

PENGANTAR ILMU MANAJEMEN

SEJARAH ILMU MANAJEMEN

Perkembangan manajemen sebagai ilmu Ilmu manajemen diciptakan tidak hanya untuk kepentingan keilmuan secara umum semata, tetapi harus berkaitan erat dengan metode filsafat, terutama untuk memperkuat pola analisa dalam masalah-masalah kemanajerialan. Selain itu, ilmu ini perlu pula diperkokoh dengan bantuan ilmu-ilmu logika dan matematika sehingga melahirkan observasi dan eksperimen yang terarah.

Meskipun demikian, pada dasarnya konstruksi ilmu manajemen (terlebih untuk kasus fungsi-fungsi manajemen) sebagian besarnya dibangun di atas pondasi ilmu-ilmu sosial; yakni sebuah disiplin ilmu yang objek kajiannya adalah manusia. Manajemen adalah ilmu yang diterapkan dalam sebuah organisasi, sedangkan definisi organisasi itu sendiri adalah sekumpulan manusia yang beraneka ragam karakternya dan berusaha bersama-sama mencapai cita-cita (goal)

Dalam perkembangannya, sebagian ahli membagi manajemen menjadi dua aliran utama, yakni Manajemen Tradisional dan Manajemen Modern. Manajemen modern kemudian dipilah lagi menjadi beberapa aliran besar, antara lain adalah;

- a. Manajemen Ilmiah (Scientific Management)
- b. Teori Organisasi Klasik (Classical Theory); Manajemen dengan Orientasi Tugas
- c. Manajemen dengan Orientasi Human Relations (Behavioral School)

Munculnya madzhab-madzhab manajemen tersebut lebih bersifat kronologis (berurutan). Namun sekalipun semua aliran itu dikembangkan secara berturut-turut dalam sejarah, bukan berarti kelompok yang paling akhir kemunculannya berfungsi untuk menggantikan posisi aliran yang terdahulu. Sebaliknya, setiap aliran yang baru itu adalah hasil kritik sekaligus hasil evolusi dari pendahulunya. Bahkan sebagian di antara aliran-aliran itu adalah buah dari penggabungan beberapa konsep yang klasik.

Manajemen Tradisional

Inti dari jenis manajemen ini terletak pada pola pemilihan seorang pemimpin saja. Manajemen ini mengalami transformasi dari masa ke masa. Manajemen sejak awalnya berkembang secara alamiah yang berorientasi pada fisik; siapa yang kuat dan

menang, maka dialah yang jadi pemimpin. Maka dari itu jenis ini terkadang disebut dengan Manajemen Alamiah. Setelah itu, proses pemilihan pemimpin kemudian beralih pada orientasi garis keturunan. Siapa yang berasal dari keturunan seorang pemimpin, maka ia berhak untuk jadi pemimpin. Jenis manajemen ini sangat kuat di fase zaman kerajaan-kerajaan. Manajemen yang berprinsip pada pemimpin bergaris keturunan ini disebut dengan Manajemen Tradisional. Dalam fase terakhir, pemilihan pemimpin tetap masih bersifat personal tetapi sudah mengalami kemajuan. Seorang pemimpin bisa dipromosikan dari bawah tanpa harus melihat garis keturunan. Semua bisa menempa dirinya untuk menjadi pemimpin. Tetapi yang biasa sukses menjadi pemimpin adalah tipikal orang yang memiliki wibawa atau charisma, Penanaman kharisma itu bisa diperoleh dengan cara mempunyai prestasi yang baik dan perilaku kepemimpinan yang baik pula. Indikasinya adalah adanya keseganan dan pengakuan dari semua bawahan. Manajemen ini biasa disebut dengan Manajemen Kharismatik.

Manajemen Modern

Periode kemodernan manajemen ditandai dengan munculnya anggapan bahwa manajemen adalah sebuah ilmu yang mempunyai dasar-dasar logika ilmiah, sehingga melibatkan banyaknya kemunculan ahli manajemen maupun tokoh bidang lain untuk melakukan tentang manajemen. Hasilnya pun dilihat dari adanya teori-teori baru tentang manajemen. Berkembangnya manajemen modern ini bersamaan dengan adanya revolusi industri di Eropa yang kemudian menjalar ke seluruh belahan dunia. Teori manajemen sangatlah dekat operasinya dengan bidang ekonomi. Objek-objek yang menjadi lahan teori manajemen biasanya adalah pabrik-pabrik yang berkaitan erat dengan kehidupan industri modern di abad ke-19 hingga sekarang ini. Di kala itu, perusahaan industri skala besar baru saja berkembang sebagai akibat efek dari revolusi industri, kemajuan ilmu pengetahuan, serta adanya penemuan-penemuan baru tentang piranti-piranti teknologi dan elektronik

Di antara tokoh-tokohnya yang populer; Robert Owen (1771-1858); teorinya adalah “Untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja para karyawan pabrik, maka harus meningkatkan kesejahteraan karyawan terlebih dahulu. Kesejahteraan itu meliputi gaji dan perumahan.” Adam Smith (1776); Figur yang dikenal sebagai Bapak Ilmu Ekonomi ini punya teori spesialisasi, “Jangan memaksakan pekerjaan kepada orang yang bukan

ahlinya. Berikanlah pekerjaan pada orang-orang yang memiliki spesialisasi pada bidang itu.” Selain itu, ia juga menyuarakan perdagangan internasional; “Jika perdagangan antar bangsa bisa berkembang, maka mampu mewujudkan kemakmuran bangsa-bangsa di dunia ini.” Charles Babbage (1792-1871); buah pikirannya adalah “Spesialisasi akan menciptakan efisiensi kerja. Namun tenaga spesialisasi dalam rumah industri akan menjadi lebih baik jika diimbangi dengan bantuan alat-alat canggih, semisal kalkulator atau program-program komputer.” Masih banyak tokoh-tokoh lain yang berbicara tentang manajemen selain ketiga tokoh di atas. Akan tetapi yang menjadi pelopor utama dari ilmu manajemen yang modern dan sistematis adalah Frederick Winslow Taylor. Beberapa kalangan memasukkannya pada aliran Manajemen Ilmiah (Scientific Management).

Manajemen Ilmiah

Aliran manajemen ilmiah (scientific management) ditandai kontribusi-kontribusi dari Frederick W. Taylor, Frank dan Lillian Gilbreth, Henry L. Gantt, dan Harrington Emerson, yang akan diuraikan satu persatu. Frederick W. Taylor (1856 - 1915). Manajemen ilmiah mula-mula dikembangkan oleh Frederick Winslow Taylor sekitar tahun 1900-an. Taylor disebut sebagai "bapak manajemen ilmiah". Dalam bukubuku literatur, manajemen ilmiah sering diartikan berbeda. Arti pertama, manajemen ilmiah merupakan penerapan metode ilmiah pada studi, analisa, dan pemecahan masalah-masalah organisasi. Sedangkan arti kedua, manajemen ilmiah adalah seperangkat mekanisme-mekanisme atau teknik-teknik - "a bag of tricks" - untuk meningkatkan efisiensi kerja organisasi. Taylor menuangkan gagasannya dalam tiga judul makalah, yaitu Shop Management, The Principle of Scientific Management, dan Testimony Before the Special House Committee, yang dirangkum dalam sebuah buku yang berjudul Scientific Management. Taylor telah memberikan prinsip-prinsip dasar (filsafat) penerapan pendekatan ilmiah pada manajemen, dan mengembangkan sejumlah teknik-tekniknya untuk mencapai efisiensi. Empat prinsip dasar tersebut adalah :

- a. Pengembangan metode-metode ilmiah dalam manajemen, metode yang paling baik untuk pelaksanaan setiap pekerjaan dapat ditentukan.
- b. Seleksi ilmiah untuk karyawan, agar setiap karyawan dapat diberikan tanggung jawab atas sesuatu tugas sesuai dengan kemampuannya.
- c. Pendidikan dan pengembangan ilmiah para karyawan.

d. Kerjasama yang baik antara manajemen dan tenaga kerja.

Frank Bunker Gilbreth dan Lillian Gilbreth. Frank Gilbreth, seorang pelopor pengembangan studi gerak dan waktu, menciptakan berbagai teknik manajemen yang diilhami Taylor. Dia sangat tertarik terhadap masalah efisiensi, terutama untuk menemukan "cara terbaik pengerjaan suatu tugas". Sedangkan Lillian Gilbreth lebih tertarik pada aspek-aspek manusia dalam kerja, seperti seleksi, penempatan dan latihan personalia. Dia mengemukakan gagasannya dalam bukunya yang berjudul *The Psychology of Management*. Baginya, manajemen ilmiah mempunyai satu tujuan akhir : membantu para karyawan mencapai seluruh potensinya sebagai makhluk hidup. Henry L. Gantt (1861 - 1919). Seperti Taylor, Henry L. Gantt mengemukakan gagasan-gagasan (1) kerjasama yang saling menguntungkan antara tenaga kerja dan manajemen, (2) seleksi ilmiah tenaga kerja, (3) sistem insentif (bonus) untuk merangsang produktivitas, dan (4) penggunaan instruksi-instruksi kerja yang terperinci. Kontribusinya yang terbesar adalah penggunaan metode grafik, yang dikenal sebagai "bagan Gantt" (Gantt Chart), untuk perencanaan, koordinasi dan pengawasan produksi. Teknik-teknik scheduling modern dikembangkan atas dasar metode scheduling produksi dari Grant. Harrington Emerson (1853 - 1931). Pemborosan dan ketidak-efisienan adalah masalah-masalah yang dilihat Emerson sebagai penyakit sistem industri. Oleh sebab itu Emerson mengemukakan 12 (dua belas) prinsip-prinsip efisiensi yang sangat terkenal, yang secara ringkas adalah sebagai berikut :

- a. Tujuan-tujuan dirumuskan dengan jelas.
- b. Kegiatan yang dilakukan masuk akal
- c. Adanya staf yang cakap.
- d. Disiplin.
- e. Balas jasa yang adil.
- f. Laporan-laporan yang terpercaya, segera, akurat, sistem informasi dan akuntansi.
- g. Pemberian perintah - perencanaan dan pengurutan kerja.
- h. Adanya standar-standar, skedul-skedul, metode dan waktu setiap kegiatan.
- i. Kondisi yang distandardisasi.
- j. Operasi yang distandardisasi.
- k. Instruksi-instruksi praktis tertulis yang standar.

1. Balas jasa efisiensi - rencana insentif

Kebaikan dan kekurangan Manajemen Ilmiah

Metode-metode manajemen ilmiah telah banyak diterapkan pada bermacam-macam kegiatan organisasi, terutama dalam usaha peningkatan produktivitas. Teknik-teknik efisiensi manajemen ilmiah, seperti studi gerak dan waktu, telah menyebabkan kegiatan dapat dilaksanakan lebih efisien. Gagasan seleksi dan pengembangan ilmiah para karyawan menimbulkan kesadaran akan pentingnya kemampuan dan latihan untuk meningkatkan efektivitas karyawan. Akhirnya, manajemen ilmiah yang telah mengemukakan pentingnya desain kerja, mendorong manajer untuk mencari "cara terbaik" pelaksanaan tugas. Jadi, manajemen ilmiah tidak hanya mengembangkan pendekatan rasional untuk pemecahan masalah-masalah organisasi tetapi juga meletakkan dasar profesionalisasi manajemen.

Setelah "revolusi mental" yang dicanangkan Taylor terjadi dalam praktek, timbul masalah-masalah sebagai keterbatasan penerapan manajemen ilmiah. Kenaikan produktivitas sering tidak diikuti kenaikan pendapatan. Perilaku manusia yang bermacam-macam menjadi hambatan. Pendekatan "rasional" hanya memuaskan kebutuhankebutuhan ekonomis dan fisik, tidak memuaskan kebutuhan-kebutuhan sosial karyawan. Manajemen ilmiah juga mengabaikan keinginan manusia untuk kepuasan kerja. Beberapa keterbatasan ini yang menimbulkan usaha-usaha para ahli manajemen berikutnya untuk melengkapi model manajemen ilmiah.

Teori Organisasi Klasik

Hemi Fayol (1841 - 1925). Hemi Fayol, seorang industrialis Perancis, mengemukakan teori dan teknik-teknik administrasi sebagai pedoman bagi pengelolaan organisasi-organisasi yang kompleks dalam bukunya yang terkenal, *Administration Industrielle et Generale* (Administrasi Industri dan Umum). Dalam teori administrasinya Fayol memerinci manajemen menjadi lima unsur, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pemberian perintah, pengkoordinasian dan pengawasan Pembagian kegiatan manajemen (administrasi) atas fungsi-fungsi ini dikenal sebagai fungsionalisme Fayol. Fayol membagi operasi-operasi perusahaan menjadi enam kegiatan, yang semuanya saling tergantung satu dengan yang lain. Kegiatan-kegiatan tersebut adalah (1) teknik - produksi

dan manufacturing produk, (2) komersial : pembelian bahan baku dan penjualan produk (3) keuangan (finansial) : perolehan dan penggunaan modal, (4) keamanan : perlindungan karyawan dan kekayaan, (5) akuntansi : pelaporan, dan pencatatan biaya; laba dan hutang, pembuatan neraca, dan pengumpulan data statistik, dan (6) manajerial. Di samping itu Fayol juga mengemukakan empat belas prinsip-prinsip manajemen yang secara ringkas adalah sebagai berikut :

- a. Pembagian kerja : spesialisasi akan meningkatkan efisiensi pelaksanaan kerja.
- b. Wewenang : hak untuk memberi perintah dan dipatuhi.
- c. Disiplin : respek dan ketaatan pada peranan:peranan dan tujuan:tujuan organisasi.
- d. Kesatuan perintah : setiap karyawan hanya menerima instruksi tentang kegiatan tertentu dari hanya seorang atasan.
- e. Kesatuan pengarahannya : operasi-operasi dalam organisasi yang mempunyai tujuan yang sama harus diarahkan oleh seorang manajer dengan penggunaan satu rencana.
- f. Meletakkan kepentingan perseorangan di bawah kepentingan umum : kepentingan perseorangan harus tunduk pada kepentingan organisasi.
- g. Balas jasa : kompensasi untuk pekerjaan yang dilaksanakan harus adil baik bagi karyawan maupun pemilik.
- h. Sentralisasi : adanya keseimbangan yang tepat antara sentralisasi dan desentralisasi.
- i. Rantai skalar (garis wewenang) : garis wewenang dan perintah yang jelas.
- j. Order : bahan:bahan (material) dan orang:orang harus ada pada tempat dan waktu yang tepat. Terutama orang-orang hendaknya ditempatkan pada posisi:posisi atau pekerjaan-pekerjaan yang paling cocok untuk mereka.
- k. Keadilan : harus ada kesamaan perlakuan dalam organisasi
- l. Stabilitas staf organisasi : tingkat perputaran tenaga kerja yang tinggi tidak baik bagi pelaksanaan fungsi-fungsi organisasi.
- m. Inisiatif : bawahan harus diberi kebebasan untuk menjalankan dan menyelesaikan rencananya, walaupun beberapa kesalahan mungkin terjadi.
- n. Esprit de Corps (semangat korps. : "kesatuan adalah kekuatan", pelaksanaan operasi organisasi perlu memiliki kebanggaan, kesetiaan dan rasa memiliki dari para anggota yang tercermin pada semangat korps

James D. Mooney. Mooney, eksekutif General Motors, mengategorikan prinsip-prinsip dasar manajemen tertentu. Dia mendefinisikan organisasi sebagai sekelompok, dua atau lebih, orang yang bergabung untuk tujuan tertentu. Menurut mooney, untuk merancang organisasi perlu diperhatikan empat kaidah dasar, yaitu (1) koordinasi : syarat-syarat adanya koordinasi meliputi wewenang, saling melayani, doktriri (perumusan tujuan) dan disiplin, (2) prinsip skalar : proses skalar mempunyai prinsip, prospek dan pengaruh sendiri yang tercermin dari kepemimpinan, delegasi dan definisi fungsional, (3) prinsip fungsional : adanya fungsionalisme bermacam-macam tugas yang berbeda, dan (4) prinsip staf : kejelasan perbedaan antara staf dan lini. Mary Parker Follett (1868 - 1933). Follett dan Barnard bertindak sebagai "jembatan" antara teori klasik dan hubungan manusiawi, karena pemikiran mereka berdasarkan kerangka klasik, tetapi memperkenalkan beberapa unsur-unsur baru tentang aspek-aspek hubungan manusiawi. Follett adalah ahli ilmu pengetahuan sosial pertama yang menerapkan psikologi pada perusahaan, industri dan pemerintah. Dia memberikan sumbangan besar dalam bidang manajemen melalui aplikasi praktik ilmu-ilmu sosial dalam administrasi perusahaan. Dia menulis panjang lebar tentang kreatifitas, kerjasama antara manajer dan bawahan, koordinasi dan p'emecahan konflik. Follett percaya bahwa konflik dapat dibuat konstruktif dengan penggunaan proses integrasi dimana orang-orang yang terlibat mencari jalan pemecahan bersama perbedaan-perbedaan diantara mereka. Dia juga menguraikan suatu pola organisasi yang idel di mana manajer mencapai koordinasi melalui komunikasi yang terkendali dengan para karyawan.

REFERENSI

- Abas Sunarya,Sudaryana,Asep Saifullah (2011) Kewirausahaan, Andi Yogyakarta.
- Bambang Setiyo Pambudi (2013), Pengantar Manajemen. Fakultas Ekonomi , Jurusan Manajemen Universitas Trunojoyo.
- Bernard Burnes, dkk (2003). "Organisational learning: the new management paradigm?" Management Decision
- E.C. Martins dan F. Terblanche (2003). "Building organisational culture that stimulates creativity and innovation." European Journal of Innovation Management, vol. 6 (1).