

TEORI ORGANISASI SUATU TINJAUAN PERSPEKTIF SEJARAH

Leonardo Budi H*)

Abstrak

Rasionalisasi terhadap organisasi dengan rangkaian instruksi dan studi tentang gerak-waktu akan menyebabkan peningkatan produktivitas. Salah satu kejadian paling penting sebelum abad ke dua puluh kaitannya dengan perkembangan teori organisasi adalah revolusi industri. Teori organisasi yang berkembang mulai awal abad ke 19 digolongkan ke dalam teori organisasi klasik atau disebut juga teori tradisional atau teori mesin, selanjutnya berkembang menjadi teori birokrasi, dan teori administrasi. Teori neoklasik selanjutnya menekankan pada pentingnya aspek psikologis dan sosial karyawan sebagai individu ataupun kelompok kerja. Teori organisasi modern ini kemudian dikenal dengan nama "analisis sistem" atau "teori terbuka" yang memandang organisasi sebagai satu kesatuan dari berbagai unsur yang saling bergantung. Teori Klasik memusatkan pandangan pada analisa dan deskripsi organisasi sedangkan Teori Modern menekankan pada perpaduan dan perancangan sehingga terlihat lebih menyeluruh. Teori Klasik membicarakan konsep koordinasi, scalar, dan vertikal sedangkan Teori Modern lebih dinamis, sangat kompleks, multilevel, multidimensi dan banyak variable yang dipertimbangkan

Kata Kunci : Teori Organisasi Klasik, Teori Birokrasi, Teori Administrasi, Teori Manajemen Ilmiah, Teori Neoklasik dan Teori Modern

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan salah satu sarana untuk mencapai tujuan perusahaan melalui pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen yang dilakukan seorang pimpinan dengan organisasi yang tercipta di perusahaan yang bersangkutan. Menurut Boone dan Katz organisasi didefinisikan sebagai berikut Organisasi adalah suatu proses tersusun yang orang-orangnya berinteraksi untuk mencapai tujuan. Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa organisasi mencakup 3 elemen pokok : 1). Interaksi manusia ; 2). Kegiatan yang mengarah pada tujuan dan 3). Struktur organisasi itu sendiri (Kuspriatni, 2009).

Organisasi merupakan unit sosial yang dengan sengaja diatur, terdiri atas dua orang atau lebih yang berfungsi secara relatif terus menerus untuk mencapai sasaran

* Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

atau serangkaian sasaran bersama (Stephen, 2007). Perilaku Organisasi adalah suatu bidang studi yang mempelajari dampak perorangan, kelompok, dan struktur pada perilaku dalam organisasi dengan maksud menerapkan pengetahuan tentang hal – hal tersebut demi perbaikan efektifitas organisasi. Perilaku organisasi juga dikenal sebagai studi tentang organisasi. Studi ini adalah sebuah bidang telaah akademik khusus yang mempelajari organisasi, dengan memanfaatkan metode-metode dari psikologi, sosiologi, psikologi sosial, antropologi dan ilmu politik

Organisasi adalah sebagai suatu kesatuan sosial dari sekelompok manusia, yang berinteraksi menurut suatu pola tertentu sehingga setiap anggota organisasi memiliki fungsi dan tugasnya masing-masing, yang sebagai satu kesatuan mempunyai tujuan tertentu dan mempunyai batas-batas yang jelas, sehingga bisa dipisahkan secara tegas dari lingkungannya (Lubis dan Husaini, 1987).

Organisasi adalah sistem yang saling berpengaruh antar orang dalam kelompok yang bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu (Sutarto, 1985). Menurut Herbert and Gullet (dalam Herawan, 2007) pengorganisasian merupakan proses yang mana struktur suatu organisasi dibuat dan ditegakan. Proses ini meliputi ketentuan dari kegiatan-kegiatan yang spesifik yang perlu untuk menyelesaikan semua sasaran organisasi, pengelompokan kegiatan tersebut berkaitan dengan susunan yang logis, dan tugas dari kelompok kegiatan ini bagi suatu jabatan atau orang yang bertanggung jawab. Barnard berpendapat bahwa organisasi adalah suatu sistem aktivitas kooperatif antara dua orang atau lebih.

Organisasi merupakan pengelompokan orang-orang ke dalam aktivitas kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan pengorganisasian adalah aktivitas orang-orang dalam mengelompokkan, menyusun dan mengatur berbagai macam pekerjaan yang perlu diselenggarakan untuk mencapai tujuan pendidikan dalam (Henry Fayol, 1974). Organisasi merupakan penugasan orang-orang ke dalam fungsi pekerjaan yang harus dilakukan agar terjadi aktivitas kerjasama dalam mencapai tujuan. Sedangkan pengorganisasian merupakan

penyusunan dan pengelompokan bermacam-macam pekerjaan berdasarkan jenis pekerjaan, urutan sifat dan fungsi pekerjaan, waktu dan kecepatan (Griffin: 1959).

Studi organisasi adalah telaah tentang pribadi dan dinamika kelompok dan konteks organisasi, serta sifat organisasi itu sendiri. Setiap kali orang berinteraksi dalam organisasi, banyak faktor yang ikut bermain. Studi organisasi berusaha untuk memahami dan menyusun model-model dari faktor-faktor ini. Seperti halnya dengan semua ilmu sosial, perilaku organisasi berusaha untuk mengontrol, memprediksikan, dan menjelaskan. Namun ada sejumlah kontroversi mengenai dampak etis dari pemusatan perhatian terhadap perilaku pekerja. Karena itu, perilaku organisasi (dan studi yang berdekatan dengannya, yaitu psikologi industri) kadang-kadang dituduh telah menjadi alat ilmiah bagi pihak yang berkuasa. Terlepas dari tuduhan-tuduhan itu, Perilaku Organisasi dapat memainkan peranan penting dalam perkembangan organisasi dan keberhasilan kerja.

Definisi teori organisasi berfungsi menjelaskan kegiatan dan dinamika kerjasama organisasi dan memberikan tuntunan dalam pengambilan keputusan berdasarkan prediksi akibat pengambilan keputusan tersebut. Menurut Lubis dan Husaini (1987) bahwa teori organisasi adalah sekumpulan ilmu pengetahuan yang membicarakan mekanisme kerjasama dua orang atau lebih secara sistematis untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Teori organisasi merupakan sebuah teori untuk mempelajari kerjasama pada setiap individu. Hakekat individu dalam kelompok untuk mencapai tujuan beserta cara-cara yang ditempuh dengan menggunakan teori yang dapat menerangkan tingkah laku, terutama motivasi, individu dalam proses kerjasama.

Meskipun studi ini menelusuri akarnya kepada Max Weber dan para pakar yang sebelumnya, studi organisasi biasanya dianggap baru dimulai sebagai disiplin akademik bersamaan dengan munculnya manajemen ilmiah pada tahun 1890-an, dengan Taylorisme yang mewakili puncak dari gerakan ini. Para tokoh manajemen ilmiah berpendapat bahwa rasionalisasi terhadap organisasi dengan rangkaian

instruksi dan studi tentang gerak-waktu akan menyebabkan peningkatan produktivitas.

Konsep evolusi dan perkembangan teori organisasi;

Salah satu kejadian paling penting sebelum abad ke dua puluh kaitannya dengan perkembangan teori organisasi adalah revolusi industri. Dimulai pada abad ke delapan belas di Inggris, revolusi tersebut menyeberangi samudra Atlantik dan ke Amerika pada akhir perang dunia ke dua. Revolusi tersebut mempunyai dua elemen utama yaitu kekuatan mesin telah menggantikan kekuatan manusia secara cepat, dan pembangunan sarana transportasi yang cepat mengubah metode pengiriman barang. Hasilnya adalah menyebarnya pendirian pabrik-pabrik.

Dampaknya terhadap desain organisasi jelas, yaitu pembangunan pabrik membutuhkan penciptaan yang terus menerus dari struktur-struktur organisasi untuk memungkinkan terjadinya proses produksi yang efisien. Pekerjaan harus dirumuskan, arus pekerjaan harus ditetapkan, departemen diciptakan, dan mekanisme koordinasi dikembangkan, dengan demikian struktur organisasi yang kompleks harus dirancang.

Evolusi merupakan perubahan yang sangat cepat dalam perkembangan organisasi dengan memberikan inovasi baru dalam bentuk keunggulan-keunggulan dan keunikan-keunikan dari perkembangan awal sampai perkembangan yang paling mutakhir dalam teori organisasi. Evolusi atau perkembangan teori organisasi memunculkan berbagai macam pendekatan-pendekatan yang masing-masing dipengaruhi oleh cara yang digunakan untuk meninjau masalah organisasi. Keseluruhan pendekatan ini bisa dikelompokkan menjadi tiga aliran utama, sesuai kurun waktu permunculan masing-masing pendekatan tersebut, yaitu pendekatan teori klasik, pendekatan neo-klasik dan pendekatan modern.

TEORI ORGANISASI KLASIK

Teori organisasi yang berkembang mulai awal abad ke 19 digolongkan ke dalam teori organisasi klasik atau disebut juga teori tradisional atau teori mesin. Pada masa ini, organisasi divisualisasikan sebagai sekelompok orang yang membentuk

lembaga. Tiap – tiap bagian organisasi tersebut memiliki spesialisasi dan sentralisasi dalam tugas dan wewenang. Definisi organisasi menurut teori klasik : Organisasi merupakan struktur hubungan, kekuasaan-kekuasaan, tujuan-tujuan, peranan-peranan, kegiatan-kegiatan, komunikasi dan faktor-faktor lain apabila orang bekerja sama.

Teori ini biasa disebut dengan “teori tradisional” atau disebut juga “teori mesin”. Berkembang mulai 1800-an (abad 19). Dalam teori ini organisasi digambarkan sebuah lembaga yang tersentralisasi dan tugas-tugasnya terspesialisasi serta memberikan petunjuk mekanistik struktural yang kaku tidak mengandung kreatifitas.

TEORI ORGANISASI KLASIK 1 – TEORI BIROKRASI

Teori organisasi birokrasi berkembang dalam ranah ilmu sosiologi dan menekankan pada aspek legal rasional. Legal dalam hal ini dimaknai sebagai bentuk wewenang yang dirumuskan dengan jelas berkaitan dengan aturan prosedur dan peranan masing – masing elemen. Sementara rasional, mengacu pada suatu tujuan yang jelas dan ditetapkan bersama. Salah satu tokoh pengusung teori organisasi klasik adalah Max Weber (21 April 1864 – 14 Juni 1920). Seorang ahli ekonomi politik dan sosiolog jerman. Dalam salah satu karyanya yang terkenal. *The Protestant Ethic and Spirit of Capitalism* dan *The Theory of Social and Economic Organization*. Weber menjelaskan mengenai karakteristik birokrasi yang tersusun atas hal – hal berikut ini.

1. Pembagian Kerja
2. Hirarki wewenang
3. Program Rasional
4. Sistem Prosedur
5. Sistem aturan dan hak kewajiban
6. Hubungan antra pribadi yang bersifat impersonal

TEORI ORGANISASI KLASIK 2- TEORI ADMINISTRASI

Teori administrasi dalam teori organisasi klasik menekankan pada aspek makro dan praktik langsung manajemen. Beberapa tokoh pengusung teori

administrasi adalah Henry Fayol (1841 -1925) dan Lyndall Unwick dari Erpa, serta James D. Mooney dan Allen Reily dari Amerika. Teori ini dikembangkan pada tahun 1841-1925: Seorang industrialis asal Perancis tahun 1916 menulis sebuah buku "*Administration industrielle et Generale*" diterjemahkan dalam bahasa Inggris 1926 dan baru dipublikasikan di Amerika 1940.

Dalam buku *Administration industrielle et generale* karya Henry Fayol (terbit 1916), misalnya, industrialis asal Prancis itu menyebutkan bahwa semua kegiatan – kegiatan industrial dapat dibagi menjadi 5 (enam) kelompok, yakni :

1. Kegiatan – kegiatan Teknikal
2. Kegiatan – kegiatan komersial
3. Kegiatan – kegiatan Financial
4. Kegiatan – kegiatan Keamanan
5. Kegiatan – kegiatan akuntansi dan
6. Kegiatan – kegiatan manajerial

Selain itu, Fayol juga menyatakan bahwa terdapat 14 dasar yang menjadi kaidah perkembangan teori administrasi. Kaidah manajemen tersebut terdiri atas pembagian kerja, wewenang dan tanggung jawab, disiplin, kesatuan perintah, kesatuan pengarahan, mendahulukan kepentingan umum, balas jasa, sentralisasi, rantai skalar, tata terbit, keadilan, kelangganggengan personalia, inisiatif dan semangat korps

Sementara itu, James D Mooney dan Allen Reilly berbepondapat bahwa koordinasi memegang peranan penting dalam sebuah perencanaan organisasi. Sebuah organisasi harus menerapkan tiga prinsip utama, yakni sebagai berikut :

Kaidah manajemen menurut Fayol yang menjadi dasar teori administrasi:

- | | |
|----------------------------------|----------------------------|
| a. Pembagian kerja | h. Sentralisasi |
| b. Wewenang dan tanggung jawab | i. Rantai Skalar |
| c. Disiplin | j. Aturan |
| d. Kesatuan perintah | k. Keadilan |
| e. Kesatuan pengarahan | l. Kelanggengan personalia |
| f. Mendahulukan kepentingan umum | m. Inisiatif |
| g. Balas jasa | n. Semangat korps |

Kegiatan Manajerial atau “Fayol’s Functionalism” yaitu:

- a. Perencanaan
- b. Pengorganisasian
- c. Pemberian perintah
- d. Pengkoordinasian
- e. Pengawasan

James D. Mooney dan Allen Reily (1931) Menerbitkan sebuah buku “Onward Industry” inti dari pendapat mereka adalah “koordinasi merupakan faktor terpenting dalam perencanaan organisasi”. Tiga prinsip yang harus diterapkan dalam sebuah organisasi menurut mereka adalah:

- a. Prinsip Koordinasi
- b. Prinsip Skalar dan Hirarkis
- c. Prinsip Fungsional

TEORI ORGANISASI KLASIK 3 – TEORI MANAJEMEN ILMIAH

Berbeda dengan teori administrasi, manajemen ilmiah lebih memusatkan teori organisasi pada aspek makro organisasi. Teori ini banyak berkembang di Mesir, Cina, dan Romawi. Salah satu tokoh pengusung Teori ini, FW Taylor yaitu pada tahun 1900 an yang memberi definisi teori manajemen ilmiah sebagai seperangkat mekanisme untuk meningkatkan efisiensi kerja atau dengan pernyataan lain yaitu “Penerapan metode ilmiah pada studi, analisa dan pemecahan masalah organisasi” atau “Seperangkat mekanisme untuk meningkatkan efisiensi kerja”.

Sebuah buku telah dilahirkan dengan judul “Scientific Management” yang diperoleh dari tiga makalah yang terkenal, yaitu “Shop Management”, “The Principle Of Scientific Management” dan “Testimony before the Special House Committee”. Lebih jauh, FW Taylor menjelaskan bahwa organisasi memiliki empat kaidah, yaitu sebagai berikut :

- Metode – metode kerja dalam praktik mulai digantikan dengan berbagai metode yang dikembangkan atas dasar ilmu pengetahuan tentang kerja ilmiah yang benar
- Agar memungkinkan para karyawan bekerja sebaik-baiknya sesuai dengan spesialisasinya, perusahaan harus rutin mengadakan seleksi, latihan-latihan dan pengembangan para karyawan secara ilmiah
- Agar para karyawan memperoleh kesempatan untuk mencapai tingkat upah yang tinggi, sementara manajemen dapat menekan biaya produksi menjadi rendah, pengembangan ilmu tentang kerja serta seleksi, latihan dan pengembangan secara ilmiah harus diintegrasikan
- Perlu dikembangkan semangat dan mental para karyawan melalui pendekatan antara karyawan dan manajer sebagai upaya untuk menimbulkan suasana kerja sama yang baik dan tercapainya manfaat manajemen ilmiah.

TEORI ORGANISASI - TEORI NEOKLASIK

Aliran yang berikutnya muncul adalah aliran Neoklasik disebut juga dengan “Teori Hubungan manusiawi”. Teori ini muncul akibat ketidakpuasan dengan teori klasik dan teori merupakan penyempurnaan teori klasik. Teori ini menekankan pada “pentingnya aspek psikologis dan sosial karyawan sebagai individu ataupun kelompok kerja”.

Aliran teori organisasi Neo-klasik muncul sebagai akibat dari ketidakpuasan terhadap teori organisasi klasik, ketiga teori organisasi yang tergabung dalam teori organisasi klasik tersebut dinilai sangat kaku dan mengabaikan hubungan manusiawi. Teori organisasi neoklasik memberi perhatian khusus pada aspek psikologis dan sosial pada diri anggota organisasi, baik sebagai individu maupun kelompok kerja.

Tokoh teori ini diawali oleh Elton Mayo (1927) yang membentuk aliran antar manusia (*human relation school*), memandang organisasi sebagai sesuatu yang terdiri dari tugas-tugas dari sisi manusia dibanding sisi mesin. Pada masa ini dilakukan percobaan yang menyangkut rancang ulang pekerjaan, perubahan panjangnya hari kerja dan waktu kerja dalam seminggu, pengenalan waktu istirahat, serta rencana upah individual dibandingkan dengan upah kelompok. Disimpulkan bahwa norma sosial kelompok merupakan kunci penentu perilaku kerja seseorang. Kemudian Hawthorne mempersatukan pandangan Taylor, Fayol, dan Weber dengan kesimpulan bahwa organisasi merupakan sistem kerjasama.

Salah satu pencetus teori ini adalah Hugo Munsterberg (1862 – 1916), tertuang dalam bukunya, *Psychology and Industrial Efficiency* yang terbit pada tahun 1913 dan dinilai sebagai rantai penghubung evolusi teori manajemen ilmiah menuju neoklasik. Hugo Munsterberg menulis sebuah buku “*Psychology and Industrial Efficiency*”. Buku tersebut merupakan jembatan antara manajemen ilmiah dan neoklasik. Inti dari pandangan Hugo adalah menekankan adanya perbedaan karakteristik individu dalam organisasi dan mengingatkan adanya pengaruh faktor social dan budaya terhadap organisasi.

Munculnya teori neoklasik diawali dengan inspirasi percobaan yang dilakukan di Pabrik Howthorne tahun 1924 milik perusahaan Western Electric di Cicero yang disponsori oleh Lembaga Riset Nasional Amerika. Percobaan yang dilakukan Elton Mayo seorang riset dari *Western Electric* menyimpulkan bahwa pentingnya memperhatikan insentif upah dan Kondisi kerja karyawan dipandang sebagai faktor penting peningkatan produktifitas.

Dalam pembagian kerja Neoklasik memandang perlunya:

- a. Partisipasi
- b. Perluasan kerja
- c. Manajemen bottom_up

Kesimpulan pendapat teori Henry Fayol dan Frederick W. Taylor.

1. Keduanya berorientasi kepada "efisiensi" dan "produktivitas" kerja, dan tergolong pada beberapa "*School of Thought*" seperti "*Efficiency School of Thought Taylor*".
2. Hasil pemikiran kedua tokoh itu merupakan dasar utama daripada perkembangan' dan pembangunan daripada Ilmu Administrasi/Managemen sebagai ilmu pengetahuan.
3. Kedua tokoh itu telah dapat meletakkan, landasan yang kuat untuk mengembangkan ilmu Administrasi/Managemen modern untuk periode zaman modern sekarang ini.
4. Kedua tokoh itu telah dapat membuktikan bahwa suatu penyelesaian pekerjaan baik pada organisasi negara/swasta tidak cukup hanya dengan pendekatan Ilmu Teknik saja, tetapi mutlak diperlukan pendekatan ilmu Administrasi/Managemen.
5. Akibat daripada orientasi H. Fayol dan F.W. Taylor pada efisiensi dan produktivitas kerja, menimbulkan perhatian para ahli banyak menyoroti kepada unsur manusia di dalam organisasi, yaitu timbulnya beberapa "*Behavioural School of Thought*" dari Herbert A. Simon, yang kemudian adanya sintesa dan integrasi.

TEORI ORGANISASI – TEORI MODERN

Teori organisasi klasik dan teori organisasi neoklasik ternyata dinilai belum memuaskan untuk tuntutan manajemen modern. Banyak kelemahan dan ketimpangan yang masih ditemukan sehingga mendorong munculnya teori organisasi modern pada 1950.

Teori organisasi modern ini kemudian dikenal dengan nama "analisis sistem" atau "teori terbuka" yang memandang organisasi sebagai satu kesatuan dari berbagai unsur yang saling bergantung. Beberapa perbedaan mencolok antara teori modern dengan teori klasik adalah sebagai berikut :

1. Teori organisasi klasik menitikberatkan pada analisis dan deskripsi, sementara teori organisasi modern menekankan pada keterpaduan dan perancangan secara menyeluruh

2. Teori organisasi klasik terfokus pada konsep, skalar dan hubungan vertikal, sementara teori organisasi modern cenderung horizontal, dinamis dan multidimensi.

Teori ini muncul pada tahun 1950 sebagai akibat ketidakpuasan dua teori sebelumnya yaitu klasik dan neoklasik. Teori Modern sering disebut dengan teori “Analisa Sistem” atau “Teori Terbuka” yang memadukan antara teori klasik dan neoklasik. Teori Organisasi Modern melihat bahwa semua unsur organisasi sebagai satu kesatuan yang saling bergantung dan tidak bisa dipisahkan. Organisasi bukan sistem tertutup yang berkaitan dengan lingkungan yang stabil akan tetapi organisasi merupakan sistem terbuka yang berkaitan dengan lingkungan dan apabila ingin survive atau dapat bertahan hidup maka ia harus bisa beradaptasi dengan lingkungan.

Teori Modern VS Teori Klasik

- a. Teori Klasik memusatkan pandangan pada analisa dan deskripsi organisasi sedangkan Teori Modern menekankan pada perpaduan dan perancangan sehingga terlihat lebih menyeluruh.
- b. Teori Klasik membicarakan konsep koordinasi, scalar, dan vertikal sedangkan Teori Modern lebih dinamis, sangat kompleks, multilevel, multidimensi dan banyak variable yang dipertimbangkan.

PENUTUP

Organisasi sebagai salah satu bentuk kehidupan dalam masyarakat pasti mengalami perubahan. Organisasi menghadapi berbagai tantangan baik yang berasal dari dalam diri organisasi maupun yang berasal dari dalam diri organisasi maupun yang berasal dari lingkungan yang merupakan penyebab organisasi harus dirubah. Tantangan yang berasal dari dalam organisasi, misalnya; volume kegiatan yang bertambah banyak, adanya peralatan baru, perubahan tujuan, penambahan tujuan, perluasan wilayah kegiatan, tingkat pengetahuan dan teknologi, tingkat keterampilan, sikap, serta perilaku para pegawai.

Tantangan yang berasal dari lingkungan organisasi, misalnya; adanya peraturan baru, perubahan kebijaksanaan dari tingkat organisasi yang lebih tinggi, perubahan selera masyarakat terhadap produk, perubahan mode, dan perubahan gaya hidup masyarakat. Strategi menghadapi tantangan internal maupun eksternal diantaranya dengan; merubah struktur organisasi, merubah tata kerja organisasi, merubah peronil individu maupun kelompok organisasi dalam sikap maupun kuantitas, merubahperalatan kerja.

Sedangkan menurut Harold, segi-segi yang dapat dirubah dalam organisasi meliputi perubahan struktur, teknologi dan orang. Untuk menghindari timbulnya konflik dalam perubahan perlu adanya; perencanaan yang matang, pemberian informasi yang jelas kepada semua pihak yang terlibat dalam perubahan, menumbuhkan keyakinan bahwa perubahan yang akan dilaksanakan tidak akan menimbulkan akibat negative baik bagi para pejabat maupun bagi organisasi. Sumber perubahan, yaitu: (1) dari dalam organisasi sendiri; (2) kriteria kepuasan (*ekspektasi*) anggota organisasi meningkat; (3) tekanan dari luar organisasi meliputi perubahan permintaan dan kekuasaan.

Sedangkan sumber-sumber yang mendorong diadakan perubahan menurut antara lain; lingkungan berupa stimulasi lingkungan, tujuan dan nilai karena adanya orientasi baru dalam nilai-nilai yang dianut, perkembangan teknologi baik dalam pengadaan perangkat teknologi maupun dalam penguasaan keterampilan dalam menggunakannya, perubahan structural organisasi bila mengalami perubahan maka subsistem lain harus mengadakan penyesuaian, perubahan karena factor psiko-sosial didalamnya termasuk motivasi dan iklim kerja yang mempengaruhi produktivitas organisasi, perubahan system manajerial meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pemberian motivasi dan pengontrolan menyangkut pula pengambilan keputusan serta komunikasi untuk menjaga koordinasi dari bagian-bagian organisasi.

Pendekatan modern dalam manajemen tidak lepas dari pemikiran pendekatan klasik, Sumber Daya Manusia (SDM) maupun kuantitatif. Pendekatan modern mengatakan tidak satupun teori atau model yang bisa diterapkan secara universal

dalam segala situasi atau yang satu meniadakan yang lain. Pandangan modern mencari bentuk untuk menyesuaikan dengan tuntutan lingkungan yang dinamis. Karena manusia merupakan makhluk yang unik, sangat rumit dan gampang berubah menyesuaikan diri dengan kebutuhan dan pengaruh lingkungan.

Manusia memiliki bakat dan kemampuan yang dapat dikembangkan. Dari perbedaan (keunikan dan kerumitan) yang beragam bagaimana strategi manajerial memberikan kesempatan kepada mereka untuk dapat memenuhi kebutuhan baik organisasi maupun individu-individu sebagai karyawan melalui proses atau sistem yang terjadi secara dinamis. Landasan utama pada pendekatan modern menggunakan pandangan sistem (The sistem view) tentang organisasi serta contingency thinking (pemikiran kontingency).

Sistem diartikan sebagai kumpulan bagian –bagian yang saling berhubungan yang secara bersama-sama mencapai tujuan. Suatu sub sistem merupakan bagian kecil dari suatu sistem yang lebih besar. Sedangkan “contingency thinking” berusaha untuk menyesuaikan antara tanggapan managerial dengan peluang dan permasalahan yang ada dalam berbagai macam situasi terutama yang disebabkan oleh perbedaan dalam lingkungan serta perbedaan dalam individu. Pendekatan kontingensi ini bukan mencari cara-cara yang terbaik untuk mengatasi situasi tersebut, melainkan pemikiran kontingensi berusaha membantu manajer untuk dapat memahami perbedaan-perbedaan situasional tersebut dan menanggapiinya dengan cara -cara yang tepat.

Berdasarkan teori organisasi yang telah dijabarkan diatas, kiranya ada sedikit kesulitan untuk menentukan teori organisasi mana yang banyak dipakai di Indonesia. Namun, secara kasat mata dapat penulis simpulkan bahwa organisasi – organisasi di Indonesia saat ini banyak dipengaruhi oleh teori organisasi modern.

Organisasi di Indonesia tidak menekankan analisis dan deskripsi sendiri-sendiri. Selain itu, konsep dinamis, horizontal dan multidimensi yang ditunjukkan sebagian besar organisasi di Indonesia semakin memperkuat pandangan penulis bahwa teori organisasi yang diterapkan di Indonesia lebih banyak dipengaruhi oleh teori organisasi modern. Untuk mencapai kesejahteraan bersama antara karyawan dan perusahaan dan organisasi, maka teori – teori tersebut bisa diaplikasikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, Ibrahim, 1983, *Perilaku Organisasi*, Sinar Baru, Bandung.
- Anaroga Panji, 1995, *Perilaku Keorganisasian*, Pustaka Jaya, Jakarta
- Duncan, Jack, 1981, *Organizational Behavior*, Boston, Houghton Mifflin Coy.
- Gibson, Ivancevich, and Donnelly, 2005, *Organisation*, Ninth Ed, Irwin Inc.
- <http://wartawarga.gunadarma.ac.id/2012/03/evolusi-teori-manajemen-17/>
- Hasibuan M, 2007, *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*, Bumi Aksara
- Hick, Herbert, G. and Gullet, G. Ray, 1975, *Organization Theory and Behavior*. Terjemahan Ali Saefullah. Usaha Nasional, Surabaya.
- Ivancevich John M, 2006, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, ed 7, Erlangga, Jakarta
- Keith Davis, 1997, *Organization and Management*, Erlangga, Jakarta.
- Kuspriatni, Lista, 2009, *Studi Tentang Organisasi*, PT Remaja Rosda Karya, Bandung
- Kreitner dan Kinichi, 2005, *Perilaku organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Lubis, Hari & Huseini, Martani, (1987). *Teori Organisasi; Suatu Pendekatan Makro*. Pusat Antar Ilmu-ilmu Sosial UI: Jakarta
- Manan Abdul, 2010, *Hand Out Teori Manajemen*, Program Pasca Sarjana Unmer Malang
- Oteng Sutisna, (1985). *Administrasi Dasar Teoritis untuk Praktek Profesonal*. Angkasa: Bandung
- Rivai, V, 2004, *Manajemen SDM untuk Perusahaan*, Muari Kencana, Jakarta
- Robbins, Stephen P, 2007, *Perilaku Organisasi*, Edisi 10, Cetakan II, Perason Education International, PT., Indeks, Jakarta
- Sutarto, (1985). *Dasar-dasar Organisasi*. Gadjah Mada University: Yogyakarta.
- Sutarto, 2002, *Dasar- dasar Organisasi*, Gunung Agung, Jakarta
- Stoner James AF, 1990 : *Manajemen*, Penerbit Erlangga, Jakarta

Siagian SP, 1998, *Manajemen Abad 21*, Bumi Aksara, Jakarta, PT Raja Grafindo.

W. Clay Hamner dan Dennis W. Organ, 1978, *Organizational Behaviour : An Applied Psychological Approach*. Dallas : Business Publications W.

Wursanto 2003, *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, Andi Yogyakarta