

PERKEMBANGAN TEORI MANAJEMEN (TEORI ILMIAH DAN TEORI ORGANISASI KLASIK)

Yusri A. Boko

Program Studi Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia

STKIP Kie Raha

bokoyusri@gmail.com

ABSTRAK

Tulisan ini merupakan studi literatur, bertujuan untuk menjelaskan tentang teori manajemen, khususnya teori manajemen ilmiah dan manajemen organisasi klasik. Taylor merupakan orang pertama yang mengembangkan manajemen ilmiah dan klasik. Sebagai seorang ahli teknik mesin yang memulai pekerjaannya di pabrik baja *Midvale Steel Company Philadelphia (USA)*, sebagai pekerja biasa selama enam tahun Fayol diangkat menjadi *Chief Engineer*. 1) teori ilmiah. Manajemen ilmiah ialah penerapan metode ilmiah dalam studi, analisis, dan pemecahan masalah-masalah organisasi. Manajemen ilmiah adalah seperangkat mekanisme atau teknik (*a bag of tricks*) guna meningkatkan efisiensi dan keefektifan organisasi. 2) teori organisasi klasik disebut juga teori administrasi atau teori manajemen administrasi. Kedua teori di atas, merupakan penemu dari Henry Fayol. Kedua teori ini, memiliki pengaruh dalam organisasi modern perbedaannya bisa dilihat dari cara kerja menuju visi, misi dan tujuan organisasi.

Kata kunci: Teori, Manajemen ilmiah, Manajemen organisasi klasik

ABSTRACT

This paper is a literature study, aiming to explain management theory, especially scientific management theory and classical organizational management. Taylor was the first to develop scientific and classical management. As a mechanical engineer who started his work at the Midvale Steel Company Philadelphia (USA) steel mill, as a regular worker for six years Fayol was appointed Chief Engineer. 1) scientific theory. Scientific management is the application of the scientific method in the study, analysis, and solving of organizational problems. Scientific management is a set of mechanisms or techniques (a bag of tricks) to increase the efficiency and effectiveness of the organization. 2) classical organizational theory is also called administrative theory or administrative management theory. The two theories above are the inventors of Henry Fayol. Both of these theories, have an influence in modern organizations, the difference can be seen from the way it works towards the vision, mission and goals of the organization.

Keywords: *Theory, Scientific management, Classical organizational management*

PENDAHULUAN

Dalam dunia industri manajemen menjadi sesuatu yang penting untuk dikembangkan terutama di dunia industri. Istilah manajemen kemudian menjadi cabang dalam ilmu lain, misalnya ilmu militer kita kenal dengan istilah manajemen strategik, oleh dunia militer strategik merupakan bagian dari teknik dalam berperang. Ilmu manajemen sendiri juga berpengaruh dalam dunia birokrasi bahkan dunia pendidikan.

Perkembangan ini didasarkan pada kenyataan bahwa kegiatan organisasi modern harus membutuhkan teori-teori manajemen dalam menjalankan visi, misi dan tujuan. Teori manajemen menjadi penting dalam segmen kehidupan manusia modern, artinya manusia modern membutuhkan perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan pengontrolan.

Ilmu manajemen memberikan pemahaman kepada kita tentang pendekatan ataupun tata cara penting dalam meneliti, menganalisis dan memecahkan problem yang berhubungan dengan organisasi. Ilmu manajemen dalam aliran pemikiran klasik dikenal dengan pendekatan proses dan produksi sedangkan aliran hubungan manusiawi lebih melihat dari sisi bagaimana sumber daya manusia yang berada dalam organisasi. Pada perkembangan peradaban manusia, ilmu terbagi dalam tiga kelompok besar, yaitu: a) Ilmu yang mempelajari seluruh gejala, bentuk dan eksistensinya yang memiliki hubungan dengan alam beserta isi dan secara umum mempunyai sifat yang pasti serta tidak dipisahkan oleh ruang dan waktu, disebut ilmu eksakta, contoh (fisika, kimia dan biologi), b) Ilmu yang mempelajari seluruh gejala manusia dan eksistensi dalam hubungannya pada setiap kehidupan yang terjadi dalam kehidupan masyarakat yang dinamai ilmu sosial atau non eksakta (ekonomi, politik, psikologi, sosiologi, hukum, dan administrasi), c) Ilmu humaniora, merupakan kumpulan pengetahuan yang memiliki hubungan dengan seni, (seni tari, seni lukis, seni sastra, dan seni suara).

Teori manajemen dipergunakan sebagai pedoman melaksanakan kegiatan dengan cara yang tepat dan hemat dalam upaya mencapai tujuan serta efektif dan efisien (Mulyono, 2010). Hal ini sangat berkaitan dengan perilaku organisasi (PO). Perilaku organisasi adalah bidang studi yang menyelidiki pengaruh yang dimiliki individu, kelompok dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi, yang bertujuan menerapkan ilmu pengetahuan semacam ini guna meningkatkan keefektifan suatu organisasi (P. Robbins & A. Judge, 2008).

Manajemen menjadi pusat perhatian dunia karena meliputi realitas atas dinamika organisasi modern. Teori-teori manajemen dikonsumsi dan menjadi ciri dari organisasi modern, bahkan dari teori organisasi modern dapat dibedakan bentuk dari satu organisasi dengan organisasi lainnya. Dengan teori manajemen, kita bisa membuat klasifikasi sistem kerja organisasi, apakah ini masuk tipe organisasi klasik atau modern. Perkembangan teori manajemen akan membahwa pembaca pada ruang yang bersifat historis dan aplikatif. Dikatakan historis, karena manajemen sendiri pada substantifnya berbicara tentang asal-mula istilah atau penamaan dari kata manajemen itu sendiri. Sedangkan manajemen dikatakan sebagai ruang aplikatif karena menjadi ilmu yang menyentuh realitas sosial.

Dalam bentuk aplikatif inilah yang kemudian nanti dibedakan mana organisasi formal dan nonformal. Antara organisasi formal dan nonformal, kedua-duanya menerapkan fungsi-fungsi manajemen, nanti yang membedakannya ialah visi, misi dan tujuan organisasi masing-masing. Teori-teori manajemen dapat membantu kita dalam

merancang, mengelola dan membentuk sumber daya manusia yang rasional, sesuai dengan tingkat pengembangannya.

Teori-teori manajemen kurang lebih tujuh bagian, yakni, 1) aliran klasik, 2) aliran perilaku, 3) aliran manajemen ilmiah, 4) aliran manajemen ilmiah, 5) aliran analisis sistem, 6) aliran manajemen berdasarkan hasil, dan 7) aliran manajemen mutu (<https://www.e-Jurnal.com/2013>). Namun yang menjadi studi literatur disini ialah dibatasi dua teori manajemen, yakni teori manajemen ilmiah dan teori organisasi klasik. Kedua teori ini menjadi fokus kajian sehingga distribusi pengetahuan dan penggalian teori hanya mencakup dua hal di atas. Dan lima teori kemudian bisa menjadi studi literatur bagi penulis atau peneliti lain kedepannya.

KAJIAN TEORI

Teori Manajemen

1) Manajemen Ilmiah

Kata manajemen berasal dari bahasa latin, yaki “manus” yang memiliki arti tangan dan “agere” yang berarti melakukan. Bila digabungkan maka akan menjadi “managere” yang berarti menangani (Boko dan Saleh, 2021).

Lahinya manajemen ilmiah di Inggris Raya dan Perancis terjadi setelah Revolusi Industri. Robert Owen berupaya menemukan keselarasan antara faktor manusia dari suatu era yang disebut dengan abad mesin. Selain itu, Charles Babbage melakukan pendekatan ilmiah terhadap manajemen dan Andrew Ure mengajarkan pengalamannya dan berupaya meningkatkan kemampuan para manajer di Glasgow dan Charles Dupin mengajarkan manajemen di Prancis. Di tahun 1860an, merupakan periode yang dianggap penting karena menandai perkembangan usaha yang modern. Maka lahirnya infrastruktur seperti rel kereta api yang turut mendorong percepatan pertumbuhan ekonomi dalam skala dan lingkup yang lebih luas. Dengan demikian, kebutuhan akan manajer bagi organisasi menjadi lebih besar. Banyak organisasi merasa perlu menyewa manajer-manajer yang berkualitas. Perkembangan ekonomi ini mengakibatkan kualitas hidup orang Amerika meningkat (Fertig, 2011).

Taylor merupakan orang pertama yang mengembangkan manajemen ilmiah. Taylor seorang ahli teknik mesin yang memulai pekerjaannya di pabrik baja *Midvale Steel Company Philadelphia* (USA) sebagai pekerja biasa selama enam tahun. Setelah enam tahun bekerja diangkat ia diangkat menjadi Chief Engineer. Pada tahun 1886, Taylor meneliti usaha-usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja berdasarkan waktu dan gerak (*time and motion study*). Taylor berpendapat bahwa efisiensi perusahaan rendah karena banyak waktu dan gerak-gerak buruh yang tidak produktif. Hasil penelitiannya disajikan di depan Kongres Sarjana Teknik Amerika, kemudian ditulis dalam bukunya yang berjudul, *The Principles of Scientific Management*. Begitu pentingnya buku tersebut bagi para buruh dan manajer maka pada tahun 1911

diterbitkan oleh sebuah penerbit. Semenjak itulah, Taylor terkenal sebagai Bapak Manajemen Ilmiah (*the father of Scientific Management*). (Usman, 2011).

Dalam berbagai bukunya, istilah manajemen Ilmiah sering diartikan berbeda. Arti pertama, manajemen ilmiah ialah penerapan metode ilmiah dalam studi, analisis, dan pemecahan masalah-masalah organisasi. Arti kedua, manajemen ilmiah adalah seperangkat mekanisme atau teknik (*a bag of tricks*) guna meningkatkan efisiensi dan keefektifan organisasi.

Taylor telah memberikan prinsip-prinsip dasar penerapan pendekatan ilmiah dalam manajemen dan mengembangkan teknik-teknik untuk mencapai efisiensi dan keefektifitas organisasi. Ia berasumsi bahwa manusia harus diperlakukan. Ia berasumsi bahwa manusia harus diperlakukan seperti mesin. Dalam pekerja, setiap manusia harus diawasi oleh supervisor secara efektif dan efisien.

Empat prinsip dasar pemikiran manajemen ilmiah (Usman, 2011: 26). Taylor (Hitt, 1986), seperti diungkapkan berikut ini:

- a) Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh seorang harus diuraikan menurut bagian-bagiannya, dan cara ilmiah untuk melakukan setiap bagian dari pekerjaan tersebut perlu ditetapkan sebelumnya.
- b) Harus ada kerja sama yang baik antara manajer dan pekerja sehingga segala tugas dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana.
- c) Harus ada pembagian kerja antara manajer dan para pekerja.
- d) Manajer harus menjalankan kegiatan supervisi, memberikan perintah, dan merancang apa yang harus dikerjakan, sedangkan para pekerja harus bebas mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka.

Gantt (1861–1919), kemudian mengembangkan empat prinsip Taylor tersebut dengan sebutan prinsip Gantt, yakni: (a) kerja sama harus saling menguntungkan kedua belah pihak, antara manajemen dengan karyawan, (b) seleksi ilmiah pekerja, (c) sistem bonus untuk merangsang karyawan, (d) instruksi-instruksi kerja yang rinci harus digunakan dalam organisasi.

Keterbatasan manajemen ilmiah dan sumbangannya, metode manajemen klasik banyak diterapkan dalam berbagai kegiatan organisasi untuk meningkatkan produktivitas kerja. Studi gerak dan waktu, prinsip efisiensi, seleksi pekerja secara ilmiah, perlunya pendidikan dan pelatihan ternyata mampu meningkatkan produktivitas kerja. Kritik yang sangat keras dari para ahli perilaku yang mengecam penganut Taylor menyatakan bahwa Taylor dan penganutnya telah memperlakukan para pekerja secara tidak manusiawi. Taylor dan pengikutnya menganggap manusia sebagai faktor produksi yang dapat dimanipulasi dengan insentif ekonomi.

Nah, untuk mengatasi kelemahan pendekatan manajemen klasik, maka muncullah pemikiran para ahli berikutnya dengan pendekatan baru yang dikenal sebagai pendekatan teori organisasi klasik.

Menurut Siswanto, (1990: 42) manajemen ilmiah merupakan cabang aliran klasik pertama dan pelopornya adalah Robert Owen, Charles Babbage, Frederik W. Taylor, Henry L. Gantt, dan pasangan Gilbert.

a) Robert Owen

Robert Owen hidup pada tahun (1771–1858). Pada tahun 1800-an ia adalah seorang manajer pada beberapa pabrik pemintal kapas di New Lanarls Skotlandia.

Pengalaman memimpin para tenaga kerja di bawah umur menyentuh hatinya untuk membangun perumahan yang layak bagi para tenaga kerja. Demikian pula usaha lain dilakukan dengan cara menyediakan kebutuhan rumah tangga bagi para tenaga kerja dengan harga yang relatif rendah daripada harga pasar.

Selain bertindak sebagai inovator, dengan cara melakukan perbaikan menyeluruh pada kondisi kerja dalam pabrik yang dipimpinnya, ia juga menetapkan mekanisme kerja spesifik yang mampu memberikan dampak meningkatnya produktivitas. Penilaian tenaga kerja dilakukan secara terbuka setiap hari, sehingga bukan hanya memungkinkan para manajer mengetahui letak permasalahannya, akan tetapi juga memberikan kebanggaan dan mendorong kompetisi sehat.

b) Charles Babbage

Charles Babbage hidup pada tahun (1792–1871). Babbage memiliki dasar keyakinan yakni aplikasi prinsip-prinsip ilmiah pada proses kerja akan meningkatkan produktivitas dan menekan biaya. Oleh karena itu Babbage menggunakan banyak waktunya dalam mempelajari cara-cara untuk membuat pekerjaan dalam pabrik lebih efisien. Hal ini ditunjang karena profesinya sebagai dosen matematika keturunan Inggris. Babbage berkeyakinan bahwa, setiap pekerjaan dalam pabrik harus dipecah, sehingga berbagai keterampilan yang terlibat dapat dipisahkan. Setiap tenaga kerja dididik dengan satu keterampilan spesifik dan hanya diberikan bertanggungjawab atas sebagian dari proses. Cara ini memungkinkan berkurangnya biaya pendidikan yang mahal, selain itu dengan sering melakukan pekerjaan yang sama diharapkan mampu meningkatkan efisien dan keterampilan tenaga kerja.

c) Frederik W. Taylor

Frederik W. Taylor hidup pada tahun (1856–1915). Taylor merupakan salah satu tokoh manajemen ilmiah (*Scientific management*) yang paling termasyhur, sehingga mendapat sebutan sebagai Bapak manajemen ilmiah. Manajemen ilmiah timbul disebabkan adanya kebutuhan untuk meningkatkan produktivitas. Guna meningkatkan efisiensi tenaga kerja. Perlahan-lahan ia menyusun sekumpulan prinsip-prinsip yang merupakan inti manajemen ilmiah.

d) Henry L. Gantt

Henry L. Gantt hidup pada tahun (1861–1919). Rendahnya motivasi yang dicapai mengakibatkan Gantt meninggalkan sistem tarif upah diferensial untuk diubah dengan suatu inovasi baru berupa motivasi kepada para tenaga kerja. Motivasi pertama, bahwa setiap tenaga kerja yang merampungkan pekerjaan yang dibebankan kepadanya

untuk satu hari ia berhak menerima bonus \$ 50 sen untuk hari itu. Mandor akan menerima bonus apabila seluruh tenaga kerja juga mencapai standar tersebut.

Selain dua bentuk motivasi di atas, Gantt berusaha untuk menyempurnakan gagasan Robert Owen dalam mengumumkan hasil penilaian atas pekerjaan tenaga kerja. Langkah lain yang diambil Gantt adalah memperkenalkan sistem baru untuk penggambaran jadwal produksi, yang sampai sekarang dikenal dengan “Gantt Chart”.

e) Pasangan Gilberth

Frank B. Gilberth sebagai suami hidup pada tahun (1868–1924). Lillian M. Gilberth sebagai istri hidup pada tahun 1878–1972. Pasangan Gilberth berpendapat bahwa studi gerak akan meningkatkan semangat kerja bagi tenaga kerja karena keuntungan fisiknya yang nyata dan karena dapat menunjukkan perhatian manajemen pada para tenaga kerja. Oleh karena itu mereka mengembangkan suatu rencana tiga kedudukan untuk kenaikan jabatan yang dimaksudkan untuk berperan sebagai program pengembangan tenaga kerja dan sekaligus mendorong moral kerja.

Sumbangan manajemen ilmiah sangat besar artinya bagi dunia kini. Hal ini ditunjukkan bahwa metode manajemen ilmiah dapat diaplikasikan pada berbagai aktivitas organisasi di samping organisasi manufakturing. Demikian pula teknik efisiensi dari manajemen ilmiah seperti studi gerak dan waktu (*time and motion study*) membawa kesadaran bahwa gerakan fisik dan alat-alat yang terlibat dalam suatu pekerjaan dapat di buat lebih logis dan efisien. Selain itu bahwa penekanan pada seleksi dan pengembangan kemampuan dan pelatihan untuk meningkatkan efektivitas tenaga kerja. Suatu hal yang penting yang disumbangkan manajemen ilmiah berupa *disain kerja* mendorong para manajer untuk mencari cara yang terbaik guna mengoperasikan suatu pekerjaan.

Pelopop teori organisasi klasik adalah Henry Fayol yang hidup pada tahun 1841–1925. Timbulnya teori organisasi klasik sebagai dampak dari adanya organisasi yang kompleks. Fayol berpendapat bahwa praktek-praktek manajemen yang baik mempunyai suatu pola tertentu yang dapat diidentifikasi dan dianalisis. Keyakinannya bahwa dengan peramalan yang ilmiah dan dengan metode manajemen yang tepat, hasil yang memuaskan pasti akan diperoleh dan dapat diakui sampai saat ini.

Sumbangan besar bagi pola pikir manajemen dari Fayol adalah pendapatnya bahwa *manajemen bukanlah suatu bakat, tetapi suatu keterampilan* seperti halnya keterampilan lainnya, oleh karena itu, manajemen dapat diajarkan asalkan prinsip yang mendasarinya dipahami. Sehingga untuk menjadi seorang manajer bukan karena *pembawaan*, akan tetapi *pelatihan* dan *pengalaman* memberikan andil yang besar.

2) Teori Organisasi Klasik

James D. Mooney organisasi ialah bentuk setiap perserikatan manusia atau orang untuk mencapai tujuan secara bersama. Stephen P. Robbins organisasi merupakan kesatuan (*entity*) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk

mencapai suatu tujuan bersama atau tujuan kelompok orang (“<https://www.e-Jurnal.com/2013>).

Teori aliran klasik yang telah berkembang ke arah pemanfaatan hasil-hasil penelitian dari aliran lain dan terus tumbuh menjadi pendekatan baru yang disebut pendekatan sistem dan kontingensi. Aliran klasik lebih dikenal sebagai pendekatan proses dan operasi manajemen. Terjadinya proses perkembangan yang saling berkaitan di antara berbagai aliran ini, maka kemudian sudah sulit untuk terlalu membedakan dan memisahkan antara aliran-aliran tersebut. Dalam paham-paham pemikiran ini dibentuk secara historis dari periode ke periode, tetapi gagasan yang muncul disini saling menyusul bukannya menggantikan paham sebelumnya yang sudah ada. Pada saat yang sama masing-masing paham terus berkembang dan menyesuaikan pemikirannya dengan kondisi saat ini yang terjadi dan terus berkembang serta muncul pemikiran baru yang lebih relevan dengan permasalahan yang dihadapi dalam organisasi di era saat ini (Rokhayati, 2014).

Teori organisasi klasik menurut Lunenburg & Ornstein (2000) dibedakan atas dua perspektif manajemen, yaitu manajemen ilmiah dan manajemen administrasi. Teori organisasi klasik disebut juga teori administrasi (Gray, 1990: 52) atau teori manajemen administrasi. Salah seorang tokohnya bernama Fayol (1841–925). Fayol terkenal sebagai Bapak Teori Ilmiah.

Fayol dilahirkan seorang ahli pertambangan dan berasal dari keluarga aristokrasi dari Prancis pada tahun 1841. Ia menjadi manajer utama di pabrik tambang dan metalurgi yang sangat terkenal di Eropa. Fayol yakin bahwa kesuksesannya merupakan keterampilan mengembangkan pengalaman dan introspeksi. Ia mengungkapkan teori dan teknik administrasi untuk mengelola organisasi yang kompleks dalam bukunya yang terkenal dengan judul, *administration Industrielle et Generale* (1916). Lima tahun setelah menulis buku, ia meninggal dunia. Buku tersebut selanjutnya diterbitkan dalam bahasa Inggris dengan judul *General and Industrial Management*. Fayol juga menyetengahkan empat belas prinsip administrasi yang sangat terkenal, seperti pada tabel berikut.

Tabel Ada 14 Prinsip Manajemen Fayol

Komponen	Deskripsi
1. Devisi kerja	Objek devisi tugas adalah meningkatkan efisiensi melalui reduksi hal-hal yang tidak perlu, meningkatkan <i>output</i> , dan menyederhanakan pelatihan kerja.
2. Otoritas	Otoritas yang baik untuk memberikan perintah melalui kekuasaan yang sangat dipatuhi. Otoritas memberikan pertanggungjawaban dalam melaksanakan tugas dan kewajiban.
3. Disiplin	Disiplin menyatakan secara tidak langsung patuh terhadap peraturan organisasi. Kejelasan pernyataan persetujuan antara organisasi dan anggotanya sangat diperlukan, dan disiplin kelompok tergantung kualitas kepemimpinan.
4. Kesatuan komando	Setiap anggota harus menerima perintah dari seseorang atasannya. Ketaatan terhadap prinsip ini menghindarkan pembagian otoritas dan disiplin.
5. Kesatuan	Kegiatan yang sama diarahkan untuk mencapai satu tujuan harus dikelompokkan

arahan	bersama oleh seorang manajer.
6. Subordinat minat individu	Minat individu dan kelompok dalam sebuah organisasi tidak melebihi minat organisasi secara keseluruhan (mengutamakan kepentingan umum daripada individu)
7. Penggajian	Kompensasi harus terbuka dan memuaskan anggota dan organisasinya
8. Sentralisasi	Manajer harus menguasai tanggungjawab final, tetapi ia harus memberi bawahannya otoritas yang cukup untuk melaksanakan tugas dengan sukses. Kelayakan tingkat sentralisasi akan bervariasi tergantung suasana. Hal ini menjadi pertanyaan bagaimana kelayakan sentralisasi yang dipakai dalam setiap kasus
9. Rentang Kendali	Rentang kendali atau rentang komando adalah rentang supervisor dari otoritas di atas ke bawahnya. Garis otoritas harus jelas dan dipatuhi setiap waktu.
10. Perintah	Manusia dan sumber daya material harus dikoordinasikan sesuai tempat dan waktu yang tepat.
11. Pemerataan	Keinginan pemerataan dan persamaan perlakuan yang diaspirasikan manajerial terhadap seluruh bawahannya.
12. Stabilitas personel	Kesuksesan organisasi memerlukan kestabilan tempat kerja. Manajerial mempraktekkan keharusan komitmen jangka panjang anggota terhadap organisasinya.
13. Inisiatif	Anggota harus didorong untuk mengembangkan dan melaksanakan rencana peningkatan
14. Semangat tim (<i>Esprit de Corps</i>)	Manajer harus mendukung dan memelihara kerja tim, semangat tim, dan rasa kebersamaan senasib dan seperjuangan anggotanya.

Fayol, 1949 Sumber: Boko & Saleh (2021). Buku Manajemen Pendidikan (Teori dan Praktik)

Ada lima fungsi manajemen menurut Fayol, yaitu *Planning, Comanding, Coordinating, and Controlling* yang disingkat PCCC. Gulick (1892) adalah seorang yang berpengalaman di bidang industri dan pemerintahan. Ia memperbaiki 14 prinsip manajemen Fayol di atas dan kemudian menuliskannya dalam buku *Papers on the Science* pada tahun 1937. Fungsi-fungsi manajemen menurut Gulick, yaitu *Planning, Organizing, Staffing, Directing, Coordinating, Reporting, and budgeting* dengan akronimi *POSDCoRB*.

Urwick (1891–1983) merupakan seorang konsultan manajemen. Urwick merupakan salah satu murid Fayol yang sangat rajin, yang kemudian menulis buku yang komprehensif tentang pengetahuan manajemen dengan judul *The Element of Administration*. Dalam buku tersebut, Urwick mengumpulkan dan menggabungkan pendapat para ahli seperti Taylor, Fayol, dll. Urwick bukanlah seorang inovator administrasi, tetapi seorang kolektor pendapat tentang administrasi.

Sheldon (1894–1951) merupakan seorang eksekutif Inggris pada tahun 1900-an. Sheldon memandang manajemen melebihi pendapat Fayol dan menyarankan agar manajemen hendaknya memperhatikan dimensi teknik dan etika. Filosofis manajemen

menyatakan, untuk mencapai efisiensi teknik yang tinggi, maka yang harus diperhatikan adalah bertanggungjawab sosial yang lebih tinggi pula.

Mooney ialah seorang eksekutif *General Motors*. Dalam bukunya, *The Principles of Organization* (1947), Mooney mendefinisikan organisasi sebagai kelompok dua orang atau lebih yang bergabung untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk merancang organisasi perlu memerhatikan empat prinsip yaitu: a) *Koordinasi*, syarat adanya koordinasi meliputi wewenang, saling melayani, doktrin (perumusan tujuan), dan disiplin, b) *Skalar*, proses skalar mempunyai prinsip, prospek, dan pengaruh sendiri yang tercermin dari kepemimpinan, delegasi dan definisi fungsional, c) *Fungsional*, adanya fungsionalisme bermacam-macam tugas yang berbeda, d) *prinsip staf*, kejelasan perbedaan antara *staf* dan *line* kontribusi utama Mooney bagi manajemen adalah prinsip staf yang diterapkan di Gereja Katolik.

Perkembangan teori administrasi berikutnya dipengaruhi oleh Max Weber (1864–1920) seorang Jerman peletak dasar sosiologi modern di Jerman yang kemudian terkenal sebagai bapak Birokrasi. Teori birokrasi yang di hasilkan olehnya muncul sekitar Perang Dunia I di mana sering terjadi pertentangan antarburuh.

Istilah birokrasi berasal dari bahasa Prancis, *bureau*, yang berarti meja. Pengertian meja ini berkembang menjadi kekuasaan yang diwewenangkan di meja kantor. Jika kita menggunakan Kamus Besar Bahasa Indonesia (2000), birokrasi mempunyai dua pengertian yaitu: 1) sistem pemerintahan yang dijalankan oleh pegawai pemerintah karena telah berpegang pada hierarki dan jenjang jabatan, dan 2) cara bekerja atau susunan pekerjaan yang serba lamban, dan menurut tata aturan (adat dan lainnya) yang berliku-liku.

Birokrasi Weber memiliki enam pokok sebagai berikut: a) Dalam organisasi ada pembagian tugas dan spesialisasi. Setiap individu dalam organisasi mempunyai wewenang yang diatur oleh peraturan, kebijakan, dan ketetapan hukum, b) Hubungan dalam organisasi bersifat impersonal, c) Dalam organisasi ada hierarki wewenang, dimana yang rendah patuh kepada perintah yang lebih tinggi. Administrasi selalu dilaksanakan dengan dokumen tertulis, e) Orientasi pengembangan pegawai adalah pengembangan karier yang berarti keahlian merupakan kriteria utama diterima atau ditolaknya seseorang sebagai anggota organisasi dan berlaku pula untuk mempromosikannya dan, f) Untuk mendapatkan efisiensi maksimal, setiap tindakan yang di ambil harus selalu dikaitkan dengan besarnya sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Weber membandingkan organisasi ke dalam dua kategori, yakni a) organisasi karismatik, organisasi yang dipimpin oleh seorang pemimpin yang memiliki pengaruh pribadi yang sangat besar bagi karyawannya, b) organisasi tradisional, organisasi yang pemimpinnya diangkat berdasarkan turun temurun atau warisan. Dalam pengambilan keputusan Weber berpendapat, keputusan yang diambil harus menghindari penggunaan

emosi dan perasaan suka atau tidak suka. Birokrasi adalah usaha untuk menghilangkan tradisi organisasi yang membuat keputusan secara emosional atau berdasarkan ikatan kekeluargaan yang dapat menyebabkan organisasi tersebut tidak efisien dan tidak sehat.

Tipe birokrasi Weber sebenarnya tidaklah mempunyai konotasi prosedur yang berbelit-belit, penundaan pekerjaan dan ketidakefisienan (*red tape*) seperti yang terjadi sekarang. Weber juga mengingatkan bahwa birokrasi dapat menjadi tidak fungsional jika setiap orang terjebak dalam spesialisasinya masing-masing tanpa mau bekerja sama dengan spesialisasi justru mengkotak-kotakkan manusia tanpa jalur komunikasi yang jelas. Birokrasi tidak efisien kalau pertumbuhan karier memaksa orang untuk mengejar karier dengan melupakan tugas utamanya di dalam organisasi.

Birokrasi menurut Weber merupakan organisasi yang sangat rasional, dingin, dan terkontrol. Inilah sesungguhnya organisasi terbaik yang pernah dibuat manusia karena Weber telah menjamin kalau dengan organisasi birokrasi yang tertata baik, semua fungsi akan dapat berjalan lancar termasuk fungsi kontrolnya. Weber berbicara dalam konteks organisasi birokrasi kecil atau organisasi yang ideal, sebab, ketika birokrasi ini membesar atau semakin besar, ia tidak bisa lagi terkontrol dengan baik. Maka terjadilah birokrasi dalam *stereotype* yang terkenal dengan istilah konservatif, lambat, *prostatusquo*, tidak efisien, bertele-tele dan selalu ingin tujuannya tercapai dengan segala cara, bahkan dengan KKN.

Bagi Weber, birokrasi dengan cirinya yang sangat rasional, dingin dan terkontrol merupakan organisasi terbaik yang telah dibuat manusia. Akan tetapi kenyataannya, birokrasi kita adalah birokrasi yang sangat tradisional, birokrasi kita masih sarat dengan budaya pakewuh, sungkan, serba takut dan “taat asas” sehingga birokrasi kita berubah menjadi raksasa yang sangat lamban dan lebih suka menggemukakan dirinya sendiri. Dengan wujud birokrasi seperti itu, sang raksasa yang terlanjur besar akan sukar mengontrol dirinya sendiri.

Kelebihan birokrasi Weber antara lain, a) cocok dengan budaya kita yang paternalistik; b) dapat menstabilkan kesatuan dan persatuan bangsa, c) ketepatan, kejelasan, kontinuitas, keseragaman memudahkan kontrol dan kepatuhan pegawai. Namun, di balik kelebihan tersebut terdapat pula kritik terhadap birokrasi Weber. Kritik terhadap teori birokrasi antara lain, yakni; a) merangsang berpikir mengutamakan konformitas, b) merupakan rutinitas yang membosankan, c) ide-ide inovatif tidak sampai kepada pengambilan keputusan karena panjangnya jalur komunikasi, dan d) tidak memperhitungkan organisasi nonformal yang seringkali lebih berpengaruh kepada organisasi formal. Keterbatasan teori organisasi klasik dan sumbangannya, seperti halnya dengan pendekatan manajemen ilmiah, pendekatan teori organisasi klasik pun tidak luput dari kritikan. Kritik terhadap teori birokrasi yaitu: a) merangsang berpikir yang mengutamakan konformitas dan formalitas, b) merupakan rutinitas yang membosankan, c) ide-ide inovatif tidak sampai kepada pengambilan keputusan karena panjangnya jalur komunikasi, d) tidak memperhitungkan organisasi nonformal yang seringkali lebih berpengaruh kepada organisasi formal, e) dijalankan secara berlebihan

sehingga terjadi *over-bureaucratization*, f) kecenderungan menjadi *parkinsonian*, terlalu banyak aturan yang berbelit-belit (simpul-simpul birokrasi) yang diatur oleh orang-orang yang menjadikan simpul-simpul birokrasi untuk menyelewengkan wewenang, dan g) kecenderungan menjadi *orwelian*, yaitu keinginan birokrasi mencampuri (turut melaksanakan) bukan mengendalikan urusan (Usman, 2011: 33-34).

Oleh karena itu, teori organisasi klasik hanya cocok pada zamannya yang ketika itu organisasi relatif stabil dan lingkungannya dapat diramalkan. Teorinya sangat abstrak dan sukar diterapkan untuk pengambilan keputusan. Selain itu, teori ini saling bertentangan dengan unsur lainnya, seperti prinsip pembagian tugas bertentangan dengan adanya prinsip satu komando. Meskipun teori organisasi klasik mendapat kritikan, namun masih dipakai oleh sebagian orang dalam organisasi modern.

Teori-teori transisi dari manajemen klasik menuju ke pendekatan hubungan manusiawi cenderung berorientasi kepada manusia dimulai oleh Follett dan Barnard (Usman, 2011) sebagai berikut.

Follett (1868–1933) adalah seorang filsuf dan pekerjaan sosial yang pertama kali menerapkan psikologi sosial pada perusahaan dan instansi pemerintah. Follett menulis pentingnya kerja sama atasan dengan bawahan, kreativitas, koordinasi dengan menggunakan proses integrasi, yaitu setiap orang yang berkonflik duduk berunding di satu meja untuk bersama-sama mencari jalan pemecahan bersama atas perbedaan-perbedaan di antara mereka dengan prinsip menang-menang atau saling menguntungkan. Esensi dari Teori Follett ialah hubungan kerja yang baik tercipta dari kebersamaan orang-orang bukan di bawah perintah seseorang. Idenya ialah mengganti *power over* dengan *power with* dan menekankan pentingnya pengendalian diri sendiri daripada pengendalian oleh orang lain (*supervisor*). Pendapat Follett yang terkenal adalah manajemen, yaitu bekerja melalui orang lain.

Barnard (1886–1961) ialah presiden perusahaan Bell Telephone di New Jersey. Barnard menulis bermacam-macam subjek manajemen dalam bukunya, *The Functions of the Executive* (1938). Barnard memandang organisasi sebagai sistem kegiatan yang mengarah pada tujuan. Fungsi manajemen menurutnya adalah perumusan tujuan dan pengadaan sumber daya untuk mencapai tujuan. Barnard menekankan pentingnya komunikasi untuk mencapai tujuan organisasi. Teori yang dikemukakannya disebut Teori Penerimaan Wewenang. Esensi dari Teori Penerimaan Wewenang ialah bawahan akan menerima perintah apabila mereka memahami serta mampu, dan mau melaksanakan perintah atasannya. Barnard juga dikenal sebagai pelopor pendekatan sistem. Kontribusi utama Barnard bagi manajemen ialah pendapatan tentang tugas para manajer, yaitu membina sistem kerja sama dalam organisasi formal. Barnard mengajukan pendekatan sistem sosial yang komprehensif untuk manajemen. Simon (1916) mengembangkan pendapatan Barnard dan Follett dengan pendapatnya yang menyatakan bahwa organisasi merupakan alat utama untuk pengambilan keputusan secara terstruktur, dan membantah bahwa individu tidak dapat membuat keputusan

secara rasional. Untuk mengatasinya maka keputusan harus dibuat di dalam suatu wadah yang disebut organisasi. Dalam organisasi terdapat struktur, kebijakan, prosedur, saluran komunikasi, dan program pelatihan.

Dalam teori organisasi klasik, terdapat sistem-sistem penilaian kerja yang masih berbasis tradisional. Cara tertua dari manajemen ini ialah paling sederhana, untuk menilai prestasi kerja adalah dengan cara membandingkan karyawan yang satu dengan karyawan yang lain untuk menentukan siapa yang lebih baik (Heijrachman & Husnan, 2011: 122). Namun bukan menjadi indikator bahwa teori organisasi klasik hanya bisa digunakan dalam waktu tertentu di masalalu, hari ini pun masih ada organisasi modern yang mempraktikkan gaya organisasi klasik, tergantung kondisi organisasinya saja.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada studi literatur di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya manajemen lahir dalam dunia industri dan berkembang dalam ilmu-ilmu lain, seperti ilmu militer, birokrasi dan pendidikan. Dalam perkembangan (evolusi), teori sebenarnya ada yang mengkategorikan menjadi lima atau tujuh. Namun, penggunaannya tergantung konteks yang dibutuhkan. Studi ini membatasi dua teori manajemen, yakni teori manajemen ilmiah dan teori organisasi klasik.

- 1) Teori Manajemen Ilmiah. Taylor merupakan orang pertama yang mengembangkan manajemen ilmiah, sehingga beliau disebut sebagai bapak manajemen. Taylor seorang ahli teknik mesin yang memulai pekerjaannya di pabrik baja *Midvale Steel Company Philadelphia* (USA) sebagai pekerja biasa selama enam tahun. Setelah enam tahun bekerja diangkat ia diangkat menjadi Chief Engineer. Pada tahun 1886, Taylor meneliti usaha-usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja berdasarkan waktu dan gerak (*time and motion study*). Taylor berpendapat bahwa efisiensi perusahaan rendah karena banyak waktu dan gerak-gerak buruh yang tidak produktif. Hasil penelitiannya disajikan di depan Kongres Sarjana Teknik Amerika, kemudian ditulis dalam bukunya yang berjudul, *The Principles of Scientific Management*.
- 2) Teori Organisasi Klasik. Sejuhmata pun kita membaca tentang buku atau jurnal manajemen, maka yang menjadi ikon ialah Henry Fayol. Baik teori manajemen ilmiah maupun teori organisasi klasik. Teori organisasi klasik menurut Lunenburg & Ornstein (2000) dibedakan atas dua perspektif manajemen, yaitu manajemen ilmiah dan manajemen administrasi. Teori organisasi klasik disebut juga teori administrasi (Gray, 1990: 52) atau teori manajemen administrasi. Salah seorang tokohnya bernama Fayol (1841–1925).

Dengan demikian, kedua teori di atas dapat berpengaruh dalam kehidupan manusia modern. Jadi bukan hanya masalalu. Di era modern, banyak juga organisasi yang berkembang dengan menggunakan sistem klasik. Hal ini tentunya bisa dikatakan pengaruh teori organisasi klasik masih ada. Tidak sedikit pula organisasi yang muncul dan berkembang dengan menggunakan sistem manajemen ilmiah atau modern. Antara

kedua teori ini menjadi diskursus bagi praktisi manajemen yang tidak habis-habisnya karena melingkupi kehidupan manusia, orang atau kelompok.

DAFTAR PUSTAKA

- Boko, A. Yusri dan Sufri Saleh. (2021). *Manajemen Pendidikan (Teori dan Praktik)*. PT Manggu, Bandung
- Fertig, J. (2011). *The Evolution of Management Thought*. *Academy of Management Learning & Education*, Vol 10 No (2), 353–354.
- Rokhayati, I. (2014). *Perkembangan Teori Manajemen dari Pemikiran Scientific Management*. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, Volume 15. Nomor 02, 1–20.
- P. Stephen, Robbins & A. Timothy, Judge. (2008). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. PT Salemba Empat. Jakarta
- <https://www.e-jurnal.com/2013/12/teori-teori-manajemen.html>,. akses 2022
- <https://www.e-jurnal.com/2013/11/pengertian-organisasi-menurut-para-ahli.html>,. akses 2022
- Heijrachman & Husnan, S. (2011). *Manajemen Personalia*. PT BPFE. Yogyakarta
- Mulyono. (2010). *Manajemen Organisasi dan Administrasi Pendidikan*. PT. Ar.ruzzmedia, Jogjakarta
- Siswanto, B. (1990). *Manajemen Modern: Konsep dan Aplikasi*. PT Sinar Baru, Bandung
- Usman, H. (2011). *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. PT. Bumi Aksara, Jakarta