

A. Pengertian Manajemen

Secara Etimologi kata “Manajemen” berasal dari bahasa Perancis kuno *ménagement*, yang memiliki arti "seni melaksanakan dan mengatur" (Wikipedia). Manajemen secara harfiah, berasal dari bahasa latin yaitu, “manus” yang berarti “tangan” atau bisa juga diartikan sebagai kekuatan atau kekuasaan dan “agree” yang berarti “melakukan, mengelola, mengarahkan dan memberdayakan”.

Secara umum pengertian manajemen adalah ilmu dan seni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Manajemen memiliki kegiatan memimpin, mengatur, mengelola, mengendalikan, dan mengembangkan.

Manajemen dapat dikatakan sebagai seni. Manajemen merupakan seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui kerja sama dengan orang lain. Seni manajemen terdiri dari kemampuan untuk melihat totalitas di bagian-bagian yang terpisah dari suatu kesatuan gambaran tentang visi. Seni manajemen mencakup kemampuan komunikasi visi tersebut. Aspek-aspek perencanaan kepemimpinan, komunikasi dan pengambilan keputusan mengenai unsur manusia tentang cara menggunakan pendekatan manajemen seni.

Banyak pakar yang mengemukakan pendapat mereka tentang pengertian manajemen, diantaranya yaitu :

- **Hersey dan Blanchard (1988)**, Manajemen adalah proses bekerja sama antara individu dan kelompok serta sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan organisasi.
- **Drs. M. Manullang (1994)**, Manajemen adalah seni dan ilmu pencatatan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, pengawasan terhadap sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- **George R. Terry (1973)**, Manajemen adalah proses mengarahkan sumber daya dan sumber daya lainnya.

B. Fungsi Organisasi dan Manajemen

Organisasi yang baik untuk mencapai tujuannya perlu manajemen yang baik begitupun sebaliknya untuk mendapatkan manajemen yang terbaik diperlukan sebuah organisasi yang memiliki orang-orang yang terampil, kreatif serta mampu bekerja secara tim untuk mewujudkan cita-cita yang ingin dicapai oleh organisasi. Pada intinya manajemen dalam organisasi berfungsi untuk melaksanakan proses kegiatan pencapaian tujuan melalui kerjasama antar manusia.

C. Konsep Manajemen dalam Teknologi Pendidikan

1. Perencanaan (Planning)

Perencanaan merupakan tindakan awal dalam aktivitas manajerial pada setiap organisasi. perencanaan adalah salah satu syarat mutlak untuk dapat melakukan manajemen yang baik. Mondy & Premeaux, menjelaskan Perencanaan merupakan proses menentukan apa yang seharusnya dicapai dan bagaimana mewujudkannya dalam kenyataan. Selanjutnya Terry (1975) mengemukakan bahwa terdapat tiga unsur pokok dalam kegiatan perencanaan yaitu: 1) pengumpulan data, 2) analisis fakta dan, 3) penyusunan rencana yang konkrit. Sedangkan Johnson, dkk (1973) berpendapat bahwa perencanaan adalah suatu rangkaian tindakan yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan perencanaan disusun berbagai visi, misi, strategi, tujuan dan sasaran organisasi yang pada tingkat awal menggunakan pengambilan keputusan (decision making) yang juga merupakan inti dari manajemen.

Jadi perencanaan adalah proses awal yang harus ada pada kegiatan manajemen. Agar tujuan menjadi terencana dan dapat tercapainya tujuan yang diinginkan.

2. Pengorganisasian (Organizing)

Pengorganisasian merupakan fungsi manajemen yang kedua dan merupakan langkah strategis untuk mewujudkan rencana organisasi. Menurut Winadi (1990), Pengorganisasian ialah suatu proses di mana pekerjaan yang ada dibagi dalam komponen-komponen yang dapat ditangani dan aktivitas-aktivitas mengkoordinasikan hasil yang dicapai untuk mencapai tujuan.

Jadi pengorganisasian adalah pembagian tugas kepada orang-orang dalam sebuah organisasi yang sesuai dengan kemampuan orang tersebut.

3. Pengarahan (Directing)

Pengarahan meliputi pemberian petunjuk/memberi gambaran tentang kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan sehingga para manajer harus memotivasi staf dan personil organisasi agar secara sukarela mau melakukan kegiatan sebagaimana rencana yang dibuat.

4. Pelaksanaan (Actuating)

Menurut Nawawi (2000) pelaksanaan atau penggerakan (actuating) yang dilakukan setelah organisasi memiliki perencanaan dan melakukan pengorganisasian dengan memiliki struktur organisasi termasuk tersedianya personil sebagai pelaksana sesuai dengan kebutuhan unit atau satuan kerja yang dibentuk. Di antara kegiatan pelaksanaan adalah melakukan pengarahan, bimbingan dan komunikasi termasuk koordinasi.

5. Penilaian (Evaluating)

Penilaian adalah suatu proses yang teratur dan sistematis dalam membandingkan hasil yang dicapai dengan tolak ukur atau kriteria yang telah ditetapkan kemudian dibuat suatu kesimpulan dan penyusunan saran pada setiap tahap dari pelaksanaan program (Azwar, 1996). Tujuan penilaian adalah meningkatkan mutu program, memberikan justifikasi atau penggunaan sumber-sumber yang ada dalam kegiatan, memberikan kepuasan dalam pekerjaan dan menelaah setiap hasil yang telah direncanakan. Dengan adanya evaluasi maka akan dapat diketahui kekurangan dan kelemahan sehingga dapat direncanakan cara memperbaikinya.

D. Pengertian Organisasi

Kata organisasi berasal dari bahasa Inggris organization yang bentuk infinitifnya adalah to organize. Kata tersebut berasal dari kata Yunani “organon” yang berarti sebagian atau susunan. Kata “to organize” artinya menyusun atau mengatur bagian-bagian yang berhubungan satu sama lain, yang tiap-tiap bagian mempunyai fungsi tersendiri sesuai dengan kapasitasnya.

Secara umum Pengertian Organisasi adalah suatu kelompok orang yang bekerja sama untuk tujuan bersama. Sedangkan secara terperinci pengertian organisasi adalah sebagai tempat atau wadah untuk orang berkumpul dan berkerja sama secara rasional dan sistematis, terencana, terpimpin, dan terkendali, dalam memanfaatkan sumber daya baik uang, metode, material, dan lingkungan, dan sarana-prasarana, data dan lain sebagainya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

E. Konsep Organisasi Belajar

Organisasi Belajar adalah suatu konsep dimana organisasi dianggap mampu untuk terus menerus melakukan proses pembelajaran mandiri (*self learning*) sehingga organisasi tersebut memiliki ‘kecepatan berpikir dan bertindak’ dalam merespon beragam perubahan yang muncul. Menurut Peter Senge organisasi belajar adalah “...organizations where people continually expand their capacity to create the results they truly desire, where new and expansive patterns of thinking are nurtured, where collective aspiration is set free, and where people are continually learning to see the whole together.”

Organisasi belajar adalah organisasi dimana orang-orang mengembangkan kemampuan mereka secara berkelanjutan untuk menciptakan hasil yang benar-benar mereka inginkan, dimana di tempatkan pola berpikir yang baru dan meluas, bebas beraspirasi bersama, dan orang-orang belajar bersama secara berkelanjutan untuk memahami segala sesuatu.

Pendapat Senge itu menunjukkan bahwa organisasi merupakan tempat orang secara terus menerus memperluas kemampuan untuk mewujudkan apa yang sesungguhnya mereka inginkan, tempat di mana pola-pola berpikir yang baru dan ekspansif dikembangkan, tempat mencurahkan aspirasi secara bebas dan kolektif, serta tempat orang secara terus menerus belajar melihat keseluruhan secara bersama-sama.

F. Karakteristik Organisasi Belajar

Karakteristik organisasi belajar menurut Peter Senge meliputi:

1. **Berpikir Sistem** (Systems Thinking) : Setiap usaha manusia merupakan sistem di mana bagian dari jalinan tindakan atau peristiwa saling berhubungan, meskipun hubungan itu tidak nyata.
2. **Penguasaan Pribadi** (Personal Mastery): Setiap orang harus mempunyai komitmen untuk belajar sepanjang hayat dan mengembangkan potensinya secara optimal.
3. **Pola Mental** (Mental Models): Setiap orang mempunyai pola mental tentang bagaimana ia memandang dunia di sekitarnya dan bertindak atas dasar apa yang dilihatnya.
4. **Visi Bersama** (Shared Vision): Organisasi yang berhasil berusaha mempersatukan orang-orang berdasarkan identitas dan perasaan yang sama yang dijabarkan dalam suatu visi yang dimiliki bersama.

5. **Belajar Beregu (Team Learning):** Bekerja dengan sistim regu (team work) jauh lebih berarti daripada bekerja secara perorangan dari masing-masing anggotanya.
Berdasarkan pemahaman karakteristik dari organisasi belajar yang dikemukakan oleh Sange.

G. Knowledge Management (Manajemen Pengetahuan)

Terdapat beberapa definisi manajemen pengetahuan, yang dirangkum Singh dalam Cut Zurnali (2008), yaitu:

1. Menurut **Dimttia dan Oder (2001)**, manajemen pengetahuan adalah mengenai penggalian dan pengorganisasian pengetahuan untuk mengembangkan organisasi yang menguntungkan dan lebih efisien.
2. Menurut **Wiig (1999)**, manajemen pengetahuan adalah bangunan sistematis, eksplisit dan disengaja, pembaharuan, dan aplikasi pengetahuan untuk memaksimalkan efektivitas yang berkenaan dengan pengetahuan organisasi dan pengembalian kembali aset pengetahuan organisasi.
3. Menurut **Townley (2001)**, manajemen pengetahuan adalah seperangkat proses menciptakan dan berbagi pengetahuan ke seluruh organisasi untuk mengoptimalkan pencapaian misi dan tujuan organisasi.

Manajemen Pengetahuan (*knowledge management*) adalah kumpulan perangkat, teknik, dan strategi untuk mempertahankan, menganalisis, mengorganisasi, meningkatkan, dan membagikan pengertian dan pengalaman. Fokus dari Manajemen Pengetahuan adalah untuk menemukan cara-cara baru untuk menyalurkan data mentah ke bentuk informasi yang bermanfaat, hingga akhirnya menjadi pengetahuan.

Kegiatan manajemen pengetahuan (*knowledge management*) ini biasanya dikaitkan dengan tujuan organisasi semisal untuk mencapai suatu hasil tertentu seperti pengetahuan bersama, peningkatan kinerja, keunggulan kompetitif, atau tingkat inovasi yang lebih tinggi.

Terdapat 2 jenis knowledge, yaitu *tacit knowledge* dan *explicit knowledge* :

1. *Tacit Knowledge* adalah jenis pengetahuan yang sulit untuk dikirim ke orang lain dengan cara menuliskannya atau mengucapkannya secara verbal. Misalnya, meracik bumbu, mengaduk adonan kue.
2. *Explicit Knowledge* adalah pengetahuan yang dapat dengan mudah diartikulasikan, dikodifikasi, diakses dan diungkapkan secara verbal. Hal ini dapat dengan mudah ditularkan ke orang lain. Sebagian besar bentuk pengetahuan eksplisit bisa disimpan di media tertentu. Contohnya, dalam bentuk tulisan atau angka, buku, dan verbal.

H. Proses Pengelolaan Pengetahuan

Perbedaan antara pengetahuan tacit dan eksplisit memberikan 4 pola dasar untuk menciptakan pengetahuan didalam organisasi seperti model sebagai berikut.

a. Dari Tacit ke Tacit (Sosialisasi)

Kadang kala seseorang membagikan pengetahuan tacit langsung kepada orang lainnya. Cara ini merupakan sosialisasi penciptaan pengetahuan dalam bentuk yang sangat terbatas, karena walaupun si pebelajar bisa mendapatkan pengetahuan, tetapi baik si pebelajar maupun si pengajar tidak mendapatkan pengetahuan yang sistematis. Hal ini disebabkan pada akhir proses, bentuk pengetahuannya tetap tacit- tidak berubah menjadi eksplisit- dan karena itu sulit untuk dimanfaatkan oleh seluruh organisasi.

b. Dari Tacit ke Eksplisit (Eksternalisasi)

Proses mengartikulasi dasar-dasar dari pengetahuan tacit menjadi pengetahuan eksplisit, yang sekaligus memungkinkan pengetahuan tersebut untuk dibagikan di dalam organisasi. Dalam proses ini seseorang meng-eksternal-kan pengetahuannya dalam bentuk eksplisit yang dengan mudah dapat dikomunikasikan dan dibagikan kepada rekan-rekan dalam timnya.

c. Dari Eksplisit ke Tacit (Internalisasi)

Ketika sebuah pengetahuan eksplisit baru tercipta dan dibagikan ke seluruh organisasi, setiap karyawan yang berkepentingan mulai meng-internalisasi-kannya. Mereka menggunakan pengetahuan tersebut untuk memperluas, meningkatkan dan memperbarui pengetahuan tacit mereka sendiri (proses internalisasi).

d. Dari Eksplisit ke Eksplisit (Kombinasi)

Seseorang dapat mengkombinasikan bagian – bagian dari pengetahuan eksplisit yang terpisah menjadi sebuah bentuk pengetahuan baru. Sebagai contoh ketika berbagai proses inovasi dikombinasikan , sebuah proses baru mungkin akan tercipta- sebuah proses yang berasal dari berbagai sumber yang berbeda. Tetapi kombinasi ini tidak selalu meningkatkan basis pengetahuan organisasi yang sudah ada. Di dalam organisasi yang berfokus pada penciptaan pengetahuan, ke – empat pola ini muncul dalam interaksi yang dinamis, sebuah spiral dari pengetahuan yang terus berkembang.

Spiral pengetahuan ini terjadi dalam proses yang berulang-ulang,tetapi dalam tingkatan yang terus meningkat. Mengubah pengetahuan tacit menjadi pengetahuan eksplisit (eksternalisasi/artikulasi) dan menggunakan pengetahuan eksplisit untuk meningkatkan pengetahuan tacit (internalisasi) adalah langkah –langkah kritis dalam proses spiral pengetahuan ini. Hal ini disebabkan kedua proses tersebut membutuhkan keterlibatan dari individu baik yang memiliki pengetahuan maupun yang ingin mendapatkannya dan untuk itu dibutuhkan komitmen pribadi yang besar