



**Kampus
Merdeka**
INDONESIA JAYA

Pertemuan 2

(Aliran Filsafat Manajemen, Teori Manajemen dan Substansi Manajemen)

Mata Kuliah :
Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan

Dosen Pengampu :

- 1. Prof. Dr. Nurhattati Fuad, M.Pd.**
- 2. Gelar Gelora Mestika, M.Pd.**

Aliran Filsafat Manajemen (1)

1

Filsafat Manajemen Klasik

Filsafat ini didasarkan pada prinsip-prinsip efisiensi, struktur hierarkis, dan pengendalian ketat atas sumber daya, terutama manusia. Fokus utamanya adalah meningkatkan produktivitas melalui pengaturan yang baik dan efisien.

- **Fokus pada efisiensi:** Manajemen dianggap sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas dan mengurangi pemborosan.
- **Struktur formal:** Mengandalkan struktur yang jelas, aturan, dan wewenang.
- **Teori terkait:** Manajemen ilmiah oleh Frederick Taylor dan teori administrasi oleh Henri Fayol adalah contoh dari pendekatan ini.

2

Filsafat Humanistik

Filsafat manajemen humanistik berfokus pada manusia sebagai elemen penting dalam organisasi. Pendekatan ini menekankan bahwa karyawan bukan hanya sumber daya ekonomi tetapi juga memiliki kebutuhan psikologis dan sosial.

- **Perhatian pada motivasi karyawan:** Karyawan lebih produktif ketika kebutuhan mereka terpenuhi, seperti yang digambarkan dalam teori kebutuhan Maslow.
- **Kepuasan kerja:** Fokus pada peningkatan kepuasan kerja, hubungan interpersonal, dan kondisi kerja.
- **Teori terkait:** Teori perilaku dan motivasi oleh Elton Mayo, Abraham Maslow, dan Douglas McGregor.

3

Filsafat Manajemen Sistem

Filsafat ini memandang organisasi sebagai sistem yang terdiri dari berbagai komponen yang saling terkait. Pendekatan ini menekankan pentingnya interaksi antara berbagai bagian organisasi dan bagaimana organisasi berinteraksi dengan lingkungannya.

- **Pendekatan holistik:** Organisasi dilihat sebagai satu kesatuan yang terdiri dari bagian-bagian yang saling terhubung.
- **Penyesuaian:** Mengakui bahwa organisasi harus beradaptasi dengan lingkungan eksternal untuk bertahan dan berkembang.
- **Teori terkait:** Teori sistem terbuka yang mengakui hubungan antara input, proses, output, dan umpan balik.

Aliran Filsafat Manajemen (2)

4

Filsafat Manajemen Kontingensi

Pendekatan kontingensi menyatakan bahwa tidak ada satu cara terbaik untuk mengelola organisasi. Sebaliknya, pendekatan manajemen harus fleksibel dan bergantung pada situasi spesifik, seperti lingkungan organisasi, teknologi yang digunakan, ukuran, dan sifat karyawan.

- **Fleksibilitas:** Manajemen harus menyesuaikan metode dan strategi dengan situasi tertentu.
- **Pragmatisme:** Tidak ada pendekatan tunggal yang cocok untuk semua situasi.
- **Teori terkait:** Teori kontingensi, yang berfokus pada penyesuaian strategi manajemen dengan konteks organisasi.

5

Filsafat Manajemen Etis

Filsafat manajemen ini menekankan pentingnya etika dan tanggung jawab sosial dalam pengambilan keputusan manajemen. Manajer harus mempertimbangkan dampak sosial dan moral dari keputusan yang diambil.

- **Etika dalam pengambilan keputusan:** Manajer tidak hanya harus fokus pada profitabilitas, tetapi juga pada keadilan, hak asasi manusia, dan dampak sosial dari tindakan organisasi.
- **Tanggung jawab sosial:** Organisasi harus bertanggung jawab atas dampaknya terhadap masyarakat dan lingkungan.
- **Teori terkait:** Manajemen etis dan tanggung jawab sosial perusahaan (Corporate Social Responsibility).

6

Filsafat Manajemen Lean dan Agile

Pendekatan ini muncul dari perkembangan modern dalam manajemen yang menekankan kelincahan, adaptabilitas, dan eliminasi pemborosan dalam proses.

- **Lean Management:** Fokus pada efisiensi operasional dengan menghilangkan pemborosan (waste) dan terus-menerus melakukan perbaikan.
- **Agile Management:** Mengutamakan fleksibilitas dan respons cepat terhadap perubahan lingkungan bisnis, khususnya dalam pengembangan produk atau proyek.
- **Teori terkait:** Lean Manufacturing, yang berasal dari Toyota Production System, dan pendekatan Agile dalam manajemen proyek.

Aliran Filsafat Manajemen (3)



7

Filsafat Manajemen Transformasional

Filsafat ini berfokus pada perubahan dan transformasi organisasi, terutama melalui kepemimpinan yang inspiratif dan perubahan budaya organisasi. Manajer dalam pendekatan ini bertindak sebagai agen perubahan.

- **Kepemimpinan transformasional:** Pemimpin yang memotivasi dan menginspirasi karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi dan mewujudkan perubahan signifikan dalam organisasi.
- **Perubahan budaya organisasi:** Fokus pada pengembangan budaya yang mendukung inovasi dan kinerja tinggi.
- **Teori terkait:** Teori kepemimpinan transformasional oleh James MacGregor Burns.

8

Filsafat Manajemen Berbasis Nilai

Pendekatan ini menekankan bahwa nilai-nilai inti, visi, dan misi organisasi adalah dasar dari semua keputusan manajemen. Organisasi yang sukses harus memprioritaskan nilai-nilai mereka dalam semua aspek bisnis.

- **Fokus pada visi dan misi:** Semua keputusan dan tindakan organisasi harus selaras dengan visi dan misi yang telah ditetapkan.
- **Kepemimpinan berbasis nilai:** Pemimpin bertindak sebagai penjaga nilai-nilai organisasi dan mencontohkannya dalam perilaku sehari-hari.
- **Teori terkait:** Manajemen nilai, yang menekankan pentingnya mengintegrasikan nilai-nilai organisasi dalam praktik manajerial.

9

Filsafat Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management Philosophy)

Pendekatan ini melihat sumber daya manusia sebagai aset yang paling berharga dalam organisasi. Filosofi ini berfokus pada pengembangan, pemberdayaan, dan kesejahteraan karyawan.

- **Pemberdayaan karyawan:** Karyawan harus diberikan otonomi dan kesempatan untuk berkembang dalam organisasi.
- **Pengembangan keterampilan:** Investasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan prioritas.
- **Teori terkait:** Teori manajemen sumber daya manusia, yang berfokus pada pengelolaan bakat dan pengembangan karyawan.

Teori Manajemen



Teori manajemen adalah kumpulan prinsip, konsep, dan pendekatan yang telah dikembangkan oleh para ahli manajemen untuk membantu memahami, menjelaskan, dan meningkatkan praktik manajerial. Teori-teori ini membantu para manajer dalam membuat keputusan yang lebih baik, mengelola tim, dan mencapai tujuan organisasi secara lebih efisien. Dengan kata lain, teori manajemen adalah kumpulan ide dan prinsip yang dirancang untuk menjelaskan bagaimana organisasi dapat dikelola secara efektif. Teori-teori ini memberikan panduan kepada para manajer tentang bagaimana cara terbaik untuk merencanakan, mengorganisir, memimpin, dan mengendalikan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan.



1. Teori Manajemen Klasik

Teori manajemen klasik berfokus pada efisiensi kerja, produktivitas, dan struktur organisasi. Ada beberapa tokoh utama dalam teori ini:

1) Teori Manajemen Ilmiah (*Scientific Management*) oleh Frederick Winslow Taylor

- a. Menekankan pada standar kerja yang jelas dan optimal.
- b. Mempromosikan pemisahan perencanaan dari pelaksanaan (mengelola kerja karyawan dengan ilmiah).
- c. Menggunakan pengukuran dan analisis untuk meningkatkan produktivitas.

2) Teori Administrasi oleh Henri Fayol

- a. Sebagai proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian.
- b. Mengembangkan 14 prinsip manajemen, termasuk pembagian kerja, wewenang, disiplin, kesatuan komando, dan kesatuan arah. manajemen pengarahan, dan pengendalian.

3) Teori Birokrasi oleh Max Weber

- a. Menekankan pentingnya struktur formal, aturan, dan prosedur dalam organisasi.
- b. Menekankan pembagian kerja yang jelas, hierarki otoritas, dan pengambilan keputusan yang rasional.

2. Teori Manajemen Perilaku

Teori ini berfokus pada pentingnya memahami perilaku manusia dalam organisasi, terutama dalam konteks motivasi, komunikasi, dan hubungan antarpribadi.

1) **Teori X dan Teori Y oleh Douglas McGregor: Teori X**

- a. Mengasumsikan bahwa karyawan cenderung malas, tidak suka bekerja, dan harus diawasi secara ketat.
- b. **Teori Y:** Mengasumsikan bahwa karyawan menyukai kerja, bertanggung jawab, dan dapat diandalkan untuk mencapai tujuan organisasi jika diberikan motivasi yang tepat.

2) **Studi Hawthorne oleh Elton Mayo**

Menekankan pentingnya faktor sosial dan psikologis di tempat kerja, seperti perhatian terhadap kebutuhan karyawan, hubungan interpersonal, dan kepuasan kerja, yang mempengaruhi produktivitas.

3) **Teori Kebutuhan oleh Abraham Maslow**

- a. Memokus pada **hierarki kebutuhan**, yang menggambarkan lima tingkat kebutuhan manusia (kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri).
- b. Menurut Maslow, motivasi manusia dipengaruhi oleh usaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut.

3. Teori Manajemen Kuantitatif

Teori ini mengaplikasikan metode kuantitatif, seperti statistik, matematika, dan model matematika untuk memecahkan masalah manajemen. Pendekatan ini sering disebut juga dengan **manajemen ilmiah modern**.

- 1) **Riset Operasi:** Fokus pada pengambilan keputusan berbasis data dan model kuantitatif untuk memecahkan masalah.
- 2) **Teori Sistem Informasi Manajemen:** Menganalisis bagaimana teknologi informasi dapat digunakan untuk mendukung keputusan manajerial.

4. Teori Manajemen Sistem (Systems Theory)

Teori ini melihat organisasi sebagai **sistem terbuka** yang berinteraksi dengan lingkungannya. Organisasi memiliki input (sumber daya) yang diolah menjadi output (produk/jasa) melalui berbagai proses.

- 1) Menekankan bahwa semua bagian dalam organisasi saling terkait, dan perubahan dalam satu bagian akan mempengaruhi bagian lainnya.
- 2) Sistem terbuka: berinteraksi dengan lingkungannya untuk mendapatkan input (sumber daya) dan menghasilkan output (produk atau layanan).

5. Teori Kontingensi (Contingency Theory)

- 1) Menyatakan bahwa tidak ada satu cara terbaik untuk mengelola organisasi; cara terbaik tergantung pada situasi atau kondisi tertentu.
- 2) Teori ini mengusulkan bahwa struktur organisasi, gaya kepemimpinan, dan pendekatan manajerial harus disesuaikan dengan variabel lingkungan yang ada, seperti ukuran organisasi, teknologi yang digunakan, dan budaya organisasi.

6. Teori Kepemimpinan (Leadership Theories)

- 1) Teori kepemimpinan fokus pada bagaimana manajer atau pemimpin dapat memotivasi dan mempengaruhi bawahannya.
- 2) **Teori Sifat (Trait Theory):** Menyatakan bahwa pemimpin yang baik memiliki sifat-sifat bawaan tertentu seperti kepercayaan diri, kecerdasan, dan integritas.
- 3) **Teori Gaya (Behavioral Theories):** Mengidentifikasi gaya kepemimpinan yang efektif, seperti kepemimpinan otoriter, demokratis, dan laissez-faire.
- 4) **Teori Kepemimpinan Situasional:** Mengusulkan bahwa efektivitas kepemimpinan tergantung pada konteks dan kemampuan pemimpin untuk menyesuaikan gaya mereka dengan situasi dan kebutuhan bawahan.



7. Teori Manajemen Mutu Total (TQM – Total Quality Management)

- 1) Fokus pada peningkatan kualitas di seluruh aspek organisasi, dari produksi hingga layanan pelanggan.
- 2) Menekankan pentingnya perbaikan terus-menerus (continuous improvement) dan kepuasan pelanggan sebagai tujuan utama organisasi.
- 3) Berbasis pada pengukuran, pengendalian kualitas, dan peran serta semua karyawan dalam proses peningkatan kualitas.

8. Teori Agile dan Lean Management

- 1) **Agile Management:** Pendekatan fleksibel yang menekankan kecepatan, respons terhadap perubahan, dan kerjasama lintas tim dalam pengembangan produk atau proyek.
- 2) **Lean Management:** Berfokus pada efisiensi dengan mengurangi pemborosan, meningkatkan nilai pelanggan, dan mempercepat proses operasional.

9. Teori Perubahan (Change Management Theories)

- 1) Kurt Lewin:** Mengembangkan model tiga tahap dalam manajemen perubahan (Unfreeze, Change, Refreeze) untuk mengatasi resistensi terhadap perubahan.
- 2) John Kotter:** Menyusun model delapan langkah untuk mengelola perubahan secara efektif, termasuk menciptakan rasa urgensi, membentuk koalisi, dan memelihara momentum.



Prinsip Manajemen

Prinsip manajemen adalah aturan atau pedoman dasar yang membantu manajer dalam membuat keputusan dan mengelola organisasi secara efektif. Prinsip-prinsip ini membantu meningkatkan efisiensi, koordinasi, dan produktivitas dalam organisasi. Salah satu tokoh utama yang merumuskan prinsip manajemen adalah **Henri Fayol**, seorang insinyur dan ahli manajemen asal Prancis, yang dikenal dengan **14 Prinsip Manajemen**.

14 Prinsip Manajemen Henri Fayol, yaitu



1. Pembagian Kerja (Division of Work)

- 1) **Definisi:** Pekerjaan harus dibagi berdasarkan keahlian individu untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas.
- 2) **Manfaat:** Dengan spesialisasi, karyawan dapat menjadi lebih terampil dalam tugas tertentu, sehingga meningkatkan kualitas dan kuantitas output.

2. Wewenang dan Tanggung Jawab (Authority and Responsibility)

- 1) **Definisi:** Manajer harus memiliki wewenang untuk memberi perintah, tetapi mereka juga harus bertanggung jawab atas hasil dari tindakan tersebut.
- 2) **Manfaat:** Keseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab penting agar manajer tidak hanya memiliki kekuasaan tetapi juga akuntabilitas.

3. Disiplin (Discipline)

- 1) **Definisi:** Karyawan harus mematuhi aturan dan peraturan organisasi serta menghormati manajer.
- 2) **Manfaat:** Disiplin yang baik menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan produktif.

4. Kesatuan Komando (Unity of Command)

- 1) **Definisi:** Setiap karyawan hanya menerima perintah dari satu atasan.
- 2) **Manfaat:** Menghindari kebingungan dan konflik dalam instruksi kerja, sehingga memastikan adanya kejelasan dalam pelaksanaan tugas.

5. Kesatuan Arah (Unity of Direction)

- 1) **Definisi:** Semua kegiatan dalam organisasi yang memiliki tujuan yang sama harus diarahkan oleh satu rencana dan satu pemimpin.
- 2) **Manfaat:** Memastikan bahwa ada fokus dan konsistensi dalam pelaksanaan rencana organisasi.

14 Prinsip Manajemen Henri Fayol, yaitu



6. **Mengutamakan Kepentingan Bersama di Atas Kepentingan Individu (Subordination of Individual Interests to the General Interest)**
 - 1). **Definisi:** Kepentingan organisasi harus diutamakan di atas kepentingan pribadi atau kelompok.
 - 2). **Manfaat:** Mencegah konflik kepentingan yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi.
7. **Pemberian Upah yang Adil (Remuneration)**
 - 1). **Definisi:** Karyawan harus menerima kompensasi yang adil sesuai dengan pekerjaan dan kontribusinya.
 - 2). **Manfaat:** Memberikan insentif yang tepat kepada karyawan agar mereka termotivasi untuk bekerja lebih baik.
8. **Sentralisasi (Centralization)**
 - 1). **Definisi:** Keseimbangan antara otoritas terpusat di manajemen puncak dan distribusi wewenang kepada level yang lebih rendah.
 - 2). **Manfaat:** Sentralisasi meningkatkan kontrol, sedangkan desentralisasi mendorong partisipasi dan tanggung jawab pada level yang lebih rendah.
9. **Rantai Skalar (Scalar Chain)**
 - 1). **Definisi:** Ada rantai komando yang jelas dari manajemen puncak hingga manajemen bawah.
 - 2). **Manfaat:** Komunikasi dan perintah harus mengikuti hierarki untuk menjaga struktur dan ketertiban.
10. **Tata Tertib (Order)**
 - 1). **Definisi:** Menyusun sumber daya manusia dan material di tempat yang tepat pada waktu yang tepat.
 - 2). **Manfaat:** Dengan pengorganisasian yang baik, waktu dan energi dapat dihemat, dan efisiensi dapat ditingkatkan.



14 Prinsip Manajemen Henri Fayol, yaitu

11. Keadilan (Equity)

- 1). **Definisi:** Manajer harus berlaku adil dan konsisten dalam memperlakukan karyawan.
- 2). **Manfaat:** Keadilan meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

12. Stabilitas Masa Jabatan Karyawan (Stability of Tenure of Personnel)

- 1). **Definisi:** Karyawan harus merasa aman dalam pekerjaannya, dan rotasi karyawan yang terlalu sering harus dihindari.
- 2). **Manfaat:** Stabilitas kerja meningkatkan efisiensi dan produktivitas karena karyawan yang berpengalaman lebih efektif dalam menjalankan tugasnya.

13. Inisiatif (Initiative)

- 1). **Definisi:** Manajer harus mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dan membuat keputusan dalam lingkup tanggung jawab mereka.
- 2). **Manfaat:** Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpikir dan bertindak secara mandiri dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi.

14. Semangat Kesatuan (Esprit de Corps)

- 1). **Definisi:** Manajer harus membangun rasa kerjasama dan persatuan di antara karyawan.
- 2). **Manfaat:** Semangat tim yang kuat dapat meningkatkan moral, motivasi, dan produktivitas karyawan.

Prinsip Lainnya..

- Selain prinsip-prinsip Fayol, beberapa prinsip manajemen lainnya juga relevan:
 - Efisiensi
 - Efektifitas
 - Produktifitas

Substansi Manajemen



- Tenaga Pendidik dan Kependidikan
- Sarana dan Prasarana
- Keuangan
- Teknologi dan Informasi
- Kehumasan

TUGAS INDIVIDU



<https://bit.ly/Tugas2-DDMP-A> Kelas A

<https://bit.ly/Tugas2-DDMP-B> Kelas B

<https://bit.ly/Tugas-2-DDMP> Kelas C

Silahkan anda terjemahkan dan analisis dari bab yang sudah ditentukan oleh Dosen, buat secara sistematis.

Diketik Rapih, Times New Roman 12

Pakai Cover dengan Nama, NIM, Kelas dan Chapter yang di analisis..

Dikumpulkan paling lambat besok 10 September 2024

Pukul.13.00 WIB..



TUGAS KELOMPOK



<https://bit.ly/Tugas2-DDMP-A> Kelas A

<https://bit.ly/Tugas2-DDMP-B> Kelas B

<https://bit.ly/Tugas-2-DDMP> Kelas C

Silahkan anda terjemahkan dan analisis per kelompok 3-4 Bab atau Chapter..

Diketik Rapih, Times New Roman 12

Pakai Cover dengan Nama, NIM, Kelas dan Chapter yang di analisis..

Dikumpulkan paling lambat 18 September 2024

Pukul.24.00 WIB..



TERIMA KASIH

