



Pengantar Manajemen





PERKEMBANGAN **ILMU** MANAJEMEN

Oleh: Turah Slamet, MM

Sejarah Ilmu Manajemen



SEJARAH ILMU MANAJEMEN

Usaha-usaha terorganisasi yang diarahkan oleh orang yang bertanggung jawab atas perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian telah ada ribuan tahun.

Pyramida di Mesir dan Tembok Besar di China merupakan bukti nyata bahwa proyek-proyek yang ukurannya luar biasa besar, yang menggunakan puluhan ribu manusia telah dilaksanakan jauh sebelum zaman modern.

Peninggalan fisik tersebut menggambarkan adanya aktifitas yang teratur dan bertahap di masa lalu yang saat ini dinamakan manajemen.

Pionir Ilmu Manajemen Moderen



Robert Owen (1771 – 1858)

Berpendapat bahwa dengan memperbaiki kondisi pekerja maka produksi dan keuntungan dengan sendirinya akan meningkat.



Charles Babbage (1791 – 1871)

Berpendapat bahwa penerapan prinsip-prinsip ilmiah pada proses kerja akan meningkatkan produktivitas dan menekan biaya.



Frederick Winslow Taylor (1856 – 1915)

Berpendapat mengganti cara kerja tradisional dengan cara ilmiah, mengganti cara kerja kelompok yang tidak teratur menjadi tindakan yang harmonis dan mengusahakan adanya kerjasama kelompok.

Perspektif Manajemen Klasik



Tiga Kelompok Pemikiran Terdahulu dalam Ilmu Manajemen

PERSPEKTIF MANAJEMEN KLASIK

Terdiri dari dua cabang ilmu berbeda :

- ❑ Manajemen Ilmiah / Saintifik : Cara yang digunakan untuk meningkatkan kinerja dari seorang pekerja



Frederich W Taylor (1856-1915)

Time and Motion Studies; Piecework pay system, Empat Prinsip dasar Manajemen Ilmiah.



Frank Gilberth (1868-1924) & Lilian Gilberth (1878-1972)

Efisiensi dalam Produksi, Psikologi Industri, dan Manajemen SDM.



Henry L Gant (1861-1919).

Empat Gagasan Peningkatan Manajemen, Gantt Chart



Harrington Emerson (1853-1931)

14 Prinsip Efisiensi

Tiga Kelompok Pemikiran Terdahulu dalam Ilmu Manajemen

- ❑ Manajemen Administratif : Menitikberatkan pada pengelolaan organisasi secara keseluruhan



Henry Fayol (1841-1925)

14 Prinsip Fayol dalam Manajemen



Lyndall Urwick (1891-1983)

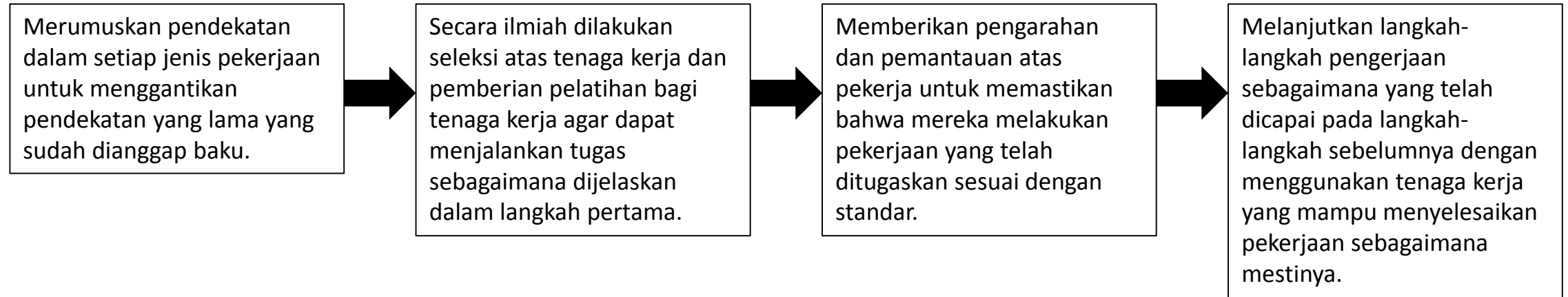
Panduan Manajemen (Managerial Guidelines)



Max Weber (1864-1920)

Birokrasi dalam Organisasi

❑ Empat Prinsip Taylor dalam Tahapan



❑ Empat Gagasan Gantt dalam Manajemen

- 1) Kerjasama yang saling menguntungkan antara tenaga kerja dan pimpinan
- 2) Seleksi ilmiah tenaga kerja atau karyawan
- 3) Sistem insentif untuk merangsang produktifitas karyawan dan organisasi
- 4) Penggunaan instruksi-instruksi kerja yang terperinci.

❑ Dua Belas (12) Prinsip Efisiensi Emerson

- 1) Tujuan-tujuan dirumuskan dengan jelas
- 2) Kegiatan yang dilakukan harus masuk akal dan realistis
- 3) Adanya staff yang memiliki kualifikasi yang tepat
- 4) Adanya kedisiplinan
- 5) Diberlakukannya pemberian kompensasi yang adil
- 6) Perlu adanya laporan dari setiap kegiatan secara tepat, akurat, dan terpercaya, sehingga diperlukan semacam sistem informasi atau akuntansi.
- 7) Adanya kejelasan dalam pemberian perintah, perencanaan dan pembagian kerja.
- 8) Adanya penetapan standar dari setiap pekerjaan, baik dari segi kualitas kerja maupun waktu pengerjaan.
- 9) Kondisi pekerjaan perlu distandardisasi.
- 10) Kegiatan operasional harus juga distandardisasikan.
- 11) Instruksi-instruksi praktis tertulis harus dibuat secara standar.
- 12) Sebagai kompensasi atas efisiensi, perlu dibuat rencana pemberian insentif.

❑ Empat Belas (14) Prinsip Fayol dalam Manajemen

- 1) Pembagian Kerja – yaitu adanya spesialisasi akan meningkatkan efisiensi pelaksanaan kerja
- 2) Wewenang – yaitu adanya hak untuk memberi perintah dan dipatuhi.
- 3) Disiplin – harus ada respek dan ketaatan pada peranan-peranan dan tujuan organisasi.
- 4) Kesatuan Perintah – bahwa setiap pekerja hanya menerima instruksi tentang kegiatan tertentu dari hanya seorang atasan.
- 5) Kesatuan Pengarahan – kegiatan operasional dalam organisasi yang memiliki tujuan yang sama harus diarahkan oleh seorang manajer dengan penggunaan satu rencana.
- 6) Meletakkan kepentingan perseorangan di bawah kepentingan umum – kepentingan perseorangan harus diupayakan agar senantiasa dibawah kepentingan organisasi. Artinya prioritas harus didahulukan untuk kepentingan bersama daripada kepentingan pribadi.
- 7) Balas jasa – kompensasi untuk pekerjaan yang dilaksanakan harus adil, baik bagi karyawan maupun pemilik.
- 8) Sentralisasi – adanya keseimbangan antara pendekatan sentralisasi dengan desentralisasi
- 9) Garis wewenang (scalar system) – adanya garis wewenang dan perintah yang jelas.
- 10) Order – sumber daya organisasi termasuk sumber daya manusianya, harus ada pada waktu dan tempat yang tepat. Penempatan orang-orang harus sesuai dengan pekerjaan yang akan dikerjakan.
- 11) Keadilan – Perlakuan dalam organisasi harus sama dan tanpa ada diskriminasi
- 12) Stabilitas Staf dalam Organisasi – perlu adanya kestabilan dalam menjalankan organisasi, tidak terlalu cepat ataupun terlalu lambat.
- 13) Inisiatif – setiap pekerja harus diberi kesempatan untuk mengembangkan dirinya dan diberi kebebasan untuk merencanakan dan menjalankan tugasnya secara kreatif walaupun memungkinkan terjadi kesalahan.
- 14) Esprit de Corps (semangat korps) – Prinsip ini menekankan bahwa pada dasarnya kesatuan adalah sebuah kekuatan. Pelaksanaan operasional organisasi perlu memiliki kebanggaan, kesetiaan, dan rasa memiliki dari para anggota yang tercermin pada semangat korps/kebersamaan.

❑ **Kesimpulan Mengenai Perspektif Manajemen Klasik :**

➤ **Kontribusi Manajemen Klasik**

- ✓ Spesialisasi pekerjaan
- ✓ Studi mengenai masa dan beban kerja
- ✓ Metode ilmiah dalam manajemen
- ✓ Prosedur dan birokrasi

➤ **Keterbatasan Manajemen Klasik :**

- ✓ Kurang memperhatikan aspek kemanusiaan dari pekerja, seperti motif, tujuan, perilaku, dan lain sebagainya.

Perspektif Manajemen Perilaku



Perspektif Manajemen Perilaku

Manajemen perilaku atau *behavioral management* adalah sebuah perspektif yang menekankan pentingnya manajemen memperhatikan perilaku dan kebiasaan individu dalam sebuah organisasi, serta pentingnya manajemen melakukan perubahan perilaku dan kebiasaan individu agar organisasi dapat berjalan dengan baik sebagaimana mestinya.

Manajemen perilaku ini merupakan aliran yang menempatkan penekanan sikap dan perilaku individu dalam sebuah proses kelompok. Aliran ini merupakan praktik penerapan konsep psikologi terhadap tatanan industri yang menekankan pada kebutuhan manusia, kelompok kerja, dan peran faktor sosial dalam lingkungan kerja.

Prinsip dasarnya adalah, semua perilaku individu yang ada di dalam organisasi harus sesuai dengan kebutuhan organisasi. Oleh karena itu maka dibutuhkan serangkaian penataan, pengaturan, dan pengelolaan agar semua perilaku individu tersebut dapat selaras dengan tujuan dan kebutuhan organisasi.

- Memperhatikan sekali kondisi kerja yang menyedihkan
- *Mengusulkan tempat kerja yang idealistis*
- *Berpendapat bahwa uang yang digunakan untuk memperbaiki buruh adalah investasi yang cerdas*

Robert Owen
Ahir tahun 1700-an

- Menciptakan bidang psikologi industri-penelitian ilmiah yang mempelajari orang-orang ditempat kerja
- Menganjurkan menggunakan tes psikologi untuk seleksi karyawan, konsep teori pembelajaran untuk pelatihan karyawan, dan mengkaji perilaku manusia untuk memotivasi karyawan.

Hugo Munsterburg
Awal tahun 1900-an

**Pendukung Awal
Manajemen Perilaku
/Behavior Mangement
/Organizational Behavior**

Chester Barnard
Ahir tahun 1930-an

- Manajer yang sebenarnya yang berpikir organisasi adalah sistem sosial yang memerlukan kerjasama
- Meyakini pekerjaan manajer adalah mengkomunikasikan dan merangsang tingkat usaha karyawan yang tinggi
- Pertama yang mengemukakan pendapat bahwa organisasi adalah sistem yang terbuka

Mary Parker Follett
Awal tahun 1900-an

- Yang pertama disadari adalah bahwa organisasi dapat dipandang dari perspektif perilaku individu dan kelompok
- Mengusulkan ide yang lebih berorientasi pada orang dibandingkan penganut manajemen ilmiah
- Berpikir organisasi harus berdasarkan pada etika kelompok

Perspektif Manajemen Perilaku



Hugo Munstberg (1863-1916)

Pentingnya pemahaman psikologis khususnya motivasi para pekerja



Studi Hawthorne #Elton Mayo (1880-1949)

➤ Teori Perhatian (Attention Theory)

Pekerja akan lebih produktif jika merasa diperhatikan

➤ Teori Penerimaan Sosial (Social Acceptance Theory)

Pekerja akan menunjukkan produktifitas berdasarkan faktor penerimaan sosial

Teori Relasi Manusia:



Hirarki Kebutuhan dari *Abraham Maslow (1908-1970)*



Teori X dan Y dari *Douglas Mc Gregor (1906-1964)*

Teori Perilaku Kontemporer:

➤ Perhatian pada perilaku pekerja yang disebabkan oleh faktor psikologis, sosiologis, antropologis, dan lain sebagainya

➤ Melahirkan konsentrasi ilmu Perilaku Organisasi

Perspektif Manajemen Kuantitatif



Perspektif Manajemen Kuantitatif

❑ Kelompok Manajemen Sains

Pengenalan penggunaan model matematis dalam kegiatan bisnis dan industri, seperti penentuan jumlah Teller dalam sebuah Bank (kasus Bank of England), peramalan atas volume penjualan, dan lain sebagainya.

Pada intinya, perspektif ini menekankan penggunaan teknik kuantitatif dalam setiap kegiatan manajemen. Di antara konsep-konsep yang dikembangkan oleh kelompok ini adalah proses pengambilan keputusan, efektivitas dan efisiensi secara ekonomis, model matematika, hingga penggunaan alat bantu komputer dalam kegiatan manajemen.

❑ Kelompok Manajemen Operasi

- ✓ Lanjutan dari kelompok Manajemen Sains
- ✓ Adanya fokus pada pendekatan kuantitatif untuk peningkatan efisiensi
- ✓ Dikenalnya pendekatan *Analisa Break Even*, *Queuing Theory*, dll

Berbagai pendekatan ini sangat bermanfaat dalam meningkatkan efisiensi terutama dalam perusahaan-perusahaan yang bergerak dalam sektor manufaktur, walaupun juga – sebagaimana dikutip Griffin – dapat bermanfaat juga dalam sektor keuangan, pemasaran, dan sumber daya manusia.

Perspektif manajemen kuantitatif telah memberikan kontribusi berharga bagi peningkatan produktivitas organisasi, terutama yang terkait dengan model pengambilan keputusan dan peningkatan efisiensi. Tetapi perspektif ini memiliki berbagai keterbatasan, terutama jika dikaitkan dengan kenyataan bahwa perilaku manusia dalam organisasi tidak mudah untuk dipahami dan dikuantifikasi. Lebih daripada itu, model matematika yang dibuat sering kali mensyaratkan pemberlakuan berbagai asumsi yang kadangkala tidak mudah atau kurang realistis untuk dipenuhi. Kadangkala variabel-variabel yang terlibat dalam kegiatan manajemen begitu banyak sehingga interaksi antarvariabel sukar untuk ditentukan sehingga model-model matematika dan riset operasi tidak sepenuhnya dapat diaplikasikan.

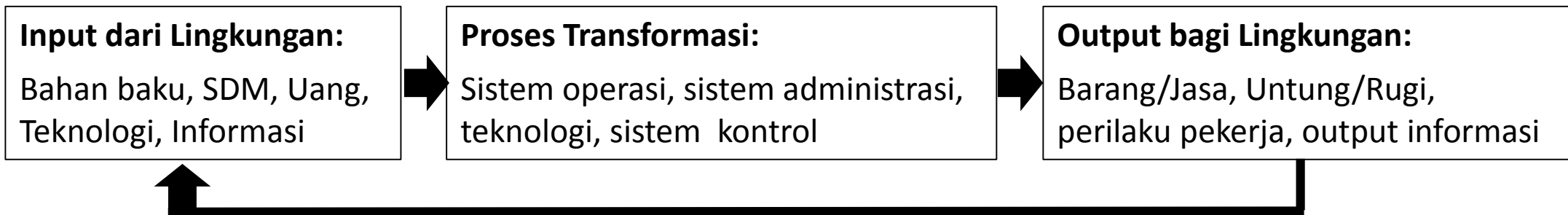
Teori Manajemen Kontemporer



Teori Manajemen Kontemporer

❑ Perspektif Sistem dalam Manajemen

Sistem adalah sekelompok bagian yang saling terkait dan saling tergantung yang diatur dalam satu kesatuan. (*Open System, Sub-Sistem, Sinergi dan Entropi*).



- ❑ Sistem terbuka (*open system*) adalah sistem yang melakukan interaksi dengan lingkungan dimana kebalikannya, sistem tertutup tidak melakukan interaksi dengan lingkungan.
- ❑ Sub-sistem merupakan elemen-elemen dalam sistem organisasi atau manajemen yang satu sama lainnya saling berkaitan.
- ❑ Sinergi adalah konsep yang menjelaskan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan secara bersama-sama akan memberikan hasil yang lebih baik daripada jika hanya dikerjakan oleh seorang saja.
- ❑ Entropia adalah kondisi dimana organisasi mengalami penurunan produktifitas dan kualitasnya disebabkan ketidakmampuan dalam membaca dan beradaptasi dengan lingkungan.

Teori Manajemen Kontemporer

Perspektif Kontingensi dalam Manajemen

Suatu pendekatan yang mengatakan bahwa organisasi adalah berbeda, menghadapi situasi yang berbeda (kontingensi), dan memerlukan cara yang berbeda untuk mengelolanya.

Berbagai Isu Kontemporer dalam Perkembangan Ilmu Manajemen

- Downsizing*/Perampangan
- Diversity Management*/Manajemen Keanekaragaman
- Information Technology*/Teknologi Informasi
- Globalization*/Globalisasi
- Ethics and Social Responsibility*/Etika dan Tanggung Jawab Sosial
- Managing for Quality*
- Service Economy*