

TEORI ORGANISASI

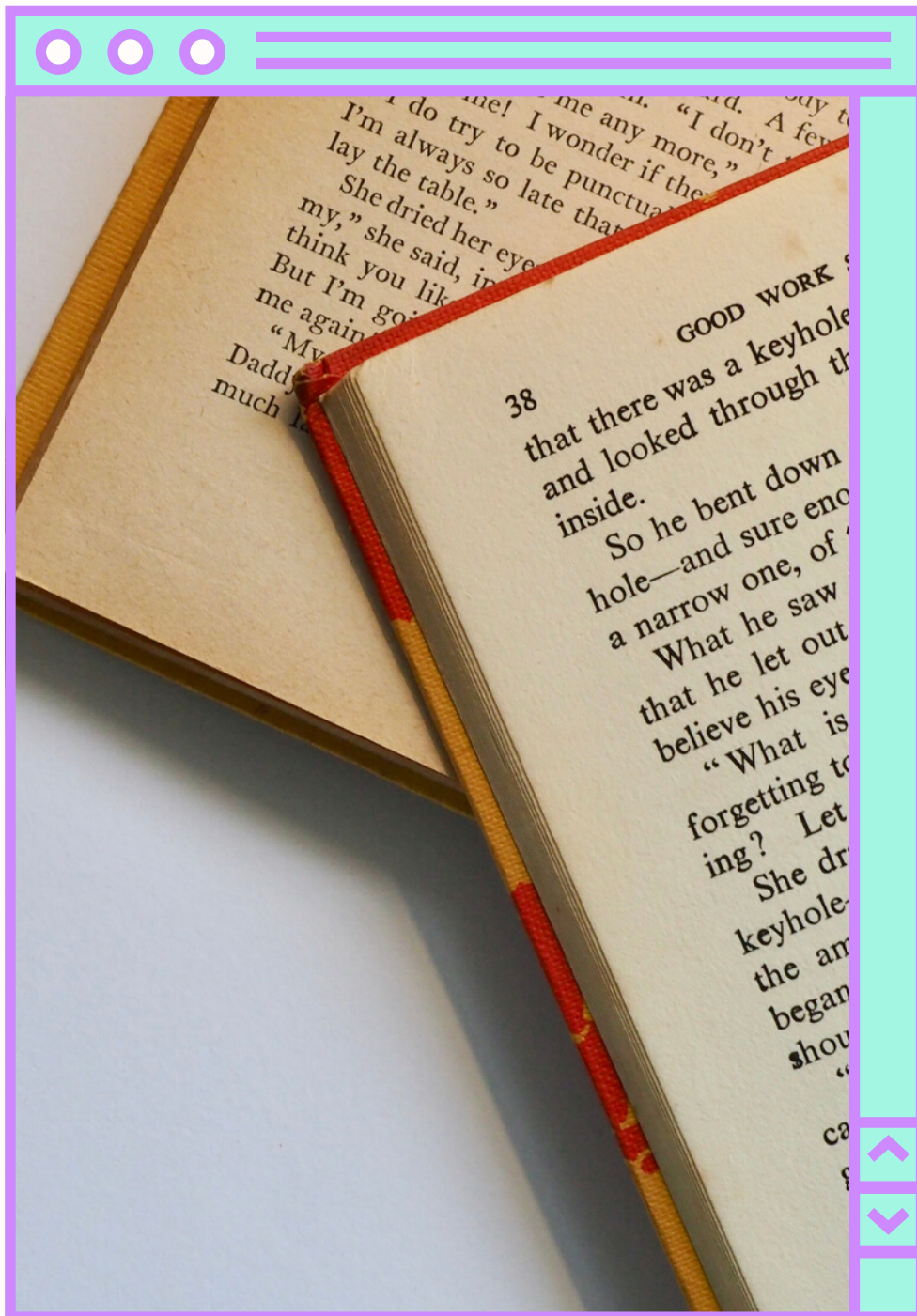
WEEK 13



KONSEP DASAR TEORI

Mengapa harus teori?

- Perkembangan aktivitas pendidikan mengharuskan adanya teori yg dapat memberikan penjelasan atas masalah-masalah yg dihadapi dlm usaha meningkatkan efektivitas dan efisiensi pendidikan.
- Gejala-gejala atau fenomena yang timbul dan sifatnya yg sangat kompleks dpt diterangkan dg menggunakan kerangka teori, shg dpt diramalkan akibat2 pengambilan keputusan dalam pendidikan



Teori adalah sebuah badan generalisasi yang saling terkait dan konsisten yang berfungsi untuk menjelaskan

Donald J. Willower
1975

Teori adalah seperangkat konvensi yang diciptakan oleh ahli teori, terdiri dari suatu gugus asumsi yang relevan yang secara sistematis berhubungan satu sama lain.

Calvin s. Hall dan Gardner Lindsey 1970

Teori tdk dilihat benar/salahnya, tetapi apakah mempunyai kegunaan dlm meramalkan suatu kejadian/dpt menghasilkan konsep yg relevan yg dpt diverifikasi

TEORI

Pengertian

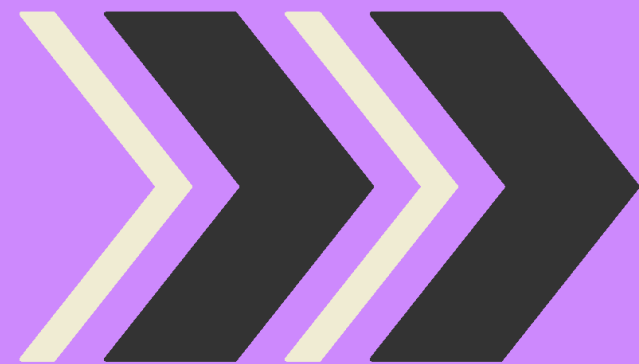
Fred N. Kerlinger
1986

Teori merupakan satu set konsep, asumsi, dan generalisasi yang saling berhubungan dan sistematis menguraikan dan menjelaskan keteraturan perilaku

Definisi tsb menyarankan tiga hal

- Teori secara logika meliputi konsep, asumsi, asumsi, dan generalisasi
- Fungsi teori yg utama adalah untuk menguraikan, menjelaskan, dan memprediksi keteraturan dalam perilaku
- Teori adalah keseluruhan yg menstimulasi dan memandu pengembangan pengetahuan berkelanjutan

KESIMPULAN



Teori merupakan suatu konsep, asumsi, dan generalisasi yang saling berhubungan yang digunakan untuk menjelaskan atau meramalkan suatu fenomena yang berguna dalam pengambilan keputusan.

Dengan adanya teori, seseorang bisa memprediksi suatu fenomena atau kejadian sehingga tau apa yang harus dilakukan.

Contoh: Seperti kasus pada materi motivasi yg lalu, Bapak Andik kinerjanya menurun dikarenakan beberapa hal yang menyangkut permasalahan ekonomi keluarganya. Dengan adanya teori motivasi ERG yg menyebutkan bahwa jika kebutuhan tidak dipenuhi seorang individu cenderung untuk terus mengejar kebutuhan tersebut, manajer Bapak Andik jadi tau apa yg harus dilakukan (dapat mengambil keputusan). Maka manajer bisa memotivasi Pak Andik dg cara memberikan libur sementara Bapak Andik agar Bapak Andik bs memiliki waktu dg keluarganya, memberikan jaminan kesehatan agar Bapak Andik merasa aman, dll.

KONSEP DASAR ORGANISASI

- Lubis dan Husaini (1987); Organisasi adalah 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.
- Sutarto (1985); Organisasi adalah sebuah sistem yang memberikan pengaruh pada setiap orang dalam kelompok yang saling bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu
- Henry Fayol (1974); Organisasi adalah pengelompokan orang-orang ke dalam aktivitas kerjasama untuk mencapai tujuan yg telah ditetapkan. Sedangkan pengorganisasian (manajemen) adalah aktivitas orang-orang dalam mengelompokkan, menyusun, dan mengatur berbagai macam pekerjaan yg perlu diselenggarakan untuk mencapai tujuan

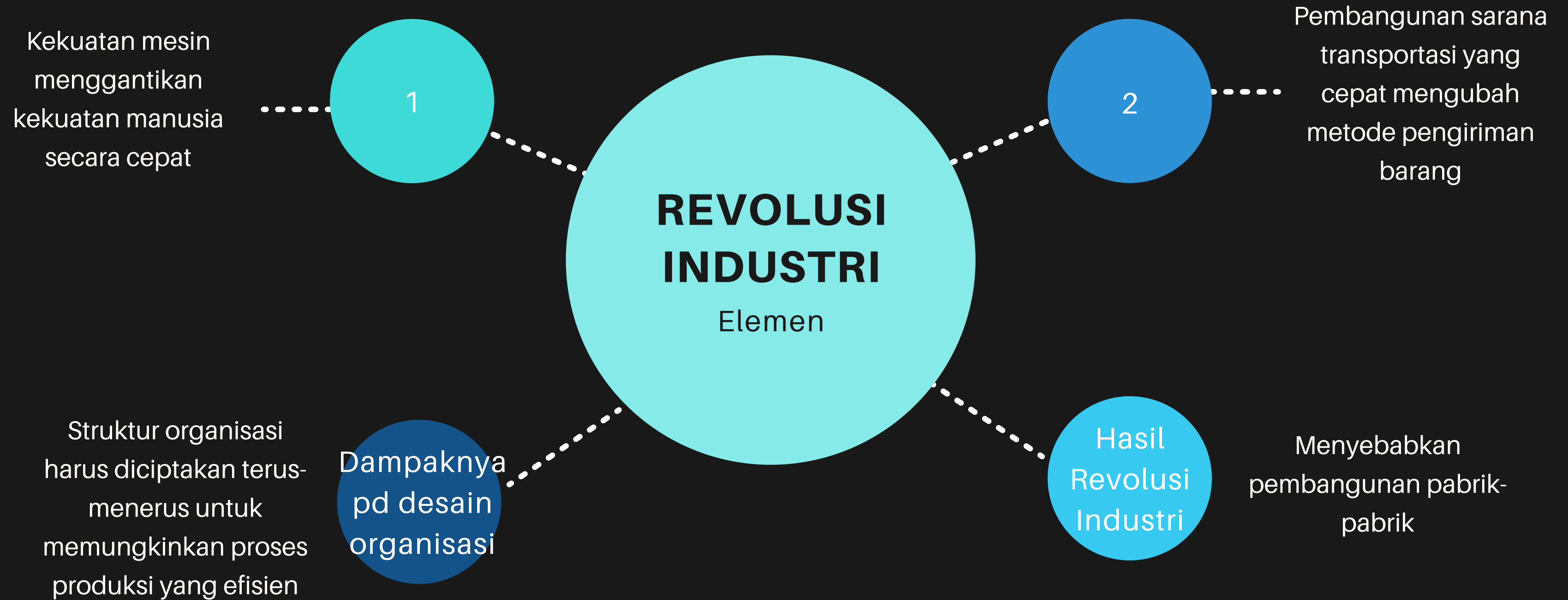


KONSEP DASAR TEORI ORGANISASI



- Dari pengertian teori dan organisasi, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa teori organisasi berfungsi untuk menjelaskan kegiatan dan dinamika kerjasama dalam organisasi dan memberikan panduan dalam pengambilan keputusan berdasarkan prediksi atas akibat dari keputusan yang diambil tersebut
- Menurut Lubis dan Husaini (1987), teori organisasi adalah sekumpulan ilmu pengetahuan yang membicarakan mekanisme kerjasama antara 2 org/lebih secara sistematis untuk mencapai tujuan yg telah ditentukan.
- Dalam mencapai tujuan, yg merupakan hakikat dari kelompok, teori berguna dalam menjelaskan /menerangkan tingkah laku individu dlm kelompok, spt bagaimana memotivasi individu dalam proses kerjasama

Pemicu Perkembangan Teori Organisasi



KONSEP EVOLUSI DAN PERKEMBANGAN TEORI ORGANISASI

- Dengan adanya evolusi industri yang berdampak pada perubahan proses produksi yang dituntut semakin efisien, terjadi beberapa perubahan dalam organisasi.
- Perubahan dalam organisasi tersebut antara lain adalah perumusan pekerjaan, penetapan arus pekerjaan, penciptaan departemen, dan pengembangan mekanisme koordinasi.
- Untuk mendukung perubahan-perubahan yg terjadi dalam organisasi, maka struktur organisasi menjadi lebih kompleks sehingga harus dirancang.



KONSEP EVOLUSI DAN PERKEMBANGAN TEORI ORGANISASI

- Perkembangan teori organisasi dimulai pada tahun 1919-an dengan munculnya teori manajemen ilmiah.
- Akhir dari perkembangan teori organisasi adalah pada tahun 1960-an hingga 1975-an dengan lahirnya teori organisasi modern, di mana teori ini sudah menekankan peran manusia, mesin, teknologi, dan lingkungan sebagai dasar produktivitas organisasi.
- Teori organisasi modern ini dianggap sebagai pendekatan mutakhir yg memberikan pemahaman bahwa organisasi merupakan sistem terbuka yang dipengaruhi oleh perspektif sosial.



KONSEP EVOLUSI DAN PERKEMBANGAN TEORI ORGANISASI

- Evolusi merupakan perubahan yang cepat dalam perkembangan organisasi dimana disetiap perubahannya menawarkan inovasi baru dan keunikan yang berbeda dari perkembangan awal sampai perkembangan yang paling mutakhir dalam teori organisasi.
- Evolusi atau perkembangan teori organisasi memunculkan berbagai pendekatan yang digunakan untuk meninjau masalah organisasi.
- Pendekatan-pendekatan tersebut di bagi menjadi 3 aliran utama, yaitu pendekatan teori klasik, pendekatan neo-klasik, pendekatan modern



- Awal terjadinya Teori Klasik dipelori oleh seorang pemerhati bidang manajemen dan organisasi bernama Frederick Taylor (1911). Taylor ingin memperbaiki pekerjaan dengan metode ilmiah. Keinginannya tersebut membiat Taylor berusaha mencari cara/metode terbaik dalam melakukan pekerjaan dalam organisasi dengan menciptakan konsep DESAIN PEKERJAAN/JOB DESIGN/RANCANGAN PEKERJAAN. Oleh karena itu, Taylor dikenal sebagai Bapak dari SCIENTIFIC MANAGEMENT.
- Rancangan pekerjaan adalah proses untuk untuk dapat mengenal karakteristik suatu pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki karakter yang berbeda, yg menyebabkan perbedaan dalam metode pengerjaan, alat yg digunakan, pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yg dimiliki oleh pekerja. Semua itu harus dianalisis secara ilmiah. Dalam merancang pekerjaan, harus diketahui bagaimana melaksanakan pekerjaan, mengapa perlu dilaksanakan, kapan, dan oleh siapa pekerjaan itu dilaksanakan.
- Tujuan dari perancangan pekerjaan ini adalah agar para pekerja dapat mengerjakan pekerjaannya secara efisien dan efektif

1

Pendekatan Teori Klasik:

Taylor 



- Menurut pandangan manajemen ilmiah, untuk mencapai produktivitas yg tinggi, pekerjaan harus sangat terspesialisasi. Teknik ini sering digunakan pada perusahaan yang bergerak pada bidang perakitan, misalnya perusahaan - perusahaan manufaktur yang berorientasi pada produksi.
- Contoh: Perusahaan produksi mobil. Pekerjaannya sangat terspesialisasi untuk menghindari kesalahan, seperti bagian pengecatan, bagian merakit mesin, bagian pemasangan aksesoris mobil, dll.
- Merancang pekerjaan pada prinsip - prinsip manajemen ilmiah mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positifnya adalah karyawan semakin terampil melaksanakan pekerjaannya, sehingga produktivitas karyawan dapat meningkat. Di sisi lain, pekerjaan yang sederhana dan berulang - ulang dapat menimbulkan kebosanan kerja, sehingga berdampak pada ketidakpuasan kerja (dissatisfaction), tingkat absensi, dan perputaran kerjan (employee turnover) yang tinggi.

1

Pendekatan Teori Klasik:

Taylor 

- Merancang pekerjaan juga meliputi perhatian terhadap faktor yang memengaruhinya, antara lain 1) perubahan teknologi, 2) spesialisasi pekerjaan, 3) tuntutan serikat pekerja, 4) kemampuan karyawan yang ada sekarang, 5) tersedianya calon karyawan yang ada, 6) kesenjangan pengetahuan dan kemampuan antar karyawan, dan 7) kebutuhan - kebutuhan psikologis dan sosial dari pekerjaan.
- Perancangan pekerjaan harus memperhatikan faktor-faktor tersebut agar pekerja dapat bekerja dengan produktivitas yang tinggi

1

Pendekatan Teori Klasik:

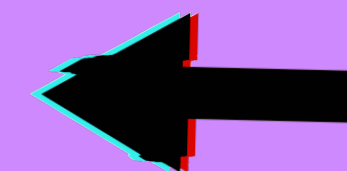
Taylor 

- Teori klasik juga dikembangkan oleh Henry Fayol. Fayol mencoba mengembangkan prinsip-prinsip umum yang dapat diaplikasikan pada semua manajer dari semua tingkatan organisasi dan menjelaskan fungsi-fungsi yang harus dilakukan oleh seorang manajer.
- Fayol mengusulkan empat belas prinsip-prinsip organisasi, yaitu (1) pembagian kerja; (2) wewenang; (3) disiplin; (4) kesatuan komando; (5) kesatuan arah; (6) mendahulukan kepentingan umum di atas kepentingan pribadi; (7) remunerasi (gaji sesuai pekerjaan); (8) sentralisasi; (9) rantai scalar (garis wewenang); (10) tata tertib; (11) keadilan; (12) stabilitas masa kerja para pegawai; (13) inisiatif; (14) esprit de corps (persatuan dan kesatuan dalam organisasi)
- Sedikit berbeda dengan Taylor yang memusatkan perhatian pada tingkatan yang paling rendah dari organisasi manajemen yaitu aspirasi bawahan, Fayol lebih memusatkan perhatian pada tingkatan manajemen atas, seperti pembuatan tata tertib, wewenang, peraturan, dll seperti prinsip yg diusulkan.
- Inilah awal mula perkembangan ilmu administrasi dan ilmu manajemen. Prinsip yang diusulkan oleh Fayol berkembang menjadi ilmu manajemen, sedangkan prinsip yang diusulkan oleh Taylor berkembang menjadi ilmu manajemen.

1

Pendekatan Teori Klasik:

Fayol

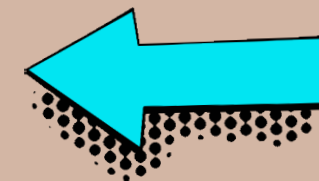


- Teori yang dikembangkan oleh Max Weber dikenal dengan sebutan teori birokrasi.
- Weber telah mengembangkan sebuah model struktural yang ia katakan sebagai alat yang paling efisien bagi organisasi-organisasi untuk mencapai tujuannya yang disebut dengan istilah birokrasi
- Birokrasi ditandai dengan adanya pembagian kerja, hierarkhi wewenang yang jelas, prosedur seleksi yang formal, peraturan yang rinci, serta hubungan yang tidak didasarkan atas hubungan pribadi (impersonal) dalam organisasi

1

Pendekatan Teori Klasik:

Max Weber



- Tokoh terakhir dalam teori klasik adalah Ralph C. Davis, ia lebih menekankan pada perspektif perencanaan rasional yang mengusulkan bahwa struktur merupakan hasil logis dari tujuan organisasi
- Davis menyatakan bahwa tujuan utama dari sebuah perusahaan bisnis adalah layanan ekonomis. Tidak ada bisnis yang dapat bertahan hidup jika tidak memberikan nilai ekonomis. Nilai ekonomis dihasilkan oleh kegiatan anggota yang terlibat dalam menciptakan produk organisasi atau, layanan.
- Nilai ekonomis maksudnya adalah proses produksi yang efektif dan efisien.
- Kegiatan ini kemudian menghubungkan tujuan organisasi dengan hasilnya (mendapatkan profit). Oleh karena itu, merupakan tugas manajemen untuk membentuk struktur organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai.

1

Pendekatan Teori Klasik:

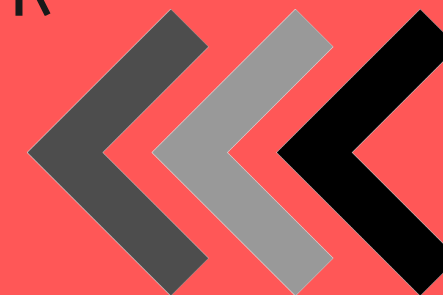
Ralph C. Davis



- Dalam teori klasik, organisasi secara umum digambarkan oleh para teoritis klasik sebagai proses yang sangat tersentralisasi (terpusat), dan tugas-tugasnya terspesialisasi. Teori klasik memberikan petunjuk “mekanistik” struktural yang kaku (sangat sistematis), bukan kreativitas.

1

Pendekatan Teori Klasik
Secara Garis Besar



Teori neo-klasik merupakan teori yang dikembangkan atas dasar teori klasik. Atau bisa disebut sebagai teori yang menyempurnakan teori klasik.

Penggagas utama teori neo-klasik adalah Elton Mayo (1927).

Teori ini disebut juga sebagai aliran hubungan manusiawi.

Disebut seperti itu karena pada teori ini menekankan pada pentingnya aspek psikologis dan sosial karyawan sebagai individu ataupun kelompok kerja

Pada masa teori ini, organisasi dilihat sebagai sesuatu yang terdiri dari tugas-tugas dari sisi manusia dibandingkan dari sisi mesin. Artinya, teori ini lebih menekankan peran manusia sebagai faktor keberhasilan organisasi.

Karena pentingnya peran manusia, pada masa teori ini berkembang, di organisasi mulai dilakukan perancangan pekerjaan ulang, seperti: perubahan jumlah hari kerja dalam seminggu (karena sebelumnya pekerja tdk mengenal hari libur), pengenalan waktu istirahat, dan perencanaan upah individu dibandingkan dengan kelompok

2

Pendekatan Neo-Klasik



Hubungan sosial dan harmoni kelompok adalah kunci keberhasilan operasional organisasi



Tokoh selanjutnya dalam teori neo-klasik adalah Hawthorne.

Hawthorne menggabungkan pandangan Taylor, Fayol, dan Max Weber pada Teori Klasik. Kemudian Hawthorne memberikan pandangan baru.

Pandangan baru yang diusulkan oleh Hawthorne adalah melihat bahwa organisasi pada dasarnya adalah sistem kerja sama. Organisasi terdiri dari tugas-tugas dan manusia yang harus dipertahankan pada suatu keseimbangan. Dengan kata lain, dalam organisasi banyak dilakukan interaksi sesama individu dalam melakukan tugas-tugasnya.

Tidak hanya bagaimana individu mengerjakan tugas (peraturan, instruksi, wewenang, dll), perlu juga diperhatikan bagaimana individu bersosialisasi baik dengan sesama pekerja dan juga seluruh anggota organisasi (hubungan manusia).

2

Pendekatan Neo-Klasik



Hubungan sosial dan harmoni kelompok adalah kunci keberhasilan operasional organisasi

Tokoh lain yang berperan dalam teori neo-klasik adalah Chester Barnard, yang berpendapat bahwa peran manajer dalam organisasi adalah penting yang tugasnya untuk memperlancar komunikasi antar anggota organisasi dan untuk memotivasi bawahan agar bekerja lebih keras.

Selain itu, ada juga tokoh bernama Douglas McGregor. Douglas berpendapat bahwa manusia pada dasarnya akan menyesuaikan perilakunya berdasarkan apa yang diasumsikan dan berdasarkan pandangannya.

Ada 2 pandangan tentang manusia, yaitu Teori X dan Teori Y. Teori X mengasumsikan bahwa pada dasarnya manusia kurang termotivasi dalam melakukan pekerjaannya dan cenderung tidak menyukai apa yang mereka lakukan saat bekerja. Oleh karena itu manajer perlu melakukan pengawasan yang ketat dan memberikan hadiah serta hukuman untuk meningkatkan kinerjanya

2

Pendekatan Neo-Klasik



Hubungan sosial dan harmoni kelompok adalah kunci keberhasilan operasional organisasi



Sedangkan manajer yang menganut Teori Y, berpandangan bahwa pekerjaannya adalah pegawai yang optimistik dan melihat pekerjaan mereka sebagai sesuatu yang menantang. Manajer memandang pekerja yang memiliki motivasi dan keinginan untuk berkembang yang lebih tinggi lagi. Akibatnya, manajer cenderung lebih terbuka terhadap pegawainya dan terus mendukung pegawainya daripada mengatur dan mengawasi mereka setiap saat.

Menurut McGregor, karyawan yang harus diatur menggunakan teori X ini cenderung minoritas. Namun ketika kita dihadapkan dengan sebuah perusahaan dengan pekerja yang cukup banyak, terkadang teori X ini mungkin diperlukan untuk mengatur kualitas pekerjaannya.

2

Pendekatan Neo-Klasik



Hubungan sosial dan harmoni kelompok adalah kunci keberhasilan operasional organisasi

Tokoh terakhir yang berperan dalam neo-klasik adalah Warren Benis. Benis mengatakan bahwa perlu adanya penggantian birokrasi yang disentralisasi dalam organisasi menjadi demokratis yang didisentralisasi.

Artinya, kepatuhan terhadap wewenang serta pembagian kerja yang sempit perlu diganti dengan pengaturan organisasi/kelompok yang lebih fleksibel dan tidak kaku.

Pengaruh yang berasal dari kekuasaan perlu digantikan dengan pengaruh yang berasal dari keahlian.

Menurut Benis, bentuk organisasi yang ideal adalah berbentuk adhocracy, bukannya birokrasi.

Adhocracy adalah bentuk organisasi yang fleksibel, mudah beradaptasi dan informal yang didefinisikan dengan bentuk organisasi dengan kurangnya struktur formal

2

Pendekatan Neo-Klasik



Hubungan sosial dan harmoni kelompok adalah kunci keberhasilan operasional organisasi

3

Pendekatan Modern



Organisasi bukanlah sistem tertutup, melainkan sistem terbuka yang harus menyesuaikan dengan perubahan lingkungan

- Tokoh dalam teori modern adalah Katz dan Robert Khan. Mereka berpendapat bahwa organisasi merupakan sistem yang terbuka.
- Perspektif sistem terbuka menekankan pada hubungan yang penting dari sebuah organisasi dengan lingkungannya dan perlunya organisasi menyesuaikan diri terhadap lingkungan yang berubah jika organisasi ingin tetap bertahan.
- Sebelum adanya pandangan teori modern, organisasi dipandang sebagai sistem tertutup. Artinya, untuk bertahan, organisasi hanya perlu memperhatikan apa yg ada di dalam organisasi seperti desain pekerjaan, wewenang, pembagian tugas, dan peraturan untuk mengatur pekerjaanya. Namun sebenarnya ada faktor lain yang mempengaruhi organisasi, yaitu lingkungan organisasi.
- Lingkungan organisasi termasuk supplier, konsumen, distributor, pemerintah, teknologi, dll yang selalu berubah-ubah setiap saat.
- Joan Woodward dan Charles Perrow juga berpendapat bahwa struktur yang ditentukan dalam organisasi juga perlu memperhatikan keberadaan teknologi.



Kesimpulan

Perkembangan Teori Organisasi dibagi menjadi 3 aliran utama

TEORI KLASIK

Organisasi merupakan sistem dan proses yang terpusat/tersentralisasi. Perlu adanya pekerjaan yg terspesialisasi, peraturan yang jelas, dan petunjuk yang struktural.

TEORI NEO-KLASIK

Hubungan sosial dan harmoni kelompok adalah kunci keberhasilan operasional organisasi. Karena untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan kerjasama antar individu.

TEORI MODERN

Organisasi bukanlah sistem tertutup, melainkan sistem terbuka yang harus menyesuaikan dengan perubahan lingkungan jika ingin bertahan.

THANK YOU!!!

