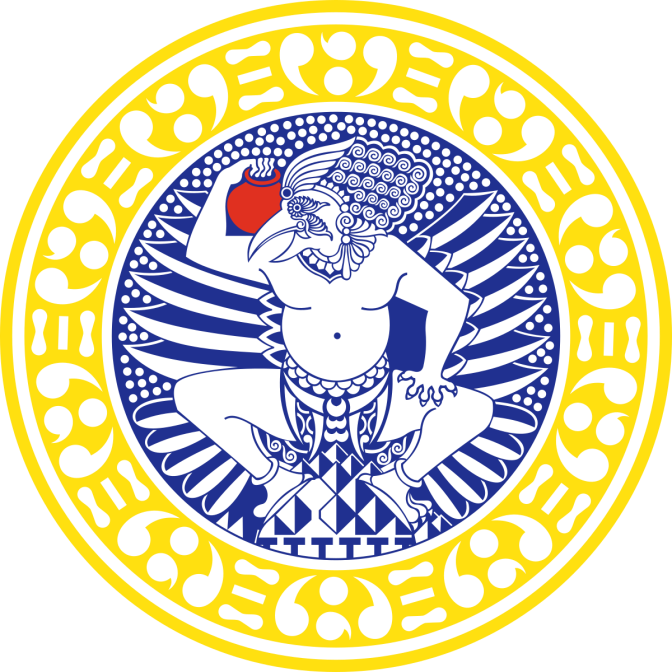
**TUGAS INDIVIDU ASAS MANAJEMEN**

**TEORI MANAJEMEN HUGO MUNSTERBERG**



Disusun oleh :

Zelin Zuraida (071911633010)

**ILMU INFORMASI DAN PERPUSTAKAAN**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITK**

**UNIVERSITAS AIRLANGGA**

**2020**

1. **Teori Manajemen Hugo Munsterberg**

Hugo Munsterberg merupakan seorang psikolog berkebangsaaan Jerman - Amerika. Hugo memberikan konstribusi yang besar pada penerapan pendekatan psikologi pada bidang industry. Oleh karena itu Hugo dijuluki sebagai Bapak Psikologi dan Efisiensi Industri. Berdasarkan penelitiannya, Hugo mengemukakan sebuah teori melalui karyanya yang berjudul “Psychology and Industrial Efficiency”. Hugo menyatakakan bahwa pendekatan psikologi dapat meningkatkan produktivitas dan mewujudkan tujuan – tujuan dalam suatu sistem manajemen atau industri melalui 3 cara, yaitu :

1. **Position the best possible person**. Menempatkan seorang pekerja terbaik yang paling sesuai dengan bidang pekerjaan yang akan dikerjakannya. Hal ini sangat berpengaruh pada kualitas dan kuantitas hasil kerja. Sebagai contoh saat seorang pekerja yang tidak mempunyai kemampuan pada bidang dimana ia ditempatkan, maka hasil kerja yang diberikan tidak akan maksimal, berbeda dengan pekerja yang memiliki kemampuan ahli pada bidangnya.
2. **Create the best possible work.** Menciptakan tata kerja yang terbaik untuk memenuhi kebutuhan psikologis agar produktivitas pekerja dapat maksimal. Kondisi tata kerja sangat mempengaruhi kebutuhan psikologis dan tingkat produktivitas pekerja. Saat kondisi tata kerja buruk, maka pekerja akan merasa terganggu dan tidak nyaman sehingga produktivitas yang dihasilkan akan kurang maksimal. Berbeda dengan kondisi tata kerja yang baik akan mempengaruhi emosional pekerja untuk melakukan pekerjaannya secara bersemangat sehingga produktivitas yang dihasilkan juga maksimal.
3. **Use the best possible effect.** Menggunakan pengaruh psikologis untuk memperoleh dampak yang paling tepat dalam mendorong dan memotivasi pekerja. Setiap manusia membutuhkan motivasi untuk melakukan aktivitasnya, entah itu motivasi dari faktor internal maupun faktor eksternal. Pengaruh psikologis dari orang lain merupakan salah satu faktor eksternal yang dapat berdampak pada kondisi emosional untuk menciptakan dorongan dan motivasi dalam melakukan kegiatan yang produktif.
4. **Aliran Teori Manajemen Hugo Munstenberg**

Teori manajemen yang dikemukakan oleh Hugo Munstenberg merupakan teori manajemen aliran hubungan manusiawi. Aliran ini juga disebut dengan aliran teori manajemen neoklasik, karena teori manajemen ini muncul setelah adanya teori manajemen klasik. Para penggagas teori ini, salah satunya adalah Hugo Munstenberg merasa adanya ketidakpuasan pada teori klasik yang dikemukakan sebelumnya, bahwa pendekatan klasik tidak sepenuhnya menghasilkan efisiensi produksi dan keharmonisan kerja. Hugo berpendapat bahwa psikologi sangat berpengaruh pada kondisi emosional dan membawa dampak baik dalam pembawaan diri pekerja yang secara tidak langsung akan berdampak pula pada kualitas dan kuantitas hasil kerja dari pekerja tersebut. Aliran hubungan manusiawi ini berhubungan erat dengan perilaku manusia dalam suatu organisasi. Secara gamblang dapat dimengerti bahwa teori ini merupakan teori yang memanusiakan manusia, artinya dalam hal ini eksistensi manusia tidak dianggap sebagai faktor produksi. Pekerja sebagai manusia, juga perlu diberikan apresiasi dan dipenuhi kebutuhan psikologisnya untuk meningkatkan kesejahteraan dan mengembangkan potensinya. Hal ini akan berpengaruh dan berdampak besar pada tingkat produktivitas sistem manajemen atau industri.

1. **Kritik Teori Manajemen Hugo Munstenberg**

Teori manajemen Hugo Munstenberg memiliki beberapa kekurangan, di antaranya adalah :

1. Konsep humanisme yang dikemukakan Hugo Munstenberg ternyata tidak dapat menjelaskan secara detail model perilaku manusia. Karena secara harfiah manusia memiliki perilaku yang sangat kompleks dan berubah – ubah.
2. Usaha – usaha perbaikan kondisi tata kerja dan ternyata tidak mampu memaksimalkan kualitas dan kuantitas kerja yang diharapkan. Ini dikarenakan banyak faktor yang menunjang efisiensi dan efektivitas kerja, tidak hanya kondisi tata kerja saja.
3. Aliran manajemen hubungan manusiawi juga masih belum mampu melakukan prediksi perilaku manusia secara akurat, sehingga para manager merasa kesulitan dan frustrasi dalam mengambil sebuah penilaian karena pekerja tidak selalu mengikuti pola – pola perilaku yang rasional meskipun kebutuhan psikologi mereka sudah terpenuhi. Perilaku yang irasional ini menyebabkan lunturnya keharmonisan kerja sehingga mempengaruhi efisiensi dan efektivitas hasil kerja.
4. Kurang adanya tekanan pada pekerja untuk bekerja lebih keras seperti sebelumnya sehingga pekerja lebih sembrono dan bekerja seenaknya.
5. Faktor psikologi tidak menjadi satu – satunya faktor pendorong kualitas dan kuantitas kerja, namun ada faktor lain seperti faktor ekonomi, faktor kompetensi kerja, faktor budaya, struktur organisasi dalam suatu sistem manajemen, dan sebagainya.

**Referensi :**

Wahyuningsih, Diana Dewi. *Teori Manajemen dalam Bimbingan Konseling : Klasik, Neo-klasik dan Modern.* Jawa Tengah : Universitas Tunas Pembangunan Surakarta.

Leonardo, Budi. *Teori Organisasi suatu Tinjauan Perspektif Sejarah.* Jawa Tengah : Universitas Pandanaran.

Dalimunthe, Ritha F. 2003. *Sejarah Perkembangan Ilmu Manajemen*. Sumatera Utara : USU Digital Library