



INOVASI DAN KREATIVITAS MANUSIA DALAM MANAJEMEN

INNOVATION AND HUMAN CREATIVITY IN MANAGEMENT

Rohana Thahier

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Negara-Lembaga Administrasi Negara, Makassar.

e-mail: rohana.stialan@gmail.com

Abstrak

Manajemen dalam melaksanakan perannya sangat tergantung kepada seluruh manusia yang terlibat di dalamnya, khususnya bagi para manajer yang berfungsi untuk mengendalikan kreativitas dan digerakkan menuju terciptanya inovasi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan mengenai inovasi dan kreativitas manusia dalam manajemen. Penelitian ini merupakan penelitian studi pustaka atau yang dikenal pula sebagai *using available data*. pengumpulan data dilakukan melalui inventarisasi data. Data diolah secara kualitatif dengan melakukan reduksi data, sistematisasi data, dan *display* data. Selanjutnya, data dianalisis secara interpretatif sesuai pemahaman penulis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan inovasi sangat ditentukan oleh kreativitas manusia, bagi manusia yang tidak kreatif, maka inovasipun sulit dikembangkan, kemudian kebutuhan dan keinginan tidak mungkin dapat diwujudkan sebagaimana diharapkan sebelumnya. Untuk menemukan inovasi melalui kreativitas yang tepat dengan memberikan hasil yang memuaskan semua pihak, disinilah peranan manajemen untuk senantiasa berusaha memadukan antara kreativitas dengan inovasi terhadap suatu bidang kegiatan sehingga dapat menyumbangkan hasil yang dapat memberikan manfaat bagi kehidupan manusia pada umumnya dan manusia yang terdapat dalam manajemen pada khususnya.

Kata kunci: inovasi, kreativitas, manajemen.

Abstract

Management in carrying out its role depends upon the whole human being involvement in it, particularly for managers who do the work to control the creativity and proceed towards the creation of innovation. Therefore, this study aims to identify and explain the human innovation and creativity in management. The study is a literature study or known as using available data. Data collection was done through inventory data. The qualitative data was processed by data reduction, data systematization, and data display. Furthermore, the data was interpretive analyzed based on researcher understanding. The results show that the success of innovation is determined by human creativity. For those who are not creative, it is difficult to develop further need for innovation and desire to develop what they are expected earlier. In searching for the right innovation through creativity by presenting the results that might would satisfy all parties. Here the role of management is striving continually, combining creativity with innovation in to the area of activity that can contribute the results that provide benefits to human life in general and particularly to human beings in management.

Keywords: innovation, creativity, management.

PENDAHULUAN

Diskusi berbagai kalangan dengan keprofesionalan masing-masing senantiasa memperdebatkan antara keinginan dan kebutuhan manusia, dari perdebatan tersebut kalau kita mengambil intisari, sehingga dapat dikatakan bahwa keinginan tidak memiliki batas kepuasan dari seluruh aspek kehidupan misalnya punya rumah satu ingin ditambah menjadi dua, punya mobil dua ingin ditambah menjadi tiga, bagaimana kalau punya istri satu ingin ditambah lagi dan seterusnya, sedangkan kebutuhan memiliki batas kepuasan misalnya kalau makan sudah kenyang, maka tidak butuh lagi makanan, namun kepuasan dalam kebutuhan bukan berlaku secara permanen, melainkan kurun waktu tentu muncul kebutuhan makanan, dan kurun waktu tertentu tidak dibutuhkan makanan, begitulah siklus kehidupan manusia. Semua manusia senantiasa berusaha semaksimal mungkin untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan melalui inovasi sehingga kualitas dan kuantitas factor pemenuhan kebutuhan dan keinginan manusia senantiasa berkembang secara berkesinambungan dari waktu ke waktu yang lain, dari periode yang satu ke periode yang lain dan seterusnya.

Secara konseptual, manajemen dalam melaksanakan perannya sangat tergantung kepada seluruh manusia yang terlibat di dalamnya khususnya bagi para manajer yang berfungsi untuk mengendalikan kreativitas dan digerakkan menuju terciptanya inovasi seluruh manusia dalam manajemen yang bersangkutan di mana senantiasa diharapkan untuk menumbuhkan kondisi persaingan dalam rangka untuk peningkatan kemampuan baik upaya menciptakan suatu pemikiran rasional sehingga melahirkan konseptual yang berupa gagasan maupun usaha

melahirkan kemampuan fisik untuk melakukan berbagai kegiatan dengan kecepatan yang lebih tinggi. Manajemen dengan dinamikanya hanya mengandalkan kebiasaan dari dulu sampai sekarang pastilah tidak akan mampu melakukan persaingan dengan manajemen lainnya yang selalu berusaha untuk menemukan inovasi dengan menyesuaikan perkembangan baik perkembangan masyarakat itu sendiri, lebih-lebih perkembangan di dunia pemerintahan dan politik yang sangat dinamis dimana hampir setiap saat menciptakan kreativitas dalam inovasi yang serba modern.

Manajemen yang dikategorikan berhasil, sesungguhnya bukanlah karena diukur dari pada luas atau sempitnya sesuatu kekuasaan, tetapi melainkan diukur atau nilai dari seberapa besar memberikan sumbangan dalam rangka peningkatan kesejahteraan manusia khususnya yang terikat di dalam maupun sebagai anggota komunitas masyarakat yang bersangkutan. Seorang manajer yang dapat dikategorikan gagal, apabila tidak berhasil melakukan peningkatan kesejahteraan dan mempersiapkan generasi penerus dari pada pengembangan kegiatan manajemen. Para manajer dalam melaksanakan kegiatan manajemen secara berkesinambungan dari satu generasi ke generasi berikutnya bagaikan anak tangga yang harus dipersiapkan generasi yang dipersiapkan untuk menaiki anak tangga berikutnya. Manajer yang mampu mempersiapkan kader-kader generasi untuk melanjutkan aktivitas yang dicita-citakan oleh manajemen, setiap tangga yang harus dilalui bagi manajemen bukan dilakukan tiba masa tiba akal, kalau demikian mungkin akan terjadi tiba masa tiba akal, kalau kondisi manajemen seperti ini yang dilakukan manusia di dalamnya pasti tidak menunggu lama manajemen tersebut akan mati.

Perkembangan manajemen dari satu generasi menuju ke generasi berikutnya senantiasa tidak selamanya sejalan dengan perumpamaan menaiki anak tangga, tetapi mungkin generasi tertentu akan menuruni anak tangga, karena disebabkan kegagalan dalam melakukan pengembangan dan pembinaan manusia yang terdapat di dalamnya, oleh sebab itu untuk menentukan para manajer yang memiliki peran pengembangan dan pembinaan haruslah yang memiliki kemampuan dari berbagai aspek. Berdasarkan argumentasi yang disebutkan di atas sebenarnya merupakan alasan untuk melakukan pembahasan pada pokok bahasan mengenai inovasi dan kreativitas manusia dalam manajemen.

METODE PENELITIAN

Tipe Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian studi pustaka atau yang dikenal pula sebagai *using available data*. Inti dari metode penelitian ini adalah pada langkah-langkah kajian yang harus berlandaskan pada teori kebenaran koherensi dan pragmatis secara *traceable*. Kekuatan kajian pustaka terletak pada langkah-langkah sekuensial yang mudah ditelusuri oleh ilmuwan lainnya.

Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan adalah data sekunder. Oleh karena itu, pengumpulan data dilakukan melalui inventarisasi data. Inventarisasi data merupakan cara atau metode untuk melakukan penelusuran terhadap data dengan berlandaskan pada relevansi masalah yang diketengahkan.

Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Data diolah secara kualitatif dengan melakukan reduksi data, sistematisasi data, dan *display* data. Selanjutnya, data

dianalisis secara interpretatif sesuai pemahaman penulis.

HASIL PENELITIAN

Konsep Manajemen

Pokok bahasan yang dikemukakan ini, baik secara tersurat maupun secara tersirat sudah banyak dikemukakan oleh para pemikir, penulis atau para ahli lainnya, namun demikian bahwa pembahasan kali ini memiliki pandangan yang berbeda atau mungkin ada kemiripan atau sama, hal itu dapat terjadi karena secara kebetulan saja karena disebabkan cara pandang yang memiliki kesamaan. Manajemen sebagai konsep dasar pemikiran manusia senantiasa dikembangkan terus menerus dengan melalui kemampuan penalaran terutama cara dan gaya mengemukakan pandangan melalui penalarannya masing-masing dan kemudian harus dapat memberikan keyakinan semua pihak terutama bagi orang yang mendalami manajemen sebagai konsep maupun manajemen sebagai suatu teori dapat menciptakan kecerdasan berpikir dan kemahiran melaksanakan berbagai aktivitas yang dikembangkan manajemen yang bersangkutan, dalam pengembangan manajemen biasanya memiliki jati diri dan kepribadian yang merupakan pencerminan nilai-nilai yang telah disepakati manusia yang terikat dalam manajemen itu sendiri (Makmur, 2007).

Pemikiran terhadap kepribadian dan jati diri yang dipatuhi semua komponen dalam manajemen itulah hakekat yang terkandung dalam pemahaman kepribadian dan jati diri yang senantiasa dipertahankan dan dihormati dijunjung tinggi kemudian diataati sehingga senantiasa menghindari perbuatan yang bertentangan nilai-nilai kebenaran yang terdapat dalam kepribadian dan jati diri manajemen yang bersangkutan. Cerminan dari pada citra manajemen yang terdapat dalam masyarakat maupun

dalam organisasi, perkembangan citra manajemen ini sangat tergantung kepada manajer beserta jajarannya dalam rangka mengimplementasikan nilai-nilai ajaran manajemen jika melihat dari sudut manajemen sebagai konseptual dan nilai-nilai ajaran moralitas jika manajemen dipandang sebagai suatu aktivitas yang dilakukan oleh manusia. Berdasarkan argumentasi yang kita sebutkan di atas dan apabila kita memahami makna yang dikandungnya dengan penelusuran melalui perenungan secara mendalam kemungkinan menciptakan pertanyaan apakah yang dimaksud dengan pengertian tentang konsep, dan apa pulakah yang dimaksud dengan pengertian konsep manajemen.

Pertanyaan yang kita telah rumuskan di atas tentang pengertian konsep apabila kita memberikan kepada orang-orang yang dianggap sebagai ilmuwan untuk menjawabnya pertanyaan tersebut pastilah ujung-ujungnya kita menemukan kebingungan karena jawaban yang kita terima akan memberikan argumentasi ini dengan pertimbangan yang lebih bijaksana, maka sebaiknya kita memberikan argumentasi sebagai jawaban pertanyaan tersebut, mungkinlah sebaiknya kita menjelaskan sebagai jawaban atas dua sudut pandangan pertama pengertian konsep adalah sebagai uraian yang disusun secara sistimatis dengan menghubungkan antara peristiwa yang satu dengan peristiwa lainnya, atau suatu pernyataan yang satu dengan pernyataan yang lainnya dimana mengandung dalam satu atau beberapa hakikat makna dalam satu kesatuan yang membentuk keutuhan, yang dimaksud kata atau istilah keutuhan pada kesempatan ini adalah suatu kumpulan yang tidak dapat dipisahkan antara satu dengan lainnya walaupun sesungguhnya dapat dibedakan hakekat makna yang dikandungnya (Makmur, 2007).

Pengertian konsep dilihat dari sudut pandang pertama sebagaimana telah

dijelaskan tersebut di atas kemudian kita memperhatikan fenomena yang sering terjadi pada lingkungan di sekitar kita, rupanya dapat dikatakan pengertian konsep itu berkembang pada dunia kerja atau dengan kata lain berkembang dalam kehidupan komunitas masyarakat, selanjutnya mari kita memberikan komentar tentang pengertian konsep dari sudut pandang yang kedua konsep adalah sesuatu pernyataan atau ungkapan seseorang yang mengandung berbagai variasi kemudian jika memilih salah satu variasi dengan dikaitkan pernyataan atau ungkapan itulah yang disebut dengan variable. Pengertian konsep ini lebih banyak dikembangkan di dunia akademik atau dengan kata lain di dunia penelitian khususnya penelitian kuantitatif, perkembangan kedua pengertian konsep ini kadang-kadang terjadi perdebatan karena setiap ilmuwan senantiasa mempertahankan pandangan atau pendapat masing-masing sehingga terjadi mempertentangkan dalam perdebatan baik melalui diskusi secara formal maupun diskusi non formal dengan mempertahankan kebenaran yang mereka pahami selama ini (Wibowo, 2006).

Walaupun kita sudah membahasnya pada argumentasi terdahulu tentang pengertian itu sendiri, tetapi sebaiknya kita mengulangi lagi untuk mengantar kita ke pembahasan tentang pengertian konsep manajemen, kata atau istilah pengertian adalah uraian yang menghubungkan antara symbol bunyi dengan simbol wujud sebagai kesepakatan pada setiap anggota komunitas masyarakat sehingga dapat dipahami hakekat makna yang dikandungnya. Namun kita juga mendapatkan pengertian itu suatu rumusan yang disusun secara sistimatis sehingga dapat dipahami setiap orang yang membaca atau mendengarkan, pengertian yang melahirkan pemahaman sangat penting dalam dunia komunikasi dan dunia informasi, disamping itu juga

pengertian kemungkinannya dapat mencegah kesalah pahaman antara manusia yang satu dengan kubu atau komunitas masyarakat lainnya, sesungguhnya yang paling banyak disebabkan karena tidak adanya saling pengertian antara kedua belah pihak tersebut (Makmur, 2009).

Untuk lebih terfokus atau terarah argumentasi kita mengemukakan terhadap pengertian konsep manajemen, maka terlebih dahulu dikemukakan pengertian manajemen itu sendiri, yang kita maksudkan manajemen pada kesempatan ini adalah sebagai alat untuk membentuk atau menciptakan pemikiran rasional dan bertindak secara professional dalam rangka menggerakkan seluruh sumber daya baik yang berasal dari manusia maupun bukan sumber daya manusia dengan mengarah kepada pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya secara efisien dan efektif untuk memberikan manfaat dalam kehidupan manusia. Setelah kita mengemukakan pengertian manajemen maka selanjutnya mengemukakan pengertian konsep manajemen adalah sesuatu uraian yang membahas tentang aktivitas manusia yang berkaitan dengan pemikiran dan tindakan untuk mencapai suatu tujuan secara rasional, efisien dan efektif yang telah ditentukan sebelumnya dengan menggunakan seluruh sumber daya baik yang berasal dari manusia human resources dan bukan sumber daya manusia *non-human resources* dan memberikan manfaat untuk memenuhi kebutuhan manusia (Dharma, 2005).

Manajemen yang merupakan suatu konsep yang dibentuk dari hasil pemikiran melalui penalaran, dimana tujuan utamanya adalah bagaimana melaksanakan dari berbagai aktivitas sebenarnya tidak lepas dari mesin pemutarnya yang disebut dengan manusia, karena manajemen sesungguhnya hanyalah berada dalam abstrak pemikiran dimana kita sangat

mengalami kesulitan menunjukkan wujud realita yang sesungguhnya atau dengan kata tidak memiliki wujud yang jelas. Berdasarkan argumentasi yang kita jelaskan itu melahirkan pertanyaan sesungguhnya manajemen itu berada dimana, pertanyaan ini sebenarnya jawabannya sederhana saja, yaitu berada dalam pemikiran manusia yang sifatnya rasional sehingga seluruh manusia yang mempelajari materi yang dikandung manajemen dapat dimengerti dalam alam pikirannya sendiri. Rasional merupakan suatu bentuk pemikiran dan apabila diinformasikan kepada orang lain dengan mudah dapat dimengerti serta memberikan kesejukan terhadap rangsangan sehingga melahirkan suatu jenis kesadaran dalam penahaman baik yang berkaitan dengan pemikiran maupun yang berhubungan dengan aktivitas manusia yang bersangkutan (Makmur, 2007).

Kegagalan untuk melaksanakan aktivitas yang telah ditetapkan manajemen, sesungguhnya sangat banyak factor penyebabnya, tetapi kalau merenungkan secara mendalam faktor penyebab itu sebenarnya kita dapat mengatakan bahwa penyebab kegagalan aktivitas yang ditetapkan manajemen yang paling utama adalah tidak terjadinya kesepahaman dalam pengertian. Terjadinya pengertian karena proses kesepakatan manusia yang menjadi bagian dari apda anggota organisasi pada khususnya, dan termasuk juga bagian dari komunitas masyarakat pada umumnya, terjadinya kesepakatan dalam pengertian baik anggota organisasi maupun anggota masyarakat sesungguhnya dapat memperlancar kegiatan manajemen. Memang kita senantiasa juga menemukan berbagai pandangan yang sangat panatisme artinya suatu pandangan atau pendapat yang tidak mau menerima pandangan atau pendapat yang lain, hanya pandangan atau pendapat yang sifatnya sangat

fanatisme kadang-kadang dibutuhkan dalam manajemen, tetapi juga fanatisme terhadap pandangan bias juga merusak aktivitas manajemen.

Kalau kita memperhatikan disertai dengan tindakan perenungan bahwa kerangka pemikiran (*mind setting*) manusia terhadap konsep yang berkaitan dengan manajemen terutama yang diciptakan oleh para ilmuwan senantiasa memberikan argumentasi dengan gaya masing-masing, karena memang biasanya konsep dapat berbentuk karena kerangka pemikiran, sedangkan kerangka pikir terbentuk karena kemampuan dan pengalaman manusia dalam proses menjalankan kehidupan sehari-harinya. Sebagaimana kita ketahui bahwa persoalan penting dalam pengembangan konsep dalam pengertian manajemen adanya pertentangan pola pemikiran yang harus dipertemukan dalam suatu bentuk kesepakatan, kadang-kadang memang sulit untuk mempersatukan dari berbagai pandangan dan pengertian yang berbeda karena senantiasa memberikan argumentasi yang memang rasional semuanya. Manajemen sebagai suatu seni haruslah menemukan jalan yang terbaik dan menyenangkan semua pihak sehingga usaha yang dilakukan untuk membangun kesepakatan dalam rangka melahirkan saling pengertian, tentunya bertujuan untuk memperkuat pelaksanaan aktivitas manajemen.

Apabila kita merenung sejenak mengenai pengertian konsep manajemen akan terlintas dalam pemikiran kita tentang keyakinan kebenaran ajaran manajemen dalam rangka menciptakan proses pemikiran rasional sehingga melahirkan kecerdasan yang dapat dimanfaatkan ketepatan pemikiran sehingga pelaksanaan aktivitas yang telah dipikirkan itu senantiasa terdapat keterpaduan antara tindakan manusia dalam rangka melaksanakan aktivitas manajemen. Kekuatan dan kesempurnaan konsep manajemen yang

telah dirumuskan ke dalam berbagai aktivitas yang telah disediakan dalam manajemen. Kecerdasan manusia dalam membangun manajemen sangat memegang peranan penting karena bagaimanapun bahwa manusia yang memiliki kecerdasan pasti memiliki kemampuan untuk memperhitungkan secara matang dari berbagai konsekuensi yang kemungkinan akan terjadi dengan memperkuat pendukung keberhasilan dan menghilangkan penghalang keberhasilan dalam rangka pelaksanaan berbagai aktivitas yang telah ditentukan oleh manajemen yang dilakukan melalui bentuk kerja sama (Patton, 1997).

Hakikat Fungsi dalam Manajemen

Manajemen sebagai suatu konseptual yang memiliki kajian yang berfokus kepada masalah kesejahteraan dan pemenuhan kebutuhan bagi umat manusia dimana senantiasa berusaha mendahulukan penyelesaian suatu pekerjaan yang harus dilakukan, kemudian baru menunggu hasil yang diharapkan, oleh sebab itu dalam manajemen yang terpenting bagaimana suatu pekerjaan dapat dikerjakan atau dengan kata lain diselesaikan dengan baik sesuai dengan waktu yang telah dipertimbangkan dan biaya yang telah diperhitungkan sebelumnya, baru kemudian mengharapkan hasil yang akan diperoleh (Stewart, Mitchell, dan Aileen, 1994).

Penataan dan pengaturan aktivitas manajemen baik yang berkaitan dari segi aktivitas maupun dari segi pelaksanaannya itu sendiri atau manusianya dalam prosesnya senantiasa menciptakan masalah yang memerlukan perhatian khusus dalam rangka usaha mencegahnya, kalau penanganan masalah melalui pemecahan yang dilakukan secara tidak tepat kemungkinan bukan saja menggagalkan kegiatan aktivitas atau pekerjaan manajemen, tetapi tidak menutup

kemungkinan juga menciptakan kerugian yang besar dan kalau selalu berlangsung terus-menerus mungkin saja mematikan atau membubarkan manajemen itu sendiri.

Berdasarkan pembahasan yang disebutkan pada pembahasan terdahulu tentang manajemen sesungguhnya memiliki focus bahasan disamping sekumpulan manusia, dan juga sekumpulan aktivitas, itulah hakikat makna yang dikandung dalam pokok bahasan mengenai fungsi dan sumber manajemen, fungsi sebenarnya merupakan suatu kesatuan yang membentuk secara sistemik dimana dalam prosesnya saling memperkuat pada kesempatan tertentu, tetapi bias juga terjadi saling memperlemah pada kesempatan yang lain. Memperhatikan argumentasi tersebut sebenarnya menciptakan pertanyaan apakah sesungguhnya yang dimaksud dengan fungsi, dan bagaimana pula fungsi manajemen itu sendiri, pertanyaan ini dalam dunia akademik terutama orang yang mempelajari tentang manajemen sudah terbiasa mendengarnya karena salah satu pokok pembahasan dalam manajemen. Oleh sebab itu yang dimaksud dengan fungsi adalah sesuatu yang berhubungan dengan kegiatan atau pekerjaan sifatnya sejenis dimana untuk pelaksanaannya diberikan kepada orang-orang yang terikat dalam kerja sama sesuai dengan keahliannya untuk mencapai tujuan yang ditentukan sebelumnya.

Keberadaan fungsi dalam organisasi sangat memegang peranan penting karena kegiatan dalam organisasi yang tidak disusun berdasarkan jenisnya, akan mengalami pelaksanaan dan pembagian pekerjaan dalam sebuah organisasi. Oleh sebab itu tugas-tugas atau dengan kata lain pekerjaan yang disusun berdasarkan jenisnya akan Nampak dengan jelas bersifat homogeny, maka dengan demikian bahwa keberadaan fungsi sesungguhnya bersumber dari rincian tugas pokok sebuah organisasi, tugas

pokok ini selalu bersifat heterogen. Memang sangat banyak fungsi atau pekerjaan yang sejenis dalam organisasi dengan berbeda-beda jenis dan bebannya. Oleh sebab itu pendekatan antar fungsi (*cross function*) berarti pemikiran seseorang lebih berorientasi kepada aktivitas atau pekerjaan yang akan dikerjakan dari pada hasil yang akan dicapai, memang kalau kita melihat kondisi organisasi terutama di bidang publik sekarang ini lebih banyak berorientasi kepada hasil dari pada fungsi, padahal fenomena dalam kehidupan memberikan informasi bahwa kenyataan menggambarkan dimana terwujudnya suatu hasil sangat ditentukan lincer tidaknya pelaksanaan seluruh fungsi (Dessler,1990).

Berdasarkan argumentasi yang telah dijelaskan di atas, dapat dipahami bahwa yang dimaksud fungsi dalam manajemen dalam tulisan ini adalah seluruh rincian tugas yang sejenis dari tugas pokok sehingga pendelegasiannya lebih tepat kepada orang yang diberikan dengan sesuai kemampuan, keahlian dan pengalamannya serta pelaksanaannya lebih terfokus kepada hasil sesuai kualitas dan kuantitas yang diharapkan sebelumnya dengan mengarah kepada jenis pekerjaan yang dikerjakan. Sesuai dengan argumentasi yang kita sebutkan ini memberikan pemahaman kita bahwa fungsi manajemen terdiri dari berbagai tugas yang sejenis dan setiap jenis tugas tersebut didelegasikan kepada unit kerja sehingga menjadi bidang tugasnya yang harus dikerjakan atau dengan kata lain diselesaikan. Sebenarnya setiap fungsi manajemen bukanlah berdiri sendiri atau dikerjakan sendiri-sendiri, melainkan merupakan suatu kesatuan yang saling mempengaruhi dalam proses pelaksanaannya dan bahkan senantiasa terjadi antara fungsi yang satu tidak dapat dilaksanakan apabila fungsi lainnya belum dapat diselesaikan.

Rupanya tidak perlu dipertanyakan lagi bahwa pelaksana fungsi manajemen

adalah manusia, oleh sebab itu keberhasilan pelaksanaan setiap fungsi manajemen sangat ditentukan oleh motor penggerakannya yaitu manusia, kemudian kita juga menyadari bahwa manusia senantiasa memiliki kelebihan dan kelemahan dalam rangka melaksanakan fungsi manajemen menjadi kewenangan yang dipercayakan kepadanya. Setiap fungsi yang diberikan kepada seseorang melahirkan kewenangan dimana dalam pelaksanaan kewenangan tersebut melahirkan tanggung jawab yang menjadi landasan setiap tindakan atau aktivitas manusia sebagai anggota manajemen yang bersangkutan. Pelaksanaan kewenangan yang bersumber dari salah satu fungsi manajemen itu, dimana konsekuensi pelaksanaan kemungkinan dua arah tanggung jawab, pertama bertanggung jawab dimaksudkan perbuatan yang dilakukan senantiasa bertentangan dengan kewenangan yang diberikan kepadanya, selanjutnya yang kedua kemungkinan melahirkan istilah pertanggung jawaban yaitu perbuatan yang dilakukan sesuai dengan batas-batas kewenangan yang diberikan kepadanya.

Sejalan dengan pembahasan terdahulu terutama yang berkaitan dengan fungsi manajemen dimana disebutkan bahwa merupakan sekumpulan tugas-tugas yang sejenis yang tidak mungkin dilaksanakan sendiri, melainkan harus melalui atau dengan kata lain dilaksanakan dengan kerja sama orang lain, dimana didalamnya terdapat pembagian pekerjaan secara tepat dengan disesuaikan kemampuan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi, kemahiran serta pengalamannya sehingga hasil yang diharapkan dapat terwujud sesuai kuantitas dan kualitas yang telah direncanakan sebelumnya. Memang pemikiran yang membahas asal mula dari pada fungsi manajemen tersebut kelihatannya sangat kurang yang memperhatikan hanya selalu yang

dipikirkan apa itu fungsi manajemen, kemudian memberikan argumentasi yang panjang lebar, sedangkan asal mula fungsi manajemen sapa kepada memberikan hasil dalam manajemen, kelihatannya kurang diperhatikan para pemikir, oleh sebab itu sebaiknya kita memberikan uraian.

1. Tugas Pokok. Dalam manajemen yang dikatakan tugas pokok merupakan keseluruhan kumpulan fungsi yang menjadi beban manajemen dalam sebuah organisasi yang sifatnya heterogen atau dengan kata lain beraneka ragam jenis dan bebannya, pelaksanaan tugas pokok tidak dapat dilakukan apabila tidak dirinci berdasarkan jenisnya secara baik dan tepat kemudian pendistribusian kepada unit kerja dalam organisasi yang tepat dan orang-orang yang mengerjakan tugas tersebut sesuatu dengan kemampuan, keahlian, ketrampilan dan pengalaman yang dimilikinya. Perumusan tugas pokok sebagai suatu gambaran keseluruhan fungsi yang merupakan suatu kesatuan yang membentuk kekuatan dalam rangka perkembangan organisasi dengan digerakkan oleh manajemen menuju kearah pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dengan pelaksanaannya secara rasional, efisien dan efektif. Dalam tugas pokok organisasi sangat banyak aktivitas yang dilakukan oleh manusia baik yang berkaitan menggunakan pola pemikiran, maupun aktivitas yang membutuhkan tenaga fisik.
2. Fungsi. Fungsi merupakan rincian tugas pokok sejenis yang dimiliki oleh sebuah organisasi kemudian diberikan kepada unit kerja yang sesuai bidang kerja masing-masing sehingga dalam pelaksanaannya dapat memberikan hasil yang maksimal. Fungsi dilihat dari segi manajemen, sangat banyak para pakar yang mengemukakan

rumusannya ada yang memiliki persamaan dan adapula yang memiliki perbedaan, misalnya pendapat Terry yang mengemukakan pendapatnya dengan membagi atas empat fungsi manajemen: *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *staffing* (penggerakan), dan *controlling* (pengawasan). Sebenarnya rumusan atau penggolongan fungsi manajemen sesungguhnya banyak rumusan lainnya, tetapi untuk dijadikan suatu stimulus berpikir maka cukup satu saja pakar yang dikemukakan pendapatnya, oleh sebab itu tidak ada salahnya kalau kita mempersilahkan mendalami maupun membandingkan dengan rumusan para pakar lainnya. Kalau kita renungkan rumusan fungsi manajemen sebenarnya tidak berjalan secara berpisah tetapi di dalamnya saling berkaitan.

3. Tugas. Kalau kita memperhatikan secara konseptual dari pada manajemen, maka kita dapat mengatakan bahwa tugas merupakan rincian dari pada masing-masing fungsi dalam sebuah manajemen, oleh sebab itu setiap fungsi manajemen di dalamnya terdapat berbagai tugas yang menjadi acuan bagi manusia untuk melaksanakannya sebagaimana yang terdapat dalam organisasi, selanjutnya kita juga dapat mengatakan bahwa di dalam tugas terdiri dari beberapa kegiatan, apabila keberhasilan pelaksanaan seluruh kegiatan yang ditetapkan atau diputuskan oleh manajemen, maka sesungguhnya akan menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas yang dipercayakan kepada orang-orang yang terlibat kerja sama terhadap bidang tugas tertentu. Berdasarkan argumentasi ini kita dapat mengatakan yang menetapkan rincian tugas sampai kepada pelaksanaannya dan siapa yang

melaksanakan adalah manajemen, sedangkan organisasi merupakan tempat atau wadah melaksanakan tugas-tugas tersebut agar dapat memberikan hasil sesuai yang diharapkan sebelumnya.

4. Kegiatan. Pembagian tugas yang lebih rinci yang didalamnya terdiri dari berbagai aktivitas, hal inilah yang disebut dengan kegiatan dalam manajemen atau istilah lainnya *management activity*, yang kita maksudkan aktivitas manajemen pada kesempatan ini adalah hasil usaha yang dilakukan secara teliti untuk merinci secara spesifik bagian-bagian terkecil sebuah tugas yang akan diserahkan kepada seseorang atau beberapa orang yang terdapat dalam unit kerja sebuah organisasi. Rincian yang lebih spesifik dari tugas tersebut pelaku utamanya adalah manajemen dimana penggerak utamanya adalah manusia yang memang karena kedudukannya sehingga memiliki kewenangan untuk melakukan kegiatan tersebut yang selanjutnya akan didistribusikan kepada orang-orang dimana karena kedudukannya berada pada posisi sebagai pelaksanaan kegiatan tersebut, berdasarkan pembagian kewenangan, maka pada umumnya yang melakukan rincian kegiatan secara spesifik dari tugas pada dasarnya tingkatan para manajer dalam sebuah organisasi.
5. Pekerjaan. Pekerjaan adalah suatu bentuk tindakan dengan menggunakan kekuatan fisik maupun menggunakan kekuatan pemikiran yang berhubungan langsung terhadap sesuatu objek yang harus diselesaikan untuk mendapatkan hasil sesuai yang diharapkan sehingga dapat meningkatkan pendapatan bagi manajemen atau bagi individu dalam sebuah organisasi. Jenis pekerjaan yang ditetapkan oleh manajemen dalam sebuah organisasi sebenarnya

terdapat hal-hal yang perlu diketahui oleh para manajer agar dalam melakukan pengawasan maupun penilaian untuk mengukur keberhasilan atau kegagalan sesuatu jenis pekerjaan, disamping itu juga para pekerja yang akan mengerjakan pekerjaan tersebut harus memahami secara baik dan benar terutama metode kerja, banyaknya waktu, jumlah biaya, banyaknya fasilitas, banyaknya bahan dan lain sebagainya yang harus digunakan atau dibutuhkan sehingga pekerjaan yang akan dilaksanakan dapat memberikan hasil yang memuaskan bagi semua pihak.

Berdasarkan argumentasi yang disebutkan di atas, maka secara sistimatikanya kita dapat mengatakan bahwa tugas pokok sesungguhnya hanya dapat melekat atau berada pada tataran organisasi, sedangkan keberadaan fungsi ditataran unit kerja dalam sebuah organisasi, selanjutnya tugas melekat pada sub unit kerja dalam unit organisasi, yang terakhir berkaitan dengan pekerjaan melekat pada pekerja secara perorangan atau secara individual sebagai anggota organisasi. Oleh sebab itu keberhasilan pekerjaan yang dilakukan setiap orang atau individu akan menentukan ukuran keberhasilan sesuatu kegiatan, demikian pula adanya bahwa keberhasilan kegiatan akan menentukan keberhasilan sesuatu tugas, dan keberhasilan sesuatu tugas akan menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas pokok dalam sebuah organisasi yang digerakkan oleh manajemen dalam rangka usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Hakikat Sumber Daya dalam Manajemen

Kalau kita merenung tentang hakikat tentang manajemen dengan menelusuri komponen yang terdapat di dalamnya kemungkinan kita berhenti pada suatu

persimpangan jalan yang cukup membingungkan arah mana yang kita harus lalui, atau arah mana yang kita harus tuju, kesalahan memilih arah yang kita akan lalui kemungkinannya akan membawa kita sampai kepada masalah yang menyesatkan dan dapat merugikan semua pihak yang terlibat dalam manajemen. Pada hakikatnya bahwa manusia merupakan salah satu sumber daya dalam manajemen yang memegang peranan penting dan utama untuk memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh manajemen untuk mencapai tujuan secara efisien dan efektif dengan menggunakan seluruh kemampuan secara rasional. Walaupun kita katakan bahwa manusia itu merupakan salah satu sumber daya dalam manajemen, namun fenomena menggambarkan atau memberikan informasi kepada kita bahwa tidak semua manusia sebagai anggota organisasi dalam sebuah manajemen otomatis sudah memiliki daya yang kuat sehingga dapat memberikan manfaat atau kekuatan dalam pelaksanaan aktivitas manajemen.

Kekuatan dalam melaksanakan berbagai kegiatan manajemen haruslah memiliki sumber daya dimana secara konseptual kita bias membagi atas dua sumber yang pertama sumber daya manusia atau sering diistilahkan dengan human resources dan sumber daya yang berasal dari non manusia atau sering disebut non human resources. Sumber daya sebenarnya lebih banyak ditentukan oleh manusia dalam rangka menentukan keberhasilan aktivitas manajemen, ketepatan pemikiran manusia dalam manajemen sesungguhnya kita dapat melihat atas dua sudut pandang yaitu kebenaran (*rightness*) yang berkaitan dengan pemikiran maupun tindakan yang dilakukan oleh manusia dalam manajemen sesungguhnya tidak mengandung keraguan terhadap hakekat makna. (Makmur, 2009).

Berdasarkan argumentasi yang disebutkan pada pembahasan terdahulu bahwa keberhasilan (*success*) maupun kegagalan (*failure*) terhadap aktivitas manajemen sangat tergantung kepada ketepatan kepemilikan sumber daya, dengan dasar ini kemungkinan mendorong seseorang untuk melakukan atau mempertanyakan apakah yang sesungguhnya dimaksud dengan sumber daya dalam manajemen. Yang dimaksud sumber daya dalam manajemen adalah sesuatu benda hidup maupun benda mati ataupun kondisi yang memiliki kekuatan untuk dapat digunakan menyelesaikan berbagai aktivitas atau pekerjaan sehingga dapat menghasilkan sesuatu yang dapat memberikan kesejahteraan dalam kehidupan umat manusia. Oleh sebab itu sumber daya atau sering juga disebut unsur-unsur manajemen pada dasarnya kita dapat.

Manusia sebagai sumber daya manajemen, sudah merupakan fenomena atau gejala yang berkembang dewasa ini bahwa manusia merupakan makhluk individual dan sekaligus sebagai makhluk sosial sebagai bagian ekosistem yang saling mempengaruhi dalam kehidupan dimuka bumi ini, walaupun demikian bahwa manusia sebagai sumber daya manajemen senantiasa berusaha memperkuat potensi yang dimiliki sehingga ketika diberikan tugas atau aktivitas dapat dimanfaatkan untuk dapat memberikan hasil sesuai dengan yang diharapkan. Apabila manusia menggunakan atau memanfaatkan kemampuan yang dimiliki terutama yang berkaitan dengan ilmu pengetahuan dan teknologi dan kemahiran dapat diyakini akan menciptakan hasil sesuai dengan yang ditetapkan manajemen sebelumnya untuk meningkatkan kesejahteraan dan kebutuhan manusia sebagai anggota manajemen yang bersangkutan. Kemampuan dan keinginan yang terekam secara kuat dalam pikiran manusia sesungguhnya sangat besar peranannya untuk mendorong manusia

sehingga dapat atau mampu berbuat sesuatu yang kemungkinan dapat menghasilkan yang dapat mensejahterakan kehidupan manusia.

1. Uang sebagai sumber daya manajemen. Kita akan bias jika mengatakan bahwa semua orang memahami uang sebagai alat tukar yang sah dalam kehidupan manusia sebagai warga Negara suatu bangsa. Kegunaan uang terutama dalam kehidupan manajemen sebenarnya untuk mempermudah dalam rangka pencapaian suatu tujuan, dengan proses pertukaran dengan menggunakan uang sebenarnya tujuannya agar lebih praktis untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan terutama dalam rangka melancarkan aktivitas manusia sebagai warga Negara pada umumnya dan sebagai anggota manajemen pada khususnya. Dalam perkembangan dewasa ini uang menjadi tolok ukur untuk menentukan kualitas kehidupan manusia, disamping itu uang juga senantiasa akar persoalan atau dengan kata lain menciptakan masalah, walaupun manusia senantiasa dijuluki makhluk sosial, tetapi kenyataannya dijuluki juga sebagai makhluk serakah dan memiliki sifat kekejaman baik dilakukan kepada lingkungan sekitarnya maupun dilakukan kepada manusia lainnya, maka tidak salah kalau manusia senantiasa mendapat julukan makhluk yang paling buas diantara makhluk buas.
2. Alam sebagai sumber daya manajemen. Dengan penguasaan atau keahlian yang dimiliki manusia dibidang ilmu pengetahuan dan teknologi, maka senantiasa kandungan alam senantiasa dapat sisulap menjadi sumber daya yang dapat digunakan dalam kehidupan manusia untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya sebagai ukuran hidup dalam kesejahteraan.

Sebagaimana kita maklumi bahwa sebagian besar untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia sesungguhnya berasal dari alam khususnya dari tanah, oleh sebab itu mulai secara individual, kelompok, organisasi sampai kepada Negara senantiasa terjadi perebutan yang berkaitan dengan sumber daya alam. Setiap Negara bersama warganya senantiasa memiliki kebanggaan terhadap Negara dan warganya apabila memiliki sumber daya alam yang banyak, tetapi Negara dan warganya yang memiliki sumber daya alam yang banyak sebenarnya juga menjadi ancaman bagi Negara dan warganya yang bersangkutan terhadap Negara-negara lain dibelahan dunia ini, kalau kita memperhatikan kenyataan bahwa sumber daya alam sesungguhnya kondisinya pasif, akan menjadi dinamik apabila dikerahkan oleh manusia.

3. Material sebagai sumber daya manajemen. Manajemen dalam melaksanakan berbagai aktivitas pasti tidak luput apa yang disebut material yang sangat banyak jenis dan kegunaannya sebagai sumber daya manajemen, sebagaimana kita sadari bahwa material, hanya merupakan bahan atau alat saja dimana daya yang memiliki tidak memberikan arti apabila tidak dimanfaatkan oleh manusia. Sejalan dengan argumentasi yang kita sebutkan bahwa manusialah yang menciptakan sehingga material yang dimiliki manajemen memiliki daya apabila memang manusia yang memberikan daya, hakekat yang dikandung istilah atau kata material dalam manajemen sesungguhnya lebih banyak maknanya diarahkan kepada perlengkapan atau bahan kerja setiap manusia yang terkait dalam manajemen. Keberadaan material dalam manajemen sesungguhnya lebih banyak maknanya diarahkan

kepada perlengkapan atau bahan kerja setiap manusia yang terkait dalam manajemen. Keberadaan material dalam manajemen merupakan suatu hal yang mutlak dan memegang peranan penting karena keberhasilan seluruh aktivitas manusia yang terikat dalam manajemen sangat ditentukan oleh tersedianya material, oleh sebab itu pihak manajemen senantiasa sadar untuk memperbanyak persediaan material yang dibutuhkan.

4. Prosedur kerja sebagai sumber manajemen. Istilah atau kata prosedur sebagai pedoman untuk mengarahkan manusia melakukan berbagai aktivitas dengan dukungan kelengkapan kerja yang tersedia, prosedur yang disusun itu sebaiknya sederhana dan mudah dipahami semua tindakan manusia baik dilihat kemampuan berpikirnya, maupun dilihat kemampuan fisiknya sehingga manusia sebagai pelaku atau dengan kata lain pelaksana aktivitas manajemen dapat memberikan hasil yang memuaskan bagi semua pihak. Prosedur kerja senantiasa diistilahkan juga sebagai metode kerja, yang dijadikan pedoman untuk melaksanakan pekerjaan atau aktivitas seseorang sebagai anggota manajemen, tentunya dengan dilakukan secara baik, mudah, sederhana serta dapat menciptakan hasil yang memuaskan baik manajemen itu sendiri maupun manusia yang melaksanakan pekerjaan atau aktivitas tersebut, demikian pula sebaliknya jika prosedur kerja yang digunakan itu sulit dimengerti dan rumit untuk dipahami sehingga prosedur yang ada tersebut tidak menciptakan dayaguna dan hasilguna dan bahkan menciptakan banyak kesalahan dalam pelaksanaannya.
5. Pasar (*market*). Pasar merupakan sumber daya manajemen yang tidak

boleh diabaikan karena walaupun produktivitas yang dihasilkan oleh setiap orang dalam manajemen, tetapi kalau tidak ditunjang pemasaran yang baik dapat juga dikatakan tidak memberikan arti yang diharapkan, sebagaimana kita ketahui bahwa hasil produksi manajemen dalam organisasi bukan hanya memenuhi kebutuhan sendiri, tetapi harus memenuhi kebutuhan manusia sangat banyak dan tidak mampu untuk memenuhi sendiri oleh sebab itu disebut ruang untuk melakukan kesepakatan antara satu dengan yang lainnya disebut dengan pasar, yang kita maksudkan pasar pada kesempatan ini adalah adanya kesepakatan untuk melakukan pertukaran baik yang berkaitan antara pola pemikiran, terutama yang berkaitan dengan produksi berupa barang atau benda yang dibutuhkan orang atau manajemen lainnya dengan menggunakan alat tukar yang sah.

6. Waktu sebagai sumber daya manajemen. Memang kita sadari dan menjadi buah bibir manusia dewasa ini, saya tidak punya waktu, saya punya waktu, waktu saya sangat terbatas, dan lain sebagainya. Pernyataan ini kelihatannya sangat membingungkan karena bila waktu dilihat dari perputaran jam, dilihat dari perputaran materi, perputaran bulan dan seterusnya, maka waktu yang dimiliki manusia pada tempat dan komunitas manusia yang sama pasti memiliki waktu yang sama. Argumentasi yang kita sebutkan itu kemungkinan waktu tersebut dilihat dari kesempatan, sehubungan hal ini rupanya para pemikir atau para ilmuwan sepakat bahwa kesuksesan dalam memanfaatkan peluang atau kesempatan sangat tergantung penggunaan waktu yang sesungguhnya waktu tidak pernah berhenti, tetapi berjalan secara terus menerus secara alamiah dan tidak

ada satupun para ahli yang bias memperpanjang waktu. Kita sudah mengatakan bahwa waktu berjalan secara terus menerus, yang menjadi pertanyaan apakah waktu itu digunakan sesuai tahapan-tahapan kegiatan dalam rangka pelaksanaan berbagai kegiatan yang ditetapkan oleh manajemen.

Berdasarkan pembahasan tersebut diatas tentang hakikat sumber daya dalam manajemen merupakan alat yang dapat dipakai untuk melaksanakan berbagai aktivitas, sumber daya yang digunakan itu senantiasa disesuaikan dengan pekerjaan, setiap bentuk pekerjaan yang dikerjakan manusia masing-masing membutuhkan sumber daya yang berbeda antara satu dengan lainnya. Dalam kehidupan manusia sebagai anggota manajemen, dengan berangkat dari pengalaman dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki bahwa seluruh interaksi dalam beraktivitas senantiasa tidak dapat dipisahkan dengan kondisi sosial sangat beraneka ragam jenis dan bentuknya. Proses pembentukan manusia sebagai anggota manajemen selalu diawali dengan pemikiran dan tindakan sehingga sumber daya yang dimiliki dapat memberikan hasil yang memuaskan semua pihak baik manusia sebagai anggota manajemen maupun manusia sebagai anggota komunitas masyarakat, oleh sebab itu untuk merefleksikan sumber daya manajemen senantiasa dilakukan dalam rangka pelaksanaan sesuatu jenis pekerjaan yang dimotori oleh manusia sebagai anggota manajemen.

PEMBAHASAN

Kolegial dalam Manajemen

Berdasarkan pembahasan terdahulu bahwa manajemen merupakan suatu konseptual, sesungguhnya berada pada alam apa, apakah alam pemikiran ataukah alam realita, mungkin dapat

melahirkan lagi pertanyaan kalau alam pikiran yang mana dan seterusnya, hal ini memberikan kesadaran kita bahwa jangkauan manajemen sangat luas dan berkembang secara terus menerus mengikuti selera pengembangnya, kalau pengembangnya ingin biru, maka jangkauan perkembangan manajemen akan menuju ke biru, kalau mau kuning maka perkembangan manajemen akan menuju ke kuning dan seterusnya. Selera perkembangan manajemen berjalan secara parallel dengan selera atau keiinginan seseorang atau beberapa orang dalam manajemen, namun kita sadari juga bahwa selera yang tidak dilandasi pemikiran yang rasional kemungkinannya akan mengalami persoalan terhadap anggota manajemen lainnya, selera terlalu orientasi secara individual biasanya lebih mengarah kepada tindakan pemaksaan untuk memenuhi keterpenuhan keiinginan bagi manusia yang bersangkutan, bila kondisi seperti ini yang berkembang dalam manajemen berarti sedang mengalami persoalan.

Rupanya sudah menjadi pendapat umum bahwa setiap pelaksanaan pekerjaan dalam sebuah organisasi atau dalam komunitas masyarakat tertentu kecenderungannya lebih efektif kalau dilakukan secara bersama-sama apalagi kalau kita melihat sifat pekerjaan itu sendiri artinya bahwa pekerjaan manusia dalam manajemen terdiri atas dua jenis yaitu pekerjaan yang berkaitan dengan pemikiran dan pekerjaan yang berkaitan dengan fisik. Pekerjaan yang berkaitan dengan pemikiran, apabila persoalan atau masalah yang sifatnya rumit dan perlu dipikirkan pemecahannya biasanya akan lebih efektif apabila dilakukan beberapa orang para pemikir yang memahami secara mendalam permasalahan yang sedang dianalisis pemecahannya, sedangkan pekerjaan yang berkaitan dengan fisik terutama pekerjaan tersebut sangat berat dan tidak mungkin dapat dilakukan secara sendiri-

sendiri, maka akan lebih efektif kalau dikerjakan bersama-sama orang lain, hal inilah salah satu kandungan kata kolegiat, berdasarkan argumentasi tersebut kemudian kita berusaha merenungkannya kemungkinan akan melahirkan pertanyaan apakah yang sesungguhnya yang dimaksud kolegiat itu.

Kalau memperhatikan pertanyaan yang dirumuskan di atas, kelihatan sederhana karena sudah biasa kita dengar dan bahkan kita senantiasa mengucapkannya, tetapi yang menjadi persoalan adalah bagaimana merumuskan jawaban yang bias diterima oleh semua pihak, karena kita mengetahui bahwa proses pemikiran manusia berbeda-beda antara manusia yang satu dengan manusia yang lainnya. Walaupun demikian adanya, kemudian dari pada dikategorikan menghindari dari pada tanggung jawab, maka rupanya tidak ada jalan lain kecuali harus merumuskan suatu jawaban yang dianggap diterima semua pihak yang dimaksud kolegiat adalah sesuatu bentuk persekutuan manusia yang diikat dalam perjanjian kesepahaman baik dilakukan secara tertulis maupun secara lisan untuk melakukan kerjasama baik sifatnya bekerja sama-sama maupun sama-sama bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Walaupun jawaban pertanyaan ini dirumuskan dalam bentuk sangat singkat dan susunan kalimatnya sederhana, tetapi kemungkinan masih terdapat kritikan-kritikan yang dikemukakan oleh pemikir lainnya, hal itu sangat wajar dan kita harus menghormatinya (Makmur, 2007).

Berdasarkan argumentasi tersebut di atas, terutama rumusan jawaban pertanyaan tentang kolegiat, maka selanjutnya terdorong kita lagi mengajukan pertanyaan apakah yang dimaksud kolegiat dalam manajemen, sebaiknya langsung kita merumuskan jawaban pertanyaan ini, yang dimaksud kolegiat dalam manajemen adalah suatu bentuk kerja sama dua orang manusia

atau lebih yang diperkuat dalam ikatan perjanjian kesepahaman baik dilakukan secara tertulis maupun secara lisan untuk melakukan kerjasama baik sifatnya bekerja sama-sama maupun sama-sama bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dalam rangka memenuhi tuntutan kesejahteraan dan kebahagiaan hidup umat manusia. Telah disadari bahwa jawaban pertanyaan yang kita telah rumuskan ini kemungkinan terdapat unsur-unsur kelemahan yang tidak sempat dideteksi atau dipikirkan terlebih dahulu, oleh sebab itu kita sangat membuka peluang yang sebesar-besarnya koreksian dari semua pihak karena kesempurnaan suatu gagasan atau dengan kata lain jawaban suatu pertanyaan sangat tergantung kepada penerimaan dari pada semua pihak yang berkepentingan.

Sejalan dengan argumentasi yang kita sebutkan di atas bahwa setiap jenis dan bentuk pekerjaan akan lebih efektif dan akan lebih efisien kalau dikerjakan dalam bentuk kerja sama, tentunya dengan pembagian tugas yang jelas disesuaikan kemampuan pemikiran dan fisik serta pengalaman manusia yang bersangkutan, apabila secara realita kesesuaian ini dapat terwujud kemungkinan atau dengan kata lain peluang besar mendapatkan hasil sesuai dengan harapan sebelumnya. Berdasarkan pengalaman kita mengikuti perkembangan sumber daya manusia pada Negara yang sedang berkembang tentunya termasuk Indonesia bahwa proses pengembangan sumber daya manusia belum terlalu tepat atau dengan kata lain sejalan dengan talenta yang dimiliki seniman, tetapi pendidikan yang diikuti atau dikembangkan dibidang kedokteran, sehingga keefektifan pemanfaatan talenta yang dimiliki tidak optimal, demikian juga penggunaan ilmu yang dimiliki juga tidak optimal, oleh sebab itu penggunaan sumber daya manusia dalam manajemen sebaiknya dilakukan secara selektif.

Kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dihasilkan oleh para pekerja dalam suatu manajemen sesungguhnya secara realita sangat tergantung kepada bagaimana pemberi kerja kepada pekerja senantiasa dilakukan secara rasional, dengan tidak didasari tahu diri serta disinari atas keikhlasan, sedangkan bagi penerima kerja harus juga diterima dengan hati senang dan ikhlas. Sehubungan dengan kesepakatan antara pemberi dan penerima kerja dilakukan berdasarkan adanya saling rasa percaya (*trust*) sehingga dapat menciptakan hasil sesuai dengan standar yang kita telah tentukan sebelumnya baik berdasarkan dari segi kuantitas maupun dari segi kualitas, argumentasi ini lahir pertanyaan siapakah yang dimaksud disini pemberi kerja dan penerima kerja, yang kita maksudkan pemberi kerja disini pemberi dan penerima kerja, yang kita maksudkan pemberi kerja adalah pihak manajemen dalam sebuah organisasi baik itu yang dimiliki oleh organisasi public maupun organisasi yang dimiliki oleh swasta, sedangkan yang dimaksud dengan penerima kerja adalah seseorang atau beberapa orang yang bertindak sebagai pencari kerja dalam rangka memperoleh imbalan untuk memenuhi tuntutan kebutuhan hidupnya tentunya termasuk keluarganya.

Kemahiran mendesain dan melaksanakan berbagai aktivitas manajemen secara tepat dan hal ini akan mendorong dalam rangka perkembangan, pertumbuhan dan rasa saling kepercayaan seluruh yang terlibat kolegial manajemen sehingga jalinan kerja sama senantiasa berjalan secara terus menerus, yang terpenting juga adalah saling menjaga perasaan dan menghormati pemikiran rasionalitas setiap manusia yang terlibat dalam kolegial manajemen. Kegagalan pelaksanaan aktivitas setiap orang yang merupakan bagian dari pada anggota manajemen, kalau kita memperhatikan pandangan berbagai orang bahwa

disebabkan ketidak harmonisan hubungan seluruh kolega yang menjadi elemen-elemen dalam manajemen yang bersangkutan. Kolegial dalam manajemen bukan hanya ungkapan saja atau hanya berada pada tataran pemikirannya, tetapi yang terpenting bagaimana merealisasi dalam implementasi tindakan seluruh manusia yang terikat dalam kolegial sebagai pelaku utama bagi aktivitas manajemen yang sesungguhnya berjalan dan berkembang secara terus menerus dalam kesinambungan dari suatu generasi kegenerasi berikutnya, dari satu orde ke orde berikutnya dan seterusnya.

Berdasarkan argumentasi yang kita sebutkan di atas, bahwa manusia yang terdapat dalam manajemen haruslah memiliki suatu prinsip atau pandangan yang tangguh dan konsisten dalam pendiriannya, sesungguhnya ketidakkonsistenan manusia dalam pendiriannya sebenarnya dapat melemahkan manajemen, terutama bagi manusia yang berada pada posisi manajer di mana tugas pokoknya yang tidak memiliki prinsip hidup atau pandangan hidup yang disinari akhlak dan moralitas yang baik, maka dapat dikatakan orang yang bersangkutan sangat mudah terombang-ambing dengan dipermainkan kondisi sosial, kondisi ekonomi, kondisi politik dan seterusnya yang sedang berkembang, apalagi dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi kelihatannya berkorelasi positif dengan perkembangan praktek tipu daya yang dilakukan oleh manusia atau orang-orang yang tidak bertanggung jawab, kondisi seperti ini sebenarnya tidak boleh kita diamkan tetapi harus ada langkah nyata dalam perbaikan dalam rangka penyempurnaannya (Makmur, 2009).

Sebagaimana kita ketahui bahwa sudah menjadi suatu opini publik bahwa para manajer perlu senantiasa membuka jaringan kolegial dari semua pihak terutama yang memiliki kesamaan

produksi. Pemasaran, pelayanan dan lain sebagainya karena dengan adanya jaringan kolegial sebenarnya menjadi modal dasar dalam rangka perkembangan manajemen pada masa yang akan datang. Sesuai dengan realita pada decade dewasa ini, terhadap kelompok-kelompok yang senantiasa berusaha untuk memperoleh jabatan manajer terutama yang sifatnya sangat strategis, yang menjadi masalah dalam berusaha memperoleh jabatan strategis kadang-kadang dilakukan dengan memperlalat atau dengan kata lain menggunakan kolegial dengan alasan-alasan yang rasional walaupun secara kenyataan dalam kebohongan. Pemikiran manusia sebagai anggota manajemen akan menjadikan manusia pesona apabila menyadari kepribadian manajemen sebagai suatu ketentuan dijadikan kepribadian manusia secara individual, jangan sampai kebalikannya kepribadian seseorang secara individual dijadikan kepribadian manajemen kalau kepribadian individual koruptor akan manajemen memiliki kepribadian koruptor.

Kolaborasi dalam Manajemen

Sebagaimana kita ketahui bahwa manajemen dinamikanya dilakukan oleh para manajer beserta jajaran yang ada dibawahnya dengan manusia pada komunitas masyarakat sekitarnya agar dapat masing-masing memahami tuntutan kebutuhan, sehingga manajemen beserta manajemen dan jajarannya dapat melakukan dinamika dalam produksinya dengan menyesuaikan kebutuhan komunitas masyarakat sekitarnya, serta anggota masyarakat tersebut senantiasa mendapat jaminan dari manajemen memproduksi sesuai dengan tuntutan kebutuhannya. Adanya perkembangan manusia baik secara individual maupun secara organisatoris, khususnya yang berkaitan dengan perkembangan manajemen sesungguhnya telah mempengaruhi dari seluruh aspek kehidupan, oleh sebab

itulah bahwa hubungan kerja yang baik dan memperkuat peningkatan kualitas dan kuantitas produksi manajemen perlu senantiasa dipelihara dan disempurnakan secara terus menerus dengan mengikuti tuntutan komunitas masyarakat pada umumnya dan tuntutan anggota manajemen itu sendiri, apabila tidak terjaga kondisi seperti ini akan dapat merusak bentuk kerjasama yang dibangun selama ini.

Sebagaimana kita ketahui bahwa yang dimaksud kerja sama disini bukan hanya dilakukan seluruh anggota manajemen secara internal, tetapi lebih dari itu menyangkut seluruh manusia yang mendukung keberhasilan manajemen kita, tentunya dengan prinsip kontribusi yang saling menguntungkan baik antara manajemen maupun antar anggota komunitas masyarakat dengan elemen-elemen manajemen yang bersangkutan. Apabila kita mencermati fenomena yang berkembang dalam masyarakat disekitar manajemen sesungguhnya berada pada dua kutub yang saling berbeda, kutub pertama perkembangan yang menggambarkan sejalan atau dengan kata lain memperkuat perkembangan manajemen itu sendiri baik kita lihat dari produksi yang dihasilkan, pelayanan kepada masyarakat yang dilakukan dan tindakan lainnya. Kutub yang kedua dimana perkembangan dan pertumbuhan dalam manajemen sangat bertentangan dengan prinsip-prinsip yang diperlakukan dalam manajemen terutama kalau kita melihat dari segi produksi yang dihasilkan sangat jauh dari harapan semula, pelayanan yang diberikan kepada masyarakat tidak sesuai dengan keinginan anggota komunitas masyarakat tertentu.

Kepuasan seluruh anggota komunitas masyarakat disekitar keberadaan manajemen terhadap hasil produksi atau pelayanan yang dilakukan itu sesungguhnya menjadi tanggung jawab oleh para manajer, tetapi namun

demikian bahwa untuk menciptakan iklim yang menyenangkan dari seluruh manajer dengan masyarakat disekitarnya, maka perlu dilakukan komunikasi secara baik untuk melahirkan suatu bentuk kolaborasi bukan bertujuan saling merugikan, tetapi senantiasa berusaha untuk saling menguntungkan dan membutuhkan. Manusia sebenarnya dapat kita katakan bahwa bagian yang mutlak dalam manajemen baik yang bergerak di bidang publik atau sering juga disebut bisnis atau privat, sebaiknya dalam melakukan interaksi senantiasa tercipta kolaborasi dari semua komponen baik manajemen publik, manajemen swasta, maupun manajemen yang bergerak di bidang sosial. Berdasarkan argumentasi ini sebenarnya dapat diciptakan pertanyaan apakah yang dimaksud dengan kolaborasi itu, terutama jika kita kaitkan dengan kehidupan manajemen (Winardi, 2005).

Argumentasi pertanyaan yang dirumuskan tersebut di atas, tentunya memerlukan jawaban yang dapat dimengerti dari semua orang yang mendengarkan atau yang membacanya, sesungguhnya hal inilah yang menjadi masalah karena kemungkinan argumentasi jawaban itu tidak sesuai dengan pola pikir masing-masing orang apalagi para ilmuwan atau dengan kata lain para akademisi yang memiliki disiplin ilmu yang berbeda-beda. Namun demikian kita tidak bertanggung jawab kalau kita sendiri tidak memiliki keberanian merumuskan jawabannya, yang dimaksud kolaborasi pada kesempatan ini adalah suatu bentuk persekutuan melalui kesepakatan secara tertulis atau secara lisan untuk melakukan kerja sama maupun saling mendukung dalam rangka memperlancar pelaksanaan pekerjaan masing-masing baik secara internal maupun secara eksternal organisasi. Selanjutnya, kolaborasi dalam manajemen adalah suatu bentuk usaha yang dilakukan secara sadar untuk membentuk

persekutuan yang diwujudkan dalam kesepahaman secara tertulis maupun lisan dalam rangka mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan masing-masing baik secara internal maupun eksternal manajemen.

Tujuan dilakukan aktivitas berkolaborasi dalam manajemen pada dasarnya diarahkan kepada pencapaian bidang usaha masing-masing secara efisien dan efektif, disamping itu juga dapat menciptakan kepuasan para pekerja, para manajemen, dan para pengguna hasil yang dicapai dalam manajemen, untuk menselaraskan tingkat kepuasan ini senantiasa dibutuhkan kolaborasi yang tepat, cepat, dan memuaskan, asal jangan kebalikan secepat, tepat, dan akhirnya mati. Pada dasarnya bahwa setiap kolaborasi manusia pekerja senantiasa berusaha memperlihatkan atau menunjukkan kinerjanya yang telah dicapai kepada manajemennya, hal ini biasanya melalui laporan kerja setiap manusia pekerja apakah secara individual maupun dilakukan secara berkolaborasi dengan manusia lainnya baik berkolaborasi secara internal, maupun berkolaborasi secara eksternal. Masalah yang kita jumpai dalam rangka melakukan laporan peningkatan pekerjaan yang sedang atau sudah dilakukan adalah masalah objektivitas bagi manusia pembuat laporan yang bersangkutan karena kadang kita temukan laporan kerja berorientasi kepada asal Bapak senang (abs) dengan mengabaikan sifat-sifat keadilan.

Kolaborasi yang dilakukan seluruh elemen dalam manajemen diharapkan dapat menciptakan kedinamisan dengan menggunakan seluruh potensi yang dimiliki terutama elemen manusianya itu sendiri, jika manusia senantiasa memiliki kreativitas dan semangat kerja yang digunakan dapat dikatakan akan memberikan hasil yang memuaskan terhadap semua elemen kolaborasi manajemen. Bentuk dan jenis kolaborasi dalam manajemen sebenarnya sangat

banyak karena kolaborasi ditentukan pekerjaan apa yang dilaksanakan dan produksi apa yang akan dihasilkan, disamping itu juga senantiasa perkembangannya mengalami fluktuasi kadang pekerjaan yang dikerjakan itu memberikan hasil yang memuaskan, tetapi kadang juga memberikan hasil yang mengecewakan. Oleh sebab itu, dalam kolaborasi pihak manajemen harus memiliki peranan penting untuk memilih dan menentukan bentuk dan jenis kolaborasi yang akan dilakukan, tentunya kolaborasi yang dipilih yang paling memberikan keuntungan.

Keteraturan karena adanya pengaturan yang jelas untuk melakukan kolaborasi tidaklah semudah membalikkan telapak tangan karena harus melalui pemikiran yang matang dan perhitungan yang jelas, kalau tidak dilakukan pertimbangan yang matang kemungkinan manajemen yang bersangkutan akan mengalami kekalahan dengan manajemen yang lainnya. Sebagaimana kita pahami bahwa melakukan kolaborasi sebenarnya sadar atau tidak pasti terjadi persaingan yang mengarah kepada prinsip menang atau kalah dengan ungkapan lainnya *win-lose* antara semua elemen yang terlibat dalam kolaborasi, tetapi senantiasa juga setiap manajemen melakukan kolaborasi itu dengan disertai kesepahaman secara menang-menang (*win-win*) dalam berbagai aktivitas, memang kolaborasi bias terjadi antar anggota manajemen itu sendiri maupun antar manajemen yang satu dengan manajemen yang lainnya. Untuk mencapai semua ini sangat dibutuhkan kesadaran dan keyakinan bahwa dalam berkolaborasi tidak akan terjadi kalah-kalah (*lose-lose*) atau menang-kalah (*win-lose*) kalau hal ini terjadi dalam kolaborasi dapat dipastikan tidak akan berjalan secara efektif (Makmur, 2009).

Kolaborasi dalam manajemen bukan sesuatu hal yang harus ditakuti dan selalu diawatirkan akan terjadi

persaingan antara satu dengan lainnya yang tidak objektif atau tidak sehat, tetapi yang terpenting untuk melakukan kolaborasi dengan pihak-pihak tertentu harus memiliki batasan-batasan yang jelas antara hak-hak dan kewajiban masing-masing demikian juga antara aktivitas yang dapat dilakukan dengan aktivitas yang tidak boleh dilakukan dalam kesepakatan berkolaborasi. Walaupun ada pernyataan kita telah ungkap bahwa senantiasa dalam kolaborasi kemungkinan-kemungkinan akan terjadi tujuan atau maksud tertentu secara terselubung, dengan memanfaatkan kesempatan dalam kolaborasi untuk memperoleh sesuatu yang diluar kesepakatan. Fenomena seperti ini senantiasa terjadi, Oleh sebab itu sebelum melakukan kolaborasi dengan pihak tertentu seharusnya sudah memahami dengan siapa kita hindari atau dengan kata lain sulit untuk tidak dilakukan karena dengan adanya kolaborasi sesungguhnya memperkuat manajemen dalam rangka mencapai hasil yang diharapkan sebelumnya.

Berdasarkan argumentasi yang kita sebutkan di atas kita dapat mengatakan bahwa kolaborasi harus dilakukan dengan menggunakan kecerdasan berdasarkan fakta-fakta dan data-data tertentu, karena kita dapat meyakini hanya mendengarkan ungkapan seseorang baik yang mengajak maupun yang diajak dalam melakukan kolaborasi terhadap aktivitas-aktivitas tertentu. Kebodohan dalam melakukan kolaborasi sesungguhnya kita menjerumukan manajemen untuk menuju kehancuran, oleh sebab itu secara fenomena setiap organisasi dalam menerima tenaga kerja manusia harus diseleksi kemampuan terutama yang berkaitan dengan kecerdasannya. Secara kenyataan bahwa keberhasilan manajemen dalam melakukan kolaborasi dari berbagai pihak adalah dapat diukur dengan terjadinya keharmonisan dan saling pengertian dalam berbagai masalah yang

dihadapi, disamping itu dilakukan secara terbuka dalam kebenaran, untuk menjaga keberlangsungan kolaborasi dalam manajemen perlu saling menciptakan kondisi masing-masing yang berkaitan dengan kejujuran dan keterbukaan, apabila kedua hal ini tidak terwujud secara baik pasti akan terjadi kegagalan dalam kolaborasi.

Memang telah disadari bahwa kehidupan manusia khususnya dibidang aktivitas manajemen baik dibidang publik maupun di bidang swasta senantiasa berproses secara terus menerus senantiasa mengalami kondisi fluktuasi dimana kadang mengalami keberhasilan yang menggembirakan, tetapi kadang juga mengalami situasi atau kondisi sangat menyedihkan karena mengalami kegagalan mencapai tujuan. Pemikiran manusia untuk melakukan kolaborasi adalah untuk mempermudah dalam rangka pelaksanaan berbagai pekerjaan sehingga hasilnya mencapai kualitas yang diharapkan dan sesuai kuantitas yang diinginkan. Oleh sebab itu pemusatan perhatian dan pemikiran kita dalam kolaborasi adalah masing-masing memegang kesepakatan yang telah dibuat sebelumnya dengan prinsip kejujuran dan keterbukaan. Keberhasilan pelaksanaan pekerjaan manajemen terutama pekerjaan yang membutuhkan tenaga orang lain, maka tindakan yang paling tepat yang harus dilakukan adalah mengadakan kolaborasi kepada orang atau manajemen yang memiliki kegiatan yang sama dan saling membutuhkan baik kemampuan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi, maupun kemampuan dalam ketrampilan atau kemahiran.

KESIMPULAN DAN SARAN

Keberhasilan inovasi sangat ditentukan oleh kreativitas manusia, bagi manusia yang tidak kreatif, maka inovasipun sulit dikembangkan kemudian kebutuhan dan keinginan tidak mungkin dapat diwujudkan

sebagaimana diharapkan sebelumnya, untuk menemukan inovasi melalui kreativitas yang tepat dengan memberikan hasil yang memuaskan semua pihak, disinilah peranan manajemen untuk senantiasa berusaha memadukan antara kreativitas dengan inovasi terhadap suatu bidang kegiatan sehingga dapat menyumbangkan hasil yang dapat memberikan manfaat bagi kehidupan manusia pada umumnya dan manusia yang terdapat dalam manajemen pada khususnya. Kelemahan kreativitas dan inovasi manusia sebenarnya dapat berdampak negatif dalam rangka pengelolaan aktivitas yang dikembangkan oleh para manajer, demikian juga sebaliknya bahwa keberhasilan para manajer sangat tergantung kepada manusia yang dikendalikan agar senantiasa memiliki kesadaran dan kemauan untuk melakukan inovasi-inovasi yang bermanfaat terhadap manajemen itu sendiri.

REFERENSI

- Dessler, Gary. 1990. *Organization Theory: Integrating Structure and Behavior*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice -Hall.Inc.
- Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja, Filsafat, Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Makmur. 2007. *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2007. *Patologi serta Terapinya dalam Ilmu Administrasi dan Organisasi*. Refika Aditama: Bandung.
- _____. 2009. *Teori Manajemen Stratejik Dalam Pemerintahan dan Pembangunan*. Bandung: Refika Aditama.
- Patton, Patricia. 1997. *EQ-Kecerdasan Emosional Pelayanan Sepenuh Hati (EQ-Emotional Intelligence Service With a Heart)*. Alih Bahasa: Lembaga Penterjemahan Hermes. Jakarta: Pustaka Delapratasa.
- Stewart, Mitchell, dan Aileen. 1994. *Empowering People (Pemberdayaan Sumber Daya Manusia)*. Terjemahan: Agus M. Hardjana. Yogyakarta: Kanisius.
- Wibowo. 2006. *Manajemen Perubahan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Winardi. 2005. *Pemikiran Sistemik dalam Bidang Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.