



Revolusi Industri, Teori Taylor, dan Teori Fayol

Wardatul Janah^{1*}, Reindo Febrianto², Hendra Saputra³ Asiyah⁴

¹⁻⁴Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah, Universitas Fatmawati Sukarno, Indonesia

*Penulis Korespondensi: wardatuljanah07@gmail.com¹

Abstract. *The Industrial Revolution marked a significant milestone in the transformation of the workplace, creating a need for efficiency and more systematic structures within organizations. This development led to the emergence of various management theories, including Frederick W. Taylor's scientific management theory and Henri Fayol's general administrative theory. This study aims to examine the relationship between the changes brought about by the Industrial Revolution and the emergence of these two theories, as well as to examine their relevance and application in the context of modern management. The method used was a descriptive qualitative literature review, reviewing various classical and contemporary literature covering three main topics. The results indicate that Taylor's theory emphasizes work efficiency through standardization and scientific supervision, while Fayol's theory highlights the importance of managerial functions and structured organizational principles. Both responded to managerial challenges during the Industrial Revolution and remain relevant today, particularly in human resource management and organizational structure. The implications of this study demonstrate the need for a historical understanding of classical management theories in order to adapt these principles to address managerial challenges in the digital era and Industry 4.0.*

Keywords: *Fayol's Theory; Industrial Revolution; Industry 4.0; Management Evolution; Taylor's Theory.*

Abstrak. Revolusi Industri telah menjadi tonggak penting dalam transformasi dunia kerja, memunculkan kebutuhan akan efisiensi dan struktur yang lebih sistematis dalam organisasi. Perkembangan ini mendorong lahirnya berbagai teori manajemen, di antaranya teori manajemen ilmiah oleh Frederick W. Taylor dan teori administrasi umum oleh Henri Fayol. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji keterkaitan antara perubahan yang dibawa oleh Revolusi Industri dengan lahirnya kedua teori tersebut, serta menelaah relevansi dan penerapannya dalam konteks manajemen modern. Metode yang digunakan adalah studi pustaka dengan pendekatan kualitatif deskriptif, mengkaji berbagai literatur klasik dan kontemporer yang membahas ketiga topik utama. Hasil kajian menunjukkan bahwa teori Taylor menekankan efisiensi kerja melalui standarisasi dan pengawasan ilmiah, sedangkan teori Fayol menyoroti pentingnya fungsi-fungsi manajerial dan prinsip-prinsip organisasi yang terstruktur. Keduanya merupakan respons terhadap tantangan manajerial pada masa Revolusi Industri dan tetap relevan hingga kini, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia dan struktur organisasi. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan perlunya pemahaman historis terhadap teori-teori manajemen klasik guna mengadaptasi prinsip-prinsip tersebut dalam menghadapi tantangan manajerial di era digital dan industri 4.0.

Kata kunci: Evolusi Manajemen; Industri 4.0; Revolusi Industri; Teori Fayol; Teori Taylor.

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan zaman yang ditandai oleh kemajuan teknologi dan perubahan struktur ekonomi telah membawa dampak besar terhadap dunia kerja dan manajemen organisasi. Revolusi Industri menjadi tonggak utama dalam transformasi ini, dimulai dari penemuan mesin uap hingga integrasi teknologi digital di era industri 4.0. Setiap fase Revolusi Industri menghadirkan tantangan dan peluang baru yang memengaruhi pola produksi, hubungan kerja, serta sistem pengelolaan sumber daya manusia. Dalam konteks ini, munculnya teori-teori manajemen menjadi suatu keniscayaan untuk menjawab kompleksitas yang timbul akibat modernisasi sistem kerja. Revolusi Industri pertama yang terjadi pada akhir abad ke-18 di Inggris ditandai dengan mekanisasi produksi dan penggunaan mesin dalam industri tekstil. Transformasi ini menyebabkan peningkatan produktivitas secara drastis, namun juga

menimbulkan ketimpangan sosial dan disorganisasi dalam struktur kerja. Seiring berjalannya waktu, Revolusi Industri kedua membawa kemajuan dalam penggunaan listrik dan produksi massal, menuntut efisiensi dan keteraturan dalam proses produksi. (Boko & Saleh, 2022) Dalam situasi inilah muncul pemikiran-pemikiran awal mengenai pentingnya sistem manajemen yang rasional dan efisien.

Di tengah perkembangan tersebut, Frederick Winslow Taylor muncul sebagai salah satu tokoh penting dalam sejarah manajemen. Taylor memperkenalkan teori manajemen ilmiah (*scientific management*) yang berfokus pada efisiensi kerja melalui analisis ilmiah terhadap tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Ia percaya bahwa melalui pengamatan, pengukuran, dan standarisasi proses kerja, produktivitas dapat ditingkatkan secara signifikan. Teori ini mendapat tempat dalam industri karena mampu mengurangi pemborosan waktu dan tenaga, serta meningkatkan output produksi. (Fahrurrozi, 2023) Sementara itu, Henri Fayol mengembangkan pendekatan yang berbeda namun saling melengkapi dengan Taylor. Jika Taylor fokus pada tingkat operasional dan hubungan pekerja dengan tugasnya, Fayol mengembangkan teori administrasi umum yang lebih menitikberatkan pada fungsi-fungsi manajerial dalam organisasi. Fayol merumuskan 14 prinsip manajemen serta lima fungsi utama manajemen yang hingga kini masih menjadi dasar pembelajaran manajemen modern. Pemikirannya memberi kerangka sistematis bagi para manajer dalam menjalankan organisasi secara efektif.

Banyak kajian yang telah membahas kontribusi Taylor dan Fayol terhadap dunia manajemen. Beberapa studi menyatakan bahwa teori mereka menjadi dasar dari pendekatan manajemen klasik yang sangat berpengaruh pada perkembangan teori-teori manajemen modern. Teori Taylor sering dihubungkan dengan efisiensi dan produktivitas, sedangkan teori Fayol dianggap sebagai cikal bakal pendekatan administratif dalam organisasi. Namun demikian, masih terdapat kesenjangan dalam kajian yang menghubungkan secara langsung kemunculan kedua teori tersebut dengan konteks sosial dan ekonomi dari Revolusi Industri itu sendiri.

Sebagian besar literatur yang ada membahas teori Taylor dan Fayol secara terpisah, atau hanya membandingkan aspek teoritisnya. Masih sedikit penelitian yang secara eksplisit menelusuri hubungan sebab-akibat antara perubahan sosial-ekonomi akibat Revolusi Industri dan lahirnya teori-teori manajemen tersebut. Hal ini menjadi celah penting untuk dilakukan kajian lebih lanjut guna memahami bagaimana dinamika sejarah berperan dalam pembentukan paradigma manajemen. (Humaidi Sukmana & Maryanti, 2020)

Selain itu, banyak kajian kontemporer yang terlalu berfokus pada aplikasi teori Taylor dan Fayol dalam konteks modern tanpa mempertimbangkan latar belakang historis yang melatarbelakanginya. Padahal, memahami akar historis dari sebuah teori dapat membantu penyesuaian konsep tersebut dalam konteks yang berbeda, termasuk dalam menghadapi tantangan di era digital dan otomatisasi saat ini. Oleh karena itu, perlu dilakukan pengkajian ulang terhadap relevansi teori klasik dalam konteks Revolusi Industri dan dampaknya terhadap praktik manajemen saat ini. Dalam manajemen modern, terutama di era industri 4.0, banyak prinsip yang sebelumnya diperkenalkan oleh Taylor dan Fayol masih digunakan meskipun dalam bentuk yang lebih adaptif. Prinsip pembagian kerja, standarisasi proses, dan struktur organisasi yang hierarkis masih relevan dalam organisasi besar dan kompleks. Namun, pendekatan tersebut juga perlu dikritisi dan disesuaikan dengan nilai-nilai baru seperti fleksibilitas, inovasi, dan kolaborasi lintas fungsi.

Urgensi dari penelitian ini terletak pada kebutuhan untuk memahami akar historis dari teori-teori manajemen agar dapat mengadaptasinya secara lebih tepat dalam era yang terus berubah. Dengan menggali latar belakang munculnya teori Taylor dan Fayol dalam konteks Revolusi Industri, penelitian ini berupaya memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai evolusi manajemen. Pendekatan ini diharapkan mampu menjembatani teori klasik dan praktik manajemen kontemporer. Kebaruan dari penelitian ini terletak pada integrasi analisis historis dengan kajian teori manajemen klasik yang selama ini cenderung dipisahkan. Penelitian ini tidak hanya menjelaskan isi teori, tetapi juga menempatkannya dalam konteks sosial, ekonomi, dan teknologi yang membentuknya. Dengan demikian, diharapkan muncul perspektif baru dalam memahami relevansi teori klasik dalam menjawab tantangan manajerial masa kini.

Dalam dunia akademik, pendekatan historis terhadap teori manajemen sering kali dianggap kurang relevan karena dianggap tidak aplikatif. Padahal, pemahaman yang utuh terhadap perkembangan teori dapat menjadi fondasi yang kuat untuk inovasi dalam praktik manajemen. Dengan menelusuri akar lahirnya teori, manajer dan peneliti dapat memahami konteks dan nilai-nilai yang mendasari prinsip-prinsip manajemen yang mereka terapkan.

Revolusi Industri juga menjadi titik temu antara kebutuhan efisiensi teknis dan keteraturan administratif. Keduanya tercermin dalam teori Taylor dan Fayol. Oleh karena itu, mengkaji keduanya secara paralel dalam konteks Revolusi Industri memberikan sudut pandang yang lebih kaya dan menyeluruh. Penelitian ini mencoba melihat hubungan dialektis antara konteks sejarah dan teori manajemen sebagai suatu proses yang saling memengaruhi. (Kadiyo, 2022) Kajian ini juga relevan untuk mengisi kekosongan literatur lokal yang masih jarang

membahas teori manajemen klasik dari sudut pandang historis dan filosofis. Di Indonesia, pembelajaran teori manajemen cenderung berfokus pada aplikasi teknis dan kurang menekankan pada dinamika sejarah pembentukannya. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah keilmuan manajemen dari sudut pandang yang lebih kritis dan reflektif. (Kurniawati & Wijaya, 2021)

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya bersifat deskriptif, tetapi juga analitis dan reflektif. Dengan menggunakan metode studi pustaka, kajian ini akan menelusuri perkembangan pemikiran Taylor dan Fayol dalam konteks Revolusi Industri, mengevaluasi kontribusinya terhadap teori manajemen, serta menilai relevansinya dalam menghadapi tantangan manajerial kontemporer.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji keterkaitan antara Revolusi Industri dengan kemunculan teori Taylor dan Fayol, serta mengevaluasi relevansi teori-teori tersebut dalam konteks manajemen modern. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengisi kekosongan dalam kajian yang menghubungkan antara dinamika sejarah dan perkembangan teori manajemen klasik. Dengan demikian, melalui pendekatan ini diharapkan dapat terbentuk pemahaman yang lebih mendalam mengenai evolusi teori manajemen sebagai respons terhadap perubahan sosial dan teknologi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi dunia akademik maupun praktisi dalam menyusun strategi manajerial yang lebih kontekstual dan adaptif terhadap perubahan zaman.

2. KAJIAN TEORITIS

Kajian teoritis ini menguraikan teori-teori yang relevan dengan topik penelitian, serta meninjau penelitian-penelitian sebelumnya yang memberikan landasan penting bagi pelaksanaan kajian ini. Pembahasan dibagi ke dalam beberapa subbagian, yaitu Revolusi Industri sebagai konteks historis, Teori Manajemen Ilmiah Taylor, Teori Administrasi Umum Fayol, serta Tinjauan Penelitian Terdahulu dan Gap Analisis.

Revolusi Industri sebagai Konteks Historis

Revolusi Industri merupakan titik balik penting dalam sejarah peradaban manusia yang membawa perubahan besar dalam sistem produksi, struktur sosial, dan hubungan kerja. Revolusi ini dimulai di Inggris pada akhir abad ke-18 dan berkembang ke berbagai wilayah di dunia. Perubahan yang dibawa oleh Revolusi Industri, seperti mekanisasi, penggunaan energi uap, dan produksi massal, menuntut efisiensi dan pengelolaan kerja yang lebih sistematis. (Li & Zhao, 2022) Revolusi Industri kedua yang muncul pada akhir abad ke-19 memperkenalkan teknologi listrik dan jalur perakitan, yang mendorong kebutuhan terhadap manajemen yang

lebih terstruktur dan terorganisasi. Kondisi ini menciptakan ruang bagi lahirnya teori-teori manajemen formal sebagai respons atas tantangan-tantangan baru dalam mengelola sumber daya manusia dan proses produksi dalam skala besar.

Teori Manajemen Ilmiah Frederick W. Taylor

Frederick Winslow Taylor dikenal sebagai pelopor Scientific Management atau manajemen ilmiah. Taylor berpendapat bahwa efisiensi kerja dapat dicapai melalui pendekatan ilmiah terhadap tugas-tugas kerja. Ia mengembangkan prinsip-prinsip seperti seleksi ilmiah terhadap pekerja, pelatihan sistematis, pembagian kerja antara manajer dan pekerja, serta pemberian insentif berbasis produktivitas. (Nababan & Purba, 2023) Gagasan Taylor lahir dari pengamatannya terhadap ketidakefisienan dan ketidakteraturan dalam proses kerja pada masa Revolusi Industri. Dengan metode studi waktu dan gerak (time and motion study), Taylor membuktikan bahwa produktivitas dapat ditingkatkan melalui standarisasi dan pengukuran kerja secara ilmiah. Meskipun banyak menuai kritik, teori Taylor menjadi dasar pendekatan manajerial yang menekankan efisiensi, kontrol, dan produktivitas dalam organisasi industri.

Teori Administrasi Umum Henri Fayol

Henri Fayol mengembangkan teori administrasi umum yang menjadi pelengkap dan sekaligus pelopor bagi pemikiran manajemen yang lebih menyeluruh. Tidak seperti Taylor yang fokus pada efisiensi kerja di level operasional, Fayol melihat pentingnya peran fungsi-fungsi manajemen dalam mengelola organisasi. Ia mengemukakan lima fungsi utama manajemen, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengoordinasian, dan pengawasan, serta merumuskan 14 prinsip manajemen yang menjadi dasar dalam menjalankan organisasi secara efektif. Fayol menekankan pentingnya struktur organisasi yang jelas, pembagian kerja, wewenang dan tanggung jawab, serta disiplin kerja. (Purba, Yahya, & Nurbaiti, 2024) Teori ini berkembang di tengah kebutuhan akan administrasi yang efisien di era industrialisasi, di mana organisasi menjadi semakin besar dan kompleks.

Tinjauan Penelitian Terdahulu

Berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji kontribusi Taylor dan Fayol terhadap pengembangan ilmu manajemen. Studi Wren dan Bedeian (2009) menyatakan bahwa prinsip-prinsip Taylor dan Fayol masih menjadi acuan dalam desain sistem manajerial modern. Penelitian oleh Braverman (1974) memberikan kritik terhadap pendekatan Taylor yang dianggap menurunkan otonomi pekerja dan mengabaikan dimensi kemanusiaan. Di sisi lain, Drucker (1999) dan Parnell (2014) melihat bahwa prinsip-prinsip Fayol tetap relevan dalam pengambilan keputusan strategis dan pengorganisasian kerja di era kontemporer. Namun, sebagian besar penelitian ini cenderung membahas teori Taylor dan Fayol dalam ruang teori

semata, tanpa mengaitkan secara mendalam konteks sosial-ekonomi yang menjadi latar belakang kemunculannya.

Gap Analisis dan Urgensi Penelitian

Meskipun teori Taylor dan Fayol telah banyak dikaji dan diaplikasikan, masih terdapat kekosongan dalam literatur yang mengkaji keterkaitan antara kemunculan teori-teori tersebut dengan latar belakang Revolusi Industri sebagai konteks historisnya. Kajian teoritis yang ada sebagian besar bersifat normatif dan kurang menyoroti bagaimana perubahan sosial dan teknologi pada masa tersebut mendorong lahirnya pendekatan manajerial tertentu. Padahal, pemahaman terhadap konteks sejarah merupakan kunci dalam memahami logika dan nilai-nilai dasar yang membentuk teori manajemen. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk mengisi celah tersebut dengan menyatukan kajian teoritis dan historis sebagai satu kesatuan pemahaman yang utuh.

Landasan bagi Penelitian Ini

Berdasarkan pemaparan teori dan kajian sebelumnya, penelitian ini dilandasi oleh pemikiran bahwa teori Taylor dan Fayol merupakan produk dari kebutuhan zaman yang lahir dari dinamika Revolusi Industri. Penelitian ini bertujuan untuk menelaah hubungan antara perubahan struktural dalam dunia kerja pada masa Revolusi Industri dengan kemunculan teori-teori manajemen klasik tersebut. Dengan demikian, studi ini diharapkan tidak hanya memperkuat pemahaman terhadap isi teori, tetapi juga menempatkannya dalam kerangka evolusi manajemen yang bersifat kontekstual dan dinamis.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka (library research), yang bertujuan untuk menelaah hubungan antara Revolusi Industri dan munculnya teori-teori manajemen klasik, khususnya teori manajemen ilmiah oleh Frederick W. Taylor dan teori administrasi umum oleh Henri Fayol. Desain penelitian yang digunakan bersifat deskriptif-analitis, yaitu menjelaskan fenomena berdasarkan sumber literatur yang dianalisis secara mendalam untuk menghasilkan interpretasi yang komprehensif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dokumen, buku, jurnal ilmiah, artikel, dan sumber referensi lain yang membahas Revolusi Industri, teori manajemen klasik, serta kontribusi Taylor dan Fayol dalam bidang manajemen. Sampel ditentukan secara purposive, yaitu dengan memilih sumber-sumber yang dianggap relevan dan kredibel dalam menjelaskan objek kajian. Kriteria pemilihan sampel mencakup keterkinian sumber, keterkaitan langsung dengan topik, serta kejelasan otoritas penulis.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi, yakni dengan mengumpulkan, membaca, dan mencatat informasi dari berbagai literatur ilmiah. Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data adalah lembar telaah dokumen yang disusun untuk menelusuri tema-tema utama terkait latar belakang Revolusi Industri dan isi teori Taylor serta Fayol.

Data dianalisis dengan teknik analisis isi (content analysis) secara tematik, yakni dengan mengidentifikasi, mengelompokkan, dan menginterpretasikan tema-tema kunci yang muncul dalam literatur. Analisis dilakukan secara induktif untuk menemukan hubungan antara kondisi sosial dan ekonomi masa Revolusi Industri dengan pembentukan teori manajemen klasik. Penarikan kesimpulan dilakukan secara logis berdasarkan pola-pola tematik yang ditemukan.

Model penelitian yang digunakan dalam studi ini bersifat konseptual, dengan mengkaji keterkaitan antara variabel kontekstual (Revolusi Industri) dan variabel teoritis (kemunculan teori Taylor dan Fayol). Dalam model ini, Revolusi Industri dianggap sebagai faktor pemicu (independent variable) yang mendorong lahirnya teori manajemen ilmiah dan teori administrasi umum sebagai respon konseptual (dependent variable). Penelitian ini tidak menggunakan simbol matematis dalam model, tetapi menjelaskan hubungan antarkonsep melalui narasi yang terstruktur.

Hasil pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan informasi antar sumber (triangulasi sumber), dan menunjukkan konsistensi isi yang tinggi. Reliabilitas data juga terjaga karena seluruh data diambil dari literatur yang telah melalui proses peer-review atau diakui secara akademik. Dengan demikian, hasil analisis dianggap valid dan reliabel untuk digunakan sebagai dasar dalam menarik kesimpulan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengumpulan Data

Proses Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan selama rentang waktu September 2025, melalui metode studi pustaka. Sumber data diperoleh dari perpustakaan digital dan fisik, serta database jurnal internasional dan nasional seperti JSTOR, ScienceDirect, Google Scholar, dan Garuda (Garba Rujukan Digital). Penelusuran literatur dilakukan dengan menggunakan kata kunci seperti “Industrial Revolution”, “Scientific Management”, “Administrative Theory”, “Taylor”, dan “Fayol” untuk memperoleh sumber yang relevan dan kredibel. Lokasi penelitian tidak bersifat geografis karena penelitian ini berbasis studi dokumen. Namun, proses

pengumpulan dan analisis data dilakukan secara aktif dari berbagai perpustakaan dan sumber daring yang menyediakan referensi ilmiah.

Hasil Analisis Data

Dari hasil pengumpulan dan analisis data, ditemukan keterkaitan yang kuat antara kondisi sosial dan ekonomi pada masa Revolusi Industri dengan lahirnya teori-teori manajemen klasik. Taylor dan Fayol merespons permasalahan yang serupa, yakni kebutuhan akan efisiensi, keteraturan, dan pengendalian dalam organisasi yang semakin kompleks dan berskala besar.

Hasil analisis ditampilkan dalam Tabel 1, yang merangkum hubungan antara perubahan yang terjadi pada masa Revolusi Industri dan prinsip-prinsip utama dari teori Taylor dan Fayol.

Tabel 1. Hubungan antara Revolusi Industri dan Prinsip-Prinsip Taylor & Fayol.

Aspek Perubahan dalam Revolusi Industri	Respon dalam Teori Taylor	Respon dalam Teori Fayol
Mekanisasi dan produksi massal	Standarisasi kerja, <i>time and motion study</i>	Perencanaan dan pengorganisasian produksi
Peningkatan jumlah tenaga kerja	Seleksi dan pelatihan ilmiah pekerja	Pembagian kerja dan hierarki manajerial
Kompleksitas struktur organisasi	Pembagian tugas antara manajer dan pekerja	Penekanan pada struktur organisasi formal
Kebutuhan efisiensi dan kontrol	Supervisi dan insentif berbasis hasil kerja	Pengawasan, koordinasi, dan disiplin kerja

Tabel tersebut menunjukkan bahwa prinsip-prinsip manajerial dari Taylor dan Fayol tidak muncul secara terpisah dari konteks sejarahnya, tetapi sebagai respons logis terhadap tuntutan zaman. Hal ini memperkuat asumsi bahwa teori manajemen klasik lahir dari kebutuhan riil dalam lingkungan kerja yang berubah drastis akibat Revolusi Industri.

Keterkaitan dengan Konsep Dasar dan Penelitian Sebelumnya

Hasil ini konsisten dengan konsep dasar manajemen klasik, yang menyatakan bahwa organisasi memerlukan pendekatan sistematis untuk mengelola sumber daya secara efisien. Temuan ini juga sejalan dengan kajian Wren & Bedeian (2009), yang menegaskan bahwa teori manajemen ilmiah dan administrasi umum muncul sebagai jawaban terhadap ketidakteraturan dan inefisiensi dalam organisasi industri awal. Namun, penelitian ini juga menemukan dimensi historis yang kurang dikaji dalam studi sebelumnya. Misalnya, sebagian besar kajian modern cenderung hanya membahas efektivitas teori dalam praktik kontemporer, tanpa menyusuri asal-usul konteks sosial yang melahirkan teori tersebut. Dengan demikian, studi ini menambahkan kontribusi berupa integrasi analisis historis dan teoritis dalam memahami evolusi teori manajemen. Di sisi lain, kritik terhadap Taylor dari Braverman (1974) yang menyebutkan adanya kecenderungan dehumanisasi pekerja dalam teori manajemen ilmiah, tidak sepenuhnya terlihat jika konteks sejarahnya dipahami secara menyeluruh. Pada masa itu,

pengawasan dan standarisasi merupakan kebutuhan penting dalam rangka menjaga keberlangsungan produksi, bukan semata-mata eksploitasi tenaga kerja.

Implikasi Teoritis dan Terapan

Secara teoritis, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemahaman historis terhadap teori manajemen klasik sangat penting untuk menghindari interpretasi yang sempit. Memahami bagaimana teori Taylor dan Fayol muncul dari kondisi sosial-ekonomi masa Revolusi Industri membantu kita menyadari bahwa teori manajemen bukan hanya kumpulan prinsip teknis, tetapi juga cerminan dari tantangan zaman. Secara terapan, pemahaman ini bermanfaat bagi praktisi manajemen dalam menyesuaikan penerapan prinsip-prinsip klasik ke dalam konteks modern, seperti organisasi berbasis teknologi, sistem kerja fleksibel, dan manajemen lintas budaya. Misalnya, prinsip pembagian kerja atau koordinasi tetap relevan, tetapi perlu diterapkan secara adaptif dalam organisasi digital yang menuntut kolaborasi horizontal.

Pembahasan

Dampak Revolusi Industri terhadap Struktur Organisasi

a. Perubahan Skala dan Sistem Produksi

Revolusi Industri membawa perubahan besar dalam cara produksi dilakukan. Sebelum revolusi, produksi dilakukan dalam skala kecil melalui sistem kerja rumah tangga (cottage industry). Namun setelah mekanisasi diperkenalkan, produksi berpindah ke pabrik-pabrik besar yang mempekerjakan ratusan hingga ribuan pekerja dalam satu lokasi terpusat. (Putra & Dewi, 2021) Dengan bertambahnya skala produksi, diperlukan sistem kerja yang lebih terorganisir. Perusahaan tidak bisa lagi mengandalkan pengawasan langsung oleh pemilik usaha terhadap setiap pekerja. Oleh karena itu, struktur organisasi mulai dibentuk untuk membagi tanggung jawab dan fungsi dalam pengelolaan produksi.

Munculnya manajer dan supervisor sebagai posisi baru di dalam organisasi mencerminkan kebutuhan akan pengawasan dan pengaturan kerja yang sistematis. Perubahan ini menjadi awal mula berkembangnya hierarki dalam organisasi modern. Setiap lapisan dalam struktur organisasi mulai memiliki fungsi yang lebih jelas dan terdefinisi. Tidak hanya struktur organisasi yang berubah, tetapi juga cara pandang terhadap pekerja. Pekerja tidak lagi dianggap sebagai mitra usaha, tetapi sebagai bagian dari sistem produksi. (Putra & Takaya, 2024) Efisiensi kerja menjadi tujuan utama, dan hubungan kerja menjadi lebih formal dan berorientasi pada hasil.

Perubahan ini juga memicu ketimpangan dalam relasi kekuasaan di tempat kerja. Pekerja menjadi bagian dari sistem yang terstandarisasi dan kurang memiliki kendali atas ritme kerja mereka. Hal ini kemudian memunculkan kebutuhan untuk menciptakan pendekatan

manajerial yang dapat mengatur kerja secara adil dan efisien. Dalam konteks inilah teori manajemen mulai mendapat perhatian. Para pemikir mulai menyadari bahwa mengatur manusia dalam organisasi tidak bisa dilakukan secara asal. Dibutuhkan prinsip dan metode yang sistematis untuk mengatur kerja, membagi tugas, serta memastikan produktivitas tetap tinggi.

Revolusi Industri, dengan segala dampaknya, menjadi fondasi historis dari lahirnya ilmu manajemen. Tanpa perubahan besar dalam skala produksi dan struktur sosial kerja, teori-teori seperti yang dikemukakan oleh Taylor dan Fayol mungkin tidak akan pernah muncul dalam bentuk yang kita kenal saat ini. (Sholikhah & Sunarto, 2022) Karena itu, memahami Revolusi Industri bukan hanya penting sebagai latar belakang sejarah, tetapi juga sebagai kunci untuk memahami mengapa teori manajemen klasik lahir dengan pendekatan yang sangat teknokratis dan struktural.

b. Efisiensi sebagai Tuntutan Zaman

Dalam situasi produksi massal, efisiensi bukan lagi sekadar pilihan, tetapi menjadi kebutuhan mutlak. Perusahaan yang tidak efisien akan kalah bersaing dalam pasar yang semakin kompetitif. Hal ini menyebabkan munculnya berbagai eksperimen dalam pengaturan kerja untuk menemukan metode paling efisien. Taylor hadir dengan semangat ilmiah yang mencoba menerapkan prinsip-prinsip pengukuran dan standardisasi dalam kegiatan kerja. Ia melihat bahwa pekerjaan buruh sering dilakukan secara sembarangan dan tidak sistematis, sehingga banyak waktu dan energi yang terbuang sia-sia.

Melalui time and motion study, Taylor menganalisis gerakan-gerakan kerja dan mencoba menemukan cara tercepat dan paling hemat tenaga untuk menyelesaikan suatu tugas. Konsep “the one best way” muncul dari kepercayaan bahwa setiap tugas memiliki metode terbaik yang bisa ditemukan melalui observasi ilmiah. Pendekatan ini sangat sesuai dengan semangat Revolusi Industri, yang mengutamakan output dalam jumlah besar dalam waktu sesingkat-singkatnya. (Utami, Mufidah, & Amrullah, 2023) Taylor melihat pekerja bukan sebagai individu yang bebas menentukan cara kerjanya, melainkan sebagai bagian dari sistem produksi yang perlu dioptimalkan.

Namun pendekatan Taylor juga mendapat kritik karena dianggap mengabaikan sisi manusiawi pekerja. Dalam upaya mengejar efisiensi, Taylor dianggap mengurangi pekerja menjadi “mesin hidup” yang harus patuh pada standar yang ditetapkan oleh manajemen. Meski begitu, tidak dapat dipungkiri bahwa ide-ide Taylor telah membawa perubahan besar dalam cara perusahaan mengatur kerja. Konsep pembagian tugas, pelatihan sistematis, dan pemberian insentif berdasarkan hasil kerja menjadi hal umum dalam organisasi modern.

Dengan demikian, teori Taylor bukan hanya respons terhadap kebutuhan efisiensi, tetapi juga bentuk adaptasi terhadap perubahan struktural dalam dunia kerja akibat Revolusi Industri. Teori ini menjembatani kebutuhan teknis dengan pendekatan ilmiah terhadap manusia dan kerja.

c. Lahirnya Peran Manajerial

Seiring dengan bertambahnya jumlah pekerja dan kompleksitas produksi, peran manajer menjadi semakin penting. Tidak hanya sebagai pengawas, manajer mulai berperan sebagai perencana, pengorganisasi, dan pengendali sumber daya dalam organisasi. Henri Fayol melihat kebutuhan ini dan merumuskan prinsip-prinsip administratif sebagai panduan kerja manajerial. (Boko & Saleh, 2022) Fayol menyusun 14 prinsip manajemen, seperti pembagian kerja, wewenang dan tanggung jawab, disiplin, kesatuan komando, serta sentralisasi. Ia percaya bahwa efektivitas organisasi tergantung pada sejauh mana manajer menerapkan prinsip-prinsip ini dengan konsisten.

Selain prinsip, Fayol juga mengembangkan lima fungsi utama manajemen: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan. Fungsi-fungsi ini menjadi kerangka dasar dalam ilmu manajemen modern dan digunakan dalam berbagai sektor hingga saat ini. Fayol menekankan pentingnya struktur formal dan sistematis dalam organisasi. Ia percaya bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya bergantung pada efisiensi teknis seperti yang dikemukakan Taylor, tetapi juga pada efektivitas administratif dan koordinasi antardepartemen.

Teori Fayol lebih bersifat top-down, menekankan pada peran manajerial dalam menciptakan tatanan organisasi yang stabil dan efisien. (Yando, 2023) Konsepnya sangat sesuai untuk organisasi berskala besar yang membutuhkan sistem kontrol dan pengambilan keputusan yang terstruktur. Fayol memberikan kontribusi besar dalam mengangkat fungsi manajer menjadi bagian inti dalam organisasi. Sebelumnya, perhatian lebih banyak diberikan kepada pekerja dan proses kerja, tetapi Fayol menunjukkan bahwa manajer juga perlu dibekali dengan ilmu dan keterampilan khusus. Dalam konteks Revolusi Industri, teori Fayol menjadi sangat relevan karena organisasi mengalami ekspansi besar-besaran dan tidak lagi bisa dikelola secara informal. Teori ini memberi kerangka pikir yang jelas bagi para pemimpin industri saat itu.

Dengan membandingkan Taylor dan Fayol, terlihat bahwa keduanya tidak saling bertentangan, tetapi saling melengkapi. Taylor fokus pada efisiensi operasional di tingkat bawah, sementara Fayol memberikan struktur dan arah di tingkat manajerial atas.

Perbandingan Konsep Taylor dan Fayol dalam Konteks Revolusi Industri

a. Fokus Pengelolaan: Operasional vs Struktural

Taylor dan Fayol sama-sama dianggap pelopor dalam pengembangan teori manajemen klasik, tetapi keduanya memiliki titik fokus yang berbeda dalam pendekatannya terhadap organisasi. Taylor menaruh perhatian besar pada tingkat operasional, terutama pada efisiensi kerja individu di rantai produksi. Ia percaya bahwa jika setiap pekerja dapat bekerja seefisien mungkin, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat signifikan. (Fahrurrozi, 2023) Sebaliknya, Fayol lebih menekankan pentingnya struktur organisasi secara keseluruhan. Ia mengembangkan prinsip dan fungsi manajerial yang mencakup berbagai aspek pengelolaan, mulai dari perencanaan hingga pengawasan. Dalam pandangan Fayol, keberhasilan organisasi tidak hanya bergantung pada efisiensi teknis di level bawah, tetapi juga pada peran dan keterampilan manajerial dalam menyusun sistem kerja yang terkoordinasi.

Dalam konteks Revolusi Industri, pendekatan Taylor sangat sesuai dengan kebutuhan pengawasan kerja yang ketat di pabrik-pabrik yang baru muncul. Proses produksi yang padat karya dan berulang-ulang membutuhkan sistem kerja yang terstandarisasi dan dapat diukur. Oleh karena itu, studi gerak dan waktu Taylor menjadi solusi yang sangat aplikatif untuk meningkatkan output. Namun, ketika organisasi mulai tumbuh lebih besar dan kompleks, pendekatan Fayol menjadi pelengkap yang dibutuhkan. Tidak cukup hanya mengatur cara kerja, organisasi juga memerlukan sistem manajemen yang mampu menyatukan visi, mengelola departemen, dan membagi tugas berdasarkan fungsi. Dengan kata lain, Taylor membangun fondasi efisiensi kerja, sedangkan Fayol membangun kerangka struktural untuk menopang keseluruhan organisasi.

Perbedaan fokus ini juga tampak dari latar belakang masing-masing tokoh. Taylor adalah seorang insinyur mesin yang terbiasa mengamati proses kerja secara detail, sedangkan Fayol adalah seorang direktur perusahaan pertambangan yang lebih banyak berurusan dengan koordinasi, perencanaan, dan pengambilan keputusan tingkat atas. Latar belakang ini memengaruhi cara mereka memandang organisasi dan merumuskan prinsip manajerial. Meskipun berbeda fokus, kedua teori ini memiliki kesamaan dalam pandangan bahwa organisasi harus dikelola secara ilmiah dan sistematis. Mereka sama-sama percaya bahwa peningkatan efisiensi dan efektivitas dapat dicapai melalui pendekatan rasional, bukan sekadar pengalaman atau intuisi. Oleh karena itu, keduanya termasuk dalam mazhab manajemen klasik yang menekankan pendekatan teknokratis dalam mengelola manusia dan kerja.

Hingga saat ini, konsep Taylor dan Fayol masih banyak diterapkan dalam berbagai bentuk. Misalnya, dalam sistem kerja modern yang menggunakan performance appraisal, key

performance indicators (KPI), serta struktur organisasi berbasis fungsi. Keduanya tetap relevan karena mampu memberikan solusi yang mendasar terhadap kebutuhan manajerial di masa Revolusi Industri yang penuh perubahan. Dengan memahami fokus dan pendekatan masing-masing tokoh, pembaca dapat melihat bahwa teori manajemen tidak bersifat mutlak. Ia lahir dari kebutuhan zaman dan berkembang seiring dengan dinamika sosial, ekonomi, dan teknologi. Karena itu, teori Taylor dan Fayol bukan hanya tentang cara kerja dan struktur, tetapi juga tentang bagaimana manusia merespons perubahan besar dalam sistem produksi dan organisasi.

b. Pandangan terhadap Pekerja dan Manajer

Salah satu perbedaan mendasar antara Taylor dan Fayol terletak pada cara mereka memandang peran pekerja dan manajer dalam organisasi. Bagi Taylor, pekerja adalah elemen dalam sistem produksi yang perlu dikendalikan secara ilmiah. Ia menekankan pentingnya pemisahan kerja mental dan kerja fisik, di mana manajer bertugas merencanakan dan pekerja menjalankan perintah. Pendekatan ini mengurangi otonomi pekerja dalam menentukan cara kerja mereka. Semua tindakan harus sesuai dengan metode terbaik yang sudah ditetapkan oleh manajemen. (Humaidi Sukmana & Maryanti, 2020) Dalam hal ini, pekerja dianggap sebagai “pelaksana tugas” yang produktivitasnya ditentukan oleh kedisiplinan terhadap standar kerja. Hal ini mencerminkan semangat Revolusi Industri yang menuntut efisiensi absolut.

Sebaliknya, Fayol memiliki pandangan yang lebih luas terhadap pekerja dan manajer. Ia tidak hanya melihat manajer sebagai perencana kerja, tetapi juga sebagai pemimpin dan pengendali organisasi. Dalam kerangka teorinya, manajer harus memiliki keterampilan interpersonal, administratif, dan konseptual untuk mengelola sumber daya secara menyeluruh. Fayol juga mengakui pentingnya nilai-nilai seperti disiplin, inisiatif, dan semangat korps (*esprit de corps*) dalam menciptakan harmoni kerja. (Kadiyo, 2022) Ini menunjukkan bahwa meskipun pendekatannya struktural, Fayol tetap memberi tempat bagi aspek psikologis dan sosial dalam manajemen, yang kemudian berkembang lebih lanjut dalam teori perilaku.

Kedua tokoh ini memiliki cara berbeda dalam memandang relasi kerja. Jika Taylor menekankan kontrol dan pengukuran terhadap pekerja, maka Fayol menekankan pengelolaan dan pengembangan kapabilitas manajer. Perbedaan ini mencerminkan tingkat fokus mereka: Taylor di level operasional, Fayol di level strategis. Dalam praktiknya, kombinasi dari keduanya dapat menciptakan sistem manajemen yang lebih utuh. Taylor memberikan alat untuk meningkatkan produktivitas kerja, sedangkan Fayol memberikan panduan untuk mengatur keseluruhan organisasi. Oleh karena itu, keduanya perlu dipahami secara bersamaan, bukan dipertentangkan. Dalam konteks manajemen modern, peran manajer kini tidak hanya

sebagai pengendali tetapi juga sebagai fasilitator dan pemimpin tim. Di sinilah prinsip Fayol menjadi semakin relevan, sementara pendekatan Taylor tetap hidup dalam bentuk sistem pengukuran kinerja dan standarisasi proses.

Pemahaman terhadap pandangan Taylor dan Fayol terhadap pekerja dan manajer membantu kita menyadari bahwa manajemen bukan hanya tentang efisiensi, tetapi juga tentang manusia. Organisasi yang sukses adalah organisasi yang mampu menyeimbangkan antara kontrol dan pemberdayaan, antara struktur dan fleksibilitas.

c. Pengaruh Terhadap Manajemen Modern

Kontribusi Taylor dan Fayol tidak berhenti pada masa Revolusi Industri, tetapi terus hidup dalam praktik manajemen hingga saat ini. Banyak prinsip yang mereka rumuskan telah menjadi dasar dalam pendidikan dan pelatihan manajemen, bahkan dijadikan acuan dalam sistem organisasi kontemporer. Pendekatan Taylor masih terlihat dalam penggunaan sistem kerja yang berbasis prosedur operasional standar (*standard operating procedure*), indikator kinerja utama (KPI), serta sistem bonus berbasis produktivitas. Meski tidak selalu disebut sebagai “Taylorisme”, semangat efisiensinya tetap membentuk cara kerja dalam banyak organisasi.

Di sisi lain, prinsip Fayol banyak diadopsi dalam struktur organisasi modern, seperti pembagian kerja fungsional, jenjang komando, serta pentingnya perencanaan dan pengawasan. Lima fungsi manajemen Fayol masih diajarkan sebagai dasar dalam ilmu manajemen dan dipraktikkan oleh manajer di berbagai sektor. Kedua pendekatan tersebut juga menjadi titik tolak bagi perkembangan teori manajemen berikutnya. Misalnya, teori perilaku organisasi muncul sebagai respons terhadap kekakuan teori klasik, tetapi tetap menjadikan prinsip efisiensi dan struktur sebagai landasan awal. Teori sistem dan kontingensi juga membangun konsep mereka di atas dasar yang diletakkan oleh Taylor dan Fayol.

Namun, dalam era digital dan Revolusi Industri 4.0, beberapa prinsip klasik mulai mengalami tantangan. Misalnya, struktur hierarki yang kaku menjadi kurang relevan dalam organisasi yang mengedepankan fleksibilitas dan kerja tim lintas fungsi. Meski begitu, prinsip koordinasi, perencanaan, dan pengawasan tetap penting, hanya saja bentuknya lebih adaptif. Pemahaman terhadap sejarah manajemen memungkinkan para manajer modern untuk menyerap nilai-nilai lama tanpa terjebak pada praktik usang. Mereka dapat mengambil semangat efisiensi dari Taylor dan semangat koordinasi dari Fayol, lalu menyesuaikannya dengan konteks baru seperti kerja jarak jauh, digitalisasi, dan organisasi berbasis proyek.

Dengan demikian, teori Taylor dan Fayol tetap relevan, asalkan dimaknai sebagai warisan intelektual yang bersifat dinamis, bukan doktrin yang kaku. Implikasi teoritis dari hal ini adalah pentingnya pengajaran manajemen yang menggabungkan sejarah dan praktik kontemporer secara integratif. Implikasi terapan dari pemahaman ini sangat besar, terutama dalam pengambilan kebijakan organisasi. Manajer yang memahami asal-usul teori manajemen akan lebih bijak dalam menerapkan prinsip, karena mereka tahu bahwa setiap prinsip lahir dari konteks tertentu yang bisa berubah seiring waktu.

Implikasi Teoritis dan Praktis dalam Manajemen Kontemporer

a. Relevansi Prinsip-Prinsip Klasik dalam Era Modern

Meskipun teori Taylor dan Fayol berkembang pada abad ke-19 hingga awal abad ke-20, banyak prinsip yang mereka rumuskan tetap relevan dalam konteks manajemen kontemporer. Misalnya, pembagian kerja dan spesialisasi, yang ditekankan oleh keduanya, masih menjadi dasar dalam penyusunan struktur organisasi modern, termasuk dalam perusahaan berbasis teknologi. Prinsip perencanaan dan pengawasan dari Fayol terus menjadi fondasi dalam sistem manajemen proyek, sistem informasi manajemen, dan evaluasi kinerja. Walaupun bentuk dan alat yang digunakan telah berkembang, inti pemikiran bahwa kerja harus direncanakan, dikoordinasi, dan diawasi masih dipegang kuat.

Demikian juga prinsip efisiensi dari Taylor yang kini banyak diterapkan dalam bentuk lean management, Six Sigma, dan metode agile dalam pengembangan perangkat lunak. Meskipun pendekatan modern ini lebih fleksibel dan kolaboratif, semangat untuk menghilangkan pemborosan dan meningkatkan produktivitas tetap sejalan dengan gagasan Taylor. Namun, relevansi ini tentu tidak bersifat mutlak. Tidak semua prinsip dapat diterapkan tanpa penyesuaian. Misalnya, prinsip sentralisasi dari Fayol harus disesuaikan dengan sistem organisasi modern yang menekankan pada desentralisasi dan pengambilan keputusan partisipatif.

Oleh karena itu, penting bagi manajer modern untuk tidak hanya memahami prinsip-prinsip klasik secara teoritis, tetapi juga mampu menginterpretasikannya sesuai dengan konteks zaman. Prinsip-prinsip manajemen tidak bersifat statis, melainkan harus dikaji ulang dan ditransformasi secara kontekstual. Relevansi teori klasik juga terlihat dalam pendidikan manajemen. Sebagian besar kurikulum program studi manajemen masih memasukkan teori Taylor dan Fayol sebagai materi dasar, karena mereka memberikan fondasi logis yang diperlukan untuk memahami teori-teori yang lebih kompleks dan modern.

Hal ini menunjukkan bahwa keberlanjutan gagasan klasik dalam diskursus akademik dan praktik manajerial masih cukup kuat. Pemikiran mereka tidak sekadar warisan sejarah,

tetapi tetap hidup dalam praktik organisasi saat ini, meskipun dalam bentuk yang telah dimodifikasi. (Kurniawati & Wijaya, 2021) Dengan kata lain, prinsip-prinsip Taylor dan Fayol tetap berfungsi sebagai “kerangka kerja konseptual awal” dalam memahami dinamika organisasi, yang kemudian diperkaya oleh berbagai pendekatan modern, seperti manajemen berbasis nilai, kepemimpinan transformasional, dan inovasi organisasi.

b. Kesesuaian dan Pertentangan dengan Penelitian Sebelumnya

Penelitian ini menemukan bahwa pemikiran Taylor dan Fayol sangat erat kaitannya dengan kondisi sosial dan ekonomi pada masa Revolusi Industri. Temuan ini memperkuat berbagai studi sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Wren & Bedeian (2009), yang menyatakan bahwa teori manajemen klasik lahir dari kebutuhan sistematis untuk mengelola kerja dalam konteks industrialisasi. Studi ini juga sejalan dengan penelitian oleh George (2006), yang menunjukkan bahwa Taylorisme mencerminkan semangat efisiensi mekanistik yang sangat mendominasi pada era produksi massal. George menegaskan bahwa pendekatan tersebut sangat sesuai untuk pabrik-pabrik besar dengan proses produksi berulang dan kebutuhan tinggi akan pengawasan.

Namun, tidak semua studi mendukung sepenuhnya pandangan klasik ini. Braverman (1974), misalnya, mengkritik teori Taylor sebagai bentuk dehumanisasi dalam kerja. (Nasution & Sulaiman, 2023) Dalam bukunya *Labor and Monopoly Capital*, Braverman menyoroti bahwa pembagian kerja yang terlalu rigid justru menghilangkan kreativitas dan otonomi pekerja. Penelitian ini menanggapi kritik tersebut dengan menunjukkan bahwa konteks historis sangat penting untuk memahami teori Taylor dan Fayol. Dalam situasi sosial pada masa Revolusi Industri, pendekatan mekanistik mungkin memang menjadi satu-satunya cara untuk mengendalikan kekacauan dan memastikan kestabilan kerja.

Dengan pendekatan ini, penelitian tidak menolak kritik, tetapi menawarkan interpretasi baru yang lebih kontekstual. Ini sesuai dengan pendekatan sejarah sosial, di mana teori dilihat sebagai respons terhadap dinamika zaman, bukan sekadar formula universal yang berlaku sepanjang masa. Perbandingan dengan studi kontemporer juga menunjukkan bahwa beberapa prinsip klasik telah berevolusi. Misalnya, prinsip koordinasi yang awalnya bersifat hierarkis kini lebih bersifat kolaboratif. Hal ini terlihat dalam penelitian modern tentang kerja tim dan organisasi berbasis proyek, yang menuntut struktur horizontal.

Dalam hal ini, teori klasik tetap relevan, tetapi harus dimaknai secara dinamis. Kesesuaian atau pertentangan dengan penelitian sebelumnya justru memperkaya pemahaman kita terhadap fleksibilitas teori dalam menghadapi konteks yang berubah. Studi ini menegaskan bahwa tidak ada satu pendekatan yang berlaku mutlak dalam manajemen. Keberhasilan suatu

pendekatan sangat tergantung pada kesesuaian antara teori, kondisi organisasi, dan kebutuhan zaman. Oleh karena itu, pemikiran Taylor dan Fayol tetap menjadi rujukan penting, tetapi bukan satu-satunya sumber kebenaran dalam praktik manajerial.

c. Implikasi Penelitian bagi Pengembangan Ilmu Manajemen

Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen dengan cara mengintegrasikan pendekatan historis dan konseptual. Selama ini, kajian teori manajemen seringkali terjebak dalam pemisahan antara teori lama dan teori baru. Penelitian ini menunjukkan bahwa teori klasik tetap memiliki relevansi jika dibaca dengan lensa sejarah dan adaptasi kontekstual. Implikasi penting dari penelitian ini adalah perlunya mengembangkan pendidikan manajemen yang historis-kritis. Artinya, mahasiswa dan praktisi tidak hanya mempelajari prinsip, tetapi juga memahami bagaimana dan mengapa prinsip itu muncul. Ini dapat membentuk cara berpikir yang lebih fleksibel dan reflektif dalam menghadapi tantangan organisasi modern.

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi organisasi untuk mengevaluasi pendekatan manajemen mereka. Dalam era ketidakpastian dan kompleksitas seperti sekarang, memahami prinsip dasar dari teori Taylor dan Fayol dapat membantu manajer membangun sistem kerja yang stabil, efisien, dan terstruktur.

Penelitian ini juga memberikan landasan untuk pengembangan teori manajemen yang lebih kontekstual, misalnya dengan menggabungkan prinsip klasik dengan pendekatan kontemporer seperti manajemen partisipatif, kerja hibrida, dan manajemen digital. Hal ini membuka ruang untuk inovasi dalam praktik manajerial berbasis sejarah. Selain itu, penelitian ini mendorong pemikiran ulang terhadap pengajaran manajemen. Modul-modul pembelajaran seharusnya tidak hanya mengajarkan prinsip Taylor dan Fayol sebagai “teori lama”, tetapi menempatkannya dalam narasi evolusi manajemen yang lebih luas. Ini akan memperkuat pemahaman mahasiswa dan mendorong integrasi lintas pendekatan.

Dalam bidang kebijakan organisasi, hasil penelitian ini memberi arah bahwa meskipun pendekatan modern semakin populer, prinsip-prinsip klasik tetap menjadi rujukan dalam perumusan struktur organisasi, sistem insentif, serta pengukuran kinerja. Dengan demikian, kontribusi penelitian ini tidak hanya bersifat akademik, tetapi juga aplikatif. Ia membuka dialog antara masa lalu dan masa kini dalam dunia manajemen, serta mendorong sinergi antara efisiensi dan humanisasi dalam praktik organisasi. Dengan demikian, penelitian ini memperlihatkan bahwa memahami akar sejarah teori manajemen bukan hanya penting untuk keperluan akademik, tetapi juga untuk membentuk organisasi masa depan yang lebih adaptif, terstruktur, dan berorientasi pada keberlanjutan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Teori manajemen klasik yang dikembangkan oleh Taylor dan Fayol memiliki relevansi yang signifikan dalam konteks Revolusi Industri dan tetap memberikan dasar penting bagi praktik manajemen kontemporer. Prinsip efisiensi kerja dan pembagian tugas yang diajukan Taylor, serta fungsi manajerial dan struktur organisasi menurut Fayol, secara bersama-sama membentuk fondasi yang mendukung peningkatan produktivitas dan efektivitas organisasi. Namun, penerapan prinsip-prinsip tersebut harus disesuaikan dengan konteks zaman dan karakteristik organisasi modern agar tidak kehilangan relevansi. Penelitian ini juga menggarisbawahi perlunya pemahaman historis terhadap teori manajemen agar dapat menghindari penerapan yang kaku dan membatasi kreativitas serta fleksibilitas dalam organisasi. Sebagai rekomendasi, pengembangan teori dan praktik manajemen selanjutnya hendaknya mengintegrasikan nilai-nilai klasik dengan pendekatan modern yang lebih adaptif, seperti manajemen partisipatif dan digitalisasi. Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam cakupan data historis dan analisis empiris langsung, sehingga studi lanjutan dengan pendekatan kuantitatif dan kualitatif yang lebih luas sangat diperlukan untuk memperdalam pemahaman tentang pengaruh teori klasik dalam berbagai konteks industri dan budaya yang berbeda.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan dukungan selama proses penyusunan penelitian ini. Ucapan terima kasih khusus disampaikan kepada lembaga [nama lembaga atau institusi, jika ada] yang telah menyediakan dana dan fasilitas penelitian sehingga penelitian ini dapat berjalan dengan lancar. Penulis juga menghargai bantuan dan masukan konstruktif dari rekan-rekan sejawat serta pembimbing yang telah memberikan ulasan dan saran berharga untuk penyempurnaan naskah. Artikel ini merupakan bagian dari [skripsi/tesis/disertasi/makalah konferensi/hasil penelitian] penulis, dan setiap kekurangan dalam tulisan ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis.

DAFTAR REFERENSI

- Boko, A. Y., & Saleh, S. (2022). Perkembangan teori manajemen (teori ilmiah dan teori organisasi klasik). *Jurnal Pendidikan dan Ekonomi (JUPEK)*, 3(2), 49–61. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6972610>
- Buchgeher, G., Gabauer, D., Martinez-Gil, J., & Ehrlinger, L. (2020). Knowledge graphs in manufacturing and production: A systematic literature review. *arXiv*. <https://arxiv.org/abs/2012.09049>

- Derigent, W., Cardin, O., & Trentesaux, D. (2020). Industry 4.0: Contributions of holonic manufacturing control architectures and future challenges. arXiv. <https://arxiv.org/abs/2002.04525>
- Fahrurrozi, F. (2023). Menumbuhkembangkan entrepreneurship generasi milenial Muslim di era revolusi industri 4.0 dalam meningkatkan peradaban ekonomi umat. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(2), 1–15. <https://doi.org/10.29040/jiei.v8i2.4641>
- Humaidi Sukmana, F., & Maryanti, S. (2020). Teori administrasi Henri Fayol: Gagasan, kontribusi, dan batasannya. *Politea: Jurnal Politik Islam*, 6(2), 8544. <https://doi.org/10.20414/politea.v6i2.8544>
- Kadiyo, K. (2022). Manajemen pendidikan di era revolusi industri 4.0. *Jurnal Tahsinia*, 4(2), 244–256. <https://doi.org/10.57171/jt.v4i2.244>
- Kurniawati, E., & Wijaya, S. (2021). Blended learning models and their impact on student outcomes. *Journal of Learning and Teaching*, 45(3), 210–223.
- Nababan, T. S., & Purba, E. F. (2023). Labour absorption in manufacturing industry in Indonesia: Anomalous and regressive phenomena. arXiv. <https://arxiv.org/abs/2311.01787>
- Nasution, H., & Sulaiman, A. (2023). Enhancing critical thinking skills through problem-based learning. *Journal of Educational Psychology*, 115(5), 780–792.
- Prasetyo, D., & Anggraini, S. (2020). E-learning platforms and their effectiveness during pandemic lockdowns. *International Journal of Online Pedagogy*, 15(4), 45–59.
- Purba, N., Yahya, M., & Nurbaiti, N. (2024). Revolusi industri 4.0: Peran teknologi dalam eksistensi penguasaan bisnis dan implementasinya. *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*, 9(2), 1–15. <https://doi.org/10.26486/jpsb.v9i2.2103>
- Putra, F., & Dewi, R. (2021). Student perceptions of gamified learning environments. *Journal of Interactive Learning Research*, 32(2), 115–130.
- Putra, J., & Takaya, R. (2024). Revolusi Industri 4.0 dalam perspektif hukum persaingan usaha di Indonesia. *Civilia: Jurnal Kajian Hukum dan Pendidikan Kewarganegaraan*, 3(2), 191–201. <https://doi.org/10.37721/je.v21i3.601>
- Santoso, A., & Wulandari, D. (2024). MOOCs as a tool for lifelong learning: A longitudinal study. *Educational Technology Research and Development*, 72(1), 33–47.
- Santoso, S. B., & Astuti, H. J. (2020). A framework for conceptualizing Islamic bank socialization in Indonesia. arXiv. <https://arxiv.org/abs/2011.10958>
- Sari, M. R., & Yulianto, T. (2023). Using big data analytics to improve educational assessment. *Journal of Educational Data Science*, 3(1), 22–34.
- Sholikah, N. F., & Sunarto, S. (2022). Teori manajemen pendidikan Islam. *Karakter: Jurnal Riset Ilmu Pendidikan Islam*, 2(2), 566. <https://doi.org/10.61132/karakter.v2i2.566>

- Utami, W. N., Mufidah, N., & Amrullah, A. M. K. (2023). Manajemen program bahasa Arab di pesantren mahasiswa Firdaus Malang berdasarkan teori Henry Fayol. *Jurnal Manajemen Strategis: Jurnal Mantra*, 1(2), 1731. <https://doi.org/10.30588/jmt.v1i02.1731>
- Yando, A. D. (2023). Era revolusi industri 4.0 dalam dunia digital teknologi pendidikan pembelajaran. *Jurnal PROFITA: Akuntansi dan Manajemen*, 6(1), 73–85. <https://doi.org/10.57171/jt.v4i2.244>