

PERKEMBANGAN ILMU MANAJEMEN

- 1. Sejarah Manajemen,**
- 2. Perspektif Klasik, Humanistik dan Ilmu
Manajemen**
- 3. Tren Sejarah Baru**
- 4. Manajemen Inovatif**



SEJARAH MANAJEMEN

Pada perkembangan peradaban manusia, ilmu terbagi dalam tiga kelompok besar, yaitu :

1. Ilmu Eksakta: Ilmu yang mempelajari seluruh gejala, bentuk dan eksistensinya yang erat hubungannya dengan alam beserta isinya dan secara universal mempunyai sifat yang pasti dan tidak dipisahkan oleh ruang dan waktu.
2. Ilmu sosial: Ilmu yang mempelajari seluruh gejala manusia dan eksistensinya dalam hubungannya pada setiap aspek kehidupan yang terjadi dalam kehidupan masyarakat.
3. Ilmu humaniora, kumpulan pengetahuan yang erat hubungannya dengan seni.

➤ Manajemen merupakan ilmu sosial karena melibatkan kelompok manusia yang melakukan kerjasama dalam suatu kegiatan/proses untuk mencapai tujuan.

PENDEKATAN-PENDEKATAN UTAMA DALAM ILMU MANAJEMEN



1. LATAR HISTORIS

Ada dua kejadian yang patut mendapat perhatian khusus dalam sejarah manajemen.

1. Tahun 1776, Adam Smith menerbitkan karyanya yang berjudul *The Wealth of Nation* yang menggagas manfaat yang dapat diperoleh organisasi dan masyarakat dari penerapan pembagian kerja atau spesialisasi kerja-yaitu pemisahan-misahan tugas dan tanggung jawab ke dalam bidang-bidang yang sempit dan khusus, serta dilakukan berulang-ulang.
2. Revolusi industri ketika tenaga mesin menggeser peran tenaga manusia, perusahaan mendapat lebih ekonomis untuk memproduksi barang di pabrik daripada di rumah.

Pabrik-pabrik besar beroperasi secara efisien, membutuhkan orang-orang untuk meramalkan permintaan barang, memastikan bahan baku, memberikan penugasan kepada karyawan - sehingga dibutuhkan seorang manajer, dan adanya teori-teori formal yang dapat dijadikan panduan dalam menjalankannya.

2. PENDEKATAN KLASIK

Pendekatan klasik berfokus pada rasionalitas dan berusaha menjadikan organisasi dan para pekerja berfungsi seefisien mungkin. Ada 2 teori utama, yaitu:

1. Manajemen Ilmiah

- Tahun 1911, Frederick Winslow Taylor menerbitkan buku *Principles of Scientific Management* yang menjabarkan penggunaan metode ilmiah guna mendefinisikan satu cara terbaik dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan.

Prinsip manajemen Ilmiah Taylor:

1. Mengembangkan pendekatan ilmiah untuk menggantikan metode lama yang didasarkan kebiasaan.
2. Secara ilmiah memilih pekerja yang tepat, melatih, mendidik dan membina.
3. Bekerjasama sungguh-sungguh dengan para pekerja, pastikan mereka menjalankan tugas sesuai aturan.
4. Membagi beban tugas dan tanggung jawab secara merata diantara manajemen dan para pekerja

The Gilbreths (Frank B. Gilbreth : 1868 -1924 dan Lilian Gilbreth : 1878 -1972)

Suami istri ini selain mempelajari masalah gerak dan kelelahan, juga tertarik dengan usaha membantu pekerja menampilkan potensinya secara penuh sebagai makhluk manusia. Mereka juga terkenal dengan tiga peran dari setiap pekerja yaitu sebagai pelaku, pelajar dan pelatihan yang senantiasa mencari kesempatan baru, atau terkenal dengan konsep "*three position plan of promotion*".

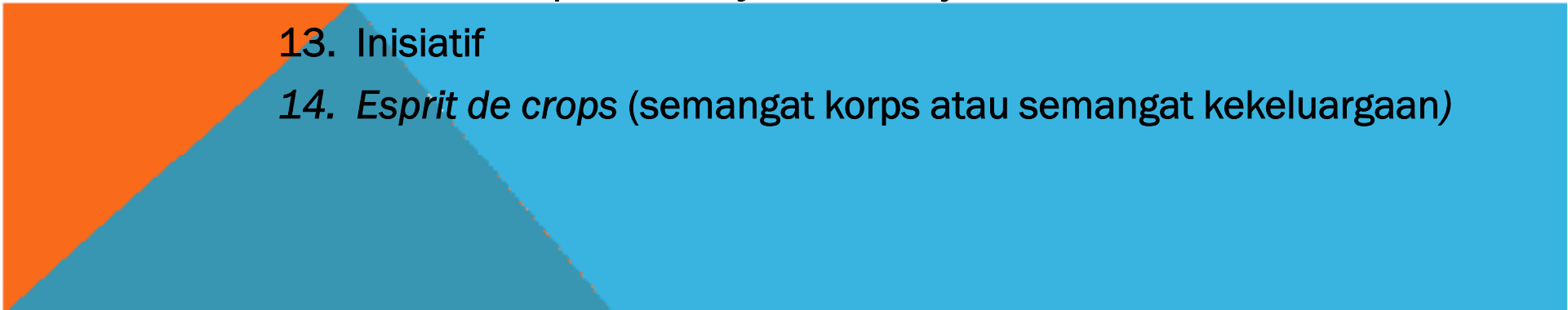
2. Teori Administrasi Umum

Teori ini menitikberatkan apa yang dikerjakan seorang manajer dan praktik-praktik manajemen yang baik. Dua figur dibalik perkembangan teori administrasi umum adalah

Hendry Fayol, pencetus fungsi manajemen (*planning, organizing, commanding, coordinating, controlling*) dan mengembangkan 14 prinsip manajemen.



14 Prinsip Manajemen

1. Pembagian kerja
 2. Kewenangan
 3. Disiplin
 4. Kesatuan perintah
 5. Kesatuan arahan
 6. Penundukan kepentingan pribadi di bawah kepentingan umum
 7. Remunerasi (imbalan jasa)
 8. Pemusatan (sentralisasi)
 9. Rantai skalar
 10. Keteraturan
 11. Ekuitas (keselayakan)
 12. Kestabilan posisi dan jabatan karyawan
 13. Inisiatif
 14. *Esprit de corps* (semangat korps atau semangat kekeluargaan)
- 

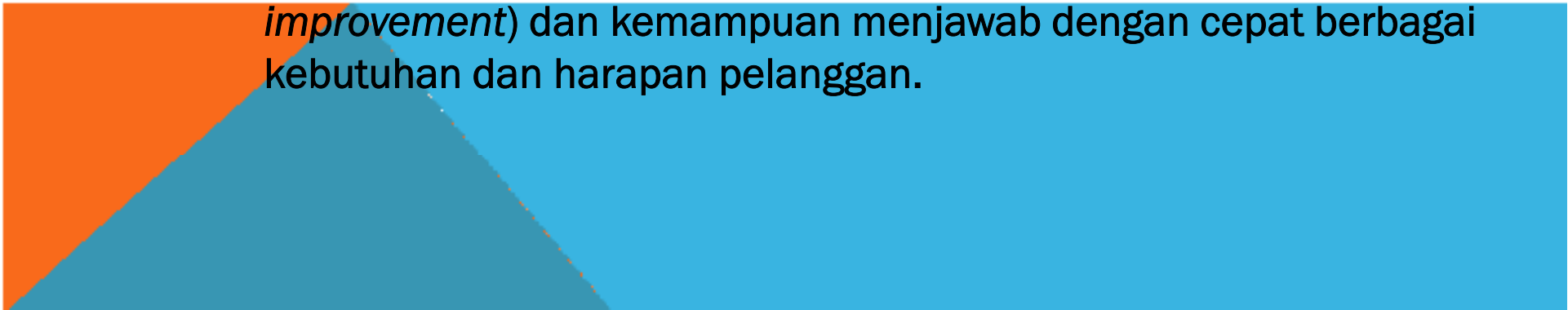
Max Weber 1900, mengembangkan teori mengenai struktur otoritas dan hubungan-hubungan kewenangan berdasarkan sebuah model organisasi ideal yang dinamakan birokrasi – suatu bentuk organisasi yang dicirikan oleh adanya pembagian kerja yang jelas, hierarki kepemimpinan yang tegas, arahan-arahan dan aturan-aturan yang lugas, serta hubungan antar individu yang tidak bersifat pribadi.



3. PENDEKATAN KUANTITATIF

- Menerapkan teknik-teknik kuantitatif untuk memperbaiki proses pengambilan keputusan, melibatkan penggunaan statistik, model-model optimasi, model-model informasi, simulasi komputer, dan berbagai teknik kuantitatif lainnya dalam aktivitas manajemen.
- Contoh:
 1. Penerapan analisis penjadwalan jalur kritis (*critical-path scheduling analysis*),
 2. Model kuantitas pemesanan ekonomis-EOQ (*Economic Order Quality*),
 3. manajemen mutu total-TQM (*Total Quality Manajemen*).

TQM: sebuah falsafah manajemen yang sepenuhnya berfokus pada upaya-upaya perbaikan secara terus-menerus (*continuous improvement*) dan kemampuan menjawab dengan cepat berbagai kebutuhan dan harapan pelanggan.

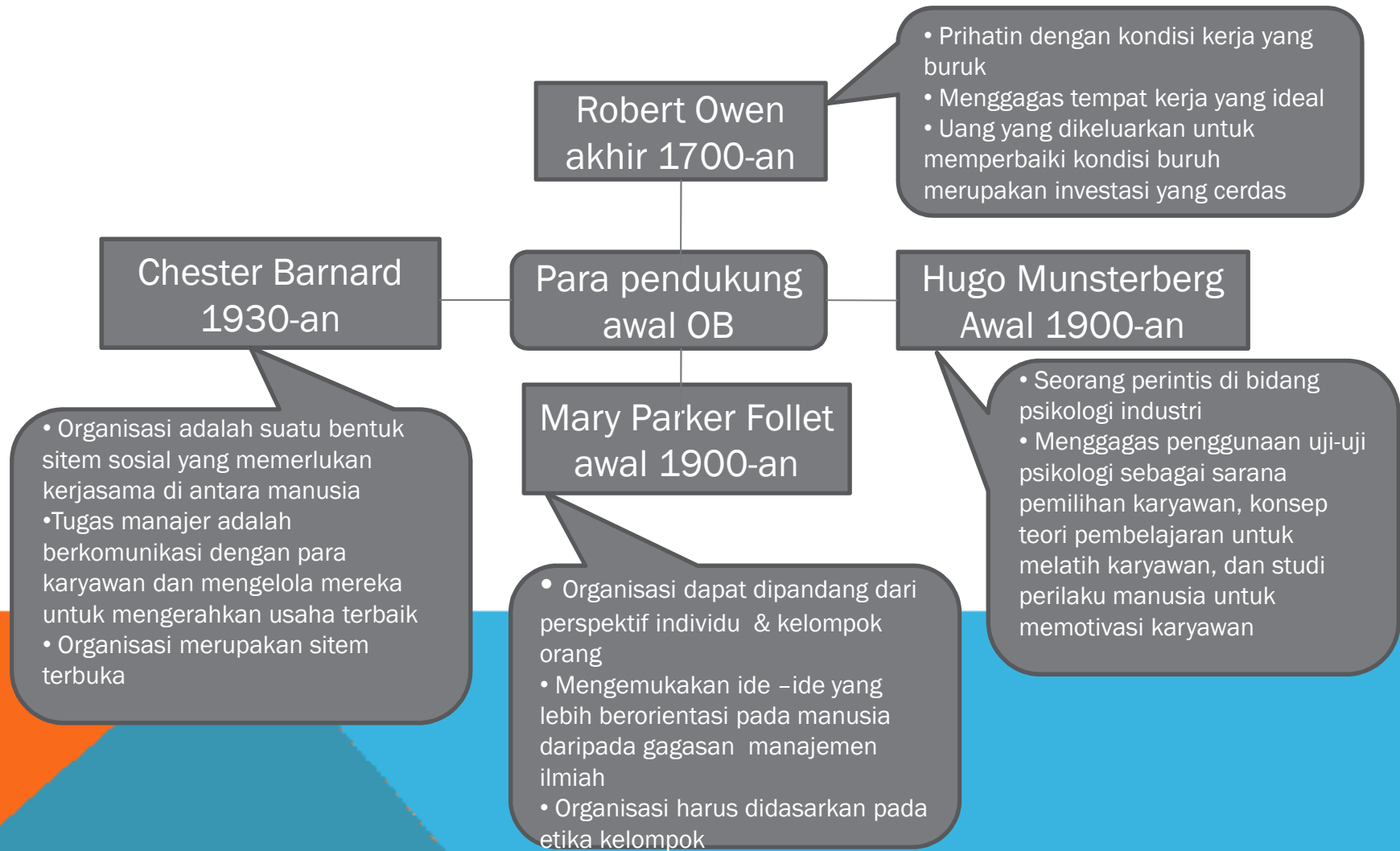


- Apa yang disebut manajemen mutu?
 1. Kepedulian yang penuh pada pelanggan
 2. Keinginan untuk melaksanakan perbaikan berkesinambungan
 3. Berfokus pada proses
 4. Perbaikan mutu dalam segala hal yang dijalankan oleh organisasi
 5. Pengukuran yang akurat
 6. Pemberdayaan karyawan



4. PENDEKATAN PERILAKU

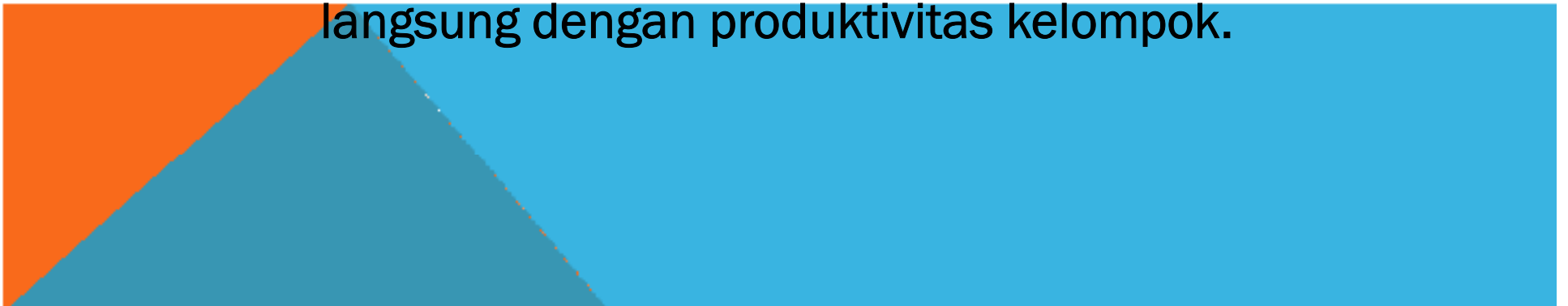
Bidang khusus yang mempelajari secara mendalam perilaku orang yang bekerja dalam organisasi dikenal sebagai perilaku organisasi.



Kontribusi terpenting di bidang OB diberikan oleh kajian-kajian Hawthorne, yaitu serangkaian studi yang dijalankan dalam periode antara 1920-an hingga 1930-an, yang membuka cakrawala baru mengenai perilaku kerja individu.

Kajian ini awalnya bertujuan mempelajari pengaruh berbagai macam tingkat penerangan lampu terhadap produktivitas kerja. Kajian dilakukan di Western Electric Company Work di Cicero, Illenois.

Hasilnya intensitas penerangan tidak berhubungan langsung dengan produktivitas kelompok.



Pada tahun 1927, Profesor Elton Mayo, dkk dari Harvard diundang untuk bergabung dalam kajian ini. Mereka kemudian melanjutkan penelitian tentang produktivitas kerja dengan cara-cara yang lain, misalnya dengan mendesain ulang jabatan, mengubah lamanya jam kerja dan hari kerja dalam seminggu, memperkenalkan periode istirahat, dan menyusun rancangan upah individu dan rancangan upah kelompok.

Penelitian ini mengindikasikan bahwa insentif-insentif di atas lebih sedikit pengaruhnya terhadap output pekerja dibandingkan dengan tekanan kelompok, penerimaan kelompok, serta rasa aman yang menyertainya. Peneliti menyimpulkan bahwa norma-norma sosial atau standar kelompok merupakan penentu utama perilaku kerja individu.

5. PENDEKATAN KONTEMPORER

- Sebagian besar pendekatan terdahulu berfokus pada urusan-urusan manajer di dalam organisasi, pada era 1960-an peneliti ilmu manajemen mulai mengalihkan perhatiannya ke hal-hal yang terjadi di luar batas-batas organisasi.

1. Teori sistem

Teori sistem adalah salah satu teori dasar ilmu fisika yang dimasa lampau belum diterapkan di dalam organisasi.

- Chester Bernard dalam buku *The Function of an Executive* menuliskan bahwa sebuah organisasi berfungsi sebagai sebuah sistem kerjasama.
- Sistem adalah sekumpulan bagian yang saling terkait dan saling bergantung satu sama lain.

Dua tipe dasar sistem:

1. Sistem tertutup yaitu tidak dipengaruhi dan tidak berinteraksi dengan lingkungan tempatnya berada, dan
2. Sistem terbuka dipengaruhi dan berinteraksi dengan lingkungan tempatnya berada.

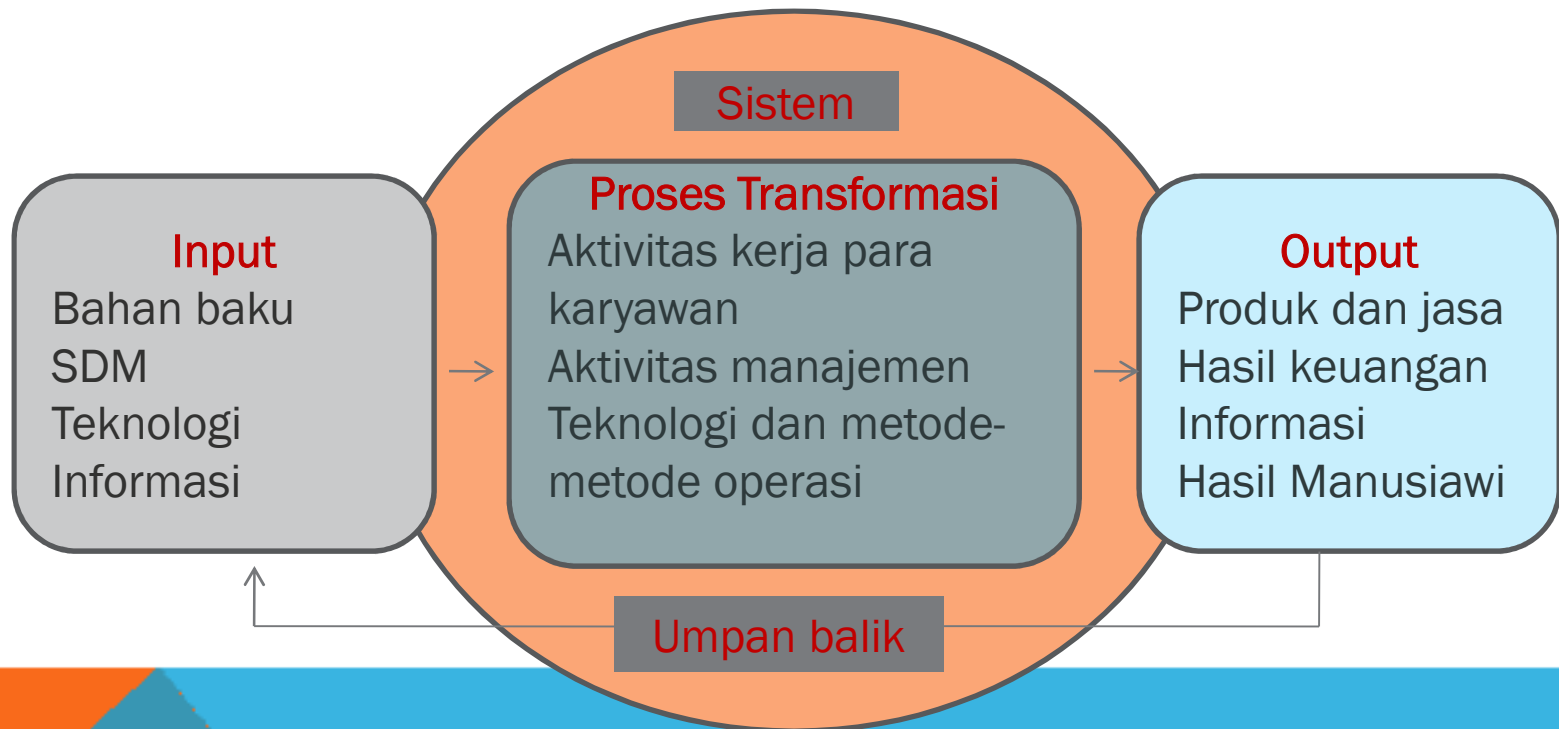
2. Pendekatan situasional

- Sebuah pendekatan manajemen yang menyatakan bahwa setiap organisasi bersifat unik, menghadapi situasi-situasi yang berlainan (*contingencies*), dan membutuhkan cara pengelolaan yang berbeda-beda.



ORGANISASI SEBAGAI SISTEM TERBUKA

Lingkungan



Manajer saat ini dituntut mempelajari dan memahami semua teori manajemen yang dihasilkan oleh berbagai aliran, karena manajer bisa memilih teori yang paling sesuai untuk menghadapi situasi tertentu.

Ada beberapa alasan untuk mengetahui dan mempelajari perkembangan ilmu manajemen:

1. Membentuk pandangan kita mengenai organisasi
 2. Membuat kita sadar mengenai lingkungan usaha.
 3. Mengarahkan terhadap keputusan manajemen
 4. Merupakan sumber ide baru.
- 