

Nama :Farah Alifa Rahmawaty

NPM :2426061007

Tugas 1

1) Pengertian Manajemen dan Strategi

Menurut Hasibuan (2007), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Sementara itu, Harold Koontz dan Heinz Weihrich (2005) mendefinisikan manajemen sebagai proses merancang dan memelihara suatu lingkungan di mana individu yang bekerja dalam kelompok dapat menyelesaikan tujuan yang telah dipilih dengan cara yang efisien. Dari dua definisi tersebut, dapat dipahami bahwa manajemen bukan hanya kegiatan administratif, melainkan juga seni dalam mengoptimalkan sumber daya demi mencapai sasaran organisasi.

Rangkuti (2001) menjelaskan bahwa strategi adalah alat untuk mencapai tujuan jangka panjang, termasuk dalam bentuk program tindak lanjut, prioritas alokasi sumber daya, serta respon terhadap lingkungan eksternal. Selaras dengan itu, Fred R. David (2011) mendefinisikan strategi sebagai sarana yang digunakan bersama tujuan jangka panjang, yang dapat berupa diversifikasi, akuisisi, pengembangan produk, maupun joint venture. Dengan demikian, strategi dalam manajemen strategis menekankan pentingnya kerangka tindakan yang terintegrasi agar organisasi mampu bertahan dan bersaing dalam lingkungan yang dinamis.

Manajemen strategis menurut David (2012) adalah seni dan ilmu dalam merumuskan, mengimplementasikan, serta mengevaluasi keputusan lintas fungsional yang memungkinkan organisasi mencapai tujuannya. Definisi ini menegaskan bahwa manajemen strategis tidak hanya berfokus pada perencanaan, tetapi juga menuntut adanya koordinasi antar fungsi seperti pemasaran, keuangan, operasi, hingga riset dan pengembangan. Oleh karena itu, manajemen strategis dapat dipahami sebagai proses berkelanjutan yang menyatukan seluruh aspek organisasi agar mampu menghadapi tantangan eksternal sekaligus mengoptimalkan kekuatan internal.

Daftar Pustaka

1. Nurbaiti. (2015). *Manajemen Sarana dan Prasarana Sekolah*. Manajer Pendidikan, 9(4), 536–546
2. Koontz, H., & Weihrich, H. (2005). *Nature and Significance of Management*. In Business Studies (pp. 1–9). McGraw-Hill
3. Elina, M., & Tullah, R. (2021). Analisis Strategi Bisnis pada PT. Era Global Prioritas di Bandar Lampung. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 7(1), 77–84
4. Faruq, M. A., & Usman, I. (2014). Penyusunan Strategi Bisnis dan Strategi Operasi Usaha Kecil dan Menengah pada Perusahaan Konveksi Scissors di Surabaya. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 7(3), 173–179

2) Pilih salah satu organisasi publik, kemudian lakukan OHA terhadap organisasi publik tersebut.

Organisasi Publik: Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Lampung

Secara identitas, Kantor SAR Kelas A Lampung memiliki visi “*Mewujudkan Kantor SAR Lampung yang handal, terdepan dan unggul dalam pelayanan jasa pencarian dan pertolongan.*” Identitas ini menjadi acuan bagi pegawai dalam melaksanakan tupoksinya. Namun, gejala yang muncul adalah belum semua pegawai memahami visi secara mendalam, sehingga dalam praktiknya masih ada gap antara nilai ideal dan implementasi operasional.

Sumber daya (resources) mencakup SDM, sarana prasarana, logistik, serta anggaran. Kantor Kelas A Lampung memiliki keunggulan pada ketersediaan personel penyelam, kapal, dan pos-pos SAR di beberapa titik. Namun kondisi real lapangan di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Lampung distribusi SDM dan keterampilan teknis belum merata karena adanya keterbatasan pelaksanaan diklat teknis bagi seluruh tenaga lapangan, yang sangat bergantung pada anggaran dari pusat setiap tahunnya. Sementara itu, dari sisi peralatan, perlengkapan, serta pemeliharaannya sudah berjalan optimal sehingga mendukung pelaksanaan operasi secara efektif.

Struktur organisasi jelas: Kepala Kantor membawahi Subbagian Umum, Seksi Operasi, dan Seksi Sumber Daya. Namun, gejala yang muncul adalah wilayah kerja Lampung yang luas dengan hanya tiga Pos SAR (Tanggamus, Bakauheni, Tulang Bawang). Hal ini membuat distribusi tugas dan koordinasi lapangan sering terkendala, memengaruhi waktu tanggap.

Hubungan kerja diwarnai solidaritas tim SAR, tetapi beban operasional yang tinggi dan SDM yang tidak merata dapat menimbulkan kelelahan. Dari gejalanya tampak suasana kebersamaan cukup kuat, meskipun masih ada sekat birokratis antarbagian (misalnya sumber daya, operasi, dan umum) sehingga sinergi kadang kurang maksimal.

Disiplin diri adalah fondasi budaya kerja SAR. Personel Basarnas dituntut untuk selalu siaga 24 jam, menjaga kebugaran fisik, serta patuh pada SOP. Gejala dan real lapangannya adalah adanya keberadaan latihan rutin dan pengecekan kesiapan alat sebelum operasi. Bila disiplin melemah, misalnya keterlambatan apel siaga atau kelalaian dalam perawatan peralatan, maka standar response time 20 menit tidak akan tercapai.

Sistem proses kerja di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Lampung telah mengikuti standar operasional Basarnas, mulai dari tahap siaga, penerimaan laporan, mobilisasi personel dan peralatan, hingga pelaksanaan operasi di lapangan. Alur ini secara umum sudah berjalan sesuai regulasi, tetapi audit kesehatan organisasi menyoroti masih adanya hambatan pada koordinasi lintas unit dan pemanfaatan teknologi informasi. Gejala yang muncul misalnya keterlambatan distribusi informasi dari pusat ke daerah, perbedaan kecepatan respon antarpos SAR, serta masih terbatasnya integrasi sistem komunikasi dengan instansi mitra. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun prosedur formal sudah ditetapkan, pelaksanaannya di lapangan belum sepenuhnya konsisten dengan standar waktu tanggap yang diharapkan.

Dimensi terakhir adalah relasi Basarnas Lampung dengan lingkungannya: masyarakat, pemerintah daerah, TNI-Polri, BNPB, hingga relawan lokal. Organisasi yang sehat mampu membangun kolaborasi yang kuat, terbuka terhadap kritik publik, serta adaptif dengan perubahan (misalnya tekanan publik via media sosial agar respon lebih cepat). Bila hubungan dengan lingkungan buruk—misalnya masyarakat tidak percaya atau instansi lain enggan berkoordinasi—maka efektivitas operasi SAR bisa terganggu.