

PERKEMBANGAN TEORI MANAJEMEN

Wening Nalurita, Ririn Dwi Astuti Kartika Sari
Akademi Pelayaran Nasional Surakarta

ABSTRAK

Perkembangan ilmu manajemen seiring dengan perkembangan teori manajemen. Perkembangan teori muncul karena adanya keterbatasan dari teori-teori sebelumnya sehingga belum bisa memberikan pemahaman yang utuh mengenai praktik manajemen. Hingga saat ini terdapat empat aliran/teori manajemen, yaitu manajemen klasik/ilmiah, teori organisasi klasik, hubungan manusiawi dan manajemen modern.

Kata kunci: *manajemen, teori manajemen*

PENDAHULUAN

Manajemen dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi dan pribadi. Manajemen dibutuhkan untuk menjaga keseimbangan antara tujuan-tujuan, sasaran-sasaran dan kegiatan-kegiatan yang saling bertentangan dari pihak-pihak yang berkepentingan dalam organisasi. Manajemen dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

Ilmu manajemen berkembang terus hingga saat ini. Ilmu manajemen memberikan pemahaman mengenai pendekatan ataupun tata cara penting dalam rneneliti, menganalisis dan memecahkan masalah-masalah yang berkaitan dengan manajer.

Perkembangan ilmu manajemen seiring dengan perkembangan teori manajemen. Teori-teori dan prinsip-prinsip manajemen membuat lebih mudah bagi manajer untuk memutuskan apa yang harus dilakukan agar dapat menjalankan fungsinya secara efektif dan efisien.

PEMBAHASAN

Teori adalah ilmu yang telah diuji berkali-kali dan terbukti benar. Sementara ilmu adalah kumpulan pengalaman dan pengetahuan dari sejumlah orang yang dipadukan secara sistematis.

Fungsi dari teori adalah (1) eksplanatif atau menjelaskan hubungan antara dua peristiwa, berhubungan satu dengan yang lain dengan pengalaman empiris; (2) prediktif atau meramalkan; dan (3) pengawasan atay

mengendalikan peristiwa supaya tidak mengarah kepada hal-hal yang tidak diinginkan.

Manajemen adalah proses melaksanakan fungsi-fungsi manajemen dan pengalokasian sumber-sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Definisi lain manajemen adalah ilmu dan seni dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian dalam mengelola sumber daya yang terbatas secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan.

Teori manajemen berfungsi untuk membuat lebih mudah bagi manajer untuk memutuskan apa yang harus dilakukan agar dapat menjalankan fungsinya secara efektif dan efisien.

Perkembangan teori manajemen sebagai berikut:

Tabel 1. Perkembangan Teori Manajemen

Periode Waktu	Aliran Manajemen	Kontributor
1870-1930	Manajemen Ilmiah	<ul style="list-style-type: none"> • Robert Owen • Charles Babbage • Frederick W. Taylor • Henry Gantt
1900-1940	Teori Organisasi Klasik	<ul style="list-style-type: none"> • Henry Fayol • Jame D. Mooney
1930-1940	Hubungan Manusiawi	<ul style="list-style-type: none"> • Elton Mayo • Fritz Roethlisberg
1940-	Manajemen	<ul style="list-style-type: none"> • Abraham

sekarang	Modern	Maslow • Douglas McGregor
----------	--------	---------------------------------

1. Manajemen Ilmiah

Aliran manajemen ilmiah adalah awal mula periodisasi manajemen sebagai suatu ilmu.

a. Robert Owen (1771-1858), Robert Owen adalah orang yang menentang praktik-praktik memperkerjakan anak-anak usia 5 atau 6 tahun dan standar kerja 13 jam per hari. Tersentuh dengan kondisi kerja yang amat menyedihkan itu, Owen mengajukan adanya perbaikan terhadap kondisi kerja ini. Pada tahun-tahun awal revolusi industri, ketika para pekerja dianggap instrumen yang tidak berdaya, Owen melihat meningkatkan kondisi kerja di pabrik, menaikkan usia minimum kerja bagi anak-anak, mengurangi jam kerja karyawan, menyediakan makanan bagi karyawan pabrik, mendirikan toko-toko untuk menjual keperluan hidup karyawan dengan harga yang layak, dan berusaha memperbaiki lingkungan hidup tempat karyawan tinggal, dengan membangun rumah-rumah dan membuat jalan, sehingga lingkungan hidup dan pabrik menjadi menarik. Sebab itu, Owen disebut “Bapak Personal Manajemen Modern”. Selain itu, Owen lebih banyak memperhatikan pekerja, karena menurutnya, investasi yang penting bagi manajer adalah sumber daya manusia. Selain mengenai perbaikan kondisi kerja, beliau juga membuat prosedur untuk meningkatkan produktivitas, seperti prosedur penilaian kerja dan bersaing juga secara terbuka

b. Charles Babbage (1792-1871), Charles Babbage adalah seorang guru besar matematika yang tertarik pada usaha penilaian efisiensi pada operasional suatu pabrik, dengan menerapkan prinsip-prinsip ilmiah agar terwujud peningkatan produktivitas dan penurunan biaya. Beliau pertama kali mengusulkan adanya pembagian kerja berdasarkan spesialisasi pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan tertentu, sehingga pekerjaan dibuat rutin dan lebih mudah dapat dikendalikan dengan

alat kalkulator. Babbage merupakan penemu kalkulator mekanis pada tahun 1822, yang disebut “mesin penambah dan pengurang (Difference Machine)”, Prinsip-prinsip dasarnya digunakan pada mesin-mesin hitung hampir seabad kemudian. Pada tahun 1833 beliau menyusun sebuah Mesin analitis (Analytical Machine), yaitu sebuah komputer otomatis dan merupakan dasar komputer modern, sehingga beliau sering dinamakan Bapak Komputer”. Tulisannya dituangkan dalam bukunya yang berjudul “On the Economy of Machinery and Manufactures” (1832). Beliau juga tertarik pada prinsip efisiensi dalam pembagian tugas dan perkembangan prinsip-prinsip ilmiah, untuk menentukan seorang manajer harus memakai fasilitas, bahan, dan tenaga kerja supaya mendapatkan hasil yang sebaik-baiknya. Disamping itu Babbage sangat memperhatikan faktor manusia, dia menyarankan sebaiknya ada semacam sistem pembagian keuntungan antara pekerja dan pemilik pabrik, sehingga para pekerja memperoleh bagian keuntungan pabrik, apabila mereka ikut menyumbang dalam peningkatan produktivitas. Beliau menyarankan para pekerja selayaknya menerima pembayaran tetap atas dasar sifat pekerjaan mereka, ditambahkan dengan pembagian keuntungan, dan bonus untuk setiap saran yang mereka berikan dalam meningkatkan produktivitas

c. Frederick W. Taylor (1856-1915), Frederick W. Taylor dikenal dengan manajemen ilmiahnya dalam upaya meningkatkan produktivitas. Gerakannya yang terkenal adalah gerakan efisiensi kerja. Taylor membuat prinsip-prinsip yang menjadi intinya manajemen ilmiah yang terkenal dengan rencana pengupahan yang menghasilkan turunya biaya dan meningkatkan produktivitas, mutu, pendapatan pekerjaan dan semangat kerja karyawan. Adapun filsafat Taylor memiliki empat prinsip yang ditetapkan yaitu (a) Pengembangan manajemen

Vol. 6, No. 1, April 2023. Hal. 13-17

ilmiah secara benar, (b) Pekerjaan diseleksi secara ilmiah dengan menempatkan pekerjaan yang cocok untuk satu pekerjaan, (c) Adanya pendidikan dan pengembangan ilmiah dari para pekerja, dan (d) Kerjasama yang baik antara manajernen dengan pekerja.

Dalam menerapkan ke-empat prinsip ini, beliau menganjurkan perlunya revolusi mental di kalangan manajer dan pekerja. Adapun prinsip-prinsip dasar menurut Taylor mendekati ilmiah adalah (a) Adanya ilmu pengetahuan yang menggantikan cara kerja yang asal-asalan; (b) Adanya hubungan waktu dan gerak kelompok; (c) Adanya kerja sarna sesama pekerja, dan bukan bekerja secara individual; (d) Bekerja untuk hasil yang maksimal; (e) Mengembangkan seluruh karyawan hingga taraf yang setinggi-tingginya, untuk tingkat kesejahteraan maksimum para kaayawan itu sendiri dan perusahaan.

Buku-buku Taylor yang terkenal adalah “Shop management (1930)”, Principles of Scientific Management (1911)”, dan “Testimony Before Special House Comittee (1912)”. Tahun 1947, ketiga buku tersebut digabungkan dalam 1 (satu) buku dengan judul “Scientific Management.

- d. Henry L. Gantt (1861-1919), Sumbangan Henay L. Grant yang terkenal adalah sistem bonus harian dan bonus ekstra untuk para mandor. Grant juga memperkenalkan sistem “Charting” yang terkenal dengan “Gant Chart”. Grant menekankan pentingnya mengembangkan minat hubungan timbal balik antara manajernen dan para karyawan, yaitu kerja sarna yang harmonis. Grant beranggapan bahwa unsur manusia sangat penting sehingga menggarisbawahi pentingnya mengajarkan, mengembangkan pengertian tentang sistem pada pihak karyawan dan manajemen, serta perlunya penghargaan dalam segala masalah manajemen. Metodenya yang terkenal adalah rnetode grafis dalam

menggambarkan rencana-rencana dan memungkinkan adanya pengendalian manajerial yang lebih baik. Dengan menekankan pentingnya waktu maupun biaya dalam merencanakan dan rnengendalikan pekerjaan. Hal ini yang menghasilkan terciptanya “Gantt Chart” yang terkenal tersebut

Secara umum sumbangan dari aliran manajemen ilmiah adalah pentingnya desain kerja, mendorong manajer mencari cara terbaik untuk melaksanakan tugas, pemecahan rasional dalam masalah organisasi, dan peletakan dasar profesionalisme organisasi. Sementara, keterbatasan manajemen ilmiah adalah hambatan pada perilaku manusia yang bermacam-macam, kenaikan produksi yang tidak diikuti dengan kenaikan pendapatan, belum menyinggung sisi sosial karyawan, dan mengabaikan kepuasan kerja pada karyawan.

2. Aliran Teori Organisasi Klasik

Terinspirasi oleh Taylor tentang spesialisasi pekerjaan untuk meningkatkan produktivitas, beberapa ahli manajemen beraliran Teori Organisasi Klasik menyempurnakan teori manajemen Taylor

- a. Henry Fayol (1841-1925), Henry Fayol mengarang buku “General and Industrial management”. Pada tahun 1916, dengan sebutan teori manajemen klasik yang sangat memperhatikan produktivitas pabrik dan pekerja, disamping memperhatikan manajemen bagi satu organisasi yang kompleks, sehingga beliau menampilkan satu metode ajaran manajemen yang lebih utuh dalam bentuk cetak biru. Fayol berkeyakinan keberhasilan para manajer tidak hanya ditentukan oleh mutu pribadinya, tetapi karena adanya penggunaan metode manajemen yang tepat. Sumbangan terbesar dari Fayol berupa pandangannya tentang manajemen yang bukanlah semata kecerdasan pribadi, tetapi lebih merupakan satu keterampilan yang dapat diajarkan dari dipahami prinsip-prinsip pokok dan teori umumnya yang telah dirumuskan. Fayol membagi opersi-operasi perusahaan menjadi enam kegiatan yang tergantung satu

dengan yang lain kegiatan-kegiatan tersebut adalah: (a) Teknik produksi dan manufacturing product; (b) Komersial pembelian bahan baku dan penjualan produk; (c) Keuangan (financial) perolehan dan penggunaan modal; (d) Keamanan perlindungan karyawan dan kekayaan; (e) Akuntansi pelaporan dan pencatatan biaya, laba dan hutang, pembuatan neraca dan pengumpulan data statistik; dan (f) Manajerial yang terdiri dari lima fungsi: (1) Perencanaan (planning) berupa penentuan langkah-langkah yang memungkinkan organisasi mencapai tujuan-tujuannya; (2) Pengorganisasian dan (organizing), dalam arti mobilisasi bahan materiil dan sumber daya manusia guna melaksanakan rencana; (3) Memerintah (Commanding) dengan memberi arahan kepada karyawan agar dapat menunaikan tugas pekerjaan mereka; (4) Pengkoordinasian (Coordinating) dengan memastikan sumber-sumber daya dan kegiatan organisasi berlangsung secara harmonis dalam mencapai tujuannya; (5) Pengendalian (Controlling) dengan memantau rencana untuk membuktikan apakah rencana itu sudah dilaksanakan sebagaimana mestinya

- b. Jame D. Mooney, Mooney mendefinisikan organisasi sebagai Kelompok, dua atau lebih orang yang bergabung untuk tujuan tertentu. Menurut Mooney untuk merancang organisasi perlu diperhatikan empat kaidah dasar, yaitu (a) Koordinasi, syarat-syarat adanya koordinasi meliputi wewenang, saling melayani, perumusan tujuan dan disiplin; (b) Prinsip scalar, proses scalar mempunyai prinsip, prospek, dan pengaruh sendiri yang tercermin dari kepemimpinan, delegasi, dan definisi fungsional; (c) Prinsip fungsional, adanya fungsionalisme bermacam-macam tugas yang berbeda; dan (d) Prinsip staf, kejelasan perbedaan antara staf dan lini

3. Aliran Hubungan Manusiawi

Aliran ini muncul karena ketidakpuasan mengenai apa yang

dikemukakan teori organisasi klasik tidak sepenuhnya menghasilkan efisiensi produksi dan keharmonisan kerja. Para manajer masih mengalami kesulitan karena karyawan tidak selalu mengikuti pola-pola perilaku yang rasional.

Elton Mayo dan Fritz Roethlisberg melakukan penelitian di Hawthorne milik Western Electric tahun 1927-1932. Manajer mengerti mengapa karyawan bertindak seperti yang mereka lakukan, dan faktor sosial/psikologi yang memotivasinya. Perhatian khusus pada karyawan dapat mempengaruhi kinerja pekerja. Kelompok kerja informal (lingkungan sosial karyawan) memberi pengaruh besar pada produktivitas

Sumbangan dari aliran manajemen hubungan manusiawi adalah penekanan pendekatan sosial untuk meningkatkan produktivitas, perhatian kepada karyawan akan memberikan keuntungan dan pentingnya perhatian kepada karyawan secara individual. Sementara keterbatasannya adalah konsep mahluk sosial tidak menggambarkan secara lengkap individu-individu dalam tempatnya bekerja, perbaikan kondisi kerja dan kepuasan karyawan tidak menghasilkan peningkatan produktivitas yang dramatis seperti yang diharapkan. Pentingnya perhatian kepada karyawan secara individual, dan lingkungan sosial ditempat kerja salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas

4. Aliran Manajemen Modern

Aliran manajemen modern berkembang melalui dua jalur berbeda, yaitu:

- a. Perilaku organisasi, dengan tokohnya Abraham Maslow (teori motivasi), Douglas McGregor (teori X dan Y), Frederick Herzberg (teori motivasi higienis), Robert Blake dan Jone Mouton (lima gaya kepemimpinan dengan kisi-kisi manajerial), serta Chris Arygris (memandang organisasi sebagai sistem sosial atau sistem antar hubungan budaya).

Prinsip dasar dari perilaku organisasi adalah: 1) Manajemen harus sistematis dan pendekatan yang digunakan harus dengan pertimbangan yang hati-hati. 2) Pendekatan motivasional yang

Vol. 6, No. 1, April 2023. Hal. 13-17

menghasilkan komitmen pekerja terhadap tujuan organisasi sangat dibutuhkan. 3)Manajemen tidak dipandang sebagai suatu proses teknik secara ketat (peranan, prosedur, prinsip). 4)Unsur manusia adalah faktor kunci penentu sukses atau kegagalan pencapaian tujuan organisasi. 5)Organisasi harus menyediakan iklim yang mendatangkan kesempatan bagi karyawan untuk memuaskan seluruh kebutuhannya. 6)Pekerjaan setiap karyawan harus disusun yang memungkinkan mereka mencapai kepuasan diri dari pekerjaan tersebut. 7)Komitmen dapat dikembangkan melalui partisipasi dan keterlibatan para karyawan. 8)Pola-pola pengawasan dan manajemen pengawasan harus dibangun atas dasar pengertian positif yang menyeluruh mengenai karyawan dan reaksi mereka terhadap pekerjaan

- b. Aliran kuantitatif, ditandai dengan berkembangnya *team-team operation research* dalam pemecahan masalah-masalah industri, yang didasarkan atas sukses tim-tim riset operasi Inggris dalam Perang Dunia ke-2. Sejalan dengan semakin kompleksnya komputer, telekomunikasi dan elektronika menjadikan teknik riset operasi semakin penting sebagai dasar rasional dalam pengambilan keputusan. Prosedur riset operasi tersebut diformalkan dan disebut aliran *management science*.

Teknik-teknik *management science* digunakan dalam banyak kegiatan seperti *capital budgeting*, manajemen *cash flow*, penjadwalan produksi, pengembangan strategi produk, perencanaan program pengembangan SDM, dan *Economic Order Quantity* (EOQ). Langkah-langkah penedekatan *management science* pada umumnya adalah perumusan masalah, penyusunan suatu model matematis, mendapatkan penyelesaian dari model, pengujian model dan hasil yang didapat dari model, penetapan pengawasan atas hasil, pelaksanaan pengawasan atas hasil, dan pelaksanaan hasil dalam kegiatan implementasi.

KESIMPULAN

Terdapat empat aliran manajemen, yaitu manajemen klasik/ manajemen ilmiah, teori organisasi klasik, manajemen hubungan manusiawi, dan manajemen modern. Keempat aliran manajemen ini memberikan kontribusi pada manajer untuk memahami praktik manajemen yang efisien dan efektif sehingga tujuan organisasi tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Beardwell, J. & Claydon, T. (2010). *Human Resource Management: A Contemporary Approach*. Sixth edition. London: Prentice Hall
- Cascio, W.F. (2010). *Managing Human Resource: Productivity, Quality of Worklife, Profits*. Ninth Edition. New York: McGraw-Hill/Irwin
- Jones, G.R. & George, J.M. (2014) *Contemporary Management*. Global Edition. Singapore: Mc Graw Hill Education
- Rokhayati, I. (2014), Perkembangan Teori Manajemen dan Pemikiran *Scientific Management* Hingga Era Modern Suatu Tinjauan Pustaka. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 15(2).
- Wahjono, S.I., Marina, A., Wardhana, A., & Darmawan, A. (2019). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: RajaGrafindo.