

Makalah Perkembangan Teori Manajemen

Oleh : Dewi Rofiah dkk

PENDAHULUAN

Sesungguhnya mulai kapan teori manajemen itu ada? Yaitu mulai sejak para pelaku usaha berkecimpung memikirkan upaya terbaik dalam aktifitas manajemen tertuang dalam sejarah perkembangan manajemen dalam kurun waktu tertentu. Manajemen adalah praktik melaksanakan usah terbaik sehingga dari sejarah pemikiran manajemen kita dapat belajar dari kegagalan dan keberhasilan orang-orang terdahulu yang menerapkan konsep manajemen berdasarkan pemikiran pada kurun waktu tertentu dengan kasus tertentu pula.

Dalam pendidikan, manajemen itu dapat diartikan sebagai aktivitas memadukan sumber-sumber pendidikan agar terpusat dalam usaha mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan sebelumnya. Dipilih manajemen sebagai aktivitas, bukan sebagai individu, agar konsisten dengan istilah administrasi dengan administrator sebagai pelaksananya dan supervisi dengan supervisor sebagai pelaksananya. Kepala sekolah misalnya bisa berperan sebagai administrator dalam mengemban mis atasan, sebagai manajer dalam memadukan sumber-sumber pendidikan, dan sebagai supervisor dalam membina guru-guru pada proses belajar mengajar (Pidarta: 1988).

Selain makalah ini memberikan penjelasan tentang sejarah dan gambaran bagaimana aliran pikiran manusia tentang manajemen masa lalu, diharapkan dapat bermanfaat bagi teman-teman yang ingin mempelajari ilmu manajemen lebih lanjut.

PEMBAHASAN

Makalah Perkembangan Teori Manajemen

1. Sejarah Manajemen

Sesungguhnya manajemen sudah ada sejak jaman dahulu, salah satu bukti adalah Piramida di Mesir. Adanya bangunan Piramida di Mesir menunjukkan bahwa pada zaman dulu telah ada serangkaian kegiatan yang diatur sedemikian rupa, mengikuti tahapan-tahapan tertentu yang telah disiapkan hingga bangunan Piramida yang megah di tengah gurun pasir dapat menjadi decak kagum masyarakat dis seluruh dunia dari dulu hingga kini. Dari sejarah dapat kita ketahui bahwa tidak kurang dari ribuan orang telah terlibat dalam pembangunan Piramida di Mesir.

Selain Piramida di Mesir, ada juga benteng raksasa yang berdiri sepanjang ribuan kilometer di Cina. Benteng ini juga menunjukkan betapa orang-orang Cina dahulu telah melakukan kegiatan manajemen (dalam bentuk apapun kegiatan manajemen tersebut sehingga bangunan benteng yang kokoh dapat tetap bertahan hingga hari ini. Selain itu juga Candi Borobudur di Indonesia, dan masih banyak contoh bangunan-bangunan kuno yang sangat rumit bisa dibangun oleh nenek moyang kita. Dari bukti-bukti tersebut dapat dilihat bagaimana orang-orang dahulu telah menerapkan manajemen.

Secara keilmuan, manajemen baru terumuskan kurang lebih di abad 18 atau awal abad 19 Masehi. Diantara tokoh-tokoh yang mula-mula memperkenalkan manajemen secara keilmuan adalah Robert Owen (1771-1858) dan Charles Babbage (1792-1871). Owen seorang pembaru dan industrialisasi dari Inggris adalah di antara tokoh pertama yang menyatakan perlunya

sumber daya manusia di dalam organisasi dan kesejahteraan pekerja. Sedangkan Babbage seorang ahli matematika dari Inggris orang yang pertama kali berbicara mengenai pentingnya efisiensi dalam proses produksi. Dia meyakini akan perlunya pembagian kerja dan perlunya penggunaan matematika dalam efisiensi penggunaan fasilitas dan material produksi (Ernie dan Saefullah: 2005). Dengan demikian bisa dikatakan Robert Owen dan Charles Babbage adalah pionir dalam ilmu manajemen.

2. Perkembangan Teori Manajemen

Apa yang telah dikenalkan oleh Owen dan Babbage pada akhir abad 19 memberikan kontribusi yang berharga bagi para praktisi manajemen bahwa organisasi bisnis perlu dikelola secara benar, terutama jika organisasi tersebut berskala besar dan melibatkan banyak sekali orang dan sumber daya yang harus dikelola. Kontribusi Owen dan Babbage seolah telah membukakan mata para praktisi bisnis pada saat itu bagaimana seharusnya bisnis dijalankan. Bermunculan pula setelah itu berbagai teori-teori dalam ilmu manajemen.

Perkembangan pemikiran manajemen sebagai praktik yang dilandasi konsep teori (Tim Dosen Administrasi Pendidikan: 2009) adalah sebagai berikut:

a. Teori Manajemen Aliran Klasik (1890-1930)

Frederick W Taylor, Henry L Gantt, Frank Bunker Gilbreth dan Lillian Gilbreth adalah tokoh-tokoh dibalik teori manajemen ilmiah. Mereka memikirkan suatu cara meningkatkan produktivitas dengan menangani kondisi kekurangan tenaga terampil melalui efisiensi para pekerja.

Taylor disebut sebagai “bapak manajemen ilmiah” dengan karyanya “scientific management” yang telah memberikan prinsip-prinsip dasar penerapan pendekatan ilmiah pada manajemen, dan mengembangkan sejumlah teknik-tekniknya untuk mencapai efisiensi. Empat prinsip dasar yang dikembangkan Taylor adalah:

1. Pengembangan metode ilmiah dalam manajemen agar suatu pekerjaan dapat ditentukan metode pencapaian tujuannya secara maksimal.
2. Seleksi ilmiah untuk karyawan agar para karyawan dapat diberikan tugas dan tanggung jawab sesuai keahlian.
3. Pendidikan dan pengembangan karyawan.
4. Kerjasama yang harmonis antara manajemen dan para karyawan.

Teknik yang digunakan untuk melaksanakan prinsip tersebut adalah melalui studi gerak dan waktu (time and motion studies), pengawasan fungsional, system tariff berbeda yaitu karyawan yang lebih produktif dan efisien mendapatkan gaji lebih besar dari yang lainnya.

Kontribusi terbesar dari Gantt adalah dengan menghasilkan metode grafik sebagai teknik scheduling produksi untuk perencanaan, koordinasi dan pengawasan produksi yang populer dengan sebutan “Bagan Gantt”.

b. Manajemen Organisasi Klasik (Classical Organization Theory) atau Manajemen Operasional Modern (1900-1940)

Henry Fayol merupakan tokoh teori manajemen operasional manajemen dikenal dengan julukan Bapak teori manajemen modern. Dalam bukunya yang berjudul Administration Industrielle et Generale (Administrasi Industri dan Umum) Fayol membagi aktivitas-aktivitas industrial dalam enam kelompok yaitu teknikal, komersial, financial, keamanan, kepastian, akunting dan manajerial. Ia adalah perumus empat belas prinsip manajemen yaitu:

- 1) Pembagian kerja
- 2) Wewenang
- 3) Disiplin
- 4) Kesatuan perintah
- 5) Kesatuan pengarahan
- 6) Meletakkan kepentingan perseorangan di bawah kepentingan umum
- 7) Balas jasa/imbalan
- 8) Sentralisasi
- 9) Rantai scalar/khirarki
- 10) Order/susunan
- 11) Keadilan
- 12) Stabilitas staf organisasi
- 13) Inisiatif
- 14) Esprit de corps (semangat korps)

Fayol percaya bahwa melalui penguasaan keterampilan dan prinsip dasar manajemen orang yang mendalaminya dapat menjadi manajer yang baik.

c. Aliran Perilaku (1924-1940)

Elton Mayo dan F.J. Roethlisberger melakukan studi tentang perilaku manusia dalam bermacam situasi kerja di pabrik Hawthorne milik perusahaan Western Electric dengan temuan bahwa kelompok kerja informal lingkungan sosial karyawan memiliki pengaruh besar terhadap produktivitas.

McGregor memandang perlu adanya perhatian pada kebutuhan sosial dan aktualisasi diri karyawan dengan menjunjukan dua kategori manusia yaitu manusia X dan manusia Y atau lebih dikenal dengan teori X dan teori Y. Manusia tipe X adalah manusia yang harus selalu diawasi agar mau melakukan usaha dalam pekerjaan mereka. Sedangkan manusia Y sebaliknya, ia bersemangat bekerja sebagai kesempatan untuk mengaktualisasikan diri tanpa ada pengawasan sekalipun.

Di samping penelitian yang focus terhadap perilaku manusia, dikembangkan juga aliran perilaku organisasi yang memandang bahwa hubungan manusia dalam manajemen berada dalam konteks organisasi. Diantara tokohnya adalah Abraham Maslow, Frederick Herzberg, Edgar Schein.

Aliran perilaku organisasi menganut prinsip bahwa:

- 1) Organisasi adalah satu keseluruhan jangan dipandang bagian perbagian.
- 2) Motivasi karyawan sangat penting yang menghasilkan komitmen untuk pencapaian tujuan organisasi.
- 3) Manajemen tidak dapat dipandang sebagai suatu proses teknis secara ketat (peranan, prosedur dan prinsip).

d. Pendekatan Sistem (1940-sekarang)

Pendekatan sistem memandang bahwa organisasi sebagai sistem yang dipersatukan dan diarahkan dari bagian-bagian/komponen-komponen yang saling berkaitan. Chester I Barnard menjelaskan dalam “the functions of the executive” bahwa tugas manajer adalah menyarankan pendekatan sistem sosial komprehensif dalam aktifitas “managing”.

Komponen-komponen/bagian-bagian tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain, merupakan satu kesatuan utuh yang saling terkait, terikat, mempengaruhi, membutuhkan, dan menentukan. Oleh karena itu harus disadari bahwa perubahan satu komponen akan berpengaruh terhadap komponen-komponen lainnya. Dengan demikian berpikir dan bertindak sistem berarti tidak memandang komponen secara parsial, tetapi saling terpadu satu sama lain secara sinergi.

Sinergi berarti bahwa keseluruhan lebih besar daripada jumlah dari bagian-bagiannya. Sistem yang sinergi adalah tiap-tiap unit atau bagian-bagian bekerja dengan serius dalam tatanannya dan menyadari secara penuh dan bertanggung jawab terhadap kemajuan sistem secara umum.

Sistem memiliki makna bahwa (1) suatu sistem terdiri atas bagian-bagian yang saling terkait satu dengan yang lainnya, (2) bagian-bagian yang saling hubung itu dapat bekerja dan berfungsi secara independent atau bersama-sama, (3) berfungsinya bagian-bagian tersebut ditujukan untuk mencapai tujuan umum dari keseluruhan (sinergi), (4) suatu sistem yang terdiri atas bagian-bagian yang saling hubung tersebut berada dalam suatu lingkungan yang kompleks.

e. Pendekatan Kontingensi atau Pendekatan Situasional (1950-sekarang)

Pendekatan kontingensi atau pendekatan situasional adalah suatu aliran teori manajemen yang menekankan pada situasi atau kondisi tertentu yang dihadapi. Tidak seluruh metode manajemen ilmiah dapat diterapkan untuk seluruh situasi begitupun tidak selalu hubungan manusiawi yang perlu ditekankan karena adakalanya pemecahan yang efektif melalui pendekatan kuantitatif. Itu semua sangat tergantung pada karakteristik situasi yang dihadapi dan tujuan yang ingin dicapai.

KESIMPULAN

1. Secara keilmuan, manajemen baru terumuskan kurang lebih di abad 18 atau awal abad 19 Masehi. Diantara tokoh-tokoh yang mula-mula memperkenalkan manajemen secara keilmuan adalah Robert Owen (1771-1858) dan Charles Babbage (1772-1871). Owen seorang pembaru dan industrialisasi dari Inggris adalah di antara tokoh pertama yang menyatakan perlunya sumber daya manusia di dalam organisasi dan kesejahteraan pekerja. Sedangkan Babbage seorang ahli matematika dari Inggris orang yang pertama kali berbicara mengenai pentingnya efisiensi dalam proses produksi. Dia meyakini akan perlunya pembagian kerja dan perlunya penggunaan matematika dalam efisiensi penggunaan fasilitas dan material produksi (Ernie dan Saefullah: 2005).

2. Perkembangan teori manajemen dimulai dari teori manajemen klasik dengan pemikiran manajemen ilmiah dari Taylor dan teori organisasi klasik dari Mayo. Manajemen ilmiah menekankan pada upaya menemukan metode terbaik untuk melakukan tugas manajemen secara ilmiah. Sedangkan teori organisasi klasik menekankan pada kebutuhan mengelola organisasi yang kompleks yang mefokuskan pada upaya menetapkan dan menerapkan prinsip dan ketrampilan yang mendasari manajemen yang efektif . perkembangan yang memberik focus yang sangat berbeda dari teori manajemen klasik disebut teori manajemen neoklasik yang ditandai dengan perubahan fokus manajemen yang lebih menekankan pada perilaku baik pada perilaku manusia maupun perilaku organisasi. Manajemen yang baik menurut teori neo klasik ini adalah manajemen yang mefokuskan diri pada pengelolaan staf secara efektif yang didasari akan pemahaman yang mendalam dari segi sosiologis maupun psikologis. Perkembangan selanjutnya yaitu dengan menekankan pendekatan sistem yang dipersatukan dan diarahkan dari bagian-bagian atau komponen-komponen yang saling berkaitan. Namun saat ini penerapan manajemen didasarkan pada pendekatan kontingensi yang memadukan antara aliran ilmiah dengan perilaku dalam suatu sistem yang diterapkan menurut situasi dan lingkungan yang dihadapi.

DAFTAR PUSTAKA

- Pidarta, Made, DR. 1988. Manajemen Pendidikan Indonesia. Jakarta: PT. Bina Aksara.
- Sule, Ernie Trisnawati, Kurniawan Saefulloh. 2005. Pengantar Manajemen. Jakarta: Prenada Media Group.
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia. 2009. Manajemen Pendidikan. Bandung: Alfabeta.

TINGKATAN MANAJER DAN TANGGUNG JAWAB

Manajer dapat dikelompokkan menurut tingkatannya dalam organisasi dan menurut sifat aktivitasnya (fungsi dalam organisasi). Menurut tingkatannya, manajer dapat dibedakan menjadi :

1. Manajer Puncak (Top Manager)

Top manajer bertanggung jawab terhadap perusahaan secara keseluruhan. Tugasnya menetapkan tujuan, strategi, dan kebijakan perusahaan secara umum, yang kemudian akan diterjemahkan lebih spesifik oleh manajer dibawahnya.

2. Middle Manajer (Manajer Madya)

Tugas middle manajer adalah mengawasi beberapa unit kerja dan menerapkan rencana sesuai dengan tujuan dan tingkatan yang lebih tinggi, selanjutnya mereka melaporkan hasil pekerjaannya kepada tingkat yang lebih tinggi (Top Manajer).

3. First-Line Manajer (Manajer Bawah)

Mereka bertanggung jawab atas satu unit kerja dan diharapkan mampu menyelesaikan tugas dengan tujuan jangka pendek.

Manajer fungsional mempunyai tanggung jawab hanya pada satu kegiatan organisasi, seperti pemasaran, produksi, keuangan, sumber daya manusia, riset dan pengembangan.

1. Pengertian

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, pengendalian penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

2. Tingkat manajemen

a. Manajemen Puncak (Top Manajemen)

Manajemen puncak merupakan jenjang yang paling tinggi atau pucuk pimpinan yang bertugas untuk memutuskan hal-hal penting sifatnya bagi kelangsungan hidup perusahaan.

b. Manajemen Menengah (Middle Manajemen)

Manajemen menengah biasanya terdiri atas kepala-kepala divisi yang bertugas mengembangkan rencana-rencana operasi dan melaksanakan keputusan yang telah ditetapkan oleh manajemen puncak dan bertanggung jawab kepada manajemen puncak.

c. Manajemen Pelaksana (Low Manajemen/Supervisory Manajemen)

Manajemen yang paling bawah yang bertugas menjalankan rencana-rencana dan keputusan yang telah diambil oleh manajemen menengah.

3. Fungsi Manajemen

Ada beberapa pendapat mengenai fungsi manajemen antara lain :

a. George R. Terry membagi fungsi manajemen menjadi planning, organizing, actuating, dan controlling.

b. Henry Fayol membagi fungsi manajemen terdiri atas planning, organizing, commanding, coordinating dan controlling.

c. Harold Koontz membagi fungsi manajemen terdiri atas; planning, organizing, staffing, directing dan controlling.

Planning (Perencanaan)

Perencanaan merupakan dasar dari semua fungsi manajemen yang paling mutlak. Perencanaan adalah pedoman dan penuntun arah kegiatan yang dibuat pada saat sekarang dan dilaksanakan pada masa datang. Perencanaan dibuat sebagai pedoman baku untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Organizing (Pengorganisasian)

Pengorganisasian adalah sekelompok orang yang bekerja sama dengan menetapkan tugas, fungsi, wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan.

Actuating (Pelaksanaan)

Pelaksanaan adalah suatu bentuk usaha untuk menggerakkan orang agar bekerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Fungsi manajemen yang satu ini akan berjalan baik bila pegawai diberi motivasi untuk meningkatkan prestasinya.

Controlling (Pengawasan)

Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang penting sebagai sarana menemukan umpan balik atas rencana yang telah dilaksanakan. Pengawasan dilakukan untuk mengukur hasil kerja, membandingkan hasil kerja yang telah dicapai dengan standar yang telah ditetapkan dan melakukan koreksi atas hasil kerja yang telah dicapai.