

THE EVOLUTION OF MANAGEMENT THOUGHT

Ni Made Suci

Universitas Pendidikan Ganesha

email :madesuci23@e-mail.com

Abstrak

Penelitian Kajian kritis ini dilakukan terhadap buku karya Daniel A. Wren dan Arthur G. Bedeian yang berjudul *The Evolution of Management Thought*. Buku ini merupakan sebuah rangkuman berbagai pemikiran terkait konsep dan teknik manajemen dari masa ke masa yang dirangkai dengan tanpa menghilangkan originalitas ide penemunya. Evolusi pemikiran manajemen tersebut dikelompokkan menjadi empat masa/era yaitu era pemikiran awal manajemen, era manajemen ilmiah, era manusia sosial dan era modern. Pada setiap era manajemen tersebut, setiap pemikir menelorkan pemikiran manajemen yang unik, meskipun tetap merupakan kelanjutan dari atau bahkan berbeda jauh dari pemikir sebelumnya.

Kata kunci: Evolusi dan Pemikiran Manajemen

Abstract

This critical study was conducted on Daniel A. Wren and Arthur G. Bedeian's book *The Evolution of Management Thought*. This book is a summary of the various thoughts related to management concepts and techniques from time to time that are assembled without losing the originality of the inventor idea. The evolution of management thinking is grouped into four periods / era is the era of early management thinking, scientific management, social man and the modern era. In each management era, every thinker brings out a unique management thought that's a continuation of or even much different from previous thinkers

Keywords: Evolution and Management Thinking

Pendahuluan

Banyak penulis memperhatikan konsep strategi tapi gagal untuk menginvestigasi sejarah evolusinya dengan komprehensif. Kegagalan ini, yang berkaitan dengan pendekatan sejamannya, mengarah kepada sebuah kebingungan antara profesional dan mahasiswa. Prinsip strategi yang mendasari didiskusikan oleh Homer, Euripides, dan banyak penulis lainnya. Konsep strategi di konteks militer atau politik masih terkenal sepanjang sejarah, dan telah didiskusikan oleh penulis terkenal seperti Shakespeare, Montesquieu, Kant, Mill, Hegel, Clausewitz, Liddell Hart, dan Tolstoy (Bracker, 1980). Salah satu aplikasi strategi untuk bisnis yang pertama kali diketahui terjadi ketika Socrates menghibur Nichomachides, seorang militer Yunani yang kalah dalam pemilihan untuk posisi jendral oleh Antisthenes, pebisnis Yunani. Kebutuhan untuk konsep strategi terkait dengan bisnis semakin besar setelah Perang Dunia II, ketika bisnis berubah dari lingkungan yang relative stabil menjadi lingkungan yang kompetitif dan bergerak cepat (Waskito, 2017).

Sebagaimana kita tahu bahwa ilmu manajemen telah berkembang sangat pesat sampai saat ini. Ilmu inipun telah memberikan pemahaman terhadap kita tentang pendekatan ataupun tata cara penting dalam meneliti, menganalisis dan memecahkan masalah-masalah yang berkaitan dengan pengaturan atau manajemen. Oleh karena itu tulisan ini berisi tentang perkembangan manajemen sampai saat ini. Perkembangan yang dimaksud di dalam tulisan ini dikemukakan dalam beberapa aliran yaitu aliran manajemen klasik, aliran hubungan manusiawi, dan aliran manajemen modern. Pemikiran dalam aliran inilah yang akan menjadi

cikal bakal bagi perkembangan manajemen saat ini. Adapun aliran pemikiran klasik ini dikenal sebagai pendekatan proses dan produksi sedangkan aliran hubungan manusiawi lebih melihat dari sisi bagaimana sumber daya manusia yang berada dalam organisasi. Menjadi seorang manajer hendaknya mempelajari dan memahami tentang teori aliran tersebut yang menjadi dasar dari teori aliran manajemen yang telah berkembang. Hal ini bertujuan agar manajer dapat Dengan demikian bila seorang manajer menghadapi situasi bagaimanapun kompleksnya akan dapat mencari solusi atau membuat keputusan yang baik (Supeno, 2012).

Ilmu manajemen untuk saat ini perkembangannya sangat pesat dan terjadi perubahan secara terus menerus. Sejarah perkembangan Ilmu manajemen dapat memberikan pengetahuan serta pemahaman kepada kita tentang pendekatan ataupun tata cara penting dalam melakukan penelitian , menganalisis dan memecahkan masalah-masalah yang terjadi dan berkaitan dengan ilmu manajemen dan manajer Pembahasan dalam tulisan ini menjelaskan tentang perkembangan ilmu manajemen sesuai tinjauan pustaka yang ada dan berisikan uraian tentang bagaimana perkembangan (evolusi) teori manajemen dari masa ke masa, dari masa lalu sampai sekarang. Selain memberikan gambaran bagaimana aliran pikiran ilmu manajemen dalam perkembangannya serta diharapkan pembahasan ini dapat memberikan sumbangan terhadap ruang lingkup dan perkembangan ilmu manajemen sampai saat ini (Rokhayati, 2014).

Manusia mampu berpikir. Manusia memikirkan banyak hal. Ia ingin mengetahui segala sesuatu. Ide, gagasan, konsep, teori, hukum, dan pengetahuan tentang realitas lahir berkat kemampuan berpikirnya. Manusia selalu meningkatkan kemampuan berpikirnya untuk semakin memahami rahasia dan kompleksitas realitas. Ia bertanya dan menjawab pertanyaan yang menjadi kegelisahannya. Hatinya gelisah sebelum menemukan jawaban. Ketika menemukan jawaban ia menanyakan kembali jawaban itu. Ia tidak lekas puas dengan jawaban yang ada sehingga ia mempertanyakan kembali jawaban itu. Ia terus bertanya dan mengajukan jawaban. Pertanyaan dan jawaban itu tidak berhenti. Namun, pertanyaan dan jawaban diajukan kembali dan jawaban dipertanyakan kembali oleh pemikir selanjutnya. Demikianlah upaya manusia untuk memahami realitas yang terjadi. Pengetahuan manusia selalu berkesinambungan. Hasil pemikiran manusia itu terus dilanjutkan. Pemikiran manusia mengalami perkembangan sejalan dengan perkembangan kemampuan manusia memahami kompleksitas realitas (evolusi). Manusia memikirkan bagaimana manusia mengatur sumber daya maka lahirlah pemikiran tentang manajemen. Setiap pemikir menelorkan pemikiran manajemen yang unik, meskipun tetap merupakan kelanjutan dari atau bahkan berbeda jauh dari pemikir sebelumnya.

Perkembangan evolusi umat manusia sejalan dengan perkembangan kemampuan dalam keterampilan hidup, pengorganisasian kelompok dan spesialisasi dalam kelompok yang merupakan fondasi dasar dari teknik manajemen. Walaupun praktek manajemen telah lama berlangsung, tetapi studi formal tentang pengetahuan manajemen merupakan sesuatu yang relatif baru. Studi terkait sejarah pemikiran manajemen merupakan salah satu studi yang banyak diperdebatkan, baik dalam ranah kajian ilmiah maupun dalam ranah aplikasi praktis. Pertanyaan mengenai apakah studi sejarah ini relevan dengan studi manajemen yang lebih menitikberatkan pada metode, teknik, maupun model-model baru dalam manajemen cukup sering dikemukakan oleh para pakar. Namun para pakar sejarah manajemen berpendapat bahwa, dengan mengetahui apa yang terjadi atau apa yang menjadi pemikiran di masa lalu akan dapat memperkaya masa kini, dan juga sebagai acuan dalam memprediksi masa depan (Baskara, 2013).

Wren dan Bedeian merangkai pemikiran-pemikiran tentang manajemen dalam bukunya yang berjudul *"The Evolution of Management Thought"*. Buku tersebut, memuat pemikiran tentang manajemen yang dikemukakan para pemikir manajemen dari masa ke masa. Rentang waktu yang cukup panjang, berpuluh-puluh tahun, coba dirangkakan dalam sebuah tulisan yang dibukukan secara kritis, sistematis, mendalam, dan menyeluruh. Meskipun ditulis dan dipublikasikan Tahun 2009, namun buku ini tetap mengedepankan otentisitas dan orisinalitas ide dan gagasan pemikirnya. Itu menunjukkan bahwa Wren dan Bedeian membaca, mengerti, dan menguasai betul setiap pemikiran secara menyeluruh dan mendalam. Pemahaman itu kemudian dirangkakan satu dengan yang lain dalam bingkai paradigma dan kerangka pikir

Wren dan Bedeian. Kendati dikemas dalam kerangka pikir Wren dan Bedeian, makna asli ide dan teori para pemikir yang diungkapkan dalam buku ini tetap terlihat kemurniannya.

Buku ini tepat dinamai evolusi. Kata evolusi mengandung arti suatu perubahan yang berlangsung secara perlahan-lahan. Pemikiran tentang manajemen mengalami perubahan. Meski perlahan-lahan, tetapi perubahan itu ditandai dengan adanya kemajuan. Kemajuan yang dimaksud adalah kemajuan pemikir dalam memahami realitas manajemen yang kompleks. Ide, gagasan, konsep, teori, hukum yang tertuang dalam buku ini nampak memperlihatkan ada kemajuan dari waktu ke waktu. Perspektif sejarah juga kelihatan kental dalam pembahasan dalam buku ini, meski penulis tampak menghindari penulisan sejarah dalam pengertian kronologi waktu. Wren dan Bedeian lebih menonjolkan kesinambungan (*continuity*) ide dan teori. Perspektif sejarah mewarnai paparan pemikiran manajemen secara halus. Memang demikian itu suatu sejarah pemikiran manajemen seyogyanya disajikan. Sejarah pemikiran manajemen yang menampilkan evolusi pemikiran manajemen dari masa ke masa. Buku ini menempatkan pada pemikir dan gagasannya yang merangkum warisan intelektual disiplin manajemen dalam suatu *framework* yang menarik. Wren dan Bedeian membagi sejarah pemikiran manajemen dalam empat bagian. Masing-masing bagian merepresentasikan kandungan bahasa, teori, model, dan metodologi yang khas. Empat bagian juga mencerminkan empat jaman dengan muatan pemikiran yang unik. Demikian sistematis dan logis, Wren dan Bedeian melakukan analisis dan pengurutan pembahasan atas pemikiran manajemen sesuai dengan konteks zamannya.

Wren dan Bedeian membingkai paparannya dalam empat bagian, yaitu: pemikiran manajemen awal, era manajemen ilmiah, era pribadi sosial, dan era modern. Wren dan Bedeian mengawali pemaparan evolusi manajemen dengan paparan kritisnya tentang pemikiran manajemen awal.

Metode

Secara umum bagian ini mencakup lingkup waktu dan menelisik perkembangan pemikiran manajemen awal sampai dengan masa pemikiran manajemen ilmiah di Amerika Serikat. Mengawali bagian ini, Wren dan Bedeian mengungkapkan keyakinan dasarnya bahwa ide tentang orang, manajemen, organisasi mengalami evolusi dalam konteks budaya dan lembaga yang beraneka ragam dalam sejarah. Pengetahuan tentang bagaimana manusia mengelola sesuatu juga mengalami perkembangan perlahan-lahan. Perkembangan itu terjadi dalam kerangka ekonomis, social, budaya, dan teknologi yang berkembang dalam berbagai budaya. Wren dan Bedeian melihat bahwa pemikiran manajemen merupakan sebuah poses sekaligus produk dari lingkungan budaya. Oleh karena itu, pemikiran manajemen harus diuji dalam konteks budaya ini. Kebutuhan alamiah dalam kaitan dengan ekonomi, social, dan politik coba dipuaskan melalui serangkaian upaya yang diorganisasikan. Manajemen muncul karena individu mencari sesuatu yang dapat memuaskan keinginan dan kebutuhan melalui tindakan individu dan kelompok. Orang menciptakan organisasi untuk memperluas kemampuan khususnya, melindungi diri sendiri, memperkaya kehidupan, dan memuaskan berbagai macam kebutuhan. Organisasi terbentuk dari orang-orang yang mempunyai kebutuhan yang sama dan tergerak untuk mencapai kepuasan. Organisasi harus dimenej. Ide mengenai manajemen ini mengalami perkembangan dari masa ke masa secara perlahan.

Hasil Dan Pembahasan

Wren dan Bedeian menemukan bahwa manajemen awal didominasi oleh nilai-nilai budaya yang bersifat antibisnis, antipencapaian, dan antimanusiawi. Kondisi demikian menyebabkan proses industrialisasi tidak dapat berkembang ketika kerajaan diperintah oleh para diktator, dan ketika masyarakat tidak berani berpikir tentang pemenuhan individu. Orang hanya bisa menunggu. Ekonomi dan masyarakat statis. Nilai politik ditentukan oleh pemerintahan yang terpusat. Memang muncul ide awal mengenai manajemen tetapi bersifat lokal. Organisasi dijalankan atas otoritas kekuatan raja, dogma, dan disiplin militer. Kondisi

nonindustrialisasi ini menyebabkan matinya kebutuhan untuk memikirkan manajemen. Ada tiga kekuatan yang saling berinteraksi dan bergabung untuk mempersiapkan suatu abad baru industrialisasi, yaitu etika protestan, etika kebebasan, dan etika pasar. Dicitrakan sebagai etika, factor-faktor tersebut menggambarkan bagaimana sikap ekonomi, sosial, dan politik berubah selama kelahiran kembali budaya. Kelahiran kembali budaya ini membangun prakondisi untuk munculnya industrialisasi dan selanjutnya mendasari munculnya kebutuhan untuk membangun pengetahuan rasional, formal, dan sistematis tentang bagaimana memenej sesuatu. Munculnya persaingan dan lingkungan yang selalu berubah, menggerakkan para manajer dan pemikir manajemen untuk terus mengembangkan pengetahuan mengenai bagaimana manusia harus memanfaatkan sumber daya yang terbatas secara maksimal.

Dalam perspektif Wren dan Bedeian kondisi industri di Eropa mengalami tensi kenaikan yang signifikan dalam banyak aspek. Hal ini melahirkan suatu peristiwa yang dinamakan Revolusi Industri. Revolusi Industri menciptakan suatu lingkungan budaya baru dan memunculkan serangkaian masalah manajemen. Sistem organisasi mengalami perubahan karena masuknya modal, pembagian tenaga kerja, dan kebutuhan akan kinerja yang baik. Organisasi harus melakukan inovasi dan berkompetisi dalam pasar. Hal ini melahirkan tekanan akan pertumbuhan dan ekonomi yang diperoleh dari produksi dan distribusi dalam skala besar. Dalam kondisi ekonomi demikian peran para manajer dan entrepreneur dikenali. Hal ini juga mendorong munculnya kebutuhan untuk merasionalkan prinsip-prinsip manajemen: perencanaan, pengorganisasian, dan pengontrolan atas operasi dalam usaha awal.

Munculnya manajemen ilmiah di Inggris Raya dan Perancis setelah revolusi Industri. Robert Owen berupaya menemukan keselarasan antara factor manusia dan suatu era yang disebut dengan abad mesin. Charles Babbage melakukan pendekatan ilmiah terhadap manajemen. Sementara itu Andrew Ure mengajarkan pengalamannya dan berupaya meningkatkan kemampuan para manajer di Glasgow dan Charles Dupin mengajarkan manajemen di Perancis.

Tahun 1860an, merupakan periode yang penting karena menandai perkembangan usaha yang modern. Infrastruktur seperti rel kereta api dan telegraf turut mendorong percepatan pertumbuhan ekonomi dalam skala dan lingkup yang luas. Hal ini menyebabkan kebutuhan akan manajer bagi organisasi menjadi besar. Banyak organisasi merasa perlu menyewa manajer-manajer yang berkualitas. Perkembangan ekonomi ini mengakibatkan kualitas hidup orang Amerika meningkat.

Wren dan Bedeian melihat bahwa ada dua peristiwa penting dalam perkembangan ilmu manajemen pada masa awal perkembangan pemikiran manajemen ini. Peristiwa pertama adalah manajemen sebelum industrialisasi. Itu terjadi pada tahun 1776, ketika Adam Smith menerbitkan sebuah doktrin ekonomi klasik dalam bukunya, "*The Wealth of Nation*". Doktrin tersebut mengatakan bahwa keunggulan ekonomis akan diperoleh organisasi apabila organisasi melakukan pembagian kerja (*division of labor*), yaitu perincian pekerjaan ke dalam tugas-tugas yang spesifik dan berulang (*job specialization*). Smith mengatakan bahwa dengan sepuluh orang masing-masing melakukan pekerjaan yang bersifat khusus dapat menghasilkan kurang lebih 48.000 peniti dalam sehari. Akan tetapi, jika setiap orang bekerja sendiri menyelesaikan tiap-tiap bagian pekerjaan, sudah sangat hebat bila mereka mampu menghasilkan sepuluh peniti sehari. Smith menyimpulkan bahwa pembagian kerja dapat meningkatkan produktivitas dengan (1) meningkatnya keterampilan dan kecekatan tiap-tiap pekerja, (2) menghemat waktu yang terbuang dalam pergantian tugas, dan (3) menciptakan mesin dan penemuan lain yang dapat menghemat tenaga kerja.

Peristiwa kedua adalah revolusi Industri yang terjadi di Inggris pada Abad 18. Peristiwa itu ditandai dengan perubahan budaya dari padat karya menuju padat modal. Pertama kali dimulainya penggunaan mesin tekstil menggantikan tenaga manusia. Hal ini berakibat pada pindahnya kegiatan produksi dari rumah-rumah menuju tempat khusus yang disebut pabrik. Adapun perpindahan ini mengakibatkan adanya budaya baru dimana dibutuhkan manajer ketika itu membutuhkan teori yang dapat membantu mereka meramalkan permintaan, memastikan cukupnya persediaan bahan baku, memberikan tugas kepada bawahan, dan mengarahkan kegiatan sehari-hari. Dibutuhkan tingkatan manajer pada organisasi berstruktur

tradisional. Adapun manajer sering dikelompokkan menjadi manajer puncak, manajer tingkat menengah, dan manajer lini pertama (biasanya digambarkan dengan bentuk piramida, di mana jumlah karyawan lebih besar di bagian bawah daripada di puncak) Yaitu : 1) Manajemen lini pertama (*first-line management*), 2) Manajemen tingkat menengah (*middle management*), 3) Manajemen puncak (*top management*), dikenal pula dengan istilah *executive officer*, bertugas merencanakan kegiatan dan strategi perusahaan secara umum dan mengarahkan jalannya perusahaan. Contoh *top manajemen* adalah CEO (*Chief Executive Officer*), CIO (*Chief Information Officer*), dan CFO (*Chief Financial Officer*). Meskipun demikian, tidak semua organisasi dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan menggunakan bentuk piramida tradisional ini. Misalnya pada organisasi yang lebih fleksibel dan sederhana, dengan pekerjaan yang dilakukan oleh tim karyawan yang selalu berubah, berpindah dari satu proyek ke proyek lainnya sesuai dengan permintaan pekerjaan.

Robert L. Katz pada Tahun 1970an mengemukakan bahwa setiap manajer membutuhkan minimal tiga keterampilan dasar. Ketiga keterampilan tersebut adalah: 1) Keterampilan-konseptual (*conceptional-skill*), 2) Keterampilan berhubungan dengan orang lain (*humanity skill*), dan 3) Keterampilan-teknis- (*technical-skill*). Selain tiga keterampilan dasar di atas, Ricky W. Griffin menambahkan dua keterampilan dasar yang perlu dimiliki manajer, yaitu: 1) Keterampilan-manajemen-waktu, dan 2) Keterampilan-membuat-keputusan.

Adam Smith menegaskan pentingnya pembagian kerja (*division of labor*), yaitu perincian pekerjaan ke dalam tugas-tugas yang spesifik dan berulang. Smith menyimpulkan bahwa pembagian kerja dapat meningkatkan produktivitas bila dilakukan yaitu: (1) meningkatnya keterampilan dan kecekatan tiap-tiap pekerja, (2) menghemat waktu yang terbuang dalam pergantian tugas, dan (3) menciptakan mesin dan penemuan lain yang dapat menghemat tenaga kerja. Berkaitan dengan tesis yang dikemukakan oleh Adam Smith, kita dapat mengemukakan dua catatan kritis yang sekiranya menjadi catatan Wren dan Bedeian sebagai bahan pertimbangan analisisnya. Pertama, Adam Smith sebagaimana disinyalir oleh Wren dan Bedeian tampaknya tidak mempertimbangkan keberadaan budaya organisasi atau budaya perusahaan di setiap negara berbeda. Kultur yang berbeda tentunya juga menghasilkan tenaga kerja dengan karakter yang berbeda-beda. Karakter unik dan khas setiap pekerja perlu mendapat pertimbangan mengingat bahwa perusahaan atau organisasi tentu mengharapkan tenaga kerja mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Untuk itu perlakuan atau pengelolaan terhadap tenaga kerja perlu disesuaikan dengan kultur masing-masing daerah. Kedua, Adam Smith tidak mempertimbangkan dampak social dan ekonomis dari kebijakan perusahaan untuk melakukan peralihan tenaga kerja manusia yang digantikan dengan mesin.

Wren dan Bedeian melihat bahwa Abad 19 merupakan abad dengan era manajemen yang ilmiah sifatnya. Keilmiahan studi manajemen ditandai dengan berkembangnya perkembangan ilmu manajemen dari kalangan insinyur—seperti Henry Towne, Frederick Winslow Taylor, Frederick A. Halsey dan Harrington Emerson.

Pertama, Frederik W. Taylor merupakan figure sentral dalam perkembangan pemikiran manajemen. Dia merupakan contributor paling berpengaruh dalam bidang manajemen dan sejarah bisnis. Karya-karyanya lebih bersifat pembaharuan. Ia mengutarakan gagasan tentang pengelolaan secara efisien dengan berani memberikan upah yang lebih tinggi kepada karyawan. menurut Frederick Winslow Taylor pada Tahun 1911 yang mempopulerkan manajemen ilmiah (*Scientific Management*), dalam bukunya yang berjudul "*Principles of Scientific Management*", yaitu: penggunaan metode ilmiah untuk menentukan cara terbaik dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Taylor menjelaskan ilmu manajemen sebagai ilmu pengetahuan mempunyai ciri-ciri sebagai-berikut: 1) adanya kelompok manusia, yaitu kelompok yang terdiri atas dua orang atau lebih, 2) adanya-kerjasama-dari-kelompok-tersebut, 3) adanya-kegiatan- usaha, dan 4) adanya tujuan. Beberapa penulis seperti Stephen Robbins menganggap tahun terbitnya buku ini sebagai tahun lahirnya-teori-manajemen-modern.

Kedua, manajemen ilmiah mencapai kedewasaannya pada Tahun 1920an. Kemajuan ini dibantu oleh murid-murid Taylor, yaitu: Carl Barth, Henry Gantt, and Morris Cooke. Dalam pandangan Henry Gantt, yang pernah bekerja bersama Taylor di Midvale Steel Company, ide bahwa seharusnya seorang mampu menjadi pimpinan, memberi pendidikan kepada

karyawannya untuk bersifat rajin dan kooperatif. Desain sebuah grafik untuk membantu manajemen disebut sebagai "*Gantt chart*" yang dapat digunakan untuk merancang dan mengontrol pekerjaan.

Ketiga, Frank dan Lillian Gilbreth (pasangan suami istri) mengembangkan manajemen ilmiah lebih jauh. Keluarga Gilbreth berhasil menciptakan "*micromotion*", yaitu alat yang dapat mencatat setiap gerakan yang dilakukan oleh pekerja dan lamanya waktu yang dihabiskan untuk melakukan setiap gerakan tersebut. Jadi gerakan yang sia-sia yang luput dari pengamatan mata telanjang dapat diidentifikasi dengan alat ini, untuk kemudian dihilangkan. Keluarga Gilbreth menemukan "*Time and Motion Study*" menyusun skema klasifikasi untuk memberi nama tujuh belas gerakan tangan dasar yang mereka sebut *Therbligs*. Dengan menggunakan teknik-teknik Gilbreth, tukang baku dapat lebih produktif dan berkurang kelelahannya di penghujung hari.

Keempat, Henry Fayol, seorang industriawan Perancis, menandai perkembangan pemikiran manajemen dengan "teori administratif", yaitu teori mengenai apa yang dilakukan oleh para manajer dan bagaimana cara membentuk praktik manajemen yang baik. Henry Fayol mengajukan lima fungsi utama manajemen, yaitu: merencanakan, mengorganisasi, memerintah, mengkoordinasi, dan mengontrol. Lima fungsi utama manajemen mulai digunakan sebagai kerangka kerja buku ajar ilmu manajemen pada pertengahan Tahun 1950, dan terus berlangsung sampai saat ini. Henry Fayol juga mengagas 14 prinsip manajemen yang menjadi dasar dan nilai keberhasilan manajemen, yaitu: 1) Pembagian kerja (*Division of work*), 2) Wewenang dan tanggung jawab (*Authority and responsibility*), 3) Disiplin (*Discipline*), 4) Kesatuan perintah (*Unity of command*), 5) Kesatuan pengarahan (*Unity of direction*), 6) Mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan sendiri, 7) Penggajian pegawai 8) Pemusatan (*Centralization*), 9) Hirarki, 10) Ketertiban (*Order*), 11) Keadilan dan kejujuran, 12) Stabilitas kondisi karyawan, 13) Prakarsa (*Inisiative*), dan 14) Semangat kesatuan.

Kelima, Max Weber (1864-1920) ahli sosiologi modern dan sejarah asal Jerman menggambarkan suatu tipe ideal organisasi yang disebut "birokrasi" (*bureaucracy*). Birokrasi adalah bentuk organisasi yang ditandai oleh pembagian kerja, hierarki yang didefinisikan dengan jelas, peraturan dan ketetapan yang rinci, dan sejumlah hubungan yang impersonal. Weber sadar bahwa bentuk "birokrasi yang ideal" itu tidak ada dalam realita. Peradaban barat ditandai oleh kecenderungan orang Eropa untuk menyukai organisasi, rasionalisasi dan birokrasi. Dia menggambarkan tipe organisasi tersebut dengan maksud menjadikannya sebagai landasan untuk berteori tentang bagaimana pekerjaan dapat dilakukan dalam kelompok besar. Teorinya tersebut menjadi contoh desain struktural bagi banyak organisasi besar sekarang ini.

Keenam, Patrick Blackett pada tahun 1940-an menggagas ilmu riset operasi yaitu: merupakan kombinasi dari teori statistika dengan teori mikroekonomi. Riset operasi sering dikenal dengan "*Sains Manajemen*". Ketujuh, Peter F. Drucker pada Tahun 1946 disebut sebagai Bapak Ilmu Manajemen. Dalam bukunya tentang manajemen terapan, Drucker mengajukan sebuah konsep manajemen yang disebut dengan "Konsep Korporasi" (*Concept of the Corporation*). Buku tersebut muncul atas gagasan Alfred Sloan yang menugaskan penelitian tentang organisasi.

Secara singkat dalam masa ini para pemikir manajemen menciptakan suatu kajian mendalam dan komprehensif tentang bagaimana menciptakan struktur organisasi yang membimbing kearah suatu kinerja perusahaan yang efektif dan efisien.

Pembahasan

Era ini ditandai dengan lahirnya mahzab perilaku (*behavioral school*) dalam pemikiran ilmu manajemen yang merupakan akhir era manajemen ilmiah. Mahzab perilaku ini tidak mendapatkan pengakuan luas sampai Tahun 1930an.

Pertama, Mahzab perilaku melahirkan serangkaian penelitian yang dikenal dengan "*Eksperimen Hawthorne*". Studi ini dilakukan pada Tahun 1920an hingga 1930an di Pabrik

Hawthorne milik Western Electric Company Works di Cicero, Illinois. Awalnya peneliti berusaha menjawab pertanyaan sederhana: Apa efek kekuatan penerangan tempat kerja pada produktivitas pekerja? Penelitian sebelumnya mendorong kearah pemahaman yang lebih baik. Dewan riset dari akademi nasional yang menangani persoalan pengembangan ilmu pengetahuan melakukan study ilmiah mengenai hubungan kekuatan penerangan pabrik dengan kinerja karyawan. Dalam kajian perilaku, semula ingin mempelajari pengaruh berbagai macam tingkat penerangan lampu terhadap produktivitas kerja. Penelitian tersebut menghasilkan bahwa ternyata insentif seperti jabatan, lama jam kerja, periode istirahat, maupun upah lebih sedikit pengaruhnya terhadap *output* pekerja dibandingkan dengan tekanan kelompok, penerimaan kelompok, serta rasa aman yang menyertainya. Penelitian ini menyimpulkan bahwa norma-norma sosial atau standar kelompok merupakan penentu utama perilaku kerja individu.

Dalam kaitannya dengan metode penelitian, peneliti manajemen modern lebih tertarik dalam bidang statistik dan metodologi penelitian yang dimulai dengan eksperimen Hawthorne pada Tahun 1924. Sykes berpendapat bahwa hubungan manusia menganjurkan untuk percaya bahwa uang bukan motivasi sementara pada kenyataannya bukti-bukti yang ditemukan Hawthorne mengarahkan pada kesimpulan berlawanan. Carey menghasilkan bahwa pengawasan dan bukan upah yang menyebabkan kenaikan jam rata-rata.

Kedua, studi perilaku manajemen dilakukan oleh Mary Parker Follet pada Tahun 1924. Ia mendapatkan pendidikan di bidang filosofi dan ilmu politik dan menjadi terkenal setelah menulis buku berjudul "*Creative Experience*", yaitu: suatu filosofi bisnis yang mengutamakan integrasi sebagai cara untuk mengurangi konflik tanpa kompromi. Follet percaya bahwa tugas pemimpin adalah menentukan tujuan organisasi dan mengintegrasikannya dengan tujuan individu dan kelompok. Manajer dan karyawan seharusnya menganggap diri mereka sebagai mitra, bukan rival.

Ketiga, Douglas McGregor mengajukan dua asumsi mengenai pekerja, yaitu: 1) Theory X ; yang menyatakan bahwa rata-rata pekerja itu malas, sedikit bekerja dan kemungkinan bekerja sedikit. Oleh karena itu, manager harus melakukan supervisi dan kontrol serta member imbalan dan hukuman. 2) Theory Y; diasumsikan bahwa pekerja tidak malas, ingin bekerja dengan baik dan pekerja suka bekerja. Manager harus memberikan kesempatan kebebasan untuk berpikir dan mencitakan kreativitas.

Keempat, Chester Barnard pada Tahun 1938 menulis buku berjudul "*The Functions of the Executive*". Buku tersebut menggambarkan sebuah teori organisasi dalam rangka untuk merangsang orang memeriksa sifat sistem koperasi. Barnard melihat perbedaan antara motif pribadi dan organisasi. Ia juga menjelaskan dikotonomi "efektif-efisien". Efektivitas berkaitan dengan pencapaian tujuan dan efisiensi berkaitan dengan sejauh mana motif-motif individu dapat terpuaskan. Dia memandang organisasi formal sebagai sistem terpadu di mana kerjasama, tujuan bersama, dan komunikasi merupakan elemen universal, sementara dilain pihak organisasi informal, komunikasi, kekompakan, dan pemeliharaan perasaan harga diri lebih diutamakan. Perkembangan selanjutnya Barnard mengembangkan teori "penerimaan otoritas" yaitu: suatu gagasan bahwa bos hanya memiliki kewenangan jika bawahan menerima otoritas itu.

Teori yang dikemukakan Hawthorne menimbulkan kontroversi. Apa yang menyebabkan kontroversi studi Hawthorne? Pertanyaan krusial ini tidak mendapatkan jawabannya dalam buku Wren dan Bedeian. Demikian pula kritik yang diajukan Sykes yang menganjurkan untuk percaya bahwa uang bukan motivasi sementara, pada kenyataannya bukti-buktinya kemudian ditemukan Hawthorne, mengarahkan pada kesimpulan yang berlawanan. Meskipun demikian, menurut Carey eksperimen Hawthorne konsisten dengan pandangan ekonomi insentif.

Teori manajemen umum mengalami kebangkitan kembali karena organisasi tumbuh lebih kompleks dan membutuhkan para manajer yang memiliki kapasitas pendidikan yang lebih luas. Peter Drucker dan beberapa pemikir yang lain member tekanan pada kebutuhan akan perlunya meningkatkan kegiatan manajemen praktis. Manajemen umum juga mengalami pertumbuhan. Kebijakan bisnis pada masa ini sudah mulai mencakup manajemen strategik.

Masuknya para ilmuwan yang menganut aliran behavioristik ke dalam sekolah bisnis membawa pandangan, alat penelitian, dan gagasan yang berbeda. Mereka member dampak pada design organisasi dan desain pekerjaan. Dalam hal ini manajemen personalia termasuk di dalam manajemen sumber daya manusia. Teori organisasi mengalami perubahan perlahan karena sejumlah factor eksternal dan internal.

Era ini pada dasarnya mencakup suatu upaya pencarian aturan melalui ilmu dan sistem di dalam manajemen. Riset operasi dalam masa ini dipandang sebagai suatu versi modern dari pendekatan ilmiah terhadap pemecahan masalah. Minat terhadap kualitas produksi dan manufaktur menjadi suatu kekuatan internasional yang meningkatkan kompetisi. Kemajuan komputer juga membimbing kepada suatu metode baru untuk membantu membuat keputusan manajerial yang lebih tepat.

Wren dan Bedeian mensinyalir perkembangan yang luar biasa pada pendekatan termutakhir pada manajemen. Pendekatan terhadap manajemen yang menggunakan teknik kuantitatif yang cermat dapat memaksimalkan pemakaian sumber daya organisasi. Manajemen kuantitatif menggunakan pemrograman linier, modeling, dan sistem simulasi. Manajemen operasi merupakan teknik untuk menganalisa aspek dari sistem produksi. Total quality management (TQM) memfokuskan pada bagaimana mengembangkan kualitas melalui suatu organisasi. Manajemen sistem informasi menyediakan informasi mengenai organisasi. Dalam kaitannya dengan beberapa pendekatan tersebut, Wren dan Bedeian memberikan catatan pada beberapa hal berikut ini:

Pertama, pendekatan kuantitatif menggunakan sejumlah teknik kuantitatif seperti; statistik, model optimasi, model informasi, atau simulasi komputer untuk membantu manajemen dalam mengambil keputusan. Adapun contohnya: pemrograman linear digunakan para manajer untuk membantu mengambil kebijakan pengalokasian sumber daya; analisis jalur kritis (*Critical Path Analysis*) dapat digunakan untuk membuat penjadwalan kerja yang lebih efisien; model kuantitas pesanan ekonomi (*economic order quantity model*) membantu manajer menentukan tingkat persediaan optimum. Pengembangan kuantitatif muncul dari pengembangan matematika dan statistik terhadap masalah militer selama Perang Dunia II, dimana teknik-teknik matematika dan statistika yang digunakan untuk memecahkan persoalan-persoalan militer itu diterapkan di sektor bisnis. Pelopornya adalah sekelompok perwira militer yang dijuluki "*Whiz Kids*". Para perwira yang bergabung dengan Ford Motor Company pada pertengahan 1940-an ini menggunakan metode statistik dan model kuantitatif untuk memperbaiki pengambilan keputusan di Ford.

Kedua, hadirnya konsep "*Total Kualitas Management*" (TQM) W. Edwards Deming (1900–1993) and Joseph Juran (1904), dalam pemikiran ilmu manajemen merupakan pertanda era moderen di abad ke-20. Deming adalah orang Amerika yang di Jepang dianggap sebagai "Bapak Kontrol Kualitas". Menurut Deming, kebanyakan permasalahan dalam kualitas bukan berasal dari kesalahan pekerja, melainkan sistemnya. Ketiga, Joseph Jura menyatakan bahwa 80 persen cacat disebabkan karena faktor-faktor yang sebenarnya dapat dikontrol oleh manajemen. Ia merujuk pada "*prinsip pareto*". Pengembangan selanjutnya mengenai trilogi manajemen memasukkan perencanaan, kontrol, dan peningkatan kualitas.

Manajemen ilmiah dipandang sebagai kekuatan yang penting di dalam studi formal dari praktis manajemen di Amerika Serikat, Britania Raya, Eropa, Jepang, dan Uni Soviet. Meskipun demikian, manajemen ilmiah bukanlah suatu kegagalan. Manajemen ilmiah mencerminkan suatu teori yang dapat diaplikasikan, tetapi penerapannya harus dipersiapkan lebih lanjut. Demikian Wren dan Bedeian memberikan penegasan atas tugas pengembangan dan penerapan manajemen ilmiah di era postmodern yang sarat dengan kemajuan teknologi.

Simpulan dan Saran

Pemahaman berbagai metode, konsep serta pemikiran manajemen di masa lalu, akan dapat menjadi fondasi bagi pengembangan manajemen di masa sekarang dan tentunya juga di masa depan. Pengklasifikasian berdasarkan periode waktu yaitu era pemikiran awal

manajemen, era manajemen ilmiah, era manusia sosial dan era modern tidaklah baku karena masih banyaknya pemikiran dan penelitian manajemen yang dapat menimbulkan interpretasi yang sangat luas. Sesuatu yang penting untuk ditekankan adalah kajian terkait sejarah pemikiran manajemen akan tetap relevan dan menjadi acuan dasar bagi praktek manajemen modern. Konsep-konsep yang dipaparkan dalam tulisan ini dapat menjadi sebuah instrumen untuk pengembangan manajemen di masa depan. Kajian terkait perkembangan pemikiran manajemen terbaru dalam kaitannya dengan era globalisasi, teknologi dan informasi masih perlu dikembangkan lebih lanjut.

Daftar Rujukan

- Baskara, I Gde Kajeng. 2013. Perkembangan Pemikiran Manajemen Dari Gerakan Pemikiran Scientific Management Hingga Era Modern . Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 7, No. 2, Agustus 2013
- Dalimunthe, R. F., & SE, M. (2003). Sejarah Perkembangan Ilmu Manajemen. *Sejarah Perkembangan Ilmu Manajemen*.
- Harsono, M. (2017). Evolusi Pemikiran Manajemen Strategik Sebelum Era 2000-An. *Benefit: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 1-14.
- Indrajit, R. E. (2012). Evolusi Marketplace. *Jakarta: Acamedia*.
- Kerja, M. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Rokhayati, Isnaeni. 2014. Perkembangan Teori Manajemen Dari Pemikiran Scientific Management Hingga Era Modern Suatu Tinjauan Pustaka . Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Volume 15. Nomor 02. September 2014
- Supeno, Eko. 2012. Evolusi Pemikiran Manajemen: Sebuah Tinjauan Wren dan Bedeian. Jurnal Jejaring Administrasi Publik. Th IV. Nomor 1, Januari-Juni 2012
- Waskito, Jati.2017. Evolusi Pemikiran Manajemen Strategik Sebelum Era 2000-An . Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta Volume 2, Nomor 1, Juni 2017
- Wibisono, E. (2010). Balanced Scorecard, Malcolm Baldrige National Quality Award & Performance Prism: Tinjauan Evolusi Dua Dekade Sistem Pengukuran Kinerja
- Wren, Daniel dan Bedeian, Arthur, 2009, *The Evolution of Management Thought*, ed. 6, John Wiley & Sons, USA.