



Editor: Harini Fajar Ningrum

PENGANTAR MANAJEMEN

Riana Isti Muslikhah
Endi Rochaendi
Armansyah
Nadia Sasmita Wijayanti
I Putu Yoga Bumi Pradana
Aditya Wardhana
Rizki Pratama Johanis Paransa
Hanna Meilani Damanik



PENGANTAR MANAJEMEN

Riana Isti Muslikhah
Endi Rochaendi
Armansyah
Nadia Sasmita Wijayanti
I Putu Yoga Bumi Pradana
Aditya Wardhana
Rizki Pratama Johanis Paransa
Hanna Meilani Damanik

Penerbit



CV. MEDIA SAINS INDONESIA
Melong Asih Regency B40 - Cijerah
Kota Bandung - Jawa Barat
www.medsan.co.id

Anggota IKAPI
No. 370/JBA/2020

PENGANTAR MANAJEMEN

Riana Isti Muslikhah
Endi Rochaendi
Armansyah
Nadia Sasmita Wijayanti
I Putu Yoga Bumi Pradana
Aditya Wardhana
Rizki Pratama Johanis Paransa
Hanna Meilani Damanik

Editor:
Harini Fajar Ningrum

Tata Letak:
Enjellia Putri Zega

Desain Cover:
Nathanael

Ukuran:
A5 Unesco: 15,5 x 23 cm

Halaman:
iv, 158

ISBN:
978-623-195-834-1

Terbit Pada:
Februari 2024

Hak Cipta 2024 @ Media Sains Indonesia dan Penulis

Hak cipta dilindungi undang-undang. Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit atau Penulis.

PENERBIT MEDIA SAINS INDONESIA
(CV. MEDIA SAINS INDONESIA)
Melong Asih Regency B40 - Cijerah
Kota Bandung - Jawa Barat
www.medsan.co.id

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan YME, karena atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga buku ini selesai disusun dan berhasil diterbitkan. Kehadiran Buku Pengantar Manajemen ini disusun oleh para akademisi dan praktisi dalam bentuk buku kolaborasi. Walaupun masih jauh dari kesempurnaan, tetapi kami mengharapkan buku ini dapat menjadi referensi atau bahan bacaan dalam menambah khasanah keilmuan khususnya mengenai Pengantar Manajemen.

Sistematika penulisan buku ini diuraikan dalam delapan bab yang memuat tentang Konsep Dasar Manajemen, Perkembangan dan Sejarah Manajemen dari Waktu ke Waktu, Ruang Lingkup Manajemen, Perencanaan dalam Manajemen, Kepemimpinan dalam Organisasi, Komunikasi dan Motivasi, Produksi dan Pemasaran, dan bab terakhir yaitu Budaya Organisasi.

Ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada seluruh pihak yang telah memberikan kontribusi dalam seluruh rangkaian penyusunan sampai penerbitan buku ini. Secara khusus, terima kasih kepada Media Sains Indonesia sebagai inisiator buku kolaborasi ini. Buku ini tentunya masih banyak kekurangan dan keterbatasan, saran dari pembaca sekalian sangat berarti demi perbaikan karya selanjutnya. Akhir kata, semoga buku ini bermanfaat bagi para pembaca.

Februari 2024

Editor

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
1 KONSEP DASAR MANAJEMEN	1
Pendahuluan	1
Perkembangan Manajemen	2
Pengertian Manajemen Menurut Para Ahli.....	4
Karakteristik Manajemen	7
Fungsi Manajemen	11
Manajemen sebagai Ilmu dan Seni.....	15
Keterampilan Managerial	16
2 PERKEMBANGAN DAN SEJARAH MANAJEMEN DARI WAKTU KE WAKTU.....	23
Pendahuluan	23
Sejarah dan Perkembangan Teori dan Praktik Manajemen	26
3 RUANG LINGKUP MANAJEMEN	53
Manajemen sebagai Ilmu dan Seni.....	53
Pengertian Manajemen.....	55
Fungsi Manajemen	56
Unsur-Unsur Manajemen	58
4 PERENCANAAN DALAM MANAJEMEN	65
Konsep Perencanaan Manajemen.....	65
Prinsip-Prinsip Perencanaan Manajemen.....	68
Prinsip Perencanaan dalam <i>Scientific Management</i>	69
<i>Good to Great Concept</i>	70

	<i>The Ansoff Matrix</i>	73
	Studi Kasus Perencanaan Manajemen	76
5	KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI.....	83
	Definisi Kepemimpinan	83
	Kompetensi Inti Kepemimpinan Efektif	85
	Model Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi.....	91
	Tingkatan Kepemimpinan	93
6	KOMUNIKASI DAN MOTIVASI.....	103
	Pengertian Komunikasi dan Teori Komunikasi... ..	103
	Teori-Teori Komunikasi.....	103
	Pengertian Motivasi.....	109
	Teori-Teori Motivasi	109
7	PRODUKSI DAN PEMASARAN	123
	Pendahuluan	123
	Konsep Manajemen Produksi.....	125
	Tahapan dalam Mendesain Produk.....	126
	Konsep Manajemen Pemasaran	131
	Pertimbangan dalam Strategi Pemasaran.....	133
	<i>Marketing Mix</i>	137
8	BUDAYA ORGANISASI	141
	Pengertian Budaya Organisasi	141
	Karakteristik Budaya Organisasi	144
	Fungsi Budaya Organisasi	145
	Jenis-Jenis Budaya Organisasi.....	146
	Faktor Penentu Terbentuknya Budaya Organisasi.....	147

Bagaimana Karyawan dapat mempelajari Budaya Organisasi?	148
Tahap-Tahap Sosialisasi Budaya Organisasi.....	150
Budaya Organisasi yang Tangguh.....	151
Digitalisasi dan Budaya Organisasi.....	153

PERKEMBANGAN DAN SEJARAH MANAJEMEN DARI WAKTU KE WAKTU

Dr. Endi Rochaendi, M.Pd.
Universitas Alma Ata

Pendahuluan

Tidak dinafikan bahwa teori dan praktek manajemen telah berkembang selama berabad-abad. Berdasarkan beberapa literatur, kata manajemen berasal dari beberapa akar bahasa, diantaranya: (a) *managiere* (bahasa latin), (b) *menagerie/mesnagement* (bahasa Perancis), *manejar* (bahasa Spanyol) dan (c) *to manage* (bahasa Inggris) yang esensinya dimaknai sebagai pengaturan/pengelolaan. Pada perkembangannya selanjutnya, manajemen tersebut kemudian diartikan menjadi *activities of setting the strategy of an organization and coordinating the efforts of its employees (or of volunteers) to accomplish its objectives through the application of available resources, such as financial, natural, technological, and human resources* (Wikipedia, 2023). Pada konteks tersebut, manajemen merupakan kegiatan pengaturan kelembagaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia untuk mencapai tujuan kelembagaan yang telah ditetapkan melalui pendayagunaan berbagai sumber daya yang tersedia seperti keuangan, sarana/prasarana, teknologi dan sumber daya manusia. Manajemen juga bisa dianggap sebagai sebuah tindakan untuk mengelola sejumlah

orang dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan dengan menggunakan segala sumber daya yang tersedia secara berdaya guna dan berhasil guna.

Sejak mulai diperkenalkan ribuan tahun lalu baik di masa pembangunan piramida Mesir 3000 tahun sebelum kelahiran Nabi Isa A.S., zaman Socrates (400 SM) atau zaman Abad Pertengahan (476 M-1450 M) maupun masa-masa Revolusi Industri (1700-1800 M) sampai dengan sekarang, pemanfaatan teori dan praktik manajemen dibutuhkan karena berbagai sebab, diantaranya: (a) mengarahkan, mengkoordinasi dan mengendalikan berbagai tindakan kelompok/komunitas sehingga mampu memberikan apresiasi dan perencanaan yang matang untuk efisiensi kesuksesan kelompok/komunitas tersebut, (b) tujuan kelembagaan dapat dituntaskan secara tertib, sistematis dan terukur, (c) kinerja kelembagaan dapat dicapai dengan maksimal karena secara fungsional dapat memberdayakan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian dan pengendalian secara massip, (d) mengembangkan komunikasi secara efektif di berbagai tingkatan kelembagaan, (e) memunculkan tingkat motivasi yang lebih signifikan dengan tujuan kelembagaan yang ditetapkan, dan (f) memusatkan perhatian pada aspek kesuksesan dan stabilitas pencapaian tujuan dan sasaran. Implikasi dari teori dan praktik manajemen memberikan banyak keuntungan (profit) untuk berbagai kelembagaan yang dibentuk sehingga dapat mampu berkembang secara kompetitif.

Dengan demikian berdasarkan kesejarahannya, teori dan praktik manajemen memiliki beberapa kepentingan, yaitu: (a) pemanfaatan sumber daya yang lebih optimal untuk progresifitas (kemajuan) perusahaan, (b) pengembangan kekuatan yang lebih kompetitif untuk

memperluas ruang lingkup dan cakupan kelembagaan, (c) pemberdayaan hubungan komunikasi yang lebih sinergis, nyaman dan budaya kerja yang lebih kondusif, (d) penguatan motivasi para pihak yang terlibat agar bisa berkontribusi dalam peningkatan produktivitas kelembagaan, (e) penyediaan fasilitasi yang lebih komprehensif untuk memperbaharui metode dan media yang dimanfaatkan, (f) pendayagunaan pengelolaan yang lebih efektif, (g) penumbuhan dan perluasan diversifikasi usaha dan tindakan yang lebih efisien dan efektif, (h) pemantapan stabilitas kelembagaan dalam mengapresiasi berbagai tindakan, (i) peningkatan semangat dan etos kerja untuk kepentingan hasil guna kelembagaan, (j) penggunaan tata kelola dan tata layanan yang lebih berdaya guna, (k) pemberian jaminan atas penyelenggaraan fungsi-fungsi manajemen sehingga lebih tertib, sistematis dan terukur, (k) penguatan dan peningkatan tingkat loyalitas sumber daya manusia terhadap usaha dan tindakan kelembagaan yang diterapkan, dan (l) pencapaian tujuan kelembagaan yang lebih presisi dan dinamis. Berkelindan dengan pernyataan di atas, pada dasarnya teori dan praktik manajemen memiliki banyak kepentingan untuk dinamika tumbuh dan berkembangnya kemajuan kelembagaan dalam kondisi yang lebih kompetitif dan sangat kompleks.

Ringkasnya, hadirnya teori dan praktik manajemen dari zaman ke zaman pada dasarnya adalah *help organizations to focus, communicate, and evolve* (Lumen, 2023), memunculkan kepemimpinan dan mengembangkan rekayasa untuk mampu melakukan proses perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian secara lebih efektif, efisien dan produktif. Dalam bahasa (Taylor, 1914) disebutkan bahwa *management is the act of supervising and directing people, tasks, and things.*

Dalam hubungan tersebut, *management is key to the success of any business or organization as it holds together all of an organization's activities while leading it forward with measurable results* (merupakan kunci keberhasilan untuk menyatupadukan semua aktifitas sehingga memberikan hasil yang lebih terukur) (BenjaminWann.com, 2022). Hal ini sebagai sebab akibat dari manajemen merupakan bentuk pengelolaan sumber daya, pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan pekerjaan serta ekspektasi kinerja yang diinginkan di kemudian hari.

Sejarah dan Perkembangan Teori dan Praktik Manajemen

Sejumlah literasi telah menyampaikan banyak pengetahuan mengenai sejarah dan perkembangan (evolusi) teori/ilmu dan praktik manajemen sepanjang peradaban kehidupan manusia. Meskipun belum dipahami dan dikenal sebagai teori/disiplin keilmuan, praktik-praktik manajemen telah berkembang ribuan tahun sebelumnya. Misalnya, sejak 5000 SM praktik manajemen telah nyata diberlakukan di India, Cina dan Mesir melalui inovasi sosial dan politik dalam bentuk struktur kemasyarakatan berupa kasta, golongan dan kekayaan (pendeta, raja, pedagang dan lain-lain) sebagaimana tertulis dalam dokumen Sumeria. Selain itu, (Wikipedia Indonesia, 2023) menggambarkan bahwa pembangunan piramida di Mesir (4000 SM) merupakan salah satu bukti nyata praktek manajemen. Satu piramida membutuhkan 100.000 orang yang bekerja selama 20 tahun, luas bangunan sebanyak 13 hektar dengan menggunakan 2,3 juta blok yang masing-masing berat blok rata-rata 2,5 ton. Untuk membangun piramida tersebut diperlukan perencanaan yang tepat, alokasi kerja, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian dan pengambilan keputusan yang tepat.

Pada konteks tersebut, orang Mesir telah menyadari pentingnya perencanaan, pengorganisasian dan pengendalian. Selanjutnya, praktek-praktek manajemen juga diterapkan dalam lingkungan perkotaan Venesia, Italia pada tahun 1400-an. Praktek manajemen yang diberdayakan di kota tersebut, misalnya dalam pengelolaan gudang senjata telah menerapkan fungsi-fungsi manajemen, seperti: (a) kepemilikan atas sistem penyimpanan dan pergudangan termasuk tatacara pemantauan dan pengendaliannya, (b) pengelolaan sumber daya manusia dalam pengaturan pembagian pelaksanaan tugas dan pekerjaan, dan (c) pemberdaaan sistem akuntansi dalam pengelolaan keuangan atas keluar masuknya modal dan pembiayaan yang diimplementasikan. Salah satu bukti praktik manajemen di kota tersebut, yaitu saat Luca Pacioli membuat pembukuan sistem entri ganda (*Double Entry System of Book*) tahun 1494.

Berdasarkan literasi lainnya, praktik-praktik manajemen telah diberdayakan 3000 tahun sebelum kelahiran Nabi Isa Alaihisalam dengan adanya berbagai transaksi yang dicatat oleh Pendeta di Timur Tengah. Kemudian, Socrates mencatat mengenai kemampuan Bangsa Romawi yang membangun kerajaan yang luas dari Inggris sampai Suriah yang memerintah selama bertahun-tahun karena memiliki kemampuan manajerial yang unggul termasuk di dalamnya melaksanakan desentralisasi pemerintahan (Okolie & Oyise, 2021). Potret praktik manajemen lainnya yang digambarkan Socrates adalah adanya rancangan penerimaan legion prajurit Romawi, tatacara pertanggungjawabannya, hirarki otoritas dan rantai komando yang berlaku. Pada zaman tersebut pula, terdapat beberapa literasi yang menggambarkan sistem dan mekanisme otoritas Gereja Katholik, kontrol manajerial para pemilik usaha roti hingga baju besi dan peran serta pekerja magang yang

terlibat dalam lingkungan kehidupan pada saat itu. Beberapa dimensi dasar yang dikembangkan dari praktek manajemen pada masa itu adalah: (a) kepemilikan, (b) hirarki dan aliran pekerjaan dan (c) kontrol manajerial yang dilaksanakan (Higgins, 1991; Pindur et al., 1995). Bukti lainnya tentang praktik manajemen adalah: (a) bangsa Arya Kuno (2000 SM) menulis administrasi kota Mohenjodaro dan Harappa, (b) ordo Budha dan Sangha menggambarkan pengelolaan komunitasnya, (c) manajemen pembuatan makan di Deir-el-Medina (1550-1080 SM) (Keulen & Kroeze, 2014), (d) artefak Arthashastra yang ditulis Kautilya (321 SM) mencatat adanya manajemen politik, sosial dan ekonomi negara di India, dan (e) zaman Nabi Muhammad SAW dan setelahnya praktik manajemen dikenal dengan istilah *At-Tadbir* (pengaturan) dan *Ar-Rabbu* (penguasa) kemudian lebih populer dengan kata *idaarah* (manajemen). Membukukan Al-Qur'an pada hakekatnya merupakan bukti praktik manajemen sebagai sebuah proses yang sistematis, terkoordinasi dan koperatif dalam beragam usaha dan tindakan pemanfaatan segala sumber daya (sumber daya manusia dan sumber daya lainnya) dan itu menggambarkan sebagai upaya *provided tools for management assessment, planning and control* (Wikipedia, 2023). Fenomena praktik-praktik manajemen yang dikembangkan di era tersebut berkonsentrasi pada: (a) jalinan kerjasama sekelompok komunitas, (b) adanya penetapan dan pencapaian tujuan dan kepentingan bersama, (c) terdapatnya pembagian kerja, tugas dan tanggungjawab, (d) terjadinya hubungan komunikasi yang massif dan (e) kepemilikan atas bidang pekerjaan.

Manajemen merupakan produk dari waktu sesuai dengan kesejarahan dan kehidupan sosial kemasyarakatan pada masanya. Evolusi manajemen pada aspek teori dan keilmuan mulai didayagunakan

sejak tahun 1700-1800 M. Beberapa pemikir awal (*early pioneers*) mulai melahirkan kajian manajemen disesuaikan dengan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang saat itu, diantaranya: (a) Robert Owen (1771-1856), (b) Charles Babbage (1792-1871), (c) Daniel C. Mc. Callum (1815-1878) dan Henry V. Poor (1812-1905). Inisiatif dan prakarsa para pemikir awal teori manajemen tersebut, yaitu: (a) Robert Owen mencoba memperbaiki kondisi kerja dan berusaha merekayasa cara mengurangi bahaya menggunakan peralatan, (b) Charles Babbage melaksanakan penelitian mengenai teknik mengembangkan tenaga kerja dan bereksperimen mengenai pembagian keuntungan perusahaan, (c) Daniel C. Mac. Callum menyampaikan rumusan tentang bagan dan struktur organisasi dalam industry perkeretaapain serta memberdayakan sistem manajemen kelembagaan yang lebih cocok untuk memfungsikan otoritas dan tanggungjawab, dan (d) Henry V. Poor menulis mengenai pembagian kerja yang berkaitan dengan hirarki manajemen, memanfaatkan aspek komunikasi untuk kepentingan usaha dan memberdayakan sistem komunikasi formal dalam pengelolaan kelembagaan. Kelahiran beberapa inisiatif dan prakarsa dari para pemikir awal tersebut, evolusi manajemen mulai berkembang secara bertahap dimulai dari pola *Classical Management Perspective, Administrative Management, Human Relation Management* sampai pada *formulasi Contemporary Perspective*.

Timeline sejarah dan perkembangan teori dan praktik manajemen sebagaimana kerangka berikut:

Pendekatan Manajemen	Tahun	Tokoh Manajemen	
<i>Classical Management Perspective</i>	1800-1900	1.	Frederick W. Taylor (1856-1915)
		2.	Henry Lawrence Gant (1861-1919)
		3.	Frank Gilbreth (1868-1924)
		4.	Lillian Gilbreth (1878-1972)
		5.	Harrington Emerson (1853-1931)
<i>Administrative Management</i>	1800-1940	1.	Henry Fayol (1841-1925)
		2.	Chester Bernard

			(1886-1961)
		3.	Luther Gulick (1892-1993)
		4.	Max Weber (1864-1920)
Human Relations Management	1930-sekarang	1.	Elton Mayo (1880-1949)
		2.	Mary Parker Follett (1868-1933)
		3.	Abraham Maslow (1908-1970)
		4.	Douglas McGregor (1906-1964)
<i>Contemporary Perspective</i>	1950-sekarang	1.	Quantitative Management
		2.	Systems Theory (Open System)
		3.	Contingency Theory

		4.	Theory Z
		5.	<i>Total Quality Management (TQM) & Process management Six Sigma</i>
		6.	<i>Contingent Workforce Management (CWM)</i>

1. *Classical Management Perspective (1800-1900)*

Perkembangan teori dan praktik manajemen pada masa klasik diawali dengan terbitnya buku *The Principles of Scientific Management* (1911) buah karya Frederick W. Taylor (Wikipedia Indonesia, 2023), dan selanjutnya diakui sebagai momen penting dimulainya *era manajemen ilmiah*. Frederick Taylor adalah pemikir pertama yang menggunakan teknik/metode ilmiah dan sistematis untuk mengatur pabrik dan meningkatkan produktivitas serta melakukan *a clear break with the past when 'rule-of-thumb or traditional knowledge' dominated* (Keulen & Kroeze, 2014) sehingga dikenal dengan sebutan Bapak Manajemen Modern/Ilmiah. Meskipun ada sedikit perbedaan dalam konsep, tetapi asumsi manajemen yang diterapkan berkesesuaian dengan rasionalisasi konsep dari para pemikir awal, bahwa manajemen sangat penting untuk mengelola situasi apapun/mengoptimalkan tugas-tugas secara efektif. Manajemen dalam era manajemen ilmiah didiversifikasi sebagai seperangkat keyakinan, ide dan praktik yang terikat dengan waktu untuk mengelola kelembagaan.

Beberapa prinsip Taylor yang tetap berkembang sampai saat ini, diantaranya: (a) penerapan spesialisasi tugas yang diarahkan agar para pihak yang terlibat memiliki keahlian dan kemampuan tertentu sehingga bisa memusatkan perhatian pada peningkatan produktivitas, (b) pemberdayaan pelaksanaan tugas pekerjaan secara efisien dan efektif, (c) pemberian upah dan insentif yang lebih layak atas pelaksanaan tugas yang dilaksanakan, dan (d) pelaksanaan kerjasama diantara para pihak dan pelaksanaan supervisi dan perintah untuk pengendalian pelaksanaan tugas (Boko, 2022; Wahjono, 2022). Selain itu, Taylor menyatakan bahwa prinsip-prinsip yang dikembangkan tersebut merupakan revolusi mental yang lengkap dari manajemen dan pemberdayaan sumber daya manusia. Esensi dasar dari manajemen ilmiah adalah terdapatnya hubungan yang simultan antara manajemen dan pemberdayaan sumber daya manusia yang disebabkan kedua aspek tersebut memiliki kepentingan yang sama dalam peningkatan produktivitas. Manajemen ilmiah yang dikembangkan memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap teori dan praktik manajemen sehubungan telah mengembangkan pendekatan rasional dalam penyelesaian berbagai masalah dalam kelembagaan dan memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap profesionalisasi pekerjaan. Lebih jauh, manajemen ilmiah mempunyai signifikansi positif terhadap kegiatan ekonomi dan sosial yang lebih luas, termasuk di dalamnya menawarkan beberapa platform pendekatan dalam pengelolaan sumber daya manusia, bahan dan metode pengelolaan.

Namun demikian, pandangan Taylor juga mendapat kritikan tajam dari berbagai kalangan. Kritikan para pengusaha terhadap pandangan Taylor, meliputi: (a) perubahan pola manajemen yang akan dilaksanakan memerlukan investasi yang cukup besar, (b) perubahan mendadak dari perubahan manajemen dapat mengganggu pengaturan kerja yang telah ditetapkan sebelumnya sehingga akan terjadi kerugian yang cukup signifikan, (c) perubahan manajemen tidak dapat dilakukan pada unit kelembagaan yang skalanya mikro dan kecil, (d) manfaat yang diharapkan terealisasi dalam jangka yang cukup panjang sehingga dimungkinkan perusahaan akan mendapatkan kesulitan keuangan/pembiayaan, serta (e) membutuhkan biaya *over-head* yang sangat besar ketika awal diperkenalkannya pola manajemen ilmiah tersebut. Sedangkan kritikan dari para pekerja terhadap pola manajemen yang dikembangkan Taylor, diantaranya: (a) akan terjadinya eksploitasi para pekerja melalui penetapan beban kerja yang berlebih dan tingkat keuntungan hanya akan diapresiasi oleh para pengusaha, (b) pembungkaman terhadap inisiatif para pekerja dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya, (c) terjadinya pengangguran sehubungan pemanfaatan perangkat kerja yang lebih modern dan hemat tenaga kerja, dan (d) terjadinya implikasi yang kurang baik terhadap keberlangsungan serikat pekerja.

Tokoh lainnya yang terlibat dalam sosialisasi dan diversifikasi manajemen ilmiah, diantaranya: *Pertama*, Henry Lawrence Gantt melengkapi pandangan Taylor dengan penerapan kontrol produksi dan penemuan Gantt-chart sebagai metoda grafik yang dapat memberikan gambaran mengenai ketuntasan produksi yang diharapkan. Gantt juga

menginisiasi kerangka likuidasi (pengambil-alihan kepemilikan) apabila kelembagaan/perusahaan melakukan pengabaian terhadap pertanggungjawaban yang dimilikinya/diwajibkan. Termasuk menyampaikan pandangannya mengenai berbagai keuntungan apabila mengembangkan basis kemitraan dalam penuntasan pekerjaan. Inisiatif lainnya dari Gantt mengenai keharusan seorang pimpinan untuk memberikan pendidikan dan pelatihan kepada bawahannya agar menghasilkan loyalitas dan budaya kerja yang lebih berkembang (Boko, 2022; Santayana, 2022; Wikipedia Indonesia, 2023).

Kedua, suami isteri Frank B. Gilberth dan Lillian M. Gilberth berhasil membuat micromotion, sebuah alat yang dapat mencatat setiap gerakan yang dilaksanakan oleh para pekerja dan lamanya waktu yang dihabiskan untuk melakukan setiap gerakan yang dapat digunakan untuk menciptakan sistem produksi. Selain itu, pasangan suami isteri tersebut berpandangan bahwa pengembangan promosi jabatan sebagai bagian dari upaya mendorong semangat dan motivasi para pekerja (Wikipedia Indonesia, 2023). Santayana (2022) menyampaikan bahwa Lillian Gilberth adalah *Firrst Lady of Management*, sehubungan *the Gilbreths contributed greatly to research in the areas of fatigue, boredom, and morale*. Lebih lanjut, bahwa manajemen ilmiah dapat membantu para pekerja untuk dapat mencapai potensi mereka sebagai manusia. Disain kerja merupakan salah satu bukti manajemen ilmiah yang dapat mendorong para pihak untuk mencari cara mengoperasikan suatu pekerjaan.

Ketiga, Harrington Emerson mengajukan proposal 12 prinsip efisiensi yang dikembangkan dalam manajemen ilmiah, meliputi: (a) penetapan tujuan yang jelas, (b) kegiatan yang dilaksanakan harus rasional, (c) sumber daya manusia yang dimanfaatkan harus memiliki kecakapan dan kemampuan, (d) disiplin, (e) upah yang adil, (f) tersedianya laporan yang kredibel (dapat dipercaya), (g) pemberian perintah, (h) terdapatnya standar yang dapat dimanfaatkan untuk setiap kegiatan, (i) tersedianya kondisi yang kondusif, (j) tersedianya standar operasional, (k) terdapatnya instruksi-instruksi yang mengarahkan dan (l) pemanfaatan insentif untuk peningkatan produksi (Handoko, 2012).

2. *Administrative Management* (1800-1940)

Pendekatan *Administrative Management* memusatkan perhatian tatakelola dan tata layanan kelembagaan dalam pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Tokoh utama yang mengembangkan pendekatan *Administrative Management* adalah Henry Fayol, bahwa kegiatan manajerial dapat dituntaskan secara produktif harus berdasarkan pada prinsip-prinsip sebagai berikut: (a) pembagian kerja, (b) wewenang dan tanggung jawab, (c) disiplin, (d) kesatuan perintah, (e) kesatuan pengarahan, (f) meletakkan kepentingan perseorangan di bawah kepentingan umum, (g) pemberian gaji yang wajar, (h) pemusatan wewenang (sentralisasi), (i) hirarki/rantai berkala, (j) keteraturan, (k) keadilan, (l) kestabilan masa jabatan pegawai, (m) inisiatif, dan (n) esprit de corps (Wahjono, 2022). Selain itu, beberapa prakarsa lainnya yang disampaikan Fayol, diantaranya: (a) sumber daya manusia harus menjadi perhatian utama dengan cara diberdayakan

sedemikian rupa melalui pendidikan dan pelatihan serta pemberian upah yang lebih layak sehingga motivasi dan semangat kerjanya akan bertambah. Kemudian, sinergitas komunikasi antara atasan dan bawahan dapat memunculkan hubungan yang harmonis dan manusiawi untuk peningkatan produktivitas pekerjaan. Pada sisi lainnya, Fayol juga mengembangkan lima elemen penting penentuan strategi dan tindakan perencanaan meliputi: (a) forecasting (peramalan), (b) organizing and staffing (pengorganisasian dan penempatan staf), (c) directing (pemberian arahan), (d) coordinating (koordinasi) dan (e) controlling and budgeting (pengendalian dan pembiayaan). Selanjutnya Fayol juga mengembangkan teknik pengambilan keputusan melalui metoda marginal analysis yang sampai sekarang banyak dimanfaatkan sejumlah besar kelembagaan. Ringkasnya Fayol telah memberikan jalan keluar yang sangat valid dan reliabel, karena beberapa hal, yaitu: (a) teori administrasi yang dikembangkan memberikan bantuan menciptakan pendekatan standar dalam pengelolaan organisasi dan membantu meningkatkan hubungan kerja diantara para pihak, (b) lima elemen strategi yang diberdayakan memberikan kerangka kerja bagi kelembagaan untuk merencanakan kegiatan yang lebih efisien, efektif dan produktif, dan (c) teknik marginal analysis memberikan sejumlah pilihan yang dapat menciptakan ketepatan dalam pengambilan keputusan yang pada gilirannya pelaksanaan pekerjaan dapat dituntaskan secara berdayaguna dan berhasilguna (BenjaminWann.com, 2022).

Beberapa pemikir manajemen lainnya yang satu kiblat dengan Fayol, diantaranya: (a) Chester Bernard yang memberikan kontribusi mengenai penuntasan tujuan organisasi, pemberdayaan

sumberdaya manusia dan pemeliharaan hubungan komunikasi yang menjadi kewajiban manajer puncak termasuk pengembangan otoritas bagi para eksekutif, menjaga keseimbangan antara tujuan perseorangan dengan tujuan kelembagaan dan peran pekerja sebagai faktor strategis dasar dalam organisasi melalui bukunya *The Function of the Executive* (1938), (b) Luther Gulick dalam makalah manajemen *Notes on the Theory of Organization* (1937) mengembangkan POSDCORB (*planning, organizing, staffing, directing, coordinating, reporting and budgeting*) untuk tugas seorang pimpinan dalam mengembangkan kegiatan manajerial di kelembagaan yang dipimpinnya untuk keperluan rentang kendali (*span of control*), kesatuan komando (*unity of command*) dan membedakan fungsi lini dan fungsi staf (*distinguish between line and staff function*) (toolshero, 2023), dan (c) Max Weber yang kajiannya memusatkan perhatian kepada pemahaman hubungan antara kekuasaan, otoritas dan stratifikasi sosial serta mengembangkan model organisasi birokrasi (struktur kekuasaan hierarkis dalam organisasi) termasuk mengaplikasikan prinsip-prinsip meliputi: (1) *centralization of control* (pengendalian terpusat), (2) *complete records kept* (catatan tersimpan secara baik), (3) *strict control over staf appointment* (pengendalian penunjukkan staf), (4) *promotion based solely on merit* (promosi jabatan berdasarkan prestasi), (5) *job requirement are clearly defined* (kejelasan persyaratan pekerjaan), (6) *written communication emphasized* (pengembangan komunikasi tertulis), (7) *reward tied to performance* (pemberian penghargaan atas kinerja yang dicapai), (8) *uniformity in salary scales* (pengaturan skala gaji), (9) *rules become more general than specific* (penerapan aturan yang lebih umum), and (10) *and*

chain of command is used to communicate decisions throughout the organization (penerapan rantai komando dalam mengkomunikasikan keputusan di dalam suatu organisasi) (BenjaminWann.com, 2022)

3. Human Relations Management

Rasionalisasi konsep dari *Human Relation Management* pada dasarnya kajian hubungan manusia dengan praktik-praktik manajemen yang memusatkan perhatian pada upaya merealisasikan kebutuhan sosial manusia. Pada konteks tersebut, terdapat beberapa fitur yang menjadi ciri khasnya, yaitu: (a) unsur kelembagaan terdiri atas sistem tekno ekonomi, sistem sosial dan sumber daya manusia, (b) upaya peningkatan motivasi tidak saja dipengaruhi oleh aspek ekonomi tetapi dipengaruhi pula oleh faktor-faktor psikologis dan sosial, (c) peran kelompok menjadi aspek terpenting dalam peningkatan produktivitas, (d) rasionalisasi kepemimpinan dipusatkan kepada penuntasan pelaksanaan tugas, humanistic, partisipatif serta demokratis, (e) pengendalian terhadap para pekerja harus disesuaikan dengan kapasitas norma-norma yang berlaku, (f) kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui pemberian fasilitasi terhadap kebutuhan sosial dan psikologis para pekerja, (g) para pemimpin hendaknya dapat memperlengkapi dengan keterampilan sosial untuk menciptakan perasaan nyaman kepada para bawahannya, (h) pemberian penghargaan kepada para pekerja dengan memberikan peluang yang cukup besar dalam pengambilan keputusan dan berpartisipasi aktif dalam penetapan tujuan, (i) terjadinya kerjasama yang haeminis/kemitraan yang sinergis antara atasan dan bawahan. Terkait dengan pernyataan di atas, pendekatan *Human Relations Management*

merupakan humanisasi manajerial dalam pengelolaan dan penyelenggaraan kelembagaan.

Tokoh utama pemikir pendekatan Human Relations Management adalah Elton Mayo sehingga direkomendasikan untuk menjadi *Father of Human Relations School*. Hasil pemikiran Mayo, diantaranya: (a) pelaksanaan tugas pekerjaan yang dilaksanakan seseorang tidak ditentukan oleh kapasitas fisiknya melainkan oleh norma-norma sosial yang berlaku, (b) penumbuhkembangan sikap dan perilaku sumber daya manusia dipengaruhi secara simultan oleh imbalan non ekonomi seperti penghargaan/reward dan lain-lainnya, (c) keterlibatan para pekerja dalam kelembagaan bukan didasarkan pada kepentingan perseorangan tetapi oleh status dan kedudukan mereka sebagai anggota komunitas manajerial, dan (d) pemimpin in-formal memiliki pengaruh yang sangat signifikan dalam penegakkan norma-norma sosial. Untuk kepentingan tersebut, Mayo menyarankan kepemimpinan partisipatif dalam penuntasan tujuan dan sasaran kelembagaan yang telah ditetapkan sehingga dapat memperluas keterlibatan para pihak di dalam kegiatan manajerial. Selain itu, Mayo juga menyampaikan beberapa pemikiran lainnya, diantaranya: (a) perilaku para pekerja sangat dipengaruhi oleh sikap mental dan emosi yang dimiliki masing-masing, (b) para pekerja dalam sebuah komunitas mengembangkan ikatan psikologi bersama yang mempersatukan mereka sebagai sebuah kelompok, (c) insentif keuangan menjadi unsur yang paling dominan dalam membangkitkan motivasi dan semangat para pekerja, (d) perilaku kelompok dapat mempengaruhi preferensi masing-masing pekerja, dan (e) perhatian yang cukup besar terhadap para pekerja akan membangkitkan produktivitas dan

kinerja para pekerja. Di luar hal tersebut, Mayo juga menyampaikan tentang keharmonisan hubungan manusia melalui konsep manusia sosial termasuk di dalamnya formulasi konsep mengenai motivasi, kebutuhan, hubungan interpersonal dan dinamika kelompok.

Tokoh-tokoh lainnya, yaitu: *Pertama*, Mary Parker Follet melalui buku *Creative Experience* (1924) menyampaikan beberapa pandangan tentang konsep manajemen, diantaranya : (a) penerapan integrasi/integritas menjadi sarana untuk mengurangi konflik organisasi atau dominasi kelembagaan, (b) tata kelola organisasi didasarkan pada etika kelompok bukan berbasiskan individualism, dan (c) hubungan kerjasama di dalam organisasi harus berlandaskan kemitraan/kesetaraan (Wikipedia Indonesia, 2023). Melalui konsepnya "*power with,*" or *shared power among different organizational stakeholders*, Follet menganjurkan kolaborasi dan demokrasi dalam pengambilan keputusan serta memperluas pemberian tanggung jawab kepada para karyawan untuk meningkatkan komitmen mereka dalam pencapaian tujuan kelembagaan. Konsep manajemen Follet tersebut dinamakan *Shared-Power Model* yang dapat didayagunakan untuk mencapai kerjasama yang sukses antara perseorang, komunitas dan kelembagaan (BenjaminWann.com, 2022). Gagasan utama Follet yang sampai sekarang berkontribusi terhadap perkembangan kelembagaan adalah mengganti *power over* dengan *power with* dan menekankan pentingnya pengendalian diri sendiri daripada pengendalian oleh orang lain (*supervisor*) atau seni menyelesaikan sesuatu melalui orang lain (Boko, 2022).

Berikutnya, Abraham Maslow mengembangkan teori Humanistik dan Aktualisasi Diri dalam makalahnya *A Theory of Human Motivation* (1943) yang kajiannya difokuskan bahwa manusia akan tergerak untuk memahami dan menerima dirinya sebisa mungkin. Pada konteks tersebut, apabila kebutuhan dasar manusia sudah terpenuhi maka kebutuhan berikutnya menjadi dominan, sehingga apabila dipandang dari sudut motivasi bisa dimaknai bahwa meskipun tidak ada kebutuhan yang benar-benar dipenuhi, sebuah kebutuhan yang pada dasarnya telah dipenuhi tidak memerlukan motivasi lagi. Kebutuhan manusia akan aktualisasi diri terbagi menjadi beberapa bagian yaitu kebutuhan kognitif dan kebutuhan estetika. Selain itu, Maslow juga menyampaikan bahwa manusia dapat mengaktualisasikan dirinya melalui kemampuan dan pengalaman sendiri (kemampuan transendensi). Dihubungkan dengan aspek manajemen, bahwa kepesertaan perseorangan dalam kehidupan kelembagaan didasarkan pada upaya untuk merealisasikan beberapa tingkatan kebutuhan, seperti: (a) kebutuhan fisiologis (dasar), (b) kebutuhan akan rasa aman, (c) kebutuhan untuk dicintai dan disayangi, (d) kebutuhan untuk dihargai dan (e) kebutuhan untuk aktualisasi diri. Pada gilirannya tingkatan kebutuhan yang akan direalisasikan menjadi upaya paling kuat untuk memunculkan motivasi pada seorang individu untuk bisa produktif dan memiliki keterlibatan yang kontributif.

Kemudian tokoh berikutnya adalah Douglas Mc.Gregor yang mengembangkan Theory X and Theory Y. Dalam hubungan dengan teori X dan teori Y, McGregor mengembangkan dua pendekatan yaitu: (a) karyawan yang malas perlu dimotivasi dengan

penghargaan eksternal dan (b) karyawan yang memiliki motivasi diri dapat dipercaya dengan memberikan banyak tanggungjawab. Selain itu, Mc.Gregor memberikan kontribusi lainnya untuk memperkaya teori dan praktik manajemen, diantaranya: (a) karyawan harus diperlakukan secara adil dalam hal gaji, penghargaan, peluang dan kesempatan untuk maju, (b) mendorong karyawan untuk terlibat aktif dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, dan (c) peningkatan tanggungjawab terhadap para karyawan dengan pemberian atensi dan apresiasi yang menarik dari para pimpinan. Hal lainnya yang dikontribusikan Mc.Gregor mengenai budaya organisasi bahwa apabila para pemimpin menerapkan teori Y akan berimplikasi pada sikap dan perilaku karyawan yang semakin produktif karena merasa dihargai dan dimotivasi. Gagasan lainnya bahwa kelembagaan harus memunculkan suasana kelembagaan yang harmonis akibat keselarasan tujuan perseorangan dengan tujuan kelembagaan. Ringkasnya, Mc. Gregor memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap perkembangan teori dan praktik manajemen dalam lingkup pemahaman tentang motivasi dan upaya menciptakan budaya kerja yang produktif melalui gaya kepemimpinan yang efektif.

4. *Contemporary Perspective*

- a. Manajemen kuantitatif adalah penerapan metode-metode ilmiah terhadap permasalahan-permasalahan yang muncul dalam pengarahannya dan pengelolaan suatu sistem yang terdapat dalam komponen-komponen manajerial dengan menggunakan analisis kuantitatif. Inti dari manajemen kuantitatif yaitu organisasi adalah unit pembuat keputusan. Pengambilan

keputusan dapat dibuat lebih efisien dengan menggunakan model matematis yang menempatkan faktor-faktor yang relevan ke dalam istilah numerik. Tujuan penggunaan manajemen kuantitatif adalah peningkatan efektivitas dengan memanfaatkan model matematis dan metode statistik. Ruang lingkup yang menjadi pemikiran manajemen kuantitatif adalah management science, operations management, dan management informations system yang terkait dengan aplikasi statistik, optimalisasi model, sistem informasi dan simulasi computer (Gordon, 2022). Tokoh utama pemikir manajemen kuantitatif adalah Von Neuman (1940).

b. Teori Sistem

Teori Sistem merupakan salah satu pendekatan manajemen modern yang memusatkan perhatian bagaimana organisasi disusun dan dikelola. Lebih jauh, teori sistem ini mengkaji bagaimana berbagai bagian organisasi berinteraksi dan bekerjasama untuk mencapai tujuan. Teori sistem yang paling populer adalah General System Theory yang dikembangkan oleh Ludwig von Bertalanffy (1901-1972), meliputi: (a) harus ada keseimbangan antara efisiensi dan efektivitas organisasi dalam penetapan tujuan dan pemecahan masalah dalam pembuatan strategis pemberdayaan organisasi, (b) kelembagaan harus mempertimbangkan banyak perspektif dalam penuntasan berbagai permasalahan kelembagaan, (c) memusatkan perhatian kepada perilaku kelembagaan yang berkembang, (d) meningkatkan pemahaman yang lebih baik terhadap kompleksitas tata kelola dan tata layanan kelembagaan.

c. *Contingency Theory*

Teori kontingensi merupakan teori manajemen modern yang berasumsi bahwa tidak ada cara terbaik untuk mengatur perusahaan, untuk memimpin perusahaan atau membuat sebuah keputusan. Teori kontingensi berlandaskan pada hukum situasi, yang pada gilirannya menghasilkan: (a) perilaku pemimpin pertimbangan dalam pengertian pemimpin membanbun hubungan baik dan hubungan interpersonal serta memberikan dukungan kepedulian terhadap para bawahan, dan (b) perilaku pemimpin structural yang mengembangkan struktur kelembagaan dalam penuntasan pelaksanaan tugas pekerjaan serta pencapaian tujuan kelembagaan. Gagasan utama teori kontingensi disampaikan oleh Morgan (2006), diantaranya: (a) organisasi merupakan sistem terbuka yang membutuhkan manajemen yang cermat untuk menjaga kepuasan dan keseimbangan kebutuhan internal serta dapat beradaptasi dengan kondisi lingkungan yang ada, (b) belum ada asumsi yang valid dan reliabel mengenai tata kelola dan tata layanan kelembagaan yang paling baik serta cara terbaik untuk melakukan pengelolaan dan penyelenggaraan kelembagaan adalah bergantung pada tugas yang tersedia serta kondisi lingkungan yang ada pada saat pelaksanaan tugas pekerjaan dilakukan, (c) manajemen merupakan sarana paling utama untuk menyelesaikan banyak pekerjaan, dan (d) pendekatan dan strategi kelembagaan banyak dibutuhkan untuk pengambilan keputusan yang disesuaikan kondisi lingkungan yang tersedia. Beberapa model portofolio dari teori kontingensi,

seperti: (a) model kontingensi Fiedler merumuskan tentang efektivitas kinerja kelompok tergantung pada gaya kepemimpinan dan pengendalian situasi dari sang pemimpin, (b) model situasional Hersey dan Blanchard memberikan rumusan bahwa keberhasilan suatu kelembagaan tergantung pada kesiapan dan kedewasaan para pihak yang terlibat di dalamnya, (c) model pertukaran pemimpin-anggota menginisiasi platform pengambilan keputusan yang disesuaikan dengan karakteristik para pihak yang terlibat, (d) model jalur-tujuan yang memusatkan perhatian pada tindakan para pemimpin untuk memberikan informasi, dukungan dan sumber daya terhadap para pihak yang terlibat dalam kelembagaan sehingga dapat menuntaskan tujuan kelembagaan yang telah ditetapkan, dan (e) model partisipasi-pemimpin yang dikembangkan Victor Vroom dan Philip Yetton yang menjelaskan bahwa pemimpin seharusnya memberikan seperangkat aturan dan kejelasan dalam kegiatan pengambilan keputusan yang dilakukan para pembuat keputusan (Robbins, 2014).

d. Theory Z

Rumusan theory Z dalam ruang lingkup manajemen modern diartikan sebagai upaya peningkatan peran dan partisipasi para pihak untuk menciptakan suasana lingkungan yang nyaman dan ramah sehingga memberi daya dukung yang optimal pada pencapaian tujuan kelembagaan. Pada gilirannya akan menghasilkan efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan. Esensi dari teori Z adalah kepercayaan, peningkatan

motivasi, penguatan komitmen, tingkat tanggung jawab dan dukungan sosial dalam penyelesaian berbagai tugas dan kewajiban. Prinsip-prinsip yang dikembangkan dalam teori Z, yaitu: (a) pekerjaan yang dibebankan akan berlangsung seumur hidup, (b) promosi dan evaluasi jabatan akan berlangsung secara perlahan-lahan dalam upaya peningkatan kapasitas dan kompetensinya, (c) tatacara pengambilan keputusan dilakukan secara bersama-sama, (d) pertanggungjawaban atas pencapaian tujuan dilakukan secara bersama-sama, (e) pelaksanaan pengawasan melekat, dan (f) humanisasi karyawan. Teori Z dikembangkan oleh Wiliam Ouchi (1993) yang memadukan sistem manajemen Jepang dan Amerika (Lunenburg, 2011).

e. *Total Quality Management (TQM) & process management Six Sigma*

Esensi paling penting dari *Total Quality Management (TQM)* adalah kepuasan pelanggan. Makna TQM bisa dideskripsikan sebagai proses manajemen yang berkelanjutan untuk mengeliminasi berbagai permasalahan yang menghambat jalannya kelembagaan dalam rangka peningkatan efektivitas, efisiensi dan produktivitas pencapaian tujuan kelembagaan. Dalam hubungan tersebut, para pihak diminta untuk dapat berpartisipasi dan bertanggung jawab dalam meningkatkan proses, produk layanan dan budaya kerja. Beberapa kunci mengenai TQM, diantaranya: (a) proses berkelanjutan untuk mendeteksi dan mengurangi tingkat kesalahan sehingga dapat menyederhanakan manajemen rantai pasokan

dan meningkatkan layanan pelanggan, (b) fokus dari TQM adalah peningkatan kualitas keluaran organisasi dan perbaikan praktik-praktik manajemen, dan (c) pertanggungjawaban secara bersama-sama atas hasil yang dicapai. Prinsip-prinsip yang dikembangkan, meliputi: (a) fokus pada pelanggan, (b) keterlibatan para pihak, (c) penguatan komitmen, (d) berpusat pada proses, (e) sistem manajemen terintegrasi, (f) pemanfaatan pendekatan yang strategis dan sistematis, (g) peningkatan kualitas yang terus menerus untuk mendorong kelembagaan yang kreatif dan produktif, (h) pengambilan keputusan yang didasarkan fakta, dan (i) terjalinnya komunikasi yang sinergis para pihak. Beberapa tokoh pemikir manajemen yang mengembangkan TQM adalah Philip B. Crosby, W. Edwards Deming, Armand V. Feigenbaum, Kaoru Ishikawa, and Joseph M. Juran (Barone, 2023).

Sedangkan proses manajemen Six Sigma pada dasarnya hampir sama dengan proses TQM, yaitu sebagai strategi kelembagaan dalam mengembangkan kapasitas proses kelembagaan/proses peningkatan performa. Lima prinsip dasar yang dikembangkan dalam proses manajemen Six Sigma adalah fokus pada pelanggan, pengukuran value stream dan pengidentifikasi masalah, eliminasi proses yang tidak perlu, partisipasi semua pihak dan ekosistem yang fleksibel dan responsive (Rahmalia, 2022).

f. *Contingent Workforce Management (CWM)*

Konsep *Contingent Workforce Management (CWM)* adalah pengelolaan karyawan tidak tetap dalam rangka meningkatkan kapasitas sumber daya manusia khususnya dalam kegiatan pemberdayaan kemampuan dan kecakapan dalam penyelesaian tugas-tugas yang sifatnya musiman. Inti CWM adalah adalah: (a) penugasan pekerja, (b) penyediaan peralatan dan akses sistem, (c) pengembangan dan penguatan kebijakan, (d) peningkatan tingkat kepatuhan dan disiplin, dan (e) pendaftaran para pekerja untuk kepentingan pelatihan dan pelaksanaan pekerjaan yang ditawarkan (Marson & Roy, 2022).

Daftar Pustaka

- Barone, A. (2023, March 28). What Is *Total Quality Management* (TQM), and Why Is It Important? Investopedia.
- BenjaminWann.com. (2022, December 12). All About Management: History, Theories, Best Practices and More.
<https://Benjaminwann.Com/Blog/Management-History-Theories-Best-Practices-and-More>.
- Boko, Y. A. (2022). Perkembangan Teori Manajemen (teori Ilmiah dan Teori Organisasi Klasik). *Jurnal Pendidikan Dan Ekonomi (JUPEK)*, 3(2), 49–61.
- Gordon, J. (2022, October 5). Quantitative Approach to Management - Explained. *The Business Professor*.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Dalam Berbagai Perspektif* (16th ed.). Erlangga.
- Higgins, J. M. (1991). *The Management Challenge: An Introduction to Management*. Macmillan.
- Keulen, S., & Kroeze, R. (2014). Introduction: The era of management: a historical perspective on twentieth-century management. *Management & Organizational History*, 9(4), 321–335.
- Lumen. (2023). Introduction to Organizational Behavior.
<https://Courses.Lumenlearning.Com/Wm-Organizationalbehavior/Chapter/History-of-Management-Theory/>.
- Lunenburg, F. C. (2011). Understanding Organizational Culture: A Key Leadership Asset. *National Forum Of Educational Administration and Supervision Journal*, 29(4).
- Marson, L., & Roy, M. (2022, September). Contingent workforce. *TechTarget*.
- Morgan, G. (2006). *Images of Organization*. Sage Publications.

- Okolie, U. C., & Oyise, U. E. (2021). The Evolution of Management: A Historical Perspective. *Journal of Public Administration, Finance and Law*, 22, 207–215.
- Pindur, W., Rogers, S. E., & Kim, P. S. (1995). The history of management: a global perspective. *Journal of Management History*, 1(1), 59–77.
- Rahmalia, N. (2022, January 7). Six Sigma: Pengertian, Prinsip, Metode, dan Tekniknya. Glints.
- Robbins, S. P. (2014). *Management*. Prentice Hall.
- Santayana, G. (2022). *A Brief History Of Management*.
- Taylor, F. W. (1914). *The Principles of Scientific Management*. Harper.
- toolshero. (2023, January 3). POSDCORB stand for? acronym, meaning and management theory explained. Toolshero.
- Wahjono, S. I. (2022). *Perkembangan Teori Manajemen*. Universitas Muhammadiyah Surabaya.
- Wikipedia. (2023). *Management*. <https://en.wikipedia.org/wiki/Management>.
- Wikipedia Indonesia. (2023, April 29). *Manajemen*. <https://id.wikipedia.org/wiki/Manajemen>.

Profil Penulis



Dr. Endi Rochaendi, M.Pd.,

adalah Lektor Manajemen Pendidikan di Program Studi (S-1) Pendidikan Guru Sekolah Dasar Universitas Alma Ata, Yogyakarta. Kariernya dimulai sebagai Pembantu Pimpinan di Kantor Depdikbud Kabupaten Majalengka Jawa Barat tahun 1991, kemudian bertugas di lingkungan Pemerintah Kabupaten Majalengka Jawa Barat sebagai Fungsional Umum di Dinas Pendidikan. Pada tahun 2019 kemudian beralih tugas menjadi Tenaga Pengajar di Sekolah Tinggi Farmasi (STF) YPIB Cirebon Jawa Barat dan sejak tahun 2020 sampai dengan sekarang bekerja sebagai Dosen di Universitas Alma Ata (UAA) Yogyakarta.

Pendidikan dasar dan menengah (SD/SMP-SMA) ditamatkan di kampung kelahirannya, yakni di Desa Loji Kecamatan Jatiwangi Kabupaten Majalengka Jawa Barat. Pada tahun 1990 menyelesaikan S-1 Perencanaan Pendidikan di IKIP Jakarta (Universitas Negeri Jakarta), kemudian tahun 1999 menamatkan S-2 Administrasi Pendidikan di IKIP Bandung (Universitas Pendidikan Indonesia) dan tahun 2018 berhasil menuntaskan S-3 Administrasi Pendidikan di Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung.

Mata kuliah yang diampu dalam beberapa tahun terakhir ini di Prodi S-1 PGSD UAA adalah (a) manajemen pendidikan, (b) manajemen berbasis sekolah, (c) manajemen kelas, (d) kepemimpinan pendidikan, (e) profesi keguruan, (f) pengembangan kurikulum, (g) filsafat pendidikan, dan (h) ilmu pendidikan. Sedangkan di Prodi S-2 Pendidikan Agama Islam UAA mengampu mata kuliah: (a) analisis kebijakan Pendidikan Agama Islam dan (b) inovasi pengelolaan dan kelembagaan Pendidikan Agama Islam.