

MAKALAH

KOORDINASI DAN RENTANG MANAJEMEN

**Disusun Guna Memenuhi Tugas Mata Kuliah Pengantar
Manajemen**

Dosen Pengampu:

Drs. Yon Rizal, M.Si.



Disusun Oleh:

Kelompok 6

- | | | |
|----|--------------------|------------|
| 1. | Alzilah Sabrina | 2413031049 |
| 2. | Rizky Widyaningrum | 2413031060 |
| 3. | Vina Rahmadani | 2413031067 |

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
JURUSAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG**

2024

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga kami dapat menyelesaikan makalah yang berjudul "**Koordinasi dan Rentang Manajemen**". Makalah ini disusun untuk memenuhi tugas mata kuliah Pengantar manajemen.

Kami mengucapkan terima kasih kepada Bapak **Drs. Yon Rizal, M.Si.**, selaku dosen pengampu, yang telah memberikan dukungan sehingga makalah ini dapat terselesaikan dengan baik. Kami berharap makalah ini dapat memberikan wawasan dan manfaat bagi para pembaca.

Kami menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan dalam makalah ini, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat kami harapkan demi penyempurnaan makalah ini di masa yang akan datang.

Bandar Lampung, 04 Oktober 2024

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	iii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	2
1.3 Tujuan	2
BAB II.....	3
PEMBAHASAN	3
2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Rentang Manajemen	5
2.3 Manfaat Koordinasi dan Rentang Manajemen.....	6
BAB III.....	9
PENUTUP	9
3.1 Kesimpulan.....	9
3.2 Saran	9
DAFTAR PUSTAKA	10

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rentang manajemen, atau yang juga disebut rentang kendali, merupakan perhitungan yang membantu SDM untuk menentukan jumlah karyawan yang melapor langsung kepada manajer.

Rentang manajemen yang tepat dapat memengaruhi efisiensi penggunaan manajer dan efektivitas pelaksanaan kerja bawahan. Jumlah bawahan yang terlalu banyak atau terlalu sedikit dapat berdampak kurang baik. Koordinasi adalah kegiatan mengarahkan, mengintegrasikan, dan mengkoordinasikan unsur-unsur manajemen (6M) dan pekerjaan-pekerjaan para bawahan dalam mencapai tujuan organisasi (Drs.H.Malayu S.P. Hasibuan, 2011, p.85).

Koordinasi adalah kunci dalam menjalankan sebuah organisasi. Ini adalah proses menyatukan berbagai aktivitas dan sumber daya dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks manajemen, koordinasi memastikan bahwa semua departemen dan individu bekerja sama secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

Koordinasi yang baik memerlukan rentang manajemen yang seimbang, di mana manajer mampu mengawasi dan mengkoordinasikan bawahannya secara efektif tanpa membebani dirinya dengan terlalu banyak tugas pengawasan. Koordinasi yang baik diperlukan dalam organisasi untuk mengintegrasikan tujuan dan kegiatan dari berbagai bagian. Tanpa koordinasi, bawahan akan berprestasi sesuai dengan persepsi masing-masing, dan individu serta departemen dapat kehilangan fokus pada tujuan organisasi.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apa yang dimaksud dengan koordinasi dalam manajemen ?
2. Apa saja faktor yang mempengaruhi koordinasi dan rentang manajemen ?
3. Apa saja manfaat koordinasi dan rentang manajemen ?

1.3 Tujuan

1. Mengetahui apa itu koordinasi dalam sebuah manajemen
2. Mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi koordinasi dan rentang manajemen
3. Mengetahui berbagai manfaat dari koordinasi dan rentang manajemen

BAB II

PEMBAHASAN

2.1 Koordinasi Dalam Manajemen

Koordinasi (coordination) adalah proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan pada satuan-satuan yang terpisah (departemen atau bidang-bidang fungsional) suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien. Koordinasi yang baik diperlukan dalam organisasi untuk mengintegrasikan tujuan dan kegiatan dari berbagai bagian. Tanpa koordinasi, bawahan akan berprestasi sesuai dengan persepsi masing-masing, dan individu serta departemen dapat kehilangan fokus pada tujuan organisasi.

Peningkatan spesialisasi karyawan meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan, namun juga menambah kebutuhan akan koordinasi. Koordinasi diperlukan untuk menyelaraskan kecepatan kerja antar karyawan. Komunikasi memegang peran penting dalam memastikan efektivitas koordinasi karena ini melibatkan perolehan, penyebaran, dan pemrosesan informasi. Tugas koordinasi pada dasarnya merupakan pemrosesan informasi, yang semakin diperlukan dengan semakin besar ketidakpastian tugas. Terdapat tiga pendekatan untuk mencapai koordinasi yang efektif:

- 1) Pendekatan teknik-teknik manajemen dasar, seperti hierarki manajerial, penetapan aturan dan prosedur, serta perencanaan tujuan.
- 2) Pendekatan Peningkatan Koordinasi Potensial, melalui investasi dalam sistem informasi vertikal dan penciptaan hubungan kesamping.
- 3) Pendekatan Pengurangan Koordinasi, maksudnya adalah menghindari pengembangan cara koordinasi tambahan dengan menciptakan sumber daya tambahan dan tugas-tugas mandiri.

Koordinasi dalam manajemen adalah proses menyelaraskan berbagai kegiatan dan sumber daya dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ini melibatkan sinkronisasi aktivitas individu, departemen, atau tim agar mereka bekerja bersama secara efisien, menghindari duplikasi, dan memastikan semua bagian organisasi bergerak ke arah yang sama.

Tujuan utama koordinasi adalah:

1. Menghindari konflik antara berbagai bagian organisasi.
2. Meningkatkan efisiensi dalam penggunaan sumber daya.
3. Menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan organisasi.
4. Memastikan informasi yang tepat disampaikan kepada pihak yang membutuhkan.

Dalam manajemen, koordinasi mencakup semua tingkatan, dari operasional hingga strategis, dan mencakup komunikasi efektif serta kerja sama antar individu dan departemen. Dalam melaksanakan tugas koordinasi tentu tidak lepas dari yang namanya masalah. Paul R. Lawrence dan Jay W. Lorch (Handoko, 2003:197) mengungkapkan 4 (empat) tipe perbedaan dalam sikap dan cara kerja yang mempersulit tugas pengkoordinasian, yaitu:

- 1) Perbedaan dalam orientasi terhadap tujuan tertentu.

Para anggota dari departemen yang berbeda mengembangkan pandangan mereka sendiri tentang bagaimana cara mencapai kepentingan organisasi yang baik. Misalnya: bagian penjualan menganggap bahwa diversifikasi produk harus lebih diutamakan daripada kualitas produk. Bagian akuntansi melihat pengendalian biaya sebagai faktor paling penting sukses organisasi.

- 2) Perbedaan dalam orientasi waktu.

Misalkan Manajer produksi akan lebih memperhatikan masalah-masalah yang harus dipecahkan segera atau dalam periode waktu pendek. Biasanya bagian penelitian dan pengembangan lebih terlibat dengan masalah-masalah jangka panjang.

- 3) Perbedaan dalam orientasi antar-pribadi.

Kegiatan produksi memerlukan komunikasi dan pembuatan keputusan yang cepat agar prosesnya lancar, sedang bagian penelitian dan pengembangan

mungkin dapat lebih santai dan setiap orang dapat mengemukakan pendapat serta berdiskusi satu dengan yang lain.

4) Perbedaan dalam formalitas struktur.

Setiap tipe satuan dalam organisasi mungkin mempunyai metode-metode dan standar yang berbeda untuk mengevaluasi program

terhadap tujuan dan untuk balas jasa bagi karyawan.

Masalah-masalah ini jika tidak ditangani dengan benar akan sangat mengganggu jalannya proses koordinasi, oleh karena itu peran manajer atau atasan sangat diperlukan agar setiap departemen tidak melupakan tujuan utama dari organisasi.

2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Rentang Manajemen

Rentang kendali atau rentang manajemen sangat perlu dalam pengorganisasian, karena berhubungan dengan pembagian kerja, koordinasi, dan kepemimpinan seorang pemimpin (manajer). Rentang kendali penting dalam suatu organisasi, karena adanya “keterbatasan” manusia, yaitu keterbatasan waktu, pengetahuan, kemampuan dan perhatian.

- Keterbatasan waktu, artinya bahwa pada saat yang bersamaan seorang pemimpin tidak dapat melakukan pekerjaan yang beraneka macam.
- Keterbatasan pengetahuan, artinya seorang pemimpin tidak mungkin mengetahui semua pekerjaan dalam Perusahaan, karena itu diadakan pembagian kerja dengan bawahannya.
- Keterbatasan kemampuan, artinya seorang pemimpin kemampuannya terbatas, karena itu perlu diadakan batas jumlah bawahan langsungnya.
- Keterbatasan perhatian, artinya seorang pemimpin terbatas perhatiannya.

Rentang manajemen (span of control) adalah jumlah bawahan yang dapat diawasi secara efektif oleh seorang manajer. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi rentang manajemen, yaitu:

1. Kesamaan fungsi-fungsi

Semakin sejenis fungsi-fungsi yang dilaksanakan oleh kelompok kerja, rentangan semakin melebar.

2. Kedekatan geografis

Semakin dekat kelompok kerja ditempatkan, secara fisik, rentangan semakin melebar.

3. Tingkat pengawasan langsung yang dibutuhkan.

Semakin sedikit pengawasan langsung dibutuhkan, rentangan semakin melebar.

4. Tingkat koordinasi pengawasan yang dibutuhkan.

Semakin berkurang koordinasi yang dibutuhkan, rentangan semakin melebar.

5. Perencanaan yang dibutuhkan manajer.

Semakin sedikit perencanaan yang dibutuhkan, rentangan semakin melebar.

6. Bantuan organisasional yang tersedia bagi pengawas.

Lebih banyak bantuan yang diterima pengawas dalam fungsi-fungsi seperti penarikan, latihan, dan pengawasan mutu, rentangan semakin melebar.

Dengan mempertimbangkan faktor-faktor ini, organisasi dapat menyesuaikan rentang manajemennya untuk mencapai epektifitas pengelolaan yang optimal.

2.3 Manfaat Koordinasi dan Rentang Manajemen

Koordinasi adalah proses pengaturan aktivitas atau upaya dari berbagai individu atau kelompok agar tercapai tujuan yang sama secara efektif dan efisien. Koordinasi dalam manajemen adalah proses menyalarkan berbagai kegiatan dan sumber daya dalam organisasi untuk

mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan, rentang manajemen merupakan perhitungan yang membantu SDM untuk menentukan jumlah karyawan yang melapor langsung kepada manajer. Oleh karena itu, koordinasi dan rentang manajemen sangat berhubungan erat, jika tidak ada koordinasi maka rentang manajemen akan berjalan secara acak-acakan, sedangkan jika tidak ada rentang manajemen proses koordinasi tidak akan bisa berjalan dengan lancar.

Berikut merupakan manfaat dari koordinasi dalam rentang manajemen:

1. Mengoptimalkan Penggunaan Sumber Daya: Koordinasi memungkinkan penggunaan sumber daya secara lebih efisien, menghindari duplikasi tugas atau sumber daya yang tidak perlu.
2. Meningkatkan Efektivitas Komunikasi: Dengan koordinasi yang baik, komunikasi antara berbagai tingkat manajemen dan departemen menjadi lebih lancar, sehingga informasi dapat disampaikan dengan jelas dan cepat.
3. Meningkatkan Produktivitas: Ketika setiap bagian dari organisasi bekerja secara terkoordinasi, kinerja keseluruhan akan meningkat karena pekerjaan dilakukan dengan lebih terarah dan fokus.
4. Mengurangi Konflik: Koordinasi yang baik membantu menyelaraskan tujuan antar departemen dan tim, yang dapat mengurangi risiko terjadinya konflik karena tujuan yang bertentangan atau pekerjaan yang tumpang tindih.
5. Mendukung Pengambilan Keputusan yang Lebih Baik: Dengan adanya koordinasi, informasi dari berbagai bagian organisasi dapat dikumpulkan dan dianalisis secara lebih menyeluruh, membantu manajemen dalam mengambil keputusan yang lebih akurat dan strategis.
6. Meningkatkan Adaptabilitas: Dalam situasi yang berubah dengan cepat, koordinasi yang baik memungkinkan organisasi beradaptasi lebih cepat karena semua bagian dapat segera bekerja sama untuk menghadapi perubahan.

7. Memperkuat Pengawasan dan Pengendalian: Dengan koordinasi, manajemen lebih mudah mengawasi dan mengendalikan kegiatan di berbagai tingkat organisasi, memastikan bahwa setiap proses berjalan sesuai rencana.

Secara keseluruhan, koordinasi yang efektif dalam manajemen membantu menjaga organisasi tetap terorganisir, efisien, dan mampu mencapai tujuan secara optimal.

BAB III

PENUTUP

3.1 Kesimpulan

"Koordinasi Dalam Manajemen" adalah bahwa koordinasi merupakan proses penting dalam organisasi untuk mengintegrasikan tujuan dan kegiatan dari berbagai departemen atau bidang fungsional guna mencapai tujuan organisasi secara efisien. Tanpa koordinasi yang baik, departemen dan individu bisa kehilangan fokus pada tujuan utama organisasi, bekerja berdasarkan persepsi masing-masing. Koordinasi yang baik juga berhubungan erat dengan rentang manajemen, yang menentukan jumlah karyawan yang melapor kepada seorang manajer. Rentang manajemen yang tepat penting untuk memastikan proses kerja berjalan secara efektif, karena melibatkan pembagian kerja, kepemimpinan, dan pengelolaan sumber daya manusia. Tanpa koordinasi, rentang manajemen menjadi tidak teratur, dan sebaliknya, tanpa rentang manajemen yang baik, koordinasi pun akan terhambat.

3.2 Saran

Dalam makalah ini pembaca diharapkan dapat memahami mengenai hubungan antara koordinasi dan rentang manajemen. Penulis menyadari jika penulisan makalah ini masih jauh dari kata sempurna dan penulis menerima seluruh kritik dan saran yang di berikan oleh pembaca.

DAFTAR PUSTAKA

Fadillah, N., & Suhartini, E. FAKULTAS EKONOMI DAN
BISNIS

Hasibuan, D. H. (2011). *MANAJEMEN : Dasar, Pengertian,
dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.