

TUGAS MANAJEMEN STRATEGI

Oleh :

RINATA SEPTIANI PUTRI

NPM 2426061003



**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG**

2025

1. Pengertian Manajemen dan Strategi

Pembahasan mengenai manajemen strategis perlu diawali dengan pemahaman yang jelas tentang dua istilah kunci, yaitu *manajemen* dan *strategi*. Kedua konsep ini saling berkaitan erat, karena tanpa pemahaman mendasar, sulit bagi sebuah organisasi untuk merumuskan maupun melaksanakan kebijakan publik secara efektif.

Menurut Robbins dan Coulter (2021), manajemen didefinisikan sebagai “proses mengkoordinasikan dan mengintegrasikan kegiatan kerja agar dapat diselesaikan secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain.” Definisi ini menekankan bahwa manajemen bukan sekadar mengatur sumber daya, tetapi juga menyelaraskan upaya kolektif agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Efisiensi dan efektivitas menjadi dua kata kunci yang tidak bisa dipisahkan dalam fungsi manajerial.

Sementara itu, Mintzberg (2023) memandang manajemen dari sudut pandang yang lebih praktis. Ia menegaskan bahwa manajemen bukanlah sekadar teori, melainkan praktik yang diwujudkan melalui peran interpersonal, informasional, dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh manajer. Dalam kerangka Mintzberg, seorang manajer sehari-hari terlibat dalam aktivitas nyata seperti memimpin tim, menyampaikan informasi, dan menentukan pilihan strategis. Dengan demikian, manajemen dapat dipahami sebagai keterampilan praksis yang lahir dari pengalaman sekaligus interaksi sosial di dalam organisasi.

Di sisi lain, konsep *strategi* juga tidak kalah penting. Hitt, Ireland, dan Hoskisson (2023) mendefinisikan strategi sebagai seperangkat komitmen dan tindakan yang dirancang untuk mengeksploitasi kompetensi inti organisasi dan memperoleh keunggulan kompetitif. Definisi ini menekankan bahwa strategi bersifat jangka panjang serta berorientasi pada penciptaan nilai melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki organisasi.

Sejalan dengan itu, Harvard Business School Online (2022) menguraikan strategi sebagai rencana menyeluruh yang mencakup pilihan posisi unik dan seperangkat aktivitas yang dirancang untuk menciptakan nilai sekaligus mempertahankan keunggulan bersaing. Perspektif ini menekankan pentingnya diferensiasi dan konsistensi organisasi dalam menghadapi dinamika lingkungan eksternal.

Dari keempat pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen berfokus pada proses pengelolaan sumber daya secara efektif dan efisien, sementara strategi berorientasi pada arah jangka panjang yang menekankan keunggulan bersaing serta penciptaan nilai bagi pemangku kepentingan. Keduanya saling melengkapi: manajemen memastikan pelaksanaan operasional yang baik, sedangkan strategi memberi arah dan tujuan besar organisasi.

2. Organisational Health Audit (OHA) pada Disdukcapil Kota Bandar Lampung

Sebagai aplikasi konsep, penulis memilih Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kota Bandar Lampung sebagai objek *Organisational Health Audit* (OHA). Mengacu pada materi kuliah (MIA OHA, 2024), OHA merupakan proses pemeriksaan menyeluruh terhadap kesehatan organisasi, baik pada aspek internal maupun eksternal. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi bagian yang sehat dan yang masih memerlukan perbaikan sehingga organisasi dapat berfungsi secara optimal

OHA biasanya mencakup dimensi nilai, struktur, suasana hubungan, disiplin, hingga kemampuan adaptasi organisasi. Berikut analisis yang dilakukan:

Pertama, dimensi nilai (values) dan identitas. Disdukcapil Kota Bandar Lampung memiliki visi untuk mewujudkan pelayanan administrasi kependudukan yang cepat, transparan, dan akuntabel. Program layanan inovatif, seperti *home service* dan layanan cetak cepat KTP, menunjukkan adanya komitmen nilai pelayanan publik. Namun, masih terdapat keluhan masyarakat terkait antrean panjang dan waktu tunggu yang relatif lama. Hal ini menandakan bahwa nilai pelayanan sudah dicanangkan, tetapi penerapan konsisten di lapangan masih menjadi tantangan.

Kedua, struktur organisasi. Disdukcapil memiliki pembagian bidang yang jelas, mulai dari pendaftaran penduduk, pencatatan sipil, hingga pelayanan umum. Struktur ini merupakan “kerangka” organisasi yang memastikan setiap bidang memiliki peran spesifik. Akan tetapi, dalam praktiknya masih terdapat potensi tumpang tindih kewenangan yang menimbulkan kelambatan dalam pengambilan keputusan.

Ketiga, suasana hubungan (atmosphere & relationship). Budaya melayani mulai terlihat, terutama dengan pendekatan ramah dalam memberikan pelayanan publik. Namun, beberapa laporan

masyarakat menunjukkan bahwa pengalaman pelayanan belum merata; sebagian pegawai garis depan merasakan beban kerja tinggi sehingga memengaruhi kualitas interaksi dengan warga.

Keempat, disiplin diri (self-discipline). Aturan jam layanan dan SOP sudah ditetapkan secara formal. Meskipun demikian, tingkat ketegasan pelaksanaan disiplin masih bervariasi antar individu, sehingga konsistensi mutu pelayanan menjadi tidak seragam.

Kelima, adaptasi (adaptability). Disdukcapil telah berupaya melakukan digitalisasi layanan, misalnya dengan menghadirkan sistem layanan online. Hal ini merupakan kekuatan besar dalam konteks era pemerintahan digital. Namun, keterbatasan kapasitas SDM dalam menguasai teknologi baru masih menjadi hambatan dalam mengoptimalkan layanan digital tersebut.

Berdasarkan gejala tersebut, dapat didiagnosis bahwa permasalahan utama Disdukcapil terletak pada dua aspek: koordinasi struktur organisasi dan kapasitas SDM. Untuk itu, beberapa rekomendasi dapat diberikan:

1. Penguatan kapasitas SDM melalui pelatihan berkala, khususnya terkait pelayanan berbasis digital.
2. Pengembangan sistem monitoring berbasis data untuk memantau waktu layanan, tingkat keluhan, dan kepuasan masyarakat secara real-time.
3. Penerapan sistem penghargaan dan pengakuan bagi pegawai yang menunjukkan kinerja pelayanan unggul, guna meningkatkan motivasi.
4. Perluasan mekanisme umpan balik masyarakat agar keluhan maupun apresiasi dapat terdokumentasi dengan baik dan menjadi dasar perbaikan layanan.

Dengan perbaikan tersebut, kesehatan organisasi Disdukcapil akan meningkat. Organisasi tidak hanya mampu menjalankan fungsi administratif, tetapi juga adaptif terhadap tuntutan masyarakat serta perkembangan teknologi.

Kesimpulan

Manajemen dan strategi merupakan dua konsep fundamental dalam memahami dinamika organisasi publik. Definisi Robbins, Coulter, Mintzberg, Hitt, maupun Harvard Business School menegaskan pentingnya efektivitas pengelolaan dan keunggulan jangka panjang sebagai inti manajemen strategis.

Penerapan OHA pada Disdukcapil Kota Bandar Lampung memperlihatkan adanya kekuatan pada aspek nilai pelayanan dan inovasi, tetapi juga menyoroti kelemahan pada koordinasi struktur dan kapasitas SDM. Dengan intervensi yang tepat, Disdukcapil berpotensi menjadi organisasi publik yang sehat, adaptif, dan mampu memberikan pelayanan berkualitas tinggi kepada masyarakat.

Daftar Pustaka

- Harvard Business School Online. (2022). *What Is Business Strategy?* HBS Online Blog, 20 Oktober 2022.
- Hitt, M. A., Ireland, R. D., & Hoskisson, R. E. (2023). *Strategic Management: Competitiveness and Globalization* (14th ed.). Cengage Learning.
- Mintzberg, H. (2023). *Simply Managing: What Managers Do – and Can Do Better* (Updated ed.). Berrett-Koehler Publishers.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management* (15th ed.). Pearson Education.