


meskipun kemajuannya lambat, hal ini merupakan evolusi dari apa yang dikenal sebagai teori manajemen. Meskipun memasuki abad ke-21, perkembangan teori manajemen mengalami percepatan mengikuti dengan cepatnya perkembangan teknologi yang eksponensial.

Tiga Kelompok Pemikiran dalam Ilmu Manajemen

1. Perspektif Manajemen Klasik (1765-1930)

Perkembangan ilmu manajemen dimulai pada masa revolusi industri Inggris pada abad ke-18. Organisasi pabrik menjadi pembeda nyata, yakni antara fungsi manajemen dan non-manajemen dan antara manajer dan fungsi karyawan (Lukitaningsih, 2012). Aliran klasik lebih menekankan Mengenai pengerjaan dan cara produksinya (Rokhyati, 2014).

Para tokoh lebih memfokuskan pada teori manajemen klasik terutama permasalahan manajemen yang muncul di pabrik. Tokoh teori manajemen klasik yang terkenal antara lain: *James Watt Jr. dan Matthew Robinson Bolton, Robert Owen, Charles Babbage, Frederick W. Taylor, Henry L. Gantt, Frank dan Lillian Gilbers, Harrington Emerson, Henry Fayol, Max Weber, Luther Gulick, Chester Owen Barnard, dan James D. Fayol Mooney.*

Pionir Teori Manajemen Klasik

1. Robert Owen (1771-1858)



Robert Owen berkontribusi pada pemikiran ilmiah dengan metode pengelolaan yang ditingkatkan pada tahun 1800 yaitu dengan kondisi Lingkungan kerja dan efisiensi kerja pabrik dengan menyediakan makanan dan tempat tinggal yang cocok untuk pekerja pabrik, menambah batas minimal usia kerja anak dari 5 menjadi 6 tahun menjadi 10 tahun, mengurangi jam kerja

karyawan dari 13 jam menjadi 10,5 jam, membangun prosedur evaluasi pekerjaan, memastikan persaingan pekerjaan yang transparan.

Selain itu, *Owen* juga memperkenalkan sistem penilaian terbuka serta dilakukan setiap hari. Dengan cara ini, manajer berharap mampu melakukannya dan memunculkan masalah yang ada dengan cepat. Metode ini juga berhasil menjadikan pegawai yang berkinerja baik merasa bangga namanya dikenal oleh pegawai lainnya. Pendekatan ini mendorong sistem umpan balik tingkat tinggi dalam waktu mendatang.

2. *Charles Babbage* (1792-1871)



Babbage adalah seorang profesor matematika Inggris. Dengan latar belakang kuantitatifnya, ia percaya dalam menerapkan prinsip-prinsip ilmiah untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan mengurangi biaya operasional. Kontribusinya dapat dilihat dalam bukunya *Machinery and Manufacturing Economics*. Ia menganjurkan pembagian kerja sehingga pekerjaan/operasi setiap pabrik dapat dianalisis secara terpisah. Dengan cara ini pelatihan dapat dilakukan dengan lebih murah. Pekerja yang melakukan pekerjaan yang sama berulang kali menjadi lebih terampil dan karenanya lebih efisien. Ia percaya bahwa metode kuantitatif dapat digunakan untuk menganalisis permasalahan perusahaan, seperti efisiensi penggunaan bahan baku atau fasilitas lainnya. Dengan pemikiran ini, *Babbage* menjadi pionir dalam manajemen ilmiah. *Charles Babbage* berkontribusi pada ilmu manajemen pada tahun 1822 dengan meningkatkan efisiensi operasi pabrik melalui pembagian kerja berdasarkan spesialisasi pekerjaan yang keterampilannya sesuai dengan pelatihan.

2. Perspektif manajemen perilaku

Perspektif manajemen perilaku menekankan pentingnya manajemen berfokus pada perilaku dan kebiasaan individu dalam organisasi, dan pentingnya manajemen mengubah perilaku dan kebiasaan orang-orang dalam organisasi agar organisasi dapat berfungsi dengan baik. Perspektif manajemen perilaku juga merupakan aliran pemikiran yang menekankan pada sikap dan perilaku individu daripada proses kelompok. Proses ini adalah praktik penerapan konsep psikologis pada lingkungan industri. Sekolah ini lebih menekankan pada kebutuhan manusia, kelompok kerja, dan peran faktor sosial dalam lingkungan kerja. konsep-konsep yang mempengaruhi Perspektif Manajemen Perilaku Perspektif manajemen perilaku sangat dipengaruhi oleh konsep-konsep psikologis yang diterapkan dalam industri.

Kontributornya yaitu:

- 1) *Hugo Munstberg* (1863-1916).



Hugo Munstberg dikenal sebagai bapak psikologi industri atau bapak psikologi industri karena ia merupakan salah satu orang pertama yang memperkenalkan konsep psikologi ke dalam kegiatan industri. *Hugo Munsterberg* menyatakan bahwa psikolog dapat memberikan kontribusi yang sangat berharga dalam kegiatan bisnis atau industri. Pilihan dan upaya pekerja dapat dimotivasi oleh pekerja. Hal ini berkaitan dengan prediksi perilaku karyawan di masa depan. Begitu pula dengan kegiatan untuk memotivasi karyawan. Kegiatan motivasi pegawai sangat diperlukan agar perbedaan perilaku dan kebiasaan pegawai dapat diperhitungkan dalam proses pelaksanaannya sekaligus menyasar tercapainya tujuan organisasi. Kegagalan dalam memotivasi pegawai akan menimbulkan perbedaan perilaku dan kebiasaan pegawai, sehingga mengakibatkan organisasi tidak mencapai tujuannya daripada yang seharusnya.

The Hawthorne Studies

Salah satu kontribusi berharga bagi dunia manajemen adalah penelitian yang dilakukan di *Western Electric Company* di Hawthorne antara tahun 1927 hingga 1932 yang dikenal juga dengan nama *Hawthorne Study*. Penelitian ini terdiri dari dua percobaan. Eksperimen pertama dilakukan pada sekelompok pekerja yang terkena manipulasi cahaya di tempat kerjanya. Sedangkan percobaan kedua dilakukan pada sekelompok pekerja yang memasang telepon di bank.

Kesimpulan dari kedua percobaan tersebut adalah ternyata pemberian insentif dan penerangan atau lighting tidak menentukan produktivitas pekerja, namun perlakuan yang sama dan “perhatian khusus” dari manajer menentukannya. Tentu saja, hal ini tidak berarti mereka tidak memerlukan gaji atau pekerjaan intensif atau penerangan yang memadai di tempat kerja, namun “perhatian dan penerimaan sosial” nampaknya lebih merupakan faktor yang mempengaruhi perilaku kerja mereka dalam sebuah organisasi dibandingkan faktor tunggal. Perilaku mereka, faktor motivasi dan faktor pribadi dalam bekerja di organisasi.

Kesimpulan-kesimpulan tersebut dapat memberikan penekanan baru terhadap faktor perilaku manusia sebagai penentu atau tidaknya organisasi, dan pencapaian sasaran organisasi tersebut. Pendekatan perilaku memiliki 2 perspektif yaitu:

1) *The Human Relations Approach* (Pendekatan Hubungan Kemanusiaan)

Pada dasarnya teori pendekatan hubungan kemanusiaan berpendapat bahwa pada dasarnya dimanapun manusia berada, mereka selalu bereaksi terhadap lingkungan sosialnya. Oleh karena itu, asumsi dasar teori ini dapat digunakan adalah bahwa perhatian manajer atau pemimpin terhadap bawahannya akan meningkatkan penerimaan bawahannya dan juga meningkatkan kepuasan bawahannya, sehingga

penerimaan dan kepuasan tersebut akan mendorong kerja bawahannya. .
meningkatkan produktivitas.

Kontributornya yaitu:

Douglas McGregor



Douglas McGregor telah memberikan kontribusi berharga terhadap dinamika hubungan kemanusiaan. Beliau memperkenalkan kepada kita bahwa pada dasarnya manusia dapat dibedakan menjadi tipe X dan tipe Y. Tipe X merupakan orang yang hanya mengawasi. Bagi perusahaan tipe X, cara pengelolaan yang harus dilakukan adalah pembinaan dan pengawasan secara menyeluruh dan berkesinambungan.

Klasifikasi kedua adalah Tipe Y, dimana orang Tipe Y mempunyai sifat proaktif seperti tantangan dan kerja, banyak ide dan inisiatif, serta disiplin sebagai bagian dari tantangan untuk mencapai apa yang ingin dicapai. Bagi mereka yang termasuk dalam kategori Y, pendekatan manajemen ini lebih mengutamakan delegasi dan kepercayaan daripada pengawasan yang menyeluruh dan terus-menerus.

2) *Behavioral Science Approach* (Pendekatan Ilmiah Perilaku)

Pendekatan ilmiah perilaku mengusulkan pengembangan peran manusia dalam organisasi, yang berupaya melihat organisasi dari perspektif yang lebih luas, termasuk dari perspektif psikologi, sosiologi, ekonomi, antropologi, dan kedokteran. Beberapa tema penting dalam teori ini antara lain kinerja organisasi berkaitan erat dengan kepuasan kerja, stres, dan motivasi. Kepemimpinan, dinamika tim, budaya kerja, politik organisasi, konflik antarpribadi, desain organisasi, dan banyak lagi.

3. Teori Manajemen Kuantitatif (1940-Sekarang)

Perkembangan teori manajemen kuantitatif diawali dengan penerapan teori riset operasi untuk memecahkan masalah industri dan mengambil keputusan. *Von Neumann* (1903-1957), seorang tokoh perwakilan teori manajemen kuantitatif, berkontribusi pada pemikiran manajemen dengan mengajukan konsep perencanaan strategis yang disebut teori permainan pada tahun 1940, di mana aktivitas perilaku kolektif individu dan Perhitungan dampak dari berbagai peluang yang tersedia digunakan. untuk memprediksi tingkat hasil.

a. Teori Ilmu Manajemen (*Management Science*)

Teori ilmu manajemen adalah teori yang menggunakan metode ilmiah untuk menyelesaikan berbagai permasalahan, mulai dari mengajukan pertanyaan secara jelas dan rinci, merumuskan model matematis dalam pengambilan keputusan, membangun model, menguji model, menetapkan pengawasan hasil, dan mengimplementasikan hasil dalam kegiatan. Teori tersebut berfokus pada penggunaan berbagai teknologi untuk memaksimalkan penggunaan sumber daya yang ada untuk menghasilkan barang dan jasa (Imhanzenobe, 2021).

b. Teori Sistem Informasi Manajemen (*Management Information System*)

Teori sistem informasi manajemen adalah sistem yang menggunakan komputer untuk mengumpulkan data, menyimpan data, mengolah data menjadi informasi, dan menyebarkan informasi yang diperlukan untuk melakukan berbagai fungsi manajemen, seperti *Enterprise Resource Planning (ERP)*, *Supply Chain Management (SCM)*, *Transaction Processing System (TPS)*, dan lain-lain.

4. Teori Manajemen Kontemporer

Beberapa pendekatan telah dibahas sebelumnya, yaitu pendekatan-pendekatan ini sedang mengalami pengembangan. Adanya beberapa perkembangan yang cenderung mengintegrasikan pendekatan-pendekatan sebelumnya menjadikan batasan-batasan pendekatan yang telah dibahas menjadi tidak jelas. Namun, beberapa metode masih mengakar pada metode tertentu. Metode pengelolaan baru dibahas pada bagian selanjutnya.

a. Pendekatan Sistem

a) Sistem terbuka

Sistem yang terbuka berarti sistem tersebut berinteraksi dengan lingkungan. Organisasi perusahaan seringkali lebih terbuka dibandingkan dengan organisasi terlarang.

b) Subsistem

Subsistem merupakan bagian dari sistem, yaitu subsistem pemasaran, keuangan, dan produksi membentuk sistem perusahaan. Subsistem tersebut saling berkaitan. Perubahan pada subsistem produksi akan memengaruhi subsistem pemasaran dan keuangan.

c) Sinergi

Sinergi sering dikaitkan dengan merger, yaitu dua perusahaan yang bersatu akan lebih efisien dibandingkan dengan dua perusahaan berjalan sendiri-sendiri.

d) Batasan sistem

Batasan sistem berhubungan dengan lingkungannya. Semakin lama ada kecenderungan organisasi harus mempunyai batasan sistem yang fleksibel karena tuntutan dari lingkungan semakin keras.

e) Aliran

Input mengalir ke sistem, kemudian diproses oleh sistem dan keluar sebagai output. Bahan baku masuk ke pabrik, diproses, dan menjadi produk yang bisa dijual di pasar.

f) *Feedback*

Feedback atau umpan balik merupakan elemen penting dalam pengendalian. Umpan balik informasi diberikan ke orang-orang yang tepat dalam organisasi, kemudian diproses lebih lanjut. Jika ada sesuatu yang melenceng dari rencana, perbaikan bisa dilakukan.

g) *Entropi*

Entropi merupakan proses ketika sistem menuju kehancuran. Jika organisasi tidak mampu memproses feedback dengan baik dan tidak bisa menyesuaikan diri terhadap lingkungan, organisasi tersebut akan mati.

a. Pendekatan Situasional (*Contingency*)

Pendekatan situasional memberikan “tips praktis” untuk permasalahan manajemen. Pendekatan ini membuat manajer menyadari kompleksitas situasi manajemen dan memungkinkan manajer lebih fleksibel dalam memilih teknik manajemen terbaik berdasarkan situasi yang ada. Namun pendekatan ini dikritik karena tidak memberikan sesuatu yang baru. Ini tidak bisa dikatakan sebagai sekolah atau disiplin manajemen baru dengan batasan yang jelas.

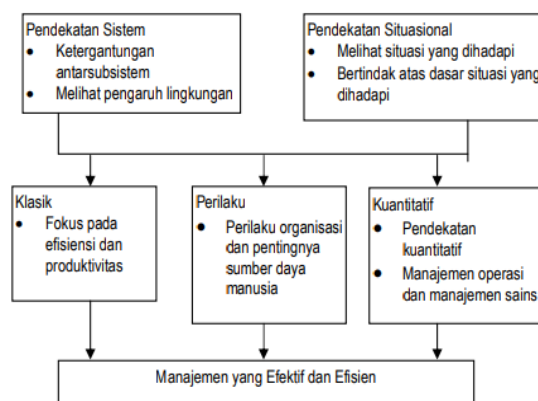
b. Pendekatan Hubungan Manusiawi Baru (*Neohuman Relation*)

Pendekatan ini berupaya menggabungkan aspek positif kemanusiaan dengan manajemen ilmiah. Pendekatan ini dimulai pada tahun 1950an dan dikembangkan pada tahun 1960an. Pendekatan

behavioral berpendapat bahwa manusia berusaha mengaktualisasikan dirinya. Pendekatan baru terhadap hubungan melangkah lebih jauh. Mereka memandang manusia sebagai makhluk emosional, intuitif, dan kreatif. Dengan memahami sudut pandang manusia, prinsip-prinsip manajemen dapat dikembangkan lebih lanjut.

Masih memerlukan waktu agar pendekatan baru terhadap hubungan manusia dapat disebut sebagai aliran manajemen yang baru. Meskipun demikian, pendekatan ini populer baik di dunia akademis maupun praktik. Ide-ide pendekatan ini mempengaruhi banyak praktik manajemen saat ini.

c. Pandangan Integratif



Gambar 1.9 Pendekatan Integratif

Manajer harus mampu melihat ketergantungan antar bagian organisasi, dampak lingkungan eksternal, dan keunikan situasi yang dihadapi. Mengetahui ketiga hal tersebut, manajemen dapat memilih pendekatan yang paling sesuai dengan situasi saat ini.