

Perkembangan Ilmu Manajemen: Sejarah, Perspektif, dan Teori

Oleh: Andani Khairun Ahya, Rani Indira Suryani

Pendahuluan

Manajemen adalah sebuah disiplin ilmu yang dinamis, terus berkembang mengikuti perubahan zaman dan kompleksitas dunia bisnis. Sejak awal abad ke-17 hingga saat ini, prinsip-prinsip manajemen mengalami transformasi seiring dengan perubahan sosial, ekonomi, dan teknologi yang terjadi. Berbagai perspektif dan teori manajemen pun bermunculan sebagai upaya untuk membantu para manajer dalam mengatasi tantangan organisasi yang dihadapi. Dalam artikel ini, secara garis besar akan membahas mengenai perkembangan teori manajemen dapat dilihat dari pengelompokan atau tahap berikut ini: (1) Teori manajemen kuno, (2) Teori manajemen klasik yang mencakup manajemen ilmiah dan organisasi klasik, (3) Perspektif manajemen perilaku yang mencakup pendekatan hubungan manusiawi dan ilmu perilaku, (4) Perspektif Manajemen Kuantitatif meliputi manajemen sains dan manajemen operasi, dan (5) Teori manajemen kontemporer.

1. Teori Manajemen Kuno

Cikal bakal perkembangan teori manajemen sebenarnya telah berlangsung sejak zaman kuno oleh peradaban-peradaban besar seperti Mesir, Romawi, Yunani, dan Cina meskipun pada masa itu belum ada kajian manajemen secara sistematis. Secara praktis, bangsa-bangsa tersebut telah menerapkan prinsip-prinsip manajemen dalam kehidupan sehari-hari, baik dalam organisasi pemerintahan maupun aktivitas bisnis. Bukti nyata perkembangan awal ilmu manajemen di masa lalu dapat ditemukan pada peninggalan-peninggalan megalitik seperti Piramida Mesir, Tembok Besar Cina, dan peradaban kuno lainnya yang menunjukkan bahwa pada masa itu, konsep-konsep dasar manajemen telah diterapkan dalam skala besar.

2. Teori Manajemen Klasik

Perspektif Manajemen Klasik, yang muncul pada abad ke-18, merupakan landasan utama dalam pengelolaan organisasi. Dua tokoh kunci dalam pembentukan perspektif ini adalah Robert Owen (1771-1858) dan Charles Babbage (1792-1871). Keduanya diakui sebagai pelopor dalam pengembangan ilmu manajemen klasik. Fokus utama dari perspektif ini adalah pada peningkatan standar operasi untuk meningkatkan produktivitas produksi. Dalam pandangan ini, organisasi dipandang sebagai sebuah entitas terpusat, di mana setiap anggota memiliki peran spesifik. Tujuan utama adalah meningkatkan produktivitas dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

1. Teori Manajemen Ilmiah

Teori Manajemen Ilmiah, atau lebih dikenal sebagai *Scientific Management*, muncul pada abad ke-19 sebagai respons terhadap revolusi industri di Eropa dan Amerika. Tokoh utama dalam perkembangan teori ini adalah Frederick Winslow Taylor, Henry Towne, Frederick A. Halsey, dan Harrington Emerson. *Scientific Management*, dipopulerkan oleh Frederick Winslow Taylor melalui bukunya yang berjudul "*Principles of Scientific Management*" pada tahun 1911. Empat prinsip dasar pemikiran manajemen ilmiah menurut Taylor dalam (Ali, n.d.), seperti diungkapkan berikut ini:

- a) Setiap pekerjaan harus dianalisis secara detail dan dibagi menjadi tugas-tugas yang lebih kecil dengan menggunakan metode ilmiah yang efisien.
- b) Kerja sama yang baik antara manajer dan pekerja diperlukan untuk melaksanakan rencana.
- c) Adanya pembagian kerja antara manajer dan karyawan sangat penting.

- d) Manajer bertanggung jawab untuk melakukan pengawasan, memberikan arahan, dan merencanakan pekerjaan yang harus dilakukan. Sementara itu, para pekerja harus bebas mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka.

2. Teori Organisasi Klasik

Teori Organisasi Klasik, juga dikenal sebagai teori tradisional atau teori mesin, muncul sebagai upaya untuk mensistematisasi pengelolaan organisasi yang semakin kompleks. Teori ini memandang organisasi sebagai sebuah lembaga yang tersentralisasi dengan tugas-tugas yang dikelompokkan sesuai dengan spesialisasinya. Kebutuhan akan adanya acuan dalam mengelola organisasi yang kompleks, seperti pabrik, mendorong munculnya teori ini.

Menurut Lunenburg & Ornstein (dalam Boko, 2022), Teori Organisasi Klasik dibedakan menjadi dua perspektif manajemen, yaitu manajemen ilmiah dan manajemen administrasi. Teori ini juga disebut teori atau teori manajemen administrasi. Salah satu tokoh utama dalam teori ini adalah Henri Fayol (1841-1925), yang dikenal sebagai Bapak Teori Ilmiah Manajemen. Fayol memperkenalkan lima fungsi manajemen, yaitu *Planning*, *Commanding*, *Coordinating*, and *Controlling* yang disingkat PCCC. Dengan memperkenalkan fungsi-fungsi tersebut, Fayol memberikan kontribusi signifikan dalam upaya mensistematisasi pengelolaan organisasi secara lebih terstruktur dan efisien.

3. Perspektif Manajemen Perilaku

Perspektif manajemen perilaku memberikan fokus pada pentingnya memperhatikan perilaku dan kebiasaan individu yang ada dalam organisasi agar organisasi dapat berjalan dengan baik. Perspektif ini mulai berkembang

sejak 1930 dan jadi populer pada tahun 1950-an, ketika manajemen memberikan banyak perhatian pada hubungan kemanusiaan para karyawan. Perspektif ini muncul karena perspektif manajemen klasik dirasa tidak dapat mencapai efisiensi dan efektivitas kerja.

Profesor dari Harvard yang juga merupakan seorang psikolog, sosiolog, dan teoritikus bernama George Elton Mayo (1880-1949) mengatakan “Bila manajemen personalia mendorong lebih banyak dan lebih baik dalam kerja, hubungan manusiawi akan menjadi baik. Bila moral dan efisiensi memburuk maka hubungan manusiawi dalam organisasi juga terpengaruh menjadi buruk. Sehingga harus ditemukan faktor-faktor motivasi bagi karyawan.” Teori-teori perspektif manajemen perilaku, antara lain:

1. Teori Hawthorne Studies

Teori ini merupakan serangkaian penelitian yang dilakukan di pabrik Hawthorne Works pada tahun 1920-an dan 1930-an yang menyoroti pengaruh faktor-faktor sosial dan psikologis terhadap perilaku dan produktivitas karyawan.

- a. Teori Perhatian (*Attention Theory*) yang menyatakan bahwa pekerja cenderung lebih produktif jika mereka merasa diperhatikan oleh atasan atau rekan kerja.
- b. Teori Penerimaan Sosial (*Social Acceptance Theory*) menunjukkan bahwa tingkat produktivitas pekerja dipengaruhi oleh tingkat penerimaan sosial mereka di lingkungan kerja. Jika pekerja merasa diterima dan dihargai oleh rekan kerja dan manajemen, mereka lebih cenderung untuk meningkatkan produktivitas mereka.

2. Teori Relasi Manusia

Teori ini menekankan pentingnya hubungan antarpribadi dan interaksi sosial dalam mempengaruhi perilaku dan produktivitas karyawan. Teori ini menyoroti kebutuhan akan hubungan interpersonal yang positif dan dukungan sosial di tempat kerja.

- a. Hirarki Kebutuhan dari Abraham Maslow menyatakan bahwa kebutuhan manusia disusun dalam hierarki yang berjenjang, mulai dari kebutuhan fisik dan biologis hingga kebutuhan aktualisasi diri. Teori ini menunjukkan bahwa kebutuhan-kebutuhan ini mempengaruhi motivasi dan perilaku individu di tempat kerja.
- b. Teori X dan Y dari Douglas McGregor adalah dua set asumsi tentang motivasi karyawan. Teori X mengasumsikan bahwa karyawan cenderung malas dan perlu ditekan dan diawasi secara ketat, sementara Teori Y mengasumsikan bahwa karyawan memiliki motivasi intrinsik untuk bekerja dan dapat mandiri dalam mencapai tujuan mereka.

3. Teori Perilaku Kontemporer

Teori ini menyoroti pentingnya memperhatikan faktor psikologis, sosiologis, antropologis, dan lain-lain dalam memahami perilaku individu dan kelompok di tempat kerja. Dari hal ini telah menghasilkan perkembangan ilmu perilaku organisasi yang lebih luas.

4. Perspektif Manajemen Kuantitatif

Perspektif manajemen kuantitatif melakukan pendekatan dalam manajemen menggunakan data, angka, dan teknik analisis kuantitatif

sebagaimana misalnya telah diperkenalkan oleh Frederick Winslow Taylor (1856-1915). Perspektif ini juga melibatkan penggunaan model matematis, statistik, dan alat-alat analisis lainnya untuk mengukur kinerja, menganalisis tren, memprediksi hasil, dan mengoptimalkan proses bisnis. Salah satu contoh penerapan manajemen kuantitatif adalah dalam manajemen rantai pasokan, di mana model matematis digunakan untuk mengoptimalkan inventarisasi, rute pengiriman, dan alokasi sumber daya lainnya. Perspektif manajemen dibagi menjadi 2, yaitu:

1. Perspektif Manajemen Sains

Pada perspektif sains lebih menekankan pada penggunaan matematika, prinsip-prinsip ilmiah dan penelitian dalam mengelola organisasi. Perspektif ini mencakup penggunaan metode ilmiah untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasi data dalam pengambilan keputusan. Langkah-langkah pendekatan manajemen sains antara lain:

- a) Mengidentifikasi masalah.
- b) Menyusun model matematis.
- c) Didapatkan solusi dari model yang telah disusun.
- d) Menguji model dan mengevaluasi hasil yang diperoleh dari model.
- e) Penetapan pengawas terhadap hasil-hasil.
- f) Dilakukan pengawasan terhadap hasil-hasil.
- g) Dilakukan implementasi kegiatan dari hasil-hasil tersebut.

2. Perspektif Manajemen Operasi

Perspektif manajemen operasi lebih fokus pada kegiatan tertentu seperti pengelolaan operasi dan atau kegiatan operasional dalam organisasi. Perspektif ini mencakup pemahaman tentang

strategi operasi, kompetensi perusahaan, dan aspek global dalam mengelola operasi yang melibatkan perencanaan, pengendalian, dan pengelolaan, proses produksi atau layanan organisasi untuk mencapai efisiensi dan efektivitas.

5. Teori Manajemen Kontemporer

Teori manajemen kontemporer adalah perspektif terakhir yang relevan dan berkembang dalam dunia bisnis saat ini. Manajemen kontemporer memastikan pengetahuan manajemen dapat digunakan secara efektif dan efisien dalam menghadapi tantangan bisnis terkini dengan mengedepankan adaptasi dan inovasi sebagai kunci untuk keberlangsungan organisasi di era yang terus berubah. Teori manajemen kontemporer ini lebih memperhatikan hal-hal diluar organisasi. Menurut (Kisbiyanto, 2012), teori manajemen kontemporer dibagi 3 pendekatan, yaitu:

1. Pendekatan Sistem

Pada pendekatan sistem, organisasi dipandang sebagai sistem terbuka yang melakukan interaksi lingkungan dan organisasi lain yang juga dianggap sistem terbuka karena dipengaruhi oleh faktor luar. Sebaliknya, sistem tertutup tidak melakukan interaksi dengan lingkungan. Pendekatan ini juga dapat dilihat seperti gabungan subsistem elemen-elemen dalam sistem organisasi atau manajemen yang memiliki keterkaitan satu sama lainnya. Beberapa istilah kunci pada pendekatan sistem:

- a. Sistem terbuka artinya sistem tersebut dapat berinteraksi dengan lingkungan. Perusahaan yang tidak beradaptasi pada lingkungan akan mengalami kesulitan karena tidak mampu mengikuti keinginan konsumen/pasar yang dapat berakibat fatal.

- b. Subsistem yang merupakan bagian dari sistem, seperti subsistem pemasaran, keuangan dan produksi membentuk sistem perusahaan. Maka para subsistem itu memiliki keterkaitan sama lain, perubahan pada salah satu subsistem akan mempengaruhi subsistem lain yang akan berdampak pada keseluruhan sistem.
- c. Sinergi yang baik antar subsistem dapat menghasilkan kerja yang lebih efektif dan efisien.
- d. Batasan sistem tergantung dari lingkungannya, disebut fleksibel dalam sistem terbuka dan kaku pada sistem tertutup.
- e. Aliran/alur input yang masuk kemudian diproses oleh sistem keluar menjadi output.
- f. Feedback/umpan balik adalah elemen penting, umpan balik yang dikelola lebih lanjut akan meningkatkan kualitas produk atau sistem.
- g. Entropi merupakan kondisi ketika organisasi mengalami penurunan yang disebabkan ketidakmampuan mengelola umpan balik dengan baik dan kesulitan beradaptasi dengan Lingkungan.

2. Pendekatan Situasional (*contingency*)

Pendekatan situasional beranggapan bahwa keberhasilan manajemen tergantung dari situasi yang melatarbelakanginya. Hal ini berbanding terbalik dari pendekatan klasik, perilaku, dan kuantitatif yang berusaha mencari prinsip manajemen yang bisa digunakan untuk situasi apa saja dan kapan saja.

Pendekatan ini menganggap bahwa tugas manajer untuk mengidentifikasi teknik, situasi, keadaan dan waktu apa yang akan

membantu mencapai tujuan. prinsip manajemen yang berhasil pada suatu situasi belum tentu efektif juga bila digunakan pada situasi yang berbeda. Karena itulah para manajer, konsultan, dan peneliti mengembangkan pendekatan ini.

3. Pendekatan Hubungan Manusia Baru (*Neohuman relation*)

Pendekatan ini berkaitan dengan hubungan antar manusia dengan menggabungkannya dengan manajemen ilmiah. Dengan memperhatikan sifat manusia sebagai makhluk yang emosional, intuitif dan kreatif maka prinsip manajemen dapat diperluas dan ditingkatkan. Tokoh yang dapat disebut terlibat dalam pendekatan ini adalah W. Edward Deming (1900-1993).

Terlepas dari 3 pendekatan yang sudah dijelaskan diatas, ada pula yang disebut Pandangan Integratif. Pandangan ini merupakan gabungan dari semua pendekatan yang sudah ada. Organisasi atau bisa disebut sebagai sistem harus dilihat ketergantungan antarbagian, pengaruh lingkungan eksternal, serta keunikan situasi yang dihadapi dahulu. Setelah tau ketiganya manajer akan memilih pendekatan mana yang paling cocok digunakan.

Kesimpulan

Dalam perjalanan evolusi manajemen, telah terjadi perubahan substansial dari masa ke masa, sejalan dengan dinamika zaman dan kompleksitas dunia bisnis. Bermula dari prinsip-prinsip dasar dalam manajemen kuno hingga teori klasik seperti manajemen ilmiah dan organisasi klasik, setiap fase memberikan kontribusi unik dalam membentuk cara memahami dan mengelola organisasi. Kemudian, perspektif perilaku menekankan pentingnya hubungan manusiawi dalam organisasi.

Selanjutnya, pendekatan kuantitatif seperti manajemen sains dan operasi menyediakan alat analisis untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional. Terakhir, teori kontemporer menggarisbawahi perlunya adaptasi dan inovasi dalam menghadapi tantangan bisnis masa kini yang dinamis. Dengan memahami evolusi ini, para manajer dapat mengambil pelajaran berharga dari setiap perspektif dan menerapkannya sesuai konteks dalam mengelola organisasi di era modern.

DAFTAR PUSTAKA

Ali, M. (n.d.). *MODUL KULIAH MANAJEMEN INDUSTRI*.

Boko, Y. A. (2022). *PERKEMBANGAN TEORI MANAJEMEN (TEORI ILMIAH DAN TEORI ORGANISASI KLASIK)*. 3(2).

Kisbiyanto. (2012). *Manajemen Sekolah*. Yogyakarta: Mahameru.