Perkembangan Teori Manajemen

1. Manajemen Klasik – berkaitan dengan revolusi industry yang lahir pada akhir abad ke 18

* Manajemen Ilmiah – muncul karena ada kebutuhan meningkatkan produktivitas dan efisiensi untuk menyelesaikan pekerjaan.

**Frederich W Taylor** (pelopor) – studi sistematis tentang hubungan antara orang dengan tugas dan perancangan ulang pekerjaan untuk mencapai efisiensi. 4 prinsip dasar manajemen (pengembangan metode kerja terbaik, pilih & latih pekerja, penerapan hasil ilmu pengetahuan dalam bekerja, dan kerjasama harmonis antara pimpinan & pegawai)

**Frank Gilberth & Lilian Gilberth** – melakukan efisiensi dalam bekerja. Memperbaiki pendapat Taylor dengan Time & Motion studies (merinci kegiatan, menemukan cara terbaik untuk bekerja, reorganisasi tindakan lebih efisien).

**Henry L Gant** – membuat metode grafik gantt chart untuk mengscedule jadwal pekerjaan. Memiliki 4 gagasan (kerja sama saling menguntungkan, seleksi ilmiah karyawan, system insentif terhadap produktifitas kerja, instruksi kerja yang rinci).

**Harrington Emerson** – memiliki 12 prinsip efisiensi.

* Manajemen Administrasi / Organisasi Klasik – membentuk organisasi yang mengarah pada efektifitas dan efisiensi tenaga kerja.

**Henry Fayol** (pelopor) – memiliki 14 prinsip manajemen

**Lyndall Urwick** – membuat panduan manajemen (managerial guidelines)

**Mary Parker Follet** – percaya hubungan harmonis antara karyawan dan manajer berdasar persamaan tujuan. Melakukan 3 perkembangan (analisis pekerjaan pegawai untuk perbaikan, pegawai tahu cara memperbaiki kerja, dan pengetahuan pegawai).

**Max Weber** – membuat birokrasi dalam organisasi (system formal untuk tercapainya efisien & efektifitas). 5 prinsip administrasi (kewenangan, jabatan berdasarkan kinerja, tugas & pekerjaan terdefiniskan dengan jelas, adanya garis kewenangan berisi peraturan/ sop/ norma).

1. Manajemen Behavioural / hubungan manusiawi / neoklasik – muncul karena ketidakpuasan manajemen klasik. Menekankan pada aspek psikologis dan social karyawan. Fokus pada perilaku, memotivasi pegawai dengan pendekatan personal.

* Studi Howthorne

**Elton Mayo** – studi tentang efisiensi pegawai. Ada 2 teori Perhatian (pekerja akan lebih produktif jika diperhatikan) dan Teori Penerimaan Sosial (pekerja menunjukkan produktifitas berdasarkan factor penerimaan social). Kritikan memberikan pengawasan dan lingkungan yang baik untuk kepuasan tapi tidak dengan produktivitas dan juga adanya perubahan lingkungan bisnis yang kurang dapat diprediksi jadi pegawai tidak siap.

* Relasi Manusia

**Douglas Mc Gregor** – menghasilkan teori X dan Teori Y. X merupakan kumpulan pegawai malas bekerja sehingga kinerja tidak optimal, bekerja dibawah pengawasan dan memberi reward atas pencapaian ataupun punishment jika gagal. Y kumpulan pegawai rajin pekerjaan baik, bekerja sesuai dengan kesukaan. Manajer tidak selalu mengawasi lebih bisa berkembang dengan tanggung jawab. Kritikan teori X hanya menerangkan konsekuensi manajeria tanpa menggambarkan sifat dasar manusia. Teori Y menjelaskan penyebab keterbatasan bukan dari diri pribadi namun kelemaha manajemen organisasi dalam menemukan potensi yang terkandung di SDM-nya.

**Abraham Maslow** – menjelaskan tentang hierarki kebutuhan melalui 5 tahap (Fisiologis – kebutuhan makan, minum dsb. Rasa aman. Kebutuhan social – mempunyai sahabat / pasangan. Dihargai / diakui. Aktualisasi diri – mengasah potensi yang dipunya).

**Hugo Munsterberg** – menjelaskan pentingnya pemahaman psikologis khususnya pada motivasi pekerja. Ada 3 cara (menempatkan seseorang sesuai bidang, membuat tata kerja yang baik, melakukan motivasi internal maupun eksternal). Kritikan konsep humanisme tidak menjelaskan model perilaku manusia yang suka berubah-ubah. Usaha perbaikan tidak memaksimalkan kualitas dan kuantitas kerja. Manajer frustasi dalam menilai pekerja yang tidak mengikuti pola. Tidak adanya tekanan bekerja keras.

* Perilaku Kontemporer – perhatian pada perilaku pegawai yang disebabkan factor psikologis, sosiologis, dan antropologis. Memunculkan konsentrasi tentang “perilaku organisasi”

1. Manajemen Modern – muncul pada akhir abad ke 19 karena tidak puas dengan manajemen klasik maupun neoklasik. Muncul untuk mencari cara terbaik dalam memuaskan kebutuhan masyarakat dengan perkembangan teknologi yang mengubah cara produksi.

**Robert Blake & Jane Mouton** – membahas tentang cara memaksimalkan dan menyeimbangkan produksi serta interaksi antara pekerja dengan tujuan organisasi melalui 5 gaya manajerial. Kritikan manajer hanya memfokuskan pada satu factor yang dapat menyebabkan kekacauan.

**Chris Argyris** – organisasi sebagai system social atau hubungan budaya dengan membandingkan praktek manajemen tradisional dan hirarki dalam kebutuhan dan kapabilitas.

**Frederick Herzberg** – pencetus two factor theory mengetahui perilaku kepuasan pekerja terhadap lingkungan pekerjaannya (motivasi) dengan beberapa factor (kebijakan perusahaan, pengawasan, hubungan interpersonal, kondisi kerja, dan gaji). Kritikan menurut chusway dan lodge uang tidak dimasukkan sebagai factor motivasi karena ini merupakan kebutuhan dasar mereka.

**Edgar Henry Schein** – mengemukakan budaya organisasi menunjukkan sikap kepada orang lain yang mencerminkan organisasinya melalui 3 tingkatan (artefak- lingkungan fisik dan social organisasi, nilai, dan asumsi dasar). Kritikan perilaku manusia dalam organisasi dapat menyulitkan manajer yang akan mengambil tindakan karena minimnya kesadaran sikap moralitas sehingga menumbuhkan kesenjangan manajer dan pegawai.

* Management Science – sebuah Teknik kuantitatif ada 4 cara. Penggunaan program linier. Teknik analisis system produksi. Focus perbaikan kualitas. Menyajikan informasi untuk mengambil keputusan.
* Lingkungan organisasi – hubungan unsur internal dan eksternal organisasi tersebut.

Teori Sistem – system terbuka (input,konversi, dan output) , system tertutup (kehilangan kemampuan mengendalikan diri menyebabkan kegagalan), dan system koordinasi (keterlibatan tiap elemen).

Example :

Input : berupa bahan yang terlibat hanya produsen (benang / kain).

Konversi : alat bantu yang terlibat hanya produsen (mesin jahit).

Output : hasil diperoleh yang terlibat pembeli (baju).

Teori Kontingensi – lingkungan mempengaruhi perubahan organisasi sehingga membuat manajer harus fleksibel dalam merespon perubahan.

Struktur Organisasi – adanya sentralisasi / penggolongan sehingga pegawai dikontrol ketat agar mendapatkan hasil yang efisien (mekanistik) dan adanya desentralisasi, manajer tidak terlalu memaksa sehingga bisa menyesuaikan perubahan (organic).