lebih senang investasi di bagian teknis, semacam investasi dalam mesin, serta melupakan perbaikan atau pemodalan dalam sumber potensial karyawan. Tidak hanya itu, Owen memberitahukan sistem evaluasi terbuka serta siap hari. Dengan cara semacam itu, manajer diharapkan bisa melokalisasi masalah yang ada dengan cepat. Cara semacam itu juga membuat pekerja yang berprestasi menjadi bangga karena namanya dikenalkan ke pekerja lain. Cara semacam itu mendorong sistem *feedback* yang banyak dibicarakan pada masa-masa berikutnya.

b) Charles Babbage (1792-1871)

Babbage merupakan guru besar matematika di Inggris. Dengan latar belakang kuantitatifnya, beliau yakin ketika karakter objektif bisa diaplikasikan untuk tingkatkan efisiensi produksi, daya produksi naik, serta biaya operasi turun. Dukungannya nampak dari karyanya Tentang Ekonomi Mesin dan Manufaktur. Ia menganjurkan pembagian aktivitas akibatnya kegiatan atau operasi tiap pabriknya dapat dianalisis dengan cara terpisah. Dengan metode sejenis itu, *training* dapat dicoba dengan lebih ekonomis. Pekerja yang melaksanakan pekerjaan yang serupa dengan cara berkali-kali akan terus menjadi ahli serta berarti terus menjadi berdaya guna. Ia yakin ketika tata cara kuantitatif dapat dipakai untuk menganalisa perkara perusahaan, semacam untuk memaksimalkan pemakaian materi dasar ataupun sarana lain. Dengan gagasan sejenis itu, Babbage ialah pionir manajemen objektif.

c. Teori Manajemen Ilmiah

Teori *management* objektif timbul diketika itu tingkatkan kemudahan. Pada dini era ke-20, perusahaan raksasa bermunculan, sedangkan penawaran tenaga kerja relatif kurang. Pendahulu-pendahulu teori manajemen juga membantu memunculkan manajemen ilmiah.

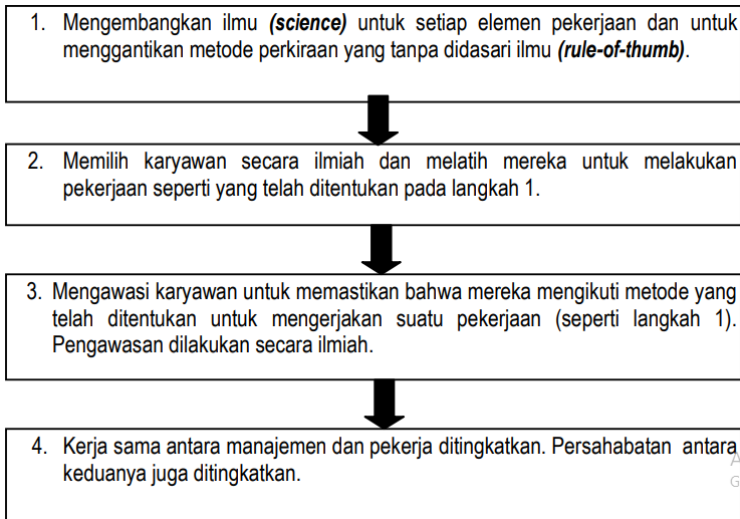
1. Frederick Winslow Taylor (1856-1915)

Frederick Taylor disebut sebagai bapak *Management* objektif. Taylor perhatiannya pada studi waktu untuk setiap pekerjaan (*time and motion study*). Di sesuatu pabrik baja di Philadelphia, Taylor memberikan tanggapan kegiatan yang melakukan praktik *soldering* yang tersusun dengan menunda pekerjaan, lebih kecil dibandingkan dengan kemampuan yang sebelumnya. Taylor kemudian mengembangkan analisis kerja. Pekerjaan dibagi kedalam beberapa kelompok kecil. Durasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan itu ditetapkan (umumnya dengan memandang durasi yang digunakan oleh pekerja yang baik).

Prosedur yang terbaik serta tercepat untuk melaksanakan pekerjaan itu dipelajari. Taylor setelah itu memberitahukan sistem pembayaran *differential* (*differential rate system*). Dengan metode itu, karyawan akan mendapatkan eksketikasi imbalan bila sukses melewati standar yang sudah ditetapkan. Eksketikasi imbalan itu dihitung dengan cara teliti berdasarkan perkiraan kenaikan keuntungan perusahaan karena kenaikan produksi tersebut. Dengan cara yang sama, imbalan atau imbalan jadi *fair* sebab ditetapkan dengan cara objektif. Dengan metode sejenis itu pula, baik perusahaan ataupun pekerja akan bersama mendapatkan keuntungan.

Pekerja yang tidak berdaya guna tidak perlu cemas kehabisan pekerjaan sebab penawaran tenaga kerja pada waktu itu masih kurang. Sebab teorinya itu, Taylor setelah itu bekerja menjadi konsultan di beberapa perusahaan. Dengan metode sejenis itu, Taylor merasa bisa menerapkan idenya dengan lebih efisien serta memberi tahu ketika banyak perusahaan yang berhasil dengan memakai metodenya. Selaku ilustrasi, di sesuatu pabrik, dengan menganalisa serta membagi pekerjaan, dapat ditemui tata cara yang lebih baik. Pekerja bisa dikurangi dari 120 jadi cuma 35 orang. Jam kerja dikurangi dari 10, 5 jam jadi 8, 5 jam. Ketepatan kerja bisa bertambah dengan 2 atau 3-nya. Imbalan naik 80 hingga 100 persen. Antusias kegiatan karyawan pula naik. Walaupun berhasil meningkatkan daya produksi, banyak tantangan yang timbul. Pekerja mulai khawatir diberhentikan bila perusahaan memakai tata cara yang dibesarkan oleh Taylor. Rintangan untuk bersaing dengan Taylor menimbulkan demo di pabrik Arsenal Watertown di Massachusss, Amerika serikat. Wakil rakyat (anggota kongres) memanggil Taylor untuk uraian mengenai gagasannya. Uraian Taylor ditulis dalam 2 buku: *Shop Management*

dan *The Principles of Scientific Management*. Manajemen ilmiah, bagi Taylor, didasarkan pada tahap ataupun prinsip selanjutnya.



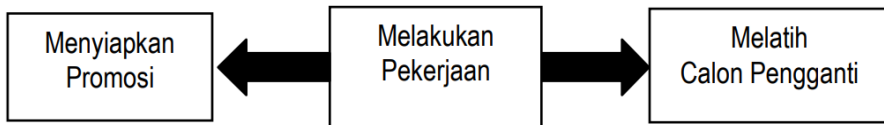
Gambar 4.1 Prinsip Manajemen Ilmiah

Taylor beranggapan ketika supaya prinsip itu sukses, dibutuhkan revolusi psikologis yang komplit, baik dari bagian *management* ataupun bagian pekerja. Alih-alih memperjuangkan keunggulan, lebih baik fokus pada kenaikan daya produksi serta keuntungan jadi lebih besar. Keuntungan yang lebih besar akan keuntungan abel segalanya. Taylor yakin ketika *management* ataupun pekerja mempunyai kebutuhan yang serupa untuk tingkatan daya produksi.

2. Frank B. Gilberth (1868–1924) dan Lillian Gilberth (1878–1972)

Mereka merupakan keluarga yang mempunyai minat yang sama terhadap *management*. Frank Gilberth melaksanakan ris mengenai pekerjaan *bricklayers* jika melaksanakan beberapa Kekhawatiran: mengajar tukang batu yang junior, bekerja cepat, dan kemudian sengaja memperlambat kerjanya. Setelah melakukan studi, ia mengajukan metode kerja yang lebih efisien. Metodenya mengurangi pergerakan fisik dari delapan belas jenis menjadi lima jenis serta tingkatan *output* dua ratus sampai tiga ratus persen. Semangat kerja akan naik karena bermanfaat secara fisik pada karyawan.

Lilian Gilberth memberikan kesertaan pada alun-alun ilmu psikologi pabrik serta manajemen personalia. Beliau yakin bila pencapainya hanya *management* adil ialah membantu pekerja mencapai keahlian segenap berlaku seperti seorang orang. Keduanya tingkatkan konsep promosi 3 tahap yang tertuju berlaku semacam konsep untuk kemajuan karyawan serta dalam tingkatkan bersemangat aktivitas karyawan. Ketiga langkah atau posisi itu bisa digambarkan sebagai berikut.



Gambar 4.2 Tahapan Promosi

Gilberth Bagi tata cara itu, seseorang para karyawan akan bertugas semacam biasa sembari menyiapkan promosi karier serta *training* pekerja baru. Dengan begitu, para karyawan akan jadi eksekutif: pelajar, yaitu menyiapkan karier yang lebih tinggi dan pengajar dalam arti mengajari calon penggantinya.

3. Henry L. Gantt (1861-1919)

Gantt pernah bekerja dengan Taylor. Setelah itu, ia bertugas sendiri serta melaksanakan koreksi tata cara Taylor. Ia melaksanakan koreksi tata cara penggajian Taylor (*differential system*) sebab baginya tata cara itu kurang memotivasi pekerja. Tiap pekerja yang bisa menuntaskan bobot kegiatan hari itu akan menyambut 50 cents. Pengawas akan mendapatkan tambahan untuk tiap pekerja yang sukses penuhi standar kegiatan pada hari itu. Pengawas pula akan mendapatkan tambahan bonus bila seluruh karyawan bisa penuhi standar yang sudah ditapkan. Dengan insentif tersebut, pengontrol harus bisa membentuk para karyawan menjadi lebih baik. Gantt juga memperkenalkan sistem penilaian terbuka yang merupakan ide Owen. Perkembangan para karyawan direkam dengan bagan kotak warna hitam apabila berhasil memenuhi standar dan warna merah apabila tidak bisa memenuhi standar.

Gantt *chart* (bagan Gantt) setelah itu terkenal serta dipakai untuk perencanaan, ialah menulis skedul (jadwal) pekerjaan tertentu. Mempersiapkan Promosi Melaksanakan Pekerjaan Melatih Calon Pengganti

bantuan serta keterbatasan teori manajemen objektif teori manajemen objektif membagikan sebagian donasi berarti. Produksi massal ialah salah satu perwujudan teori manajemen objektif. Teori manajemen ilmiah. Barang diproduksi dengan cepat dan sebanyak-banyaknya, seperti proses produksi lini perakitan. Proses produksi seperti itu sangat praktis. Gagasan atau Ide massalisasi seperti itu bahkan mempengaruhi sektor lain, seperti jasa. Restoran cepat saji, seperti McDonald's, mengikuti gagasan proses produksi lini perakitan. Desain pekerjaan, seleksi, dan pengembangan karyawan secara ilmiah juga merupakan hasil teori manajemen ilmiah.

Manajemen ilmiah mendorong pendekatan rasional untuk pemecahan masalah. Pendekatan semacam itu mendorong pendekatan ilmiah pada manajemen serta mendorong pendekatan manajemen selaku ilmu. Pendekatan sejenis itu mendesak profesionalisme manajemen. Teori manajemen objektif memiliki sebagian keterbatasan. Anggapan ketika orang (pekerja) akan berupaya penuhi keinginan ekonomi serta fisiknya tidak senantiasa sesuai. Tujuan produktivitas atau keuntungan cenderung mengarah pada pemanfaatan pekerja. Anggapan universalitas pendekatan manajemen objektif ketika manajemen bisa digunakan untuk seluruh suasana serta di seluruh tempat tidak seluruhnya tepat. Perihal ini diakibatkan terdapat sebagian pendekatan yang sesuai untuk periode atau tempat khusus, namun tidak sesuai untuk periode atau tempat yang lain.

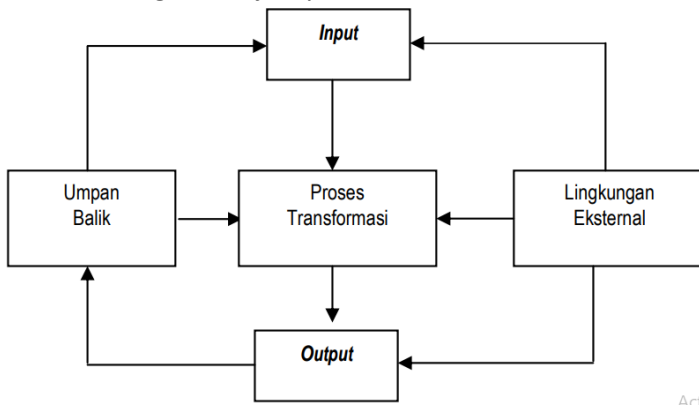
d. Teori Manajemen Kontemporer

Sebagian pendekatan telah dibahas di muka, pendekatan itu pada prinsipnya hadapi kemajuan. Terdapatnya sebagian kemajuan yang mengarah menggabungkan pendekatan-pendekatan tadinya menghasilkan batas-batas pendekatan yang sudah dibahas jadi tidak nyata. Tapi begitu, terdapat pendekatan yang senantiasa pendekatan spesifik. Bagian berikut akan membahas pendekatan baru dalam manajemen, antara lain:

a) Pendekatan Sistem

Sistem dapat diartikan selaku kombinasi sub-subsistem yang saling berhubungan. Organisasi sebagai sistem akan dilihat secara keseluruhan, terdiri dari bagian yang sesuai (subsistem), dan sistem/organisasi akan berinteraksi dengan lingkungan. Pemikiran yang global sejenis itu akan lebih

bermanfaat dibandingkan dengan pandangan yang teralienasi. Bentuk sistem bisa didefinisikan sebagai selanjutnya ini.



Gambar 4.3 Model Sistem Keterangan

- Company input*: materi anom, orang, modal keuangan, serta informasi.
- Cara alih bentuk: aktivitas dalam organisasi, ilustrasinya merupakan sistem produksi, sistem pengaturan, serta administrasi.
- Output*: produk, keuntungan, serta informasi.
- Feedback*: umpan balik yang berikan masukan ke *input* serta cara alih bentuk.

Terdapat sebagian sebutan inti pada kedekatan proses: proses yang bebas, bagian-bagian proses, berkolaborasi, gerakan (*flow*), saling menguntungkan.

(a) Sistem terbuka

Sistem terbuka berarti tentang area. Kebalikannya, sistem tertutup merupakan sistem yang tidak tentang dengan area. Seluruh organisasi merupakan sistem terbuka walaupun pada tingkatan yang berlainan. Organisasi perusahaan bisa jadi lebih terbuka dari organisasi yang dilarang. Tidak *Input* Proses Transformasi *Output* Lingkungan Eksternal Umpan Balik menyesuaikan lingkungan kadang-kadang dapat berakibat fatal terhadap organisasi. Perusahaan yang tidak sanggup mengikuti kemajuan pelanggan tidak bisa menjual produk mereka serta selaku akhirnya akan mati.

(b) Subsistem

Subsistem ialah bagian dari sistem, ialah subsistem penjualan, keuangan, serta produksi membentuk sistem perusahaan. Subsistem saling berkaitan. Pergantian pada subsistem produksi akan pengaruhi subsistem penjualan serta keuangan. Pada kesimpulannya, sistem dengan cara totalitas. Manajer dengan begitu harus memandang, tidak cuma subsistem, namun pula intersubsystem.

(c) Sinergi

Bila subsistem bertugas serupa, hasil yang didapat akan lebih efisien dari mereka bertugas dengan cara perseorangan. Sinergi kerap berhubungan dengan manager, ialah dua perusahaan yang bersatu akan lebih efisien dibandingkan dengan dua perusahaan berjalan sendiri-sendiri.

(d) Keterbatasan sistem

Batas sistem berkaitan dengan area tersebut. Dalam sistem terbuka, batas-batasnya fleksibel. Dalam sistem tertutup, batasnya lebar. Terus lama ada kecenderungan organisasi harus mempunyai batasan sistem yang fleksibel karena tuntutan dari lingkungan semakin keras.

(e) Aliran

Input mengalir ke dalam sistem, setelah itu diproses oleh sistem serta keluar sebagai *output*. Bahan dasar masuk ke pabrik, diproses, serta produk dapat dijual di pasar.

(f) Umpan balik (*Feedback*)

Feedback atau Umpan balik merupakan bagian pengawasan yang berarti. Informasi umpan balik diserahkan pada orang yang tepat dalam organisasi, kemudian diproses lebih lanjut. Bila terdapat suatu yang menyimpang dari konsep, koreksi bisa dicoba.

(g) Entropi

Entropi ialah suatu proses ketika sistem mengarah kebangkrutan. Apabila sistem tidak sanggup mengerjakan *feedback* dengan cakap serta tidak dapat membiasakan diri kepada lingkungan, organisasi itu akan hancur. Sebagian ilustrasi perusahaan yang tidak sanggup membiasakan pergantian hasrat

pelanggan ataupun lingkungan akan hadapi kehancuran serta mati. Gerakan sistem yakin ketika gerakan sistem akan meresap gerakan yang lain ataupun berkembang jadi gerakan yang berkuasa dengan arti gerakan yang nyata. Hingga saat ini, kelihatannya gerakan sistem akan sekolah pemikiran manajemen yang ada. Aliran sistem telah dimasukkan dalam pemikiran manajemen yang ada meskipun mungkin belum berbentuk jelas.

b) Pendekatan Situasional (*Contingency*)

Pendekatan klasik, aksi, serta kuantitatif berupaya menciptakan prinsip-prinsip *management* yang biasa, yang legal di mana saja, serta kapan saja. Pendekatan situasional mempunyai cara pandang yang berlawanan. Pendekatan ini mengevaluasi ketika manfaat *management* tentang dengan suasana di baliknya. Prinsip *management* yang berhasil pada suasana khusus belum pasti efisien bila dipakai di suasana yang lain. Keharusan manajer merupakan mencari metode yang sangat baik untuk menggapai tujuan institusi dengan memandang suasana, situasi, serta durasi yang khusus. Selaku ilustrasi, manajer mau meningkatkan daya produksi. Gerakan klasik akan menganjurkan pendapatan dinaikkan, bentuk organisasi diperjelas, serta metode kegiatan diperbaiki. Aliran pendekatan hubungan manusia dan perilaku akan menyarankan pemerayaan kerja (*job enrichment*).

Pekerjaan untuk lebih bervariasi serta tanggung jawab kegiatan diperluas. Pendekatan kuantitatif akan menyarankan bentuk perencanaan serta pengaturan terbaru. Keberhasilan pendekatan itu akan sangat terkait pada suasana yang ada. Bila pekerja tidak memiliki keahlian yang lumayan, pendekatan yang diajukan oleh gerakan klasik akan lebih efisien. Kebalikannya, bila pekerja memiliki keahlian yang baik, pendekatan sikap akan lebih efisien. Bila pekerja telah cukup maju, pendekatan gerakan perhitungan akan sangat membantu. *Situational approach* sediakan "resep praktis" untuk permasalahan manajemen. Tidak membingungkan ketika pendekatan ini dibesarkan oleh manajer, konsultan, ataupun peris yang terletak dalam banyak durasi jelas.

Pendekatan ini adalah menyadarkan manajer ketika kerumitan suasana manajerial membentuk manajer lebih bebas atau mudah terluka mengenai pemilihan strategi *management* yang paling baik berasal pada suasana yang ada. Aktivitas ini dikritik karena tidak memberikan suatu yang terbaru.

Pendekatan ini belum bisa dibilang selaku gerakan ataupun patuh manajemen terbaru yang memiliki batas-batas yang nyata.

c) Kegiatan Ikatan Kemanusiaan Terbaru

Kegiatan ini berusaha menggabungkan bagian positif dari *management* orang serta objektif. Pendekatan ini diawali pada 1950-an serta memperoleh momentum pada 1960-an. Pendekatan sikap berkata ketika orang berupaya dalam mengaplikasikan terhadap dirinya pribadi. Pendekatan ikatan orang yang terbaru berjalan lebih jauh. Mereka memandang jika orang ialah insan yang penuh emosi, impulsif, serta inovatif. Dengan menguasai peran orang itu, prinsip manajemen bisa dibesarkan lebih lanjut. Sebagian julukan bisa disebutkan menggantikan gerakan ini. W. Edward Deming meningkatkan *management principles*, semacam Fayol, yang berpusat pada mutu pekerjaan serta ikatan antar karyawan.

Management principles ini dipercayai bisa membantu Jepang tingkatan mutu produk mereka. Thomas J. Pers serta Robert H. Waterman menulis novel terkenal *In Search of Excellence* (1985). Novel ini berupaya untuk memandang aspek apa yang membentuk organisasi sanggup bertahan hidup. Organisasi ini sanggup menanggapi keinginan pelanggan, membagikan suasana kegiatan yang menantang serta berguna, dan sanggup penuhi keinginan sosial serta area dengan cara efisien. Untuk mereka, institusi semacam itu pula mampu membentuk angka bersama. Angka bersama itu dapat membantu karyawan bertugas menggapai tujuan bersama serta membiasakan diri kepada pergantian situasi eksternal atau internal. Contoh nilai seperti itu adalah Ford, sebuah perusahaan mobil Amerika, yang memiliki motto Kualitas: Pekerjaan No. 1. Semboyan seperti itu diharapkan dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan. Karyawan akan difokuskan untuk meningkatkan kualitas.

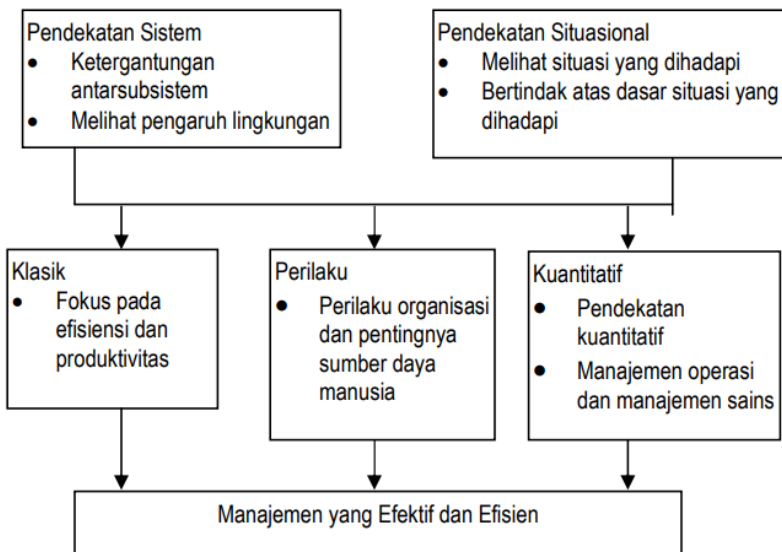
William Ouchi pada tahun 1981 menerbitkan sebuah buku berjudul *Theory Z How American Business Can Meet the Japanese Challenge*. Buku ini mencoba menggabungkan manajemen gaya Amerika (tipe A) dengan gaya Jepang (tipe J). Baginya, 2 jenis perusahaan berbeda dalam 7 perihal: (1) waktu durasi jalinan kegiatan, (2) metode pengambilan keputusan, (3) posisi tanggung jawab, (4) waktu durasi penilaian serta promosi, (5) metode pengaturan, (6) pengkhususan karier, serta (7) atensi kepada karyawan. Selaku

ilustrasi, perusahaan Jepang diwarnai oleh ikatan kerja seumur hidup dan pengambilan keputusan bersama.

Perusahaan Amerika yang berhasil warnanya tidak mempraktikkan jenis A konvensional. Perusahaan mencampurkan prinsip jenis A dengan jenis J. Misalnya, perusahaan mempraktikkan jalinan kegiatan waktu jauh, dalam maksud tidak sesingkat jenis A serta tidak sama tua hidup semacam jenis J. Ouchi menganjurkan pengambilan keputusan merupakan partisipatif, mengaitkan beberapa besar karyawan, serta tanggung jawab merupakan guna bersama, hasil dari golongan ataupun cara kelompok. Mendekati ikatan kemanusiaan terbaru tengah menginginkan durasi untuk sampai dipandang selaku gerakan manajemen terbaru. Walaupun begitu, pendekatan itu lumayan terkenal, baik di lingkungan perjanjian emis ataupun pegiat. Gagasan pendekatan itu banyak mempengaruhi aplikasi manajemen saat ini.

d) Tampilan Integratif

Selah berbicara tentang alur manajemen, bagian berikut membahas integrasi aliran tersebut dalam satu kerangka kerja sambil meringkasnya.



Gambar 4.4 Pendekatan Integratif

Manajer harus mampu memandang ketergantungan antar bagian dalam organisasi, akibat lingkungan eksternal, serta karakteristik suasana yang dialami. Sesudah menguasai tiga perihal itu, manajemen bisa memilah

pendekatan mana yang sangat baik untuk diaplikasikan pada suasana yang dialami.

2. Perkembangan Teori Organisasi

a. Teori Organisasi

Ada pula penafsiran organisasi bagi para pakar antara lain dikemukakan oleh Siagian, dalam bukunya Filsafat Administrasi, menerangkan organisasi semacam selanjutnya tiap wujud perhimpunan antara 2 orang ataupun lebih yang bertugas bersama dan dengan cara resmi dalam rangka pencapaian sesuatu tujuan yang sudah ditetapkan dalam jalinan yang ada seseorang ataupun sebagian orang yang disebut pimpinan serta seseorang ataupun sekelompok orang yang disebut bawahan. Arti di atas membuktikan ketika perusahaan bisa ditinjau dari berbagai bidang pemikiran, ialah selaku selanjutnya:

- 1) Organisasi sebagai wadah di mana kegiatan-kegiatan administrasi dijalankan.
- 2) Organisasi sebagai rangkaian hierarki dan interaksi antara orang-orang dalam suatu ikatan formal.

Bagi Dimock dalam Tangkilisan dengan bukunya Manajemen Publik, mendeskripsikan sesuatu organisasi selaku selanjutnya: Organisasi merupakan metode analitis untuk menggabungkan seluruh unsur yang saling dibutuhkan ke suatu kesatuan yang utuh di mana kewenangan, koordinasi, serta pengawasan dilatih agar menggapai tujuan yang sudah ditentukan. Bagi Dwight Waldo dalam Kencana Syafie dalam karyanya Birokrasi Penguasa Indonesia, menerangkan: *Organization as a structure and authorities and customs in the relationship bween people in an administrative system. The definition of the above definition can be concluded by the organization, among others, as follows:*

- (a) Wadah atau tempat terselenggaranya administrasi.
- (b) Di dalamnya terjalin ikatan antar orang ataupun golongan, baik dalam organisasi itu sendiri ataupun pergi perusahaan.
- (c) Terjalin kegiatan serupa serta pembagian keharusan dalam perusahaan tersebut
- (d) Berlangsungnya proses aktivitas berdasarkan kinerja masing-masing.

Bagi Muh, pada karyanya komunikasi perusahaan menerangkan ketika tiap organisasi disamping mempunyai elemen yang umum juga mempunyai karakteristik organisasi yang umum diantaranya adalah sebagai berikut:

- (a) Dinamis, diakibatkan karena terdapatnya perubahan ekonomi, situasi, sosial serta teknologi.
- (b) Membutuhkan informasi, serta lewat cara komunikasi.
- (c) Memiliki arti serta tujuan khusus.
- (d) Tertata, perusahaan dalam upaya menggapai tujuan umumnya membentuk peraturan, hukum serta jenjang ikatan dalam organisasi

Dari beberapa arti diatas dapat disederhanakan jika *Management* perusahaan merupakan cara dalam membentuk perencanaan, pengorganisasian, mengatur serta menguai bermacam upaya dari berbagai organisasi serta memakai seluruh sumber energi institusi untuk menggapai tujuan yang analitis untuk memadukan bagian-bagian yang saling berhubungan menjadi sesuatu kesatuan yang utuh di mana wewenang, koordinasi, serta pengawasan dilatih untuk menggapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Teori organisasi merupakan teori yang menekuni kemampuan dalam suatu organisasi, Salah satu sangatan teori organisasi, antara lain mengulas mengenai bagaimana suatu organisasi melaksanakan fungsi serta mengaktualisasikan visi serta tujuan organisasi itu. Tidak hanya itu, dipelajari bagaimana suatu organisasi pengaruhi serta dipengaruhi oleh orang didalamnya ataupun lingkungan kegiatan institusi itu.

Bagi Lubis dan Husein, 1987 ketika teori organisasi ialah selengkap ilmu wawasan yang mengulas metode kegiatan serupa dengan beberapa orang ataupun lebih dengan cara analitis pada menggapai tujuan yang sudah ditentukan. Teori perusahaan merupakan teori dalam menekuni kegiatan serupa pada tiap orang.

Dalam ulasan hal teori organisasi, melingkupi permasalahan teori-teori organisasi yang sempat terdapat serta legal bersama asal usul serta kemajuannya sampai saat ini. ialah mencakup teori organisasi klasik, teori organisasi neoklasik serta teori organisasi modern.

b. Teori Organisasi Klasik

Teori klasik (*classical theory*) terkadang diucap pula teori konvensional, yang bermuatan konsep siap perusahaan mulai dari tahun 1800 (abad ke-19) yang mendefinisikan perusahaan berlaku seperti wujud hubungan, kewenangan, bertujuan, berperan, berkegiatan, komunikasi dan unsur lain yang terangkai bila banyak orang bekerja seragam.

Dalam teori ini, organisasi dengan umum ditafsirkan oleh para teoritis klasik berlaku seperti sangat tersentralisasi dan tugas-tugasnya terspesialisasi, serta memberikan *mechanistic structure* yang tidak mempunyai energi membentuk. Teori ini pula berkembang dalam 3 gerakan yang dibentuk atas dasar tanggapan yang serupa serta memiliki dampak yang serupa, ialah:

(a) Teori birokrasi:

dijelaskan oleh Max Weber pada karyanya "*The Protestant Ethic and Spirit of Capitalism*"

(b) Teori administrasi:

Dibesarkan atas dasar donasi Henry Fayol serta Lyndall Urwick dari Eropa dan Mooney serta Reiley dari Amerika.

(c) Manajemen ilmiah:

Dikembangkan mulai tahun 1900 oleh Frederick Winslow Taylor.

c. Teori Organisasi Neoklasik

Teori neoklasik dengan cara simpel diketahui selaku teori atau gerakan ikatan kemanusiaan. Teori neoklasik dibesarkan atas dasar teori klasik. Asumsi dasar teori ini merupakan menekankan berartinya pandangan intelektual serta *social* karyawan selaku orang ataupun selaku bagian kelompok kerjanya, atas dasar asumsi ini hingga teori neoklasik mendeskripsikan "sesuatu organisasi" selaku sekelompok orang dengan tujuan bersama. Perkembangan teori terdahulu dimulai dengan buah pikiran eksperimen yang dicoba di Hawthorne dan dari memo Hugo Munsterberg. Dalam perihal pembagian kegiatan, teori neoklasik sudah mengemukakan perlunya keadaan selaku selanjutnya:

(a) Kesertaan, ialah mengaitkan tiap orang dalam cara pengambilan keputusan.

(b) Ekspansi kegiatan selaku kebalikan dari pola pengkhususan.

- (c) *Management* bawah-atas yang akan membagikan peluang pada para anak bawang untuk ikut serta dalam pengambilan keputusan *management* tertinggi.

d. Teori Organisasi Modern

Teori modern ditandai dengan akhirnya kegiatan *contingency* yang dipelopori Herbert Simon, yang menyatakan jika teori organisasi butuh melampaui prinsip-prinsip yang sederhana serta sangat disederhanakan untuk sesuatu analisis hal situasi yang dibawahnya bisa diterapkan prinsip yang saling bersaing. Selah itu Katz dan Robert Kahn dalam bukunya "*the social psychology of organization*" mengenalkan perspektif organisasi sebagai sesuatu sistem terbuka. Buku itu mendeskripsikan keunggulan-keunggulan perspektif sistem terbuka untuk mengsangati ikatan yang berarti dari suatu organisasi dengan lingkungannya, serta perlunya organisasi membiasakan diri kepada lingkungan yang berubah jika organisasi ingin senantiasa bertahan Teori modern yang kadang ketika diucap pula selaku analisa *system* pada organisasi ialah gerakan besar tiga dalam teori organisasi serta manajemen.

Teori modern memandang ketika seluruh faktor organisasi selaku satu kesatuan dan saling ketergantungan, yang di dalamnya mengemukakan ketika organisasi tidaklah sesuatu *system* tertutup yang berhubungan dengan lingkungan yang normal, akan tetapi organisasi ialah sistem terbuka. Pendapat lain menyebutkan bahwa organisasi merupakan sekumpulan orang yang tercampur dalam sesuatu media untuk menggapai tujuan khusus yang sudah disetujui bersama.

Mungkin beberapa orang berpikir bergabung dengan organisasi di kampus tidak terlalu penting karena mengganggu pelajaran kuliah dan akhirnya akan menjadi mahasiswa abadi. Dalam organisasi Anda akan mendapatkan *softskill* yang tidak didapat dibangku perkuliahan. *Softskill* inilah yang jadi mendamping *hardskill* (keahlian perjanjian emik) Kalian diketika Kalian berakhir kuliah. Jadi organisasi sangat berarti untuk seseorang mahasiswa dalam membentuk kepribadian serta kepribadiannya. Tidak harus takut hal mata kuliah dikampus. Bila Kalian telah biasa untuk durasi, keduanya antara kuliah serta organisasi akan bisa berjalan berarak.

Peran organisasi mahasiswa pada kepribadian mahasiswa pasti sangat mempengaruhi karena dalam organisasi mahasiswa bisa mengapresiasi dirinya dalam berbicara dengan orang lain, mahasiswa bisa mengaktualisasikan dirinya, mahasiswa bisa berasumsi kritis dalam menyikapi kasus yang terdapat, dan mahasiswa bisa membentuk kepribadian kepemimpinannya.

B. MODEL DAN STRUKTUR ORGANISASI

Manusia sebagai makhluk sosial senantiasa terdapat kecenderungan untuk berinteraksi dengan orang lain. Kelompok adalah perwujudan manusia harus dapat berinteraksi. Interaksi manusia dapat diwujudkan dalam sebuah organisasi. Organisasi inilah yang esoknya akan membentuk tindakan, sikap dan anggapan seorang kepada sesamanya. Organisasi bagi Mitah Thoha dalam bukunya sikap organisasi mengemukakan ketika organisasi merupakan sesuatu faktor yang lingkungan serta oleh karenanya terdapatnya sesuatu keinginan uraian teori yang dibantu oleh studi yang empiris sangat dibutuhkan saat sebelum diaplikasikan dalam mengatur orang dengan cara efisien.

Sebutan organisasi sosial merujuk pada pola-pola interaksi antar banyak orang. Terdapatnya pola ataupun regulitas dalam interaksi sosial menyiratkan ketika ada ikatan antara kumpulan orang satu dengan yang yang lain. Oleh sebab itu banyak teori yang meningkatkan sesuatu asumsi mengenai awal mula terjadinya organisasi. Teori-teori dan bentuk dalam organisasi terdapat berbagai macam. Bentuk organisasi yang bisa dijelaskan merupakan bersumber pada konsep organisasi (Gibson,all, 1994) terdapat 2 berbagai bentuk organisasi ialah organisasi mekanistik serta organisasi organik, yang akan dipaparkan pada bab berikutnya.

a. Model organisasi mekanistik

Ialah bentuk yang menitik beratkan pada berartinya pencapaian produksi serta kemampuan yang besar. Henry Fayol menganjurkan beberapa prinsip yang berhubungan dengan fungsi pimpinan untuk mengorganisasi serta 4 diantaranya berhubungan dengan pemahaman model mekanistik, ialah:

- 1) *Speciality Principles* ialah sarana terbaik untuk mengefektifkan daya orang serta golongan.
- 2) *Principle of unity of direction* ialah seluruh pekerjaan harus dikategorikan bersumber pada kemampuan.

- 3) *Principles of Authority and* Tanggung jawab ialah pengelola harus menemukan pemberian keleluasan yang cukup untuk melaksanakan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.
- 4) *Scalar chain principles* ialah hasil natural dari penerapan ketiga prinsip tadinya merupakan rantai tingkatan manajer dari tingkatan wewenang sangat besar hingga dengan tingkatan sangat kecil. Rantai *scalar* merupakan jalur keseluruhan komunikasi *vertical* (pimpinan dan bawahan) dalam suatu organisasi.

Birokrasi mempunyai banyak maksud. Dengan cara konvensional sebutan itu merujuk pada konsep ilmu politik mengenai rezim. Tapi, bagi Max Weber bentuk birokrasi ialah struktur yang lebih unggul bila dibanding dengan bentuk lain Weber yakin ketika untuk mencapai manfaat desain birokratik secara maksimum harus memiliki karakteristik berikut:

1. Seluruh keharusan dibagi menjadi pekerjaan yang sangat dispesialisasi.
2. Tiap keharusan dilaksanakan menurut *system* pengaturan yang abstrak untuk menjamin kesamaan serta koordinasi berbagai tugas yang berbeda.
3. Tiap organisasi ataupun kantor organisasi cuma bertanggung jawab atas hasil kegiatan pada satu manajer.
4. Tiap karyawan organisasi berkaitan dengan karyawan lain serta para konsumen dengan cara impersonal serta resmi.
5. Pekerjaan dalam perusahaan menekankan atas kualifikasi teknis dan terlindung dari pemberhentian secara sewenang-wenang.

Bentuk mekanis sangat berdaya guna sebab karakter strukturalnya. Model ini sangat kompleks karena menekankan pada spesialisasi kerja, sangat disentralisasikan karena menekankan wewenang dan tanggung jawab, sangat formal karena menekankan fungsi sebagai dasar utama departementalisasi. Karakteristik dan praktek organisasi ini mendasari model organisasi yang diterapkan secara luas. Tapi, bentuk mekanis bukan salah satunya bentuk yang diaplikasikan.

b. Model Organik

Model organik menekankan pada pentingnya mencapai keadaptasian dan perkembangan tingkat tinggi. Konsep organisasi ini kurang mengandalkan peraturan serta metode, wewenang yang disentralisasikan ataupun spesialisasi

yang besar. Bentuk organik konsep organisasi ialah kontras dari bentuk mekanistik. Karakter serta praktek organisasi yang melandasi bentuk organik serupa sekali berlainan dari karakter serta praktek yang melandasi bentuk mekanistik. Perbandingan yang sangat mencolok antara kedua bentuk itu berawal dari *criteria* keberhasilan yang berlainan yang ingin diusahakan sebesar-besarnya oleh tiap-tiap bentuk. Bila bentuk mekanistik berupaya untuk menggapai kemampuan serta produksi dengan cara maksimal, hingga bentuk organik berupaya untuk menggapai elastisitas serta keadaptasian yang maksimal. Organisasi organik bersifat luwes serta bisa menyesuaikan diri dengan desakan pergantian area sebab konsep perusahaannya memotivasi agar lebih mengefektifkan kemampuan para karyawan.

Konsep organisasi yang menimbulkan rasa berharga serta motivasi dan menyediakan elastisitas serta keadaptasian umumnya mempunyai karakter sebagai berikut:

1. Desain itu biasa mudah sebab tidak membutuhkan pengkhususan, akan tapi lebih mementingkan pada kenaikan cakupan pekerjaan.
2. Desain itu biasa *decentralized* sebab mementingkan *delegation of authority* serta kenaikan daya pekerjaan.
3. Dan *relatife* formal sebab menekankan produk dan pelanggan sebagai dasar departemensi.

Tabel 4.1 Perbedaan Model Mekanistik dan Organik

No	Struktur Model Mekanistik	Struktur Model Organik
1.	Proses kepemimpinan tidak mencakup persepsi keyakinan dan keyakinan. Bawahan merasa bebas untuk mendiskusikan masalah dengan atasan	Proses kepemimpinan mencakup persepsi keyakinan dan keyakinan antara atasan dan bawahan pada semua masalah. Bawahan merasa bebas untuk mendiskusikan masalah dengan atasan.
2.	Proses motivasi hanya mengetuk motif fisik, keamanan, dan ekonomi melalui perasaan takut dan sanksi.	Proses motivasi berupaya membangkitkan motivasi melalui metode partisipasi.
3.	Proses komunikasi berlangsung sedemikian rupa sehingga informasi yang mengalir ke bawah cenderung terganggu, tidak akurat, dan dipandang dengan kecurigaan.	Proses komunikasi berjarak sehingga rupa sehingga informasi secara dari mana bebas organisasi yaitu ke atas, kebawah dan kesamping.
4.	Proses interaksi ditutup dan terbatas	Proses interaksi terbuka dan luas.
5.	Proses pengambilan keputusan hanya terjadi di tingkat atas	Proses pengambilan keputusan dilakukan di semua tingkatan melalui proses kelompok.
6.	Proses penyusunan tujuan dilakukan di tingkat atas organisasi tanpa mendorong partisipasi.	Proses penyusunan tujuan mendorong partisipasi kelompok untuk menetapkan tujuan tinggi.
7.	Proses kontrol berpusat dan menekankan upaya untuk memuluskan kesalahan kesalahan.	Proses kontrol menyebar ke seluruh organisasi dan menekankan pemecahan masalah dan pengendalian diri.

Maka Model organisasi ada 2 macam yaitu model organisasi mekanistik dan model organisasi organik. Bentuk organisasi mekanistik ialah bentuk yang menekankan pentingnya menggapai keadaptasian serta kemampuan tingkatan besar. Sebaliknya Bentuk organisasi organik ialah menekankan pada pentingnya menggapai keadaptasian serta kemajuan tingkatan besar. Konsep organisasi ini kurang mengandalkan peraturan serta metode, wewenang yang disentralisasikan ataupun spesialisasi yang besar. Bentuk organik konsep organisasi ialah kontras dari bentuk mekanistik.

Struktur Organisasi Pada Perusahaan

Bentuk organisasi merupakan suatu jenjang (tahapan ataupun garis yang bersusun) berisi komponen-komponen pendiri dan penyusun perusahaan yang melukiskan terdapatnya pembagian kerja, serta bagaimana kegiatan dalam perusahaan yang berlainan sanggup dikoordinasikan. Bentuk organisasi yang baik akan membuktikan terdapatnya spesialisasi pada masing-masing fungsi pekerjaan, saluran perintah dari pimpinan, ataupun penyampaiannya lewat suatu informasi.

Bentuk organisasi merupakan sistem yang dipakai untuk mendeskripsikan jenjang dalam suatu organisasi dengan tujuan untuk memutuskan metode suatu organisasi bisa bekerja, serta membantu organisasi itu dalam menggapai tujuan yang sudah ditetapkan di masa depan.

Adapun beberapa hal yang membuat struktur organisasi dalam perusahaan menjadi sangat penting, adalah karena berbagai fungsinya, merupakan sebab bermacam gunanya, yang diantaranya:

a. Uraian Tanggung Jawab

Tiap-tiap organisasi dalam tahapan atau jenjang suatu bentuk organisasi dalam perusahaan mempunyai tanggung jawab mengenai tugas-tugas serta seluruh peranan yang harus mereka pertanggungjawabkan pada pimpinannya langsung yang sudah membagikan wewenang kepadanya. Inilah artinya mempunyai bentuk organisasi perusahaan, ialah untuk membagikan kejelasan hal penerapan ataupun pengimplementasian kepada wewenang yang butuh dipertanggungjawabkan oleh tiap-tiap organisasi yang terletak dalam bentuk organisasi itu.

b. Penjelasan jabatan dan hubungan koordinasi

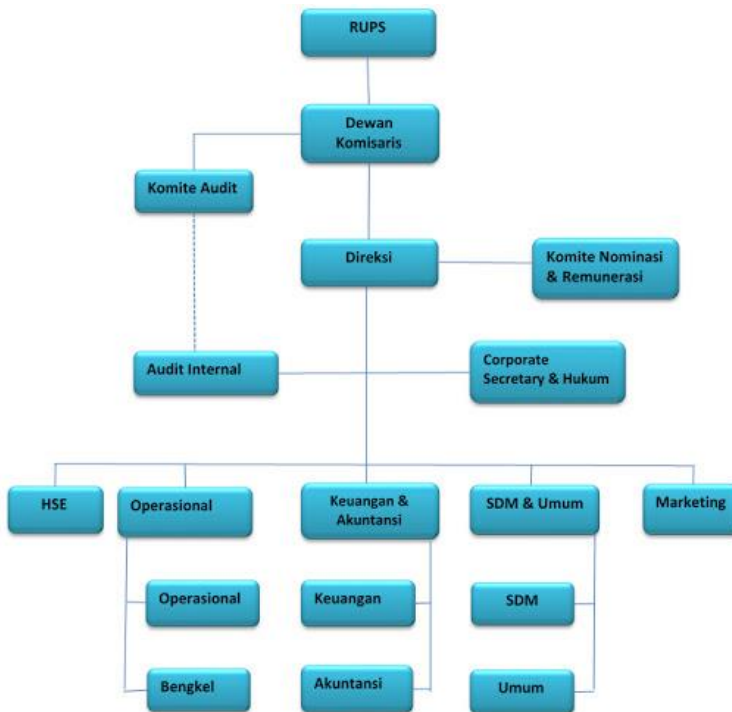
Seorang karyawan, yang namanya terdaftar dalam bentuk organisasi perusahaan, sebenarnya dapat mempermudah koordinasi peran dan hubungan mereka dengan pekerjaan yang telah dipercayakan kepadanya. Subjek ini sangat diperlukan untuk menghindari tidak adanya kesalahan informasi atau komunikasi (*missed communication*) yang berdampak negatif pada bisnis Anda yang semakin berkembang, dan dapat digunakan sebagai dasar dalam menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan komunikasi dan dialog disertai tahapan atau jabatan dalam bentuk organisasi.

c. Hubungan antar Hierarki

Dalam suatu perusahaan, sangat diperlukan kejelasan ikatan yang tampak dalam jenjang atau tahapan bentuk perusahaan itu. Ini diperlukan dalam memaksimalkan rute penanganan suatu pekerjaan alhasil bisa saling membagikan keuntungan pada tiap-tiap perusahaan dalam bentuk perusahaan itu.

d. Penjelasan pekerjaan

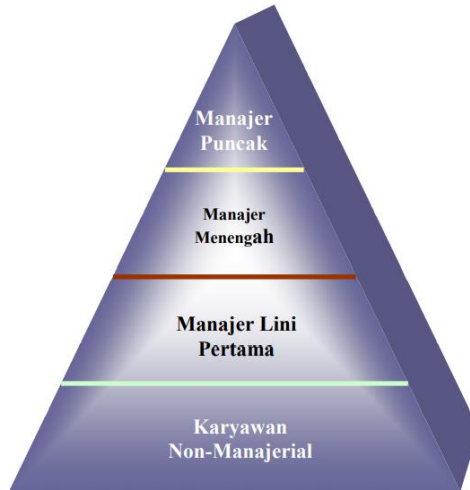
Tiap keharusan ataupun deskripsi pekerjaan yang ada dalam suatu bentuk organisasi dalam perusahaan pastinya akan sangat membantu seluruh pihak yang tentang di dalamnya. Baik itu pimpinan, ataupun karyawannya dalam bentuk organisasi itu. Untuk seseorang pimpinan, tiap deskripsi pekerjaan karyawannya akan membantu mereka dalam melaksanakan pengawasan serta pengaturan apabila terdapat penjelasan pekerjaan yang tidak sesuai. Sebaliknya untuk seseorang anak buah, tiap deskripsi pekerjaan yang nyata bisa membantu mereka untuk lebih berkonsentrasi dalam melakukan tugas-tugas yang diberatkan kepadanya.



Gambar 4.5 Struktur Organisasi-Mitra *International Resource Tbk*

C. PERAN DAN KARAKTERISITIK MANAJER

Siapakah Manajer Itu? Seseorang manajer merupakan seseorang anggota organisasi yang menguasai, mengarahkan, memadukan, serta mengkoordinasikan pekerjaan-pekerjaan organisasi-organisasi yang lain. Perihal ini dapat berarti ketika manajer mempunyai sesuatu tanggung jawab langsung atas sekelompok orang dalam sesuatu unit. Terdapat metode khusus untuk menggolong-golongkan para manajer dalam suatu organisasi khususnya organisasi yang mempunyai penyusunan kegiatan serta bentuk karyawan. Umumnya bentuk itu teruntuk dalam wujud piramida yang terdiri dari manajer lini awal, menengah, serta manajer puncak yang ialah tingkat keorganisasian. Sangati gambar di dasar ini.



Gambar 4.6 Tingkatan Organisasi

Manajer Lini Awal merupakan manajemen tingkatan sangat kecil serta sering kali disebut dengan pemelihara atau pengelola. Dalam suatu pabrik, manajer lini awal disebut supervisor, instruktur ialah manajer lini awal. Manajer ini mempunyai tanggung jawab untuk menguai serta memantau tenaga-tenaga operasional. Manajer Menengah mencakup semua tingkat manajemen antara tingkat penyelia dan tingkat puncak pada organisasi tersebut. Mereka itu bisa menyandang nama semacam: kepala bagian, kepala bagian, delegasi pimpinan, manajer bagian. Manajer Puncak ialah posisi paling atas dalam suatu organisasi yang bertanggung jawab atas pengambilan keputusan semua organisasi serta memutuskan kebijaksanaan serta strategi yang melingkupi semua organisasi itu. Orang-orang biasanya menyebut manajer top sebagai Manajer Umum, Direktur Utama, CEO (*Chief Executive Officer*). Berbagai tingkat manajemen juga akan membedakan fungsi manajemen yang diterapkan. Ada dua (2) fungsi manajemen, yaitu manajemen administrasi dan manajemen operasi.

Manajemen manajerial ialah fungsi manajemen yang berhubungan dengan penentuan tujuan, setelah itu perencanaan, penyusunan kekaryawanan, serta pengawasan aktivitas yang terorganisir untuk menggapai tujuan khusus. Sebaliknya Manajemen operasi ialah fungsi manajemen yang ikut serta dalam aktivitas memotivasi, memantau, melaksanakan komunikasi dengan para karyawan untuk memusatkan mereka supaya menggapai hasil

yang efisien. Pada tingkatan manajemen rendah (*first line*), para manajer lebih banyak melakukan fungsi manajemen operasi. Semakin tinggi tingkatannya, maka mereka lebih terlibat dengan fungsi manajemen manajerial.



Gambar 4.7 Perbedaan Fungsi Manajemen Terhadap Tingkatan Manajemen

Apa yang Digarap Para Manajer? Melukiskan kedudukan ataupun pekerjaan seorang manajer bukanlah hal yang sederhana, karena tidak terdapat organisasi yang benar serupa, serta tidak terdapat pula pekerjaan manajer yang tepat serupa. Akan tetapi telah dilakukan banyak penelitian oleh para ahli manajemen, alhasil bisa disangati pekerjaan manajer yang dipandang dari segi fungsinya, proses, kedudukan, keahlian terhadap situasi yang berbeda-beda serta berubah-ubah.

Seperti yang sudah dibahas di atas, manajemen di perusahaan diklasifikasikan dalam tiga jenjang: Manajemen Puncak (*Top Level*), Manajemen Menengah (*Middle Level*) dan Manajemen Bawah (*Low Level*). Untuk dapat menjalankan fungsinya masing-masing, siap manajemen yang menempati jenjangnya harus memahami kecaputusan manajerial, yaitu suatu kemampuan untuk melakukan sesuatu menurut Pengetahuan dan Pengalamannya. Kecaputusan manajerial dibedakan dalam empat bidang, yaitu sebagai berikut: (Dirvi, et.al, 2020).

Tabel 4.2 Kecakapan Manajerial

No.	Kecakapan Manajerial	Pengertian
1.	Teknis	Pengetahuan dan keahlian khusus yang dimiliki individu dalam bidang pekerjaannya. contohnya, menyusun laporan keuangan dan memprogram <i>computer</i> . Hal ini menunjukkan bahwa Manajer memerlukan kecakapan teknis.
2.	Hubungan dengan Pihak Lain	Kecakapan ini biasanya dipakai dalam aspek profesi atau pekerjaan yang berhubungan dengan orang lain dengan cara langsung untuk menggapai tujuan industri. Menerapkan ikatan dengan pihak lain dengan bagus. orang yang mempunyai kemampuan dalam berbicara dengan bagus mempunyai sensibilitas kepada keinginan orang lain.
3.	Konseptual	Kecakapan melihat suatu organisasi secara keseluruhan, saling mengerti keterkaitan antarbagian, dan melihat hubungan dengan konseptual. Kemampuan membaca situasi, menemukan jalan keluar suatu permasalahan dan mengambil keputusan secara tepat merupakan suatu kecakapan konseptual.
4.	Politik	Keahlian administrator buat menggalang daya dalam menggapai tujuan yang dikehendaki ialah kecakapan politik sanggup menjalankan ikatan dengan bagus, bergengsi orang yang pas buat memegang sesuatu kedudukan, serta sanggup melindungi serta membina ikatan dengan pihak lain. Kecakapan politik pula ialah kunci kesuksesan seseorang administrator dalam berorganisasi.

Dalam menjalankan tugasnya, manajer melakukan fungsi mereka seperti aktivitas atau pola perilaku yang perlu dilakukan dan dilaksanakan oleh mereka. Manajer mempunyai tiga peran dasar yakni informasional, interpersonal dan desisional.

1. Peran Informasional

Ketergantungan seseorang manajer dengan manajer lain dan karyawan yang jadi karyawannya ialah arti dasar mengenai kedudukan informasional. Manajer bisa berfungsi dengan baik selaku pelacak ataupun penyampai informasi. Selaku pencarian informasi, seseorang manajer mencari informasi yang bisa membantu tercapainya tujuan perusahaan. Selaku penyampai informasi, seseorang manajer mengantarkan informasi berarti pada tim ataupun anggotanya, semacam manajer lain atau karyawannya.

2. Peran Interpersonal

Kedudukan interpersonal manajer berbentuk berhubungan dengan pihak lain. Dalam kedudukan ini manajer bisa berfungsi dobel, dapat selaku manajer. bila berfungsi selaku pimpinan, hingga manajer bertanggung jawab atas pendapatan tujuan unit ataupun golongan yang dibimbingnya, serta bila dalam kedudukannya selaku manajer menjalin hubungan (komunikasi) dengan mereka yang berhubungan dalam pembedahan perusahaan itu dan pihak luar.

3. Peran Desisional

Peran Desisional manajer merupakan tugas dari sebagian besar seorang manajer. Manajer harus membentuk berbagai keputusan yang tepat dan cepat dalam rangka peningkatan operasi perusahaan, mengatasi perselisihan di antara karyawan, dan mengalokasikan sumber daya dengan efektif dan *efisien*.



BAB
5

OPERASIONAL MANAJEMEN

A. PERAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN FUNGSINYA

Manajemen sumber daya manusia ialah cara mengalami bermacam kasus dalam lingkup karyawan, karyawan, pekerja, manajer serta pekerja yang lain untuk bisa *support* aktivitas organisasi ataupun perusahaan dalam institusi dalam menggapai tujuan yang sudah ditentukan. Oleh sebab itu manajer harus membenarkan ketika perusahaan mempunyai tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat, serta pada saat yang tepat, yang mempunyai keahlian dalam menuntaskan keharusan yang akan membantu perusahaan dalam mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan secara keseluruhan dengan cara efektif dan efisien.

Manajemen Sumber daya manusia merupakan konsep sistem resmi dalam suatu perusahaan dalam membenarkan pemakaian kemampuan orang yang efisien serta berdaya guna dalam menggapai tujuan perusahaan. Tidak hirau apakah perusahaan merupakan perusahaan besar dengan 10.000 karyawan ataupun perusahaan nirlaba kecil yang mempunyai 10 karyawan, tetap saja karyawan itu harus dibayar, yang berarti sistem ganti rugi yang baik serta legal. (Faustino, 2003). Tiap aktivitas Manajemen Sumber daya manusia menginginkan pandangan serta uraian mengenai apa yang akan bertugas dengan baik serta apa yang tidak akan.

Dalam sebuah lingkungan dimana tantangan angkatan kerja terus berubah, hukum berubah, serta kebutuhan dari pemberian kerja juga berubah, Manajemen Sumber daya manusia harus terus berubah serta berkembang.

Daya Konsep yang melandasi ketika tiap karyawan merupakan orang, bukan mesin, serta bukan cuma sumber bisnis. Ris Manajemen Sumber daya manusia mencampurkan sebagian aspek ilmu wawasan semacam ilmu psikologi, ilmu masyarakat serta yang lain. Manajemen Sumber daya manusia pula menyangkut konsep serta aplikasi sistem perencanaan, perencanaan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan pekerjaan, penilaian kemampuan, ganti rugi karyawan serta ikatan kegiatan yang baik. Manajemen Sumber daya manusia mengaitkan seluruh keputusan serta aplikasi pengelolaan yang dengan cara langsung pengaruhi Sumber daya manusia.

Manajemen Sumber daya Manusia dibutuhkan untuk tingkatan daya guna sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya merupakan membagikan pada organisasi dasar kegiatan yang efisien. Untuk menggapai tujuan ini, ris mengenai manajemen personalia akan membuktikan bagaimana sepatutnya perusahaan memperoleh, meningkatkan, memakai, menilai, serta menjaga karyawan dalam jumlah (kuantitas) serta tipe (kualitas) yang tepat. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) membahas kemampuan besar tenaga kerja orang yang ialah motor penggerak faktor-faktor cabang aktivitas manajemen yang harus digunakan sebaik bisa jadi lewat sinergi dengan lingkungan. Tidak bisa dibantah, pergantian teknologi yang sangat cepat, memaksa organisasi untuk membiasakan diri dengan area usahanya.

1. Pengertian MSDM (Manajemen Sumber daya manusia)

Manajemen Sumber daya manusia merupakan pengembangan serta pemanfaatan personel (karyawan) dalam pendapatan efisien tujuan serta tujuan orang, perusahaan, warga, nasional, serta global. (Faustino, 2003: 5). Manajemen Sumber daya manusia bisa didefinisikan sebagai proses serta upaya dalam merekrut, meningkatkan, memotivasi, serta menilai Sumber daya manusia dengan cara totalitas yang dibutuhkan oleh perusahaan dalam menggapai tujuannya. (Sule, 2005). Manajemen Sumber daya manusia didefinisikan selaku perencanaan, pengorganisasian, aktivasi serta pengawasan logistik, pengembangan, ganti rugi, integrasi, perawatan serta pemutusan hubungan kerja dengan tujuan untuk menggapai tujuan perusahaan dengan cara terstruktur. (Umar, 2001).

2. Fungsi MSDM (Manajemen Sumber daya manusia)

Bagi Cherrington, 1995 sumber daya manusia *functions* terdiri dari:

a. Kekaryawanan/Ketenagakerjaan

Fungsian ini terdiri dari beberapa aktivitas berarti, ialah perencanaan, pencabutan, serta penentuan sumber daya manusia. Dengan begitu, manajer bertanggung jawab untuk mengestimasi keinginan sumber daya manusia. ketika perusahaan berkembang, manajer jadi lebih terkait pada unit sumber daya manusia dalam mengumpulkan informasi mengenai komposisi serta keahlian atau keterampilan tenaga kerja saat ini. Walaupun pencabutan tenaga kerja dicoba seluruhnya oleh unit sumber daya manusia, unit lain senantiasa ikut serta dengan membagikan deskripsi detail pekerjaan untuk membantu cara penarikan. Dalam cara pemilihan, unit sumber daya manusia melakukan penyaringan melalui wawancara, uji, serta menyelidiki latar belakang pelamar. Tanggung jawab unit sumber daya manusia dalam pengadaan tenaga kerja bertambah dengan hukum mengenai kesempatan kegiatan yang serupa serta bermacam situasi yang dibutuhkan oleh perusahaan.

b. Evaluasi Kinerja

Evaluasi keahlian sumber daya manusia yakni beban kerja yang diberikan pada bagian sumber daya manusia dan para manajer. Para manajer menerima beban kerja atau menanggung tanggung jawab utama untuk mengevaluasi karyawannya dan departemen sumber daya manusia bertanggung jawab dalam mengembangkan bentuk penilaian kemampuan yang efektif serta membenarkan ketika penilaian kinerja itu dicoba oleh semua bagian perusahaan. Unit sumber daya manusia pula butuh melaksanakan pelatihan kepada para manajer mengenai bagaimana membentuk standar kemampuan yang baik serta membentuk evaluasi kemampuan yang cermat.

c. Kompensasi

Dalam perihal kompensasi atau *reward* diperlukan sesuatu koordinasi yang baik antara unit sumber daya manusia dengan para manajer. Para manajer bertanggung jawab dalam perihal kenaikan gaji, sebaliknya unit sumber daya manusia bertanggung jawab untuk meningkatkan bentuk pendapatan yang baik. Sistem kompensasi yang membutuhkan penyeimbang antara pembayaran serta manfaat yang diserahkan pada tenaga kerja.

Pembayaran mencakup gaji, bonus, insentif, serta pembagian keuntungan yang diperoleh oleh karyawan. Manfaat mencakup asuransi kesehatan, asuransi jiwa, cuti, serta serupanya. Unit sumber daya manusia bertanggung jawab untuk membenarkan ketika ganti rugi yang diserahkan bertabiat bersaing diantara perusahaan yang semacam, seimbang, sesuai dengan hukum yang legal (misalnya: UMR), serta membagikan motivasi.

d. *Training and Development*

Unit sumber daya manusia bertanggung jawab untuk membantu para manajer jadi instruktur serta penasihat yang baik untuk karyawannya, menghasilkan program pelatihan serta pengembangan yang efisien baik untuk karyawan baru (orientasi) ataupun yang sudah ada (pengembangan keterampilan atau keahlian), ikut serta dalam program pelatihan serta pengembangan itu, berspekulasi keinginan perusahaan akan program pelatihan serta pengembangan, dan menilai efektivitas program pelatihan serta pengembangan. Tanggung jawab unit sumber daya manusia dalam perihal ini pula menyangkut permasalahan pemutusan hubungan kerja. Tanggung jawab ini membantu restrukturisasi perusahaan serta memberikan solusi terhadap konflik yang terjadi dalam perusahaan.

e. *Employee Relations*

Dalam perusahaan yang mempunyai serikat pekerja, unit sumber daya manusia berfungsi aktif dalam melaksanakan perundingan serta mengurus permasalahan persetujuan dengan pihak serikat pekerja. Membantu perusahaan mengalami serikat pekerja ialah tanggung jawab unit sumber daya manusia. Sehabis persetujuan disetujui, unit sumber daya manusia membantu para manajer mengenai bagaimana mengurus persetujuan itu serta menghindari keluhan yang lebih banyak. Tanggung jawab penting departemen sumber daya manusia merupakan untuk menjauhi praktek-praktek yang tidak sehat (misalnya: mogok kerja, unjuk rasa). Dalam perusahaan yang tidak mempunyai sindikat kegiatan, unit sumber daya manusia diperlukan untuk ikut serta dalam ikatan karyawan. Dengan umum, para karyawan tidak berasosiasi dengan sindikat kegiatan bila pendapatan mereka lumayan mencukupi serta mereka yakin ketika pihak perusahaan bertanggung jawab kepada keinginan mereka. Unit sumber daya manusia dalam perihal ini butuh membenarkan

apakah para karyawan diperlakukan dengan cara baik serta apakah terdapat metode yang baik serta nyata untuk menanggulangi keluhan. Tiap perusahaan, baik yang mempunyai serikat pekerja ataupun tidak, membutuhkan sesuatu metode yang jelas untuk tingkatkan ketertiban dan menanggulangi keluhan dalam usaha menanggulangi kasus serta mencegah tenaga kerja.

f. *Safety and Health*

Setiap perusahaan harus mempunyai serta melakukan program keselarasan untuk mengurangi peristiwa atau kejadian yang tidak di inginkan dan menciptakan lingkungan yang bersih dan juga sehat. Tenaga kerja butuh diingatkan dengan cara terus menerus mengenai berartinya keselarasan kegiatan Sesuatu program keselarasan kerja yang efektif bisa dikurangi jumlah kecelakaan serta meningkatkan kesehatan tenaga kerja dengan cara yang sudah biasa atau sudah umum. Unit sumber daya manusia memiliki tanggung jawab penting untuk melangsungkan pelatihan mengenai keselarasan kerja, mengenali serta memperbaiki kondisi yang dapat membahayakan tenaga kerja, serta melaporkan adanya kecelakaan kerja.

g. *Personnel Research*

Dalam usahanya untuk tingkatkan efektivitas perusahaan, unit sumber daya manusia melaksanakan analisa terhadap masalah individu dan perusahaan serta membentuk pergantian yang sesuai. Permasalahan yang kerap dicermati oleh unit sumber daya manusia merupakan pemicu terbentuknya ketidakhadiran serta keterlambatan karyawan, bagaimana prosedur penarikan dan seleksi yang baik, serta pemicu ketidakpuasan tenaga kerja. Unit sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengumpulkan serta menganalisa informasi yang menyinggung permasalahan ini. Hasilnya dipakai mengevaluasi apakah kebijaksanaan yang telah ada, perlu diadakan pergantian ataupun tidak. (Husaini, Abdullah, 2017)

B. KEPEMIMPINAN DAN FUNGSINYA

1. Kepemimpinan (*Leadership*)

Leadership (kepemimpinan) ialah salah satu fungsian mengelola yang sangat berarti dalam penerapan fungsi-fungsi manajemen yang lain. Memimpin orang dan organisasi mereka dalam menuntut kemampuan untuk melakukan banyak kegiatan. *Leadership* (kepemimpinan) merupakan cara di mana seorang mempunyai akibat pada orang lain serta menginspirasi, mendesak, memotivasi, serta memusatkan aktivitas mereka membantu menggapai tujuan golongan serta perusahaan. Banyak orang yang mempunyai pengaruh terhadap orang lain selaku pimpinan. Bila pimpinan efisien, maka pengaruh pada orang lain akan membantu tercapainya tujuan perusahaan.

Stoner telah mendefinisikan kepemimpinan (*Leadership*) adalah suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya. (T. hani Handoko, 295). Dari definisi ini ada implikasi penting yang perlu ditekankan, pertama, kepemimpinan menyangkut orang lain, yaitu bawahan dan pengikut. Kedua, *Leadership* (kepemimpinan) menyangkut pembagian kekuasaan yang tidak *balance* antara pimpinan serta perusahaan golongan. Ketiga, *Leadership* (kepemimpinan) merupakan dalam berikan pengarahan pada bawahan dengan membagikan akibat. Dengan kata lain, pimpinan tidak cuma membagikan perintah pada bawahan apa yang harus dicoba, namun pimpinan pula harus bisa mempengaruhi bagaimana bawahan melakukan perintah mereka. Lebih lanjut Profesor. Kimball Young menekankan maksud *Leadership* (kepemimpinan) yang berlainan dengan *leadership*.

Bagi Profesor Kimball, kepemimpinan merupakan wujud kekuasaan yang dilandasi keahlian individu yang mampu mendesak ataupun mengajak orang lain untuk melakukan suatu, ataupun bersifat informal. Sebaliknya *leadership* ataupun pimpinan institusional berhubungan dengan kekuasaan formal yang dapat alihkan dengan cara *cultural (adat atau kebiasaan)*. (Kartini Kartono, 50) Ada pula pandangan sifat pemimpin dalam sesuatu perusahaan yakni posisi elementer di dalam menggerakkan seluruh aktivitas di dalamnya. Karena sifat pemimpin merupakan inti dari suatu perusahaan, manajemen dan administrasi. (Kartini Kartono, 12)

Kemudian pernyataan John Kotter dari Havard *Business School* beranggapan ketika *Management* merupakan mengenai menanggulangi kerumitan, sedangkan sifat pemimpin merupakan mengenai menanggulangi pergantian Dengan begitu arah serta inti dari maksud sifat pemimpin (kepemimpinan) merupakan selaku keahlian untuk pengaruhi golongan mengarah menggapai tujuan. (Stephen P. Robbins, 40) Pergi dari sebagian arti itu, pula nyata ketika guna yang bisa dimainkan dari sesuatu sifat pemimpin, yang pada dasarnya ialah fungsian sifat pemimpin merupakan kegunaan yang bisa didapat dari seseorang pimpinan itu sendiri. Dalam perihal ini lumayan menarik *statement* yang dikemukakan oleh Daniel Boorstin, seseorang pakar *Management* industri (majalah *Ambalan*, 1995) yang berkata ketika, bumi mempunyai pimpinan, namun mereka terletak dalam bayangan selebriti. Para pimpinan diketahui sebab hasil mereka, sedangkan selebriti diketahui sebab kemasyhuran mereka.

Pimpinan menggambarkan mungkin watak orang, sedangkan selebriti menggambarkan mungkin pers serta alat. Selebriti merupakan banyak orang yang membentuk informasi, namun pimpinan merupakan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. (Stephen P. Robbins, 40) Berangkat dari beberapa definisi ini, maka jelas pula fungsi yang bisa diperankan dari sebuah kepemimpinan, yang pada dasarnya fungsi kepemimpinan adalah fungsi yang bisa diambil dari seorang pemimpin itu sendiri. Dalam hal ini cukup menarik pernyataan yang dikemukakan oleh Daniel Boorstin, seorang pakar manajemen organisasi (majalah *Parade*, 1995) yang mengatakan bahwa, dunia ini memiliki pemimpin, tetapi mereka berada di bawah bayang-bayang para selebritis. Pemimpin dikenal karena prestasi mereka, sedang selebritis dikenal karena ketenaran mereka.

Pemimpin mencerminkan kemungkinan-kemungkinan hakikat manusia, sedang selebritis mencerminkan kemungkinan-kemungkinan pers dan media. Kaum selebritis adalah orang-orang yang membentuk berita, tetapi para pemimpin adalah orang-orang yang membentuk sejarah. Pernyataan ini cukup jelas bagi kita, terlebih bagi para manajer sebuah perusahaan atau lembaga bisnis apapun, bahwa seorang pemimpin dituntut bisa berfungsi sebagai pembentuk sejarah dan melakukan kerja yang riil. Seorang pemimpin tidak boleh terhanyut pada ketenaran yang tidak berdampak pada sebuah kinerja. Di mana para pemimpin itu harus menunjukkan kerja dan fungsinya? Yaitu pada

saat dia mampu menyelesaikan tanggung jawabnya secara baik. Berkaitan dengan tanggung jawab seorang pemimpin ini Robert C. Miljus menyebutkan ada beberapa poin adalah: (Heidjrachman, Suad Husnan, 218)

- a. Memastikan tujuan penerapan kegiatan.
- b. Memenuhi para karyawan dengan dengan pemberian upah yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- c. Mengkoordinasikan para karyawan mengenai keinginan karyawan
- d. Memberikan hadiah pada siap prestasi yang telah di capai oleh karyawan.
- e. Mewakilkkan kewenangan jika diperlukan
- f. Membentuk solusi terhadap penerapan pekerjaan yang efektif
- g. Mengevaluasi penerapan pekerjaan serta mengumumkan hasil evaluasinya.
- h. Membuktikan atensi pada para karyawan.

Dengan tanggung jawab ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas bagi manajer tentang fungsi apa yang harus dimainkan jika ia dipercaya sebagai pemimpin di institusi bisnis/perusahaan. (Sri Praptono, 2016)

2. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan terkait interaksi antara pimpinan serta orang lain. Pendekatan serta sikap yang dipakai oleh manajer dalam pengaruhi orang akan membuktikan *style* kepemimpinan manajer. *Style leadership* dipengaruhi oleh beberapa hal, ialah motivasi, opsi atas *style* pengambilan keputusan, dan perhatian pada lingkungan kerja apakah pada tugas atau pada orang. (Sampurno Wibowo, 2009)

3. Fungsi-fungsi Kepemimpinan

Terdapat sebagian fungsi-fungsi kepemimpinan. Kepemimpinan yang efisien hanya akan terwujud apabila dijalankan sesuai dengan fungsinya. Fungsi kepemimpinan itu berkaitan langsung dengan suasana sosial dalam kehidupan golongan ataupun organisasi tiap-tiap, yang mengisaratkan ketika tiap pimpinan berada di dalam serta bukan di luar situasi itu. Fungsi kepemimpinan ialah gejala sosial, sebab harus direalisasikan dalam interaksi antar orang di dalam suasana sosial sesuatu golongan ataupun organisasi sebab karena fungsi kepemimpinan sangat mempengaruhi maju mundurnya

suatu organisasi, tanpa terdapat pemaparan yang nyata mengenai fungsi pimpinan tak mungkin pembagian kegiatan dalam perusahaan bisa berjalan dengan baik.

Sondang P. Siagian pada karyanya Teori serta aplikasi *Leadership* (kepemimpinan) berkata sebagian fungsian *Leadership* (kepemimpinan) yaitu:

- a. Pimpinan sebagai penentu arah dalam upaya mendapatkan tujuan
- b. Pimpinan selaku delegasi serta ahli ucapan organisasi dalam ikatan pada berbagai pihak di luar perusahaan
- c. Pimpinan selaku penghubung yang tepat
- d. Pimpinan selaku jembatan, khususnya dalam ikatan ke dalam, paling utama dalam menanggulangi suasana konflik
- e. Pimpinan selaku integrator yang efisien, logis, adil serta adil (Siagian, 1999)

Fungsi *Leadership* (kepemimpinan) menurut Rivai, 2002 ketika *Leadership* (kepemimpinan) berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok/organisasi masing-masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi itu. Fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam interaksi antar individu di dalam situasi sosial suatu kelompok/organisasi.

Leadership (kepemimpinan) *functions* digolongkan pada beberapa *dimension* selanjutnya (Rivai, 2002):

1. *Dimension* yang bertepatan dengan tingkatan keahlian memusatkan dalam aksi ataupun kegiatan pimpinan.
2. *Dimension* yang bertepatan dengan tingkatan motivasi ataupun keikutsertaan banyak orang yang dipimpin dalam melakukan pekerjaan utama perusahaannya.

Sebaliknya bagi Hamdani Nawawi pada karyanya *Efficient Leadership* (kepemimpinan) yang menjelaskan terdapat beberapa fungsi *Leadership* (kepemimpinan) diantaranya yaitu:

a. *Instructive functions*

Fungsi ini berjalan serta bertabiat komunikasi satu arah, pimpinan selaku pemilik keputusan berperan menginstruksikan penerapannya pada banyak orang yang dipimpin. Pimpinan sebagai komunikator ialah pihak yang

memastikan apa (isi perintah), bagaimana (metode melakukan perintah), pada saat (durasi mengawali, melakukan serta memberi tahu hasilnya), serta di mana (tempat melakukan perintah) supaya keputusan bisa direalisasikan dengan cara efisien. Fungsi orang yang dipimpin hanyalah melakukan perintah. Inisiatif mengenai seluruh suatu yang terdapat kaitannya dengan perintah itu, seluruhnya ialah fungsi pimpinan.

b. *Consultative functions*

Fungsi ini berlangsung serta ialah interaksi antara satu dengan yang lainnya atau komunikasi dua arah. Pada langkah awal dalam bisnis menetapkan keputusan, fungsi pimpinan sebagai penasihat atau konsultan untuk mencermati opini atau pendapat seseorang, anjuran serta persoalan para karyawannya, hal keputusan yang akan didapat oleh pimpinan.

c. *Participation function*

Dalam fungsi ini pimpinan melaksanakan dan mengaktifkan banyak orang yang dibimbingnya, baik dalam kesertaan mengutip keputusan ataupun jika merealisasikannya. Tiap perusahaan mempunyai peluang yang mirip dalam ikut serta jika melakukan aktivitas yang dipaparkan dari masing-masing tugas penting, tepat dengan posisi ataupun kedudukannya. Pimpinan pula tidak cuma ikut serta dalam cara pengambilan keputusan dalam fungsian ini pimpinan berpartisipasi dalam proses pelaksanaan.

Fungsi kesertaan ini bukan berarti pemimpin memberikan kebebasan semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerja sama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain.

d. *Delegate function*

Fungsi pimpinan sebagai pemegang wewenang tertinggi ini harus bersedia dan mampu mempercayai orang lain, sesuai dengan posisi atau jabatannya, apabila diberi atau mendapat pelimpahan wewenang.

e. *Fungsi pengendalian*

Fungsi pengendalian berarti ketika kepemimpinan yang berhasil serta efisien sanggup menata kegiatan anggotanya dengan cara terencana serta dalam koordinasi yang efisien, alhasil membolehkan tercapainya tujuan

bersama dengan cara maksimum. Sehubungan dengan itu ketika fungsi pengendalian bisa direalisasikan lewat kegiatan edukasi, pengarahan, koordinasi serta pengawasan.

Dengan edukasi serta pengarahan, koordinasi serta pengawasan, pimpinan berupaya menghindari terbentuknya kelalaian ataupun kekeliruan tiap bagian ataupun perseorangan dalam melakukan volume serta beban kerjanya ataupun perintah dari pimpinannya. Pengaturan dicoba dengan metode menghindari organisasi berpikir serta melakukan suatu yang mengarah mudarat kebutuhan bersama.

C. TEORI-TEORI MOTIVASI

1. Pengertian Motivasi

Motivasi berawal dari kata latin *movere* yang berarti urgensi, energi penggerak atau kekuatan yang menimbulkan tindakan atau peruntukan. Kata *movere*, dalam bahasa Inggris, sering disamakan dengan motivasi yang berarti pemberian motivasi, penimbulan motivasi, atau hal-hal yang menyebabkan motivasi atau keadaan yang menyebabkan motivasi. Motivasi merupakan dorongan yang membentuk orang berperan ataupun bersikap melalui metode-metode yang merujuk pada pemicu timbulnya sikap, semacam unsur-unsur yang mendesak seorang dalam melaksanakan ataupun tidak melaksanakan suatu. Motivasi bisa dimaksud selaku kemauan untuk menggapai status, kewenangan serta pengakuan yang lebih besar untuk tiap orang. Motivasi malah bisa disangati selaku dasar untuk menggapai berhasil pada bermacam bidang kehidupan lewat kenaikan keahlian serta keinginan.

Tidak hanya itu motivasi bisa dimaksud selaku kondisi yang membagikan tenaga, mendorong aktivitas ataupun motivasi, membidik serta menuangkan sikap kearah menggapai keinginan yang berikan kepuasan ataupun kurangi ketidakseimbangan.

2. *Motivational point of view*

Ada bermacam pemikiran mengenai motivasi, antara lain:

- a. Bentuk Konvensional, Bentuk ini menyiratkan ketika manajer memastikan gimana tugas yang harus dicoba serta dipakai dalam memberikan gaji tambahan dalam memotivasi para pekerja. Lebih banyak berproduksi,

lebih banyak menyambut pemasukan. Bentuk ini menganggap ketika“ para pekerja pada dasarnya malas serta cuma bisa dimotivasi dengan apresiasi berbentuk nominal rupiah”.

- b. Bentuk hubungan Kemanusiaan merupakan hubungan interaksi antara karyawan pada pekerjaannya ialah faktor-faktor pengurang yang berpengaruh terhadap motivasi, maka ketika kejenuhan serta tugas yang berulang-ulang merupakan sebuah pengurang motivasi. Manajer bisa memberikan motivasi para karyawannya lewat pemenuhan kebutuhan mereka serta membentuk mereka merasa bermanfaat serta berarti. Misalnya, para karyawan diberi bermacam kebebasan dalam membentuk keputusan sendiri dalam pekerjaannya.
- c. Bentuk sumber daya manusia (SDM) Bentuk ini menyatakan ketika para karyawan dimotivasi oleh banyak aspek, tidak cuma uang ataupun kemauan untuk menggapai kebahagiaan, namun pula keinginan untuk berprestasi serta mendapatkan pekerjaan yang berarti. Mereka berargumen ketika mayoritas orang sudah dimotivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan cara baik serta ketika mereka tidak dengan cara otomatis memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang tidak dapat menyenangkan. Mereka mengemukakan ketika para karyawan lebih menggemari pemenuhan kepuasan dari sesuatu hasil pekerjaan yang baik. Jadi, para karyawan bisa diberi tanggung jawab yang lebih besar untuk pembentukan keputusan-keputusan serta penerapan keharusan-tugas.

3. Sumber Motivasi

Sumber motivasi digolongkan jadi beberapa golongan yang diantaranya, ialah sumber motivasi dari dalam diri (*Intrinsic*) serta sumber motivasi dari luar (*Extrinsic*).

a. *Intrinsic Motivation*

Diartikan dengan motivasi *intrinsic* merupakan suatu pola yang jadi aktif ataupun fungsinya tidak butuh dirangsang dari luar, sebab dalam diri tiap orang telah terdapat desakan dalam melaksanakan sesuatu. Itu penyebabnya motivasi *intrinsic* bisa pula dibilang selaku wujud motivasi yang di dalamnya aktivitas yang diawali serta diteruskan berdasarkan suatu dorongan dari dalam diri serta dengan cara tegas berhubungan dengan aktivitas belajarnya.

b. *Extrinsic Motivation*

Motivasi ekstrinsik merupakan suatu pola yang aktif serta berperan penting sebab terdapatnya rangsangan dari luar. Motivasi ekstrinsik bisa pula dibidang selaku wujud motivasi yang di dalamnya kegiatan diawali serta diteruskan bersumber pada desakan dari luar yang tidak tentang dengan dirinya. Terdapat beberapa aspek penting di dalam perusahaan (aspek eksternal) yang membentuk karyawan merasa puas kepada pekerjaan yang dicoba, serta kebahagiaan itu akan mendesak mereka dalam bertugas lebih baik, kedua aspek itu antara lain:

- 1) *Motivating people*, ialah hasil kegiatan, apresiasi, Tanggung jawab yang diserahkan, peluang dalam meningkatkan diri serta pekerjaannya itu sendiri.
- 2) Faktor kesehatan kerja, ialah kebijaksanaan serta administrasi perusahaan yang baik, supervisi teknisi yang memadai, gaji yang memuaskan, situasi kerja yang baik serta keamanan kerja. Dilingkungan sesuatu organisasi ataupun perusahaan kecenderungan pemakaian motivasi ekstrinsik lebih berkuasa dari motivasi intrinsik. Situasi ini diakibatkan tidak gampang untuk meningkatkan pemahaman dari dalam diri karyawan, sedangkan situasi kegiatan disekitarnya lebih banyak menggiringnya pada mendapatkan kebahagiaan kegiatan yang cuma bisa dipadati dari luar dirinya.

4. Teori Motivasi

Terdapat sebagian berbagai teori motivasi/dukungan:

a. Jenjang Teori Keinginan

Teori motivasi Maslow dikenal, "*A theory of human motivation*". Teori ini mengikuti teori jamak, ialah seseorang bersikap ataupun bertugas sebab terdapatnya desakan dalam penuhi beragam keinginan. Keinginan yang di idamkan seseorang berjenjang, maksudnya apabila keinginan yang awal sudah terkabul, hingga keinginan tingkatan kedua akan jadi yang penting.

Berikutnya bila keinginan tingkatan kedua sudah terkabul, hingga timbul keinginan tingkatan ketiga serta berikutnya hingga tingkatan keinginan kelima. Dasar dari teori ini merupakan:

- 1) Orang merupakan insan yang berencana, beliau senantiasa membutuhkan lebih banyak. Keinginan ini terus menerus dan hanya akan berhenti bila akhir hayat tiba;
- 2) Sesuatu keinginan yang sudah dipuaskan tidak jadi motivator untuk pelakunya, cuma keinginan yang belum terkabul yang akan jadi motivator, serta;
- 3) Keinginan orang tertata dalam sesuatu tahapan. Terdapat sebagian antrean ataupun tingkatan keinginan yang berlainan kokohnya dalam memotivasi para pekerja di suatu perusahaan ataupun perusahaan, antara lain:
 - a) Kebutuhan yang lebih sederhana merupakan yang terkuat, yang harus dipadati lebih dulu. Keinginan itu merupakan keinginan yang berwujud nyata (lapar, dahaga, busana, perumahan serta lain-lain). Dengan begitu keinginan yang terkuat yang memotivasi seorang bertugas dalam memperoleh penghasilan, yang bisa dipakai dalam penuhi keinginan jasadnya.
 - b) Kekuatan kebutuhan dalam memotivasi tidak lama, sebab sehabis terkabul akan melemah ataupun kehabisan kekuatannya dalam memotivasi. Oleh sebab itu upaya memotivasinya dengan terpenuhi akan melemah atau kehilangan kekuatannya melemah dalam mendesak para pekerja melakukan pekerjaannya.
 - c) Cara yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi ternyata lebih banyak daripada untuk memenuhi kebutuhan yang berada pada urutan yang lebih rendah. Misalnya agar penuhi keinginan raga, metode salah satunya yang bisa dipakai dengan memberikan penghasilan yang mencukupi ataupun memenuhi.

Motivasi pula bisa dimengerti dari teori keinginan dasar orang. Orang memiliki sebagian keinginan yang harus dipatuhi, keinginan itu mencakup: keinginan fisik, keamanan, perasaan mempunyai, apresiasi dari orang lain, serta aktualisasi diri. Bila kebutuhan itu bisa dipenuhi maka dapat meningkatkan motivasi kerja.

b. Teori Kebutuhan Berprestasi

Motivasi yang berbeda-beda, sesuai dengan kekuatan kebutuhan seorang yang berpotensi. Keinginan pada potensi itu selaku kemauan yang melakukan suatu keharusan ataupun pekerjaan yang sulit. Orang yang berprestasi besar mempunyai beberapa karakteristik prestasi yang diantaranya:

- 1) Suatu prioritas merupakan suatu aktivitas tanggung jawab dengan tingkat kesusahannya yang di ungkapkan.
- 2) Menggemari nuansa yang berdasarkan pada kemampuan mereka membentuk suatu aktivitas mereka sendiri, serta bukan karena penyebab lainnya, semacam keuntungan.
- 3) Membutuhkan *feedback* mengenai kesuksesan serta kegagalan mereka, dibanding dengan mereka yang mencapai keberhasilan yang belum maksimal.

Tidak hanya itu terdapat beberapa motivasi yang sangat memastikan *human behavior*, paling utama berkaitan dengan suasana karyawan dan *style* hidup, yang diantaranya:

- 1) Motivasi Prestasi, bentuk yang mendesak dan menggerakkan seorang yang memiliki prestasi dengan senantiasa membuktikan kenaikan kearah eksekusi standar.
- 2) Motivasi afiliasi, corak yang menimbulkan seorang memiliki kemauan untuk berada bersama-sama dengan orang lain, memiliki ikatan kasih sayang yang erat, ataupun senantiasa berasosiasi dengan golongan bersama yang lainnya.
- 3) Motivasi daya, corak yang mendesak seorang dalam berkelakuan laris sedemikian rupa alhasil sanggup berikan akibat pada yang lainnya.

c. Teori Clayton Alderfer ("Teori ERG")

Teori Alderfer dikenal dengan akronim "ERG". Akronim "ERG" dalam teori Alderfer adalah yang pertama dari tiga istilah: E = Eksistensi (perlu ada), R = *Relatedness* (kebutuhan untuk terhubung dengan pihak lain), G = Pertumbuhan (kebutuhan untuk pertumbuhan). Jika teori Alderfer lebih lanjut dilihat akan muncul bahwa:

- 1) Semakin tidak terpenuhi kebutuhan tertentu, semakin besar keinginan untuk memuaskannya

- 2) Keinginan kuat untuk memenuhi kebutuhan "lebih tinggi" lebih besar jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi
- 3) Sebaliknya, semakin sulit untuk memenuhi kebutuhan tingkat yang lebih tinggi, semakin besar keinginan untuk memenuhi kebutuhan yang lebih mendasar.

d. Teori Herzberg (Teori Dua Faktor)

Model 2 aspek dari motivasi, ialah aspek motivasional serta aspek *hygiene* ataupun perawatan. Bagi teori ini yang diartikan aspek *motivational* merupakan perihai-perihai yang mendesak seorang untuk berprestasi yang karakternya esensial, yang berarti berasal dalam diri seorang, sebaliknya yang diartikan dengan aspek *hygiene* ataupun perawatan merupakan faktor-faktor yang karakternya ekstrinsik yang berarti berasal dari luar diri yang ikut memastikan sikap seorang dalam kehidupan seorang.

Aspek motivasional antara lain yakni pekerjaan seorang, kesuksesan yang dicapai, peluang berkembang, perkembangan dalam karier serta pengakuan orang lain. Sebaliknya aspek-aspek *hygiene* ataupun perawatan melingkupi antara lain status seorang dalam organisasi, ikatan seseorang orang dengan pimpinannya, ikatan seorang dengan kawan-kawan sekerjanya, kebijaksanaan organisasi, situasi kegiatan serta sistem balasan yang legal. Salah satu tantangan dalam menguasai serta mempraktikkan teori Herzberg yakni menghitung dengan tepat aspek mana yang lebih mempengaruhi kuat dalam kehidupan seorang, apakah yang bertabiat esensial ataukah yang bertabiat ekstrinsik.

e. Teori Keadilan

Teori ini terletak pada pandangan bahwa manusia terdorong untuk menghasilkan kesenjangan antara upaya yang dilakukan untuk kepentingan organisasi dan imbalan yang diterima. Artinya, jika seorang karyawan memiliki persepsi bahwa imbalan yang diterima tidak memadai, dua kemungkinan dapat terjadi, yaitu:

- 1) Seseorang akan mencari imbalan yang lebih besar, atau;
- 2) Mengurangi intensitas upaya yang dilakukan dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Dalam menumbuhkan persepsi tertentu, seorang karyawan biasanya menggunakan empat hal sebagai perbandingan, yaitu:

1. Harapannya tentang jumlah imbalan yang dianggapnya layak diterima berdasarkan kualifikasi pribadi, seperti pendidikan, keterampilan, sifat kerja dan pengalamannya
2. Imbalan yang diterima oleh orang lain dalam organisasi yang kualifikasi dan sifat pekerjaannya relatif sama dengan yang bersangkutan.
3. Penghargaan yang diterima oleh karyawan lain di organisasi lain di wilayah yang sama serta melakukan kegiatan serupa
4. Peraturan perundang-undangan yang berlaku mengenai jumlah dan jenis imbalan yang menjadi hak karyawan

Teori Penapan Tujuan Memiliki empat macam mekanisme motivasi, yaitu:

1. Tujuan yang menarik perhatian
2. Tujuan yang mengatur upaya
3. Tujuan untuk meningkatkan kegigihan dan
4. Tujuan untuk mendukung strategi dan rencana aktivitas.

Siapa karyawan yang memahami dan menerima tujuan organisasi atau perusahaan, dan merasa berharga baginya akan merasa bertanggung jawab dalam mewujudkannya. Dalam keadaan seperti itu tujuannya akan berfungsi sebagai motivasi dalam bekerja, yang mendorong pekerja untuk memilih cara kerja alternatif yang baik efektif dan efisien.

f. Victor H.Vroom Theory (Theory of Hope)

Motivasi adalah akibat dari hasil yang ingin dicapai seseorang dan yang bersangkutan memperkirakan bahwa tindakannya akan mengarah pada hasil yang diinginkan. Artinya, jika seseorang benar-benar menginginkan sesuatu, dan jalan tampaknya terbuka untuk mendapatkannya, orang itu akan mencoba untuk mendapatkannya.

g. Theory of strengthening and behavior modification

Dalam perihal ini berlakunya usaha yang diketahui dengan hukum pengaruh yang menyatakan bahwa manusia cenderung untuk mengulangi perilaku yang mempunyai konsekuensi yang menguntungkan dirinya dan mengelakkan perilaku yang mengakibatkan timbulnya konsekuensi yang merugikan. Penting untuk diperhatikan bahwa agar cara-cara yang digunakan

untuk modifikasi perilaku tetap mengevaluasi harkat dan martabat manusia yang selalu diakui dan dihormati, cara-cara tersebut ditempuh dengan *style* (gaya) yang kemanusiaan pula.

h. Teori kaitan imbalan dengan prestasi

Motif berprestasi dengan pemberdayaan SDM memiliki keterkaitan satu dengan yang lainnya. Secara sederhana dapat digambarkan bahwa apabila SDM dapat diberdayakan dengan optimal, maka motivasi untuk berprestasi dalam pekerjaan yang diembannya akan semakin meningkat, begitupun sebaliknya. Ada hubungan kausalitas saling mempengaruhi antara motif berprestasi dengan pemberdayaan SDM.

5. Jenis-Jenis Motivasi

- a. Motivasi positif (positif insentif) Memotivasi dengan memberikan imbalan kepada mereka atau diri sendiri yang termotivasi untuk tampil baik dengan motivasi positif. Semangat individu yang termotivasi akan meningkat, karena orang-orang pada umumnya senang menerima kebaikan.
- b. Motivasi negatif (insentif negatif) Memotivasi dengan memberikan hukuman kepada mereka atau diri mereka sendiri yang *underachieving* atau *underachieving*. Dengan memotivasi semangat negatif ini dalam jangka pendek akan meningkat, karena takut akan hukuman, tapi untuk jangka waktu yang lama dapat memiliki konsekuensi yang kurang baik.

6. Manfaat Motivasi

Manfaat motivasi yang penting merupakan menghasilkan antusiasme kegiatan, alhasil produktivitas kerja bertambah. Sedangkan itu, manfaat yang diperoleh karena kerja dengan orang-orang yang termotivasi merupakan: pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya, pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam seketika waktu yang sudah ditentukan. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi akan membentuk orang senang mengerjakannya. Orang pun akan merasa dihargai atau diakui. Hal ini terjadi karena pekerjaannya itu betul-betul berharga bagi orang yang termotivasi. Orang akan bekerja keras karena motivasi untuk menghasilkan suatu target sesuai yang telah mereka tetapkan.



BAB
6

TEKNOLOGI MANAJEMEN

A. TEKNOLOGI INFORMASI DALAM ORGANISASI

Teknologi informasi dengan cara sederhana yang bisa didefinisikan sebagai kombinasi antara teknologi komputer serta telekomunikasi yang mencakup fitur keras, fitur lunak, *informasibase*, teknologi jaringan serta perlengkapan teknologi yang lain (Antaraina SF, 1995). Teknologi informasi ialah salah satu pemicu terdapatnya tekanan bisnis pada tiap organisasi yang terdapat pada saat ini, kebalikannya pula keinginan perusahaan bisa menyebabkan kemajuan teknologi informasi itu sendiri. Perkembangan teknologi ini tidak cuma terfokus pada keinginan dalam sistem pemrosesan informasi saja, namun pula melingkupi seluruh kegiatan yang ada dalam suatu organisasi tercantum perusahaan manufaktur.

Harus diyakini bahwa setiap organisasi yang ada adalah merupakan salah satu komunitas terbanyak yang menikmati serta menyambut kerkaitan dari kemajuan teknologi informasi itu sendiri. Pada tahap awal, pemanfaatan komputer hanya digunakan pada sebatas aspek pengolahan informasi saja serta aplikasinya lebih tertuju untuk aktivitas akuntansi serta klerikal. Pada saat itu, sistem pengelolaan informasi yang sedang dilakukan dengan cara manual mulai diubah ke sistem elektronis dengan melalui pemanfaatan alat komputer, serta yang kerap diucap selaku EDP (*Electronic Informasi Processing*). Aplikasi Teknologi ini bisa membagikan bermacam manfaat untuk penggunaannya, baik manfaat kualitatif serta kuantitatif.

Manfaat kuantitatif terdiri dari pengurangan biaya operasi serta koreksi produk serta pelayanan yang ditawarkan. Sebaliknya manfaat kualitatif ataupun *intangible benefits* bisa berbentuk: analisa informasi bisa lebih cepat, penyajian informasi manajemen lebih baik, sebagian pekerjaan bisa dicoba oleh orang yang serupa, hemat waktu, akses informasi bisa lebih tepat waktu, informasi yang dihadirkan lebih cermat serta koreksi dalam pengambilan keputusan.

Di samping beberapa manfaat yang ada dengan adanya kemajuan dan peluang dari pemanfaatan teknologi informasi tersebut, seorang manajer juga harus menyadari bahwa terdapat beberapa ancaman kerugian yang mungkin terjadi, diantaranya adalah: biaya *set up* yang besar, kemampuan teknologi yang lemah. Kemajuan teknologi yang sangat cepat, halangan penolakan dari para karyawan pekerja, serta kurang siapnya organisasi dalam melaksanakan manajemen pergantian. Menurut Monger (1988), perkembangan teknologi dan khususnya teknologi informasi telah membawa tiga dampak utama yang berpengaruh terhadap struktur organisasi dan struktur perusahaan, yaitu:

1. Otomasi,
2. Disintermediasi, dan
3. Integrasi.

Otomasi bisa ditunjukkan dengan lewat pemakaian mesin-mesin otomatis, yang sepanjang revolusi pabrik dengan cara berangsur-angsur telah mengambil alih kekuatan, pengalaman serta keahlian orang. Dewasa ini otomatis ditunjukkan dengan pemakaian komputer untuk mengambil alih pengetahuan orang serta apalagi lagi dalam cara mengambil alih kecerdasan orang. Disintermediasi merupakan penghapusan cara antara yang "*non value added activities*", alhasil "*throughput time*" bisa dipercepat. Sedang integrasi merupakan meliputi perpaduan berbagai bidang antara lain mulai dari integrasi komputer, *input*, cara, *output* hingga ke integrasi komunikasi. Tiga akibat itu merupakan ialah bentuk jelas dari pada kemajuan sistem pendukung pengambilan keputusan berbasis jaringan terstruktur (*Nworked Decision Support-NDS*).

Melalui sistem ini diharapkan bisa menanggulangi bermacam hambatan yang sepanjang ini kerap jadi halangan dalam cara pembagian informasi, ialah antara lain banyaknya tugas-tugas yang harus dituntaskan serta seringkali

mengaitkan bermacam pihak yang lokasinya saling berjauhan pada durasi yang berbarengan atau dengan durasi yang berlainan, membutuhkan durasi yang cepat dalam penyelesaiannya, bayaran yang harus dikeluarkan kerap melebihi ketentuan dari anggaran yang ada dan kebutuhan akan para spesialis informasi dalam membantu mencari penyelesaian penanganan permasalahan yang terjalin kerap hadapi kerlambatan serta tidak dapat penuhi durasi yang sudah ditetapkan. Namun demikian dampak dari kemajuan teknologi itu tidak sekalian membagikan akibat pada pemberdayaan serta pengembangan organisasi, melainkan lewat sesuatu evolusi. Perihal ini ditunjukkan dengan terdapatnya perpindahan fokus dari pemanfaatan teknologi informasi pada organisasi.

Cash, 1992 mengklasifikasikan pada beberapa masa pemanfaatan information technology, ialah: masa awal dekat tahun 50- an sampai 70- an, pemanfaatan information technology hanya tertuju dalam power produksi serta kemampuan; masa kedua diawali dengan identifikasi media elektronik serta time sharing pada tahun 70- an, serta pemanfaatan information technology telah mengarah kenaikan management effectiveness institusi; masa tiga diisyarati dengan pesatnya kemajuan teknologi serta komunikasi media elektronik di tahun 80- an. Perihal ini menimbulkan perpindahan pemakaian information technology dalam mensupport kelebihan penting bagi institusi dalam kompi.

Kemajuan terbaru membuktikan ketika sudah terjalin perpindahan lagi dari untuk mendukung keunggulan strategik menjadi untuk mendukung keunggulan organisasional (Daniels, 1994). Keunggulan perusahaan ini terkait dengan konsep serta pengembangan institusi mengarah pada institusi yang lebih adaptif responsif serta fleksibel dalam mengalami area yang terus menjadi lingkungan serta meluap, hasil dari kesejagatan, detimlasi, kenaikan kompi, serta lain- lain. (Sandy Kosasi, 2002)

Rencana Strategi Teknologi Informasi dan Keuntungannya Perencanaan strategis Teknologi Informasi tergantung pada hasil evaluasi Teknologi Informasi, itu akan meningkatkan ataupun membiasakan bimbingan sistem informasi dari perusahaan serta memperjuangkan untuk rasio yang sangat sesuai serta bayaran yang sangat layak untuk memperoleh informasi pekerjaan yang harus dilakukan. Pertama, sesuai dengan keinginan penting perusahaan, kita harus mempunyai visi serta tujuan yang nyata perusahaan dari teknologi informasi serta memastikan arah pembangunan sistem informasi perusahaan

serta fungsi bisnis teknologi informasi dalam mencapai strategi bisnis. Kedua, kita butuh menata suatu program untuk memusatkan sistem kegiatan perusahaan. Sebab ini ialah konstitusi yang harus diiringi oleh unit teknologi informasi ketika menerapkan tugasnya. Diketika yang sama, itu ialah kemudahan untuk menuntaskan tujuan informasi dengan cara efisien. Kiga, tujuan Sistem informasi perusahaan harus didefinisikan sebab mereka merupakan keharusan yang butuh dicoba sepanjang tahun- tahun kelak untuk menjamin tercapainya visi serta tujuan.

Keuntungan dari konsep strategi *Information technology*:

1. Perencanaan strategi informasi bisa mendukung kestabilan antara strategi bisnis serta item arsitektur sistem informasi perusahaan semacam kecepatan, arah, dan keahlian pada tingkatkan perusahaan dalam mengatur Information technology serta tingkatkan Competiveness perusahaan.
2. Perusahaan dapat memutuskan apa yang harus difokuskan serta kinerja pengembangan bisnis di masa depan. Perihal ini pula bisa menjauhi kejadian ketika produsen Information technology dengan cara tidak bertanggung jawab mengusik perusahaan dalam meluncurkan Information rasio besar dengan technology dalam mengejar keuntungan mereka sendiri.
3. Perencanaan strategi informasi mengiklankan kepala manajer dalam menggapai konsensus mengenai pandangan hidup, bidang- bidang penting memusatkan aplikasi serta memastikan aspek kesuksesan sistem Information.
4. Perencanaan strategi informasi bisa membantu karyawan Information technology serta karyawan aplikasi dalam mengenali apa yang harus mereka punya di waktu berikutnya, semacam wawasan, keahlian, serta patokan dalam memilah teknologi.
5. Perencanaan strategi informasi bisa membantu perusahaan dalam tingkatkan keahlian dan tingkatkan pemasukan permodalan Information technology serta kurangi resiko dengan cara efisien. Konsep strategy Information technology Bersumber pada strategy Information technology bisnis mengganti metode perusahaan menata carabisnis mereka, berbicara dengan klien potensial serta sediakan layanan mereka.

Factor keberhasilan untuk suatu perusahaan yang berhasil merupakan keserasian yang efisien serta efektif dalam *support* strategi serta cara bisnis Teknologi Informasi. Kebutuhan dan keinginan menyelaraskan kebutuhan bisnis dan kemampuan Teknologi Informasi. Dalam *survey* tahunan Manajemen Informasi, keserasian Teknologi Informasi serta bisnis merupakan tingkatan awal yang menemukan atensi dalam kurun waktu 6 tahun terakhir ini. Keserasian antarabisnis keinginan serta keahlian Teknologi Informasi sedang ialah zona yang muncul dari kesedihan.

Jadi, bisa dengan mudah dilihat ketika membentuk strategi Teknologi Informasi merupakan bukan berarti asli permasalahan teknis, namun manajemen yang mengarah dengan permasalahan. Strategi Teknologi Informasi harus fokus pada informasi dari pada teknologi karena sistem informasi itu sendiri tidak menciptakan informasi, informasi yang cuma bisa tiba dari aktivitas tidak hirau lewat saluran apa. Namun harus kita ketahui bahwa sumber serta arah arus informasi ini merupakan perencanaan penting dasar Teknologi Informasi. Untuk itu kita harus mempunyai pemahaman mendalam tentang strategi bisnis dan struktur organisasi dari suatu perusahaan. Penyelarasan Strategi Teknologi Informasi.

Seperti yang dinyatakan oleh Venkatraman, Henderson dan Oldach, *Strategic Alignment Model* (SAM) menggambarkan keselarasan bisnis dan teknologi informasi menjadi dua dimensi, yaitu fokus eksternal (*strategic fit*) yang ditunjukkan kepada area bisnis, serta fokus internal dan struktur administrasi. Berikutnya adalah dimensi integrasi fungsional yang memisahkan antarabisnis dan Teknologi Informasi. Secara keseluruhan, bentuk dimensi tersebut mendeskripsikan ke dalam 4 wilayah (*domain*) sebagai komponen penyusunannya, diantaranya: ruang lingkup, kompetensi, pemerintah (*rezim*), prasarana, cara serta keahlian. Merujuk pada pendekatan yang lebih menyeluruh ini, kita mendeskripsikan harmonisasi bisnis serta Teknologi informasi selaku pengujian aplikasi, prasarana serta institusi, mengaktifkan serta *support* strategi bisnis serta cara agar dapat mengahui perihal ini.

Bentuk Konsep Strategi Teknologi Informasi Bersumber pada Strategi bisnis Strategi Teknologi Informasi erat kaitannya dengan strategi bisnis. Teknologi Informasi akan jadi pendorong untuk pengembangan bisnis. Bila tidak, Teknologi Informasi akan jadi unsur untuk suatu perusahaan.

Teknologi Informasi dengan strategi bisnis, orang butuh menguasai ikatan antara Teknologi Informasi serta strategi serta kahui apa strategi bisnis serta kesimpulannya bertugas di luar strategi Teknologi Informasi yang sesuai dengan strategi bisnis. Gambar 2 merupakan cara perencanaan strategi Teknologi Informasi bersumber pada strategi bisnis. Mengevaluasi serta menganalisa Teknologi Informasi untuk menguasai apakah perusahaan membagikan layanan yang bermutu pada para konsumennya, perusahaan harus melaksanakan evaluasi kemampuannya. Evaluasi ini harus melingkupi 5 aspek penting: memperolehbisnis penting perencanaan, gunabisnis perusahaan itu serta cara dasar; menganalisabisnis, melainkan teknologi Teknologi Informasi serta cerminan besar tujuan pembangunan Teknologi Informasi; menganalisa situasi sistem informasi saat ini; mengecek apakahbisnis itu sesuai dengan Teknologi Informasi; mengevaluasi prasarana Teknologi Informasi saat ini.



Gambar 6.1 Cara perencanaan strategi

Sumber: <https://Insight.mbiz.co.id/2017/07/12/6-Cara-Membentuk-Strategi-Procurement>

Teknologi informasi bersumber pada strategi bisnis Perencanaan serta konsep Teknologi Informasi. Strategi Teknologi Informasi, pengembangan konsep Teknologi Informasi masa depan dan bentuk pengelolaan Teknologi Informasi ke depannya akan tercapai. Strategi Teknologi Informasi mencakup: Perspektif Teknologi Informasi yang membenarkan konsekuensi Teknologi

Informasi di pabrik; kerangka kerja pabrik yang merupakan standar untuk mengkonsep kerangka kerja aplikasi, informasi kerangka kegiatan dan infrastruktur; desain kelas atas yang berisi standarisasi, sistem operasi inti, e-business, program informasibase, strategi pusat informasi serta strategi pusat penyembuhan musibah. Prinsip- prinsip penting merupakan fasilitasi, pembakuan, modularisasi serta integrasi. Aplikasi serta konsep Teknologi Informasi. Keharusan pada tahap ini menciptakan aspek derminan kesuksesan, mendeskripsikan serta menyortir proyek- proyek khusus, mengkonfirmasi durasi serta keharusan untuk tiap tahap, berspekulasi perhitungan serta penilikan hasil.

Meningkatkan perencanaan penting dengan metode ini bisa membantu membenarkan keserasian keinginanbisnis serta kegiatan Teknologi Informasi. Mempunyai konsep itu bisa keuntunganabel perusahaan dalam sebagian cara. Pertama, rencana tersebut menyediakan arahan yang jelas untuk barang-barang penting. Proyek Teknologi Informasi harus jatuh ke dalam item penting dalam rencana, sehingga menghilangkan proyek yang tidak perlu. Kedua, seluruh orang akan harus "berjalan" ke arah yang sama. Ketika banyak orang baris di arah yang bertentangan, sedikit ataupun tidak terdapat perkembangan dalam bergerak ke depan. Kiga, tim keuangan bisnis akan mempunyai bentuk tingkatan besar membiayai keinginan Teknologi Informasi. Kesimpulannya, penting perencanaan merupakan metode yang baik untuk memotivasi departemen pengguna untuk membeli ke dalam strategi karena mereka erat terlibat dalam proses pengembangan strategi. (Ashshidiqy dan Hapzi Ali, 2019)

B. BISNIS BERBASIS TEKNOLOGI INFORMASI

Saat ini telah terjadi ledakan informasi, informasi sangat diperlukan untuk kegiatan aktivitas manajemen. Jumlah informasi yang banyak sekali menimbulkan sebagian informasi dilakukan oleh orang dan sebagian lagi dilakukan oleh mesin, kesimpulannya muncullah gagasan untuk mengatasi masalah seharusnya orang dan mesin membentuk sesuatu sistem campuran dengan hasil yang diterima dari pembicaraan dan interaksi antara mesin dan orang pengolahnya.

Teknologi informasi merupakan satu dari sekian banyak hal yang dibutuhkan dalam perkembangan bisnis di dunia tanpa terkecuali Indonesia, bahkan kita dapat menyebutnya sebagai faktor pokok bagi perkembangan dunia bisnis saat ini. Di mana- mana sudah mengenakan teknologi informasi dalam melakukan kegiatan bisnisnya. Mengenai itu jelas saja karena teknologi informasi memberikan kebebasan pada para pebisnis dalam melakukan kegiatan bisnisnya. Alasan pabrik mengaplikasikan teknologi informasi dalam perusahaannya ialah biar lalu jadi dekat dengan klien karena kemampuan teknologi informasi untuk mendekatkan jarak dan waktu sehingga semakin mendekatkan produk perusahaan kepada konsumen. Hal ini membentuk bisnis di Indonesia semakin berkembang. Kita bisa mempertimbangkan pabrik yang tidak mengaplikasikan teknologi informasi hanya akan menunggu hari di mana pabrik itu roboh. Berbisnis dengan mengaplikasikan teknologi informasi membentuk peluang pasar terbuka lebih besar.



Gambar 6.2 Bisnis Berbasis Teknologi Informasi

Sumber: <https://www.indonesiaflight.id/usaha-berbasis-teknologi/>

Melaksanakan bisnis lewat alat sosial akan mempermudah memperkenalkan produk, mencari klien, konsumen serta lain serupanya. Terdapat pandangan yang mempengaruhi perkembangan bidang bisnis yakni: kompleksitas bisnis yang semakin meningkat yang dipengaruhi oleh pengaruh ekonomi internasional, kompetisi bisnis global, perkembangan dan pertumbuhan TI, pendayagunaan waktu, pertimbangan sosial dan kapasitas teknologi informasi yang dipengaruhi oleh: kapasitas pelayanan kebutuhan

informasi, kapasitas interaksi dalam jaringan komputer, kapasitas kecepatan akses informasi. Di bidang bisnis baik perdagangan barang maupun jasa komputer peranan teknologi informasi akan sangat penting untuk kegiatan transaksi baik rutin, periodik, maupun insidental dan menyediakan banyak informasi dengan cepat dan tepat

Dampak dan peranan teknologi informasi pada perkembangan bisnis online di antara lain ialah:

1. Teknologi informasi yang bisa memudahkan penyebaran informasi sanggup meningkatkanbisnis online ke bermacam wilayah pada berbagai negara. E- commerce yang dipakai oleh perusahaan yang menjual novel, musik, vidio, permainan, serta barang elektronik lainnya.
2. Banyaknya pakar pada bidang Teknologi informasi pula membantu menumbuhkan bisnis online di intern. Dengan sedemikian itu banyak pakar dalam aspek Teknologi informasi,bisnis online menghadapi banyak koreksi sistem. Bisnis online tadinya sangat rentan dengan penyadapan kartu kredit yang menimbulkan pelanggan tidak terpicat dalambisnis. Tapi dengan koreksi sistem, kerahasiaan bukti diri pelanggan lebih aman. Pelanggan bisa kembali yakin membeli keinginan mereka di perusahaanbisnis online.
3. Bisnis online sangat dicintai sebab fleksibilitasnya. Seorang tidak harus berdiam diri di tokonya agar menunggu klien, namun dengan media serta konektivitasnya telah bisa menjual produknya ke seluruh negeri. Konsumen atau pembeli tidak harus pergi keluar untuk membeli keperluannya mereka, sebab dengan membeli dengan cara online, pembelian bisa diantar langsung ke rumah mereka.
4. Koneksi intern yang semakin mudah dan terjangkau karena kemajuannya juga mengarah pada kesejahteraan dalam bisnis online. (Syaningsih Sri Utami)

Aplikasi teknologi informasi hampir menyebar semua pandangan bidang bisnis. Menurut Efraim Turban dkk, Teknologi informasi ialah sekumpulan sistem komputer yang digunakan pabrik. informasi Teknologi mensupport pada carabisnis yang membolehkan perusahaan dalam bekerja pada masa digital dengan cara cepat serta bereaksi dengan cepat atas perubahan.

Melaksanakan bisnis dalam perekonomian digital berarti memakai sistem berbasis *website* di intern serta bermacam jaringan elektronik yang lain. Informasi Teknologi menyediakan bisnis dengan empat layanan inti, agar membantu melaksanakan strategi bisnis, yang meliputi: cara bisnis otomatisasi, membagikan informasi, mengaitkan dengan klien serta alat-alat produktivitas.

Dalam melaksanakan bisnis berbasis teknologi informasi, ada sebagian panduan berarti yang harus dicermati, ialah:

1. Menjadi *Trendster* yakni mengenai pentingnya berani menghasilkan inovasi baru serta berani melaksanakan gagasan.
2. Efisiensi Salah satu hal yang kurang dipersiapkan dunia pendidikan kita adalah melatih *soft skill* untuk menghadapi kehidupan nyata. Kemampuan untuk bekerja sama, berkolaborasi, mempresentasikan dan mengomunikasikan ide hampir tidak diajarkan secara formal kepada orang muda.
3. Berkelanjutan, yang mana saat ini mengarah pada keputusan atau cenderung mudah menyerah. Diketika idenya ditolak ataupun tidak ditanggapi oleh orang lain, mereka tergoda untuk mengganti dengan hal-hal lain ataupun hal-hal yang baru lainnya. Membentuk bisnis berbasis teknologi tidaklah suatu perlombaan lari cepat namun malah lari marathon yang memerlukan energi, kesabaran, intensitas (ketentuan) serta kegigihan jangka panjang.
4. Kerja sama gagasan pikiran memasuki masa industri 4.0 antarabisnis serta teknologi harus melaksanakan kerja sama. Bisnis tidak bisa berjalan tanpa teknologi serta kebalikannya teknologi tidak bisa berkepanjangan tanpa bisnis yang baik.
5. Meluaskan Cakupan Merambah pada masa industri 4.0 bukan berarti kita harus ikut-ikutan pada pengembangan bisnis berbasis teknologi besar saja. Terdapat banyak pabrik konvensional semacam pabrik rempah, budaya, hasil alam semacam kopi yang pula butuh pula dibesarkan dengan cara keilmuan serta pula bisnis. Pengelolaan bisnis berbasis teknologi besar pada era depan telah sepatutnya dicoba namun pula tidak kurang dan perlu diingat dalam mengilmukan bisnis-bisnis konvensional (tradisional). Industri 4.0 ialah otomatisasi sistem produksi dengan menggunakan

teknologi serta *big* informasi. Di dalam pabrik mulai memakai teknologi terbaru semacam IoT (*Intern of things*).

6. Keahlian institusi merupakan Salah satu kecanggungan remaja yang merupakan minimnya keahlian mengatur institusi bisnis yang dirintis. Sangat lambatnya penanganan ketika mengalami masalah teknis adalah bukti masih banyak yang belum siap dalam membesarkan dan mengatur unit bisnis secara baik. (Syaningsih Sri Utami)

Bisnis Berbasis Teknologi Internet kerap didefinisikan sebagai salah satu temuan teknologi sangat canggih bentuk semenjak Revolusi Perusahaan (*The Economist*, 1999). Sebagian kritikus yakin ketika intern dengan cara pokok bisa mengganti paradigma bisnis, berpotensi mempengaruhi tiap tautan dalam kaitan angka perusahaan (Papows, 1998). Berbagai alat intern *tools* yang bisa dipakai dalam aktivitas bisnis semacam *web*, *web* sosial alat serta karakternya yang garis besar, *real time* serta praktis membentuk kegiatan promosi usaha akan lebih maksimum sebab jangkauannya yang luas serta hampir tidak terbatas. Intern bisa memesatkan pertukaran informasi dengan cara *realtime* serta membolehkan koreksi di semua kaitan pabrik ataupun tiap perusahaan.

Teknologi intern mempengaruhi baik dalam kegiatan operasional bisnis dan pemasaran pada konsumen melalui tiga jenis saluran pemasaran:

- a) Hubungan komunikasi, yang fungsi utamanya merupakan pemberitahuan konsumen serta calon konsumen mengenai ketersediaan produk atau layanan serta ciri pedagang yang membolehkan konsumen serta calon konsumen agar dapat berbicara dengan pedagang;
- b) Hubungan bisnis, yang fungsinya sebagai kunci merupakan menyediakan pertukaran ekonomi antara konsumen serta pedagang; dan
- c) Hubungan penyaluran, yang fungsinya sebagai kunci merupakan menyediakan bertukar bentuk (Poterson, 1997).

Dengan mengenakan perlengkapan keputusan Intern, pemasaran akan lebih langsung membidik calon klien atau konsumen yang dituju. Para calon klien ataupun calon konsumen bisa mendapatkan informasi lebih dengan mengenakan Intern dibandingkan mengenakan perlengkapan keputusan elektronik atau tanda yang lain. Bisnis Berartinya bisnis berlaku seperti tujuan

efektivitas organisasi, dalam konsep yang lebih luas, ada dua indikator yang menjelaskan kinerja usaha termasuk kinerja keuangan (kemajuan penjualan, keuntungan abilitas, pendapatan per saham) dan keahlian operasional (pangsa pasar, produk terbaru, kualitas produk, energi untuk pemasaran dan nilai ekstra) (Venkatraman dan Ramanujam, 1986).

Selanjutnya kinerja perusahaan dalam sesuatu studi dapat didefinisikan seperti indikator keuntungan abilitas yang besar dan kemajuan bagian atau jatah pasar di mana kemajuan kedua indikator pengukuran itu yakni bagian yang biasa dari kinerja perusahaan dan digunakan untuk mengevaluasi daya saing perusahaan (Soininen, 2012). Pada studi lain indikator bisnis dieksplorasi berlaku seperti kemajuan penjualan, kemajuan konsumen, kemajuan keuntungan dan kemajuan modal aktivitas (Meutiaa dan Ismail, 2012). Sebaliknya itu pada kesusastaan lain kinerja dipecah jadi keahlian keuangan dan *non*-keuangan, di mana keahlian keuangan ialah keahlian keuangan dan format keuntungan kebalikannya keahlian *non*-keuangan melingkupi kesenangan konsumen, kemajuan penjualan, kemajuan karyawan dan bagian atau jatah pasar (Sidik, 2012).

Dampak Aplikasi pada Bidang bisnis Berbasis Teknologi Intern pada Bisnis Aplikasi teknologi intern (sejenis *website*, email, dan perlengkapan keputusan sosial *online*) dalam bidang bisnis mengizinkan wirausaha kecil dapat mengubah tata cara berdialog dengan konsumen, menjual produk dan jasa serta saling berkaitan dengan konsumen yang berarti untuk membentuk jalinan lebih baik. Pendekatan-pendekatan yang dapat dicoba melalui perlengkapan keputusan intern menginformasikan keuntungan khusus dalam wirausaha yang melaksanakannya, baik dari eksketikasi aspek penjualan dan perhatian khalayak, referensi untuk senantiasa berinovasi dan lain sebagainya.

Beberapa kajian empirik yang menerangkan dampak positif aplikasi bidang bisnis berbasis teknologi intern pada bisnis dipaparkan berlaku seperti berikutnya. (Wade, 2004) melakukan studi yang menekuni dampak ketika mengambil *Intern Business Solution* (IBS) pada kreasi nilai aspek dan upayanya. Di mana nilai bidang bisnis diukur dengan pendapatan pabrik, biaya langsung dan tidak langsung, dan keceriaan pemodal. Studi mengenakan coran 254 UMKM di Kanada dan Amerika Serikat. Hasil studi ini meyakinkan jika nilai bidang bisnis dapat dengan metode berarti ditingkatkan dengan mengaplikasikan *Intern Business Solution* (IBS).

Kemudian, studi lain yang dilakukan oleh McGowan dan Durkin, 2010 memberi tahu dengan metode yang biasa dengan alasan berarti wirausaha atau UMKM mengadopsi dan mengaplikasikan intern dalam bisnisnya ialah untuk pengumpulan informasi yang lebih cepat dan mengenali jika artinya intern dalam menekan keahlian bidang bisnis. Doherty, 2016 dalam penelitiannya yang mengenakan aturan metode kualitatif menerangkan rumor utama dalam kegiatan bidang bisnis UMKM di Irlandia. Studi ini menekuni bagaimana pemasukan teknologi intern dan akhirnya, dengan membutuhkan penjelasan dan pencarian lebih lanjut mengenai teknologi intern terbaru yang diadopsi.

Pengambilan UMKM dan konsumsi teknologi *broadband* intern menekan keahlian dan perkembangan berarti masing-masing hari. Studi meyakinkan jika manajer pemilik UMKM ialah pemilik keputusan berarti dan meyakinkan jika dengan konsumsi teknologi *broadband* intern (melalui konsumsi *website*, email, dan perlengkapan keputusan sosial) pemikiran bidang bisnis mereka meningkat dengan lebih baik. Dampak lebih besar dengan berbisnis dengan metode *online* melalui *e-commerce* membuka pasar garis besar terbaru pada UKM. Beberapa UMKM dalam mengaplikasikan teknologi *broadband* intern dapat jadi mengenakan pendekatan dengan metode berdikit-dikit, tapi untuk UMKM yang lain teknologi ini dapat membuka bisa jadi dengan cepat hadapi keahlian dan tingkatkan energi produksi melalui komunikasi yang berakal untuk atau dengan metode *real time*.

1. Peluang Usaha Bidang Informasi teknologi

Perkembangan teknologi disaat ini berkembang dengan sangat pesat. Di mana, teknologi pula memiliki berfungsi besar dalam perkembangan kehidupan siap orang didunia ini. Dengan banyaknya teknologi terbaru disaat ini, membentuk beberapa peluang usaha pada informasi teknologi yang menjanjikan dengan mengelola kecanggihan teknologi yang ada.

Peluang usaha pada informasi teknologi di Indonesia tergolong terbaru, karena belum banyaknya orang yang turun pada informasi teknologi, dengan menghasilkan peluang untuk sukses lagi terbuka besar. Ada banyak buah pikiran usaha yang bisa dieksekusi untuk bisa turun menjadi *entrepreneur* pada bidang informasi teknologi, sejenis penjual aplikasi akuntansi. Apabila Kalian

sedang dalam keadaan bingung, berikutnya terdapat sepuluh gagasan peluang aspek dalam informasi teknologi yang sangat keuntungan abel saat ini:

a. *Web Development*

Website saat ini menjadi salah satu perihal yang harus dipunya oleh siap pelaku bisnis (bisnis). Karena, pada saat ini merupakan masa pemberitaan, kelangsungan, serta keringanan dalam berbicara. Terdapat banyak manfaat mempunyai *website* dalam bisnis, tercantum tingkatan integritas, memberitahukan profil, alat promosi, alat komunikasi, serta serupanya. Oleh sebab itu, peluang dalam menghasilkan bisnis developer *website* saat ini sangat sesuai, banyak orang yang menginginkan mulai dari kategori individu, kategori bisnis, sampai kategori perusahaan.

b. *Startup*

Startup merupakan sebutan pada seorang yang terbaru mengawali bisnis (bisnis) pada aspek digital dalam membentuk *startup*, Anda cuma butuh konsep yang matang. Bila Anda tidak bisa mempunyai permasalahan perencanaan, konsep, penjualan konten, penjualan, serta SEO, Anda bisa memberikannya pada orang lain yang lebih pekerjaan onal. Namun bila Anda sanggup membelinya, Anda bisa melaksanakannya sendiri. Keahlian penting yang harus dipunyai saat sebelum membentuk *startup* merupakan salah satu pengelolaan sumber potensial siap individu. Misalnya, Facebook, yang tadinya cuma *startup* kecil, saat ini sudah jadi salah satu raksasa di bumi serta dipakai oleh banyak orang.

c. *Desain Grafis*

Layanan konsep (desain) grafis pula mempunyai kesempatan besar. Tidak seluruh orang bisa melaksanakan konsep apalagi bila mereka telah mempunyai aplikasi. Harga jual pada konsep pula lumayan besar terkait pada keterampilan dari pendesain. Panduan dalam memperoleh konsumen diantaranya, Anda harus mempunyai banyak portofolio, tujuannya supaya konsumen mengenali hasil konsep yang Anda untuk, serta lebih gampang dalam menawarkan harga pada konsumen. Anda dapat mencari konsumen yang akan menjadi calon pelangganmu di beberapa situs *website* terkenal seperti 99designs.com, Fiverr, Sribulancer, dan lainnya.

d. Penulis Artikel

Untuk Anda yang senang menulis, tidak terdapat salahnya menuangkan kegemaran Anda ke dalam pundi-pundi rupiah. Pekerjaan menulis ini merupakan salah satu gagasan sekaligus kesempatan pada bisnis yang sangat gampang. Tidak hanya itu, bila Anda menguasai permasalahan SEO, hingga angka *postingan* Anda akan lebih bernilai tinggi maka, Anda bisa menawarkan keahlian menulis Anda di forum ataupun berasosiasi dengan perusahaan penyusunan konten.

e. SEO

SEO ataupun *Search Engine Optimization* merupakan salah satu metode dalam meningkatkan *website*, supaya terletak di laman awal pencarian Google alhasil banyak wisatawan tiba di *website* yang pertama kali dibuka tersebut. Ilmu SEO sedang tidak sering dipahami, sedang terbuka luas kesempatan dalam melaksanakan usaha di aspek SEO ini. Terlebih bayaran layanan SEO relatif mahal, paling utama di web yang mempunyai komposisi berat.

f. Aplikasi Mobile

Perkembangan aplikasi mobile dari tahun ke tahun menghadapi kemajuan yang cukup besar, dari tahun ke tahun kemajuannya sangat berarti. Terlebih ditambah dengan maraknya *handphone* cerdas yang membentuk aplikasi mobile jadi salah satu peluang pandangan informasi teknologi yang sangat menggoda. Aplikasi mobile yang sangat banyak di-*download* menurut informasi di urutan pertama ialah tipe *Game* (21, 69%), antrean kedua tipe *Education and Reference* (14,6%), antrean tiga tipe *Business and Productivity* (13,90%). Dari informasi itu berkata jika *game* ialah aplikasi yang sangat laris dan digemari disaat ini, walhasil ini jadi peluang yang bisa Kalian mengenakan untuk membuka usaha di pandangan informasi teknologi yang sesuai.

g. Software

Seandainya aplikasi lebih membidik ke mobile ataupun *handphone* cerdas, sampai untuk aplikasi ini membidik ke fitur PC (*personal computer*). Aplikasi ialah fitur lunak yang isinya dari bahasa perencanaan spesial yang memiliki kesatuan dan memiliki nilai dan tujuan spesial. Apabila Anda memiliki kemampuan *coding* yang baik, sampai mendirikan upaya aplikasi *house developer* ialah alternatif yang sesuai. Tidak cuma pasarnya lagi besar, harga masing-masing aplikasi yang dijual biasanya memiliki harga yang mahal, tentunya hal ini sangat menjadi kesempatan untuk kedepannya.

h. Blogger

Untuk yang mempunyai kegemaran dalam menulis, blogger merupakan salah satu kesempatan upaya yang sesuai. Anda dapat membentuk web dengan baik yang sesuai dengan keinginan. Tidak hanya keahlian menulis, namun juga harus paham perihal Mengenai area, hosting, serta SEO supaya webnya dapat bersaing dengan web lain di Intern. dalam memperoleh pemasukan, hal yang dapat mengganti serta menyusun web yang mempunyai dengan PPC Adsense, beranggapan program aliansi, menjual slot promosi, dibayar untuk ditinjau, serta banyak bentuk monisasi yang lain.

i. Dunia maya (Social Media)

Dunia maya (media Social) saat ini banyak sekali jenisnya, apabila dulu hanya ada *Friendster*, sampai saat ini sudah ada Facebook, Instagram, Line, Twitter, Tumblr, Path, dan lain sebagainya. Kalian bisa memakai peluang dari banyaknya jenis media sosial yang di tawarkan di dunia maya, dengan jadi konsultan dunia maya. Kalian bisa menawarkan jasa untuk mengoptimalkan *social* alat untuk berbisnis, perlengkapan keputusan promosi, membentuk *brand*, meningkatkan jumlah *follower* ataupun kawan dan banyak lagi yang lainnya.

j. Informasi teknologi sebagai Penyelesai masalah

Pemecahan problematika informasi teknologi merupakan aspek bisnis (bisnis) yang beranjak di aspek pelayanan ataupun pemasaran perlengkapan keputusan informasi teknologi. Berikut ini merupakan ilustrasi bisnisnya yang diantaranya: pemasangan Kamera pengaman, sirine keamanan, layanan fitur informasi teknologi, pemasaran aplikasi, serta yang lainnya. Jika dapat melaksanakan bisnis pemecahan informasi teknologi dengan keuntungan ini lumayan besar sebab saat ini sedang banyak warga yang menginginkan layanan informasi teknologi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, Dirvi S.,al. Pengantar Manajemen Untuk Organisasi Publik Dan Bisnis. Edited by Muniarty, Puji, Widina Bhakti Persada Bandung, 2020.
- Abdullah Husaini, Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi, Jurnal Edisi Berita: 51 Januari 2017, Universitas Dharmawangsa | Issn: 1829 – 7463.
- Amalia, .al, Pengantar Bisnis, Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung, Bandung, 2020.
- Anatan, Lina dan Ellitan, Lena. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Metodern, Edisi Revisi. Bandung: Alfab.
- Ashshidiqy Nurdien & Hapzi Ali, Penyelarasan Teknologi Informasidengan Strategi Bisnis, Universitas Mercur Buana, Volume 1, Edisi1, September 2019, E-Issn: 2686-5238, P-Issn: 2686-4916
- Asngari, Imam, Pengaruh Kondisi Makroekonomi dan Karakteristik Bank terhadap Efisiensi Perusahaan Perbankan Syariah di Indonesia, Jurnal Perkembangan Ekonomi Journal Of Economic & Development, Universitas Sriwijaya: Issn 1829-5843
- Hanafi Mamduh Dr., Konsep Dasar Dan Pengembangan Teori Manajemen, Ekma4116/Modul 1
- Kasma Utin, Membangun Bisnis Berbasis Teknologi Informasi, Stmik Pontianak Kosasi Sandy, Peran Teknologi Informasi dalam Organisasi Peng Em Bangan, Edisi Januari 2002, Volume Vii, No. 1 Iss |:0 854-9524
- Kuswanto Hedy, Dampak perubahan lingkungan bisnis pada perusahaan, organisasi, manajemen strategi dan manajemen akuntansi. Dharma Ekonomi – STIE Dharmaputra No. 37/Th XX/April 2013
- Marti'ah Siti, Kewirausahaan Berbasis Teknologi (Technopreneurship) Dalam Perspektif Ilmu Pendidikan Universitas Indraprasta Pgri Jakarta Jurnal Ilmiah Edutic/Vol.3, No.2, Mei 2017 P-Issn 2407-4489 E-Issn 2528-7303 75
- Nur Utomo Mohamad, Efektivitas Bisnis Berbasis Teknologi Intern dalam Membangun Kinerja Kewirausahaan, Universitas Borneo Tarakan, Bisma

(Bisnis dan Manajemen) Jilid 11, Nomor 2, April 2019, 155-168 Issn 2549-7790 (Online) Issn 1979-7192 (Cak)

Officer Daniel, Pengaruh Perubahan Kondisi Makroekonomi terhadap Permintaan Saham Sektor Pertanian di Indonesia, Ekonomi dan Keuangan Indonesia Jilid Xlix Nomor 4 Tahun 2001

Praptono Sri, Fungsi Kepemimpinan dan Integrasi, Majalah Ilmiah Inspiratif Vol.01 No.01, Januari 2016.

Savitri, Astrid. 2019. Revolusi Industri 4.0 Mengubah Tantangan Menjadi Peluang di Era Disrupsi 4.0, Cak IV. Yogyakarta: GENESIS.

Sutrisno, Edy. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Pencakan ke-9. Jakarta: Kencana.

Wibowo Sampurno S.E., M.Si, Pengantar Manajemen Bisnis Pengantar Manajemen Bisnis, Poolitechnic Telkom Bandung:2009

PROFIL PENULIS



Dr. Hery Winoto Tj, S.E., M.M., CPHR®, lahir di Pemangkat tanggal 15 Mei 1978. Lulusan Fakultas Ekonomi UKRIDA, Jakarta pada jurusan Manajemen di tahun 1999. Beliau memperoleh gelar M.M. (Magister Manajemen) dari Program Magister Manajemen Pascasarjana UKRIDA di tahun 2003. Pada tahun 2015, Beliau memperoleh gelar Doktor Ilmu Manajemen dari Universitas Padjadjaran (UNPAD) Bandung. Saat ini beliau menjabat sebagai Kua Program Studi Magister Manajemen (M.M) dan Dosen aktif pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis UKRIDA. Jabatan yang pernah diamanahkan kepada beliau yakni sebagai Direktur Pengembangan Budaya Organisasi UKRIDA (2016-2020), Direktur Pemasaran dan Humas UKRIDA (2013-2015), serta Kua Lembaga Humas dan Admisi UKRIDA (2007-2013). Beliau aktif pada organisasi Ikatan Sarjana Ekonomi Indonesia sebagai Pengurus ISEI Cabang Jakarta, Bidang Kajian dan Pengembangan Dunia Usaha dan Pekerjaan (2020-Sekarang), dan sebelumnya memperoleh amanah sebagai anggota pengurus ISEI Cabang Jakarta, Bidang Pengembangan Ekonomi Regional Jakarta (2011-2020) serta aktif dibeberapa keanggotaan organisasi dan pekerjaan lainnya yakni Ikatan Dosen Katolik Republik Indonesia (IDKRI), Forum Manajemen Indonesia (FMI), Asosiasi Dosen Indonesia (ADI) dan Forum Publikasi Ilmiah Indonesia (FUBLIN).

MANAJEMEN & BISNIS

Dalam menjalankan bisnis, seseorang perlu mendalami tentang ilmu manajemen. Manajemen bisnis adalah ilmu yang dapat membantu pelaku usaha dalam mengelola dan menjalankan bisnis secara benar dan tepat agar dapat mencapai target-target yang ditetapkan. Tanpa adanya hal tersebut, usaha atau bisnis tentu bisa berantakan dan terlantar. Akan tetapi yang menjadi permasalahannya, tidak semua orang memiliki *background* dalam bidang manajemen, bahkan mungkin Anda termasuk salah satunya.

Pada dasarnya, manajemen berfungsi untuk mengatur jalannya bisnis Anda sehingga membentuk keteraturan yang dapat memudahkan Anda dalam mencapai tujuan. Suatu pilihan tepat bagi anda jika memahami buku ini, karena dalam buku ini menyajikan apa yang anda capai terkait manajemen bisnis, dan buku ini dapat menjadi salah satu pilihan untuk proses pembelajaran dalam perkuliahan Manajemen & Bisnis.