



Management

Pertemuan 2_Teori Mnj

Disarikan dari berbagai sumber

Perkembangan Teori Manajemen

4 (empat) alasan mempelajari teori manajemen antara lain :

- Teori mengarahkan keputusan Manajemen. Mempelajari teori membantu memahami proses yang pokok dan dapat memilih suatu tindakan yang efektif. Pada hakikatnya suatu teori merupakan kelompok asumsi-asumsi yang koheren/ logis, yang menjelaskan antara dua atau lebih fakta yang dapat di observasi. Teori yang absah, dapat memprediksi apa yang akan terjadi pada situasi tertentu. Dengan pengetahuan ini, dapat menerapkan teori manajemen yang berbeda terhadap situasi yang berbeda.
- Teori membentuk pandangan kita mengenai organisasi. Mempelajari teori manajemen juga memberi petunjuk kepada kita dimana kita mendapatkan beberapa ide mengenai organisasi dan manusia didalamnya.
- Teori membuat kita sadar mengenai lingkungan usaha. Dengan mempelajari teori, kita dapat melihat bahwa setiap teori adalah hasil dari lingkungannya – social, ekonomi, politik dan kekuatan teknologi yang ada pada waktu dan tempat terjadinya peristiwa tertentu. Pengetahuan ini akan membantu kita memahami apa sebabnya teori tertentu cocok terhadap keadaan yang berbeda.
- Teori merupakan suatu sumber ide baru. Teori memungkinkan kita pada suatu kesempatan mengambil pandangan yang berbeda dari situasi sehari-hari. Pendekatan “electic”, yaitu praktek meminjam prinsip-prinsip dari teori yang berbeda, seperti yang diperlukan oleh keadaan “State of the Art” dalam teori dan praktek manajemen

Aliran Manajemen

Ada tiga aliran dalam ilmu manajemen sebagai berikut :

- Classical School (Aliran Klasik) terdiri dari 2 cabang :
 - a. Scientific Management (Manajemen Ilmiah)
 - b. Classical Organization theory (Teori organisasi klasik)
- Behavior School/Human Behavior (Aliran Hubungan Manusiawi)
- Management Science School (Aliran Ilmu Manajemen)
 - a. Aliran Perilaku Organisasi
 - b. Aliran Riset Operasi dan Manajemen Sains

Teori Manajemen Klasik

Sebelum zaman manajemen ilmiah muncul, telah terjadi revolusi industri di Inggris pada abad ke 19 (tahun 1800-an). Hal ini menyebabkan meningkatnya kebutuhan suatu pendekatan manajemen yang sistematis.

James Watt J dan Mathew Robinson Boulton

Mereka adalah putra dari pionir yang menemukan dan mengembangkan mesin uap. Mereka mengambil manajemen dan Soko Engineering Foundry di Inggris, yang didirikan ayah mereka pada tahun 1796. Watt bertugas memimpin organisasi dan administrasi, dan Boulton memberi perhatian khusus pada penjualan dan aktivitas perdagangan. Teknik manajerial yang dikembangkan kedua orang itu antara lain adalah :

- Penelitian dan peramalan pasar,
- Perencanaan produksi,
- Skema mesin, yang direncanakan sesuai dengan tuntutan proses pekerjaan, Standar produksi dan
- Standarisasi komponen-komponen produksi.

Dalam bidang akuntansi dan biaya, mereka mengembang-kan antara lain adalah :

- Catatan-catatan statistik yang rinci dan
- Memajukan system pengendalian, yaitu dapat memper-hitungkan biaya dan keuntungan untuk setiap mesin yang dibuat dan untuk setiap departemen.

Dalam bidang sumber daya manusia, mereka mengembang-kan antara lain adalah

- Pelatihan karyawan
- Program pengembangan eksekutif,
- Penelitian Kerja,
- Program Kesejahteraan dll

Robert Owen (1771-1858)

Permulaan tahun 1800-an, awal revolusi industri Robert Owen, seorang Manajer Pabrik Pemintalan Kapas di New Lanark, Skotlandia. Owen menekankan pentingnya unsur manusia dalam produksi. Pada zaman Owen ini terdapat praktek-praktek memperkerjakan anak-anak usia 5 atau 6 tahun dari standar 13 jam per hari. Tersentuh dengan kondisi kerja yang amat menyedihkan itu, Owen mengajukan satu perbaikan berupa :

- Membangun perumahan karyawan dan membangun jalan dilingkungan tempat tinggal karyawan
- Berusaha memperbaiki lingkungan hidup sehingga lingkungan hidup dan pabrik menjadi menarik
- Koperasi konsumsi bagi karyawan, (Mendirikan toko-toko untuk menjual keperluan hidup karyawan, menjual barang-dengan harga yang layak)
- Menyediakan makanan bagi karyawan
- Pembatasan pekerja anak dibawah umur (menolak mem-perkerjakan anak dibawah umur 10 tahun)
- Menurunkan jam kerja yang semula 13 jam menjadi 10,5 jam perhari
- Karena jasanya ini beliau disebut sebagai “Bapak Manajemen Personalia Modern”
- Jika para manajer lainnya lebih banyak memperhatikan perbaikan teknik, maka Owen lebih banyak memperhatikan pekerja, karena menurut Owen, itulah investasi yang penting bagi manajer. Selain mengenai perbaikan kondisi kerja, beliau Owen mengajukan prosedur yang meningkatkan produktivitas, seperti prosedur penilaian kerja secara terbuka dan bersaing.juga secara terbuka.

Charles Babbage (1792 – 1871)

- Babbage adalah seorang guru besar Matematika dan penemu Kalkulator serta Komputer pertama dari Inggris, yang tertarik pada usaha penilaian efisiensi operasi suatu pabrik, yaitu dengan menerapkan prinsip-prinsip ilmiah akan terwujud peningkatan produktivitas dan penurunan biaya.
- Babbage mengusulkan pertama kali adanya pembagian kerja berdasarkan spesialisasi dari pekerja sesuai penguasaan keterampilan tertentu, pekerjaan dibuat rutin sehingga lebih mudah dapat dikendalikan dan dimekanisasi dengan alat kalkulator.
- Pada tahun 1822 Charles Babbage menemukan Kalkulator mekanis, yang disebut Difference Machine (Mesin penambah dan pengurang). Prinsip-prinsip dasarnya digunakan pada mesin mesin hitung hampir seabad kemudian, kalkulator yang kini kita kenal. Babbage menyusun sebuah mesin analitis (Analysis Machine) pada tahun 1833, yaitu sebuah komputer yang otomatis dan mempunyai segala unsure dasar komputer modern, sehingga beliau sering dinamakan sebagai “Bapak Komputer”.

Charles Babbage (1792 – 1871)

Dari sudut manajemen, Babbage dikenal karena bukunya “On Economy of Machinery and Manufactures” (1832), dia tertarik dan terkesan pada :

- Prinsip efisiensi pembagian tugas dan perkembangan prinsip-prinsip ilmiah, untuk menentukan seorang manajer harus memakai fasilitas, bahan dan tenaga kerja supaya mendapat kan hasil yang sebaik-baiknya.
- Prinsip efisiensi pembagian tugas, tidak hanya untuk pekerjaan manual saja, melainkan juga untuk aktivitas mental.
- Sangat memperhatikan faktor manusia, disarankan sebaiknya ada kerjasama dalam hal kepentingan bersama antara pekerja dan pemilik pabrik.
- Menganjurkan adanya semacam system pembagian keuntungan, sehingga para pekerja memperoleh bagian keuntungan pabrik, apabila mereka ikut menyumbang dalam peningkatan produktivitas.
- Menyarankan para pekerja menerima pembayaran tetap tergantung dari sifat pekerjaan mereka, ditambahkan dengan bagian keuntungan dan ditambahkan bonus untuk setiap saran yang mereka berikan untuk meningkatkan produktivitas.
- Sumbangan terbesar beliau adalah dalam bidang biaya, keahlian teknik, dan insentif, berdasarkan keyakinan akan spesialisasi dan alokasi imbalan sesuai produktivitas.