

# Perkembangan Teori Manajemen

Oleh

Chamdan Purnama

Untuk materi selanjutnya bisa di download di link berikut ini:

[http://dosen.stie-alanwar.ac.id/read/chamdan/2018/02/07/91/Pengantar\\_Manajemen](http://dosen.stie-alanwar.ac.id/read/chamdan/2018/02/07/91/Pengantar_Manajemen)

# PENGETAHUAN UMUM DAN KHUSUS

- Pengetahuan khusus → si 'A' adalah karyawan yang rajin bekerja
- Pengetahuan umum → Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja
- Ilmu → Jawaban terhadap pertanyaan 'mengapa' atau 'bagaimana' yang tersusun secara sistematis
- Ilmu → Kumpulan pengalaman-pengalaman dan pengetahuan dari sejumlah orang yang dipadukan secara sistematis
- Teori → Bila ilmu telah diuji berkali-kali dan terbukti benar, maka ilmu dikategorikan sebagai teori



# Fungsi Teori

1. Fungsi eksplanatif → menjelaskan hubungan antara dua peristiwa, berhubungan satu dengan yang lain dengan pengalaman empiris
  - Contoh : Promosi dan Penjualan
2. Fungsi prediktif → meramalkan
  - Contoh : Besarnya permintaan pada periode tertentu
3. Fungsi pengawasan (*controlling*) → Mengendalikan peristiwa supaya tidak mengarah kepada hal-hal yang tidak diinginkan
  - Contoh : Jika teori nya Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja, maka hasil yang didapatkan kurang lebih akan sama.

# 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.
- Awal mula → terjadinya revolusi industri, meningkatnya kebutuhan akan manajemen ilmiah yang sistematis agar efektif dan efisien

# SEJARAH PERKEMBANGAN MANAJEMEN

Periode Waktu	Aliran Manajemen	Kontributor
1870-1930	Manajemen Ilmiah	Frederick W. Taylor Henry Gantt
1900-1940	Teori Organisasi Klasik	Henry Fayol Jame. D. Mooney
1930-1940	Hubungan manusiawi	Elton Mayo Fritz Roethlisberg
1940-sekarang	Manajemen Modern	Abraham Maslow Douglas Mc Gregor

# Teori Manajemen Klasik

## 1. Robert Owen (1771-1858)

- Perbaiki kondisi karyawan → Produksi & keuntungan meningkat
- Investasi paling menguntungkan pada karyawan
- Mengembangkan sejumlah prosedur kerja



## 2. Charles Babage (1792- 1871)

- Aplikasi prinsip-prinsip ilmiah → proses kerja → Produktivitas naik, biaya turun
- Menganjurkan tenaga kerja harus diberi pelatihan dan keterampilan



# Teori Manajemen Ilmiah

# Manajemen Ilmiah

- Manajemen ilmiah → Penerapan metode ilmiah pada studi, analisa dan pemecahan masalah manajemen
- Manajemen ilmiah → Seperangkat mekanisme atau teknik-teknik untuk meningkatkan efisiensi kerja.
- Tokoh-tokoh manajemen ilmiah (Scientific Management)
  - FREDERICK WINSLOW TAYLOR
  - FRANK dan LILIAN GILBERTH
  - HENRY L.GRANT
  - HARRINGTON EMERSON



# Manajemen Ilmiah

## 1. FREDERICK WINSLOW TAYLOR (1856-1915)

### Empat prinsip dasar FW Taylor (Efisiensi):

- Pengembangan metode-metode ilmiah dalam manajemen pada setiap pekerjaan.
- Seleksi ilmiah untuk karyawan, agar setiap karyawan dapat diberikan tanggung jawab atas sesuatu tugas yang diberikan.
- Pendidikan dan pengembangan ilmiah para karyawan
- Kerjasama yang baik antara manajemen dan tenaga kerja



# Manajemen Ilmiah

## 2. FRANK (1868-1924) dan LILIAN GILBERTH (1878-1972)

Frank Gilberth → Pelopor pengembangan studi gerak dan waktu

Lilian Gilberth → Aspek-aspek manusia dalam kerja → Seleksi, Penempatan dan latihan personalia

## 3. HENRY L.GANTT (1861-1919)

Dia mengemukakan gagasan-gagasannya yang antara lain:

1. Kerjasama yang saling menguntungkan antara tenaga kerja dan manajemen
2. Seleksi ilmiah tenaga kerja
3. Sistem bonus untuk merangsang produktivitas
4. Penggunaan instruksi-instruksi kerja yang terperinci

# Manajemen Ilmiah

## 4. HARRINGTON EMERSON (1851-1931)

12 prinsip efisiensi untuk menghindari pemborosan :

1. Tujuan yang dirumuskan dengan jelas
2. Kegiatan yang dirumuskan masuk akal
3. Adanya staf yang cakap
4. Disiplin
5. Balas jasa yang adil
6. Laporan yang terpercaya, akurat, dan segera
7. Pemberian perintah, perencanaan, dan pengurutan kerja
8. Adanya standard dan metoda waktu dalam setiap kegiatan
9. Kondisi yang distandarisasi
10. Operasi yang distandarisasi
11. Instruksi praktis tertulis yang standar
12. Balas jasa efisiensi



# Sumbangan dan keterbatasan manajemen ilmiah

## SUMBANGAN MANAJEMEN ILMIAH :

- Pentingnya desain kerja
- Mendorong manajer mencari cara terbaik untuk melaksanakan tugas
- Pemecahan rasional dalam masalah organisasi
- Peletakan dasar profesionalisme organisasi

## KETERBATASAN MANAJEMEN ILMIAH :

- Hambatan pada perilaku manusia yang bermacam-macam
- Kenaikan produksi tidak diikuti dengan kenaikan pendapatan
- Belum menyinggung sisi sosial karyawan
- Mengabaikan manusia untuk kepuasan kerja

# TEORI ORGANISASI KLASIK

# TEORI ORGANISASI KLASIK

## TOKOH-TOKOH ORGANISASI KLASIK

1. HENRY FAYOL
2. JAMES D. MOONEY
3. MARY PARKER FOLLET
4. CHASTER I. BARNARD

# Teori Organisasi Klasik

## A. HENRY FAYOL (1841-1925)

Fayol membagi operasi-operasi perusahaan menjadi 6 kegiatan yang tergantung satu dengan yang lain kegiatan-kegiatan tersebut adalah:

1. Teknik produksi dan *manufacturing product*
2. Komersial pembelian bahan baku dan penjualan produk
3. Keuangan (*financial*) 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
6. Manajerial



# Teori Organisasi Klasik

## A. HENRY FAYOL (1841-1925)

Fayol mengemukakan 14 prinsip manajemen yang sebagai berikut:

1. Pembagian kerja
2. Wewenang untuk memberi perintah yang dipatuhi
3. Disiplin, harus ada respek dan ketataan pada peran-peranan dan tujuan organisasi
4. Kesatuan perintah
5. Kesatuan pengarahan operasi-operasi dalam organisasi
6. Meletakkan kepentingan perseorangan di bawah kepentingan umum
7. Balas jasa
8. Adanya keseimbangan yang tepat antara sentralisasi dan desentralisasi
9. Garis wewenang dan perintah yang jelas
10. Bahan-bahan dan orang-orang harus ada pada waktu dan tempat yang tepat
11. Kesamaan perilaku dalam organisasi
12. Stabilitas staf organisasi
13. Inisiatif
14. Kesatuan adalah kekuatan





# Teori Organisasi Klasik

## B. JAMES D. MOONEY

Mooney mendefinisikan organisasi sebagai **Kelompok, dua atau lebih orang yang bergabung untuk tujuan tertentu**. Menurut Mooney untuk merancang organisasi perlu diperhatikan 4 kaidah dasar, yaitu:

1. Koordinasi, syarat-syarat adanya koordinasi meliputi wewenang, saling melayani, perumusan tujuan dan disiplin
2. Prinsip scalar, proses scalar mempunyai prinsip, prospek, dan pengaruh sendiri yang tercermin dari kepemimpinan, delegasi, dan definisi fungsional
3. Prinsip fungsional, adanya fungsionalisme bermacam-macam tugas yang berbeda
4. Prinsip staf, kejelasan perbedaan antara staf dan lini



# Teori Organisasi Klasik

## **C. MARY PARKER FOLLET (1868-1933)**

- “Konflik dapat dibuat konstruktif dengan penggunaan proses integrasi dimana orang-orang yang terlibat mencari jalan pemecahan bersama perbedaan-perbedaan diantara mereka”
- Suatu pola organisasi yang ideal dimana manajer mencapai koordinasi melalui komunikasi yang terkendali dengan para karyawan.



# Teori Organisasi Klasik

## D. CHASTER I. BARNARD (1886-1961)

- Organisasi sebagai sistem kegiatan yang diarahkan pada tujuan.
- Fungsi fungsi utama manajemen adalah perumusan tujuan dan mengadakan sumber daya sumberdaya yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.



# Aliran Manajemen Manusiawi

# Aliran Manajemen Manusiawi

## **TOKOH-TOKOH ALIRAN MANAJEMEN MANUSIAWI**

### **A. HUGO MUNSTERBERG**

### **B. ELTON MAYO**

- Muncul karena ketidakpuasan pada pendekatan klasik, karena tidak sepenuhnya menghasilkan efisiensi produksi dan keharmonisan kerja
- Membahas tentang perilaku manusia

# Aliran Manajemen Manusiawi

## A. HUGO MUNSTERBERG (1863-1916)

- Penerapan peralatan-peralatan psikologi untuk mencapai tujuan pencapaian produktivitas.
- Untuk mencapai peningkatan produktivitas dapat dilakukan dengan melakukan 3 cara:
  1. Penemuan *best possible person*
  2. Penciptaan *best possible work*
  3. Penggunaan *best possible effect* untuk memotivasi karyawan

# Aliran Manajemen Manusiawi

## **B. ELTON MAYO (1880-1949) DAN PERCOBAAN HAWTHORNE (1927-1932)**

- Penelitian di Hawthorne milik Western Electric
- Manager 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 dan KETERBATASAN PENDEKATAN HUBUNGAN MANUSIAWI**

## **SUMBANGAN HUBUNGAN MANUSIAWI :**

1. Penekanan pada pendekatan sosial untuk meningkatkan produktivitas
2. Perhatian kepada karyawan akan memberikan keuntungan
3. Pentingnya perhatian kepada karyawan secara individual



# SUMBANGAN dan KETERBATASAN PENDEKATAN HUBUNGAN MANUSIAWI

## KETERBATASAN HUBUNGAN MANUSIAWI :

1. Konsep makhluk sosial tidak menggambarkan secara lengkap individu-individu dalam tempatnya bekerja
2. Perbaikan kondisi kerja dan kepuasan karyawan tidak menghasilkan peningkatan produktivitas yang dramatis seperti yang diharapkan Pentingnya perhatian kepada karyawan secara individual
3. Lingkungan sosial ditempat kerja salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas.

# Aliran Manajemen Modern

# ALIRAN MANAJEMEN MODERN

Aliran manajemen modern berkembang melalui dua jalur berbeda :

## 1. Perilaku Organisasi, dengan tokohnya:

- Abraham Maslow, teori motivasi.
- Douglas Mc Gregor, teori X dan Y.
- Frederick Herzberg, teori motivasi higienis
- Robert Blake dan Jane Mouton, lima gaya kepemimpinan dengan kisi-kisi manajerial
- Chris Arygris, memandang organisasi sebagai sistem social atau sistem antar hubungan budaya.

## 2. Aliran Kuantitatif

# PRINSIP-PRINSIP DASAR PERILAKU ORGANISASI

1. Manajemen tidak dapat dipandang sebagai suatu proses teknik secara ketat (peranan, prosedur, prinsip)
2. Manajemen harus sistematis dan pendekatan yang digunakan harus dengan pertimbangan secara hati-hati.
3. Organisasi sebagai suatu keseluruhan dan pendekatan manajer individual untuk pengawasan harus sesuai dengan situasi.
4. Pendekatan motivasional yang menghasilkan komitmen pekerja terhadap tujuan organisasi sangat dibutuhkan

# Aliran Kuantitatif

## Langkah-langkah Pendekatan Management Modern :

1. Perumusan masalah
2. Penyusunan suatu model matematis
3. Mendapatkan penyelesaian atas model
4. Pengujian model dan hasil yang didapatkan dari model
5. Penetapan pengawasan atas hasil-hasil
6. Pelaksanaan hasil dalam kegiatan implementasi



# Perkembangan Teori Manajemen dimasa Akan Datang

## Teori-teori Manajemen dimasa akan datang

1. Dominant. Salah satu dari aliran utama dapat muncul sebagai yang paling berguna
2. Divergence. Setiap aliran berkembang melalui jalurnya sendiri.
3. Convergence. Aliran-aliran dapat menjadi sepaham dengan batasan-batasan diantara mereka cenderung kabur.
4. Sintesa. Masing-masing aliran berintegrasi
5. Proliferaation. Berkembang menjadi teori baru

# Kesimpulan

## (Fokus pada setiap era teori)

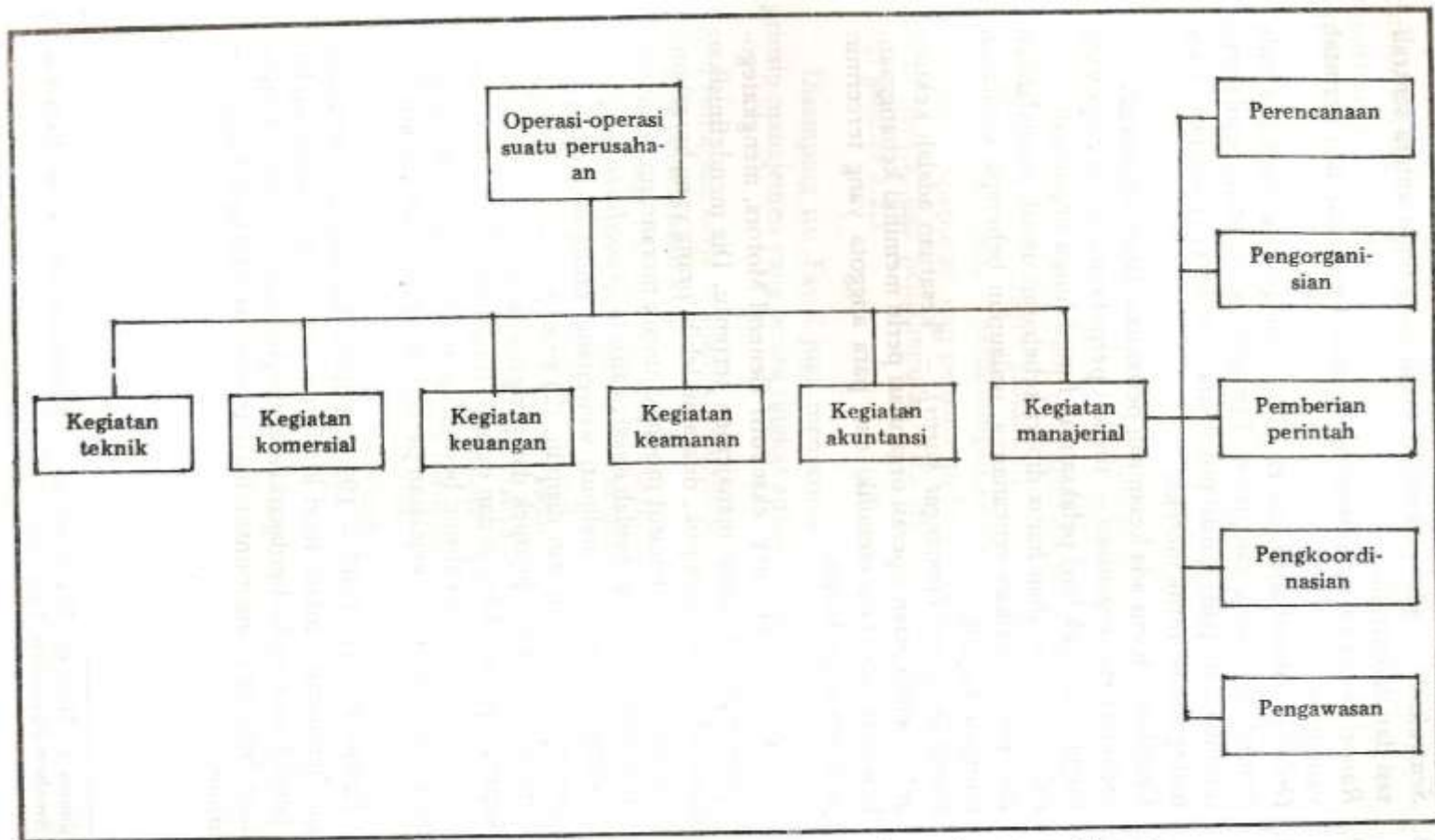
- Manajemen Klasik → Produksi sebanyak mungkin
- Manajemen Ilmiah
  - Penerapan metode ilmiah
  - Efisiensi dan produktivitas
- Teori organisasi klasik
  - Struktur organisasi, Pembagian kerja, Koordinasi dan Komunikasi
- Hubungan manusiawi
  - Teori Organisasi Klasik tidak sepenuhnya menghasilkan efisiensi produksi dan keharmonisan kerja
  - Membahas tentang perilaku manusia
- Manajemen Modern → Perilaku Organisasi dan Kuantitatif

# Latihan

- Mengapa pada era teori hubungan manusiawi, para ahli fokus pada bagaimana hubungan antar manusia !



# OPERASI DAN FUNGSI PERUSAHAAN HENRY FAYOL



Gambar 3.2. Operasi-operasi suatu perusahaan dan fungsi-fungsi manajerial (Fayol).



## DAFTAR PUSTAKA

- James A.F. Stoner et.al, *Manajemen*, Jilid I dan II (JS)
- T. Hani Handoko, *Manajemen* (HH)