

PERSPEKTIF DAN PERKEMBANGAN TEORI ORGANISASI

Alwanhendri¹, Ahmad Husein Nasution², Abdullah Siraih³, Dasim⁴, M.Nasor⁵

^{1,2,3,4}Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia

⁵Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung, Indonesia

alwanhendriofficial@gmail.com, ahmadhusein488@gmail.com, abdullahsirait40@gmail.com

dasimspdi@gmail.com, nasor@radenintan.ac.id

Abstract :

This development is based on the fact that modern organizational activities must require management theories in carrying out their vision, mission and goals. Management theory is important in the modern human life segment, meaning that modern humans need planning, organizing, controlling and controlling. There is a traditional/classical perspective that is very objective and mechanistic, a critical perspective that is very subjective, and a perspective that is in between the two (transitional /transition). This research uses a qualitative descriptive approach combined with library research, by collecting books and other sources related to the research object. This research aims to explain management theory, especially scientific management theory and classical organizational management. The results of the research are that the two theories above can have an influence on modern human life. So it's not just the past. In the modern era, many organizations have developed using classical systems. Of course, it can be said that the influence of classical organization theory still exists. Not a few organizations have emerged and developed using scientific or modern management systems. These two theories have become an endless discourse for management practitioners because they cover human life, people or groups.

Keywords : *Organizations, scientific theory, classical organization.*

Abstrak :

Perkembangan ini didasarkan pada kenyataan bahwa kegiatan organisasi modern harus membutuhkan teori-teori manajemen dalam menjalankan visi, misi dan tujuan. Teori manajemen menjadi penting dalam segmen kehidupan manusia modern, artinya manusia modern membutuhkan perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan pengontrolan. Ada cara pandang tradisional/klasik yang sangat obyektif dan mekanistik, cara pandang kritis yang sangat subyektif, serta cara pandang yang berada di antara keduanya (transisional/peralihan). Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yang dipadukan dengan penelitian kepustakaan, dengan mengumpulkan buku-buku dan sumber-sumber lain yang berkaitan dengan objek penelitian, penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan tentang teori manajemen, khususnya teori manajemen ilmiah dan manajemen organisasi klasik. Hasil penelitiannya adalah kedua teori di atas dapat berpengaruh dalam kehidupan manusia modern. Jadi bukan hanya masalah. Di era modern, banyak juga organisasi yang berkembang dengan menggunakan sistem klasik. Hal ini tentunya bisa dikatakan pengaruh teori organisasi klasik masih ada. Tidak sedikit pula organisasi yang muncul dan berkembang dengan menggunakan sistem manajemen ilmiah atau modern. Antara kedua teori ini menjadi diskursus bagi praktisi manajemen yang tidak habis-habisnya karena melingkupi kehidupan manusia, orang atau kelompok.

Kata Kunci: *Organisasi, Teori ilmiah, Teori klasik.*

INTRODUCTION

Pada perkembangan peradaban manusia, ilmu terbagi dalam tiga kelompok besar, yaitu: a) Ilmu yang mempelajari seluruh gejala, bentuk dan eksistensinya yang memiliki hubungan dengan alam beserta isi dan secara umum mempunyai sifat yang pasti serta tidak dipisahkan oleh ruang dan waktu, disebut ilmu eksakta, contoh (fisika, kimia dan biologi), b) Ilmu yang mempelajari seluruh gejala manusia dan eksistensi dalam hubungannya pada setiap kehidupan yang terjadi dalam kehidupan masyarakat yang dinamai ilmu sosial atau non eksakta (ekonomi, politik, psikologi, sosiologi, hukum, dan administrasi), c) Ilmu humaniora, merupakan kumpulan pengetahuan yang memiliki hubungan dengan seni, (seni tari, seni lukis, seni sastra, dan seni suara). Teori manajemen dipergunakan sebagai pedoman melaksanakan kegiatan dengan cara yang tepat dan hemat dalam upaya mencapai tujuan serta efektif dan efisien. Hal ini sangat berkaitan dengan perilaku organisasi (PO). Perilaku organisasi adalah bidang studi yang menyelidiki pengaruh yang dimiliki individu, kelompok dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi, yang bertujuan menerapkan ilmu pengetahuan semacam ini guna meningkatkan keefektifan suatu organisasi (P. Robbins & A. Judge, 2008).

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

Dalam bentuk aplikatif inilah yang kemudian nanti dibedakan mana organisasi formal dan nonformal. Antara organisasi formal dan nonformal, keduanya menerapkan fungsi-fungsi manajemen, nanti yang membedakannya ialah visi, misi dan tujuan organisasi masing-masing. Teori-teori manajemen dapat membantu kita dalam merancang, mengelola dan membentuk sumber daya manusia yang rasional, sesuai dengan tingkat perkembangannya. Teori-teori manajemen kurang lebih tujuh bagian, yakni, 1) aliran klasik, 2) aliran perilaku, 3) aliran manajemen ilmiah, 4) aliran manajemen ilmiah, 5) aliran analisis sistem, 6) aliran manajemen berdasarkan hasil, dan 7) aliran manajemen mutu. Namun yang menjadi studi literatur disini ialah dibatasi dua teori manajemen, yakni teori manajemen ilmiah dan teori organisasi klasik. Kedua teori ini menjadi fokus kajian sehingga distribusi pengetahuan dan penggalian teori hanya mencakup dua hal di atas. Dan lima teori kemudian bisa menjadi studi literatur bagi penulis atau peneliti lain kedepannya.

Teori organisasi dalam teks-teks dari literasi mainstream selalu menyajikan ihwal kronologi perubahan paradigma dari masa ke masa. Hal ini sama sekali bukan kesalahan, namun penyampaian yang semata empiris ini seakan menjelaskan ketotalitasan dan kebakukan pengetahuan tentang teori organisasi. Sehingga bisa berimbas pada penerimaan begitu saja (taken for granted) tentang perkembangan

teori organisasi namun minus refleksi. Membicarakan teori organisasi biasanya melekat pada penjelasan seksama tentang hubungan dialektis antara satu paradigma ke paradigma baru.

Dari teori klasik, neo-klasik, modern sampai pada ketidak-tuntasan teori organisasi post modern. Term terkahir ini yang akan penulis coba bahas dalam paper ini. Menjelaskan teori post-modern dalam teori organisasi memang memiliki kesulitan tersendiri, dengan ruh dekontruksi bila tidak teliti, hanya akan mampu membongkar selubung narasi namun secara inheren berpotensi jatuh pada pemahaman relativisme yang bias. Bagaimanapun, teori organisasi terkategori dalam khazanah ilmu sosial yang berkonsekuensi logis akan terpengaruh oleh dinamika semangat zaman dan perubahan-perubahan yang selalu terjadi dalam ilmu sosial. Substansinya bukan soal meramaikan belantika dunia ilmu sosial namun lebih kepada penentuan sikap dan posisi teori organisasi dalam memandang perubahan tersebut, sehingga tidak berkacamata-kuda dalam pengkajian ilmiah teori organisasi.

Perkembangan teori mengenai organisasi sejalan dengan perkembangan dalam cara pandang mengenai dunia ini (paradigma, world view). Meskipun cara memandang berbeda antara satu dengan yang lainnya, namun yang menjadi perhatian di sini adalah dengan mengetahui masing masing teori organisasi tersebut berada di bawah payung paradigma apa, maka hal tersebut akan membantu kita saat melakukan pengamatan terhadap organisasi serta komunikasi yang terjadi di dalamnya. Berikut paradigma beserta teori-teori komunikasi yang berada di bawah naungannya, serta implikasinya terhadap komunikasi (di organisasi). (Program et al., 2022)

Organisasi merupakan salah satu sarana untuk mencapai tujuan perusahaan melalui pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen yang dilakukan seorang pimpinan dengan organisasi yang tercipta di perusahaan yang bersangkutan. Menurut Boone dan Katz organisasi didefinisikan sebagai berikut Organisasi adalah suatu proses tersusun yang orang-orangnya berinteraksi untuk mencapai tujuan. Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa organisasi mencakup 3 elemen pokok : 1). Interaksi manusia ; 2). Kegiatan yang mengarah pada tujuan dan 3). Struktur organisasi itu sendiri (Kuspriatni, 2009). Organisasi merupakan unit sosial yang dengan sengaja diatur, terdiri atas dua orang atau lebih yang berfungsi secara relatif terus menerus untuk mencapai sasaran atau serangkaian sasaran bersama (Stephen, 2007).

Perilaku Organisasi adalah suatu bidang studi yang mempelajari dampak perorangan, kelompok, dan struktur pada perilaku dalam organisasi dengan maksud menerapkan pengetahuan tentang hal - hal tersebut demi perbaikan efektifitas organisasi. Perilaku organisasi juga dikenal sebagai studi tentang organisasi. Studi ini adalah sebuah bidang telaah akademik khusus yang mempelajari organisasi , dengan memanfaatkan metode-metode dari psikologi, sosiologi, psikologi sosial, antropologi dan ilmu politik Organisasi adalah sebagai suatu kesatuan sosial dari sekelompok manusia, yang berinteraksi menurut suatu pola tertentu sehingga setiap anggota organisasi memiliki fungsi dan tugasnya masing-masing, yang sebagai satu kesatuan mempunyai tujuan tertentu dan mempunyai batas-batas yang jelas, sehingga bisa dipisahkan secara tegas dari lingkungannya (Waluyo, 2023)

Organisasi adalah sistem yang saling berpengaruh antar orang dalam kelompok yang bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. (Haris & Maulana, 2021) Menurut Herbert and Gullet pengorganisasian merupakan proses yang mana struktur suatu organisasi dibuat dan ditegakan. Proses ini meliputi ketentuan dari kegiatan-kegiatan yang spesifik yang perlu untuk menyelesaikan semua sasaran organisasi, pengelompokan kegiatan tersebut berkaitan dengan susunan yang logis, dan tugas dari kelompok kegiatan ini bagi suatu jabatan atau orang yang bertanggung jawab. Barnard berpendapat bahwa organisasi adalah suatu sistem aktivitas kooperatif antara dua orang atau lebih.

Organisasi merupakan pengelompokan orang-orang ke dalam aktivitas kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan pengorganisasian adalah aktivitas orang-orang dalam mengelompokan, menyusun dan mengatur berbagai macam pekerjaan yang perlu diselenggarakan untuk mencapai tujuan pendidikan dalam (Henry Fayol, 1974). Organisasi merupakan penugasan orang-orang ke dalam fungsi pekerjaan yang harus dilakukan agar terjadi aktivitas kerjasama dalam mencapai tujuan. Sedangkan pengorganisasian merupakan penyusunan dan pengelompokan bermacam-macam pekerjaan berdasarkan jenis pekerjaan, urutan sifat dan fungsi pekerjaan, waktu dan kecepatan (Griffin: 1959).

Studi organisasi adalah telaah tentang pribadi dan dinamika kelompok dan konteks organisasi, serta sifat organisasi itu sendiri. Setiap kali orang berinteraksi dalam organisasi, banyak faktor yang ikut bermain. Studi organisasi berusaha untuk memahami dan menyusun model-model dari faktor-faktor ini. Seperti halnya dengan semua ilmu sosial, perilaku organisasi berusaha untuk mengontrol, memprediksikan, dan menjelaskan. Namun ada sejumlah kontroversi mengenai dampak etis dari pemusatan perhatian terhadap perilaku pekerja. Karena itu, perilaku organisasi (dan studi yang berdekatan dengannya, yaitu psikologi industri) kadang-kadang dituduh telah menjadi alat ilmiah bagi pihak yang berkuasa. Terlepas dari tuduhan-tuduhan itu, Perilaku Organisasi dapat memainkan peranan penting dalam perkembangan organisasi dan keberhasilan kerja. (rifa et al., 2023) Definisi teori organisasi berfungsi menjelaskan kegiatan dan dinamika kerjasama organisasi dan memberikan tuntunan dalam pengambilan keputusan berdasarkan prediksi akibat pengambilan keputusan tersebut. Menurut bahwa teori organisasi adalah sekumpulan ilmu pengetahuan yang membicarakan mekanisme kerjasama dua orang atau lebih secara sistematis untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Teori organisasi merupakan sebuah teori untuk mempelajari kerjasama pada setiap individu. Hakekat individu dalam kelompok untuk mencapai tujuan beserta cara-cara yang ditempuh dengan menggunakan teori yang dapat menerangkan tingkah laku, terutama motivasi, individu dalam proses kerjasama. Meskipun studi ini menelusuri akarnya kepada Max Weber dan para pakar yang sebelumnya, studi organisasi biasanya dianggap baru dimulai sebagai disiplin akademik bersamaan dengan munculnya manajemen ilmiah pada tahun 1890-an, dengan Taylorisme yang mewakili puncak dari gerakan ini. Para tokoh manajemen ilmiah berpendapat bahwa rasionalisasi terhadap organisasi dengan rangkaian instruksi dan studi tentang gerak-waktu akan menyebabkan peningkatan produktivitas. (Dodi

Faedlulloh, 2020)

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

RESEARCH METHOD

Dalam Penelitian ini, digunakan pendekatan deskriptif kualitatif yang penulis gunakan adalah penelitian kepustakaan yaitu pengumpulan buku- buku yang berkaitan dengan objek penelitian atau penelitian yang bersifat kepustakaan. Data pada penelitian kualitatif berupa berbagai informasi biasanya dalam bentuk kata-kata, jika pun ada angka-angka, angka-angka tersebut sebagai penunjangnya saja. Kata-kata tersebut terkait dengan perbuatan, perilaku, dan tindakan subjek penelitian, serta berbagai makna yang terkandung di dalamnya. (Afif Ansori & An Andari, 2023)

Data penelitian berasal dari asal-usul pesantren dan pertumbuhan kelembagaan dengan sumber data buku dan jurnal. Teknik pengumpulannya dilakukan dengan dokumentasi. Dalam artian peneliti mendokumentasikan beberapa referensi dari buku dan jurnal secara sistematis, yang selanjutnya akan memasuki tahap analisis data. Sedangkan untuk analisis data penelitian menggunakan analisis isi. Pada tahap ini peneliti menganalisis secara kritis data penelitian yang menggambarkan asal-usul pesantren serta pertumbuhan kelembagaannya. (Huda & Rodin, 2020)

FINDINGS AND DISCUSSION

Teori Manajemen 1) Manajemen Ilmiah Kata manajemen berasal dari bahasa latin, yaki "manus" yang memiliki arti tangan dan "agere" yang berarti melakukan. Bila digabungkan maka akan menjadi "managere" yang berarti menangani (Boko dan Saleh, 2021). Lahinya manajemen ilmiah di Inggris Raya dan Perancis terjadi setelah Revolusi Industri. Robert Owen berupaya menemukan keselarasan antara faktor manusia dari suatu era yang disebut dengan abad mesin. Selain itu, Charles Babbage melakukan pendekatan ilmiah terhadap manajemen dan Andrew Ure mengajarkan pengalamannya dan berupaya meningkatkan kemampuan para manajer di Glasgow dan Charles Dupin mengajarkan manajemen di Prancis. Di tahun 1860an, merupakan periode yang dianggap penting karena menandai perkembangan usaha yang modern. Maka lahirlah infrastuktur seperti rel kereta api yang turut mendorong percepatan pertumbuhan ekonomi dalam skala dan lingkup yang lebih luas. Dengan demikian, kebutuhan akan manajer bagi organisasi menjadi lebih besar. Banyak organisasi merasa perlu menyewa manajer-manajer yang berkualitas. Perkembangan ekonomi ini mengakibatkan kualitas hidup orang Amerika meningkat(Fertig, 2011).

Taylor merupakan orang pertama yang mengembangkan manajemen ilmiah. Taylor seorang ahli teknik mesin yang memulai pekerjaannya di pabrik baja Midvale Steel Company Philadelphia (USA) sebagai pekerja biasa selama enam tahun. Setelah enam tahun bekerja diangkat ia diangkat menjadi Chief Engineer. Pada

tahun 1886, Taylor meneliti usaha-usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja berdasarkan waktu dan gerak (time and motion study). Taylor berpendapat bahwa efisiensi perusahaan rendah karena banyak waktu dan gerak-gerak buruh yang tidak produktif. Hasil penelitiannya disajikan di depan Kongres Sarjana Teknik Amerika, kemudian ditulis dalam bukunya yang berjudul, *The Principles of Scientific Management*. Begitu pentingnya buku tersebut bagi para buruh dan manajer maka pada tahun 1911 diterbitkan oleh sebuah penerbit. Semenjak itulah, Taylor terkenal sebagai Bapak Manajemen Ilmiah (the father of Scientific Management). (Usman, 2011). Dalam berbagai bukunya, istilah manajemen Ilmiah sering diartikan berbeda. Arti pertama, manajemen ilmiah ialah penerapan metode ilmiah dalam studi, analisis, dan pemecahan masalah-masalah organisasi. Arti kedua, manajemen ilmiah adalah seperangkat mekanisme atau teknik (a bag of tricks) guna meningkatkan efisiensi dan keefektifan organisasi. (Nizar Alam Hamdani Abdullah Ramdhani, 2019)

Taylor telah memberikan prinsip-prinsip dasar penerapan pendekatan ilmiah dalam manajemen dan mengembangkan teknik-teknik untuk mencapai efisiensi dan keefektifitas organisasi. Ia berasumsi bahwa manusia harus diperlakukan. Ia berasumsi bahwa manusia harus diperlakukan seperti mesin. Dalam pekerja, setiap manusia harus diawasi oleh supervisor secara efektif dan efisien. Empat prinsip dasar pemikiran manajemen ilmiah (Usman, 2011: 26). Taylor (Hitt, 1986), seperti diungkapkan berikut ini: a) Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh seorang harus diuraikan menurut bagian bagiannya, dan cara ilmiah untuk melakukan setiap bagian dari pekerjaan tersebut perlu ditetapkan sebelumnya. b) Harus ada kerja sama yang baik antara manajer dan pekerja sehingga segala tugas dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana. c) Harus ada pembagian kerja antara manajer dan para pekerja. d) Manajer harus menjalankan kegiatan supervisi, memberikan perintah, dan merancang apa yang harus dikerjakan, sedangkan para pekerja harus bebas mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka.

Gantt (1861-1919), kemudian mengembangkan empat prinsip Taylor tersebut dengan sebutan prinsip Gantt, yakni: (a) kerja sama harus saling menguntungkan kedua belah pihak, antara manajemen dengan karyawan, (b) seleksi ilmiah pekerja, (c) sistem bonus untuk merangsang karyawan, (d) instruksi-instruksi kerja yang rinci harus digunakan dalam organisasi. Keterbatasan manajemen ilmiah dan sumbangannya, metode manajemen klasik banyak diterapkan dalam berbagai kegiatan organisasi untuk meningkatkan produktivitas kerja. Studi gerak dan waktu, prinsip efisiensi, seleksi pekerja secara ilmiah, perlunya pendidikan dan pelatihan ternyata mampu meningkatkan produktivitas kerja. Kritik yang sangat keras dari para ahli perilaku yang mengecam penganut Taylor menyatakan bahwa Taylor dan penganutnya telah memperlakukan para pekerja secara tidak manusiawi. Taylor dan pengikutnya menganggap manusia sebagai faktor produksi yang dapat dimanipulasi dengan insentif ekonomi. Nah, untuk mengatasi kelemahan pendekatan manajemen klasik, maka muncullah pemikiran para ahli berikutnya dengan pendekatan baru yang dikenal sebagai pendekatan teori organisasi klasik.

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

Taylor, Henry L. Gantt, dan pasangan Gilbert. a) Robert Owen Robert Owen hidup pada tahun (1771–1858). Pada tahun 1800-an ia adalah seorang manajer pada beberapa pabrik pemintal kapas di New Lanarls Skotlandia. Pengalaman memimpin para tenaga kerja di bawah umur menyentuh hatinya untuk membangun perumahan yang layak bagi para tenaga kerja. Demikian pula usaha lain dilakukan dengan cara menyediakan kebutuhan rumah tangga bagi para tenaga kerja dengan harga yang relatif rendah daripada harga pasar. Selain bertindak sebagai inovator, dengan cara melakukan perbaikan menyeluruh pada kondisi kerja dalam pabrik yang dipimpinnya, ia juga menetapkan mekanisme kerja spesifik yang mampu memberikan dampak meningkatnya produktivitas. Penilaian tenaga kerja dilakukan secara terbuka setiap hari, sehingga bukan hanya memungkinkan para manajer mengetahui letak permasalahannya, akan tetapi juga memberikan kebanggaan dan mendorong kompetisi sehat. b) Charles Babbage Charles Babbage hidup pada tahun (1792–1871).

Babbage memiliki dasar keyakinan yakni aplikasi prinsip-prinsip ilmiah pada proses kerja akan meningkatkan produktivitas dan menekan biaya. Oleh karena itu Babbage menggunakan banyak waktunya dalam mempelajari cara-cara untuk membuat pekerjaan dalam pabrik lebih efisien. Hal ini ditunjang karena profesinya sebagai dosen matematika keturunan Inggris. Babbage berkeyakinan bahwa, setiap pekerjaan dalam pabrik harus dipecah, sehingga berbagai keterampilan yang terlibat dapat dipisahkan. Setiap tenaga kerja dididik dengan satu keterampilan spesifik dan hanya diberikan bertanggungjawab atas sebagian dari proses. Cara ini memungkinkan berkurangnya biaya pendidikan yang mahal, selain itu dengan sering melakukan pekerjaan yang sama diharapkan mampu meningkatkan efisien dan keterampilan tenaga kerja. c) Frederik W. Taylor Frederik W. Taylor hidup pada tahun (1856–1915). Taylor merupakan salah satu tokoh manajemen ilmiah (Scientific management) yang paling termasyhur, sehingga mendapat sebutan sebagai Bapak manajemen ilmiah. Manajemen ilmiah timbul disebabkan adanya kebutuhan untuk meningkatkan produktivitas. Guna meningkatkan efisiensi tenaga kerja. Perlahan-lahan ia menyusun sekumpulan prinsip-prinsip yang merupakan inti manajemen ilmiah. d) Henry L. Gantt Henry L. Gantt hidup pada tahun (1861–1919). Rendahnya motivasi yang dicapai mengakibatkan Gantt meninggalkan sistem tarif upah diferensial untuk diubah dengan suatu inovasi baru berupa motivasi kepada para tenaga kerja. Motivasi pertama, bahwa setiap tenaga kerja yang merampungkan pekerjaan yang dibebankan kepadanya untuk satu hari ia berhak menerima bonus \$ 50 sen untuk hari itu. Mandor akan menerima bonus apabila seluruh tenaga kerja juga mencapai standar tersebut. (Ajepri et al., 2019)

Selain dua bentuk motivasi di atas, Gantt berusaha untuk menyempurnakan gagasan Robert Owen dalam mengumumkan hasil penilaian atas pekerjaan tenaga kerja. Langkah lain yang diambil Gantt adalah memperkenalkan sistem baru untuk penggambaran jadwal produksi, yang sampai sekarang dikenal dengan “Gantt Chart”. e) Pasangan Gilbert Frank B. Gilbert sebagai suami hidup pada tahun (1868–1924). Lillian M. Gilbert sebagai istri hidup pada tahun 1878–1972. Pasangan Gilbert berpendapat bahwa studi gerak akan meningkatkan semangat kerja bagi tenaga kerja karena keuntungan fisiknya yang nyata dan karena dapat menunjukkan perhatian manajemen pada para tenaga kerja. Oleh karena itu mereka

mengembangkan suatu rencana tiga kedudukan untuk kenaikan jabatan yang dimaksudkan untuk berperan sebagai program pengembangan tenaga kerja dan sekaligus mendorong moral kerja.

Sumbangan manajemen ilmiah sangat besar artinya bagi dunia kini. Hal ini ditunjukkan bahwa metode manajemen ilmiah dapat diaplikasikan pada berbagai aktivitas organisasi di samping organisasi manufakturing. Demikian pula teknik efisiensi dari manajemen ilmiah seperti studi gerak dan waktu (time and motion study) membawa kesadaran bahwa gerakan fisik dan alat-alat yang terlibat dalam suatu pekerjaan dapat di buat lebih logis dan efisien. Selain itu bahwa penekanan pada seleksi dan pengembangan kemampuan dan pelatihan untuk meningkatkan efektivitas tenaga kerja. Suatu hal yang penting yang disumbangkan manajemen ilmiah berupa disain kerja mendorong para manajer untuk mencari cara yang terbaik guna mengoperasikan suatu pekerjaan. Pelopor teori organisasi klasik adalah Henry Fayol yang hidup pada tahun 1841 1925.

Timbulnya teori organisasi klasik sebagai dampak dari adanya organisasi yang kompleks. Fayol berpendapat bahwa praktek-praktek manajemen yang baik mempunyai suatu pola tertentu yang dapat diidentifikasi dan dianalisis. Keyakinannya bahwa dengan peramalan yang ilmiah dan dengan metode manajemen yang tepat, hasil yang memuaskan pasti akan diperoleh dan dapat diakui sampai saat ini. Sumbangan besar bagi pola pikir manajemen dari Fayol adalah pendapatnya bahwa manajemen bukanlah suatu bakat, tetapi suatu keterampilan seperti halnya keterampilan lainnya, oleh karena itu, manajemen dapat diajarkan asalkan prinsip yang mendasarinya dipahami. Sehingga untuk menjadi seorang manajer bukan karena pembawaan, akan tetapi pelatihan dan pengalaman memberikan andil yang besar. (S. et al., 2020)

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

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

Maka terjadilah birokrasi dalam streotype yang terkenal dengan istilah konservatif, lambat, prostatusquo, tidak efisien, bertele-tele dan selalu ingin tujuannya tercapai dengan segala cara, bahkan dengan KKN. Bagi Weber, birokrasi

dengan cirinya yang sangat rasional, dingin dan terkontrol merupakan organisasi terbaik yang telah dibuat manusia. Akan tetapi kenyataannya, birokrasi kita adalah birokrasi yang sangat tradisional, birokrasi kita masih sarat dengan budaya pakewuh, sungkan, serba takut dan “taat asas” sehingga birokrasi kita berubah menjadi raksasa yang sangat lamban dan lebih suka menggemukakan dirinya sendiri. Dengan wujud birokrasi seperti itu, sang raksasa yang terlanjur besar akan sukar mengontrol dirinya sendiri. Kelebihan birokrasi Weber antara lain, a) cocok dengan budaya kita yang paternalistik; b) dapat menstabilkan kesatuan dan persatuan bangsa, c) ketepatan, kejelasan, kontinuitas, keseragaman memudahkan kontrol dan kepatuhan pegawai. Namun, di balik kelebihan tersebut terdapat pula kritik terhadap birokrasi Weber. Kritik terhadap teori birokrasi antara lain, yakni; a) merangsang berpikir mengutamakan konformitas, b) merupakan rutinitas yang membosankan, c) ide-ide inovatif tidak sampai kepada pengambilan keputusan karena panjangnya jalur komunikasi, dan d) tidak memperhitungkan organisasi nonformal yang seringkali lebih berpengaruh kepada organisasi formal. Keterbatasan teori organisasi klasik dan sumbangannya, seperti halnya dengan pendekatan manajemen ilmiah, pendekatan teori organisasi klasik pun tidak luput dari kritikan. Kritik terhadap teori birokrasi yaitu: a) merangsang berpikir yang mengutamakan konformitas dan formalitas, b) merupakan rutinitas yang membosankan, c) ide-ide inovatif tidak sampai kepada pengambilan keputusan karena panjangnya jalur komunikasi, d) tidak memperhitungkan organisasi nonformal yang seringkali lebih berpengaruh kepada organisasi formal, e) dijalankan secara berlebihan sehingga terjadi over-bureaucratization, f) kecenderungan menjadi parkinsonian, terlalu banyak aturan yang berbelit-belit (simpul-simpul birokrasi) yang diatur oleh orang-orang yang menjadikan simpul-simpul birokrasi untuk menyelewengkan wewenang, dan g) kecenderungan menjadi orwelian, yaitu keinginan birokrasi mencampuri (turut melaksanakan) bukan mengendalikan urusan (Irtanto, 2020)

Daniels, Spiker, and Papa (1997) menyebut aliran klasik ini sebagai Manajemen Saintifik dan Klasikal. Teori-teori dalam paradigma ini memandang organisasi sebagai sesuatu yang menyerupai mesin, yang digerakkan oleh rencana dan kontrol dari manajemen. Teori manajemen saintifik dan klasik menunjukkan usaha awal untuk mengatasi kompleksitas organisasi pada abad 20. Hal yang umum dalam teori aliran saintifik dan klasik: 1) Organisasi dijalankan oleh otoritas manajemen. Karyawan adalah alat untuk melaksanakan rencana manajemen. Implikasinya komunikasi organisasi adalah sebagai alat kontrol manajerial dan koordinasi proses organisasi. 2) Teori saintifik dan klasik meyakini bahwa orang berperilaku menurut model rasional dan ekonomi. Motivasi utama bekerja adalah uang. Motivasi sosial dan politik dalam perilaku organisasi dianggap tidak relevan atau merugikan bagi keefektifan organisasi. Sistem struktur dan fungsi organisasi yang rasional akan mengurangi efek buruk atas konflik kelompok, persaingan pribadi, dendam, perjuangan kekuasaan, dan egosime. 3) Masing-masing teoritis memajukan resep agar organisasi didesain menyerupai mesin. Tiga teori yang sangat berpengaruh selama awal 1900-an yaitu: (1) Manajemen Saintifik dari Frederick Taylor, (2) Manajemen Umum dari Henri Fayol, (3) Teori Birokratik

Weber. (Cheney, 2007).

2.1 Manajemen Saintifik dari Frederick Taylor

Fokus utama Taylor adalah studi saintifik dan desain proses kerja (detail teknik pada kerja produksi). Prinsip-prinsip yang dikemukakannya mengacu pada masalah efisiensi kerja, dan juga menawarkan rekomendasi mengenai struktur organisasional dan proses. Empat ide Taylor: 1) Ada satu cara terbaik untuk melakukan pekerjaan, contohnya: studi waktu dan gerakan dapat mempersingkat langkah dan jumlah waktu yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas dengan efisien. Eksperimen dapat menentukan kondisi pekerjaan fisik yang akan meningkatkan produktivitas. 2) Personil harus diseleksi secara saintifik. Seseorang harus memilih dan menugaskan orang lain menurut keterampilannya atau potensial bagi pengembangan keterampilan. 3) Pekerja harus dihargai dengan insentif yang sesuai dengan apa yang mereka hasilkan. Upah yang didasarkan atas jumlah jam kerja tidak tepat, bukan karena perbedaan dalam produktivitas individu melainkan kebutuhan ekonomi adalah faktor penting yang menjadi motif seseorang untuk bekerja. 4) Pekerjaan harus dibagi sehingga manager merencanakan pekerjaan dan pekerja mengikuti rencana. Dalam skemanya, Taylor menggambarkan bahwa setiap aspek diawasi oleh "functional foreman" yang berbeda. Taylor percaya bahwa masalah utama dalam efektivitas organisasi mencakup ketidakmampuan manajemen untuk memperoleh pemenuhan dari pekerja. Menurutnya, setiap orang akan menghasilkan keuntungan di bawah manajemen saintifik. (Pipin & Sudewi, 2011)

2.2 Manajemen Umum dari Henri Fayol

Berbeda dari Taylor yang fokus pada teknik kerja produksi, Fayol lebih menekankan pada prinsip-prinsip dasar struktur organisasi dan praktik manajemen. Ia mengemukakan Empat belas (14) prinsip yang mendasar bagi desain dan struktur organisasi, yaitu: 1) Divisi kerja. Setiap anggota hanya memiliki satu pekerjaan. 2) Otoritas dan tanggungjawab. Otoritas mencakup hak untuk memberi perintah dan kekuasaan untuk menuntut pemenuhan. Otoritas pejabat perusahaan tergantung posisinya, dan otoritas personal tergantung kemampuan dan pengalamannya. 3) Disiplin, tergantung pada atasan yang baik, bersih, dan aturan yang adil, serta sanksi yang diterapkan dengan bijaksana. 4) Kesatuan perintah. Pegawai menerima perintah dari satu orang dan hanya satu atasan untuk setiap tindakan. 5) Kesatuan arahan. Sekelompok kegiatan dengan tujuan yang sama harus memiliki "satu kepala dan satu rencana". 6) Menomorduakan kepentingan individu. 7) Pemberian upah. Karyawan harus dibayar dengan adil, yang memuaskan mereka dan perusahaan. 8) Sentralisasi. Apakah pembuatan keputusan disentralisasikan (terbatas pada manajemen tingkat yang lebih tinggi), atau desentralisasi (ditujukan untuk bawahan) tergantung pada kondisi organisasi. 9) Rantai skalar. Sistem otoritas disusun seperti hierarki dengan garis perintah yang jelas dari satu level ke yang lainnya, namun sistem harus bersedia dipindahkan dari rantai perintah ketika dibutuhkan. 10) Keteraturan. Ada ruang bagi setiap karyawan, dan setiap karyawan harus berada dalam tempatnya. 11) Keadilan. Personil kebaikan dan keadilan. diperlakukan dengan 12) Stabilitas dalam kedudukan. Berasumsi bahwa karyawan yang memiliki kemampuan untuk melakukan sebuah pekerjaan, ia pasti masih

memiliki waktu untuk belajar dan berhasil dalam melakukannya. 13) Inisiatif. Kemampuan untuk mengemukakan dan melaksanakan sebuah rencana adalah sumber daya organisasi yang bernilai. 14) Esprit de corps (perasaan setia dan saling hormat menghormati). Manajemen harus berusaha untuk memajukan rasa kesatuan, harmoni dan koheisi. (Sabarina Sitepu, 2011)

2.3 Teori Birokratik Weber Max

Weber mengambil isu dari pandangan Henry Fayol. Weber membedakan antara otoritas yang melekat/inheren (kekuasaan tradisional, yang mungkin tidak sah) dengan otoritas yang sah (diperoleh, dihormati, berdasarkan norma-norma, rasional, dan legal). Otoritas yang legal inilah yang kemudian menjadi landasan terbentuk apa yang disebut Weber sebagai "birokrasi". Menurut Weber, birokrasi merupakan konsep ideal bagi organisasi modern. Dalam organisasi yang kompleks dibutuhkan kecepatan, ketepatan, kepastian, dan kontinuitas. Semua hal tersebut dapat dicapai jika organisasi didesain sebisa mungkin seperti mesin. Ada 6 ciri dasar: 1) Sistem hierarki otoritas yang jelas 2) Divisi kerja berdasarkan spesialisasi. 3) Sistem aturan yang lengkap mencakup hak, tanggungjawab, dan kewajiban personil. 4) Prosedur yang sempurna untuk performa kerja. 5) Impersonalitas (bukan perseorangan) dalam hubungan organisasional manusiawi. 6) Seleksi dan promosi personil atas dasar kompetensi teknis. Birokrasi adalah suatu organisasi yang memiliki karakter sebagai berikut (Goldhaber, 1993): 1) Kontinuitas tergantung pada ketaatan pada peraturan. 2) Area kemampuan di mana pekerja berbagi dan bekerja untuk tujuan tertentu dibawah pimpinan yang telah ditetapkan. 3) Prinsip-prinsip hierarki. 4) Aturan-aturan baik itu norma maupun prinsip prinsip teknis. 5) Pemisahan administratif antara karyawan dan pemilik atas alat-alat produksi. 6) Pemisahan kepemilikan pribadi dan peralatan organisasi. 7) Sumber daya bebas dari kontrol luar. 8) Struktur di mana tidak satupun administrator dapat memonopoli posisi-posisi personil. 9) Seluruh tindakan administrasi, aturan, prinsip, dsb dinyatakan secara tertulis.

2.4 Persamaan Ketiga Teori

Persamaan antara ketiga teori aliran saintifik tersebut (Taylor, Fayol, dan Weber) adalah: 1) Ketiga teori ini sama-sama memandang bahwa organisasi digerakkan oleh otoritas manajemen. 2) Memandang karyawan sebagai alat untuk menjalankan rencana manajemen. 3) Pembagian kerja yang disesuaikan dengan keahlian masing-masing orang/individu. 4) Menaruh perhatian terhadap hak personil (gaji, insentif, dsb).

2.5 Perbedaan di antara Ketiga Teori

Perbedaan antara ketiga teori aliran saintifik tersebut (Taylor, Fayol, dan Weber) adalah: 1) Pada konsep Taylor, karyawan menerima perintah dari atasan dan kemudian diawasi oleh orang yang berbeda (functional foreman). Sementara itu, pada konsep Fayol dan Weber menekankan pada ide kesatuan perintah (satu atasan untuk setiap tindakan). Kesatuan perintah yang ditekankan oleh Fayol dan Weber terkait dengan kebutuhan akan penyebaran informasi yang cepat, tepat, pasti, dan kontinyu. Sedangkan pada konsep Taylor, bisa terjadi ambiguitas, kesalahan

persepsi, dsb. karena antara pemberi perintah dan pengawas adalah dua orang yang berbeda. 2) Fayol bersikap fleksibel mengenai pengambilan keputusan di dalam organisasi. Bisa sentralisasi ataupun desentralisasi, itu semua tergantung kondisi organisasi. Hal ini berbeda dengan konsep yang ditawarkan oleh Weber di mana ia menganjurkan sebuah kepastian, aturan yang konstan.

Jika Fayol menawarkan adanya perhatian guna memajukan kesatuan, harmoni (*esprit de corps*), maka Weber lebih menekankan impersonalitas. Cara pandang teori-teori tradisional/klasik mengenai organisasi bahwa organisasi digerakkan oleh otoritas manajemen, karyawan hanyalah alat guna menjalankan rencana manajemen, maka ini semua berimplikasi terhadap proses komunikasi di dalam organisasi. Proses komunikasi yang terjadi di dalam organisasi dipandang hanya sebagai alat untuk koordinasi dan kontrol dari pihak manajerial. Aktivitas komunikasi yang menyangkut tahap perencanaan dan pengambilan keputusan sifatnya terpusat di sekitar jajaran atas organisasi. Hanya konsep dari Fayol yang bersikap fleksibel pada persoalan pengambilan keputusan ini. Arus komunikasi dari atas ke bawah (*downward*) terkait dengan penyampaian pesan berupa pendelegasian tugas/perintah kerja. Sementara itu, arus komunikasi dari bawah ke atas (*upward*) berkenaan dengan pelaporan hasil ataupun permasalahan dalam pekerjaan, dari karyawan ke atasan. (Rafeliya, 2023)

Oleh karena itu, teori organisasi klasik hanya cocok pada zamannya yang ketika itu organisasi relatif stabil dan lingkungannya dapat diramalkan. Teorinya sangat abstrak dan sukar diterapkan untuk pengambilan keputusan. Selain itu, teori ini saling bertentangan dengan unsur lainnya, seperti prinsip pembagian tugas bertentangan dengan adanya prinsip satu komando. Meskipun teori organisasi klasik mendapat kritikan, namun masih dipakai oleh sebagian orang dalam organisasi modern.. Esensi dari Teori Penerimaan Wewenang ialah bawahan akan menerima perintah apabila mereka memahami serta mampu, dan mau melaksanakan perintah atasannya. Barnard juga dikenal sebagai pelopor pendekatan sistem. (Budi, 2019)

Kontribusi utama Barnard bagi manajemen ialah pendapatannya tentang tugas para manajer, yaitu membina sistem kerja sama dalam organisasi formal. mengembangkan pendapatannya Barnard dan Follett dengan pendapatnya yang menyatakan bahwa organisasi merupakan alat utama untuk pengambilan keputusan secara terstruktur, dan membantah bahwa individu tidak dapat membuat keputusan secara rasional. Untuk mengatasinya maka keputusan harus dibuat di dalam suatu wadah yang disebut organisasi. Dalam organisasi terdapat struktur, kebijakan, prosedur, saluran komunikasi, dan program pelatihan. Dalam teori organisasi klasik, terdapat sistem-sistem penilaian kerja yang masih berbasis tradisional. Namun bukan menjadi indikator bahwa teori organisasi klasik hanya bisa digunakan dalam waktu tertentu di masa lalu, hari ini pun masih ada organisasi modern yang mempraktikkan gaya organisasi klasik, tergantung kondisi organisasinya saja.

CONCLUSION

Berdasarkan pada studi literatur di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya manajemen lahir dalam dunia industri dan berkembang dalam ilmu-

ilmu lain, seperti ilmu militer, birokrasi dan pendidikan. Dalam perkembangan (evolusi), teori sebenarnya ada yang mengkategorikan menjadi lima atau tujuh. Namun, penggunaannya tergantung konteks yang dibutuhkan. Studi ini membatasi dua teori manajemen, yakni teori manajemen ilmiah dan teori organisasi klasik.

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

2) Teori Organisasi Klasik. Sejuhmna pun kita membaca tentang buku atau jurnal manajem, maka yang menjadi aikon ialah Henry Fayol. Baik teori manajemen ilmiah maupun teori organisasi klasik. Teori organisasi klasik menurut Lunenburg & Ornstein (2000) dibedakan atas dua perspektif manajemen, yaitu manajemen ilmiah dan manajemen administrasi.

Dengan demikian, kedua teori di atas dapat berpengaruh dalam kehidupan manusia modern. Jadi bukan hanya masalah. Di era modern, banyak juga organisasi yang berkembang dengan menggunakan sistem klasik. Hal ini tentunya bisa dikatakan pengaruh teori organisasi klasik masih ada. Tidak sedikit pula organisasi yang muncul dan berkembang dengan menggunakan sistem manajemen ilmiah atau modern. Antara kedua teori ini menjadi diskursus bagi praktisi manajemen yang tidak habis-habisnya karena melingkupi kehidupan manusia, orang atau kelompok.

Ada banyak cara dalam memandang organisasi. Tidak ada satupun cara pandang yang lebih baik ataupun lebih buruk dari yang lainnya. Masing masing memiliki kelebihan dan kekurangan. Jika tidak ada pandangan dari manajemen saintifik klasik, mungkin pandangan transisional, ataupun pengembangan sumber daya manusia tidak akan muncul. Hingga saat ini, keberadaan organisasi yang disebut Weber dengan ciri-ciri 'birokrasi' masih tetap ada. Penelitian yang mengandaikan organisasi seperti organisme ataupun mesin masih terus dilakukan. Begitupula dengan keberadaan perusahaan yang mulai menggunakan pendekatan-pendekatan yang lebih humanis di dalam aktivitasnya, seperti yang digambarkan oleh teori-teori dalam pengembangan sumber daya manusia. Jika sebelumnya komunikasi hanya sebagai alat dari manajemen, maka dalam perkembangan selanjutnya, komunikasi interpersonal mendapatkan perhatian yang lebih. Kemudian, unsur-unsur budaya juga menjadi aspek penentu dalam keberhasilan organisasi. Semuanya ini pada akhirnya memberikan masukan dan bantuan kepada kita untuk menemukan cara pandang, teori-teori baru yang sesuai dengan situasi dan kondisi saat ini, ditambah dengan perkembangan teknologi di bidang komunikasi

REFERENCES

- Afif Ansori, M., & An Andari, A. (2023). *Dynamics Of Islamic College From An Educational Aspect*. 5. <https://doi.org/10.37680/Scaffolding.V5i3.3537>
- Ajepri, F., Anwar, K., Al Ma, S., & Kalirejo Lampung Tengah, Arif. (2019). *Manajemen Sarana Prasarana Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*.
- Budi, L. H. (2019). *Teori Organisasi Suatu Tinjauan Perspektif Sejarah*.
- Cheney, G. (2007). Organizational Communication Comes Out. In *Management Communication Quarterly* (Vol. 21, Issue 1, Pp. 80-91).
<https://doi.org/10.1177/0893318907302639>
- Dodi Faedlulloh. (2020). *Postmodern_Dan_Teori_Organisasi. Prodi Ilmu Administrasi Publik Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta, Isbn: 978-602-74105-5-8*.
- Haris, I. A., & Maulana, O. (2021). Peranan Organisasi Aisyiah Dalam Pemberdayaan Perempuan Di Lampung Selatan. In *An Nida* (Vol. 1). <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/jp1>
- Huda, M., & Rodin, R. (2020). Perkembangan Pendidikan Islam Di Indonesia Dan Upaya Penguatannya Dalam Sistem Pendidikan Nasional. In *Journal Of Islamic Education Research* (Vol. 1, Issue 02). Juni.
- Irtanto. (2020). Kinerja Birokrasi Pelayanan Sektor Publik: Perspektif Perkembangan Teori. <http://cakrawalajournal.org/index.php/cakrawala>, 14.
- Nizar Alam Hamdani Abdullah Ramdhani, H. (2019). *Teori Organisasi*.
- Pipin, O. :, & Sudewi, S. (2011). Prilaku Organisasi: Suatu Tinjauan Perspektif Sejarah. In *Agustus* (Vol. 4, Issue 2).
- Program, Y. A. B., Pendidikan Bahasa, S., Sastra, D., Stkip, I., & Raha, K. (2022). Perkembangan Teori Manajemen (Teori Ilmiah Dan Teori Organisasi Klasik). *Jurnal Pendidikan Dan Ekonomi (Jupek)*. <https://doi.org/10.5281/Zenodo.6972610>
- Rafeliya, T. (2023). Analisis Dampak Home Work Terhadap Kinerja Individu Dengan Efektivitas Tim. In *Jurnal Manajemen Strategis* (Vol. 1, Issue 1).
- Rifa, A., Hadinata, F., & Nasor, M. (2023). *Implementasi Teori Dan Konsep Organisasi Terhadap Budaya Organisasi Sekolah*. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal>
- S., A., D. O., A., S., M., & U., N. (2020). An Interpretive Structural Modelling Of Henry Fayol's Management Principles In Construction Project Of Nigeria. *Journal Of Construction And Building Materials Engineering*, 6(3), 5-13.

<https://doi.org/10.46610/jocbme.2020.V06i03.002>

Sabarina Sitepu, Y. (2011). *Paradigma Dalam Teori Organisasi Dan Implikasinya Pada Komunikasi Organisasi* (Vol. 1, Issue 2).

Waluyo, B. (2023). *Manajemen Upaya Peningkatan Komitmen Kerja Guru*.