

Peter DRUCKER

Bapak Manajemen Modern

Oleh:

Prof Rudy C Tarumingkeng, PhD

RUDYCT e-PRESS

September, 2024

Peter Ferdinand Drucker, dikenal luas sebagai "Bapak Manajemen Modern," adalah salah satu pemikir manajemen paling berpengaruh abad ke-20. Lahir di Wina, Austria, pada 19 November 1909, Drucker tumbuh dalam keluarga yang cerdas dan intelektual. Ayahnya, Adolph Drucker, adalah seorang pengacara dan ekonom terkenal, sementara ibunya, Caroline Bondi, adalah seorang dokter. Lingkungan rumahnya yang berpusat pada intelektualitas dan diskusi yang mendalam tentang seni, ekonomi, dan politik memberikan fondasi yang kuat bagi pemikirannya di kemudian hari.

Biografi Singkat Peter Drucker

Drucker menghabiskan masa mudanya di Eropa, menyaksikan langsung kehancuran Perang Dunia I dan kebangkitan fasisme di Jerman. Pengalaman ini membentuk pandangannya tentang pentingnya tanggung jawab sosial dan peran yang seharusnya dimainkan oleh organisasi dalam masyarakat. Setelah menyelesaikan studi hukumnya di Universitas Frankfurt, ia bekerja sebagai jurnalis dan ekonom di Jerman.

Namun, dengan munculnya Nazi pada 1933, Drucker pindah ke Inggris dan kemudian ke Amerika Serikat pada 1937.

Di Amerika Serikat, Drucker memulai karier akademiknya di New York University dan kemudian di Claremont Graduate University, di mana ia mengajar hingga akhir hayatnya. Ia menjadi profesor dan konsultan yang dicari oleh banyak perusahaan besar, termasuk General Motors, IBM, dan Procter & Gamble. Selama hidupnya, Drucker menulis lebih dari 30 buku, yang telah diterjemahkan ke dalam berbagai bahasa dan menjadi landasan bagi studi manajemen di seluruh dunia.

Peter Drucker meninggal pada 11 November 2005, tetapi warisannya terus hidup melalui karya-karyanya dan pengaruhnya yang luas dalam dunia manajemen.

Kontribusi Utama Peter Drucker dalam Ilmu Manajemen

Peter Drucker adalah seorang pemikir yang revolusioner dalam manajemen. Ia mengembangkan konsep-konsep yang menjadi dasar manajemen modern dan memperkenalkan ide-ide baru yang sangat berpengaruh, seperti manajemen berdasarkan tujuan, manajemen pengetahuan, dan pentingnya keberlanjutan dan tanggung jawab sosial perusahaan.

1. Manajemen Berdasarkan Tujuan (Management by Objectives, MBO)

Salah satu kontribusi paling terkenal dari Drucker adalah konsep *Management by Objectives* (MBO), yang diperkenalkan dalam bukunya, "*The Practice of Management*" (1954). Konsep ini menekankan pentingnya menetapkan tujuan yang jelas dan terukur bagi seluruh anggota organisasi. Drucker berpendapat bahwa dengan melibatkan karyawan dalam proses penetapan tujuan, mereka akan lebih termotivasi dan memiliki pemahaman yang lebih baik tentang apa yang diharapkan dari mereka.

MBO menjadi landasan bagi banyak praktik manajemen modern, terutama dalam perencanaan strategis dan evaluasi kinerja. Prinsipnya adalah bahwa tujuan yang spesifik, terukur, dan dapat dicapai, ketika

dikomunikasikan dengan jelas kepada setiap anggota organisasi, dapat meningkatkan efektivitas operasional dan produktivitas. Ide ini telah diterapkan di berbagai organisasi, baik di sektor swasta maupun publik, dan menjadi dasar untuk berbagai pendekatan manajemen kinerja.

2. Konsep “Pekerja Pengetahuan” (Knowledge Worker)

Drucker adalah salah satu pemikir pertama yang mengenali pentingnya "pekerja pengetahuan" (*knowledge workers*) dalam ekonomi modern.

Dalam bukunya "*The Landmarks of Tomorrow*" (1959), Drucker memperkenalkan istilah ini untuk menggambarkan karyawan yang bekerja dengan ide, informasi, dan pengetahuan daripada dengan tenaga fisik. Ia meramalkan bahwa pekerja pengetahuan akan menjadi aset terpenting bagi organisasi di masa depan.

Drucker menyadari bahwa keberhasilan organisasi di era informasi tidak hanya tergantung pada modal fisik atau sumber daya manusia tradisional, tetapi pada bagaimana organisasi dapat mengelola, memanfaatkan, dan memotivasi pekerja pengetahuan. Dia menekankan pentingnya pelatihan berkelanjutan, pembelajaran sepanjang hayat, dan manajemen yang efektif untuk mengembangkan pekerja pengetahuan, serta bagaimana organisasi harus merancang ulang struktur dan proses mereka untuk memaksimalkan produktivitas pekerja ini.

3. Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (Corporate Social Responsibility, CSR)

Drucker adalah seorang pendukung kuat ide bahwa organisasi memiliki tanggung jawab yang lebih luas daripada sekadar menghasilkan keuntungan. Ia berpendapat bahwa perusahaan harus bertindak sebagai "instrumen komunitas," dan berkontribusi untuk kesejahteraan sosial.

Dalam bukunya "*The Concept of the Corporation*" (1946), ia menekankan bahwa organisasi tidak hanya ada untuk kepentingan pemegang saham, tetapi juga untuk kepentingan seluruh masyarakat.

Konsep ini sekarang dikenal sebagai Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR). Drucker menekankan bahwa organisasi harus memikirkan dampaknya terhadap masyarakat, lingkungan, dan berbagai pemangku

kepentingan. Ia percaya bahwa dengan bertanggung jawab secara sosial, organisasi dapat membangun hubungan yang lebih kuat dengan masyarakat dan pelanggan mereka, yang pada akhirnya akan meningkatkan reputasi dan keberlanjutan jangka panjang.

4. Pentingnya Inovasi dan Kewirausahaan

Dalam bukunya, *"Innovation and Entrepreneurship"* (1985), Drucker menekankan bahwa inovasi adalah fungsi utama dari manajemen modern dan bahwa organisasi harus terus mencari cara-cara baru untuk menciptakan nilai. Ia percaya bahwa kewirausahaan tidak hanya terbatas pada perusahaan kecil atau startup, tetapi juga bisa dan harus menjadi bagian integral dari organisasi besar.

Drucker mengembangkan konsep kewirausahaan sistematis, yang mencakup identifikasi peluang, eksploitasi peluang tersebut, dan pengembangan strategi inovatif yang berkelanjutan. Ia mengajarkan bahwa inovasi bukan hanya tentang menciptakan produk baru tetapi juga tentang memperbaiki proses, layanan, dan model bisnis yang ada.

5. Fokus pada Efektivitas Manajerial dan Kepemimpinan

Drucker sering berbicara tentang pentingnya efektivitas manajerial dan kepemimpinan yang baik dalam organisasi. Dalam bukunya *"The Effective Executive"* (1967), Drucker menguraikan prinsip-prinsip utama untuk menjadi eksekutif yang efektif. Ia menekankan bahwa efektivitas adalah tentang melakukan hal-hal yang benar (*doing the right things*), bukan hanya tentang melakukan hal dengan benar (*doing things right*). Ini berarti manajer harus fokus pada prioritas utama, delegasi, dan pengambilan keputusan yang berbasis data dan tujuan.

Drucker juga menggarisbawahi pentingnya *self-management* bagi para eksekutif, termasuk manajemen waktu, fokus pada kontribusi, dan pengembangan kekuatan individu. Ia percaya bahwa para pemimpin dan manajer harus terus belajar dan beradaptasi untuk tetap relevan dan efektif di lingkungan yang selalu berubah.

6. Manajemen Strategis dan Fokus pada Pelanggan

Peter Drucker sangat menekankan pentingnya strategi dalam manajemen. Dia percaya bahwa setiap organisasi harus memiliki pemahaman yang jelas tentang "bisnis apa yang mereka jalani." Dalam banyak tulisannya, termasuk "*Management: Tasks, Responsibilities, Practices*" (1973), Drucker membahas pentingnya orientasi pelanggan dan bagaimana organisasi harus selalu memusatkan perhatian mereka pada kebutuhan dan keinginan pelanggan. Ia mengatakan, "Tujuan utama bisnis adalah menciptakan pelanggan."

Ini berarti bahwa organisasi harus terus-menerus mengevaluasi kembali strategi mereka dan memastikan bahwa mereka melayani pelanggan dengan cara yang menciptakan nilai. Fokus pada pelanggan ini sangat memengaruhi bagaimana perusahaan mendekati pemasaran, inovasi produk, dan pengembangan bisnis di era modern.

7. Manajemen di Era Informasi dan Globalisasi

Drucker melihat jauh ke depan dan menyadari bahwa dunia sedang bergerak menuju ekonomi berbasis pengetahuan. Dalam karyanya seperti "*Post-Capitalist Society*" (1993), Drucker menggambarkan bagaimana dunia akan berubah ketika informasi menjadi sumber daya utama. Dia membahas dampak globalisasi dan teknologi pada organisasi dan bagaimana manajemen harus beradaptasi untuk tetap relevan.

Drucker percaya bahwa organisasi harus lebih fleksibel, adaptif, dan siap menghadapi perubahan cepat di lingkungan global. Dia menekankan pentingnya pemahaman lintas budaya, strategi global, dan kemampuan untuk mengelola tim yang tersebar di berbagai lokasi geografis.

Warisan Peter Drucker dalam Manajemen Modern

Warisan Peter Drucker dalam manajemen adalah luar biasa dan beragam. Pemikirannya telah membentuk banyak dari apa yang kita anggap sebagai prinsip dasar manajemen saat ini. Konsep seperti MBO, pekerja pengetahuan, tanggung jawab sosial perusahaan, inovasi, efektivitas manajerial, dan orientasi pelanggan semuanya dipengaruhi atau dikembangkan oleh Drucker.

Karyanya telah digunakan sebagai panduan oleh manajer, eksekutif, dan pemimpin di seluruh dunia. Ia dikenal karena kemampuannya untuk menyederhanakan kompleksitas menjadi prinsip-prinsip yang jelas dan aplikatif, serta karena wawasan visionernya yang melihat jauh ke depan tentang tren dan tantangan masa depan.

Banyak dari karyanya masih sangat relevan, meskipun ditulis beberapa dekade yang lalu, karena Drucker memiliki pemahaman yang mendalam tentang esensi manusia dan bagaimana organisasi bekerja. Pemikirannya terus menginspirasi generasi baru pemimpin, akademisi, dan praktisi manajemen, menjadikannya salah satu tokoh paling penting dan berpengaruh dalam sejarah manajemen.

Jika Anda ingin mengeksplorasi lebih lanjut tentang karya-karyanya, beberapa buku terkemuka termasuk "*The Practice of Management*," "*The Effective Executive*," "*Innovation and Entrepreneurship*," dan "*Management: Tasks, Responsibilities, Practices*." Semua ini memberikan wawasan yang lebih dalam tentang pandangannya yang unik tentang manajemen dan bagaimana pemikirannya telah membentuk cara kita memahami organisasi dan kepemimpinan hingga saat ini.

Kita lanjutkan eksplorasi tentang Peter Drucker dengan lebih mendalam, mencakup pengaruh dan relevansi pemikirannya di era modern, serta beberapa konsep kunci yang ia kembangkan yang masih menjadi dasar praktik manajemen saat ini.

Pengaruh Peter Drucker dalam Era Modern

Peter Drucker adalah seorang visioner yang pemikirannya tentang manajemen tidak hanya memengaruhi generasinya tetapi juga menjadi dasar bagi banyak inovasi dalam manajemen di era modern. Banyak konsep yang ia perkenalkan telah menjadi standar dalam teori dan praktik manajemen, dan pemikirannya tetap relevan di tengah perubahan cepat yang ditimbulkan oleh globalisasi, teknologi, dan transformasi digital.

1. Peran Manajer sebagai "Penentu Arah" di Era Digital

Drucker sering kali berbicara tentang pentingnya manajer sebagai "penentu arah" organisasi. Dalam konteks era digital, konsep ini menjadi semakin relevan. Manajer saat ini harus beradaptasi dengan teknologi yang terus berubah dan memanfaatkan alat digital untuk mengelola tim yang mungkin tersebar secara geografis. Dengan munculnya teknologi baru seperti kecerdasan buatan (AI), analitik big data, dan otomatisasi, manajer harus memahami bagaimana teknologi ini dapat digunakan untuk meningkatkan efisiensi, inovasi, dan kepuasan pelanggan.

Drucker berpendapat bahwa manajer harus memiliki kemampuan untuk "melihat ke depan" dan memahami bagaimana tren teknologi dapat memengaruhi bisnis. Mereka harus berpikir strategis, mengidentifikasi peluang dan ancaman yang dihadirkan oleh teknologi, dan mengembangkan strategi untuk menghadapi perubahan ini. Ini sesuai dengan pandangan Drucker tentang pentingnya kepemimpinan yang fleksibel dan adaptif dalam menghadapi ketidakpastian.

2. Manajemen Berbasis Pengetahuan dalam Ekonomi Digital

Drucker memperkenalkan konsep "pekerja pengetahuan" jauh sebelum banyak orang memahami implikasinya. Di era digital, pekerja pengetahuan menjadi semakin penting. Pekerja ini adalah mereka yang mengandalkan pengetahuan, kreativitas, dan kemampuan untuk bekerja dengan informasi dalam pekerjaan mereka, seperti insinyur, programmer, analis data, dan bahkan manajer.

Drucker memahami bahwa produktivitas pekerja pengetahuan adalah tantangan besar di abad ke-21. Dalam bukunya, *"Management Challenges for the 21st Century"* (1999), ia menekankan bahwa manajer perlu menciptakan lingkungan di mana pekerja pengetahuan dapat berkembang, dengan akses ke sumber daya, pelatihan, dan teknologi yang diperlukan. Ini termasuk memberikan otonomi yang lebih besar, memfasilitasi pembelajaran berkelanjutan, dan mendorong inovasi.

Drucker juga berbicara tentang pentingnya memfokuskan upaya pada pengelolaan modal intelektual dan menciptakan budaya organisasi yang mendukung pembelajaran dan pertumbuhan. Dalam konteks saat ini, di

mana teknologi digital telah mengubah cara kita bekerja, konsep-konsep Drucker tentang manajemen pengetahuan tetap relevan dan berharga.

3. Keberlanjutan dan Tanggung Jawab Sosial dalam Bisnis Modern

Peter Drucker selalu menekankan pentingnya tanggung jawab sosial perusahaan (CSR). Ia percaya bahwa bisnis tidak hanya bertanggung jawab kepada pemegang saham, tetapi juga kepada masyarakat luas, termasuk karyawan, pelanggan, pemasok, dan komunitas lokal. Dalam "*The Practice of Management*," Drucker berargumen bahwa perusahaan yang ingin bertahan lama harus memperhatikan dampaknya terhadap masyarakat dan lingkungan.

Di era modern, konsep ini telah berkembang menjadi keberlanjutan korporat (*corporate sustainability*), yang mencakup praktek-praktek bisnis yang bertanggung jawab secara sosial dan ramah lingkungan. Banyak perusahaan sekarang mengadopsi standar keberlanjutan dan mengukur keberhasilan mereka tidak hanya berdasarkan keuntungan finansial, tetapi juga berdasarkan dampak sosial dan lingkungan. Prinsip Drucker tentang tanggung jawab sosial membantu mendefinisikan ulang kesuksesan dalam bisnis dengan memperluas fokus dari laba jangka pendek ke nilai jangka panjang yang berkelanjutan.

4. Inovasi dan Kewirausahaan dalam Perusahaan Besar

Drucker percaya bahwa inovasi adalah esensi dari manajemen yang efektif dan bahwa organisasi besar harus terus berinovasi untuk tetap kompetitif. Dalam bukunya, "*Innovation and Entrepreneurship*" (1985), Drucker menekankan pentingnya kewirausahaan dalam organisasi besar, bukan hanya di startup kecil.

Drucker berpendapat bahwa setiap organisasi harus memiliki sistem yang memungkinkan inovasi. Ini berarti tidak hanya mendukung pengembangan produk dan layanan baru, tetapi juga mendorong pendekatan baru untuk proses internal, model bisnis, dan cara kerja. Di era saat ini, di mana perubahan terjadi dengan cepat, perusahaan harus lebih inovatif dan adaptif untuk tetap relevan, yang merupakan inti dari ajaran Drucker.

5. Pengembangan Kepemimpinan dan Manajemen Mandiri

Drucker adalah pendukung kuat gagasan bahwa setiap individu dalam organisasi harus memiliki kapasitas untuk mengelola dirinya sendiri. Dalam "*The Effective Executive*" (1967), Drucker menguraikan prinsip-prinsip yang membuat seseorang menjadi eksekutif yang efektif, seperti pengelolaan waktu, fokus pada kontribusi, dan pemahaman tentang kekuatan dan kelemahan diri sendiri.

Drucker juga menekankan pentingnya kepemimpinan yang didasarkan pada integritas dan pelayanan, bukan kekuasaan atau otoritas. Ia berpendapat bahwa pemimpin yang efektif adalah mereka yang melayani organisasi dan karyawannya, membantu mereka berkembang dan mencapai potensi penuh mereka. Prinsip-prinsip ini telah menjadi dasar bagi banyak teori kepemimpinan modern, termasuk kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan berbasis nilai.

6. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Karyawan

Dalam banyak tulisannya, Drucker menekankan pentingnya manajemen sumber daya manusia yang efektif. Ia percaya bahwa karyawan adalah aset terbesar perusahaan dan bahwa manajemen harus fokus pada pengembangan karyawan, pemberdayaan, dan peningkatan kepuasan kerja. Drucker sering menyebutkan bahwa organisasi yang sukses adalah yang dapat memanfaatkan potensi penuh karyawannya.

Di era modern, di mana persaingan untuk talenta terbaik semakin ketat, ide-ide Drucker tentang pentingnya kesejahteraan karyawan, keseimbangan kehidupan kerja, dan pengembangan karir tetap sangat relevan. Organisasi saat ini mengadopsi banyak prinsip yang diperkenalkan Drucker untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan menarik bagi pekerja pengetahuan.

Pemikiran Peter Drucker tentang Masa Depan Manajemen

Peter Drucker adalah seorang visioner yang memiliki pandangan jauh ke depan tentang tantangan dan peluang yang dihadapi oleh organisasi di masa depan. Beberapa dari prediksi dan pandangannya tetap menjadi panduan penting dalam menghadapi perubahan global:

1. **Ekonomi Global dan Masyarakat Berbasis Pengetahuan:**

Drucker memprediksi bahwa dunia akan bergerak menuju ekonomi yang lebih global, dengan perusahaan yang beroperasi melintasi batas negara dan menghadapi persaingan internasional. Ia juga mengantisipasi munculnya masyarakat berbasis pengetahuan di mana kekayaan terbesar adalah kemampuan untuk memperoleh dan menggunakan pengetahuan, bukan sekadar memiliki aset fisik.

2. **Perubahan dalam Struktur Organisasi:** Drucker percaya bahwa struktur organisasi akan terus berkembang untuk menjadi lebih datar, lebih fleksibel, dan lebih kolaboratif. Ia berpendapat bahwa birokrasi tradisional tidak akan lagi efektif di dunia yang berubah dengan cepat dan membutuhkan organisasi yang lebih cepat dalam mengambil keputusan dan berinovasi.

3. **Munculnya Manajemen yang Didominasi oleh Nilai:** Drucker melihat masa depan di mana manajemen tidak hanya tentang efisiensi dan produktivitas, tetapi juga tentang menciptakan nilai bagi semua pemangku kepentingan. Ia mempromosikan ide bahwa perusahaan harus menjadi kekuatan positif dalam masyarakat, mempromosikan kesejahteraan sosial, dan berkontribusi pada komunitas lokal dan global.

Warisan Abadi Peter Drucker

Warisan Peter Drucker sebagai "Bapak Manajemen Modern" sangat luas dan mendalam. Ia membantu mendefinisikan ulang peran manajemen dalam masyarakat dan menawarkan prinsip-prinsip dasar yang terus memandu praktik manajemen hingga hari ini. Drucker adalah salah satu dari sedikit pemikir yang berhasil menyatukan teori dan praktik, serta memperluas jangkauan manajemen dari sekadar fokus pada efisiensi ekonomi menjadi tanggung jawab sosial dan inovasi yang berkelanjutan.

Konsep-konsepnya seperti MBO, pekerja pengetahuan, tanggung jawab sosial perusahaan, dan inovasi tetap relevan di dunia yang berubah cepat ini. Ide-idenya terus diajarkan di sekolah bisnis di seluruh dunia

dan dipraktikkan oleh pemimpin bisnis, manajer, dan organisasi besar dan kecil. Drucker tidak hanya melihat manajemen sebagai disiplin ilmu tetapi juga sebagai seni dalam mengelola orang dan organisasi untuk mencapai tujuan bersama dan menciptakan nilai yang berarti bagi masyarakat.

Dalam rangka menutup pembahasan tentang Peter Drucker, penting untuk diingat bahwa ia selalu mendorong manajer dan pemimpin untuk bertanya: "Apa yang harus dilakukan?" dan "Apa dampaknya?"

Pertanyaan-pertanyaan ini mencerminkan inti dari filosofi Drucker: bahwa manajemen yang efektif adalah tentang membuat keputusan yang tepat dan menciptakan nilai yang lebih besar bagi masyarakat.

Drucker meninggalkan kita dengan pemikiran yang mendalam tentang pentingnya manajemen dalam setiap aspek kehidupan, dan meskipun ia telah tiada, ajaran dan prinsip-prinsipnya terus mempengaruhi dunia bisnis dan manajemen hingga hari ini.

Kita lanjutkan dengan menggali lebih dalam lagi tentang pemikiran Peter Drucker, termasuk bagaimana idenya terus memengaruhi manajemen di berbagai sektor dan bagaimana warisannya telah terwujud dalam praktik modern.

Konsep-konsep Kunci Tambahan dan Relevansinya di Era Modern

7. Manajemen dengan Fokus pada Dampak dan Kontribusi

Salah satu ide penting Drucker yang sering kali diabaikan adalah fokusnya pada kontribusi dan dampak daripada hanya pada tugas atau kegiatan yang dilakukan. Dalam bukunya, *"The Effective Executive,"* Drucker menekankan bahwa manajer harus selalu bertanya, "Apa kontribusi saya?" daripada "Apa yang saya lakukan?" Pendekatan ini menggeser perhatian dari kegiatan yang dilakukan ke hasil yang dicapai, mendorong efektivitas yang lebih besar dalam pekerjaan.

Konsep ini sangat relevan dalam konteks modern, terutama dalam ekonomi digital dan berbasis pengetahuan. Di era di mana pekerjaan sering kali tidak lagi dibatasi oleh tugas-tugas fisik atau rutinitas harian, tetapi oleh hasil, manajer dan pekerja pengetahuan diharapkan untuk fokus pada penciptaan nilai dan kontribusi nyata terhadap tujuan organisasi. Ini mendorong pemikiran yang lebih strategis dan inovatif, di mana keberhasilan diukur dengan dampak yang dihasilkan, bukan hanya seberapa sibuk seseorang terlihat.

8. Manajemen sebagai Fungsi Sosial dan Moral

Drucker menempatkan manajemen dalam konteks sosial dan moral yang lebih luas. Ia berpendapat bahwa manajemen bukan hanya tentang memaksimalkan keuntungan atau efisiensi, tetapi juga tentang memenuhi tujuan sosial dan moral. Drucker percaya bahwa organisasi, baik publik maupun swasta, memiliki tanggung jawab terhadap masyarakat di mana mereka beroperasi. Ia mengajarkan bahwa manajemen harus dilihat sebagai fungsi sosial yang memiliki tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan bersama.

Di era modern, di mana transparansi, etika, dan keberlanjutan menjadi perhatian utama, pandangan Drucker ini semakin relevan. Organisasi di seluruh dunia sekarang diharapkan untuk menunjukkan tanggung jawab sosial mereka, beroperasi secara etis, dan berkontribusi terhadap masalah sosial dan lingkungan yang lebih besar. Drucker membantu memulai gerakan ini dengan menekankan bahwa manajemen adalah tentang lebih dari sekadar laba; itu adalah tentang menciptakan nilai yang berarti bagi semua pemangku kepentingan.

9. Perlunya Pembelajaran dan Adaptasi yang Berkelanjutan

Drucker selalu mendorong para manajer dan organisasi untuk terus belajar dan beradaptasi. Dalam bukunya "*Management Challenges for the 21st Century*" (1999), ia menggarisbawahi bahwa organisasi dan individu harus menjadi pembelajar seumur hidup, siap untuk beradaptasi dengan perubahan yang konstan dan tidak terduga. Ia percaya bahwa kesuksesan jangka panjang bergantung pada kemampuan untuk

mengembangkan keterampilan baru, mengadopsi teknologi baru, dan beradaptasi dengan pasar yang berubah.

Di era digital, di mana teknologi dan tren pasar berubah dengan sangat cepat, pandangan Drucker ini menjadi landasan bagi banyak pendekatan modern terhadap pembelajaran dan pengembangan organisasi. Program pelatihan yang berkelanjutan, pelatihan ulang, dan upskilling kini menjadi bagian integral dari strategi bisnis untuk tetap kompetitif dan relevan. Drucker memahami bahwa manajemen adalah proses dinamis yang membutuhkan pembelajaran yang tidak pernah berhenti.

10. Pentingnya Desentralisasi dan Keputusan yang Lebih Dekat dengan Aksi

Drucker adalah salah satu pendukung awal desentralisasi dalam manajemen. Dalam banyak tulisannya, ia membahas bagaimana desentralisasi dapat membantu organisasi menjadi lebih fleksibel, responsif, dan inovatif. Dengan mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab kepada mereka yang lebih dekat dengan pelanggan atau masalah, organisasi dapat membuat keputusan yang lebih cepat dan tepat.

Desentralisasi ini juga berarti memberi lebih banyak otoritas kepada pekerja pengetahuan untuk membuat keputusan dalam bidang keahlian mereka. Di era modern, desentralisasi semakin penting karena organisasi semakin terdesentralisasi secara geografis, dengan tim yang bekerja secara remote atau tersebar di berbagai lokasi. Struktur organisasi yang datar dan desentralisasi mendukung inovasi, memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih cepat, dan meningkatkan keterlibatan karyawan.

11. Memanfaatkan Kemampuan Karyawan yang Unik

Drucker selalu percaya bahwa setiap individu dalam organisasi memiliki kemampuan dan kekuatan unik yang harus dimanfaatkan sepenuhnya. Dalam banyak karyanya, ia menekankan pentingnya fokus pada kekuatan seseorang daripada kelemahannya. Ini adalah ide yang berbeda dari

pendekatan tradisional manajemen yang sering kali berfokus pada memperbaiki kelemahan.

Pandangan Drucker sangat relevan di era modern, di mana konsep manajemen berbasis kekuatan menjadi lebih diterima secara luas. Pendekatan ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan memanfaatkan keahlian unik karyawan, memberikan mereka kesempatan untuk berkembang dalam peran yang sesuai dengan kekuatan mereka, dan membangun tim yang beragam dan saling melengkapi. Ini dapat meningkatkan kinerja, kepuasan kerja, dan retensi karyawan.

12. Mendorong Kewirausahaan Internal (Intrapreneurship)

Drucker melihat pentingnya inovasi tidak hanya untuk startup kecil tetapi juga untuk organisasi besar yang mapan. Ia mengembangkan konsep kewirausahaan internal atau *intrapreneurship*, di mana organisasi besar mendorong karyawan mereka untuk berpikir dan bertindak seperti wirausahawan. Ini melibatkan memberikan ruang dan sumber daya bagi karyawan untuk mengembangkan ide-ide baru, produk baru, dan cara-cara inovatif untuk menyelesaikan masalah.

Di banyak organisasi modern, ide-ide ini diwujudkan dalam bentuk inkubator internal, program inovasi terbuka, dan inisiatif lain yang mendorong karyawan untuk menciptakan dan menerapkan inovasi di dalam perusahaan. Dengan mendorong budaya intrapreneurship, perusahaan dapat tetap kompetitif dan relevan di pasar yang terus berubah.

Relevansi Drucker di Berbagai Sektor Industri

Pemikiran Drucker tidak terbatas pada sektor swasta atau perusahaan komersial saja. Ide-idenya juga diterapkan secara luas di sektor publik, nirlaba, pendidikan, dan layanan kesehatan. Drucker berpendapat bahwa prinsip-prinsip dasar manajemen berlaku secara universal, terlepas dari jenis atau ukuran organisasi.

- **Sektor Publik:** Di sektor publik, ide Drucker tentang efektivitas manajerial dan fokus pada hasil telah diterapkan untuk

meningkatkan efisiensi dan akuntabilitas. Banyak badan pemerintah mengadopsi *Management by Objectives* (MBO) untuk menetapkan tujuan dan mengukur kinerja.

- **Organisasi Nirlaba:** Drucker adalah salah satu pendukung terbesar profesionalisme dalam manajemen organisasi nirlaba. Dalam bukunya, "*Managing the Nonprofit Organization*" (1990), ia menunjukkan bahwa organisasi nirlaba harus mengadopsi prinsip-prinsip manajemen yang sama seperti organisasi bisnis, seperti fokus pada misi, efisiensi operasional, dan kepuasan pelanggan. Ia melihat organisasi nirlaba sebagai instrumen sosial yang penting dan mendorong mereka untuk mengelola sumber daya mereka dengan cara yang paling efektif untuk mencapai misi mereka.
- **Pendidikan:** Banyak institusi pendidikan mengadopsi prinsip-prinsip manajemen Drucker untuk meningkatkan manajemen operasional, perencanaan strategis, dan pengembangan kurikulum. Ide-idenya tentang manajemen berbasis pengetahuan dan pembelajaran seumur hidup juga telah mempengaruhi cara pendidikan disampaikan di seluruh dunia.
- **Layanan Kesehatan:** Drucker juga memiliki pengaruh dalam manajemen layanan kesehatan. Banyak rumah sakit dan organisasi layanan kesehatan mengadopsi prinsip-prinsip manajemen Drucker, termasuk fokus pada pasien sebagai pelanggan utama, efisiensi operasional, dan inovasi dalam layanan kesehatan.

Kesimpulan tentang Warisan Drucker: Abadi dan Universal

Peter Drucker meninggalkan warisan yang sangat besar dalam dunia manajemen. Pemikirannya telah membentuk banyak dari apa yang kita anggap sebagai praktik manajemen terbaik saat ini. Ide-idenya terus hidup di berbagai industri dan sektor, menciptakan dampak yang abadi dalam cara organisasi beroperasi dan berkembang.

Dengan fokus pada manajemen berbasis tujuan, kontribusi sosial, inovasi, dan pemanfaatan kekuatan manusia, Drucker menawarkan visi tentang manajemen yang jauh lebih dalam daripada sekadar efisiensi

atau profitabilitas. Ia melihat manajemen sebagai fungsi sosial yang penting untuk meningkatkan kesejahteraan bersama dan menciptakan nilai yang berkelanjutan bagi semua pemangku kepentingan.

Wawasan Drucker tentang masa depan organisasi—dari pekerja pengetahuan hingga pentingnya inovasi dan kewirausahaan—telah memandu banyak organisasi untuk beradaptasi dan berkembang di dunia yang berubah dengan cepat. Drucker mengingatkan kita bahwa manajemen adalah tentang mengelola manusia dan sumber daya untuk menciptakan hasil yang berarti dan berdampak. Ini adalah pesan yang tetap relevan hingga hari ini, dan mungkin akan terus relevan untuk masa depan.

Dengan demikian, warisan Peter Drucker tidak hanya ditemukan dalam konsep-konsep yang ia ciptakan, tetapi juga dalam etos dan nilai-nilai yang ia tanamkan dalam manajemen, menjadikannya panduan yang abadi bagi generasi pemimpin masa kini dan yang akan datang.

Beberapa tambahan yang lebih mendalam terkait pemikiran Peter Drucker, khususnya tentang pendekatan-pendekatannya yang visioner dan bagaimana ide-idenya diadaptasi dan diterapkan dalam konteks manajemen modern.

Ide-ide Visioner Drucker yang Mempengaruhi Dunia Bisnis Modern

Peter Drucker bukan hanya seorang teoretikus, tetapi juga seorang praktisi yang pemikirannya secara langsung memengaruhi cara organisasi dijalankan hingga hari ini. Ia melihat manajemen bukan hanya sebagai seni atau ilmu, tetapi sebagai disiplin yang terus berkembang yang memerlukan adaptasi berkelanjutan terhadap perubahan konteks ekonomi, sosial, dan teknologi. Berikut adalah beberapa ide visioner Drucker yang tetap relevan dan diaplikasikan dalam manajemen modern:

13. Organisasi Sebagai Organisme yang Dinamis

Drucker memiliki pandangan bahwa organisasi harus dilihat sebagai organisme yang hidup dan berkembang, bukan sebagai mesin statis. Ide ini muncul dalam banyak karyanya, termasuk "*Managing in Turbulent Times*" (1980), di mana ia menekankan bahwa organisasi harus memiliki kemampuan untuk beradaptasi, belajar, dan berkembang seiring dengan perubahan lingkungan.

Konsep ini sangat relevan di dunia modern di mana perubahan adalah satu-satunya konstan. Organisasi yang berhasil adalah yang dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan pasar, teknologi, dan kondisi sosial. Pendekatan ini juga mendasari banyak inisiatif perubahan organisasi, termasuk transformasi digital, di mana perusahaan harus berinovasi dan berubah untuk tetap relevan.

14. Pentingnya "Mengelola untuk Masa Depan"

Drucker sering berbicara tentang pentingnya "mengelola untuk masa depan." Ia berpendapat bahwa organisasi yang sukses adalah mereka yang tidak hanya bereaksi terhadap peristiwa yang terjadi saat ini, tetapi yang juga proaktif dalam mempersiapkan diri untuk masa depan. Dalam "*The Future of Industrial Man*" (1942), Drucker berbicara tentang pentingnya memprediksi perubahan dan menyiapkan strategi yang dapat menghadapi tantangan masa depan.

Pandangan ini sangat relevan dengan konsep manajemen risiko dan perencanaan strategis modern. Banyak organisasi saat ini menggunakan pemikiran jangka panjang dan skenario perencanaan untuk menghadapi ketidakpastian masa depan, seperti perubahan iklim, geopolitik, atau disrupsi teknologi. Drucker menginspirasi para pemimpin untuk selalu mempertimbangkan bagaimana tindakan saat ini akan mempengaruhi masa depan organisasi.

15. "Doing Well by Doing Good" – Menyatukan Tujuan Bisnis dan Nilai Sosial

Drucker adalah salah satu pemikir pertama yang mempromosikan gagasan bahwa bisnis dapat "berjalan baik dengan melakukan kebaikan" (doing well by doing good). Ia menekankan bahwa organisasi yang

berkelanjutan adalah yang dapat menggabungkan tujuan bisnis mereka dengan nilai-nilai sosial. Dalam pandangannya, organisasi yang hanya fokus pada keuntungan jangka pendek dan mengabaikan dampak sosial akan mengalami kesulitan di masa depan.

Pandangan ini telah diadopsi oleh banyak perusahaan modern yang mulai mengintegrasikan praktik bisnis berkelanjutan dan tanggung jawab sosial ke dalam strategi inti mereka. Ini terlihat dalam meningkatnya adopsi prinsip ESG (Environmental, Social, Governance) di berbagai perusahaan global. Drucker membantu menggerakkan tren ini dengan menekankan bahwa perusahaan memiliki peran yang lebih besar dalam memecahkan masalah sosial dan bahwa keberlanjutan ekonomi dan sosial tidak dapat dipisahkan.

16. "Knowledge Economy" dan Pentingnya Manajemen Pengetahuan

Drucker adalah salah satu orang pertama yang berbicara tentang peralihan menuju "knowledge economy" atau ekonomi berbasis pengetahuan. Ia menyadari bahwa dengan kemajuan teknologi dan globalisasi, pengetahuan akan menjadi aset paling penting bagi organisasi. Dalam bukunya, *"Post-Capitalist Society"* (1993), Drucker mengemukakan bahwa pengetahuan adalah sumber daya utama dalam ekonomi modern, menggantikan modal fisik dan tenaga kerja.

Konsep ini telah mengilhami berbagai pendekatan manajemen pengetahuan yang diterapkan oleh organisasi untuk mengelola, mengatur, dan menggunakan pengetahuan secara efektif. Ini juga mempengaruhi kebijakan pengembangan sumber daya manusia, seperti pelatihan berkelanjutan, pembelajaran seumur hidup, dan manajemen talenta, yang semua berfokus pada peningkatan dan pengelolaan pengetahuan karyawan sebagai aset berharga.

17. Efisiensi Operasional vs. Efektivitas Strategis

Drucker memperkenalkan gagasan bahwa ada perbedaan besar antara efisiensi dan efektivitas. Ia sering mengatakan, "Efisiensi adalah melakukan sesuatu dengan benar, sedangkan efektivitas adalah

melakukan hal yang benar." Drucker mengajarkan bahwa fokus organisasi seharusnya pada efektivitas strategis daripada hanya mengejar efisiensi operasional.

Di dunia bisnis modern, gagasan ini diterjemahkan menjadi pentingnya memiliki visi yang jelas dan strategi yang tepat, dibandingkan hanya fokus pada pengurangan biaya atau peningkatan produktivitas dalam jangka pendek. Organisasi yang efektif adalah mereka yang mengidentifikasi dan melakukan hal-hal yang benar, seperti inovasi produk, ekspansi ke pasar baru, atau pengembangan sumber daya manusia, yang secara langsung berkontribusi pada tujuan jangka panjang mereka.

18. Memanusiakan Tempat Kerja: Membangun Budaya Berbasis Nilai

Drucker adalah pendukung kuat dari gagasan bahwa organisasi harus menjadi tempat di mana orang dapat menemukan makna dan tujuan. Ia menekankan pentingnya membangun budaya organisasi yang didasarkan pada nilai-nilai bersama, penghormatan terhadap individu, dan dorongan untuk inovasi dan pertumbuhan. Drucker percaya bahwa manajemen yang baik harus memperlakukan karyawan sebagai sumber daya yang berharga, bukan hanya sebagai alat untuk mencapai tujuan bisnis.

Di era modern, banyak perusahaan mengadopsi pendekatan ini untuk meningkatkan keterlibatan dan kepuasan karyawan. Mereka membangun budaya yang mendukung keberagaman, inklusi, pengembangan pribadi, dan keseimbangan kehidupan kerja. Konsep ini juga diterapkan dalam upaya meningkatkan *employee engagement* dan retensi, serta menciptakan tempat kerja yang lebih inklusif dan berkelanjutan.

19. Fokus pada Hasil, Bukan Aktivitas: "What Gets Measured Gets Managed"

Drucker sering dikaitkan dengan frase "What gets measured gets managed," yang menggarisbawahi pentingnya mengukur hasil yang relevan untuk mencapai efektivitas organisasi. Dalam karyanya, Drucker

menekankan bahwa manajer harus mengidentifikasi dan mengukur indikator kinerja utama yang berkontribusi pada tujuan strategis organisasi.

Pendekatan ini sekarang digunakan secara luas dalam manajemen kinerja dan *performance management*. Organisasi modern mengadopsi indikator kinerja utama (KPI) dan *balanced scorecards* untuk mengukur kemajuan terhadap tujuan yang telah ditetapkan dan memastikan bahwa aktivitas sehari-hari mereka selaras dengan strategi jangka panjang.

20. Gagasan tentang “Discontinuity” dan Pentingnya Fleksibilitas dalam Manajemen

Drucker berbicara banyak tentang “discontinuity” atau diskontinuitas, yakni perubahan mendasar yang mengubah aturan permainan dalam bisnis atau industri. Dalam bukunya, *Managing in a Time of Great Change* (1995), ia menggambarkan dunia yang dihadapkan pada perubahan yang tidak dapat diprediksi, di mana kesuksesan bergantung pada kemampuan organisasi untuk menjadi fleksibel dan adaptif.

Di dunia yang saat ini dipenuhi dengan ketidakpastian, dari pandemi global hingga gangguan teknologi, ide Drucker tentang perlunya fleksibilitas dan kemampuan untuk merespons diskontinuitas ini menjadi sangat kritis. Organisasi harus siap untuk menghadapi ketidakpastian dan cepat beradaptasi dengan perubahan yang tidak terduga untuk tetap relevan dan kompetitif.

Warisan Pendidikan dan Dampak Drucker pada Generasi Mendatang

Selain karyanya yang monumental dalam dunia bisnis dan manajemen, Peter Drucker juga berperan besar dalam bidang pendidikan manajemen. Ia mendirikan Peter F. Drucker and Masatoshi Ito Graduate School of Management di Claremont Graduate University, yang dikenal sebagai tempat belajar bagi banyak pemimpin dan eksekutif masa depan. Sekolah ini, yang masih sangat aktif hingga hari ini, mengadopsi pendekatan pengajaran berdasarkan prinsip-prinsip manajemen Drucker, termasuk inovasi, kepemimpinan berbasis nilai, dan tanggung jawab sosial.

Drucker juga banyak menulis tentang pentingnya pembelajaran seumur hidup dan selalu mendorong para pemimpin untuk terus belajar, beradaptasi, dan tumbuh. Ide ini sangat relevan di dunia modern, di mana teknologi, pasar, dan model bisnis berkembang dengan cepat, dan kebutuhan untuk pembelajaran berkelanjutan menjadi semakin mendesak.

Kesimpulan: Drucker Sebagai Penjaga Gerbang Manajemen Modern

Peter Drucker lebih dari sekadar pemikir besar; dia adalah penjaga gerbang manajemen modern. Dengan pandangannya yang inovatif dan strategis tentang organisasi, manusia, dan masyarakat, Drucker membantu membentuk dasar-dasar manajemen yang kita kenal saat ini. Dia mengajarkan bahwa manajemen adalah tentang manusia, tentang menciptakan nilai yang berkelanjutan, dan tentang mengambil tanggung jawab terhadap dampak sosial dan ekonomi dari keputusan kita.

Drucker menunjukkan kepada kita bahwa manajemen adalah seni yang harus dilakukan dengan kebijaksanaan, empati, dan visi jangka panjang. Melalui karyanya, ia mengilhami generasi pemimpin dan manajer untuk berpikir melampaui batas-batas konvensional dan untuk mengelola tidak hanya untuk keuntungan, tetapi untuk kebaikan yang lebih besar. Warisannya terus hidup, membimbing kita dalam perjalanan kita untuk menciptakan organisasi yang lebih baik dan lebih manusiawi di masa depan.

Daftar Pustaka Utama Karya Peter Drucker

1. **Drucker, P. F. (1942).** *The Future of Industrial Man: A Conservative Approach*. John Day Company.
 - Buku ini menggambarkan pandangan Drucker tentang masa depan masyarakat industri dan peran yang dimainkan oleh organisasi dalam masyarakat modern.

2. **Drucker, P. F. (1946).** *Concept of the Corporation*. John Day Company.
 - Buku ini adalah hasil studi tentang General Motors dan merupakan salah satu buku pertama yang memperkenalkan konsep organisasi besar sebagai "komunitas manusia."
3. **Drucker, P. F. (1954).** *The Practice of Management*. Harper & Row.
 - Salah satu buku paling berpengaruh Drucker, yang memperkenalkan konsep-konsep penting seperti *Management by Objectives* (MBO) dan fungsi manajerial.
4. **Drucker, P. F. (1959).** *The Landmarks of Tomorrow*. Harper & Brothers.
 - Dalam buku ini, Drucker memperkenalkan istilah "pekerja pengetahuan" dan memprediksi perubahan besar dalam cara kerja dan organisasi di masa depan.
5. **Drucker, P. F. (1967).** *The Effective Executive*. Harper & Row.
 - Buku ini memberikan panduan bagi para eksekutif tentang bagaimana menjadi lebih efektif, dengan fokus pada pengambilan keputusan, manajemen waktu, dan produktivitas.
6. **Drucker, P. F. (1973).** *Management: Tasks, Responsibilities, Practices*. Harper & Row.
 - Buku ini memberikan gambaran menyeluruh tentang manajemen sebagai disiplin ilmu, termasuk tugas-tugas utama dan tanggung jawab manajer.
7. **Drucker, P. F. (1980).** *Managing in Turbulent Times*. Harper & Row.
 - Dalam buku ini, Drucker membahas bagaimana organisasi dapat tetap kompetitif dan relevan dalam menghadapi perubahan yang cepat dan ketidakpastian ekonomi.
8. **Drucker, P. F. (1985).** *Innovation and Entrepreneurship: Practice and Principles*. Harper & Row.

- Buku ini mengeksplorasi pentingnya inovasi dan kewirausahaan dalam organisasi, serta strategi untuk menciptakan budaya inovatif.
9. **Drucker, P. F. (1990).** *Managing the Nonprofit Organization: Principles and Practices*. HarperCollins.
- Drucker membahas bagaimana prinsip-prinsip manajemen dapat diterapkan dalam organisasi nirlaba untuk mencapai tujuan sosial mereka.
10. **Drucker, P. F. (1993).** *Post-Capitalist Society*. HarperCollins.
- Buku ini menjelaskan transisi dari masyarakat industri ke masyarakat berbasis pengetahuan, di mana pengetahuan menjadi sumber daya utama.
11. **Drucker, P. F. (1995).** *Managing in a Time of Great Change*. Truman Talley Books/Dutton.
- Drucker menyoroti pentingnya fleksibilitas dan adaptasi dalam menghadapi perubahan besar dan gangguan di dunia bisnis.
12. **Drucker, P. F. (1999).** *Management Challenges for the 21st Century*. Harper Business.
- Buku ini membahas tantangan-tantangan utama yang akan dihadapi oleh organisasi di abad ke-21, seperti globalisasi, perubahan teknologi, dan manajemen pengetahuan.
13. **Drucker, P. F. (2001).** *The Essential Drucker: The Best of Sixty Years of Peter Drucker's Essential Writings on Management*. Harper Business.
- Sebuah kumpulan dari tulisan-tulisan penting Drucker yang mencakup esensi dari pemikirannya tentang manajemen selama enam dekade.

Literatur Tentang Kontribusi Peter Drucker

1. **Beatty, J. (1998).** *The World According to Peter Drucker*. Free Press.

- Buku ini memberikan pandangan mendalam tentang kehidupan dan pemikiran Peter Drucker, termasuk wawancara dan refleksi tentang kontribusi Drucker dalam manajemen.
2. **Cohen, W. A. (2009).** *A Class with Drucker: The Lost Lessons of the World's Greatest Management Teacher.* AMACOM.
 - Buku ini ditulis oleh seorang mantan mahasiswa Drucker yang merangkum pelajaran-pelajaran penting dari kuliah Drucker tentang manajemen.
 3. **Cohen, W. A. (2010).** *Drucker on Leadership: New Lessons from the Father of Modern Management.* Jossey-Bass.
 - Buku ini mengeksplorasi pemikiran Drucker tentang kepemimpinan dan bagaimana pemikirannya dapat diterapkan dalam konteks modern.
 4. **Maciariello, J. A., & Linkletter, K. (2011).** *Drucker's Lost Art of Management: Peter Drucker's Timeless Vision for Building Effective Organizations.* McGraw-Hill Education.
 - Buku ini mengeksplorasi konsep-konsep manajemen Drucker yang mungkin telah diabaikan, tetapi sangat relevan untuk organisasi saat ini.
 5. **Witzel, M. (2003).** *Drucker: A Life in Management.* Routledge.
 - Biografi Drucker yang mendetail, mengeksplorasi kehidupan, pemikiran, dan pengaruhnya terhadap dunia manajemen.
 6. **Krames, J. A. (2003).** *The Rethinking of Peter Drucker.* HarperCollins.
 - Buku ini meninjau kembali konsep-konsep manajemen Drucker dan bagaimana mereka tetap relevan di era modern.
 7. **Hildebrand, D. K. (2008).** *The Ultimate Drucker: A Blueprint for 21st Century Success Based on Peter Drucker's Lifetime Work.* McGraw-Hill.

- Buku ini menggabungkan konsep-konsep Drucker untuk membentuk panduan komprehensif bagi organisasi yang ingin sukses di abad ke-21.

Artikel dan Sumber Daya Lain Tentang Drucker

1. **Harvard Business Review. (2005).** "What Makes an Effective Executive?" Harvard Business Review, June.
 - Artikel ini adalah salah satu karya klasik Drucker yang membahas karakteristik eksekutif yang efektif, yang tetap menjadi salah satu artikel paling sering dibaca di HBR.
2. **Drucker Institute. (2024).** "Peter Drucker's Life and Legacy." Drucker Institute. [Online Resource](#)
 - Situs web ini menyajikan banyak tulisan, wawancara, dan analisis tentang kehidupan dan kontribusi Drucker, serta akses ke banyak sumber daya tambahan tentang pemikirannya.
3. **ChatGPT versi 4o (2024).** <https://chatgpt.com/c/848c4461-677b-4b44-9ac8-2eb47c4feedc> . Kopilot dalam menyusun artikel ini.