

Prof. Dr. Agus Suroso, MS
Agus Arijanto, SE, MM

Dasar-dasar
Teori Manajemen



Dasar-dasar Teori Manajemen

*Pemahaman secara Komprehensif
Dasar-dasar Ilmu Manajemen dalam Persaingan Global*

Prof. Dr. Agus Suroso, MS.
Agus Arijanto, SE, MM.



UNIVERSITAS JENDERAL SOEDIRMAN
PROGRAM PASCASARJANA - DOKTOR ILMU MANAJEMEN
PURWOKERTO, JAWA TENGAH



Dasar-dasar Teori Manajemen

istilah Manajemen berasal dari bahasa Perancis kuno *ménagement*, yaitu seal melaksanakan dan mengatur. Manajemen belum memiliki definisi yang mapan dan diterima secara universal. Mary Parker Follet, misalnya, mendefinisikan manajemen sebagai seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi ini mempunyai arti bahwa seorang manajer bertugas mengatur dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Ricky W. Griffin mendefinisikan manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal.

Pendekatan modern dilakukan berdasarkan hal-hal yang sifatnya situasional, yang mana dalam pengambilan keputusan disesuaikan dengan situasi yang dihadapi dengan memperhatikan kondisi lingkungan yang ada. Dalam teori modern mengemukakan bahwa organisasi bukanlah suatu system tertutup yang berkaitan dengan lingkungan yang stabil, tetapi organisasi adalah suatu system terbuka yang harus menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan lingkungannya.

Dalam kehidupan sehari-hari manusia senantiasa melakukan berbagai berbagai aktifitas baik fisik maupun non fisik guna memenuhi kebutuhan dan keinginan hidupnya secara maksimal. Salah satu aktifitas itu ditujukan sebagai sebuah proses untuk menyelesaikan pekerjaan yang diakhiri dengan sebuah hasil yang dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Teori Manajemen Modern ini dimulai dengan teori klasik, neo-klasik, dan sampai dengan saat ini muncul manajemen modern. Teori ini cukup bagus diterapkan pada perusahaan-perusahaan yang sedang hidup di zaman globalisasi dan kemajuan teknologi yang pesat. Namun teori ini mempunyai kelemahan dari segi penggunaan tenaga kerja manusia mulai sedikit demi sedikit ditinggalkan dan berpindah ke penggunaan teknologi digital dan sebagainya. Oleh karna itu, banyak perusahaan yang menggabungkan teori klasik, neo-klasik dengan modern, untuk mencapai kepuasan bagi organisasi dan perusahaan.



UNIVERSITAS JENDERAL SOEDIRMAN
PROGRAM PASCASARJANA - DOKTOR ILMU MANAJEMEN
PURWOKERTO, JAWA TENGAH



ISBN: 978-602-336-731-5
9 786023 367399

Dasar-dasar Teori Manajemen

Penulis: Prof. Dr. Agus Suroso, M.S. & Agus Arijanto, S.E, MM
Proof: Diandra Kreatif
Layout: Diandra Kreatif
Cover: Diandra Kreatif

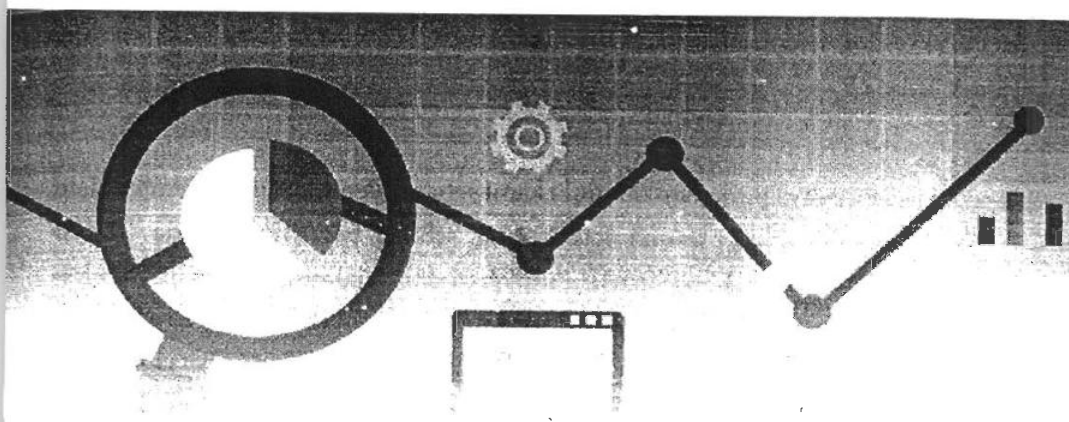
Diterbitkan oleh.

Diandra Kreatif
Anggota IKAPI (062/ DIY/ 08)
Jl Melati No. 171, Sambilegi Baru Kidul,
Maguwoharjo, Depok, Sleman, Yogyakarta.
Email: diandracreative@gmail.com
Telpon: 0274 2801996, 485222 (fax)
www.diandracreative.com
Instagram: [diandraredaksi](#), [diandracreative](#)
Twitter: [@bikinbuku](#)
Facebook: www.facebook.com/diandracreativeredaksi

Cetakan 1, Juli 2018
Yogyakarta, Diandra Kreatif 2018
viii + 324 hlm; 15,5 x 23 cm
ISBN. 978-602-336-739-9

Hak Cipta dilindungi Undang-undang
All right reserved

Isi di luar tanggung jawab percetakan



Kata Pengantar

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan berkah dan rahmat-Nya sehingga buku ini dapat diterbitkan, buku ini berjudul : *Dasar-Dasar Teori Manajemen* , di dalam buku ini disampaikan dengan materi-materi yang mudah untuk dipahamai, dimengerti dan dapat diimplementasikan dalam suatu organisasi maupun kegiatan sehari-hari.

Buku tersebut diterbitkan dalam upaya memberikann kontribusi untuk mahasiswa, akademisi maupun praktisi bidang manajemen secara komprehensif, utuk itu penyajiannya dibuat mudah dipelajari bagu siapapun. Namun demikian Penulis sangat menyadari bahwa buku ini masih jauh daripada sempurna, sehingga segala macam bentuk saran-saran, kritik serta masukannya masih sangat diharapkan dari semua pihak demi kesempurnaan buku ini.

Selanjutnya perkenankan pula kami sebagai Penulis dengan kerendahan hati, mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Rektor Universitas Jenderal Soedirman Purokerto dan Jajarannya, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto, rekan-rekan Dosen dan Mahasiswa Doktor Ilmu Manajemen Universitas Jenderal Soedirman , maupun seluruh Civitas Akademika Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto serta semua pihak-pihak yang telah turut membantu baik moril maupun materiil hingga buku ini dapat diterbitkan.

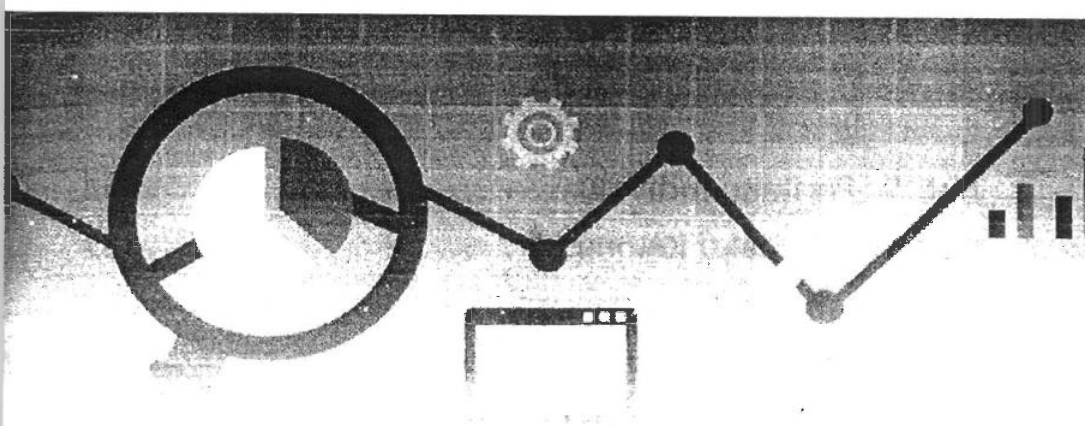
Pada akhirnya semoga buku ini dapat memberikan manfaat yang sebesar-besarnya bagi kita semua. Semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Amien

Purwokerto, Juli 2018

Penulis,

Prof. Dr. Agus Suroso, MS

Agus Arijanto, SE, MM

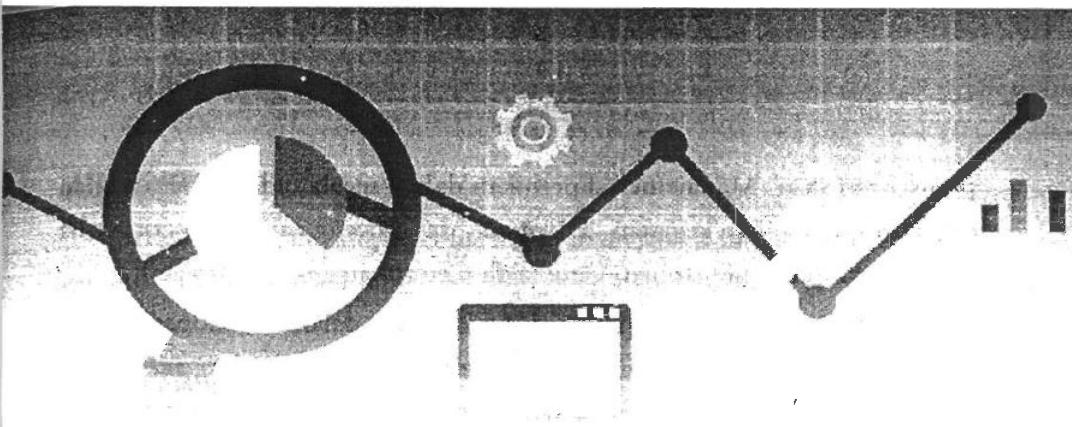


Daftar Isi

Kata Pengantar	v
BAB 1: Pendahuluan	1
BAB 2: Pengertian Manajemen	12
BAB 3: Lingkungan Organisasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Global	50
BAB 4: Etika dan Tanggung Jawab Sosial	67
BAB 5: Perencanaan	80
BAB 6: Pengambilan Keputusan	102
BAB 7: Pengorganisasian dan Struktur Organisasi .	114
BAB 8: SDM dalam Organisasi	138

BAB 9: Perilaku Individu	154
BAB 10: Perilaku Kelompok	185
BAB 11: Motivasi Karyawan	211
BAB 12: Kepemimpinan.....	228
BAB 13: Komunikasi dan Hubungan Interpersonal... 	263
BAB 14: Pengendalian Dalam Manajemen	296
BAB 15: Penutup.....	318
Daftar Pustaka	320
Riwayat Singkat Penulis.....	323





BAB 1

Pendahuluan

Sejarah Perkembangan Teori Manajemen

Dalam kehidupan sehari-hari sering mendengar kata-kata “*Manajemen*”. Istilah kata *manajemen* jika dilihat berdasarkan usianya maka kira-kira sama usianya dengan peradaban kehidupan manusia. Pada dasarnya manusia dalam kehidupan sehari-harinya tidak bisa dipisahkan dari prinsip-prinsip manajemen. Ilmu manajemen ilmiah timbul pada sekitar awal abad ke-20 di daratan Eropa dan Amerika. Di mana di negara-negara tersebut pada zaman itu dilanda revolusi industri yaitu dengan adanya perubahan-perubahan dalam pengelolaan produksi yang efektif dan efisien. Hal ini disebabkan masyarakatnya pada zaman itu sudah semakin maju dan kebutuhan manusia sudah semakin banyak dan beragam sejenisnya. Hal tersebut menimbulkan sebuah pertanyaan: “Siapa yang sebenarnya memakai manajemen? Apakah hanya dipakai di

perusahaan saja." Manajemen diperlukan dalam segala bidang. Bentuk dan organisasi serta tipe kegiatan. Di mana orang-orang saling bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan suatu organisasi.

Kita sering mendengar perkataan *manajemen* dalam kehidupan sehari-hari. *Manajemen* berasal dari bahasa Prancis kuno, yaitu *ménagement* yang memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur. Istilah manajemen belum memiliki definisi yang mapan dan diterima secara universal. Mary Parker Follet telah mendefinisikan manajemen sebagai seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi ini berarti bahwa seorang manajer bertugas mengatur dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Ricky W.Griffin mendefinisikan bahwa manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (*goals*) secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal. Dalam suatu organisasi ataupun perusahaan selalu ada namanya seorang manajer. Manajer adalah seseorang yang bekerja melalui orang lain dengan mengoordinasikan kegiatan-kegiatan mereka guna mencapai sasaran organisasi.

Dengan perkembangan teori manajemen terjadi saat ini sangat cepat pada zaman globalisasi saat ini. Sehingga harus dipelajari tentang manajemen mengenai sasaran, dan bagaimana proses perkembangan teori-teori manajemen dan prinsip-prinsip manajemen itu sendiri. Terdapat beberapa aliran dalam teori manajemen sebagaimana di bawah ini, yaitu:

- 1) Aliran klasik (yang akan dibagi menjadi dua aliran, manajemen ilmiah dan teori organisasi klasik).
- 2) Aliran neoklasik.
- 3) Aliran manajemen modern.



Aliran Klasik

Sebelum sejarah yang disebut zaman manajemen ilmiah, telah menjadi revolusi industri pada abad ke-19, yang menyebabkan meningkatnya kebutuhan akan suatu pendekatan manajemen yang sistematis. Dan kemudian dibahas dalam teori-teori dan prinsip-prinsip manajemen dan diuraikan oleh para tokoh-tokoh manajemen pada masa itu.

Adapun dua tokoh manajemen yang memperkenalkan pertama kali, yaitu manajemen ilmiah yaitu: Robert Owen dan Charles Babbage.

Robert Owen (1771-1858)

Pada permulaan tahun 1800-an: Robert Owen, seorang manajer beberapa pabrik pemintalan kapas di New Lanark Skotlandia. Menekankan pentingnya unsur manusia dalam produksi. Dia membuat perbaikan-perbaikan dalam kondisi kerja, seperti pengurangan hari kerja standar, pembatasan anak-anak di bawah umur yang bekerja, membangun perumahan yang lebih baik bagi karyawan dan mengoperasikan toko perusahaan yang menjual barang-barang dengan murah.

Tabel 1.1 Sejarah Perkembangan Teori Manajemen

Periode Waktu	Aliran Manajemen	Kontributor
1870—1930	Manajemen Ilmiah	Fredrick w taylor Frank dan Lilian Gilbreth Henry Gantt Harington Emerson



1900—1940	Teori Organisasi Klasik	Henti Fayol Jame J Mooney
1930—1940	Hubungan Manusiawi	Hawthorne Studies Elton Mayo Fritz Roenhlisberger Hugo Monsterberg
1940—Sekarang	Manajemen Modern	Abraham Maslow Chris Argyris, Douglas Mcgregor, Edgar Schien, David McClelland, Robert Blake dan Jane Mauton , Ernest Dale, Peter Drucker dan sebagainya, serta ahli- ahli <i>operation research (management science)</i>

Charles Babbage (1792—1871)

Charles Babbage, seorang profesor matematika dari Inggris, mencurahkan banyak waktunya untuk membuat operasi-operasi pabrik menjadi lebih efisien. Babbage adalah pengajur pertama prinsip pembagian kerja melalui spesifikasinya.

Manajemen Ilmiah

Aliran manajemen ilmiah (*scientific management*) ditandai kontribusi-kontribusi dari Federick W. Taylor, Frank dan Lillian Gilbreth, Henry L. Gantt, dan Harrington Emerson, yang akan diuraikan satu per satu.



Frederick W. Taylor (1856–1915)

Manajemen ilmiah mula-mula dikembangkan oleh Federick Winslow Taylor sekitar tahun 1900-an. Karena karyanya tersebut, Taylor disebut “bapak manajemen ilmiah”. Dalam buku-buku literatur, manajemen ilmiah sering diartikan berbeda.

Arti pertama, manajemen ilmiah merupakan penerapan ilmiah metode studi, analisis dan pemecahan masalah-masalah organisasi. Sedangkan arti kedua, manajemen ilmiah adalah seperangkat mekanisme-mekanisme atau teknik-teknik “*a bag of trick*” untuk meningkatkan efisiensi kerja organisasi.

Taylor menuangkan gagasan-gagasannya dalam tiga judul makalah, yaitu: “*Shop Management*”, “*The Principle of Scientific Management*”, dan “*Testimony Before the Special House Committee*”, yang dirangkum dalam sebuah buku yang berjudul *Scientific Management*.

Taylor memberikan prinsip-prinsip dasar dalam penerapan pendekatan pada manajemen, sebagai berikut:

- Pengembangan metode-metode ilmiah dalam manajemen, yaitu pihak manajemen mencari metode apa yang paling baik dan tepat untuk pelaksanaan setiap pekerjaannya.
- Seleksi ilmiah untuk karyawan, agar setiap karyawan dapat diberikan tanggung jawab atas sesuatu tugas sesuai dengan kemampuannya.
- Pendidikan dan pengembangan ilmiah para karyawan.
- Kerja sama yang baik antara manajemen dan tenaga kerja.

Frank dan Lillian Gilbreth (1868–1924 dan 1878–1972)

Kontributor utama dalam aliran ini adalah pasangan suami istri Frenk Bungker dan Lilian.



Gilbreth. Dalam aliran ini Frank lebih cenderung terhadap masalah yang sangat efisien, terutama untuk menemukan “cara apa yang terbaik untuk mengerjakan suatu tugas”. Sedangkan istrinya, Lillian Gilbreth, lebih tertarik pada aspek-aspek manusia dalam kerja seperti seleksi, penempatan dan latihan personalia. Dia menuangkan gagasannya dalam buku yang berjudul *The Psychology of Management*.

Henry L. Gantt (1861–1919)

Seperti Taylor, Henry L. Gantt mengemukakan gagasan-gagasan, yaitu:

- > Hubungan timbal-balik yang saling menguntungkan antar tenaga kerja dengan manajemen.
- > Seleksi kerja dengan pembagian kerja secara terstruktur dan terukur tenaga kerja.
- > Sistem insentif (bonus) untuk merangsang tingkat produktivitas.
- > Penggunaan job description kerja yang jelas dan terperinci.

Harrington Emerson (1853–1931)

Emerson mengemukakan 12 (dua belas) prinsip efisiensi yang sangat terkenal, yang secara ringkas adalah sebagai berikut:

- - Kegiatan yang dilakukan logis.
- Adanya staf yang cakap.
- Disiplin.
- Balas jasa yang adil.
- Laporan-laporan yang terpercaya, segera, akurat dan tetap berkesinambungan.
- Pemberian perintah tentang perencanaan dan pengaturan kerja.



- Adanya standar-standar dan jadwal waktu, maupun metode-metode dan waktu setiap kegiatan.
- Kondisi yang distandardisasi.
- Operasi yang distandardisasi.
- Instruksi-instruksi praktis tertulis yang standar.
- Balas jasa efisiensi—rencana intensif.

Aliran Teori Klasik

Menurut **Henri Fayol** yang berprofesi sebagai seorang industrialis Prancis, mengemukakan teori dan teknik-teknik administrasi sebagai pedoman bagi pengelolaan organisasi-organisasi yang kompleks dalam bukunya yang terkenal yaitu *Administration Industrielle et Generale* (Administrasi Industri dan Umum). Dalam teori administrasinya dia merincikan manajemen menjadi lima unsur, yaitu: perencanaan, pengorganisasian, pemberian perintah, pengoordinasian, pengawasan.

Aliran Teori Neoklasik

Aliran Neoklasik timbul dikarenakan adanya ketidakpuasan bahwa yang dikemukakan pendekatan klasik tidak sepenuhnya menghasilkan efisiensi produksi dan keharmonisan kerja. Para manajer masih menghadapi kesulitan-kesulitan dan keputusasaan yang disebabkan oleh karyawan tidak selalu mengikuti pola-pola perilaku yang logis/rasional. Ada beberapa ahli yang melengkapi teori organisasi klasik dengan pandangan sosiologi dan psikologi, yaitu:



1. Hugo Munsterberg (1863–1916)

Dia sebagai pencetus psikologi industri sehingga Hugo Munsterberg disebut Bapak Psikologi Industri. Dalam bukunya *Psychology and Industrial Efficiency*, dia menguraikan tentang peralatan psikologi untuk mencapai tujuan.

2. Elton Mayo (1880–1949)

Dia mengemukakan bahwa hubungan manusia sering digunakan sebagai istilah umum untuk menggambarkan cara seorang manajer berinteraksi kepada bawahan-bawahannya. Itu bertujuan untuk menciptakan hubungan kemanusiaan yang baik.

Aliran Manajemen Modern

Masa manajemen modern berkembang melalui dua jalur yang berbeda. Jalur pertama merupakan pengembangan dari aliran hubungan manusiawi yang dikenal sebagai perilaku organisasi, dan yang lain dibangun atas dasar manajemen ilmiah, dikenal sebagai aliran kuantitatif (*operation research* dan *management science* atau manajemen operasi).

Perilaku Organisasi

Perkembangan aliran perilaku organisasi ditandai dengan pandangan dan pendapat baru tentang perilaku manusia dan sistem sosial. Adapun tokoh-tokoh aliran ini antara lain:

- a) Abraham Maslow, yang mengemukakan bahwa adanya “hierarki kebutuhan” dalam penjelasannya tentang perilaku manusia dan dinamika motivasi.



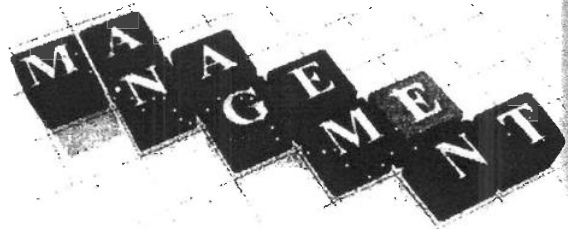
- b) Douglas McGregor dengan teori X dan teori Y.
- c) Frederick Herzberg yang menguraikan teori motivasi higienis atau teori dua faktor.
- d) Robert Blake dan Jane Mouton yang membahas lima gaya kepemimpinan dengan kisi-kisi manajerial (*managerial grid*).
- e) Rensis Likert yang telah mengidentifikasi dan melakukan penelitian secara ekstensif mengenai empat sistem manajemen, dari sistem 1: *exploitatif-otoritatif* sampai sistem 4: *partisipatif kelompok*.
- f) Fred Fiedler yang menyarankan pendekatan *contingency* pada studi kepemimpinan.
- g) Chris Argyris yang memandang organisasi sebagai sistem sosial atau sistem antarhubungan budaya.
- h) Edgar Schein yang banyak meneliti dinamika kelompok dalam organisasi dan lain-lainnya.

Teori-teori yang dikemukakan oleh para tokoh manajemen di atas maka ada beberapa prinsip dasar penting yang disimpulkan dari pendapat para tokoh manajemen modern, yaitu sebagai berikut:

1. Manajemen tidak dapat dipandang sebagai suatu teknik secara ketat (peranan, prosedur, prinsip).
2. Manajemen harus sistematis dan pendekatan yang digunakan harus dengan pertimbangan secara hati-hati.
3. Organisasi sebagai keseluruhan dan pendekatan manajer individual untuk pengawasan sesuai dengan situasi.
4. Pendekatan motivasional yang menghasilkan komitmen pekerja terhadap tujuan organisasi sangat dibutuhkan.

Aliran Kuantitatif

Aliran kuantitatif ditandai dengan berkembangnya tim-tim riset operasi (*operations research*) dalam pemecahan masalah-masalah industri, yang didasarkan atas keberhasilan



tim-tim riset operasi dari Inggris dalam Perang Dunia Kedua. Riset operasi kemudian diformalisasikan dan disebut dengan aliran *management science* yang berfungsi untuk penganggaran modal, manajemen aliran kas, *scheduling* produksi, pengembangan strategi produksi, perencanaan serta pengembangan sumber daya manusia, penjagaan tingkat persediaan yang optimal dan sebagainya. Langkah-langkah pendekatan *management science* biasanya sebagai berikut:

1. Perumusan masalah.
2. Penyusunan suatu model matematis.
3. Mendapatkan penyelesaian dari model.
4. Pengujian model dan hasil yang didapatkan dari model.
5. Penetapan pengawasan atas hasil-hasil.
6. Pelaksanaan hasil dalam kegiatan-implementasi.

Pendekatan Sistem

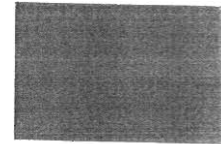
Pendekatan sistem pada manajemen bermaksud untuk memandang organisasi sebagai suatu kesatuan, yang terdiri dari bagian-bagian yang saling berhubungan. Pendekatan sistem anggota manajer bagaimana cara memandang organisasi sebagai suatu keseluruhan dan sebagai bagian dari lingkungan eksternal yang lebih luas. Sistem pendekatan adalah

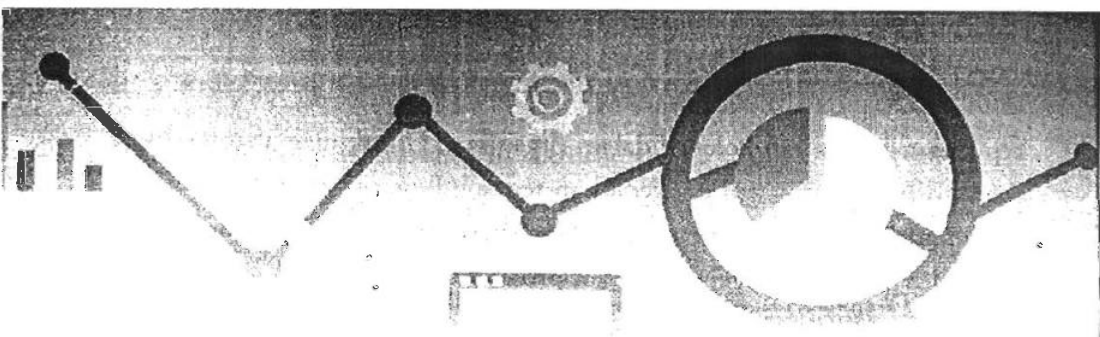


sangat mendasar sehingga segala sesuatu adalah saling berhubungan satu dengan lainnya saling tergantung. Suatu sistem terdiri dari elemen-elemen yang saling tergantung dan saling berhubungan dan bila elemen tersebut berinteraksi maka membentuk suatu kesatuan yang menyeluruh.

Pendekatan Kontingensi

Pendekatan kontingensi (*contingency approach*) dikembangkan oleh para manajer, konsultan dan peneliti yang mencoba untuk menerapkan konsep-konsep dari berbagai aliran manajemen dalam situasi kehidupan nyata. Menurut pendekatan ini tugas seorang manajer adalah mengidentifikasi teknik mana, pada situasi tertentu, di bawah keadaan tertentu, dan pada waktu tertentu akan membawa pencapaian tujuan manajemen.





BAB 15

Penutup

Manajemen adalah suatu fenomena sosial yang telah ada sejak adanya seseorang menggunakan orang lain untuk memenuhi keinginannya, dalam hal ini manajemen adalah seni. Seni merupakan suatu keterampilan seseorang untuk mencapai hasil nyata sesuai dengan yang diharapkan. Jadi hakikat seni adalah suatu keberhasilan yang nyata dan baik walaupun sifatnya relatif (tergantung pada orang, waktu, tempat dan keadaan).

Dalam masa kini maupun di era globalisasi maka ilmu manajemen juga telah dipandang sebagai sebuah ilmu yang relatif penting karena telah dapat memenuhi kaidah-kaidah keilmuan, yaitu dapat diuraikan secara sistematis, mengandung prinsip, dalil, rumus, hukum dan teori yang diperoleh dari hasil pengalaman, pengamatan, pemikiran dan penelitian secara objektif, universal serta dapat dibuktikan kebenarannya berdasarkan kenyataan yang ada. Artinya ilmu adalah sesuatu yang dapat dipelajari dan diajarkan

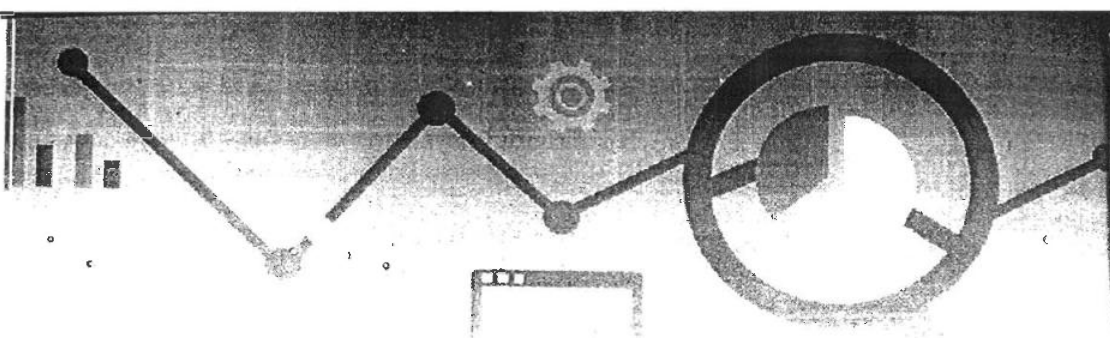
sedangkan hakikat ilmu adalah sebagai suatu kenyataan yang objektif, logis dan universal.

Oleh sebab itu betapa pun majunya manajemen sebagai suatu ilmu, sifat seninya tidak mungkin hilang, manajemen akan tetap selaku ilmu yang berseni (*artistic science*) di samping seni yang ilmiah (*scientific art*). Orang memimpin apa saja asal tahu apa yang diperlukan dan dapat memenuhinya sehingga akan menjadi seorang pemimpin yang baik. Seseorang yang memimpin usaha swasta dan atau pemerintahan hanya berbeda dalam lingkupnya saja tetapi dalam banyak hal sama.

Sehingga pengertian lainnya, *manajemen* adalah sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal. Fungsi kepemimpinan merupakan kunci yang paling utama dalam kegiatan manajemen maka dari itu peran seorang manajer sangatlah penting. Untuk membuat orang lain mengerjakan sesuatu mencapai suatu tujuan organisasi tentu bukanlah hal yang mudah karena dibutuhkan seni dan *skill* dari seorang manajer yang andal. Manajer andal yang baik adalah manajer yang mampu membentuk orang lain sebagai pengganti dirinya. Keberadaan manajer yang andal merupakan aset terbesar sebuah organisasi atau perusahaan yang sangat bernilai.

Ada banyak teori mengenai manajemen yang efektif dan efisien, bahkan antara teori yang satu dan lainnya dapat saling bertolak belakang. Dalam pengaplikasiannya manajemen yang efektif dan efisien dapat dilakukan oleh seorang manajer dengan berbagai teori yang berbeda sesuai dengan situasi dan kondisi. Definisi dari manajemen itu sendiri, belum memiliki definisi yang mapan dan diterima secara universal.



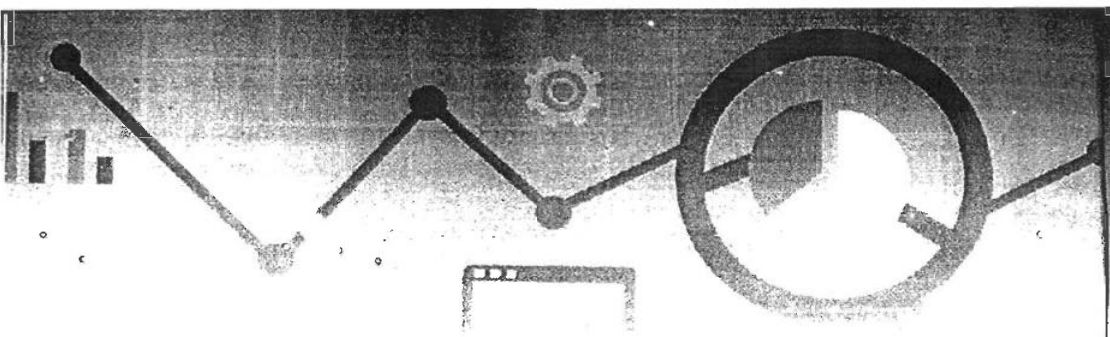


DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Adair, Jhon. 2007. *Pemimpin yang Berpusat pada Tindakan*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Amstrong, Michael. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Terjemahan PT. Elex Media Komputindo.
- Buchari, Zainun. 2007. *Manajemen dan Motivasi, Edisi Revisi, Cetakan ke-3*. Jakarta: Balai Aksara.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Barrett, Richard. 2003. *Vocational Business: Training, Developing and Motivating People – Business & Economics*.

- Chatab, Nevizond. 2007. *Diagnostic Management, Metode Teruji Meningkatkan Keunggulan Organisasi*. Jakarta: Serambi Ilmu Semesta.
- Daft, Richard L. 2011. *Era Baru Manajemen*. Terj. Edisi Kesembilan Buku II, Bekerja Sama dengan Tita Maria Kanita. Jakarta: Salemba.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2006. *Dasar-Dasar, Pengertian, dan Masalah dalam Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hani, Handoko T. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kartini Kartofio. 2006. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Keenam. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terj. Edisi kesembilan buku I bekerja sama dengan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Cetakan Keempat. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Manullang, 2012. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nimran, Umar. 2005. *Perilaku Organisasi*. Surabaya: Citra Media.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.





DAFTAR PUSTAKA

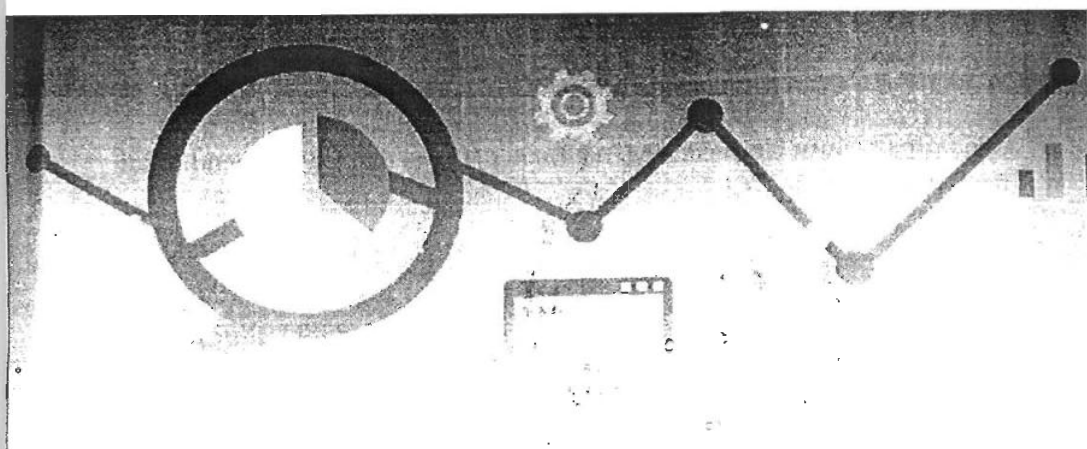
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Adair, Jhon. 2007. *Pemimpin yang Berpusat pada Tindakan*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Amstrong, Michael. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Terjemahan PT. Elex Media Komputindo.
- Buchari, Zainun. 2007. *Manajemen dan Motivasi, Edisi Revisi, Cetakan ke-3*. Jakarta: Balai Aksara.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Barrett, Richard. 2003. *Vocational Business: Training, Developing and Motivating People – Business & Economics*.

- Chatab, Nevizond. 2007. *Diagnostic Management, Metode Teruji Meningkatkan Keunggulan Organisasi*. Jakarta: Serambi Ilmu Semesta.
- Daft, Richard L. 2011. *Era Baru Manajemen*. Terj. Edisi Kesembilan Buku II, Bekerja Sama dengan Tita Maria Kanita. Jakarta: Salemba.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2006. *Dasar-Dasar, Pengertian, dan Masalah dalam Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hani, Handoko T. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kartini Kartofio. 2006. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Keenam. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terj. Edisi kesembilan buku I bekerja sama dengan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Cetakan Keempat. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Manullang, 2012. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nimran, Umar. 2005. *Perilaku Organisasi*. Surabaya: Citra Media.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.



- Robbin, P. Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi, Alih Bahasa, Tim Indeks*. Jakarta: Gramedia.
- T. Hani, Handoko, dan Reksohadiprojo. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan, Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Toha, Miftah. 2004. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Cetakan Pertama*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wiludjeng, Sri. 2007. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Winardi, J. 2002. *Motivasi dan Pemasukan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yukl, Gary. 2005. *Kepemimpinan dalam Organisasi. Edisi ke 5*. Jakarta: Indeks





Riwayat Singkat Penulis

Prof. Dr. Agus Suroso, M.S. adalah seorang guru besar senior yang memiliki prestasi yang luar biasa di Universitas Jenderal Soedirman. Lahir di Banyumas, pada tanggal 7 Agustus 1961. Pendidikan S-1 diselesaikan di Fakultas Ekonomi Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto, dan pendidikan jenjang S-2 dan S-3 diselesaikan di Universitas Padjajaran Bandung. Jabatan saat ini adalah Ketua Program Doktor Ilmu Manajemen Universitas Jenderal Soedirman, dan aktif sebagai dosen untuk mata kuliah bidang manajemen di S-1, program magister dan sebagainya. Di samping itu berbagai macam karya beliau yang telah dihasilkan adalah berupa jurnal ilmiah nasional maupun internasional yang bereputasi, buku dan artikel lainnya.

Agus Arijanto dilahirkan Tuban pada tanggal 30 Agustus 1967. Sejak tahun 1998 sampai dengan sekarang masih di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana Jakarta, dan menjabat sebagai Wakil Ketua

Penjaminan Mutu Universitas Mercu Buana Jakarta dan jenjang pendidikan SMA Pangudi Luhur Jakarta pada tahun 1986, pendidikan jenjang S-1 di perguruan tinggi negeri yaitu Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto Jawa Tengah, lulus dengan gelar sarjana ekonomi pada tahun 1992, dan gelar magister manajemen pascasarjana dari Universitas Budi Luhur Jakarta lulus tahun 2004.

Pada saat ini beliau sebagai mahasiswa Doktor Ilmu Manajemen (S-3) Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto, dan profesi lainnya adalah sebagai profesional di bidang keuangan (*finance*) dan menjabat sebagai GM Finance pada sebuah perusahaan asing bidang pertambangan (*mining company*) di Jakarta, dan sebagai Senior Partner di STAMCO Consulting Grup di Jakarta. Dengan bekal keahlian, pengalaman, dan kompetensi yang dimiliki maka sering diminta sebagai narasumber pada seminar, diskusi, dan *workshop*/pelatihan diberbagai acara yang diadakan oleh kampus, maupun institusi lainnya. Adapun karya buku yang telah diterbitkan oleh yang bersangkutan adalah sebagai berikut: (1) *Dosa-Dosa Orang Tua Terhadap Anak dalam Hal Finansial* diterbitkan oleh PT.Elexmedia Komputindo (Kompas Gramedia Group) Thn. 2010, dan (2) *Buku Etika Bisnis bagi Pelaku Bisnis* diterbitkan oleh PT. Rajagrafindo Persada (Rajawali Pers Jakarta) Tahun 2013, buku ini sudah cetakan keenam edisi ketiga. Dan modul-modul mata kuliah lainnya di bidang manajemen. Buku yang terbaru adalah Buku Ajar Manajemen Perubahan yang terbit awal Juli 2018.

anjani - 2/8 2018



REPUBLIC INDONESIA
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA

SURAT PENCATATAN CIPTAAN

Dalam rangka perlindungan ciptaan di bidang ilmu pengetahuan, seni dan sastra berdasarkan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta, dengan ini menerangkan:

Nomor dan tanggal permohonan : EC00201852484, 2 November 2018

Pencipta

Nama : Prof. Dr. Agus Suroso, MS, Agus Arijanto, SE, MM,

Alamat : Perumahan Bancar Kembar Permai Blok 5 No.3 RT.001/RW.010
Bancar Kembar, Purwokerto, Jawa Tengah, 53122

Kewarganegaraan : Indonesia

Pemegang Hak Cipta

Nama : Prof. Dr. Agus Suroso, MS, Agus Arijanto, SE, MM,

Alamat : Perumahan Bancar Kembar Permai Blok 5 No. 3 RT.001/RW.010,
Bancar Kembar, Purwokerto, Jawa Tengah, 53121

Kewarganegaraan : Indonesia

Jenis Ciptaan : **Buku**

Judul Ciptaan : **Dasar-dasar Teori Manajemen**

Tanggal dan tempat diumumkan untuk pertama kali di wilayah Indonesia atau di luar wilayah Indonesia : 2 November 2018, di Purwokerto Jawa Tengah

Jangka waktu perlindungan : Berlaku selama hidup Pencipta dan terus berlangsung selama 70 (tujuh puluh) tahun setelah Pencipta meninggal dunia, terhitung mulai tanggal 1 Januari tahun berikutnya.

Nomor pencatatan : 000123194

adalah benar berdasarkan keterangan yang diberikan oleh Pemohon.
Surat Pencatatan Hak Cipta atau produk Hak terkait ini sesuai dengan Pasal 72 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta.



a.n. MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
DIREKTUR JENDERAL KEKAYAAN INTELEKTUAL

Dr. Freddy Harris, S.H., LL.M., ACCS.
NIP. 196611181994031001