

Perspektif dan Pendekatan Teori Manajemen yang telah berkembang Sepanjang Sejarah

¹Gilang Maulana, ²Kasful Anwar US

¹⁻²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sultah Thaha Saifuddin Jambi

Article history

Received. : 10 July 2021

Revised. : 26 July 2021

Accepted : 15 September 2021

*Corresponding Author:

Gilang Maulana

Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam, Universitas
Islam Negeri Sultah Thaha
Saifuddin Jambi Email:

gilangmlna8@gmail.com

Abstract: Theory is a thing that is seen as monotonous and hinders fieldwork for people who are used to the field, but the real purpose of theory is to determine the professional nature of workers, just as management theory is needed to manage worker activities in order to get work agreements. which is good and does not burden one side, both from the workers and the company. This journal contains the stages of development of management theory in the world, compiled based on references that are owned even though they are limited

Keywords: *Management, Workers, Professionalism*

PENDAHULUAN

Setiap teori tentunya mengalami perkembangan, termasuk juga teori manajemen yang sejauh ini justru memiliki dampak baik dalam prosesi manajemen yang menyelaraskan antara teoritis dan praktisi manajemen yang membuahkan hasil yang luar biasa. Ada beberapa pertanyaan yang sering muncul dalam pembahasan teori teori, salah satunya mengapa kita harus memahami dasar dan membutuhkan teori ? pertanyaan sejenis ini biasanya timbul dari orang-orang yang sudah terjun ke dunia praktik. Memang, tanpa teori mereka sudah bisa sukses dan teori hanya teres sebagai hal yang hanya memperlambat kerjanya. Hanya saja, mereka tidak menyadari sepenuhnya bahwa teori menjadikan mereka lebih berfantasi dan membayangkan hal yang lebih dari yang bisa dibayangkan dan otak mereka terangsang untuk mewujudkan itu dengan cara yang gila. Sehingga teori sejatinya membawa kontribusi yang penting dalam hal praktik, nilainya ini dipahami dengan benar. Perkembangan teori manajemen, teori keuangan dan lainnya sebenarnya merupakan bukti bahwa teori ini memiliki dampak dan kontribusi dalam perkembangan dunia. Sederhananya, lahirnya ekolohi manajemen dan sejenisnya merupakan bukti lain yang sangat bermanfaat dari yang dimaksudkan.

Pengertian teori dapat dipahami sebagai kumpulan prinsip-prinsip yang disusun secara sistematis, prinsip ini berusaha menjelaskan hubungan antara fenomena dan kejadian nyata yang ada dan membuat kesimpulan atasnya. Keseimbangan antara pemikiran dan hal yang sebenarnya terjadi dan menimbulkan perspektif yang benar

dan terakui serta teruji. Dengan hal ini tentunya akan ada pengamatan lebih lanjut untuk terus memperbaharui teori, sampai ada yang dapat menjelaskan dan merubah teori itu sebagai satu perkembangan dengan hasil yang berbeda dengan bukti yang setara dengan penelitian sebelumnya dan tidak dapat di bantah. Adalah sebuah hal yang pasti manakala setiap teori kemudian mengembangkan konsep-konsep yang di adopsi dari fenomena yang teliti dan memberikan informasi dan masukan yang dibutuhkan untuk masa yang akan datang.

Secara sederhananya, teori yang akan di bahas yakni teori manajemen bisa membantu memajukan praktik manajemen dan memberikan dorongan baru dalam kegiatan belajar ini dan membicarakan perkembangan terosinya yang meliputi : teori manajemen kuno, teori manajemen klasik, aliran perilaku, aliran kuantitatif, dan teori manajemen kontemporer.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan metode studi literatur. Penelitian kualitatif yaitu memahami dan menafsirkan makna dari suatu data menurut perspektif peneliti sendiri. Penelitian menggunakan metode studi literatur yaitu meneliti dan memahami buku-buku, jurnal, artikel, karya ilmiah dan sumber dokumen tertulis lainnya yang relevan dengan topik pembahasan. Hasil dari berbagai telaah literatur ini akan digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh usia sumber daya manusia pada koperasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Teori Manajemen Kuno

Manajemen sejatinya sudah di gunakan sejak zaman dahulu meski dalam praktik terdahulu belum menggunakan manajemen dalam bentuk teori atau bisa di katakana belum di rumuskan secara sistematis dan komprehensif. Manajemen hadir dan lahir sejalan dengan munculnya peradaban manusia. bisa diangkat sebagai contoh, kekaisaran romawi mengembangkan struktur organisasi dan koordinasi yang baik yang jelas sangat membantu komunikasi dan pengadilan. Konsep-konsep manajemen juga sering dibicarakan oleh filsuf Yunani atau Arab (Islam) pada Abad Pertengahan.

1) Mesir Kuno

Peradaban Mesir Kuno menghasilkan warisan yang luar biasa yakni piramida, yakni sebuah bangunan yang mungkin sangat terkenal dan menjadi ikon negara mesir. Sebagai bangunan yang sangat besar dan luas, dalam pengerjaan pembangunan satu piramida melibatkan lebih dari 100 ribu orang dalam kurun waktu tidak kurang dari 20 tahun. Dalam mengkonstruksikan pembangunan piramida ini jelas membutuhkan manajemen yang mengatur dan menentukan segalanya, pasti ada manajer yang bertugas merencanakan, mengorganisasikan, mengkoordinasikan dan mengendalikan aktivitas manusia, sumber daya dan segala elemen yang di butuhkan dalam pembangunannya agar piramida tersebut bisa kokoh berdiri tanpa ada kecacatan.

2) Machiavelli

Italia sebagai sebuah negara yang sangat maju memiliki seorang pemikir handal yang merumuskan beberapa prinsip manajemen dalam bukunya yang berjudul : *Discorsi* yang di tulis pada tahun 1531. Ia merumuskan dan meuliskan beberapa prinsip yang relevan dan sejalan dengan manajemen kontemporer yakni :

- a) Organisasi akan lebih stabil jika anggotanya mempunyai kebebasan untuk mengemukakan perbedaan dan memecahkan konflik tersebut dalam organisasi
- b) Satu orang bisa mendirikan organisasi, tetapi organisasi akan lebih bertahan lama jika menjadi urusan banyak orang dan ketika orang-orang tersebut ingin mempertahankan organisasi tersebut.

- c) Menejer yang lemah bisa mengang wewenang dengan mengikuti menejer yang kuat, tetapi tidak mengikuti manajer yang lemah lainnya.
- d) Manajer yang ingin mengubah organisasi yang mapan harus mempertahankan setidaknya warisan organisasi lama “bayangan” (a asahdow of the ancient customs)

3) Sun Tzu

Sun Tzu, seorang Filsuf China yang hidup sekitar 2000 tahun yang lalu menuliskan sebuah buku yang berjudul : The Art of Wars (Seni Perang). Beberapa prinsip yang di kembangkannya yakni :

- a) Jika musuh maju, kita mundur
- b) Jika musuh berhenti, kita memprovokasi
- c) Jika musuh berusaha menghindari perang, kita menyerang
- d) Jika musuh mundur, kita kejar

Yang dimana meskipun prinsip ini di tuliskan dan di ajarkan dalam erumpamaan perang, kita dapat mengadaptasinya dalam konteks bisnis sebagai strategi bisnis dalam tingkatan tertentu

4) Adam Smith

Adam Smith merupakan seorang ekonom klasik yang hidup pada abad ke 18. Dimana pada tahun 1776 ia mempublikasikan sebuah karya tulisannya yang di bukukan dengan judul The Wealth of Nations, yang didalam bukunya ini Adam Smith berpendapat bahwa masyarakat seharusnya melakukan pembagian tenaga kerja (division of labor) atau spesialisasi kerja (job specialization). Menurut Adam Smith, suatu tugas bisa dipecah pecah ke dalam bagian yang kecil. Setelahnya tugas itu bisa di kembangkan dan kerjakan berulang ulang sehingga orang yang dibidang itu sangat terbiasa dan menjadi ahli spesialis. Hal ini bisa berakibat orang yang menjalaninya memiliki ketelitian dan tingkat produktivitas yang mumpuni. Teroris spesialis ini membuka pikiran banyak jalangan termasuk pemikir filsuf manajemen yang hidup semasa dan setelah masa Adam Smith.

B. Teori Manajemen Klasik

1) Robert Owen (1771-1858)

Dimulai pada tahun 1800-an sebagai manajerial pabrik pemintalan kapas di New Lanark, Skotlandia. Robert Owen memberikan perhatian khususnya pada penggunaan faktor produksi mesin dan faktor produksi tenaga kerja dan dari hasil pengamatannya ia menyimpulkan bahwa bilamana suatu mesin diberikan perawatan yang baik maka akan memberikan keuntungan pada perusahaan dan sama halnya dengan tenaga kerja, jika tenaga kerja di perlakukan dan di beri perlakuan yang baik (perhatian yang cukup, kompensasi yang memadai, tunjangan kesehatan dan tunjangan lainnya) oleh pimpinan lapangan maupun pimpinan perusahaan yang mendapatkan keuntungan dari kehadiran mereka. Ia menilai bahwa dua hal ini merupakan asset penting bagi perusahaan yang dengan adanya mereka inilah perusahaan dapat berkembang melalui hasil produksi.

Kemudian ia menyatakan bahwa kuantitas dan kualitas hasil pekerjaan dipengaruhi oleh situasi eksternal dan internal dari pekerjaan. Ia memperkenalkan sistem penilaian terbuka ini dan di lakukan setiap hari, dengan begini ia berharap bisa melokalisasi masalah yang ada dengan cepat dan cara ini juga membuat pekerja yang memiliki andil besar merasa bangga karena dikenalkan dan disebut namanya sebagai pekerja teladan yang menjadi feedback di masa berikutnya. Atas hasil penelitian Robert Owen yang di kenal sebagai Bapak Manajemen Perorangan, ia juga sebagai salah seorang pendiri Gerakan koperasi konsumsi. Adapun usaha yang pernah ia lakukan dan mengalami kegagalan ialah mendirikan sebuah komunitas di New Harmony, Indiana pada tahun 1824.

2) Charles Babbage (1792 – 1871)

Babbage merupakan seorang professor Matematika di Inggris, yang dengan latar

belakang pendidikan kuantitatifnya ia menaruh perhatian dan minat ada bidang manajemen dan percayabawa prinsip ilmiah yang dapat di terapkan untuk meningkatkan efisiensi produksi, productivitas naik dan biaya operasi turun. Dia emnganjurkan gar para manajer bertukar pengalaman dan penerapan prinsip prinsip manajemen. Kontribusinya terlihat dari terbitnya buku *Pn the economy od machinery and manufactures*. Ia menganjurkan pembagian kerja sehingga kerja setiap pabriknya bisa di analisis secara terpisah. Dia percyaa bahwa metode kuantitatif bisa digunakan untuk menganalisis perosalan perusahaan seperti untuk mengefeisenskan penggunaan bahan baku dan fasilitas lain karena pekerja dalam sub bidang pekerjaan ini lebih paham dan mengerti. Dengan hal inilah Bobbage disebut pioneer manajemen ilmiah.

Adapun kelebihan yang di miliki oleh hal pembagian kerja ini ialah :

- a) Waktu yang di perlukan untuk belajar dari pengalaman pengalaman yang baru
- b) Banyaknya waktu yang terbuang bila seseorang berpindah dari satu pekerjaan ke permukaan lain, dan orang tersebut harus di sesuaikan kembali pada pekerjaan baru hinga akan menghamabt kemajuan dan keterampilan pekerja, untuk itu di perlukan spesialisai dalam pekerjaannya.
- c) Kecapakan dan keahlian seseorang bertambah karea seorang pekerja bekerja terus menerus dalam tugaasya
- d) Daya perhatian pada pekerjaannya sehingga dapat meresapi alat alatnya karena perhatiann

Charles Babbage menciptakan mesin hitung yakni calculator sebagai alat mekanis pertama dan mengembangkan program permainan untuk computer, mengembangkan kerja sama yang saling menguntungkan antara para pekerja dengan pemilik perusahaan, serta membuat skema perencanaan pembagian keuntungan.

C. Teori Manajemen Ilmiah

1) Fredrick Winslow Taylor (1856-1951)

Manajemen ilmiah atau manajemen yang menggunakan ilmu pengetahuan muali di bahas sekitar tahun 1900an, tFredrick Winslow Taylor atau yang lebih akrab di sapa Taylor asalh seorang manaje dan penasihat perusahaan serta merupakan seorang tokoh besar manajemen yang di kenal sebagai bapak manajemen ilmiah atau scietifick menegement. Taylor memberika perhatian khusus pada studi waktu untuk setiap pekerjaan (time anad motion study). Pada sebuah pabrik baja di Philadelphia, ia melihat pekerja yang mealkukan Teknik soldering sengaja memperlambat pekerjaannya dengan lebih rendah bila di bandingkan dengan kemampuan yang sebenarnya hal ini di analisis oleh Taylor dan untuk hal itu Taylor mengusulkan bahwa pekerja dan pekerjaan di pecah dalam kelompok kelompok kecil dan diberikan waktu yang ditentukan untuk bisa di gunakan pekejra dengan baik dengan menggunakan cara kerja yang baik dan dipealajari. Taylor kemudian juag memperkenalkan sistem pembayaran differential rate system, yang dimana dengan cara tersebut karyawan akan memperoleh kenaikan upah apabila berhasil melampaui standai yang telah di tentukan. Kenaikan upah tersebut dihitung secara terlitit berdasrakan perkiraan kenaikan keuntungan perusahaan karena kenaikan produksi tersebut. Jadi dengan begitu baik perusahaan dan tenaga kerja saling memperoleh keuntungan.

Karena teorinya itulah Taylor di angkat menjadi konsultan di beberpaa perusaha, dan dengan cara tersebut merasa dapat mengimplementasikan idenya dengan lebih efektif dan melaporkan banyak perusahaan yang sukses dengan menerapkan metodenya dengan teorui. Namun, meskipun sukses menaikkan produktivtas, banyak tentangan yang muncul seperti pekerja mulai takut diberhentikan apabila oerusahan menggunakan metode yang di kembangkannya, tantangan tersebut enyeabkan pemogokan beberapa pabrik yang berakibat

Taylor di panggil oleh Wakil Rakyat di Amerika Serikat guna menjealaskan teori mengenai ide idenya, dan penjelasan itu dituliskan dalam tiga makalah yakni : Shop Management, The Principle of Scientific Management dan Testimony before the Special House Committee, yang selanjutnya di rangkum dalam sebuah buku berjudul Scientific Management yang di terbitkan pertama kali oleh Da Mounth Collage, Hannover pada 1911.

Taylor mengemukakan beberapa prinsip manajemen ilmiah sebagai bentuk langkah langkah, yaitu :

- a) Mengembangkan ilmu pengetahuan untuk setiap elemen pekerjaan dan untuk menggantikan metode perkiraan yang tanpa di dasari ilmu
- b) Memilih karyawan secara ilmiah dan melatih mereka untuk melakukan pekerjaan seperti yang telah di tentukan pada langkah pertama
- c) Mengawasi karyawan untuk memastikan mereka mengikuti metode yang telah ditentukan untuk mengerjakan suatu pekerjaan seperti langkah pertama. Pengawasan dilakukan secara ilmiah
- d) Kerja sama antara manajemen dan pekerja di tingkatkan, persahabatan antara keduanya juga di tingkatkan.

Adalah sebuah hal yang menarik dari pendapat Taylor yang mendeklarasikan bahwa manager merupakan pelayan bagi bawahannya yang sebenarnya bertentangan dengan pendapat sebelumnya yang mengatakan bahwa bawahan adalah pelayan manager. Taylor mengatakan bahwa Scientific management merupakan sebuah tugas untuk memberikan yang terbaik dari yang baik melalui pengalisan, observasi dan percobaan percobaan yang diberi nama studi gerak dan waktu. Dan observasi lainnya yakni sistem organisasi yang di berinama organisasi fungsional yang bergai menjadi dua bagian yakni bagian perencanaan dan bagian pelaksanaan.

Taylor menyebutkan bahwa agar prinsip tersebut dapat sukses secara keseluruhan diperlukan revolusi mental yang menyeluruh baik dari sisi manajemen maupun diri pekerja dengan berfokus pada peningkatan produktivitas dan keuntungan agar lebih besar, yang keuntungan ini tentu akan membawa keuntungan bagi seluruh pihak dan tidak ada yang memiliki peranan yang lebih penting, semuanya memiliki kepentingan yang sama.

- 2) Frank B. Gilberth (1868-1924) dan Lilian Gilberth (1878-1972)

Kedua tokoh ini adalah sepasang suami istri yang memiliki minat yang sama terhadap manajemen dan berkecimpung serta bersama mengembangkan manajemen ilmiah. Frank Gilbert melakukan studi pekerjaan tukang batu dalam melakukan tiga hal yakni mengajari tukang batu baru, cara bekerja cepat dan sengaja memperlambat kerjanya. Setelah itu ia melakukan studi mengenai pengajuan metode kerja yang efisien dan mengurangi pekerjaan fisik dan meningkatkan output hingga 300% dan sukses mengerahkannya pada studi gerak dan kelelahan. Ia berpendapat pergerakan yang dapat dihilangkan akan mengurangi kelelahan. Semangat kerja yang naik akan bermanfaat secara fisik pada karyawan. Sedangkan istrinya, Lilian Gilberth, memberikan kontribusi yang cukup luas pada psikologi industri dan manajemen personalia. Ia sangat yakin akan tujuan akhir manajemen ilmiah yang akan membantu pekerja mencapai potensi sepenuhnya sebagai manusia.

- 3) Henry L. Gantt (1861-1919)

Gantt sebelumnya merupakan asisten Taylor, kemudian ia bekerja sendiri sebagai seorang konsultan dan melakukan perbaikan metode Taylor. Dia melakukan perbaikan atas pengajaran Taylor karena menurutnya metode tersebut kurang berdampak pada motivasi kerja pekerja untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Setelahnya Gantt memperkenalkan sistem penilaian terbuka yang semulanya ialah ide Owen. Kemajuan pekerja I catat dengan baik dengan kotak warna hitam sebagai bentuk pemenuhan standar dan warna merah sebagai bentuk tidak memenuhi standar. Yang dimana bagan ini menjadi populer dan digunakan untuk perencanaan jadwal pekerjaan

tertantu.

Adapun gagasan yang di cetuskan oleh Gantt dalam teorinya ialah :

- a) Kerja sama yang saling menguntungkan antara manajer dan tenaga kerja untuk mencapai tujuan bersama
- b) Mengadakan seleksi ilmiah terhadap tenaga kerja
- c) Membayar upah pegawai dengan menggunakan sistem bonus
- d) Penggunaan instruksi kerja yang terperinci

Kelebihan dan Kelemahan Teori Manajemen Ilmiah

Teori manajemen ilmiah memberikan masukan penting, seperti produksi massal yang merupakan implementasi dari teori manajemen ilmiah, barang yang diproduksi cepat dan sebanyak banyaknya. Proses produksi sejenis ini cukup efisien. Ide massalisasi semacam itu bahkan mempengaruhi sektor lainnya seperti bidang jasa. Manajemen ilmiah mendorong pendekatan rasional untuk memecahkan masalah, dan pendekatan semacam ini merangsang pendekatan ilmiah dalam manajemen dan mendorong pendekatan manajemen sebagai ilmu dan menyebabkan profesionalisme manajemen. Teori manajemen ilmiah tetap saja memiliki keterbatasan yakni asumsi atau pendapat bahwa manusia sebagai sumber daya atau pekerja akan berusaha memenuhi kebutuhan ekonomi dan fisiknya tidak selalu benar. Tujuan produktivitas yang dicari ialah keuntungan semata yang cenderung menagrak pada eksploitasi pekerja. Asumsi yang global mengenai pendekatan manajemen ilmiah ini bahwa manajemen dapat dipakai di semua situasi dan di semua tempat tidak sepenuhnya tepat. Hal ini bisa terjadi karena adanya beberapa pendekatan yang cocok untuk waktu dan tempat tertentu yang mungkin bisa tidak cocok atau waktu dan tempat yang lain.

a. Teori Organisasi Klasik

Teori administrasi klasik menfokuskan upaya peningkatan produktivitas yang mengerucutkan pada kebutuhan estimasi cara pengelolaan organisasi yang semakin kompleks.

1) Henry Fayol (1841-1925)

Tokoh satu ini merupakan industrialis Prancis yang sering disebut sebagai bapak aliran manajemen klasik karena upayanya dalam membuat estimasi studi manajemen. Pokok pikirannya ditulis dalam satu buku yang berjudul *General and Industrial Management*. Menurutnya, praktik manajemen itu dapat dibagi dalam beberapa pola yang diidentifikasi dan di analisis. Setelahnya analisis itu dapat diajarkan kepada manajer lain atau calon manajer. Fayol membagi kegiatan bisnis menjadi enam kegiatan pokok yang saling berkaitan, yakni :

- (1) Produksi – memproduksi produk
- (2) Komersial – membeli bahan baku dan menjual produk
- (3) Keuangan – mencari dan menggunakan dana
- (4) Keamanan – menjaga karyawan dan keamanan perusahaan
- (5) Akuntansi – mencatat dan mengukur transaksi
- (6) Manajemen

Dari keenam kegiatan itu, Fayol mengerucutkannya menjadi kelompok manajerial yakni (1) Perencanaan, (2) Pengorganisasian (3) pengarahan dan (4) pengendalian.

Henry Fayol mengemukakan 14 prinsip manajemen, yakni :

- a. Division of work (pembagian kerja) : spesialisasi membuat kerja dan pekerjaan terlihat lebih efisien
- b. Authority and Responsibility (Wewenang) : manajer harus memberikan perintah agar bisa dikerjakan dan kekuasaan untuk dipatuhi, kewenangan terbagi menjadi

- dua yakni wewenang personal yang bersumber dari intelegensia, dan wewenang resmi yang di terman dari wewenang yang berada did atasnya.
- c. Dicipline (Disimplin) : bawahan hendaknya mengikuti dan mematuhi aturan yang mengaur organisasi
 - d. Unity of Command (Kesatuan Komando) : setiap karyawan hanya menerima intruksi dari atasan
 - e. Unity of Direction (Kesatuan Pengaruh) : kegiatan dalam organisasi memiliki satu tujuan dan harus diarahkan oleh satu manajer dengan menggunakan rencana tunggal
 - f. Subordination of Individual Interest to Generale Interest (Kepentingan Individu) : kepentingan individu tidak boleh emenggunakan nama kepentingan organisasi
 - g. Renumeration (Penggajian) : sistem penggajian harus fair baik karyawan maupun manajer
 - h. Centralization (Sentralisasi) : menejr bertanggung jawab terhadap organisasinya dan karyawan diberikan tanggung jawab untuk melaksanakan kerjanya.
 - i. Scalar Chain (Hirarki/garis wewenang) : sistem organisasi turun dari manajer puncak sampai tingkat bawah
 - j. Order (Perintah,sumber daya) : harus memiliki kordinasi yang baik hingga siap kapan saja dan dimana saja biak di perlukan
 - k. Equity (Persamaan) : manajer dituntut harus ari dalam memperlakukan karyawan
 - l. Stability od Tonure od Personel (Stabilitas Staff) : perpindahan kerja yang tinggi harus di hindari karena membuat prganisasi berkerja secara tidak efisien
 - m. Initiative (Inisiatif) : karyawan di beri kebebasan untuk berinisiatif melakukan pekerjaan
 - n. Esport he Corps : kerjasama tim dharus terus di dorong dan do leihara.
- 2) Max Weber (1864-1920)

Max Weber adalah seolah ahli sosiologi asal Jerman yang mengembangkan teori birokrasi, ia berpendapat bahwa suatu prganisasi yang terdiri atas ribuan anggota membutuhkan aturan yang jelas. Asapun organisasi yang ideal adalah birokrasi saata ktivitas dan tujuan diturunkan secara rasional dan pembagian kerjanya jelas. Birokrasi didasarkan pada aturan yang cukup rasional dan dapat di akai untuk mendesain struktur yang efisien dan keahlian Teknik serta evaluasi berdasarkan tuntutan prestasi. Model dan Teori Webwe di pahami kemduian di pakai dalam onegelolaan organisasi besar, seperti perusahaan multinasional yang memiliki karyawan ribuan.

Kelebihan dan Kekurangan Teori Organisasi Klasik

Teori yang di kembangkan oleh Taylor merupakan sumbangan sistemasi yang sampai kini masih memiliki pengaruh yang cukup besar dari studi manajemen, sistemasi itu memberikan pandangan terhadap bidang bidang harus di analaisis untuk meningkatkan efektivitas. Teori klasik juga di kritik karena ampak seakan lebih tepat untuk lingkungan stabil dan tidak berubah, sedangkan lingkungan bisnis saat ini sangat cepat berubah sehingga validitas teori klasik sering di pertanyakan di perdebatkan.

1) Mary Parker Follet (1868-1933)

Teori Follet sedikit berbeda, diman aia memasukkan unsur mausia atau yang di kena dengan hubungan manusiawi ke dalam struktur organisasi dalam analisisnya. Ia yakin bahwa manajemen dan pekerja memiliki kepentingan yang sama dalam organisasi yang sama.

2) Chester I Baenard (1886-1961)

Chester I Barnard merupakan seorang direktur New Jersey Bell, yakni sebuah perusahaan telpon di Amerika Serikat pada 1927, ia mengakui bahwa adanya kelompoknya

informal dalam organisasi yang formal. Dan ia percaya bahwa keseimbangan antara tujuan organisasi dan individu dapat di jaga bila manajer menagerti konsep wilayah penerimaan yakni pekerja yang menerima intruksi atasannya tanpa mempertanyakan otoritas manajemen. Hal ini tertuang dalam bukunya yang berjudul *The Function of the Executive* yang di terbitkan pada 1938.

a. Aliran Perilaku

i. Pendekatan hubungan manusiasi (human relations)

Hubungan manusawi pada umumnya mengacu pada suasana kerja yang berasal dari hubungan antara manajer dan karyawan.

ii. Studi Hawthorne

Studi ini adalah studi yang menguji adanya hubungan antara penerangan dan hal menunjang lainnya dalam peningkatan produktivitas yang memiliki hasil tidak menentu, namun peneliti menyebutkan bahwa kelompok dan pengaruh komunitas informal dalam komunitas formal memiliki pengaruh yang penting dalam pembentukan motivasi kerja dan peningkatan produktivitas kerja,

iii. Kelebihan dan Keterbatasan Pendekatan hubungan manusiawi

Aliran hubungan manusiawi menyadarkan pentingnya kebutuhan sosial yang dengan demikian di maksudkan dengan penyeimbangan konsep lama yakni menekankan ekonomi manusia dan hal lainnya yang menunjang kenyamanan bekerja . meski demikian dalam teori ini analisis penelitian masih banyak menuai kontroversi, karena di anggap bahwa teori ini tidak menjeleaskan sepenuhnya perilaku manusiawi yang sebenarnya, melainkan hanya melihat sisi ketika ia bekerja saja dengan mempertimbangkan beberapa faktor pendukung lain seperti faktor sosial, gaji, kemampuan kerja, budaya serta hal lainnya.

b. Pendekatan Ilmu Perilaku

Pendekatan manusia menyebabkan tumbuhnya pertumbuhan pendekatan baru yang lebih sering dikenal sebagai pendekatan ilmu perilaku. Para ahli dalam ilmu perilaku menggunakan metode dan konsep dari ilmu sosial, seperti sosiologi, psikologi dan antropologi. Mereka mengembangkan kerangka analisis yang lebih kompleks di bandingkan dengan pendekatan hubungan manusia.

Aliran ilmu perilaku memberi masukan yang berarti terhadap pemahaman motivasi individu, perilaku kelompok, hubungan interpersonal dalam kerja dan pentingnya kerja untuk hidup manusia. Meski demikian, terosi tersebut juga cukup kompleks untuk manajer, mereka merekomendasikan satu ahli untuk membantu manajer yang mengalami kesulitan dan memberi pendapat yang paling baik diantara yang baik.

3) Pendekatan Kuantitatif

Pendekatan kuantitatif untuk manajemen mulai berkembang sejak Perang Dunia Ke II yang pada saat itu Inggris memecahkan beberapa persoalan yang sangat kompleks dalam perang. Kemudian Inggris membentuk tim riset operasi (research operation) yang di pimpin oleh P.M.S Blackett yang terdiri dari ahli matematika, fisika dan ilmuwan lainnya. Dan kemudian Amerika Serikat meniru dan membentuk tim riset ini untuk menghitung model model matematika yang di kembangkan. Teknik riset yang operasi dalam manajemen dikenal sebagai aliran manajemen science.

4) Pendekatan Kontingensi

Pendekatan kontingensi digunakan untuk menghubungkan antara teori dan

praktik lapangan, karena biasanya implementasi teori berbeda dengan yang terjadi di lapangan sehingga harus memerlukan perhatian lingkungan sekitar yang juga memerlukan aplikasi konsep Teknik manajemen yang berbeda. Pendekatan jenis ini di pandang sebagai hubungan fungsional yang memiliki sistem timbal balik, bila dan maka. Hubungan fungsional seperti ini memiliki keterkaitan antara variabel yang satu dengan yang lainnya.

KESIMPULAN

Setiap hal mesti mengalami perubahan dan perkembangan tanpa terkecuali manajemen dan teori pendukungnya, teori dinilai memiliki dua sisi, yakni sisi yang membutuhkannya sebagai bentuk profesionalitas dan sisi yang menganggap bahwa teori yang ada hanya menghambat kerja yang berlangsung di lapangan. Padahal, sisi yang pertama merupakan sisi yang benar, dimana tujuan adanya teori ialah membentuk profesionalisme manajemen karena manajemen pada dasarnya ialah ilmu dan seni yang di gunakan untuk memprediksi kemungkinan antara keterkaitan hal yang nyata atau fenomena dengan teori yang dikembangkan, yang demikian itu diharapkan mampu untuk mengurangi hal hal yang tidak di inginkan atau bahkan mal-praktik atau percobaan dalam pengoperasian hal hal yang berhubungan dengan pekerjaan. Perkembangan teori manajemen mengalami beberapa tahap, yakni diawali dengan teori manajemen kuno dan berkembang terus hingga saat ini, masing masing tahap memiliki masukan dan kekurangan yang kemudian terus di sempurnakan dengan penelitian yang mendukung.

DAFTAR PUSTAKA

- Cameron, Kim S., and Robert E. Quinn .2006. Diagnosing And Changing Organizational Culture: Based On The Competing Values Framework. Revised Edition. USA: Jossey-bass
- Chaster I Bernard, 1938. The Functions of Executive, Cambridge- Mass: Harvard University press.
- Donnelly, Gibson dan Ivancevich. 1981. Fundamentals of Management. Plano, Texas: Business Publication.
- Hanafi, Mamduh. 2008. Manajemen. Yogyakarta: UPP-AMP YKPN.
- Henry Fayol, General And Industrial Management, London
- Hugo Munsterberg, 1913. Psychology and Industrial Efficiency. Houghton Mifflin, New York,
- James D.Money, 1974. The Principles of Organization, Edisi revisi. New York: Harper & Brothers Publishers.
- Koontz, Harold, Cyril O'Donnel, dan Heinz Wehrich. 2004. Management.Singapore: McGraw Hill.
- Kreitner, Robert, and Angelo Kinicki. 2007. Organization Behavior. 7th Edition, New York; McGraw-Hall Inc.
- Luthans, Fred, 2006. Organizational Behavior 10th Edition, New York, McGraw-Hill International Editions.
- Peters, Thomas J, dan Robert H Waterman. 1982. In Search of Excellence. New York: Harper & Row.

Riggio, Ronald E., 2009. Introduction to Industri/Organizational Psychology. 5th Edition. New Jersey: Prentice Hall

Robbins, Stephen P, and Timoty A. Judge., 2009. Organizational Behavior. 13th Edition, New Jersey : Prentice-Hall International Inc.

Taylor, F.W. 1974. Scientifif Management, New York: Harper.