

ISSN : 1907-4867

JURNAL ILMIAH

Ilmu Akuntansi
Ilmu Manajemen
Ilmu Ekonomi

Masagena



PENGARUH FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI TERHADAP KINERJA PENGURUS UNIT
PENGELOLA KEGIATAN DESA (UPKRI) PROGRAM SAADP KABUPATEN DONGGALA
(Judi Abdullah)

EVOLUSI DAN PARADIGMA BARU DALAM PEMIKIRAN ILMU MANAJEMEN
(Muhammad Iqram Rizki)

STRATEGI PENGEMBANGAN USAHA KECIL DAN KONTRIBUSINYA
TERHADAP EKONOMI INDONESIA
(Nurina Massara)

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI GAYA KEPEMIMPINAN
(Rully Rinda)

MANAJEMEN PEMERINTAHAN DAERAH DALAM PELAKSANAAN PEMBANGUNAN
DI KECAMATAN BENTENG KABUPATEN SELAYAR
(Muh. Natsir)

ANALISIS KOMPARATIF PEMBUKUAN INVESTITASI MENGGUNAKAN METODE BIAYA DAN
METODE EKUITAS PADA PERUSAHAAN PERTAMBANGAN YANG TERDAPAT
DI BURSA EFEK INDONESIA
(Nur Alimta Azza)

ANALISIS ANTRIAN TERHADAP PELAYANAN NASABAH PEGADAIAN DI MAKASSAR
(Esther Tamallo)

PENGARUH PROMOSI TERHADAP TINGKAT HUNIAN KAMAR HOTEL
(Sultan)

APLIKASI TELUK KERJA WANITA DAN NILAI OPPORTUNITY COST RUMAH TANGGA
DI PERKOTAAN SULAWESI SELATAN
(Baharuddin Siampala)

PARADIGMA DAN MODEL KEPEMIMPINAN BISNIS STEPHEN R. COVEY IMPLIKASINYA
DENGAN KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN
(M. Yunus)

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENERIMAAN RETRIBUSI PUSAT NIAGA
PALOPO - KOTA PALOPO
(Pasani Mustafa Mahani)

REEVALUASI PENGEMBANGAN SENTRA KAWASAN DAN BISNIS UDANG WINDU
(Penaeus Monodon) SULAWESI SELATAN DENGAN PERANTI KAPISIL
(Muhammad Hafid Fomali)

ANALISIS KEPUJIAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KOMITMEN PROSPEK (PEPRERO)
ANGKASA PURA 1 CABANG BANDARA INTERNASIONAL HANAUJUDIN
(H. Sedarah)

METODE PERHITUNGAN ZAKAT PERUSAHAAN PADA BANK SYARIAH
(Johnes Padma)

ANALISIS STRATEGI PENANGGULANGAN KEMISKINAN DI KABUPATEN SOPENG
(Muhammad Hasbi)

PENGARUH TINGKAT BUNCA DAN PELAYANAN TERHADAP
KEPUTUSAN BERTRANSAKSI KREDIT ELEKTRONIK
(H. Muhammad Basri)



KOPERTIS
WILAYAH IX
SULAWESI

Vol. V
Edisi ke 2 Mei 2009

**SUSUNAN PENGURUS JURNAL ILMIAH "MASAGENA"
KOPERTIS WILAYAH IX SULAWESI**

- Pelindung : Koordinator Kopertis Wil IX Sulawesi
- Pengarah : Sekretaris Pelaksana Kopertis Wil. IX Sulawesi
- Penanggung Jawab : Prof. Dr. H. Syahrir Mallongi, M.Si
- Dewan penyunting Ahli :
 1. Prof. Dr. H. Mansyur Ramly
 2. Prof. Dr. H. M. Nasir Hamzah, SE, MS
 3. Dr. Ansar, SE, M.Si
 4. Dr. Mattalatta, SE, M.Si
 5. Dr. Syamsu Rijal, SE, M.Si
 6. Dr. Maryana Harun, SE, M.Si
 7. Dr. Muhammad Suus, SE, M.S., Akt
 8. Mansyur Zain, SE, Dess., Akt
- Pemimpin Umum : Drs. Syamsu Alam, M.Si., Akt
- Redaksi Pelaksana :
 1. Hamzah Elia, SE, M.Si
 2. Roslina Alam, SE, M.Si
 3. Drs. H. Ibrahim Saman, MM
 4. Drs. Abd. Gani Bakkareng, MM
 5. Buyung Romadhoni, SE
 6. Drs. Wellang Roslan
- Tata Usaha :
 1. Muliati, SE, M.Si
 2. Eka Ariaty Arfah, SE, Akt
 3. Iryani, SE, M.Si
 4. Indira Basalamah, SE
- Desain Sampul : Drs. Syamsu Alam, M.Si, Akt



Handwritten notes on the left margin:
532.695
899
11/7/2022
Pemerintah Provinsi Sulawesi
Griya - Charles
Rina

DAFTAR ISI

Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Terhadap kinerja Pengurus Unit Pengelola Kegiatan Desa (Upkd) Program Saadp Kabupaten Donggala ----- <i>Julie Abdullah</i>	1
Evolusi Dan Paradigma Baru Dalam Pemikiran Ilmu Manajemen <i>Muhammad Ikram Idrus</i>	12
Strategi Pengembangan Usaha Kecil Dan Kontribusinya Terhadap Ekonomi Indonesia ----- <i>Nurlina Massara</i>	28
Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Gaya Kepemimpinan ----- <i>Ruth Rinda</i>	40
Manajemen Pemerintahan Daerah Dalam Pelaksanaan Pembangunan Di Kecamatan Benteng Kabupaten Selayar ----- <i>Mu. Natsir</i>	59
Analisis Komparatif Pembukuan Investasi Menggunakan Metode Biaya Dan Metode Ekuitas Pada Perusahaan Pertambangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia ----- <i>Nur Alimin Azis</i>	75
Analisis Antrian Terhadap Pelayanan Nasabah Pegadaian Di Makassar ----- <i>Esther Tamallo</i>	92
Pengaruh Promosi Terhadap Tingkat Hunia Kamar Hotel ----- <i>S u l t a n</i>	117
<i>Supply</i> Tenaga Kerja Wanita Dan Nilai <i>Opportunity Cost</i> Rumah Tangga Di Perkotaan Sulawesi Selatan ----- <i>Baharuddin Semmaila</i>	129
Paradigma dan Model Kepemimpinan Bisnis Stephen R. Covey. Implikasinya Dengan Kepemimpinan Pendidikan ----- <i>Mu. Yunus</i>	149

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perenerimaan Retribusi Pusat Niaga Palopo Kota Palopo Pasri Mustafa Muhari	162
Reevaluasi Pengembangan Sentra Kawasan Dan Bisnis Udang Windu (<i>Penaeus Monodon</i>) Sulawesi Selatan Dengan Piranti Rapih Muhammad Hattah Fattah	182
Analisis kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen pada pt. (Persero) Angkasa Pura I Cabang Bandara Internasional Hasanuudin Hj. Sadariah	200
Metode Perhitungan Zakat Perusahaan Pada Bank Syariah Johanes Padang	220
Analisis Strateg Penanggulangan Kemiskinan Di Kabupaten Soppeng Muhammad Haso	229
Pengaruh Tingkat Bunga Dan Pelayanan Terhadap Keputusan Bertransaksi Kredit Elektronik H. Muhammad Basir	250

(Sulaw
Deval
merupa
percep

mb.unhas.ac.id/
regpm.unhas.ac.id/



Penanggungjawab Penerbit,

Dr. Uswatun Khasanah, M.Pd.,I., CPHCEP

EVOLUSI DAN PARADIGMA BARU DALAM PEMIKIRAN ILMU MANAJEMEN

Muhammad Ikram Idrus

Abstrak

Sebagai suatu ilmu, Manajemen merupakan akumulasi pengetahuan yang telah disistematisasi menjadi satu kesatuan yang terpadu sehingga menjadi pegangan dasar dalam melakukan tindakan ilmiah. Manajemen juga sebagai suatu seni, merupakan suatu keahlian, kemampuan, kemahiran, serta keterampilan dalam aplikasi prinsip, metode, dan teknik dalam menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien. Efektif mengacu pada pencapaian tujuan, sedang efisien mengacu pada penggunaan sumber daya minimum untuk menghasilkan keluaran (output) yang telah ditentukan. Bagi manajemen diutamakan efektif lebih dahulu baru efisien. Segala jenis kegiatan senantiasa membutuhkan ilmu untuk memperoleh kemampuan tersebut. Jika mendirikan organisasi/perusahaan, maka diperlukan ilmu, yakni ilmu yang kemudian disebut "ilmu manajemen". Hal-hal yang telah diurai inilah yang akan dibahas selanjutnya, menyangkut pengertian, sejarah pemikiran, filsafat dan perkembangan ilmu pengetahuan manajemen dengan segala aspeknya termasuk perubahan atau evolusi yang terjadi.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi mempunyai keterbatasan akan sumber daya manusia, uang dan fisik untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan mencapai tujuan tergantung pada pemilihan tujuan yang akan dicapai dan cara

menggunakan sumber daya untuk mencapai tujuan tersebut. Manajemen menentukan keefektifan dan efisiensi kegiatan-kegiatan organisasi. Menurut Peter Drucker (dalam Agus Sabardi, 2001), efisiensi ditekankan pada melakukan pekerjaan dengan benar (doing things right!), sedangkan efektif adalah melakukan pekerjaan

yang benar (doing the right things).

Jadi, organisasi membutuhkan manajemen selain pentingnya efektif dan efisiensi, juga menyeimbangkan tujuan-tujuan yang saling bertentangan dan menentukan skala prioritas, serta mempunyai keunggulan daya saing (competitive advantages).

Proses untuk mencapai hal tersebut adalah melalui fungsi manajemen yang merupakan elemen-elemen dasar yang akan selalu ada dan melekat serta akan dijadikan acuan dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan. Ahmad Kurnia (2008, dalam elqomi.wordpress.com), menuliskan bahwa fungsi manajemen pertama kali diperkenalkan oleh industrialis Henry Fayol (Perancis) pada awal abad ke-20. Ketika itu, ia menyebutkan lima fungsi manajemen, yaitu merancang, mengorganisir, memerintah, mengordinasi, dan mengendalikan. Namun saat ini, kelima fungsi tersebut telah diringkas menjadi empat, yakni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.

Lahirnya konsep manajemen di tengah gejolak masyarakat sebagai

konsekuensi akibat tidak seimbangnya pengembangan teknis dengan kemampuan sosial. Meskipun pada kenyataannya, perkembangan ilmu manajemen sangat terlambat jauh dibandingkan peradaban manusia di muka bumi ini yang dimulai sejak keberadaan Adam dan Hawa. Barulah lebih kurang pada abad ke-20, kebangkitan para teoretisi maupun para praktisi sudah mulai tampak.

Lalu, istilah manajemen (management) sendiri telah diartikan oleh berbagai pihak dengan perspektif yang berbeda, misalnya pengelolaan, pembinaan, pengurusan, ketatalaksanaan, kepemimpinan, pemimpin, ketatapengurusan, administrasi, dan sebagainya. Masing-masing pihak dalam membenarkan istilah diwarnai oleh latar belakang pekerjaan mereka. Meskipun pada kenyataannya bahwa istilah tersebut memiliki perbedaan makna. Tapi pada prinsipnya, manajemen sangat dibutuhkan untuk membenahi organisasi agar menjadi baik. Organisasi membutuhkan manajemen yang mempunyai filosofi Total Quality Management, yakni filosofi bahwa seluruh anggota organisasi berusaha menerapkan semua konsep

manajemen yang mengarah pada perbaikan secara terus-menerus.

Tujuan dan Unsur Manajemen

Harold Koontz dan Cyril O'Donnel (1972), mengartikan manajemen sebagai usaha untuk mencapai suatu tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain. Sementara Peter F. Drucker (dalam Sadili Syamsuddin, 2005), menyebutkan bahwa manajemen harus memberikan arah pada lembaga yang dikelolanya serta memikirkan misinya, menetapkan sasaran-sasaran, dan mengorganisasikan sumber-sumber daya yang ada untuk tujuan-tujuan yang telah digambarkan oleh lembaga tersebut. Manajemen adalah kerangka pengetahuan tentang kepemimpinan (H.R Light dalam Sadili Syamsuddin, 2005). Thomas H. Nelson (dalam Agus Sabardi, 2001) mengatakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni yang memadukan ide-ide, fasilitas dan proses. Hal ini mirip seperti yang dikemukakan oleh Mary Parker Follet, yaitu manajemen adalah seni dalam menyelesaikan pekerjaan, walau definisi ini tidak diterima

secara luas. Tetapi Henry Boettinger menambahkan bahwa seni membutuhkan unsur, yaitu pandangan, seni, seni, pengetahuan, dan teknis dan komunikasi yang berhasil.

Luther Gillick (dalam Agus Sabardi, 2001), mendefinisikan manajemen sebagai bidang atau lapangan pengetahuan yang mencari secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana orang bekerjasama untuk mencapai tujuan dan menjadikan kerjasama itu berguna untuk kemanusiaan. Walaupun manajemen masih berfaat umum dan subyektif, ini sedang berkembang menuju kedudukan sebagai suatu ilmu (science), sehingga dikatakannya lagi bahwa manajemen memenuhi syarat untuk disebut sebagai bidang pengetahuan karena telah dipelajari bertahun-tahun dan ilmu manajemen telah diartikan menjadi serangkaian teori-teori.

Filsafat Manajemen

Filsafat manajemen adalah bagian yang terpenting dari pengetahuan dan kepercayaan, yang memberikan dasar yang luas untuk menetapkan pemecahan

permasalahan manajerial. Filsafat manajemen memberikan dasar bagi pekerjaan seorang manajer. Seorang manajer memerlukan kepercayaan dan nilai yang pokok untuk memberi petunjuk guna menyelesaikan pekerjaan. Filsafat manajemen memberikan desain dan pemikiran serta tindakan yang menguntungkan, dan sifatnya dinamis serta memberi tantangan sehingga filsafat adalah petunjuk utama yang menggarisbawahi semua tindakan.

Dalam filsafat manajemen, terkandung dasar pandangan hidup yang mencerminkan keberadaan, identitas, dan implikasinya guna mewujudkan efisiensi dan efektifitas dalam pekerjaan manajemen. Untuk merealisasikan tujuan, diperlukan beberapa faktor penunjang sehingga merupakan kombinasi yang terpadu, baik menyangkut individu maupun kepentingan umum. Hal ini dimaksudkan adanya keseimbangan di antara faktor-faktor yang diperlukan dalam mencapai suatu kekuatan untuk mengejar hasil yang maksimum.

Faktor-faktor dasar ini dapat digunakan sebagai petunjuk dan daftar pengecek

terhadap analisis aktifitas yang menjadi norma tindakan dan aktifitas manajemen berdasar pemikiran filsafatnya, karena diketahui bahwa filsafat adalah suatu sistem pemikiran yang menjelaskan gejala tertentu dan memberikan serangkaian prinsip untuk memecahkan permasalahan yang berhubungan dengan pencapaian suatu tujuan tertentu.

Manajemen sebagai Ilmu dan Seni

Manajemen sebagai suatu ilmu dapat dilihat sebagai suatu pendekatan (approach) terhadap seluruh dunia empiris, yaitu dunia yang terikat oleh faktor ruang dan waktu, dunia yang pada prinsipnya dapat diamati oleh indra manusia. Manajemen sebagai suatu ilmu, titik beratnya terletak pada metode keilmuan. Memang yang mengikat semua itu adalah metode ilmu yang digunakan untuk mensistematisasikan seluruh pengetahuan yang sifatnya masih pragmatis. Batasan lain tentang ilmu yang dikemukakan oleh William J. Goode dan Paul K. Hat (dalam H.B. Siswanto, 2008), bahwa ilmu merupakan suatu cara menganalisis dengan

menyatakan suatu proposisi dalam bentuk kausalitas.

Dalam hubungan ini diketengahkan bahwa bagaimana sekumpulan pengetahuan harus disistematisasikan. Akan tetapi, apabila proposisi itu dimulai dengan kebenaran apriori, maka proposisi itu kehilangan sifat ilmiahnya. Dari sini, diketahui dan diperoleh karakteristik pokok yang terdapat pada pengertian ilmu itu, yaitu bersifat Rasional, Empiris, Umum, dan Akumulatif dengan langkah-langkah metode ilmiah dalam manajemen, yaitu: Observasi, Rumusan permasalahan, Akumulasi dan Klasifikasi Fakta tambahan yang baru, Generalisasi, rumusan Hipotesis, serta Testing dan Verifikasi. Kemudian, sikap ilmiah yang harus ditampilkan, katakanlah seorang Manajer adalah: Objektivitas, Serba Realistis (menerima realitas), Skeptis (ragu terhadap sesuatu bila belum kuat dasar pembuktiannya secara ilmiah), Kesabaran Intelektual (tidak menyebarkan karena berpendirian ilmiah), Kesederhanaan (dalam sikap ilmiah dan cara berpikir, cara menyatakan dan cara pembuktian), dan tidak memihak kepada Etik (ilmu memiliki tugas untuk mengemukakan hal-hal

yang salah dan yang benar secara nisbi).

Kemudian, manajemen sebagai suatu Seni di sini bukan diartikan dalam arti formal tetapi dalam pengertian yang lebih luas dan umum, yakni merupakan keahlian, kemahiran, kemampuan, serta keterampilan (bersifat kreatifitas pribadi dan berdasar pada visi) dalam menerapkan prinsip, metode, dan teknik dalam menggunakan sumber daya (human and natural resources) secara efektif dan efisien untuk mencapai:

Transisi tekriologi dunia yang terlalu cepat mengalami pergeseran, pada masa sekarang semakin menunjukkan pentingnya ilmu dalam manajemen. Oleh karena itu, pengetahuan tambahan akan bermanfaat dan usainya itu harus terus dimotivasi. Meskipun demikian, seni manajemen harus dikenal sepenuhnya. Pengembangan seni ini dapat diperoleh melalui studi, observasi, dan praktik lapangan. Dalam seni manajemen terdapat perbedaan yang penting di antara para manajer perorangan. Hal ini disebabkan adanya perubahan keputusan, pengertian, motif, dan kemampuan untuk bekerja sama dengan orang.

Beberapa orang melihatnya (dengan definisi) sebagai konseptualisasi modern yang terlambat (dalam hal modernitas yang terlambat).

Manajemen tidak memiliki sejarah pra-modern, yang ada hanya merupakan pertanda saja. Beberapa orang lainnya, mendeteksi aktifitas mirip manajemen di masa pra-modern akhir. Beberapa penulis melacak perkembangan pemikiran manajemen pada para pedagang Sumeria (3000 SM) dan pembangunan piramida Mesir (sudah pasti memerlukan keahlian untuk menggabungkan segala unsur manajemen). Ada juga perusahaan pra-industri yang mempekerjakan budak dengan permasalahan eksploitasi dan motivasi, serta juga tentang inovasi seperti penyebaran sistem angka Hindu-Arab (abad ke-5 hingga ke-15 yang dianggap belum memiliki manajemen secara sistematis).

Becara esensial, menurut George R. Terry (1975), seorang manager adalah seorang ilmuwan dan seorang seniman. Ia memerlukan suatu pengetahuan yang disusun menurut sistem yang memberikan kebenaran-kebenaran pokok yang dapat digunakan dalam mengoperasikan pekerjaannya. Pada waktu yang sama, manajer harus memberi ilham, membujuk, bermulut manis, mengajar, dan memikat orang lain berbobot untuk memberi pelayanan yang selaras dan menyumbangkan aktifitas individu dan aktifitas spesifik ke arah tujuan tertentu. Jenis aktifitas tersebut tidak dapat dibuat formulirnya atau dinyatakan sebagai suatu statistik dalam suatu daftar realisasi.

Awal Praktik dan Pemikiran Manajemen

Ajaran manajemen dipelajari dan diajarkan sejak awal abad ke-20, namun sebetulnya kegiatan dan pemikiran manajemen sudah ada bersama dengan sejarah manusia. Sebenarnya banyak kesulitan yang terjadi dalam melacak sejarah manajemen.

Sebelum masuk abad ke-20, terjadi dua peristiwa penting dalam ilmu manajemen. **Pertama**, tahun 1776, ketika Adam Smith menerbitkan sebuah doktrin Ekonomi Klasik. Dalam bukunya, *The Wealth of Nation*, mengemukakan keunggulan ekonomis yang akan diperoleh organisasi dari

pembagian kerja (division of labor), yaitu perincian pekerjaan ke dalam tugas-tugas yang spesifik dan berulang-ulang. Smith menyimpulkan bahwa pembagian kerja dapat meningkatkan produktifitas dengan :

- Meningkatnya keterampilan dan kecekatan tiap-tiap pekerja.
- Menghemat waktu yang terbuang dalam penggantian tugas, dan
- Menciptakan mesin dan penemuan lain yang dapat menghemat tenaga kerja.

Kedua, terjadinya revolusi industri di Inggris, sekaligus menandai dimulainya penggunaan mesin yang menggantikan tenaga manusia yang berakibat pada pindahnya kegiatan produksi dari rumah-rumah menuju ke tempat khusus yang disebut pabrik. Manajer ketika itu membutuhkan teori yang dapat membantu meramalkan permintaan, memastikan cukupnya persediaan bahan baku, memberikan tugas kepada bawahan, mengarahkan kegiatan sehari-hari, dan lain-lain, sehingga ilmu manajemen mulai dikembangkan oleh para ahli.

Max Weber (Sosiolog Jerman), juga telah memberikan sumbangan pengetahuan tentang tipe ideal organisasi yang disebut Birokrasi, adalah bentuk organisasi yang dicirikan oleh pembagian kerja, hierarki yang didefinisikan dengan jelas, peraturan dan ketentuan yang rinci, dan sejumlah hubungan yang impersonal. Namun Weber menyadari bahwa bentuk "Birokrasi yang ideal" itu tidak ada dalam kenyataan. Tapi semua itu adalah landasan untuk berteori tentang pekerjaan yang dilakukan dalam kelompok besar. Teori tersebut menjadi contoh desain struktural bagi banyak organisasi besar sekarang ini.

Kemudian di awal abad ke-20, Henry Fayol (industriawan Perancis), mengajukan gagasan lima fungsi utama manajemen, yaitu : merancang, mengorganisasi, memerintah, mengordinasi, dan mengendalikan, yang kemudian digunakan sebagai kerangka kerja buku ajar ilmu Manajemen pada pertengahan tahun 1950, dan terus berlangsung hingga kini. Lalu perkembangan selanjutnya, Patrick Blackett pada tahun 1940-an, melahirkan ilmu Riset Operasi (Operations Research merupakan kombinasi dari teori statistika dan matematika) atau biasa disebut

Sains Manajemen, yakni mencoba pendekatan sains untuk menyelesaikan masalah dalam manajemen khususnya di bidang logistik dan operasi (Bernard W. Taylor III, 1996).

Evolusi Manajemen Belanjutnya

Membaca buku Ricky W. Griffin (1987) pada Chapter 2, di situ di awali pertanyaan penting, yaitu "Why Study History and Theory?". Konteks sejarah perkembangan (evolusi) dan teori manajemen dari masa ke masa penting untuk diketahui dan dipahami terutama oleh manajer pada zaman sekarang karena manajemen telah menghasilkan teori-teori sehingga manajer dapat memanfaatkan teori yang paling sesuai untuk menghadapi situasi tertentu sebagai solusi dan membuat keputusan yang baik, dan manajer akan menjumpai banyak pandangan tentang manajemen, dan setiap pandangan mungkin berguna untuk berbagai masalah yang berbeda-beda. Sejarah telah menjadikan pondasi dan pengalaman bidang manajemen, sementara teori manajemen dipelajari adalah karena teori : mengarahkan

keputusan manajemen, membentuk pandangan mengenai organisasi, membuat sadar tentang pentingnya lingkungan sosial, ekonomi, politik dan kekuatan teknologi pada peristiwa tertentu, merupakan suatu sumber ide baru.

Teori dan prinsip manajemen memberikan kemudahan dalam menentukan hal-hal yang harus dikerjakan untuk dapat secara efektif menjadi seorang manajer, yaitu orang yang menjalankan fungsi manajemen. Manajer dalam mengelola otoritasnya tanpa menggunakan teori dan prinsip, aktifitas berjalan hanyalah intuisi, firasat, dan harapan, sehingga hasilnya tidak akan memberikan kepuasan kepada berbagai pihak.

Diketahui bahwa dalam perkembangan manajemen, terdapat tiga mazhab / aliran, yaitu : pertama, mazhab Klasik (terbagi lagi menjadi dua cabang, yakni yang disebut Manajemen Ilmiah dan Teori Organisasi Klasik), dan kedua mazhab Priilaku (Behavioral School atau biasa disebut Aliran Hubungan Manusiawi), serta ketiga adalah mazhab Ilmu Manajemen (aliran Manajemen Modern). Uraian singkatnya sebagai berikut :

Mazhab Klasik

1. Manajemen Ilmiah.

Kontribusi Manajemen Ilmiah sangat besar artinya bagi dunia kini karena metode manajemen ilmiah dapat diaplikasi pada berbagai aktifitas organisasi di samping organisasi manufaktur. Demikian pula teknik efisiensi time and motion study, penekanan pada seleksi dan pengembangan ilmiah para bawahan, desain kerja, mendorong para manajer untuk mengoperasikan suatu pekerjaan dengan cara terbaik. Hal ini dikembangkan oleh Robert Owen, Charles Babbage, Frederick W. Taylor, Henry L. Gantt dan pasangan Gilbreth. Khusus bagi Frederick W. Taylor, merupakan tokoh manajemen ilmiah (scientific management) yang paling masyhur sehingga disebut Bapak Manajemen Ilmiah.

2. Teori Organisasi Klasik.

Kontributor/pengembangnya adalah Henry Fayol dengan uraian pokok sebagai berikut :

- a. Manajemen bukan suatu bakat, tetapi suka keterampilan sehingga manajer bukan pembawaan tetapi pelatihan dan pengalaman.
- b. Membagi perusahaan dalam enam fungsi, yaitu : teknis, komersial, finansial, keamanan, akuntansi, dan manajerial. Orientasi adalah fungsi manajemen sehingga membaginya dalam lima fungsi, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengomandoan, pengordinasian, dan pengendalian.
- c. Mengembangkan prinsip manajemen, terdiri dari pembagian kerja, otoritas, disiplin, kesatuan perintah, kesatuan arah, mendahulukan kepentingan umum di atas kepentingan pribadi, serta pemberian upah

Di samping Fayol tersebut juga nama Max Weber (memberikan konsep Birokrasi dalam teori organisasinya), dan Chester Barnard (memberikan kontribusi yang sangat signifikan yakni mengusulkan tentang fungsi eksekutif), adalah

sebagai bagian dari mazhab teori organisasi klasik.

David H. Holt (1990) menggambarkan teori-teori Manajemen seperti berikut :

Gambar 1. Teori-teori Manajemen Klasik



Mazhab Perilaku

Mazhab ini muncul disebabkan karena para manajer menemukan bahwa dengan pendekatan klasik, efisiensi produksi dan keselarasan kerja yang sempurna tidak dapat diwujudkan. Seringkali para bawahan kurang mengikuti pola perilaku yang rasional dalam beroperasi. Oleh karena itu, perlu dimasukkan wawasan Sosiologi dan Psikologi untuk memperkuat Teori Organisasi Klasik, karena tidak dapat dipungkiri sampai sekarang bahwa para ilmuwan perilaku telah memberikan kontribusi yang besar bagi pemahaman akan motivasi antara individu,

perilaku kelompok, hubungan antar pribadi di tempat kerja, serta arti pentingnya pekerjaan bagi individu. Hasil pekerjaan itu menyebabkan para manajer menjadi lebih peka dalam melakukan hubungan dengan bawahannya.

Wawasan yang dimaksud tadi adalah sebagaimana dikemukakan oleh Hugo Munsterberg (Psikolog, yang menerangkan perlunya aplikasi psikologi guna membantu tercapainya tujuan produktifitas) dan Elton Mayo (eksperimennya/Howthorne Effect, menemukan bahwa insentif berupa finansial tidak menyebabkan peningkatan produktifitas, dan kenaikan produktifitas itu disebabkan adanya sebuah rantai yang rumit dan diselubungi faktor-faktor lain seperti masalah psikologis : komunikasi, kepemimpinan, moral, rasa memiliki, bimbingan, manajemen aktif, dan produktifitas).

Mazhab Manajemen Modern

Mazhab Manajemen Modern (Kontemporer) berkembang melalui 2 jalur, yaitu aliran Perilaku/Hubungan Manusiawi dan aliran Manajemen Ilmiah

(biasa juga disebut aliran Kuantitatif atau pendekatan Management Science).

Aliran kuantitatif diawali dengan penelitian-penelitian operasi pemecahan masalah industri yang dikenal dengan Operations Research (OR). Teknik dan prosedur OR banyak digunakan dalam kegiatan perusahaan, seperti perancangan modal, manajemen aliran kas, penjadwalan produksi, pengembangan sumber daya manusia, dan lain-lain. Pola dan teknik yang dimaksud secara garis besarnya adalah : perumusan masalah; penyusunan suatu model matematis, penyelesaian masalah dengan model matematis yang telah dibuat; pengujian model dan hasil yang dicapai dengan menggunakan model tersebut; penetapan pengawasan atas hasil; dan peneleapan model dalam kegiatan implementasi.

Paradigma Baru dalam bidang Manajemen

Paradigma dari suatu bidang ilmu adalah bagian dari perkembangan atau evolusi ilmu itu sendiri yang terjadi karena adanya koreksi secara ilmiah. Perkembangan ilmu manajemen

adalah meng perkembangan perad manusia, yaitu terkait den ilmu yang mempelajari tent gejala, bentuk, dan eksist yang berhubungan dengan beserta isinya, berhubun dengan aspek yang ter dalam kehidupan so masyarakat (ekonomi, poli sosiologi, hukum, poli psikologi, dan lain-lain) se humaniora.

Mengubah paradig organisasi tanpa dise kesediaan mengubah strukt sistem dan prosedur, ak menimbulkan frustasi be apatisme, bahkan perlawar. Agar sebuah program b Organisasi dilaksanakan lapangan, maka diperluk upaya komunikasi unt mengubah paradigma seiru karyawan dengan melakuk studi mengenai perubaha trend dan studi futurism. Perubahan paradigma karyaw harus diikuti internalisasi v baru, perumusan perana peranan baru, implementa nilai-nilai baru yang ujun ujungnya menyebabk perubahan sistem, struktur, d prosedur. Mengubah paradig karyawan secara komprehensi akan mentransformasika karyawan melampaui (beyon dirinya yang biasa sehingg pada hakikatnya terjadi sebuah

transformasi kualitas SDM. Eksplorasi paradigma baru adalah pemetaan masa depan atau pemetaan sukses di masa datang, yang jika berhasil melakukannya, akan menjadi pemimpin sukses masa depan.

Lebih lanjut Andrias Harefa mengatakan bahwa pernah memikirkan kemungkinan **matinya Ilmu Manajemen**, namun belakangan menyadari bahwa manajemen (dalam arti birokrasi, aturan dan prosedur) tetap akan diperlukan dalam batas-batas tertentu. Manajemen itu ibarat tubuh manusia yang melaksanakan berbagai aktifitas sesuai dengan arahan akal sehat dan hati nuraninya. Tubuh penting, tapi bukan yang terpenting. Kegagalan paradigma manajemen terletak pada dominasinya terhadap hal-hal yang tidak bisa dimanajemeni, yaitu spirit manusia. Mungkin itu sebabnya Gde Prama mengumandangkan konsep Manajemen sebagai Spirit. Manajemen an sich tidak lagi bisa diandalkan sepenuhnya.

Terobosan pertama yang mendobrak paradigma manajemen adalah **paradigma kepemimpinan**, yang mulai marak sejak akhir dekade 1980-an. Jika manajemen mengurus

benda-benda (things) dan kepemimpinan bertalian dengan orang (people), maka dalam pengelolaan sebuah organisasi yang beranggotakan manusia dan memiliki aset-aset non-manusia, manakah yang harus didahulukan/diprioritaskan ? Jawabannya adalah istilah mana yang lebih tepat **Manajer-Leader** atau **Leader-Manajer**.

Terobosan kedua yang mendobrak paradigma manajemen adalah **paradigma kewirausahaan**, yang boleh dikatakan menyambut Meilenium ketiga abad ke-21. Jika paradigma kepemimpinan berusaha menggugah spirit manusia dalam organisasi, maka paradigma kewirausahaan menantang keberanian bertindak untuk menyatakan spirit tersebut dalam bentuk konkret yang dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan (stakeholder). Diperlukan setumpuk keberanian untuk melakukan hal-hal yang baru (kreatif) atau untuk melakukan sesuatu dengan cara-cara yang berbeda (inovatif). Ingat kembali ucapan Peter Drucker, bahwa era ekonomi yang berdasarkan manajemen telah berakhir, dan sekarang bergerak ke era ekonomi berdasarkan kewirausahaan. Salah satu alasan yang disebutkan adalah

karena manajemen menekankan pola berpikir secara rasional agar organisasi teiap survive. Dengan demikian manajemen, yang oleh Winarno diidentikkan dengan birokrasi, ketertiban, aturan, dan prosedur, tak jarang membuat organisasi lambat menjawab perubahan. Keterlambatan ini seringkali tidak memuaskan pelanggan dan pada akhirnya akan merugikan organisasi. Dalam konteks ini, ekonomi yang didasarkan kewirausahaan dirasakan lebih baik, karena setiap orang diberi kesempatan untuk melakukan yang terbaik dalam waktu cepat.

Yang menjadi pertanyaan, jika benar bahwa organisasi kini dan masa mendatang memerlukan pola kepemimpinan yang bercorak kewirausahaan (entrepreneurial leadership), maka bagaimanakah membedakannya dengan kepemimpinan yang bercorak manajemen? Raymond W. Y. Kao (Professor Nanyang Technological University Singapore), menegaskan bahwa harus meninggalkan paradigma sebuah korporasi adalah mesin produksi uang untuk kepentingan segelintir orang saja (investor sibuk mempersoalkan ROI-nya). Sebagai gantinya, harus menggunakan paradigma

bahwa sebuah korporasi adalah sebuah komunitas entrepreneur yang diciptakan untuk menghasilkan kesejahteraan bagi individu dan memberi nilai tambah kepada masyarakat.

Drucker menulis *The Practice of Management* pada tahun 1954 yang berisi analisa terhadap korporasi secara detil yang belum pernah dilakukan sebelumnya. Terutama dari buku ini, Drucker mendapat klaim sebagai pengembang ilmu manajemen, yang menurutnya bukan sebagai an art or science, tapi sebagai sebuah profesi yang mengupayakan pemenuhan kepuasan pelanggan dari sumber daya yang terbatas. Mungkin agak aneh bahwa Drucker menempatkan pelanggan lebih prioritas bagi manajemen dibandingkan pemegang saham. Terkait dengan filsafat manajemen seperti ini, yang menempatkan pelanggan pada urutan pertama, dari buku *Managing in the Next Society*, Drucker mengkoreksi pendapatnya mengenai profit center. Profit center tidak mungkin ada di internal perusahaan, tapi haruslah dari luar, dari pelanggan

Sondang P. Siagian (1990) sangat jelas menggambarkan fenomena ini

dalam tahap perkembangan (tahap 1-4) ilmu Administrasi dan Manajemen, yang disempurnakan dengan (evolusi paradigma TOTAL DIMAIN ZAIN (TQZ), isinya mengenai langkah-langkah : The Strategic-Tactic-Technique Millenium III Conceptual Framework for Sustainable Superiority.

Pertama, TQO Tahap Survival (1886-1930). Lahimnya ilmu administrasi dan manajemen karena tahun itu lahir gerakan Manajemen ilmiah. Para ahli menspesialisasikan diri di bidang ini berjuang diakui sebagai cabang ilmu pengetahuan. **Kedua**, TQC Tahap Consolidation (1930-1945). Tahap ini dilakukan penyempurnaan prinsip sehingga kebenarannya tidak terbantah. Gelar sarjana di bidang ini diberikan oleh lembaga pendidikan tinggi. **Ketiga**, TQS Tahap Human Relation (1945-1959). Tahap ini dirumuskan prinsip yang teruji kebenarannya, perhatian beralih pada faktor manusia serta hubungan formal dan informal ditingkat organisasi. **Keempat**, TQI Tahap Behavioral (1959-2000). Tahap ini peran tingkah-laku manusia mencapai tujuan menentukan dan penelitian dipusatkan dalam hal kerja.

Kemudian Sondang P. Siagian menduga, tahap ini berakhir dan ilmu administrasi dan manajemen akan memasuki tahap Matematika, didasarkan gejala penemuan alat modern Komputer dalam perigolahan data (yang ternyata benar dan dipenuhi, meski penekanan pada sistem ilmiah ilmu pengetahuan, bukan komputer). **Kelima**, TQT Tahap Scientific System (2000-sekarang). Tahap setelah tercapai ilmu sosial (tercakup pula administrasi dan manajemen) secara sistem ilmiah dengan ditetapkan kode, satuan ukuran, struktur, teori dan hukumnya (sehingga ilmu pengetahuan sosial sejajar dengan ilmu pengetahuan eksakta/natural).

Pondasi Keilmuan dan Policy Research Manajemen

Policy research ini adalah suatu metode riset yang sering dipergunakan oleh kalangan praktisi, karena tujuannya adalah untuk merumuskan sesuatu berkaitan dengan kebijakan organisasi untuk masa depan. Sering juga disebut action research karena hasil riset ini biasanya akan ditindaklanjuti menjadi suatu aksi nyata di dalam organisasi. Apakah contoh dari policy research? Misalnya untuk

menjawab research question, apakah strategi IS/IT yang cocok untuk perusahaan di masa depan untuk membentuk keunggulan kompetitif ? Atau contoh lain, bagaimanakah strategi manajemen perubahan yang harus dibuat agar implementasi TI berjalan dengan baik di perusahaan ? Dari sini jelas terlihat bahwa orientasi dari action research ini adalah merumuskan sekaligus menguji suatu rencana tindakan nyata (action) yang akan ditempuh oleh organisasi berupa suatu kebijakan (policy).

Untuk itu dimulai melalui 3 paradigma riset sebagai pondasi keilmuan, yaitu :

- a. positivism,
- b. interpretivism,

c. critical research, lengkap dengan ontologi, epistemologi, serta metodologi untuk setiap jenis paradigma riset.

Action/policy research termasuk ke dalam kategori interpretivism atau constructivism, di mana hasil riset dianggap valid apabila terjadi concensus of understanding pada stakeholders dominan yang terlibat. Metode yang dipergunakan antara lain focus group discussion, soft system methodology, dan sebagainya. Pondasi keilmuan ini dijabarkan menjadi hirarki keilmuan manajemen seperti yang terlihat pada diagram dibawah ini, kemudian ditampilkan pula diagram berikutnya tentang Policy/Action Research.

DAFTAR PUSTAKA

Agus Sabardi, 2001, *Manajemen Pengantar*, Edisi Revisi, Penerbit : Unit Penerbit dan Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan YPKN, Yogyakarta.

Amin Widjaja Tunggal, 1993, *Manajemen, Suatu Pengantar*, Cetakan pertama, Penerbit : Rineka Cipta, Jakarta.

H. B. Siswanto, 2008, *Pengantar Manajemen*, Cetakan Keempat, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.

Ricky W. Griffin, 1987, *Management, Second Edition*, Houghton Mifflin Company, Massachusetts USA.

Badli Syamsuddin, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-1, Penerbit: Pustaka Setia, Bandung.

Harold Koonts and Cyril O'Donnel. 1972. *Principle of Management an Analysis of Managerial Fuctions*. Fifth Edition. Mc Graw Hill Kogakusha Ltd. Tokyo.

George R. Terry. 1975. *The Principles of Management*. Disadur oleh Moekijat. Penerbit : Alumni, Bandung.

Bornard W. Taylor III. 1996. *Sains Manajemen. Buku Satu*. Edisi Indonesia. Penerbit: Salemba Empat, Simon & Schuster (Asia) Pte. Ltd. Jakarta.

David H. Holt. 1990. *Management, Principles, and Practices*. Second Edition. Prentice Hall International INC. New York.

M. Manullang. 2005. *Dasar-Dasar Manajemen*. Cetakan kedelapan belas. Penerbit : Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.

Sondang P. Siagian. 1990. *Filsafat Administrasi*. Cetakan kedua puluh satu. Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.

Sondang P. Siagian. 1996. *Fungsi-Fungsi Manajemen*. Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.

Inu Kencana Syafie. 2005. *Pengantar Ilmu Pemerintahan*. Cetakan ketiga. Penerbit PT. Refika Aditama, Bandung.

<http://www.pembelajar.com/~jansen@institutmahardika.com>.

http://www.Pembelajar.com/andrias_harefa/entrepreneurial_leadership.

<http://www.scientiist-startegist.blogspot.com/~qinimainzain>.