

STUDI KELAYAKAN UNTUK MENGEMBANGKAN SASARAN TERPADU DI SELURUH DEPARTEMEN

Bintan Kholisotun Nafi'ah¹, Iva Khoiril Mala², Sutantri³

^{1, 3}Universitas Islam Tribakti, Indonesia

²Universitas Negeri Malang, Indonesia

*Corresponding Author:
Bintan Kholisotun Nafi'ah

Abstract.

This study aims to analyze the feasibility of developing integrated goals across all departments of an organization. Integrated goals are expected to improve coordination, efficiency, and overall organizational performance. However, the implementation of this strategy is not without challenges, such as differing priorities between departments, resistance to change, and difficulties in aligning performance indicators. This research adopts a qualitative approach with literature review as the data collection method. The findings suggest that integrated goals can provide significant benefits in terms of improved communication between departments, more efficient resource utilization, and more effective achievement of organizational objectives. On the other hand, the main challenge in implementation is the role of leadership, which must manage change and ensure equitable resource allocation. Therefore, organizations need to have the right managerial strategies and support from all parties to overcome existing obstacles.

Keywords: Integrated Goals, Organizational Coordination, Leadership

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis yang semakin kompleks dan dinamis, setiap organisasi dituntut untuk memiliki sistem manajemen yang efisien guna mencapai tujuannya. Salah satu aspek penting dalam manajemen organisasi adalah penetapan sasaran atau tujuan yang jelas. Sasaran yang terpadu antar departemen sangat diperlukan untuk menciptakan sinergi dalam organisasi. Sasaran ini tidak hanya membantu departemen dalam melaksanakan tugasnya, tetapi juga memastikan bahwa seluruh bagian organisasi bergerak menuju tujuan yang sama, yang pada akhirnya mendukung pencapaian visi dan misi perusahaan. Oleh karena itu, pengembangan sasaran terpadu di seluruh departemen menjadi hal yang sangat relevan dan perlu dikaji lebih lanjut.¹

¹ H Nasir Asman, M. M. (2021). Studi Kelayakan Bisnis (Pedoman Memulai Bisnis Era Revolusi Industri 4.0). Penerbit Adab.

Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan setiap departemen untuk berkoordinasi dan bekerja sama dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Dalam banyak kasus, setiap departemen memiliki sasaran yang berbeda, meskipun pada dasarnya mereka semua berkontribusi terhadap tujuan besar perusahaan. Ketidakterpaduan antara sasaran departemen dapat menimbulkan inefisiensi, kebingungannya alur komunikasi, dan bahkan dapat mengarah pada konflik antara departemen. Oleh karena itu, pengembangan sasaran yang terpadu di seluruh departemen diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.²

Sasaran terpadu bukan hanya sekadar menetapkan tujuan yang sama, tetapi juga menyusun rencana yang jelas mengenai bagaimana setiap departemen dapat berkontribusi pada tujuan tersebut. Dalam konteks ini, tujuan yang terpadu akan memperkuat kerjasama antar bagian organisasi dan memastikan bahwa tidak ada departemen yang berjalan sendiri-sendiri. Dengan adanya sistem sasaran yang terpadu, departemen-departemen yang ada akan lebih mudah dalam merancang strategi, memonitor perkembangan, dan mengevaluasi hasil yang dicapai, serta memperbaiki kekurangan yang ada. Ini akan menciptakan iklim kerja yang lebih produktif dan harmonis.³

Namun, pengembangan sasaran terpadu di seluruh departemen bukanlah tugas yang mudah. Setiap departemen memiliki karakteristik, peran, dan sumber daya yang berbeda-beda. Ada tantangan besar dalam menyatukan visi, misi, dan tujuan antara departemen yang memiliki prioritas dan fokus yang berbeda. Misalnya, departemen pemasaran mungkin lebih fokus pada peningkatan penjualan dan penetrasi pasar, sementara departemen keuangan lebih berorientasi pada pengelolaan anggaran dan profitabilitas. Mengidentifikasi titik temu antara tujuan masing-masing departemen ini menjadi tantangan tersendiri dalam upaya pengembangan sasaran terpadu.⁴

Selain itu, implementasi sasaran terpadu memerlukan keterlibatan dan komitmen dari seluruh elemen organisasi, mulai dari level manajerial hingga staf operasional. Kepemimpinan yang efektif dan komunikasi yang jelas sangat dibutuhkan agar seluruh bagian organisasi memahami tujuan bersama yang hendak dicapai. Tanpa adanya dukungan dan pemahaman yang merata di seluruh tingkatan organisasi, sasaran terpadu yang telah ditetapkan tidak akan dapat berjalan dengan optimal. Oleh karena itu, perlu ada upaya yang sistematis

² Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128-138.

³ Baihaqi, A. I., Nirawati, L., & Bahtiar, D. P. (2022). Kelayakan Bisnis Pengembangan Cafe Loreomah Bumdes Mitra Warga Kesiman, Desa Kesiman, Kecamatan Trawas. *Jurnal Bisnis Indonesia*, 13(2).

⁴ Avianti, W. (2022). Penyusunan Studi Kelayakan pada Sentra UKM Provinsi Kalimantan Selatan (Karet Alam). *Jurnal Pengabdian Dan Pemberdayaan Nusantara (JPPNu)*, 4(2), 145-154.

dan terencana dalam mengedukasi seluruh anggota organisasi tentang pentingnya sasaran terpadu ini.

Meskipun tantangan dalam pengembangan sasaran terpadu di seluruh departemen cukup besar, namun manfaat yang dapat diperoleh jauh lebih besar. Sasaran terpadu yang berhasil diterapkan dapat meningkatkan efektivitas, mengoptimalkan sumber daya, serta menciptakan sinergi antar departemen yang lebih baik. Selain itu, pengembangan sasaran terpadu juga dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan tanggung jawab karyawan terhadap tujuan organisasi, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kelayakan pengembangan sasaran terpadu di seluruh departemen, baik dari sisi efisiensi, efektivitas, maupun tantangan yang mungkin dihadapi dalam proses implementasinya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai bagaimana suatu organisasi dapat merancang dan mengimplementasikan sasaran terpadu yang dapat mendukung pencapaian tujuan secara holistik dan berkelanjutan.

KAJIAN TEORI

Teori Sasaran Terpadu

Teori sasaran terpadu berfokus pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan melalui pengharmonisan sasaran antara berbagai departemen yang ada dalam suatu organisasi. Konsep ini menekankan pentingnya integrasi dan keselarasan dalam menetapkan tujuan di seluruh bagian organisasi, sehingga setiap departemen bekerja dalam satu arah yang sama, mendukung pencapaian tujuan bersama. Sasaran terpadu ini juga mencakup penyusunan rencana yang terkoordinasi untuk memastikan bahwa setiap departemen memiliki kontribusi yang jelas terhadap pencapaian tujuan tersebut, serta menghindari adanya tumpang tindih atau konflik antara sasaran yang ada di masing-masing unit.⁵

Keuntungan Sasaran Terpadu

Pengembangan sasaran terpadu di seluruh departemen membawa berbagai keuntungan yang signifikan bagi organisasi. Salah satu keuntungan utamanya adalah peningkatan koordinasi dan kolaborasi antar departemen. Dengan tujuan yang selaras, departemen-departemen yang berbeda dapat lebih mudah bekerja sama, berbagi informasi, dan memanfaatkan sumber daya secara lebih efisien. Ini dapat mengurangi kesalahpahaman dan meningkatkan

⁵ Rio Haribowo, S. E. (2024). Studi Kelayakan Bisnis. PT KIMHSAFI ALUNG CIPTA.

efektivitas operasional. Selain itu, sasaran terpadu juga memungkinkan organisasi untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan strategis yang lebih besar, karena setiap langkah yang diambil oleh departemen terkait langsung dengan pencapaian visi dan misi organisasi.⁶ Sasaran yang jelas dan terukur juga memberikan arah yang lebih pasti bagi setiap karyawan, yang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, serta menciptakan rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap tujuan organisasi. Dengan pendekatan ini, evaluasi kinerja organisasi juga menjadi lebih mudah, karena semua departemen mengacu pada indikator yang serupa dan berfokus pada pencapaian yang lebih terukur. Secara keseluruhan, penerapan sasaran terpadu dapat menghasilkan peningkatan kinerja organisasi secara menyeluruh, meningkatkan daya saing, serta memberikan keuntungan jangka panjang.

Tantangan dalam Implementasi Sasaran Terpadu

Meskipun penerapan sasaran terpadu memiliki banyak keuntungan, implementasinya di lapangan tidaklah tanpa tantangan. Salah satu tantangan terbesar adalah perbedaan prioritas dan kepentingan antar departemen. Setiap departemen dalam organisasi cenderung memiliki sasaran dan fokus yang berbeda berdasarkan peran dan fungsinya masing-masing. Misalnya, departemen pemasaran lebih fokus pada pencapaian target penjualan dan ekspansi pasar, sementara departemen keuangan mungkin lebih memperhatikan aspek pengelolaan anggaran dan profitabilitas. Menyatukan prioritas-prioritas ini menjadi sasaran terpadu yang dapat diterima oleh semua pihak memerlukan kompromi dan komunikasi yang efektif antar departemen. Selain itu, keberagaman budaya dan pendekatan kerja di setiap departemen juga bisa menjadi hambatan dalam pencapaian keselarasan sasaran. Tantangan lain yang sering muncul adalah kurangnya pemahaman yang mendalam dari anggota organisasi mengenai pentingnya sasaran terpadu, yang bisa menimbulkan resistensi terhadap perubahan. Pengelolaan perubahan yang kurang efektif juga dapat menyebabkan implementasi sasaran terpadu gagal, terutama jika tidak ada kepemimpinan yang jelas untuk membimbing seluruh proses tersebut. Selain itu, ketidakjelasan dalam pengukuran keberhasilan atau indikator kinerja juga dapat menjadi hambatan yang membuat sasaran terpadu tidak dapat dievaluasi dengan akurat. Untuk mengatasi tantangan-tantangan ini, diperlukan pendekatan yang terstruktur dan komunikasi yang transparan di seluruh organisasi.⁷

⁶ Kasmir, S. E. (2015). *Studi Kelayakan Bisnis: Edisi Revisi*. Prenada Media.

⁷ Adindo, A. W. (2021). *Kewirausahaan dan Studi Kelayakan Bisnis Untuk Memulai dan Mengelola Bisnis*. Deepublish.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, yang bertujuan untuk menganalisis dan menggambarkan fenomena pengembangan sasaran terpadu di seluruh departemen dalam organisasi. Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari literatur dan berbagai artikel yang tersedia di internet, yang membahas teori-teori manajemen sasaran, studi kasus implementasi sasaran terpadu, serta pengalaman organisasi dalam menerapkan konsep tersebut. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menggali wawasan yang lebih mendalam terkait berbagai tantangan dan keuntungan yang muncul dari penerapan sasaran terpadu, tanpa memerlukan wawancara atau observasi langsung. Analisis dilakukan dengan cara mengidentifikasi pola-pola umum dan temuan-temuan penting yang relevan untuk memberikan gambaran yang komprehensif tentang kelayakan dan efektivitas pengembangan sasaran terpadu dalam organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Kelayakan Pengembangan Sasaran Terpadu

Pengembangan sasaran terpadu di seluruh departemen dalam suatu organisasi merupakan langkah strategis yang dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional, tetapi penerapannya harus mempertimbangkan berbagai faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi organisasi. Untuk menilai kelayakannya, kita harus melihat dari berbagai perspektif, termasuk kesiapan organisasi dalam hal struktur, budaya, sumber daya, serta tantangan yang mungkin timbul dari implementasi tersebut. Analisis kelayakan ini akan mengulas aspek-aspek yang mempengaruhi kemungkinan sukses dari pengembangan sasaran terpadu dan bagaimana hal tersebut dapat dijalankan dengan efektif.⁸

Salah satu aspek pertama yang perlu dianalisis adalah kesiapan organisasi dalam hal struktur manajerial dan komunikasi. Untuk mengembangkan sasaran terpadu, setiap departemen harus memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan besar organisasi, serta cara-cara departemen masing-masing dapat berkontribusi dalam pencapaian tujuan tersebut. Hal ini memerlukan struktur manajerial yang mendukung komunikasi yang terbuka dan koordinasi yang efektif antar departemen. Dalam organisasi yang terstruktur dengan baik, komunikasi antara tingkat manajemen atas dan bawah biasanya lebih lancar, dan setiap departemen dapat bekerja lebih sinergis. Sebaliknya, dalam organisasi dengan struktur hierarki yang kaku dan terbatasnya komunikasi antar departemen, pengembangan sasaran terpadu

⁸ H Nasir Asman, M. M. (2021). Studi Kelayakan Bisnis (Pedoman Memulai Bisnis Era Revolusi Industri 4.0). Penerbit Adab.

mungkin akan menemui hambatan besar. Oleh karena itu, kesiapan organisasi untuk mengatasi hambatan struktural dan meningkatkan komunikasi menjadi faktor kunci dalam menilai kelayakan penerapan sasaran terpadu.

Selain itu, budaya organisasi juga berperan sangat penting dalam proses pengembangan sasaran terpadu. Organisasi dengan budaya kolaboratif yang menekankan pentingnya kerja sama antar departemen akan lebih mudah dalam mengimplementasikan sasaran terpadu dibandingkan organisasi dengan budaya yang lebih kompetitif atau silo. Dalam organisasi dengan budaya silo, di mana setiap departemen bekerja secara terpisah dan kurang terbuka terhadap kolaborasi, mengembangkan sasaran terpadu akan menjadi tantangan yang cukup besar. Untuk itu, penting untuk menganalisis sejauh mana budaya organisasi mendukung atau menghambat pengembangan sasaran terpadu. Upaya untuk mengubah budaya menjadi lebih inklusif dan kolaboratif mungkin diperlukan sebagai langkah awal sebelum penerapan sasaran terpadu dilakukan.

Selanjutnya, sumber daya yang tersedia juga harus dipertimbangkan dalam menganalisis kelayakan pengembangan sasaran terpadu. Setiap departemen dalam organisasi memiliki sumber daya yang berbeda-beda, baik itu sumber daya manusia, finansial, maupun teknologi. Salah satu tantangan dalam mengembangkan sasaran terpadu adalah memastikan bahwa setiap departemen memiliki sumber daya yang cukup untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Misalnya, departemen pemasaran mungkin memiliki anggaran yang lebih besar untuk kegiatan promosi, sementara departemen produksi mungkin membutuhkan lebih banyak investasi dalam teknologi dan peralatan untuk memenuhi target produksi. Oleh karena itu, penting untuk menganalisis sejauh mana alokasi sumber daya tersebut dapat mendukung pencapaian sasaran terpadu dan apakah perlu dilakukan redistribusi sumber daya antar departemen untuk mencapai keseimbangan.⁹

Selain faktor internal organisasi, faktor eksternal juga mempengaruhi kelayakan pengembangan sasaran terpadu. Lingkungan bisnis yang berubah-ubah, persaingan yang semakin ketat, serta perkembangan teknologi yang cepat dapat mempengaruhi pencapaian sasaran yang telah ditetapkan. Dalam situasi seperti ini, sasaran yang telah dibuat harus fleksibel dan dapat disesuaikan dengan kondisi eksternal yang ada. Misalnya, perubahan dalam kebijakan pemerintah atau kondisi ekonomi yang tidak terduga dapat mempengaruhi alokasi anggaran atau prioritas sasaran dalam organisasi. Oleh karena itu, pengembangan sasaran terpadu perlu mempertimbangkan ketahanan organisasi terhadap perubahan eksternal ini dan bagaimana strategi adaptasi dapat diterapkan. Ketidakmampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan

⁹ Usaha, A. S. K. ANALISIS STUDI KELAYAKAN USAHA PUPUK ORGANIK BAGI KELOMPOK WANITA TANI DESA NAMBAAN DAN PENINGKATAN NILAI EKONOMI UD RSA KEDIRI.

eksternal dapat menjadi penghalang besar dalam implementasi sasaran terpadu yang sukses.

Tantangan lainnya yang harus dianalisis adalah adanya kemungkinan resistensi terhadap perubahan, yang merupakan hal yang biasa terjadi dalam setiap organisasi. Ketika ada usaha untuk mengubah cara kerja yang sudah mapan, tidak jarang terdapat perlawanan dari anggota organisasi, terutama jika perubahan tersebut dianggap membebani atau mengancam kepentingan pribadi atau kelompok tertentu. Dalam hal ini, analisis kelayakan juga mencakup evaluasi terhadap potensi resistensi yang mungkin muncul dan strategi untuk menghadapinya. Program komunikasi yang efektif, sosialisasi tentang pentingnya sasaran terpadu, dan pelatihan yang tepat bagi karyawan dapat membantu mengurangi resistensi dan meningkatkan penerimaan terhadap perubahan. Selain itu, peran pimpinan dalam memberikan contoh dan dukungan kepada seluruh anggota organisasi sangat penting untuk memastikan bahwa perubahan ini dapat diterima dengan baik.

Penting juga untuk mengkaji sejauh mana sistem evaluasi dan pengukuran kinerja yang ada saat ini dapat mendukung pengembangan sasaran terpadu. Tanpa adanya sistem evaluasi yang jelas, sulit untuk mengetahui apakah sasaran yang telah ditetapkan tercapai atau tidak. Oleh karena itu, pengembangan sasaran terpadu harus dilengkapi dengan indikator kinerja yang terukur dan dapat dievaluasi secara berkala. Misalnya, setiap departemen harus memiliki Key Performance Indicators (KPI) yang selaras dengan sasaran organisasi secara keseluruhan, dan hasil pencapaiannya harus dilaporkan secara transparan. Dengan adanya sistem evaluasi yang transparan, setiap departemen dapat melihat kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi, serta mengetahui area mana yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan kinerja.

Dalam konteks ini, pengembangan sasaran terpadu juga harus memperhatikan keberlanjutan dan jangka panjang. Keberhasilan pengembangan sasaran terpadu tidak hanya diukur berdasarkan hasil jangka pendek, tetapi juga dampaknya terhadap pengembangan kapasitas organisasi di masa depan. Organisasi yang mampu mengembangkan sasaran terpadu secara efektif akan memiliki sistem manajerial yang lebih solid, hubungan antar departemen yang lebih baik, dan kinerja yang lebih stabil dalam jangka panjang. Oleh karena itu, analisis kelayakan juga harus mempertimbangkan aspek keberlanjutan dalam pengembangan sasaran terpadu, baik dari sisi sumber daya yang tersedia maupun dari sisi kesiapan organisasi untuk terus beradaptasi dengan perubahan yang ada.¹⁰

¹⁰ Kohar, V. (2005). Studi kelayakan pembangunan jalur serat optik di kawasan bisnis terpadu Jakarta: Strategi pemasaran nanas kalengan (studi kasus PT. A)(Doctoral dissertation, Universitas Pelita Harapan).

Secara keseluruhan, pengembangan sasaran terpadu di seluruh departemen memerlukan perencanaan yang matang, dukungan dari semua pihak di dalam organisasi, serta kesiapan untuk menghadapi tantangan yang ada. Meskipun tantangan dalam implementasi sasaran terpadu cukup besar, dengan persiapan yang baik dan komitmen yang kuat dari seluruh elemen organisasi, penerapan sasaran terpadu dapat meningkatkan kinerja organisasi secara signifikan. Oleh karena itu, analisis kelayakan yang komprehensif terhadap berbagai faktor yang mempengaruhi implementasi sasaran terpadu sangat penting untuk memastikan keberhasilan jangka panjang organisasi dalam mencapai tujuannya.

Keuntungan dan Tantangan Implementasi Sasaran Terpadu

Keuntungan Implementasi Sasaran Terpadu

Implementasi sasaran terpadu di seluruh departemen organisasi membawa berbagai keuntungan strategis yang dapat meningkatkan kinerja keseluruhan perusahaan. Salah satu keuntungan utama dari penerapan sasaran terpadu adalah peningkatan koordinasi dan komunikasi antar departemen. Ketika seluruh bagian organisasi bekerja menuju tujuan yang sama, mereka cenderung lebih terbuka untuk berbagi informasi dan saling mendukung. Sasaran yang jelas dan selaras menciptakan lingkungan yang lebih kolaboratif, di mana setiap departemen tidak hanya fokus pada tujuannya sendiri, tetapi juga pada bagaimana kontribusinya mempengaruhi tujuan organisasi secara keseluruhan. Ini mengurangi fragmentasi kerja antar departemen, yang sering kali menjadi penyebab terjadinya kebingungannya alur kerja dan tumpang tindih upaya yang tidak produktif.

Dengan adanya sasaran terpadu, organisasi dapat mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang tersedia. Sumber daya manusia, finansial, dan material yang ada dalam organisasi akan lebih teralokasi secara efisien, karena setiap departemen akan merencanakan aktivitasnya dengan memperhatikan tujuan bersama. Hal ini juga mencegah pemborosan yang sering terjadi ketika departemen-departemen bekerja secara terpisah tanpa koordinasi yang memadai. Misalnya, departemen pemasaran dan produksi yang memiliki tujuan yang selaras akan lebih mudah mengatur persediaan barang dan jadwal promosi tanpa terjadinya overstock atau kekurangan produk di pasar. Dengan pengelolaan sumber daya yang lebih efisien, organisasi tidak hanya dapat mengurangi biaya operasional, tetapi juga meningkatkan daya saingnya di pasar.¹¹

¹¹ Harahap, S. (2018). Studi kelayakan bisnis pendekatan integratif.

Keuntungan lain dari sasaran terpadu adalah peningkatan motivasi dan keterlibatan karyawan. Ketika setiap departemen mengetahui bahwa tujuan mereka terhubung langsung dengan tujuan perusahaan yang lebih besar, karyawan merasa lebih terlibat dan memiliki rasa kepemilikan terhadap hasil kerja mereka. Hal ini tidak hanya memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras, tetapi juga memberi mereka pemahaman yang lebih jelas mengenai kontribusi yang mereka buat terhadap pencapaian visi organisasi. Karyawan yang merasa bahwa tujuan mereka align dengan tujuan organisasi lebih cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dan merasa puas dengan pekerjaan mereka, yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan retensi dan kepuasan kerja.

Selain itu, penerapan sasaran terpadu memungkinkan organisasi untuk melakukan pemantauan dan evaluasi yang lebih efektif. Dengan adanya indikator kinerja yang selaras antar departemen, organisasi dapat dengan mudah melacak pencapaian tujuan dan mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan. Evaluasi yang sistematis ini memberi manajer kemampuan untuk mengambil tindakan korektif dengan cepat jika ada departemen yang tidak mencapai target atau jika terdapat hambatan yang menghalangi pencapaian tujuan. Evaluasi yang lebih terstruktur juga memberi kejelasan bagi seluruh anggota organisasi mengenai bagaimana mereka dapat berkontribusi lebih baik, serta bagaimana kinerja mereka diukur dalam konteks tujuan yang lebih besar.

Sasaran terpadu juga dapat meningkatkan fleksibilitas organisasi dalam menghadapi perubahan. Ketika tujuan organisasi telah disepakati dan diterima secara luas di seluruh departemen, organisasi memiliki landasan yang lebih kokoh untuk beradaptasi dengan perubahan eksternal. Misalnya, jika terjadi perubahan dalam regulasi atau kondisi pasar, departemen-departemen yang sudah bekerja dengan sasaran yang jelas dapat lebih cepat menyesuaikan rencana kerja mereka tanpa kehilangan arah. Keberlanjutan dan adaptasi menjadi lebih mudah ketika semua bagian organisasi tahu kemana tujuan organisasi ingin dibawa, meskipun menghadapi tantangan baru.

Tantangan dalam Implementasi Sasaran Terpadu

Meskipun keuntungan dari implementasi sasaran terpadu sangat jelas, tantangan yang dihadapi selama penerapannya juga cukup signifikan. Salah satu tantangan utama adalah perbedaan prioritas dan budaya antar departemen. Setiap departemen dalam suatu organisasi memiliki tugas dan fungsi yang unik, dan masing-masing mungkin memiliki fokus dan tujuan yang berbeda. Misalnya, departemen pemasaran mungkin lebih berfokus pada ekspansi pasar dan penjualan, sedangkan departemen keuangan lebih menitikberatkan pada

pengelolaan anggaran dan pengurangan biaya.¹² Masing-masing departemen ini mungkin memiliki cara dan pendekatan yang berbeda dalam mencapai tujuan mereka, yang bisa menyebabkan perbedaan dalam cara pandang dan prioritas mereka. Mengintegrasikan tujuan dan prioritas ini dalam sasaran terpadu memerlukan komunikasi yang sangat baik serta pemahaman bersama mengenai pentingnya kerja sama antar departemen.

Selain itu, penerapan sasaran terpadu memerlukan perubahan dalam pola pikir dan cara kerja yang sudah mapan dalam banyak organisasi. Banyak karyawan dan manajer mungkin merasa nyaman dengan cara mereka bekerja sebelumnya dan mungkin merasa bahwa penerapan sasaran terpadu adalah beban tambahan. Ini dapat menimbulkan resistensi terhadap perubahan, terutama jika perubahan tersebut dirasa tidak relevan atau terlalu memaksa untuk diterima. Resistensi ini sering kali disebabkan oleh ketidakpahaman tentang manfaat dari sasaran terpadu, atau oleh kekhawatiran tentang meningkatnya kompleksitas pekerjaan. Untuk mengatasi tantangan ini, penting bagi pimpinan organisasi untuk mengkomunikasikan manfaat jangka panjang dari penerapan sasaran terpadu, serta memberikan pelatihan yang tepat untuk mempersiapkan karyawan menghadapi perubahan tersebut.

Tantangan lain yang sering muncul dalam implementasi sasaran terpadu adalah masalah dalam penyelarasan indikator kinerja antar departemen. Meskipun tujuan utama adalah untuk menyelaraskan sasaran, dalam prakteknya, menciptakan indikator kinerja yang sesuai dan relevan untuk semua departemen dapat menjadi tugas yang sangat rumit. Setiap departemen memiliki kriteria keberhasilan yang berbeda dan membutuhkan cara yang berbeda dalam mengukur pencapaian mereka. Misalnya, keberhasilan di departemen pemasaran mungkin diukur berdasarkan volume penjualan atau pangsa pasar, sementara keberhasilan di departemen keuangan mungkin diukur berdasarkan pengelolaan anggaran dan profitabilitas. Menyatukan semua indikator ini dalam satu sistem yang seragam dan mudah diukur bisa sangat menantang, dan jika tidak dilakukan dengan hati-hati, bisa menyebabkan kebingungannya dalam evaluasi kinerja.¹³

Tidak kalah pentingnya, tantangan lain yang sering dihadapi dalam implementasi sasaran terpadu adalah ketidakpastian dan perubahan yang cepat di lingkungan eksternal. Perubahan dalam ekonomi, regulasi, atau teknologi dapat mempengaruhi sasaran yang telah ditetapkan, bahkan setelah

¹² Aisyah, N. (2022). KELAYAKAN POTENSI PULAU LAKKANG SEBAGAI DAERAH TUJUAN WISATA DI KOTA MAKASSAR= POTENTIAL FEASIBILITY OF LAKKANG ISLAND AS TOURISM DESTINATION AREA IN MAKASSAR CITY (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).

¹³ Adnyana, I. M. (2020). Buku: Studi Kelayakan Bisnis.

implementasi dimulai. Ketidakmampuan untuk menyesuaikan sasaran dengan kondisi eksternal yang berubah dengan cepat dapat menghambat pencapaian tujuan yang telah direncanakan. Untuk itu, sistem yang fleksibel dan dapat diadaptasi dengan cepat perlu disiapkan sejak awal. Hal ini memerlukan sistem pemantauan dan evaluasi yang kuat, serta kemampuan organisasi untuk melakukan revisi sasaran dengan cepat jika diperlukan.

Secara keseluruhan, meskipun penerapan sasaran terpadu menawarkan banyak keuntungan dalam meningkatkan kinerja organisasi, tantangan yang dihadapi dalam implementasinya tidak bisa dianggap sepele. Pengelolaan perubahan yang efektif, komunikasi yang terbuka, serta alokasi sumber daya yang adil merupakan elemen penting yang harus diperhatikan untuk memastikan bahwa implementasi sasaran terpadu dapat berhasil. Keberhasilan implementasi sasaran terpadu bergantung pada bagaimana organisasi mengatasi tantangan-tantangan ini dan beradaptasi dengan kebutuhan dan kondisi internal maupun eksternal yang terus berkembang.

Pengaruh Kepemimpinan dalam Implementasi Sasaran Terpadu

Salah satu faktor kunci yang sangat berpengaruh dalam keberhasilan implementasi sasaran terpadu di seluruh departemen adalah peran kepemimpinan. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya memengaruhi bagaimana strategi dijalankan, tetapi juga bagaimana setiap anggota organisasi merespons perubahan dan bekerja untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks pengembangan sasaran terpadu, kepemimpinan berfungsi sebagai penggerak utama yang memastikan keselarasan dan koordinasi antara departemen-departemen yang terlibat. Pemimpin yang kuat dan visioner memiliki kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi karyawan agar berkomitmen terhadap tujuan organisasi yang lebih besar. Dengan demikian, peran kepemimpinan dalam mengimplementasikan sasaran terpadu tidak hanya terbatas pada pengambilan keputusan strategis, tetapi juga mencakup kemampuan untuk menciptakan budaya organisasi yang mendukung kolaborasi, transparansi, dan adaptasi.¹⁴

Kepemimpinan dalam Menyelaraskan Tujuan

Salah satu peran utama pemimpin dalam pengembangan sasaran terpadu adalah menyelaraskan tujuan seluruh departemen dengan visi dan misi organisasi secara keseluruhan. Pemimpin yang efektif akan memulai proses ini dengan menggambarkan tujuan jangka panjang organisasi kepada seluruh anggota tim dan menjelaskan bagaimana setiap departemen berkontribusi untuk mencapainya. Kejelasan visi ini sangat penting, karena dapat menghindarkan

¹⁴ Hasan, S., Elpisah, E., Sabtohadji, J., Zarkasi, Z., & Fachrurazi, F. (2022). Studi Kelayakan Bisnis. Penerbit Widina.

tim dari kesalahpahaman yang sering terjadi ketika setiap departemen berfokus pada sasaran mereka sendiri tanpa melihat gambaran besar. Pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mentransformasikan tujuan organisasi yang lebih besar menjadi sasaran yang lebih kecil dan dapat diukur di setiap departemen, serta memastikan bahwa setiap unit memahami peran mereka dalam mencapai tujuan tersebut. Kepemimpinan yang tidak hanya mengarahkan tetapi juga mampu menginspirasi setiap level organisasi akan menghasilkan tingkat keterlibatan yang lebih tinggi dari seluruh anggota organisasi dalam pencapaian sasaran terpadu.

Membangun Kolaborasi dan Komunikasi Antar Departemen

Kepemimpinan yang baik juga sangat berperan dalam menciptakan budaya kolaborasi yang diperlukan untuk pengembangan sasaran terpadu. Dalam banyak organisasi, setiap departemen sering kali bekerja dalam "silo," yang mengarah pada kurangnya komunikasi dan kolaborasi antar tim. Pemimpin harus mampu menjembatani kesenjangan antara departemen-departemen yang berbeda dan memastikan bahwa mereka dapat bekerja sama secara sinergis. Ini bukan hanya soal menciptakan alur komunikasi yang efektif, tetapi juga tentang membangun hubungan yang saling menghargai antar departemen. Pemimpin perlu menunjukkan bagaimana kerja sama lintas departemen dapat membawa manfaat lebih besar daripada kerja terpisah. Misalnya, departemen pemasaran dan produksi mungkin memiliki kebutuhan yang sangat berbeda, tetapi dengan pendekatan kolaboratif yang dipimpin oleh pemimpin yang memahami kebutuhan kedua belah pihak, mereka dapat merencanakan promosi dan produksi yang lebih terintegrasi, yang pada akhirnya mengarah pada penghematan biaya dan peningkatan efisiensi operasional.¹⁵

Mengelola Perubahan dan Mengatasi Resistensi

Implementasi sasaran terpadu sering kali melibatkan perubahan dalam cara organisasi bekerja, dan perubahan ini tidak selalu mudah diterima. Banyak karyawan atau departemen yang mungkin merasa nyaman dengan cara kerja mereka sebelumnya dan merasa ragu terhadap perubahan yang diusulkan. Dalam situasi seperti ini, peran kepemimpinan sangat penting dalam mengelola perubahan dan mengatasi resistensi. Pemimpin yang efektif dapat menunjukkan dengan jelas manfaat jangka panjang dari pengembangan sasaran terpadu, tidak

¹⁵ Husadi, S. P., & Namara, I. (2016). Studi Kelayakan Infrastruktur Penunjang Pembangunan Tempat Pengolahan Sampah Terpadu (TPST) 3R (Studi Kasus: Palabuhanratu, Desa Cidadap, Kecamatan Simpenan, Kabupaten Sukabumi). *ASTONJADRO*, 5(1), 11-15.

hanya untuk organisasi secara keseluruhan, tetapi juga untuk masing-masing departemen dan individu dalam organisasi.¹⁶

Pemimpin harus menjadi agen perubahan yang mampu menjelaskan mengapa sasaran terpadu diperlukan dan bagaimana hal tersebut dapat memperbaiki kinerja organisasi secara keseluruhan. Salah satu pendekatan yang dapat digunakan adalah dengan melibatkan karyawan sejak awal dalam proses perubahan, memberikan mereka kesempatan untuk mengemukakan pendapat dan mengidentifikasi potensi masalah yang mungkin timbul. Dengan melibatkan karyawan dalam proses perubahan, mereka akan merasa lebih dihargai dan lebih mudah menerima perubahan tersebut. Selain itu, pemimpin juga harus mampu memberikan pelatihan yang memadai dan dukungan yang diperlukan untuk membantu karyawan menyesuaikan diri dengan perubahan. Kepemimpinan yang responsif terhadap kebutuhan karyawan akan membantu meminimalkan resistensi dan mempercepat proses transisi menuju sasaran terpadu yang lebih efisien.

Pengambilan Keputusan yang Terpadu dan Berbasis Data

Kepemimpinan juga berperan penting dalam pengambilan keputusan yang mendukung implementasi sasaran terpadu. Pengambilan keputusan yang berbasis data dan informasi yang relevan memungkinkan organisasi untuk menyesuaikan strategi dan tindakan sesuai dengan perkembangan yang terjadi di lapangan. Pemimpin yang baik tidak hanya mengandalkan intuisi atau pengalaman pribadi, tetapi juga mengumpulkan data yang dapat diandalkan dari berbagai departemen dan sumber lain untuk membuat keputusan yang lebih terinformasi. Dalam hal ini, penggunaan teknologi dan sistem informasi yang mendukung pengumpulan dan analisis data sangat membantu untuk membuat keputusan yang lebih tepat. Pemimpin harus dapat memimpin timnya untuk mengintegrasikan data dari berbagai departemen, menganalisisnya secara holistik, dan membuat keputusan yang mempertimbangkan seluruh kepentingan organisasi.

Pengambilan keputusan yang terintegrasi ini sangat penting dalam mengimplementasikan sasaran terpadu, karena keputusan yang diambil oleh satu departemen dapat mempengaruhi kinerja departemen lainnya. Misalnya, keputusan yang diambil oleh departemen pemasaran mengenai promosi produk harus dipertimbangkan oleh departemen produksi untuk memastikan bahwa kapasitas produksi memadai. Pemimpin harus dapat memastikan bahwa keputusan yang diambil di seluruh departemen tidak saling bertentangan dan justru saling mendukung untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan yang terintegrasi akan menciptakan koordinasi yang lebih baik dan mengurangi

¹⁶ Whirabuana, A., Senjani, Y. P., & Berakon, I. (2021). Studi Kelayakan Revisi Sistem Remunerasi UIN Sunan Kalijaga.

potensi konflik yang mungkin timbul akibat pengambilan keputusan yang terfragmentasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Implementasi sasaran terpadu di seluruh departemen organisasi merupakan strategi yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja keseluruhan perusahaan. Dengan adanya sasaran yang selaras dan terintegrasi, koordinasi antar departemen dapat diperbaiki, sumber daya dapat digunakan secara lebih efisien, dan tujuan jangka panjang organisasi dapat tercapai dengan lebih efektif. Sasaran terpadu memungkinkan perusahaan untuk beradaptasi dengan perubahan dan meminimalkan fragmentasi kerja yang sering terjadi ketika departemen bekerja secara terpisah.

Namun, penerapan sasaran terpadu tidak tanpa tantangan. Perbedaan prioritas antar departemen, resistensi terhadap perubahan, dan masalah dalam penyelarasan indikator kinerja merupakan beberapa hambatan yang mungkin muncul selama proses implementasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memiliki kepemimpinan yang kuat dan visioner yang dapat mengatasi tantangan ini dengan menciptakan komunikasi yang terbuka, mengelola perubahan dengan bijaksana, serta memastikan alokasi sumber daya yang adil dan efisien.

Kepemimpinan yang efektif memainkan peran kunci dalam memastikan keberhasilan implementasi sasaran terpadu. Pemimpin harus mampu menyelaraskan tujuan setiap departemen dengan visi organisasi, membangun budaya kolaborasi, dan memastikan bahwa seluruh anggota tim memahami peran mereka dalam mencapai sasaran yang lebih besar. Selain itu, pengambilan keputusan yang berbasis data dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan juga merupakan aspek yang tidak kalah penting dalam memastikan bahwa sasaran terpadu tetap relevan dan dapat diterapkan dengan sukses.

Secara keseluruhan, meskipun ada tantangan yang harus dihadapi, keuntungan yang diperoleh dari penerapan sasaran terpadu jauh lebih besar. Dengan pengelolaan yang tepat, sasaran terpadu dapat meningkatkan efisiensi operasional, memperkuat motivasi karyawan, dan meningkatkan daya saing perusahaan. Oleh karena itu, organisasi harus terus berinvestasi dalam pengembangan kepemimpinan dan menciptakan sistem yang mendukung pelaksanaan sasaran terpadu untuk mencapai keberhasilan jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

Adindo, A. W. (2021). *Kewirausahaan dan Studi Kelayakan Bisnis Untuk Memulai dan Mengelola Bisnis*. Deepublish.

- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128-138.
- Adnyana, I. M. (2020). Buku: Studi Kelayakan Bisnis.
- Aisyah, N. (2022). KELAYAKAN POTENSI PULAU LAKKANG SEBAGAI DAERAH TUJUAN WISATA DI KOTA MAKASSAR= POTENTIAL FEASIBILITY OF LAKKANG ISLAND AS TOURISM DESTINATION AREA IN MAKASSAR CITY (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Avianti, W. (2022). Penyusunan Studi Kelayakan pada Sentra UKM Provinsi Kalimantan Selatan (Karet Alam). *Jurnal Pengabdian Dan Pemberdayaan Nusantara (JPPNu)*, 4(2), 145-154.
- Baihaqi, A. I., Nirawati, L., & Bahtiar, D. P. (2022). Kelayakan Bisnis Pengembangan Cafe Loreomah Bumdes Mitra Warga Kesiman, Desa Kesiman, Kecamatan Trawas. *Jurnal Bisnis Indonesia*, 13(2).
- Harahap, S. (2018). Studi kelayakan bisnis pendekatan integratif.
- Hasan, S., Elpisah, E., Sabtohadhi, J., Zarkasi, Z., & Fachrurazi, F. (2022). Studi Kelayakan Bisnis. Penerbit Widina.
- Hendrawati, T. Y., & Syamsudin, A. B. (2016). Analisis kelayakan industri kelapa terpadu. *Jurnal Teknologi*, 8(2), 61-70.
- Husadi, S. P., & Namara, I. (2016). Studi Kelayakan Infrastruktur Penunjang Pembangunan Tempat Pengolahan Sampah Terpadu (TPST) 3R (Studi Kasus: Palabuhanratu, Desa Cidadap, Kecamatan Simpenan, Kabupaten Sukabumi). *ASTONJADRO*, 5(1), 11-15.
- Kasmir, S. E. (2015). Studi Kelayakan Bisnis: Edisi Revisi. Prenada Media.
- Kohar, V. (2005). Studi kelayakan pembangunan jalur serat optik di kawasan bisnis terpadu Jakarta: Strategi pemasaran nanas kalengan (studi kasus PT. A)(Doctoral dissertation, Universitas Pelita Harapan).
- Nasir Asman, H. M. (2021). Studi Kelayakan Bisnis (Pedoman Memulai Bisnis Era Revolusi Industri 4.0). Penerbit Adab.
- Putri, N. T., & Putera, A. N. (2022). Studi Kelayakan Bisnis Praktis: Konsep Dan Aplikasi. Andalas University Press.
- Purnomo, R. A., RIAWAN, R., & SUGIHARTO, L. O. (2018). Studi Kelayakan Bisnis.
- Rio Haribowo, S. E. (2024). Studi Kelayakan Bisnis. PT KIMHSAFI ALUNG CIPTA.
- Sagrim, M., & Musaad, I. (2011). Survei Lahan Dalam Rangka Studi Kelayakan Pengembangan Komoditas Padi Di Kabupaten Kaimana Provinsi Papua Barat. Fakultas Pertanian dan Teknologi Pertanian UNIPA.

Usaha, A. S. K. ANALISIS STUDI KELAYAKAN USAHA PUPUK ORGANIK BAGI KELOMPOK WANITA TANI DESA NAMBAAN DAN PENINGKATAN NILAI EKONOMI UD RSA KEDIRI.

Whirabuana, A., Senjani, Y. P., & Berakon, I. (2021). Studi Kelayakan Revisi Sistem Remunerasi UIN Sunan Kalijaga.