1. Manajemen sebagai ilmu dan seni

Manajemen sebagai ilmu merupakan pengambilan keputusan manajerial dengan pendekatan ilmiah terhadap masalah manajerial yang terjadi. Pendekatan ilmiah tersebut dapat terus dipelajari, diajarkan, dan di kembangkan sesuai dengan permasalahan manajemen yang terjadi. Proses pengambilan keputusan dengan pendekatan ilmiah ini menempatkan manajemen sebagai ilmu.

Manajemen sebagai seni merupakan prinsip kemampuan, keterampilan, kreatifitas, pengalaman yang dimiliki oleh organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Definisi dari Manajemen

1. Manajemen merupakan suatu proses penggunaan sumber daya manusia dan benda.

2. Manajemen dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus efektif dan efisien.

3. Manajemen dalam rangka mencapai tujuannya harus melakukan usaha-usaha perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, dan pengendalian.

4. Manajemen dikategorikan sebagai ilmu dan sekaligus sebagai seni.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pengertian manajemen adalah ilmu dan seni dari suatu proses usaha perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, dan pengendalian kegiatan penggunaan sumber daya manusia serta benda dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

**Efektif dan Efisien**

·   Efektif adalah sebuah usaha untuk mendapatkan tujuan, hasil atau target  yang diharapkan dengan waktu yang telah ditetapkan terlebih dahulu tanpa memperdulikan biaya yang harus atau sudah dikeluarkan. Pekerjaan efektif berhubungan perencanaan, penjadwalan dan pengeksekusian keputusan yang tepat guna. Suatu pekerjaan dapat dikatakan efektif jika tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya berhasil dicapai.

  Sedangkan, Efisien mengharuskan seseorang untuk menyelesaian suatu pekerjaan secara hemat, cepat, selamat dan tepat waktu dimana juga mengharuskan seseorang bekerja secara maksimal tanpa perlu mengeluarkan banyak biaya.Pekerjaan efisien sendiri dapat dilakukan dengan mengevaluasi, membuat perbandingan antara masukan dan pengeluaran yang diterima. Efisien berarti mencari cara terbaik untuk mencapai suatu tujuan

·       **Contoh Sederhana Dalam Memahami Efektif dan Efisien :**

Dari Jakarta, Ani ingin pergi ke Surabaya untuk berlibur, dalam hal ini dia bisa pergi menuju Surabaya dengan efektif saja, efisien saja atau dengan cara yang efektif dan efisien.

Ø  Jika Ani pergi ke Surabaya menggunakan Pesawat dengan tiket Rp. 1.500.000 dan sampai dalam waktu 1,5 jam. Maka Ani melakukan pekerjaan tersebut dengan **Efektif, namun Tidak Efisien.** Karena ia harus mengeluarkan biaya yang relatif mahal untuk perjalanan tersebut.

Ø  Jika Ani pergi ke Surabaya menggunakan Bus Ekonomi dengan harga Rp. 100.000 dan sampai dalam waktu 18 jam, maka Ani melakukan perjalanan tersebut dengan **Efisien, Namun kurang Efektif.**

Ø  Nah, Agar perjalanan Ani bisa dilakukan secara efektif dan efisien, maka ia harus memikirkan bagaimana agar ia sampai di Surabaya dengan biaya yang murah, tapi tidak menghabiskan banyak waktu di jalan. Ia bisa memilih (misalnya) menggunakan kereta yang harganya murah dan durasi perjalannya juga tidak terlalu lama atau alternatif lainnya.

*“Efektif yaitu usaha guna mendapatkan tujuan, hasil dan target yang diharapkan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. tanpa memperdulikan biaya yang harus dikeluarkan”*

*“Pengertian efisien adalah cara mencapai suatu tujuan dengan menggunakan sumber daya yang minimal namun dengan hasil maksimal”*

1. Lingkungan eksternal manajemen terdiri atas unsur-unsur yang berada di luar organisasi, dimana unsur-unsur ini tidak dapat dikendalikan dan diketahui terlebih dahulu oleh manajer, disamping itu juga akan mempengaruhi manajer di dalam pengambilan keputusan yang akan dibuat. Unsur-unsur lingkungan eksternal organisasi contohnya adalah perubahan perekonomian, peraturan pemerintah, perilaku konsumen atau masyarakat, perkembangan teknologi. Lingkungan internal manajemen adalah kekuatan-kekuatan yang ada dalam lingkup internal organisasi/manajemen yang bersifat dapat dikontrol oleh manajemen. seperti : pekerja/karyawan, dewan komisaris, pemegang saham. Lingkungan umum manajemen adalah lingkungan yang berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja organisasi seperti : Alam, demografi, ekonomi, politik.

3 Asumsi Disiplin Manajemen:

1. Manajemen merupakan organ spesifik dan distinguishing bagi setiap/semua organisasi.
2. Manajemen harus melihat organisasi yang fit dengan semua tugas.
3. Bukan sekadar “mengelola” SDM, namun “leading”, menciptakan kekuatan dan pengetahuan spesifik bagi setiap individu.

4 Asumsi Praktek Manajemen:

1. Baik teknologi maupun end-use suatu produk merupakan fondasi perbaikan bagi kebijakan manajemen. Manajemen harus berorientasi pada customer values dan customer decisions sebagai dasar pengembangan strateginya.
2. Jangkauan manajemen tidak hanya legal, namun juga operasional dan mencakup keseluruhan rantai ekonomi (economic chain).
3. Praktek manajemen didefinisikan secara operasional dan bukan secara politis.
4. Hasil setiap institusi berdampak pada eksternal (exist only on the outside).
5. Fungsi manajemen menurut Henry Fayol kemudian sering disebut dengan POCCC (Planning, Organizing, Comanding, Coordinating, Controlling).
6. Planning adalah langkah awal yang diperlukan untuk menentukan sasaran dan menentukan bagaimana tujuan dapat diraih.
7. Organizing adalah cara pada pembuatan struktur organisasi yang cocok dengan sasaran organisasi, sumber daya-sumber daya yang dipunyai, dan lingkungan skelilingnya.
8. Comanding adalah memberi arahan kepada semua pekerja supaya mau bekerja sama dan bekerja efektif dalam mencapai tujuan perusahaan.
9. Coordinating adalah salah satu fungsi manajemen yang menjaga supaya kegiatan organisasi tetap tersinergi dan bekerja sama dengan baik. Komunikasi sangat diperlukan dalam proses koordinasi antar lini dalam organisasi baik komunikasi formal maupun informal dalam organisasi.
10. Controlling adalah kegiatan untuk memantau, membuktikan serta memastikan bahwa seluruh kegiatan yang telah melalui proses fungsi manajemen sebelumnya berjalan sesuai target dan tetap berjalan sesuai standar dalam pencapaian tujuan.

Fungsi yang sama menurut para ahli adalah Planning, Organizing, dan Controlling karena Planning merupakan langkah awal yang diperlukan untuk menentukan bagaimana tujuan dapat diraih. Setelah Planning para ahli menempatkan Organizing karena suatu perencanaan yang sudah dipikirkan harus diorganisasikan , dan yang ketiga adalah Controlling disini semua bentuk manajemen setelah melewati semua fungsi manajemen akan dikontrol agar berjalan sesuai target dan tetap berjalan sesuai standar dalam pencapaian tujuan.

* teori yang digunakan biasanya terlalu terfokus terhadap suatu topik permasalahan, sehingga kurang memperhatikan aspek-aspek pendukungnya.

Contohnya yaitu teori herzberg, beliau mengungkapkan teori manajemen hygiene theory atau two factor theory. teori tersebut membahas bertujuan mengetahui perilaku kepuasaan pekerja terhadap lingkungan pekerjaannya. tapi menurut pendapat ahli lain menyebutkan bahwa kekurangannya adalah uang atau gaji atau gaji tidak dimasukkan ke dalam faktor motivasi.  Teori tersebut juga hanya berdasarkan spontanitas pekerja saja, sehingga setiap jawaban orang berbeda-beda.

* mungkin jelas tidak mungkin bila tidak ada perselisihan dalam menejemen ilmiah. Ada beberapa perselisian, tetapi ini tidak berpengaruh. ketika pekerja mulai mempelajari sistem baru, dan ketika menejemen mempelajari sistem itu juga, maka keduanya saling belajar, dan masing-masingbekerjasama dengan lainya. Dua pihak nantinya akan sadar bahwa pekerjaan mereka akan menjadi lebih baik dan lebih cepat. Bila mereka menganggap itu tidak terkait dengan kerjasama personal yang erat, maka kemungkinan terjadinya friksi, ketidaksetujuan dan perselisihan menjadi besar. Menejemen ilmiah bisa dikatan sebagai manajemen yang mengedepankan harmini, bukan perselisihan.

1. Teori X merupakan teori tradisional yang menjelaskan tentang sisi arah kontrol, dimana teori ini lebih mengarah pada pandangan negatif. seperti manusia sebenarnya sangat malas untuk bekerja dan sebisa mungkin menghindari hal itu, dan karena sifatnya juga yang malas maka ia harus dipaksa, dikendalikan, diarahkan bahkan sampai diancam dengan suatu hukuman agar mau memberikan hasil yang baik bagi tujuan organisasi, serta dalam hal ini seseorang yang suka diarahkan karena untuk menghindari tanggung jawab dengan sedikit ambisi dan diatas semuanya manusia menginginkan rasa aman. intinya teori ini memberikan gambaran perilaku manusia yang hanya bekerja untuk memenuhi kebutuhan pribadinya saja.

Teori Y sebaliknya dari teori x dimana kumpulan hal positif seseorang dalam dunia kerja. hal ini terlihat dari bagaimana cara para pekerja memandang perkerjaannya adalah sesuatu hal yang menyenangkan karena kerja adalah bagian alamiah dari hidup mereka. secara internal mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan dalam organisasi. pekerja yang dapat mengarahkan dan mengendalikan diri mereka sendiri tanpa adanya suruhan. seseorang yang selalu belajar dalam kondisi apapun bukan hanya menerima tetapi mereka juga melatih dengan mencari tanggung jawab baru atau dalam hal lain para pekerja ini suka dengan tantangan. memiliki kemampuan diri dalam berimajinasi, kecerdikan dan kreatifitas yang tinggi dalam memecahkan suatu masalah.

Teori Z ini bukan pendapat dari McGregor dan merupakan perkembangan teori manajemen yang meneliti kesuksesan perusahaan di Jepang yang ditulis oleh William Ouchi, negara Jepang juga terkenal sebagai negara yang produktivitasnya yang tinggi di dunia serta perekonomian yang kuat.Teori ini juga memandang kebutuhan karyawan sebagai kebutuhan karyawan sebagai faktor pendorong, motivasi kerja tidak hanya sebatas pada kebutuhan fisik dan keamanan, kepedulian terhadap kesehjateraan dan pemenuhan kebutuhan mental,emosional,sosial,spiritual, karyawan sangat diperhatikan dalam teori Z ini. William Ouchi juga menjelaskan tentang perbedaan budaya kultur antara bangsa Jepang dan bangsa Amerika yang menghalangi manajer Amerika untuk mengadopsi teknik secara menyeluruh hal ini disebabkan para pekerja Amerika suka pindah kerja, mereka terus berusaha mencari kesempatan, pekerjaan yang baik,dan kemajuan karier dengan berpindah perusahaan sebaliknya pekerja yang cenderung melakukan komitmen seumur hidup terhadap organisasi yang dimasuki. Walaupun demikian Ouchi juga melihat adanya kesamaan antara praktek perusahaan Amerika Serikat dan perilaku organisasi Jepang.

Menurut saya tidak ada karena dalam teori X , Y