

Penyuluhan Masyarakat: Penerapan Prinsip-Prinsip Dasar Pengelolaan Perusahaan dalam Perspektif Hukum untuk Meningkatkan Akuntabilitas Panti Asuhan Claresta

**Rolib Sitorus¹, Joy Zaman Felix Saragih², Muhammad Daffa Syahputra³, Sheila Ananda Siregar⁴,
Ananda Bima Al Wajdi Majid Pranoto⁵**

^{1,2,3,4,5}Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Pelita Harapan, Medan, Indonesia

Email: ¹rolib.sitorus@uph.edu

Abstract

Community Service (PkM) aims to provide education and capacity building to foster children at the orphanage regarding the basic principles of company management. As a for-profit institution, rather than a non-profit social institution, its management requires a systematic managerial approach to run effectively, efficiently, and sustainably. Through this (PkM), it is hoped that they will be able to understand basic concepts such as planning, organizing, leadership, and control as part of good governance practices. The method of implementation of the activity is counseling or interactive lectures involving all children and the orphanage administrators. The material is delivered verbally and visually using presentation media, accompanied by question and answer sessions and case studies to make it more applicable and easy to understand. A participatory approach is used so that participants are active in discussions and can relate the material to real situations at the orphanage. The results of the activity show an increase in the knowledge of foster children and orphanage administrators regarding the basic concepts of company management, particularly regarding the importance of activity planning, division of roles and tasks, and transparent financial records. Participants stated that this activity provided new insights that can be directly applied in the day-to-day management of the orphanage. This activity also builds awareness that the application of managerial principles is not only relevant for business companies, but also for social institutions in achieving their humanitarian goals in a sustainable manner.

Keywords: Governance, Managerial Principles, Social Institutions, Professionals, Organizational Management.

Abstrak

Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) dilaksanakan bertujuan memberikan edukasi dan peningkatan kapasitas kepada anak-anak asuh di Panti Asuhan mengenai prinsip-prinsip dasar pengelolaan perusahaan. Perusahaan sebagai lembaga profit dan bukan sebagai lembaga sosial nirlaba, pengelolaannya membutuhkan pendekatan manajerial yang sistematis agar berjalan secara efektif, efisien, dan berkelanjutan. Melalui (PkM) ini, diharapkan mampu memahami konsep-konsep dasar seperti perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian sebagai bagian dari praktik tata kelola yang baik. Metode pelaksanaan kegiatan adalah penyuluhan atau ceramah interaktif yang melibatkan seluruh anak-anak dan pengurus panti. Materi disampaikan secara lisan dan visual menggunakan media presentasi, disertai sesi tanya jawab dan studi kasus agar lebih aplikatif dan mudah dipahami. Pendekatan partisipatif digunakan agar peserta aktif dalam berdiskusi dan dapat mengaitkan materi dengan situasi nyata di panti. Kegiatan ini berlangsung satu hari dan didukung oleh modul ringkas mengenai prinsip-prinsip pengelolaan perusahaan. Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan pengetahuan anak-anak asuh dan pengurus panti terhadap konsep dasar pengelolaan perusahaan, khususnya dalam hal pentingnya perencanaan kegiatan, pembagian peran dan tugas, serta pencatatan keuangan yang transparan. Para peserta menyatakan kegiatan ini memberikan wawasan baru yang dapat langsung diterapkan dalam pengelolaan panti sehari-hari. Kegiatan ini juga membangun kesadaran bahwa penerapan prinsip-prinsip manajerial tidak hanya relevan untuk perusahaan bisnis, tetapi juga bagi lembaga sosial dalam mencapai tujuan kemanusiaannya secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Tata Kelola, Prinsip-Prinsip Manajerial, Lembaga Sosial, Profesional, Pengelolaan Organisasi.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manajemen merupakan elemen fundamental dalam setiap organisasi, terutama dalam perusahaan yang memiliki tujuan operasional dan profitabilitas yang jelas. Dalam konteks bisnis modern yang penuh dengan dinamika dan tantangan, keberadaan sistem manajemen yang baik bukan hanya menjadi nilai tambah, melainkan menjadi kebutuhan yang tidak dapat diabaikan. Tanpa manajemen yang efektif, perusahaan akan menghadapi kesulitan dalam menyusun strategi, mengelola sumber daya, dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan usaha.

Manajemen adalah suatu proses untuk merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan sumber daya perusahaan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efisien dan efektif. Dalam praktiknya, manajemen berfungsi sebagai pengarah dan pengendali jalannya organisasi agar tetap berada pada jalur yang benar menuju pencapaian visi dan misi perusahaan. Oleh karena itu, peran manajemen tidak hanya terbatas pada aspek teknis, tetapi juga mencakup dimensi strategis dan kepemimpinan.

Pentingnya manajemen dalam perusahaan tercermin dari bagaimana perusahaan mengelola berbagai sumber dayanya, seperti sumber daya manusia, modal, waktu, informasi, dan teknologi. Tanpa perencanaan yang matang dan koordinasi yang terstruktur, semua potensi tersebut tidak akan dapat dimanfaatkan secara maksimal. Di sisi lain, manajemen yang kuat dapat menciptakan efisiensi operasional, mengurangi pemborosan, serta meningkatkan produktivitas dan inovasi. Selain itu, manajemen turut membentuk budaya kerja yang sehat, memperkuat komunikasi internal, dan meningkatkan motivasi karyawan. Melalui kepemimpinan yang efektif, manajemen dapat menciptakan sinergi antara berbagai departemen dan mendorong kolaborasi yang produktif. Hal ini sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan loyalitas serta kinerja tenaga kerja.

Melihat berbagai aspek tersebut, tidak berlebihan jika dikatakan bahwa manajemen merupakan tulang punggung perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai target dan bertumbuh secara berkelanjutan sangat bergantung pada bagaimana prinsip-prinsip manajemen dijalankan dalam setiap lini operasionalnya. Dengan demikian, pemahaman yang mendalam mengenai prinsip-prinsip dasar manajemen menjadi sangat krusial, tidak hanya bagi pimpinan perusahaan, tetapi juga bagi seluruh elemen organisasi.

Pengelolaan perusahaan dalam dunia organisasi modern tidak lagi hanya dipahami sebagai proses administratif semata, melainkan sebagai suatu sistem yang terintegrasi antara perencanaan strategis, pengorganisasian sumber daya, kepemimpinan, serta pengawasan yang berorientasi pada efisiensi dan efektivitas pencapaian tujuan, sehingga pemahaman terhadap prinsip-prinsip dasar pengelolaan perusahaan menjadi hal yang sangat esensial dalam menopang keberlanjutan dan daya saing suatu entitas, baik yang berorientasi profit maupun non-profit.

Pengelolaan yang baik ditandai dengan adanya keselarasan antara visi dan misi organisasi dengan praktik operasional di lapangan, yang dicapai melalui penerapan prinsip-prinsip manajemen klasik maupun kontemporer seperti prinsip efisiensi, akuntabilitas, transparansi, dan tanggung jawab, yang kesemuanya tidak hanya penting bagi perusahaan komersial tetapi juga sangat relevan diterapkan dalam lembaga-lembaga sosial, termasuk panti asuhan yang perannya vital dalam memberikan perlindungan dan pendidikan dasar bagi anak-anak kurang mampu.

Dalam kaitan pembelajaran mengenai pengelolaan perusahaan dalam kelas perkuliahan dalam mata kuliah Hukum Perusahaan dengan model pembelajaran berbasis luaran (*outcome based educational*) atau lebih dikenal dengan sebutan OBE, kelas perkuliahan dilanjutkan dengan metode penelitian atau pengabdian kepada masyarakat. Melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang memberi kesempatan secara langsung kepada mahasiswa untuk berinteraksi secara langsung kepada masyarakat sehingga mahasiswa dapat menyampaikan kembali pengetahuan tentang pengelolaan perusahaan dengan baik. Untuk pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat (PkM) itu sendiri dilakukan dengan memilih peserta untuk memberikan pemahaman dan pengetahuan mengenai prinsip-prinsip dasar pengelolaan perusahaan kepada anak-anak yang berusia 6-20 tahun yaitu kepada anak-anak remaja yang ada di panti asuhan. Anak-anak di panti asuhan sesungguhnya dapat mempelajari contoh lembaga atau yang mirip dengan kondisi perusahaan yaitu pengelolaan dari panti asuhan itu sendiri.

Realitas di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak panti asuhan yang dikelola secara tradisional tanpa pendekatan manajerial yang sistematis, di mana pengambilan keputusan seringkali bersifat reaktif dan intuitif, pencatatan administrasi tidak dilakukan secara terstruktur, serta perencanaan program masih minim pengukuran indikator keberhasilannya, sehingga mengakibatkan potensi panti asuhan tidak berkembang secara optimal, baik dari sisi pelayanan kepada anak asuh maupun dari sisi kemandirian kelembagaan.

Kondisi tersebut diperparah dengan keterbatasan sumber daya manusia yang memahami pentingnya pengelolaan organisasi berbasis prinsip-prinsip manajerial, serta minimnya pelatihan atau pendampingan dari pihak luar, khususnya institusi pendidikan tinggi, dalam membantu peningkatan kapasitas pengurus panti, yang menyebabkan pengelolaan panti cenderung stagnan dan tidak adaptif terhadap perubahan lingkungan sosial maupun regulasi pemerintah terkait lembaga kesejahteraan sosial. Oleh karena itu, diperlukan suatu intervensi yang bersifat edukatif dan partisipatif dalam bentuk kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang difokuskan pada penguatan pemahaman dan keterampilan dasar pengelolaan organisasi berbasis prinsip-prinsip pengelolaan perusahaan, dengan harapan dapat mendorong transformasi tata kelola panti asuhan menjadi lebih profesional, akuntabel, dan berorientasi pada hasil yang berdampak nyata terhadap kesejahteraan anak-anak asuh dan keberlangsungan operasional lembaga.

Prinsip-prinsip dasar pengelolaan perusahaan seperti perencanaan strategis (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*) dapat diadopsi dan diterapkan secara kontekstual dalam pengelolaan panti, di mana pengurus perlu memiliki kemampuan dalam menyusun program kerja yang jelas, membagi peran secara efektif, memimpin dengan keteladanan, serta melakukan evaluasi terhadap kinerja lembaga secara berkala.

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan dalam bentuk penyuluhan dan pelatihan bertujuan untuk memperkenalkan konsep-konsep manajemen dasar kepada pengurus panti asuhan, serta memberikan wawasan praktis tentang bagaimana prinsip-prinsip tersebut dapat diintegrasikan ke dalam kegiatan operasional harian lembaga, tanpa mengubah karakter sosial dan nilai-nilai kemanusiaan yang menjadi fondasi utama dari keberadaan panti tersebut.

Pemahaman terhadap prinsip-prinsip dasar pengelolaan juga penting untuk meningkatkan daya tarik panti dalam membangun kepercayaan publik, baik dari sisi donatur, mitra, maupun pemerintah, karena tata kelola yang baik akan mencerminkan integritas dan profesionalitas lembaga, sehingga dapat membuka peluang lebih besar untuk memperoleh dukungan sumber daya yang berkelanjutan. Dalam jangka panjang, penerapan prinsip-prinsip dasar pengelolaan perusahaan diharapkan dapat menciptakan model tata kelola panti asuhan yang mandiri, inovatif, dan adaptif terhadap dinamika sosial, yang tidak hanya fokus pada pelayanan internal, tetapi juga mampu berkontribusi dalam gerakan sosial yang lebih luas seperti advokasi hak anak, pendidikan inklusif, dan pemberdayaan keluarga miskin.

Sehingga kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bukan hanya menjadi sarana transfer ilmu, tetapi juga proses kolaboratif antara dunia akademik dan masyarakat dalam membangun solusi bersama terhadap tantangan pengelolaan lembaga sosial, dengan prinsip bahwa penguatan tata kelola merupakan langkah awal menuju kemandirian dan keberlanjutan lembaga.

Berdasarkan urgensi dan kondisi tersebut, maka kegiatan ini dipandang relevan dan strategis untuk dilaksanakan sebagai bagian dari komitmen institusi pendidikan tinggi dalam mendukung penguatan kelembagaan sosial berbasis prinsip-prinsip dasar pengelolaan perusahaan yang aplikatif, relevan, dan berorientasi pada keberlanjutan jangka panjang.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini difokuskan pada beberapa pertanyaan pokok sebagai berikut:

1. Bagaimana peran fungsi perencanaan (*planning*) dalam menentukan arah dan strategi perusahaan?
2. Bagaimana struktur organisasi yang efektif berkontribusi terhadap pengorganisasian sumber daya perusahaan?
3. Bagaimana prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* seperti transparansi dan akuntabilitas diintegrasikan dalam praktik pengelolaan perusahaan?

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan diatas yang tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui peran fungsi perencanaan (*planning*) dalam menentukan arah dan strategi perusahaan?
2. Untuk mengetahui struktur organisasi yang efektif berkontribusi terhadap pengorganisasian sumber daya perusahaan?
3. Untuk mengetahui prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* seperti transparansi dan akuntabilitas diintegrasikan dalam praktik pengelolaan perusahaan?

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Pengelolaan Perusahaan

Menurut Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan, pengelolaan perusahaan adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan secara sistematis untuk mengatur dan mengarahkan pekerjaan dengan tujuan agar seluruh aktivitas organisasi dapat berjalan secara efisien dan efektif. Dalam bukunya yang berjudul *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*, Hasibuan menekankan bahwa pengelolaan berkaitan erat dengan pelaksanaan operasional dan penerapan kebijakan yang telah dirancang oleh manajemen.

Prof. H. Martani Huseini, MBA, Ph.D., memberi pengertian pengelolaan perusahaan adalah suatu proses strategis yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi terhadap pengelolaan sumber daya dalam rangka menghadapi tantangan lingkungan internal dan eksternal perusahaan. Ia menambahkan bahwa pengelolaan modern tidak hanya dituntut efisien, tetapi juga harus mampu mendorong inovasi dan meningkatkan daya saing perusahaan dalam jangka panjang.

Pengelolaan perusahaan secara umum dapat diartikan sebagai kegiatan untuk mengatur, mengendalikan, dan menjalankan seluruh aktivitas dalam perusahaan agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengelolaan lebih menekankan pada implementasi atau pelaksanaan strategi yang telah disusun oleh manajemen. Sementara itu, manajemen perusahaan merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya yang dimiliki perusahaan secara sistematis agar dapat digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan berperan sebagai otak strategis dari perusahaan.

Fungsi utama pengelolaan meliputi empat hal, yaitu *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (penggerakan), dan *controlling* (pengawasan). Keempat fungsi ini membentuk satu siklus kerja manajerial yang saling berkaitan dan saling menunjang satu sama lain dalam proses pengambilan keputusan. Dalam proses perencanaan, manajemen menentukan arah, sasaran, dan strategi perusahaan. Proses ini melibatkan analisis situasi, identifikasi peluang dan ancaman, serta pemilihan langkah-langkah yang dianggap paling tepat untuk diambil perusahaan dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Setelah rencana disusun, tahap selanjutnya adalah pengorganisasian. Pada tahap ini, manajemen menentukan struktur organisasi, pembagian tugas, serta hubungan antarunit kerja agar seluruh bagian dapat berfungsi secara sinergis dalam menjalankan tugas masing-masing. Fungsi pengarahan berkaitan dengan bagaimana manajemen memotivasi, membimbing, dan memimpin karyawan agar mereka menjalankan tugasnya secara optimal. Komunikasi yang efektif dan kepemimpinan yang inspiratif sangat diperlukan dalam tahap ini agar tujuan perusahaan dapat tercapai melalui keterlibatan seluruh personel.

Fungsi pengawasan berperan penting dalam memastikan bahwa seluruh kegiatan yang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Jika terdapat penyimpangan, maka manajemen bertugas untuk segera melakukan evaluasi dan perbaikan agar aktivitas perusahaan tetap berjalan di jalur yang benar. Pengelolaan lebih menekankan pada aspek teknis dan operasional. Pengelola bertanggung jawab dalam memastikan bahwa semua rencana dan kebijakan manajemen dapat diterapkan di lapangan. Mereka menjadi ujung tombak dalam menjalankan kegiatan operasional sehari-hari di berbagai divisi perusahaan.

Dalam praktiknya, istilah pengelolaan dan manajemen tidak dapat dipisahkan. Manajemen berperan dalam menyusun strategi dan kebijakan, sedangkan pengelolaan berfungsi dalam menerjemahkan strategi tersebut ke dalam tindakan nyata. Hubungan yang harmonis antara keduanya sangat penting agar perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien. Di perusahaan besar, struktur manajemen biasanya terdiri atas beberapa

tingkatan, mulai dari manajemen puncak, manajemen menengah, hingga manajemen operasional. Masing-masing memiliki peran dalam proses pengambilan keputusan dan pengelolaan sesuai dengan lingkup tanggung jawabnya.

Sumber daya manusia, keuangan, material, dan teknologi adalah unsur penting dalam pengelolaan dan manajemen perusahaan. Bagaimana unsur-unsur tersebut direncanakan, diatur, digunakan, dan dievaluasi sangat menentukan kinerja dan keberlangsungan perusahaan di tengah persaingan bisnis yang ketat. Dengan manajemen yang baik, perusahaan dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan, mengambil peluang yang ada, serta meminimalkan risiko yang mungkin terjadi. Pengelolaan yang efektif mendukung terciptanya ketertiban, efisiensi, dan produktivitas dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan.

Jadi manajemen dan pengelolaan perusahaan adalah dua komponen utama yang tidak dapat dipisahkan dalam pengembangan dan pengoperasian suatu organisasi bisnis. Pemahaman yang baik tentang keduanya menjadi kunci untuk mencapai kesuksesan dan keberlanjutan usaha dalam jangka panjang.

Tujuan Utama Pengelolaan Perusahaan Untuk Profitabilitas, Keberlanjutan, Dan Kepuasan Pemangku Kepentingan

Dalam menjalankan sebuah perusahaan, pengelolaan yang efektif menjadi kunci utama bagi pencapaian berbagai tujuan strategis. Pengelolaan perusahaan bukan hanya sekedar mengatur aktivitas internal, tetapi juga merupakan proses sistematis yang melibatkan perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian terhadap seluruh sumber daya yang dimiliki perusahaan. Tujuan dari pengelolaan ini tidak hanya terbatas pada aspek finansial, melainkan mencakup tiga pilar utama: profitabilitas, keberlanjutan, dan kepuasan pemangku kepentingan.

Pertama, profitabilitas atau kemampuan perusahaan untuk menghasilkan laba merupakan tujuan paling mendasar dalam pengelolaan perusahaan. Laba menjadi indikator utama kinerja keuangan perusahaan dan sekaligus menjadi tolak ukur keberhasilan dalam mengelola sumber daya secara efisien dan efektif. Dengan pengelolaan yang baik, perusahaan dapat memaksimalkan pendapatan, mengendalikan biaya, serta menciptakan nilai tambah yang signifikan. Pengelolaan yang terfokus pada profitabilitas mencakup berbagai aspek, seperti perencanaan strategi bisnis, pengawasan biaya operasional, manajemen risiko, hingga optimalisasi proses produksi atau layanan. Tujuannya adalah agar perusahaan tidak hanya mencapai titik impas (break-even), tetapi juga mampu menghasilkan margin keuntungan yang stabil dan tumbuh dari waktu ke waktu.

Kedua, keberlanjutan (sustainability) menjadi aspek penting yang tidak dapat diabaikan dalam pengelolaan perusahaan modern. Keberlanjutan berarti bahwa perusahaan tidak hanya mengejar keuntungan jangka pendek, tetapi juga memperhatikan dampak jangka panjang terhadap lingkungan, sosial, dan tata kelola (ESG: Environmental, Social, and Governance). Perusahaan yang dikelola dengan prinsip keberlanjutan akan menjaga keseimbangan antara pertumbuhan ekonomi dan tanggung jawab sosial serta lingkungan. Dalam praktiknya, pengelolaan yang berorientasi pada keberlanjutan mencakup penerapan efisiensi energi, pengurangan limbah, penggunaan bahan ramah lingkungan, serta kebijakan yang berpihak pada kesejahteraan karyawan dan masyarakat sekitar. Hal ini bertujuan untuk membangun reputasi positif dan menciptakan kepercayaan publik, yang pada akhirnya akan memperkuat posisi kompetitif perusahaan dalam jangka panjang.

Ketiga, pengelolaan perusahaan juga harus diarahkan untuk mencapai kepuasan pemangku kepentingan (stakeholders), baik internal maupun eksternal. Pemangku kepentingan mencakup pemilik saham, karyawan, pelanggan, pemasok, komunitas, hingga pemerintah. Setiap kelompok ini memiliki kepentingan dan harapan yang berbeda terhadap perusahaan, dan pengelolaan yang baik harus mampu menjawab semua kepentingan tersebut secara proporsional. Kepuasan pemangku kepentingan dapat dicapai melalui keterbukaan informasi, pelibatan dalam pengambilan keputusan, keadilan dalam perlakuan, serta komitmen terhadap etika bisnis. Misalnya, karyawan mengharapkan lingkungan kerja yang aman dan adil, sementara pelanggan menginginkan produk berkualitas dan layanan yang memuaskan. Bila semua pihak merasa diperhatikan, maka loyalitas dan dukungan terhadap perusahaan akan meningkat.

Secara keseluruhan, pengelolaan perusahaan yang baik bukanlah proses yang bersifat statis, melainkan suatu perjalanan dinamis yang membutuhkan pembelajaran terus-menerus, evaluasi berkala, serta penyesuaian terhadap perubahan lingkungan bisnis. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan harus memiliki visi jauh ke depan dan tim pengelola yang kompeten dalam menerjemahkan visi tersebut menjadi tindakan nyata.

Sehingga pengelolaan perusahaan yang terarah pada profitabilitas, keberlanjutan, dan kepuasan pemangku kepentingan bukan hanya akan membawa manfaat ekonomi, tetapi juga memberikan dampak positif bagi masyarakat dan lingkungan. Ini adalah bentuk kontribusi nyata dunia usaha dalam menciptakan keseimbangan antara pertumbuhan dan tanggung jawab.

Hubungan Pengelolaan Dengan Kinerja Perusahaan

Pengelolaan perusahaan merupakan salah satu faktor kunci yang sangat memengaruhi kinerja suatu organisasi bisnis. Pengelolaan yang baik mencakup upaya sistematis dalam merencanakan, melaksanakan, mengarahkan, dan mengawasi seluruh aktivitas perusahaan agar berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Ketika pengelolaan dilakukan secara optimal, maka kinerja perusahaan cenderung meningkat secara signifikan.

Kinerja perusahaan sendiri dapat diartikan sebagai hasil atau capaian yang diperoleh perusahaan dalam kurun waktu tertentu, baik dari sisi keuangan maupun non-keuangan. Kinerja yang baik menunjukkan efektivitas dan efisiensi dalam pemanfaatan sumber daya, serta kemampuan perusahaan dalam memenuhi harapan pemangku kepentingan. Oleh karena itu, pengelolaan yang terencana akan sangat berkontribusi dalam pencapaian hasil tersebut. Pengelolaan yang efektif mampu menciptakan struktur organisasi yang jelas, pembagian tugas yang tepat, serta sistem pengawasan yang efisien. Dengan struktur dan prosedur yang tertata, potensi terjadinya konflik internal, pemborosan sumber daya, atau kesalahan dalam pengambilan keputusan dapat diminimalkan. Hal ini secara langsung berdampak pada perbaikan produktivitas dan stabilitas operasional.

Kinerja perusahaan juga sangat bergantung pada bagaimana pengelola mampu membaca situasi pasar dan menyesuaikan strategi bisnis. Dalam dunia yang penuh ketidakpastian dan persaingan yang ketat, fleksibilitas dan ketepatan pengambilan keputusan menjadi indikator penting. Pengelolaan yang responsif terhadap perubahan lingkungan bisnis akan meningkatkan daya saing dan ketahanan perusahaan. Selain aspek strategi, pengelolaan sumber daya manusia yang baik juga berperan besar dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Melalui pendekatan manajerial yang partisipatif, pemimpin perusahaan dapat mendorong keterlibatan karyawan, meningkatkan motivasi kerja, dan membangun budaya kerja yang positif. Karyawan yang merasa dihargai dan diberdayakan akan lebih produktif dan loyal terhadap perusahaan.

Hubungan antara pengelolaan dan kinerja juga tampak dalam hal manajemen keuangan. Perusahaan yang dikelola dengan disiplin anggaran, pengendalian biaya, serta perencanaan keuangan yang matang, akan lebih mampu menjaga likuiditas dan profitabilitas. Pengelolaan keuangan yang transparan juga memperkuat kepercayaan investor dan mitra usaha, yang pada gilirannya mendorong pertumbuhan bisnis. Dalam konteks operasional, pengelolaan berfungsi untuk menyusun standar kerja, mengoptimalkan proses produksi, serta memastikan kualitas produk atau layanan tetap konsisten. Dengan demikian, efisiensi waktu dan biaya dapat tercapai, serta tingkat kepuasan pelanggan dapat ditingkatkan. Keandalan operasional ini menjadi salah satu indikator langsung dari kinerja perusahaan.

Pengelolaan yang baik juga mencerminkan kemampuan manajemen dalam mengelola risiko. Setiap perusahaan pasti menghadapi potensi ancaman, baik dari sisi internal maupun eksternal. Ketika pengelolaan risiko dilakukan secara cermat dan proaktif, perusahaan dapat meminimalkan kerugian dan menjaga kelangsungan usahanya. Hal ini juga menjadi bagian dari pengukuran kinerja jangka panjang. Penggunaan teknologi informasi dalam pengelolaan perusahaan modern juga sangat memengaruhi kinerja. Sistem manajemen berbasis digital memungkinkan perusahaan untuk memperoleh data secara real-time, mempercepat pengambilan keputusan, serta meningkatkan koordinasi antar bagian. Penerapan teknologi yang tepat menjadi bentuk pengelolaan inovatif yang mendukung pertumbuhan kinerja.

Keterkaitan antara pengelolaan dan kinerja perusahaan juga dapat dilihat dari indikator-indikator seperti peningkatan pendapatan, efisiensi operasional, loyalitas pelanggan, hingga pertumbuhan pangsa pasar. Semua pencapaian ini merupakan hasil dari proses pengelolaan yang sistematis, profesional, dan berorientasi pada hasil jangka panjang. Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan perusahaan yang baik merupakan prasyarat mutlak bagi peningkatan kinerja. Tanpa sistem pengelolaan yang terarah dan terintegrasi, perusahaan akan kesulitan dalam mempertahankan posisinya di tengah persaingan. Oleh karena itu, investasi dalam sistem pengelolaan yang solid adalah langkah strategis untuk meraih keunggulan dan pertumbuhan berkelanjutan.

PELAKSANAAN DAN METODE

Pengabdian kepada masyarakat (PkM) yang dilakukan dalam kegiatan pembelajaran oleh Dosen dengan Mahasiswa merupakan bagian tak terpisahkan yang melekat pada eksistensi pembelajaran Mahasiswa dalam kelas perkuliahan tentang perusahaan di tengah lingkungan sosial yang ada disekitarnya. Kegiatan PkM mengenai prinsip-prinsip dasar pengelolaan perusahaan tidak hanya membahas *corporate social responsibility* (CSR), melainkan juga mengajarkan bagaimana prinsip-prinsip pengelolaan perusahaan diterapkan dalam konteks non-komersial. Untuk membahas prinsip-prinsip dasar tersebut, pendekatan yang digunakan dalam pembahasan ini adalah **metode normatif-deskriptif**, yakni pendekatan yang menelaah aspek teoritis dan normatif dari pengelolaan, kemudian mendeskripsikan penerapannya secara sistematis tanpa menggunakan data empiris.

Metode normatif-deskriptif dipilih karena fokus utamanya adalah pada penelaahan prinsip, konsep, dan norma yang relevan tanpa melalui proses pengumpulan data lapangan. Dalam konteks ini, prinsip-prinsip pengelolaan perusahaan dianalisis berdasarkan teori manajemen, konsep tata kelola yang baik (*good corporate governance*), serta praktik CSR yang berkembang dalam dunia bisnis. Pembahasan dilakukan secara konseptual dan argumentatif untuk menunjukkan relevansi prinsip-prinsip tersebut dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat, yaitu sebagai berikut :

- a. Prinsip pertama yang dianalisis adalah perencanaan strategis (*strategic planning*). Dalam pengelolaan perusahaan, perencanaan adalah fondasi utama bagi semua aktivitas. Dalam konteks pengabdian kepada masyarakat, perencanaan strategis berarti bahwa kegiatan yang dilaksanakan oleh perusahaan harus dirancang berdasarkan kebutuhan nyata masyarakat serta disesuaikan dengan visi dan misi sosial perusahaan. Perencanaan ini harus mencakup identifikasi tujuan sosial, pemetaan pemangku kepentingan lokal, serta alokasi sumber daya yang proporsional.
- b. Prinsip kedua adalah pengorganisasian (*organizing*). Sebagaimana dalam kegiatan bisnis, kegiatan pengabdian pun memerlukan struktur kerja yang jelas. Pengorganisasian dalam hal ini meliputi pembentukan tim pelaksana, penugasan tanggung jawab, serta penyusunan mekanisme koordinasi antarunit atau dengan mitra eksternal, seperti lembaga pendidikan, komunitas lokal, atau pemerintah daerah. Prinsip ini menjamin bahwa kegiatan pengabdian berjalan secara terstruktur dan tidak sporadis.
- c. Prinsip ketiga adalah pengarahan (*directing*), yakni upaya manajemen untuk membimbing, memotivasi, dan memberikan arahan kepada semua pihak yang terlibat dalam kegiatan sosial perusahaan. Dalam praktiknya, pengarahan ini bisa berupa pelatihan internal sebelum turun ke lapangan, pemberian arahan mengenai etika interaksi dengan masyarakat, hingga penanaman nilai-nilai sosial dalam pelaksanaan kegiatan. Prinsip ini penting agar tujuan kegiatan tidak melenceng dan tetap berada dalam koridor tanggung jawab sosial yang bermakna.
- d. Prinsip keempat adalah pengawasan (*controlling*). Dalam setiap aktivitas perusahaan, termasuk kegiatan pengabdian, diperlukan sistem evaluasi dan pengendalian agar kegiatan berjalan sesuai rencana dan target yang telah ditentukan. Pengawasan dalam konteks pengabdian masyarakat bisa dilakukan melalui laporan pelaksanaan, monitoring berkala, dan evaluasi akhir. Pengawasan ini tidak hanya mengukur efektivitas program, tetapi juga menjadi bahan refleksi untuk peningkatan program di masa depan.

Selanjutnya, prinsip partisipasi dan kemitraan menjadi hal penting yang membedakan kegiatan pengabdian dengan kegiatan bisnis murni. Pengelolaan perusahaan yang baik mendorong pendekatan partisipatif, di mana masyarakat tidak hanya menjadi objek penerima manfaat, tetapi juga subjek aktif dalam setiap tahapan kegiatan. Kemitraan dengan lembaga lokal, tokoh masyarakat, atau organisasi sosial dapat meningkatkan legitimasi, efektivitas, dan keberlanjutan program yang dijalankan.

Terakhir, prinsip keberlanjutan (*sustainability*) menjadi penutup dari prinsip-prinsip dasar pengelolaan dalam pengabdian. Perusahaan harus memastikan bahwa dampak sosial dari kegiatan pengabdian tidak hanya sesaat, tetapi mampu memberikan manfaat jangka panjang bagi komunitas. Keberlanjutan ini bisa dicapai melalui program yang bersifat memberdayakan, seperti pelatihan keterampilan, dukungan pendidikan, atau pembangunan sarana umum yang dirawat bersama masyarakat.

Metode normatif-deskriptif ini dilakukan agar prinsip-prinsip dasar pengelolaan perusahaan tetap relevan dan bahkan sangat penting dalam konteks kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan oleh perguruan tinggi dalam hal ini kepada lembaga sosial yakni panti asuhan. Pemahaman prinsip-prinsip tersebut secara konsisten menjadikan bagian dari kegiatan pengabdian sebagai bagian integral yang mengajarkan manajemen perusahaan yang berorientasi pada kebermanfaatan bersama.

PEMBAHASAN

Peran Fungsi Perencanaan (Planning) Dalam Menentukan Arah Dan Strategi Perusahaan

Fungsi perencanaan (*planning*) merupakan salah satu komponen paling mendasar dalam proses manajerial yang memainkan peran penting dalam menentukan arah dan strategi perusahaan. Dalam kerangka manajemen modern, perencanaan bukan sekadar aktivitas administratif, melainkan merupakan proses berpikir strategis yang sistematis untuk mengidentifikasi tujuan jangka pendek maupun jangka panjang, sekaligus menentukan langkah-langkah operasional yang diperlukan untuk mencapainya.

Perencanaan yang efektif menjadi landasan utama bagi perusahaan dalam menetapkan arah organisasi. Arah ini mencerminkan visi dan misi perusahaan yang kemudian dijabarkan ke dalam tujuan-tujuan konkret. Melalui proses perencanaan, manajemen dapat menetapkan prioritas, mengidentifikasi sumber daya yang tersedia, serta menyusun proyeksi yang realistis terhadap tantangan dan peluang bisnis di masa depan. Dengan demikian, perencanaan berfungsi sebagai kompas strategis yang menuntun seluruh aktivitas perusahaan menuju sasaran yang telah ditentukan.

Selain sebagai penentu arah, perencanaan juga berperan dalam merumuskan strategi perusahaan. Strategi merupakan rencana jangka panjang yang dirancang untuk mencapai keunggulan kompetitif. Dalam hal ini, perencanaan berfungsi untuk mengidentifikasi posisi perusahaan di tengah persaingan pasar, menganalisis kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman (analisis SWOT), serta menyusun strategi yang adaptif dan berorientasi pada hasil. Tanpa perencanaan yang matang, strategi perusahaan cenderung bersifat reaktif dan kehilangan arah ketika menghadapi dinamika lingkungan bisnis.

Perencanaan juga memungkinkan perusahaan untuk mengalokasikan sumber daya secara efisien dan efektif. Sumber daya yang terbatas—baik dalam bentuk modal, tenaga kerja, maupun waktu—harus digunakan seoptimal mungkin. Dengan perencanaan, perusahaan dapat menghindari pemborosan, menetapkan skala prioritas, serta mengembangkan alternatif solusi apabila terjadi perubahan kondisi. Hal ini sangat penting terutama dalam situasi pasar yang tidak stabil atau penuh ketidakpastian.

Lebih lanjut, fungsi perencanaan memberikan ruang bagi manajemen untuk mengukur kinerja organisasi melalui indikator yang telah ditentukan sebelumnya. Dalam tahap ini, perencanaan berfungsi sebagai tolok ukur atau standar untuk menilai apakah perusahaan berada di jalur yang benar menuju pencapaian tujuan. Apabila ditemukan deviasi antara realisasi dan rencana, perusahaan dapat segera melakukan koreksi strategi melalui perencanaan ulang (*replanning*) atau penyesuaian kebijakan.

Perencanaan juga berperan dalam meningkatkan koordinasi antarunit kerja di dalam perusahaan. Dengan adanya rencana kerja yang jelas dan terstruktur, setiap bagian organisasi dapat memahami peran dan tanggung jawabnya secara spesifik dalam mencapai tujuan bersama. Hal ini mendorong sinergi internal, menghindari tumpang tindih aktivitas, serta mempercepat proses pengambilan keputusan yang terkoordinasi.

Secara keseluruhan, fungsi perencanaan memiliki implikasi yang sangat luas terhadap keberhasilan strategi dan arah perusahaan. Tanpa adanya perencanaan yang memadai, perusahaan berisiko kehilangan fokus, salah menetapkan prioritas, dan gagal membaca perubahan lingkungan bisnis. Sebaliknya, dengan perencanaan yang baik, perusahaan tidak hanya mampu menetapkan visi dan strategi secara tepat, tetapi juga siap beradaptasi dengan dinamika pasar dan tuntutan pemangku kepentingan.

Dapat dikatakan bahwa perencanaan merupakan titik awal sekaligus penentu keberlanjutan organisasi. Perannya dalam menetapkan arah strategis dan mendesain respons organisasi terhadap peluang dan ancaman menjadikannya sebagai fungsi vital dalam siklus manajemen perusahaan modern.

Penyusunan Visi dan Misi dalam Konteks Perencanaan Strategis Perusahaan

Visi dan misi merupakan fondasi utama dalam proses perencanaan strategis perusahaan. Dalam fungsi perencanaan, penyusunan visi dan misi menempati posisi paling awal karena keduanya menjadi titik tolak penetapan arah, kebijakan, serta strategi organisasi ke depan. Perusahaan yang memiliki visi dan misi yang jelas cenderung lebih terarah, memiliki identitas yang kuat, dan mampu beradaptasi secara strategis dengan perubahan lingkungan bisnis.

Visi perusahaan adalah pernyataan yang bersifat jangka panjang mengenai cita-cita ideal yang ingin dicapai oleh organisasi di masa depan. Visi memberikan gambaran umum tentang ke mana arah perusahaan bergerak. Dalam kerangka perencanaan, visi menjadi kompas utama yang mengarahkan seluruh kegiatan perusahaan, mulai dari penyusunan tujuan strategis hingga pelaksanaan operasional. Tanpa visi yang jelas, perusahaan berisiko kehilangan orientasi dan bertindak secara reaktif terhadap perubahan.

Sementara itu, misi perusahaan adalah pernyataan yang lebih spesifik mengenai alasan keberadaan perusahaan, siapa yang dilayani, serta bagaimana perusahaan memberikan nilai. Misi bersifat lebih operasional dibandingkan visi dan digunakan sebagai pedoman dalam menetapkan program, strategi, dan kebijakan yang selaras dengan kebutuhan pemangku kepentingan. Dalam fungsi perencanaan, misi membantu menyusun tujuan jangka pendek dan menengah yang lebih terukur dan realistis.

Keterkaitan antara penyusunan visi dan misi dengan perencanaan terletak pada proses penjabaran. Setelah visi dan misi ditetapkan, proses perencanaan strategis dilanjutkan dengan menetapkan tujuan-tujuan strategis yang konkret, diikuti dengan pengembangan indikator kinerja utama (*key performance indicators*) untuk mengukur pencapaiannya. Visi dan misi bertindak sebagai acuan normatif, sementara perencanaan strategis memberikan peta jalan menuju realisasi visi tersebut.

Dalam proses ini, perusahaan juga melakukan analisis internal dan eksternal, seperti analisis SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats), guna menilai apakah visi dan misi yang disusun realistis serta sejalan dengan kapasitas perusahaan dan kondisi pasar. Fungsi perencanaan mengintegrasikan hasil analisis tersebut dalam bentuk strategi yang aplikatif, baik dalam bentuk pengembangan produk, ekspansi pasar, inovasi teknologi, maupun kemitraan strategis. Selain sebagai panduan internal, visi dan misi juga berfungsi sebagai alat komunikasi eksternal perusahaan. Dalam perencanaan jangka panjang, perusahaan perlu membangun kepercayaan publik dan kredibilitas di mata konsumen, mitra bisnis, dan investor. Visi dan misi yang disusun dengan baik dan dikomunikasikan secara efektif akan memperkuat posisi perusahaan dalam membangun hubungan strategis yang saling menguntungkan.

Penyusunan visi dan misi tidak bisa dipisahkan dari fungsi perencanaan karena keduanya menjadi dasar normatif dan strategis dalam menentukan arah organisasi. Tanpa perencanaan, visi dan misi hanya menjadi dokumen simbolik; sebaliknya, tanpa visi dan misi yang kuat, perencanaan strategis menjadi tanpa arah. Oleh karena itu, dalam praktik manajemen modern, penyusunan visi dan misi harus dilakukan melalui proses reflektif, partisipatif, dan berbasis data, agar benar-benar mampu mencerminkan jati diri perusahaan dan mendukung keberhasilan perencanaan strategis jangka panjang.

Penyusunan Visi dan Misi Perusahaan dalam Hubungannya dengan Strategi dan Rencana Operasional

Penyusunan visi dan misi perusahaan memainkan peran krusial dalam perencanaan strategis, yang pada gilirannya mempengaruhi pembentukan strategi dan rencana operasional perusahaan. Visi dan misi tidak hanya memberikan arah dan identitas perusahaan, tetapi juga menjadi landasan dalam merumuskan langkah-langkah strategis yang akan diterapkan untuk mencapai tujuan jangka panjang perusahaan. Oleh karena itu, perencanaan yang baik dimulai dengan visi dan misi yang jelas, yang selanjutnya terintegrasi dengan strategi dan rencana operasional yang konkret.

Visi adalah gambaran ideal tentang masa depan perusahaan yang ingin dicapai dalam jangka panjang. Sebagai kompas utama perusahaan, visi memberi panduan terhadap arah dan fokus organisasi. Misi, di sisi lain, menjelaskan alasan keberadaan perusahaan dan bagaimana perusahaan beroperasi untuk mencapai visi tersebut. Misi ini menggambarkan bagaimana perusahaan melayani pelanggan, nilai-nilai yang dijunjung tinggi, dan bagaimana perusahaan memberikan kontribusi positif terhadap masyarakat atau pasar.

Setelah strategi disusun, langkah berikutnya adalah penyusunan rencana operasional yang lebih terperinci. Rencana operasional adalah tahap implementasi dari strategi yang telah disusun, dan berfokus pada kegiatan sehari-hari yang diperlukan untuk mencapai tujuan jangka pendek dan menengah. Rencana operasional melibatkan pembagian tugas, penjadwalan aktivitas, alokasi sumber daya, serta penetapan anggaran yang diperlukan untuk melaksanakan strategi. Di sini, perencanaan menjadi konkret dan berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia, keuangan, serta operasional yang sesuai dengan strategi yang telah ditetapkan. Dalam proses ini, penyusunan rencana operasional harus mengacu pada strategi yang sudah disusun sebelumnya, yang pada akhirnya akan merujuk kembali kepada visi dan misi perusahaan. Tanpa strategi yang jelas dan rencana operasional yang terperinci, visi dan misi perusahaan tidak akan terwujud.

dengan efektif. Sebaliknya, tanpa visi dan misi yang memadai, strategi dan rencana operasional yang disusun akan kehilangan arah dan tujuan yang jelas.

Interaksi antara visi, misi, strategi, dan rencana operasional tercermin dalam sebuah siklus berkelanjutan. Visi dan misi memberikan arah dan tujuan, yang kemudian diterjemahkan ke dalam strategi. Strategi tersebut dipecah lebih lanjut menjadi rencana operasional yang terperinci, dan pelaksanaan operasional ini akan terus dievaluasi untuk memastikan bahwa strategi dan visi perusahaan tercapai dengan baik. Evaluasi operasional yang dilakukan secara berkala akan menghasilkan feedback yang dapat digunakan untuk merevisi strategi dan bahkan memperbaiki visi dan misi perusahaan agar lebih relevan dengan perubahan pasar atau kondisi eksternal.

Penyusunan visi dan misi bukanlah proses yang berdiri sendiri, melainkan bagian dari rangkaian perencanaan yang mencakup strategi dan rencana operasional. Visi dan misi mengarahkan perusahaan dalam merumuskan strategi yang tepat, sementara strategi tersebut diimplementasikan melalui rencana operasional yang terperinci. Semua ini bekerja secara sinergis untuk memastikan bahwa perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik dalam jangka panjang (visi) maupun jangka pendek (operasional).

Struktur Organisasi Yang Efektif Berkontribusi Terhadap Pengorganisasian Sumber Daya Perusahaan

Struktur organisasi merupakan kerangka dasar yang menentukan bagaimana aktivitas perusahaan dibagi, dikoordinasikan, dan dikendalikan untuk mencapai tujuan bersama. Struktur ini mencerminkan hubungan formal antara berbagai unit, jabatan, serta alur komunikasi dan tanggung jawab dalam organisasi. Ketika struktur organisasi disusun secara efektif, maka seluruh sumber daya perusahaan—baik manusia, keuangan, maupun fisik—dapat dimanfaatkan secara optimal dan efisien.

Struktur organisasi yang efektif tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga strategis. Hal ini karena struktur yang baik memfasilitasi pembagian kerja yang jelas, menghindari tumpang tindih tugas, dan menciptakan sistem pengambilan keputusan yang cepat dan terarah. Dengan demikian, struktur organisasi menjadi instrumen penting dalam mengorganisasi sumber daya dan menggerakkan seluruh elemen perusahaan secara harmonis.

Salah satu manfaat utama dari struktur organisasi yang efektif adalah kemampuan dalam menempatkan sumber daya manusia pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya. Setiap individu dalam organisasi mengetahui peran, tanggung jawab, dan wewenangnya, sehingga potensi karyawan dapat dimaksimalkan sesuai dengan bidang keahliannya. Penempatan SDM yang tepat ini berdampak langsung terhadap produktivitas kerja dan pencapaian target perusahaan.

Dalam pengorganisasian sumber daya, struktur organisasi juga menentukan bagaimana informasi mengalir. Alur komunikasi yang efektif dan terbuka antarlembaga dalam struktur organisasi mempercepat penyelesaian masalah dan pengambilan keputusan. Ketika informasi dapat mengalir secara vertikal dan horizontal tanpa hambatan birokrasi yang berlebihan, maka respons organisasi terhadap perubahan lingkungan bisnis pun menjadi lebih adaptif.

Struktur yang efektif juga mencerminkan pembagian kekuasaan dan tanggung jawab secara proporsional. Hal ini berkaitan dengan prinsip delegasi, di mana otoritas diberikan kepada pihak yang lebih dekat dengan aktivitas operasional. Dengan begitu, perusahaan tidak hanya mendorong efisiensi tetapi juga memberdayakan manajer lini bawah untuk membuat keputusan sesuai konteksnya.

Di sisi lain, struktur organisasi juga berperan penting dalam pengelolaan sumber daya keuangan. Pengorganisasian anggaran, pengawasan penggunaan dana, serta pengendalian biaya dapat dilakukan dengan lebih terstruktur jika tanggung jawab keuangan dialokasikan dengan jelas ke setiap unit kerja. Struktur yang rapi memungkinkan terjadinya akuntabilitas dalam penggunaan anggaran yang lebih transparan.

Dalam konteks pengelolaan sumber daya fisik dan teknologi, struktur organisasi juga menentukan bagaimana aset digunakan dan dipelihara. Departemen yang bertanggung jawab atas operasional, logistik, atau IT, misalnya, harus memiliki jalur pelaporan dan pengawasan yang jelas untuk menjaga efisiensi serta menghindari pemborosan atau kehilangan aset. Struktur organisasi juga memberikan kerangka untuk pertumbuhan dan inovasi. Organisasi yang fleksibel dan adaptif akan mempermudah perusahaan

melakukan restrukturisasi bila dibutuhkan, seperti menambah divisi baru, mengubah fokus bisnis, atau merespons dinamika pasar. Struktur yang terlalu kaku justru akan menghambat perkembangan karena tidak mampu menyesuaikan diri dengan perubahan.

Tidak kalah penting, struktur organisasi yang efektif berkontribusi terhadap penciptaan budaya kerja yang positif. Ketika tanggung jawab, peran, dan komunikasi internal berjalan baik, karyawan akan merasa dihargai dan lebih terlibat dalam pencapaian tujuan perusahaan. Ini berdampak pada loyalitas dan retensi sumber daya manusia yang lebih tinggi.

Jenis struktur organisasi yang digunakan harus disesuaikan dengan ukuran, jenis, dan strategi perusahaan. Beberapa perusahaan cocok dengan struktur fungsional, sementara yang lain lebih cocok menggunakan struktur matriks atau berbasis proyek. Pemilihan bentuk struktur ini akan menentukan cara perusahaan mengorganisasi sumber dayanya secara keseluruhan. Akhirnya, evaluasi dan penyesuaian struktur organisasi secara berkala menjadi kunci keberlanjutan kontribusinya terhadap pengorganisasian sumber daya. Lingkungan bisnis yang dinamis menuntut struktur yang lincah, mampu berubah seiring perubahan strategi dan kebutuhan operasional perusahaan. Tanpa evaluasi rutin, struktur yang dulu efektif bisa menjadi hambatan baru dalam proses manajemen sumber daya.

Struktur organisasi yang efektif bukan hanya tentang skema jabatan atau garis komando, tetapi mencakup bagaimana seluruh elemen perusahaan—terutama sumber daya yang dimiliki—dikelola dan diarahkan secara sinergis menuju tujuan strategis. Oleh karena itu, manajemen organisasi perlu memberi perhatian serius terhadap perencanaan dan pengembangan struktur yang relevan dan responsif terhadap kebutuhan organisasi.

Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance* Seperti Transparansi Dan Akuntabilitas Diintegrasikan Dalam Praktik Pengelolaan Perusahaan

Dalam era bisnis modern yang menuntut integritas dan keberlanjutan, penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) menjadi keharusan bagi setiap perusahaan yang ingin tetap kompetitif dan dipercaya oleh para pemangku kepentingan. Dua prinsip utama yang menjadi pilar GCG adalah transparansi dan akuntabilitas, yang keduanya memiliki peranan penting dalam mendukung praktik pengelolaan perusahaan yang profesional, beretika, dan berorientasi pada keberlanjutan jangka panjang.

Transparansi dalam konteks pengelolaan perusahaan mengacu pada keterbukaan informasi yang relevan, akurat, dan tepat waktu kepada seluruh pihak yang berkepentingan, seperti pemegang saham, kreditor, karyawan, regulator, dan publik. Integrasi prinsip ini dalam praktik pengelolaan memungkinkan perusahaan membangun kepercayaan dan menciptakan hubungan yang sehat dengan lingkungan eksternalnya. Dalam praktiknya, transparansi tercermin melalui laporan keuangan yang dapat diaudit, penyampaian informasi publik yang konsisten, serta komunikasi terbuka mengenai risiko dan strategi perusahaan.

Penerapan transparansi yang baik juga berdampak langsung pada efektivitas pengambilan keputusan. Ketika informasi tersedia secara terbuka, manajemen dapat membuat keputusan yang lebih rasional dan berdasar pada data, bukan asumsi atau kepentingan tersembunyi. Di sisi lain, transparansi juga menjadi alat pengawasan oleh pihak eksternal agar perusahaan tidak menyalahgunakan kekuasaan atau menyimpang dari tujuan korporasi.

Sementara itu, akuntabilitas mengacu pada kewajiban setiap individu dalam organisasi, terutama manajemen dan dewan direksi, untuk bertanggung jawab atas tindakan dan keputusan mereka terhadap perusahaan dan pemangku kepentingan. Dalam praktik pengelolaan, akuntabilitas diwujudkan melalui struktur organisasi yang jelas, sistem pelaporan internal yang kuat, serta evaluasi kinerja yang objektif terhadap para pemimpin perusahaan.

Integrasi akuntabilitas dalam pengelolaan perusahaan menciptakan budaya kerja yang berorientasi pada hasil dan etika. Manajemen tidak hanya bertugas menjalankan operasional, tetapi juga harus mampu mempertanggungjawabkan kinerja dan kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan dan regulasi yang berlaku. Di banyak perusahaan, penerapan sistem pengendalian internal dan audit internal menjadi instrumen untuk memastikan akuntabilitas dijalankan secara konsisten.

Kedua prinsip ini juga menjadi dasar dalam membentuk mekanisme *check and balance* dalam perusahaan. Misalnya, pembentukan komite audit dan komite tata kelola oleh dewan komisaris berfungsi untuk memastikan bahwa keputusan strategis dan laporan keuangan diawasi secara independen. Hal ini penting

untuk mencegah konflik kepentingan, penyalahgunaan wewenang, serta praktik manajemen yang tidak sehat. Penting pula untuk mencatat bahwa transparansi dan akuntabilitas saling melengkapi. Tanpa transparansi, akuntabilitas menjadi tidak efektif karena tidak ada dasar informasi yang cukup untuk mengevaluasi kinerja dan keputusan. Sebaliknya, tanpa akuntabilitas, transparansi tidak berdampak karena tidak ada tindakan korektif terhadap kesalahan atau penyimpangan yang ditemukan. Dalam lingkungan yang menerapkan GCG dengan baik, pengelolaan perusahaan tidak hanya fokus pada pencapaian keuntungan jangka pendek, tetapi juga mempertimbangkan nilai jangka panjang, kelangsungan usaha, dan dampak sosial. Oleh karena itu, pengintegrasian prinsip-prinsip GCG, terutama transparansi dan akuntabilitas, menjadi bagian penting dari strategi manajemen yang sehat dan beretika.

Di Indonesia, penerapan GCG secara konsisten telah menjadi indikator penting dalam menilai kualitas pengelolaan perusahaan, terutama di perusahaan terbuka dan BUMN. Otoritas seperti OJK (Otoritas Jasa Keuangan) dan Bursa Efek Indonesia juga telah mewajibkan pelaporan dan penilaian berkala terhadap praktik GCG, termasuk aspek transparansi dan akuntabilitas. Ini menunjukkan bahwa integrasi prinsip-prinsip GCG bukan hanya nilai moral, tetapi juga keharusan hukum dan reputasi.

Penerapan prinsip transparansi dan akuntabilitas dalam praktik pengelolaan perusahaan mencerminkan komitmen organisasi terhadap tata kelola yang sehat, terbuka, dan bertanggung jawab. Kedua prinsip ini tidak hanya menjadi simbol kepatuhan terhadap peraturan dan standar industri, tetapi juga menjadi pondasi moral dan strategis yang memperkuat integritas serta kredibilitas perusahaan di mata pemangku kepentingan. Integrasi transparansi dan akuntabilitas ke dalam manajemen perusahaan menciptakan budaya organisasi yang menjunjung tinggi kejujuran, profesionalisme, dan orientasi hasil. Melalui mekanisme pelaporan yang terbuka dan sistem pertanggungjawaban yang jelas, perusahaan dapat meminimalkan konflik kepentingan, meningkatkan efisiensi operasional, serta mengarahkan proses pengambilan keputusan ke arah yang lebih rasional dan berkelanjutan.

Dengan landasan tata kelola yang kuat berbasis transparansi dan akuntabilitas, perusahaan akan lebih siap menghadapi tantangan bisnis yang dinamis, serta mampu mempertahankan kepercayaan publik dalam jangka panjang. Oleh karena itu, prinsip-prinsip Good Corporate Governance bukan hanya menjadi tuntutan eksternal, tetapi merupakan kebutuhan internal perusahaan yang ingin tumbuh secara etis, kompetitif, dan berdaya tahan tinggi dalam lingkungan usaha yang semakin kompleks.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada bagian terdahulu dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Fungsi perencanaan memegang peran sentral dalam menetapkan arah dan strategi perusahaan, karena melalui proses inilah visi dan misi organisasi diterjemahkan menjadi langkah-langkah konkret untuk mencapai tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Dengan perencanaan yang baik, perusahaan dapat mengantisipasi perubahan lingkungan, mengalokasikan sumber daya secara efektif, serta meminimalkan risiko yang dapat menghambat pencapaian target bisnis. Lebih jauh, perencanaan juga menjadi dasar bagi penyusunan strategi dan rencana operasional yang selaras dengan kondisi internal dan eksternal perusahaan. Ketika perencanaan dilakukan secara sistematis dan adaptif, perusahaan tidak hanya mampu bertahan dalam persaingan, tetapi juga tumbuh secara berkelanjutan dengan arah yang jelas dan strategi yang terukur.
2. Struktur organisasi yang efektif menjadi landasan utama dalam pengorganisasian sumber daya perusahaan secara optimal. Melalui pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang jelas, perusahaan dapat memastikan bahwa setiap unit kerja bergerak secara sinergis dan efisien menuju pencapaian tujuan bersama. Struktur yang tepat juga mempermudah koordinasi, mempercepat proses pengambilan keputusan, serta meminimalkan tumpang tindih fungsi yang dapat menghambat produktivitas. Pada akhirnya struktur organisasi yang baik mendukung alokasi sumber daya manusia, finansial, dan operasional secara terarah sesuai dengan prioritas strategis perusahaan.
3. Transparansi dan akuntabilitas sebagai prinsip utama Good Corporate Governance berperan penting dalam menciptakan sistem pengelolaan perusahaan yang bersih, terbuka, dan bertanggung jawab. Dengan menyediakan informasi yang jujur dan dapat diakses serta memastikan setiap tindakan manajerial dapat dipertanggungjawabkan, perusahaan membangun fondasi kepercayaan dari para

pemangku kepentingan dan publik secara luas. Prinsip ini menjadi dasar dalam membentuk budaya organisasi yang sehat, mendorong efisiensi, serta meminimalkan risiko penyimpangan dalam pengambilan keputusan.

Saran

Sebagai penutup, untuk mewujudkan pengelolaan perusahaan yang efektif dan berkelanjutan, diperlukan sinergi antara perencanaan yang matang, struktur organisasi yang efisien, serta penerapan prinsip Good Corporate Governance secara konsisten. Ketiganya bukan hanya berperan sebagai elemen fungsional semata, tetapi merupakan pilar strategis yang saling melengkapi dalam menjawab tantangan bisnis modern yang dinamis dan kompetitif. Dengan memperkuat fondasi-fondasi ini, perusahaan tidak hanya akan mampu menjaga stabilitas operasional, tetapi juga menciptakan nilai tambah jangka panjang bagi seluruh pemangku kepentingan.



Ucapan Terima Kasih

Sebagai bagian akhir dari telaah atau hasil kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) yang telah dilakukan secara khusus, dalam kesempatan ini kami dari Program Studi Hukum (Kampus Kota Medan) Fakultas Hukum Universitas Pelita Harapan mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Keluarga Besar Panti Asuhan Claresta yang beralamat di Jl. Lingga Raya, Gang Pegagan, Kelurahan Kwala Bekala, Kecamatan Medan Johor, Kota Medan, Sumatera Utara 20146, atas penerimaan kami dari Dosen bersama Mahasiswa Program Studi Hukum (Kampus Kota Medan) khususnya Kelas 23L1 dalam mata kuliah Hukum Perusahaan, yang melakukan satu kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) sebagai bentuk pembelajaran berbasis luaran (*outcome based education = OBE*) yang disajikan dengan judul : "Prinsip-Prinsip Dasar Pengelolaan Perusahaan".

DAFTAR PUSTAKA

- (Tim Penulis). (2024). *Good Corporate Governance*, kinerja keuangan, dan struktur modal: Dampaknya pada kinerja perusahaan. *JIAI: Jurnal Ilmiah Akuntansi Indonesia*.
- (Tim Penulis). (2024). Mekanisme *good corporate governance*, ukuran perusahaan, dan leverage terhadap manajemen laba. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Kontemporer (JAKK)*.
- Ardiansyah, A. S., & Nursita, M. (2025). Pengaruh pertumbuhan perusahaan, komisaris independen, dan keputusan investasi terhadap nilai perusahaan. *Liabilities: Jurnal Riset Akuntansi*.
- Bangun, W. (2022). *Pengantar Manajemen* (Cet. ke-2). Jakarta: Erlangga.
- Fitri, R., & Maulana, A. (2024). Analisis profitabilitas, *sales growth*, likuiditas, dan tata kelola terhadap kinerja perusahaan: Bukti pada BEI. *JAKK: Jurnal Akuntansi dan Keuangan Kontemporer*.

- JMPP—Studi kasus ANTAM UBPB Kolaka. (2025). *Good Corporate Governance* dalam implementasi CSR perusahaan tambang. *Jurnal Manajemen Pembangunan dan Perencanaan (JMPP)*.
- Julianti, J., Lubis, R., & Nasution, N. (2025). Determinasi *audit delay*: Peran ukuran perusahaan dan kepatuhan prinsip *Good Corporate Governance*. *Liabilities: Jurnal Riset Akuntansi*, 8(1), 45–53. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v%vi%i.24540>
- Martusa, R., Joni, & Se Tin. (2023). *Tata Kelola Perusahaan: Sebuah Perspektif Sustainability*. Bandung: Universitas Kristen Maranatha.
- Nazarwin, S. H. (2024). *Dasar-Dasar Manajemen: Konsep, Prinsip, dan Aplikasi*. Jakarta: PT Media Penerbit Indonesia.
- Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
- Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2018 tentang Pelayanan Perizinan Berusaha Terintegrasi Secara Elektronik (OSS)
- Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah
- Pieritsz, L. R. (2021). Peran tata kelola perusahaan dan tanggung jawab sosial perusahaan terhadap manajemen laba. *ABIS: Jurnal Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, |
- Tim Penulis INFES. (2023). *Manajemen Operasi pada Perusahaan*. Jakarta: INFES Media.
- Tumimbo, A., & Ma'sum, A. (2024). Pengaruh *Good Corporate Governance* terhadap kinerja perusahaan. *Jurnal Cahaya Mandalika*.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM)
- Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas
- Utama, S., Amarullah, F., Siregar, S. V. N. P., Rahardian, Y., Utama, C. A., & Simanjuntak, J. (2022). *Tata Kelola Korporat di Indonesia: Teori, Prinsip, dan Praktik*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat. ISBN 978-979-061-983-8.
- Utha, R., & Ari, R. (2025). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: CV Karya Bakti Makmur Indonesia.
- Witara, K., Arifin, A. H., Sri Wahyuni, Sunardi, dkk. (2024). *Buku Pengantar Manajemen*. Padang: CV HEI Publishing Indonesia. ISBN 978-623-89021-9-4.
- Yusmaniarti, Y., & Fadilah, D. R. (2022). Pengaruh *Good Corporate Governance* dan kinerja keuangan terhadap nilai perusahaan (studi pada perusahaan *food and beverage* BEI). *JIAI: Jurnal Ilmiah Akuntansi Indonesia*.