

EVOLUSI TEORI ORGANISASI : TRANSFORMASI DARI PENDEKATAN KLASIK KE MODERN

Citra Anisa Tika Putri, Elmawati, Muhamad Alif Al-Ahyar, Muhammad Audy Jauhari Putra
Program Studi Manajemen, Universitas Pelita Bangsa

email: Citraanisa@pelitabangsa.ac.id, elmawtii155@gmail.com,
muhamadalipalahyar@gmail.com, muhammadaudy272@gmail.com

Abstrak

Teori organisasi telah mengalami perkembangan yang dinamis dari pendekatan klasik hingga modern, mencerminkan perubahan kebutuhan dan kompleksitas dalam dunia kerja. Pendekatan klasik, seperti teori birokrasi Max Weber, manajemen ilmiah Frederick Taylor, dan prinsip administrasi Henri Fayol, menitikberatkan pada struktur hierarkis, efisiensi, dan pembagian kerja yang jelas. Seiring waktu, pendekatan perilaku organisasi muncul dengan menekankan aspek psikologis dan sosial dalam organisasi, sebagaimana ditunjukkan oleh teori hubungan manusia. Di samping itu, memperkenalkan gagasan bahwa tidak ada satu model organisasi yang berlaku universal, melainkan organisasi harus beradaptasi dengan lingkungannya. Teori modern, seperti teori sistem, teori jaringan, dan pendekatan sosioteknik, semakin menekankan pentingnya fleksibilitas, inovasi, dan teknologi dalam mengelola organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis evolusi teori organisasi dan implikasinya dalam dunia bisnis serta sektor lainnya. Dengan memahami perkembangan teori organisasi, pemimpin dan manajer dapat mengidentifikasi pendekatan yang paling efektif untuk menghadapi tantangan dalam era digital dan globalisasi.

Kata kunci: teori organisasi, evolusi organisasi, teori klasik, teori modern, manajemen organisasi.

Abstract

Organizational theory has undergone a dynamic development from classical to modern approaches, reflecting the changing needs and complexities of the workplace. Classical approaches, such as Max Weber's bureaucratic theory, Frederick Taylor's scientific management, and Henri Fayol's administrative principles, emphasize hierarchical structures, efficiency, and a clear division of labor. Over time, the organizational behavior approach emerged, emphasizing the psychological and social aspects of organizations, as demonstrated by Elton Mayo's human relations theory. In addition, introduced the idea that there is no one universal organizational model, but rather that organizations must adapt to their environment. Modern theories, such as systems theory, network theory, and sociotechnical approaches, increasingly emphasize the importance of flexibility, innovation, and technology in managing organizations. This study aims to analyze the evolution of organizational theory and its implications for the business world and other sectors. By understanding the development of organizational theory, leaders and managers can identify the most effective approaches to face challenges in the digital era and globalization.

Keywords: organizational theory, organizational evolution, classical theory, modern theory, organizational management.

Article history

Received: Mei 2025

Reviewed: Mei 2025

Published: Mei 2025

Plagirism checker no 664

Doi : prefix doi :

10.8734/musytari.v1i2.359

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan elemen fundamental dalam kehidupan sosial dan ekonomi yang terus berkembang seiring dengan perubahan zaman. Dalam upaya memahami dan mengelola organisasi secara efektif, berbagai teori telah dikembangkan sejak era klasik hingga era modern. Teori organisasi menjadi dasar konseptual yang membantu dalam merancang struktur, mengelola sumber daya, serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuannya.

Pada awal perkembangannya, teori organisasi klasik menitikberatkan pada efisiensi, pembagian kerja, dan struktur hierarkis yang jelas, sebagaimana dicetuskan oleh tokoh-tokoh seperti Max Weber, Frederick Taylor, dan Henri Fayol. Pendekatan ini menekankan stabilitas dan kontrol dalam organisasi. Namun, seiring berkembangnya pemahaman tentang peran manusia dalam organisasi, teori perilaku mulai menekankan aspek psikologis dan sosial dalam meningkatkan produktivitas, seperti yang diungkapkan oleh Elton Mayo dalam eksperimen Hawthorne. Frederick Taylor, melalui konsep manajemen ilmiahnya, memperkenalkan metode sistematis untuk meningkatkan produktivitas pekerja melalui analisis waktu dan gerakan. Henri Fayol mengembangkan prinsip-prinsip manajemen yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian, sementara Max Weber mengemukakan teori birokrasi yang menekankan pentingnya struktur organisasi yang jelas dan aturan formal dalam pengelolaan sumber daya.

Selanjutnya, teori kontingensi memperkenalkan konsep bahwa tidak ada satu pendekatan organisasi yang dapat diterapkan secara universal, melainkan harus disesuaikan dengan kondisi lingkungan dan situasi yang dihadapi. Di era modern, teori sistem, teori jaringan, dan pendekatan sosioteknik semakin relevan dengan perkembangan teknologi dan globalisasi, yang menuntut organisasi untuk lebih fleksibel, adaptif, dan inovatif dalam menghadapi dinamika bisnis yang terus berubah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji evolusi teori organisasi dari pendekatan klasik hingga modern, dengan menyoroti prinsip utama dari setiap teori serta implikasinya dalam konteks organisasi saat ini. Dengan pemahaman yang lebih mendalam mengenai perkembangan teori organisasi, para pemimpin dan praktisi dapat menerapkan strategi yang lebih efektif dalam mengelola organisasi mereka di era digital dan globalisasi.

Menurut Weber bahwa penelaah konsep-konsep sosiologi sangat penting dalam mengulas ide terkait tindakan sosial (social action) dan bukan dalam konsep empiris. Konsep tersebut tidak menekankan pada seseorang terkait apa yang harus dilakukan tetapi mengatakan apa yang dapat dilakukan dibawah keadaan-keadaan tertentu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep dan penerapan Teori Organisasi Klasik dan Modern

Istilah klasik dalam pengertian yang umum seringkali diartikan sebagai sesuatu yang secara tradisional telah diterima atau sesuatu yang telah sejak lama cukup mapan. Jika istilah ini dikaitkan dengan teori organisasi maka artinya kurang lebih adalah sebutan untuk suatu pemikiran tentang fenomena organisasi yang telah sejak lama mapan atau telah menjadi tradisi yang diterima dalam kajian tentang fenomena organisasi. Kesulitan yang ditemui jika istilah klasik diartikan seperti itu adalah sukarnya menemukan titik awal dari kajian tentang fenomena organisasi, mengingat sudah sejak sangat lama kajian tentang organisasi ini telah dilakukan, baik oleh para pemikir maupun para filsuf besar pada masa-masa silam.

Teori ini biasa disebut dengan “Teori Tradisional” atau disebut juga “Teori Organisasi Klasik” 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. Dikatakan karena organisasi ini menganggap manusia bagaikan sebuah onderdil yang setiap saat bisa dipasang dan digonta-ganti sesuai kehendak pemimpin.

Definisi organisasi menurut Teori Klasik menyatakan bahwa organisasi adalah suatu struktur hubungan yang melibatkan kekuasaan, tujuan, peran, kegiatan, komunikasi, dan faktor-faktor lain yang ada ketika orang bekerja sama. Teori organisasi klasik berkembang sebagai respons terhadap revolusi industri yang pesat di Eropa setelah penemuan mesin uap oleh James Watt pada awal abad ke-19. Penemuan ini mendorong tumbuhnya industri-industri besar yang mempekerjakan banyak orang, sehingga diperlukan metode pembagian kerja yang didasarkan pada kemampuan, kapasitas, dan kompetensi pekerja, yang akhirnya mengarah pada spesialisasi. Menurut Weber, ada dua jenis otoritas dalam teorinya: otoritas rasional-legal yang didasarkan pada hukum dan aturan, dan otoritas tradisional yang didasarkan pada peristiwa sejarah serta budaya yang memengaruhi pembagian kekuasaan. Sawir (2020) mengungkapkan bahwa birokrasi memiliki peran sentral dalam struktur organisasi modern. Definisi dan pengembangannya oleh Max Weber membuat konsep birokrasi menjadi kerangka kerja yang mendominasi dalam pengaturan, manajemen, serta operasional lembaga pendidikan di seluruh dunia. Konsep birokrasi Weber mencerminkan suatu struktur administratif yang terorganisir dengan efisien, mengandalkan pembagian kerja yang jelas, hierarki, aturan rasional, serta prosedur standar.

Prinsip dasar pendekatan klasik dari Federick Taylor

Frederick Winslow Taylor dikenal sebagai "Bapak Manajemen Ilmiah" karena perannya dalam merancang metode untuk meningkatkan efisiensi tenaga kerja melalui pendekatan ilmiah. Manajemen Ilmiah bertujuan untuk mengoptimalkan produktivitas dengan mempelajari dan merancang cara kerja yang paling efisien (Mamduh M. Hanafi, 2021). Teori organisasi modern berfokus pada pendekatan berbasis sistem, adaptasi terhadap lingkungan eksternal, dan penggunaan teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi. Teori ini berupaya melengkapi kekurangan dari teori klasik dan neoklasik dengan menekankan fleksibilitas, inovasi, dan pengelolaan kompleksitas. Dalam konteks pengelolaan klinik utama, teori organisasi modern sangat relevan untuk menghadapi tantangan dinamika operasional, regulasi kesehatan, dan kebutuhan pasien yang terus berkembang (Haryono, S., 2013).

Beberapa prinsip penting dari teori Federick Taylor meliputi:

1. Studi Waktu dan Gerak: Taylor melakukan pengukuran ilmiah terhadap waktu dan gerakan yang diperlukan untuk setiap tugas dalam pekerjaan. Ia menemukan metode paling efisien untuk melakukan tugas-tugas tersebut dengan meminimalkan gerakan yang tidak perlu.
2. Seleksi dan Pelatihan Karyawan: Taylor percaya bahwa pekerja harus dipilih dan dilatih berdasarkan kemampuan mereka untuk tugas tertentu. Karyawan tidak boleh ditempatkan pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan bakat atau kemampuan mereka.
3. Kerjasama antara Manajemen dan Pekerja: Manajer harus bekerja sama dengan pekerja untuk memastikan bahwa pekerjaan dilakukan sesuai dengan metode yang telah ditetapkan. Ada pembagian tanggung jawab antara manajer, yang merencanakan pekerjaan, dan pekerja, yang melaksanakan tugas tersebut.
4. Insentif Berbasis Kinerja: Taylor juga menekankan pentingnya memberikan insentif kepada pekerja yang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai atau melampaui standar yang telah ditetapkan. Hal ini dimaksudkan untuk mendorong produktivitas yang lebih tinggi (Benediktus Elnath Aldi, 2024).

Perbedaan antara teori klasik dan modern

1. Teori Organisasi Klasik

Teori organisasi klasik, yang dikembangkan pada awal abad ke-20 oleh tokoh-tokoh seperti Frederick W. Taylor, Henri Fayol, dan Max Weber, menekankan efisiensi, struktur formal, dan pembagian kerja yang sistematis. Pendekatan ini relevan dalam pengelolaan klinik

utama, khususnya dalam membangun struktur organisasi yang kokoh dan mendukung efisiensi operasional.

a. Prinsip Pembagian Kerja (Division of Work)

Henri Fayol menekankan bahwa pembagian kerja memungkinkan organisasi untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas melalui spesialisasi. Di perusahaan dalam pembagian tugas antara tenaga kerja (operator, QC, maintenance) dan non pekerja (administrasi, staff, personalia) mempermudah koordinasi dan memastikan tugas terselesaikan secara optimal. Pembagian kerja yang jelas memungkinkan tenaga perusahaan untuk fokus pada product, sementara administrasi menangani aspek pendaftaran, pembayaran, dan pengelolaan. Sementara personalia pembagian kerja yang terlalu kaku dapat mengurangi fleksibilitas.

b. Prinsip Hierarki dan Komando (Unity of Command)

Fayol juga menekankan pentingnya hierarki yang jelas dalam organisasi untuk memastikan alur komando dan tanggung jawab yang tegas. Struktur hierarkis diterapkan dengan adanya direktur perusahaan, manajer operasional, dan kepala unit. Sistem ini mempermudah pengambilan keputusan dan pengawasan terhadap aktivitas operasional. Namun, hierarki yang terlalu formal dapat menghambat komunikasi lintas unit, terutama dalam situasi yang membutuhkan respons cepat.

c. Standarisasi dan Efisiensi (Scientific Management)

Frederick W. Taylor mengusulkan penggunaan metode ilmiah untuk meningkatkan efisiensi kerja melalui standarisasi tugas dan prosedur. Perusahaan menggunakan prosedur operasional standar (SOP) untuk memastikan setiap proses, seperti pendaftaran klien, konsultasi layanan, dan pengeluaran produk, dilakukan dengan cara yang sama. Standarisasi ini mengurangi risiko kesalahan dan meningkatkan konsistensi pelayanan. Namun, fokus yang terlalu besar pada efisiensi dapat mengabaikan kebutuhan klien yang bersifat personal.

d. Kelebihan dan kekurangan Teori Klasik

Teori yang dikembangkan oleh Taylor merupakan sumbangan sistemasi yang sampai kini masih memiliki pengaruh yang cukup besar dari studi manajemen, sistemasi itu memberikan pandangan terhadap bidang-bidang harus di analisis untuk meningkatkan efektivitas. Menurut *Mary Parker Follet* (1868-1933) Teori Follet sedikit berbeda, untuk memasukkan unsur manusia atau yang di kenal dengan hubungan manusiawi ke dalam struktur organisasi dalam analisisnya. Ia yakin bahwa manajemen dan pekerja memiliki kepentingan yang sama dalam organisasi yang sama.

2. Teori Modern

Teori-teori organisasi dalam perspektif modern merupakan kelanjutan dari pemikiran-pemikiran yang muncul pada era klasik. Namun, meskipun ada kesinambungan, pendekatan ini menawarkan sudut pandang yang berbeda. Inspirasi utama dari teori-teori ini berasal dari keteraturan dan cara kerja alam, khususnya dari aspek sosial.

Berbeda dengan pemikir klasik yang sering terinspirasi oleh aspek mekanis, teori modern dalam manajemen SDM lebih menekankan pada dinamika interaksi manusia dan organisasi. Dalam konteks ini, organisasi dipandang sebagai entitas yang hidup, yang beradaptasi dan berkembang sesuai dengan lingkungan sekitarnya.

Dari sudut pandang ini, organisasi tidak hanya berfungsi sebagai mesin yang beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip keteraturan tertentu, tetapi juga sebagai sistem yang kompleks di mana individu dan kelompok berinteraksi, berkolaborasi, dan berinovasi. Pendekatan ini mengakui bahwa manusia memiliki kebutuhan emosional dan sosial yang harus dipenuhi untuk mencapai kinerja yang optimal.

a. Pendekatan Berbasis Sistem (System Theory)

modern melihat organisasi sebagai sistem yang terdiri dari berbagai bagian yang saling berinteraksi. Pendekatan ini memungkinkan organisasi untuk memandang semua elemen, termasuk manusia, teknologi, dan proses, sebagai satu kesatuan yang saling terkait (Bertalanffy, 1968). dalam General System Theory menjelaskan bahwa organisasi yang berhasil adalah organisasi yang mampu melihat dirinya sebagai bagian dari ekosistem yang lebih besar dan mengintegrasikan semua komponen untuk mencapai tujuan Bersama

b. Budaya Organisasi Adaptif (Organizational Culture)

Teori modern mengakui pentingnya budaya organisasi dalam membentuk perilaku individu dan tim dalam perusahaan (Schein, 2010). Implementasi di perusahaan berupa penciptaan budaya kerja berbasis kolaborasi melalui pelatihan lintas departemen dan pemberian penghargaan untuk kerja sama tim yang efektif. Perusahaan juga membuka jalur komunikasi terbuka untuk ide-ide inovatif dari karyawan. Schein (2010) dalam Organizational Culture and Leadership menunjukkan bahwa budaya organisasi yang adaptif dapat mendorong inovasi dan mendukung keberlanjutan perusahaan. Menurut Hari (2019:4) definisi budaya organisasi adalah: Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi. Sedangkan menurut Sulaksono (2019:4) budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi.

c. Pendekatan Berbasis Teknologi dan Inovasi

Teori modern juga menyoroti peran teknologi sebagai katalisator inovasi dalam organisasi. Implementasi di perusahaan berupa penggunaan aplikasi mobile dan *Artificial Intelligence* untuk pendaftaran pelanggan, sehingga mengurangi waktu antrean di perusahaan. Sistem otomatisasi pada inventori untuk memastikan ketersediaan produk secara real-time. Robbins dan Judge (2018) menjelaskan bahwa organisasi modern harus mampu mengadopsi teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan memenuhi kebutuhan konsumen yang terus berkembang.

KESIMPULAN

Perkembangan teori organisasi telah mengalami transformasi dari pendekatan klasik yang menekankan efisiensi dan struktur hierarkis menuju pendekatan yang lebih dinamis dan berorientasi pada faktor manusia serta teknologi. Pendekatan klasik, seperti teori manajemen ilmiah, teori birokrasi, dan teori administrasi, berfokus pada peningkatan produktivitas melalui pembagian kerja yang jelas dan sistem yang ketat.

Seiring berjalannya waktu, teori organisasi mulai mempertimbangkan aspek perilaku manusia dalam dunia kerja. Pendekatan perilaku organisasi menyoroti pentingnya motivasi, kepuasan kerja, serta interaksi sosial dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Faktor kepemimpinan dan hubungan antarindividu menjadi elemen yang berkontribusi terhadap keberhasilan suatu organisasi.

Pada era modern, organisasi dipandang sebagai suatu sistem yang kompleks dan saling berinteraksi. Pemanfaatan teknologi, fleksibilitas dalam struktur organisasi, serta pendekatan berbasis sistem semakin ditekankan untuk memastikan organisasi dapat beradaptasi dengan lingkungan yang terus berubah. Teori sistem, teori jaringan, dan pendekatan sosioteknik menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi bergantung pada sinergi antara manusia, teknologi, dan proses kerja.

Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh struktur dan efisiensi, tetapi juga oleh kemampuannya dalam mengelola sumber daya manusia, memanfaatkan teknologi, serta menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan strategis.

REFRENSI

- Supriyadi, Febriyani, S. A., & Anisa, S. N. (2023). *Teori organisasi adalah*. *Jurnal Manajemen Strateg*, 1(1), 2.
- Utami, D. T., Muskitta, F. M., Fardiyani, F., Widjaja, Y. R., Adhirajasa, U., Sanjaya, R., Utama, P. K., Multidimensi, P., Organisasi, E., & Manajemen, I. (2024). *IMPLEMENTASI TEORI ORGANISASI DALAM PENGELOLAAN KLINIK UTAMA : PENDEKATAN MULTIDIMENSI*. 9(204), 3582-3594.
- Rodin, R., Putra, W., Yanto, M., & Azwar, B. (2025). *PENDEKATAN KLASIK DALAM TEORI ORGANISASI DAN RELEVANSINYA DENGAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM : SISTEMATIC REVIEW*. 351-366. <https://doi.org/10.30868/im.v7i02.7636>
- Ali, M., Khairul Luthfi, M., Firdaus Oiwo, M., & Nasor, M. (2023). *Pendekatan Max Weber: Birokrasi Serta Struktur Kekuasaan Dalam Organisasi Pendidikan Modern*. *Jurnal Cahaya Mandalika*, 3(2), 2134-2145. <https://ojs.cahayamandalika.com/index.php/JCM/article/view/2536>
- Devi, I., Hanani, S., Syafitri, A., & Indri Yani Harahap, N. (2023). *Birokrasi dan Struktur Kekuasaan dalam Organisasi Pendidikan Modern: dengan Pendekatan Max Weber*. *Concept: Journal of Social Humanities and Education*, 2(4), 268-281.
- JASMINE, K. (2014). *Penambahan Natrium Benzoat Dan Kalium Sorbat (Antiinversi) Dan Kecepatan Pengadukan Sebagai Upaya Penghambatan Reaksi Inversi Pada Nira Tebu*.
- Prahesti, V. D. (2021). *Analisis Tindakan Sosial Max Weber dalam Kebiasaan Membaca Asmaul Husna Peserta Didik MI/SD*. *AN NUR: Jurnal Studi Islam*, 13(2), 137-152. <https://doi.org/10.37252/annur.v13i2.123>
- Rodin, R., Putra, W., Yanto, M., & Azwar, B. (2025). *PENDEKATAN KLASIK DALAM TEORI ORGANISASI DAN RELEVANSINYA DENGAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM : SISTEMATIC REVIEW*, 351-366. <https://doi.org/10.30868/im.v7i02.7636>
- Fithriyyah, M. U. (2021). *Dasar-dasar Teori Organisasi*. Retrieved from [https://repository.uin-suska.ac.id/59799/1/Dasar-Dasar Teori Organisasi.pdf](https://repository.uin-suska.ac.id/59799/1/Dasar-Dasar%20Teori%20Organisasi.pdf)
- Musbikah, A., Miyono, N., & Egar, N. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Di Kabupaten Pematang*. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 10(2), 261-272. <https://doi.org/10.26877/jmp.v10i2.9437>
- Maulana, A. (2015). *Kajian Pustaka, Kerangka Dan Hipotesis*. Suparyanto Dan Rosad (2015, 5(1985), 22-52. Retrieved from [https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/3064/8/10.UNIKOM_ANDRE MAULANA_21215140_BAB II.pdf](https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/3064/8/10.UNIKOM_ANDRE%20MAULANA_21215140_BAB%20II.pdf)