



PERBANDINGAN TEORI-TEORI MANAJEMEN KLASIK, NEOKLASIK, DAN MODERN

Ayu Junita Prisilia¹, Shinta Novia Nurjanah², Purwadhi³, Yani Restiani Widjaja⁴

aj.prisilia@gmail.com¹, shinta.viaa@gmail.com², purwadhi@ars.ac.id³, restianiwidjaja@gmail.com⁴

Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya

Abstrak: Organisasi adalah kumpulan orang yang bekerja sama dalam suatu wadah untuk mencapai tujuan bersama. karena organisasi ada, mereka membuat teori organisasi. Perkembangan teknologi, sosial, dan ekonomi, serta perkembangan zaman dan ilmu pengetahuan Tujuan dari artikel ini adalah untuk membandingkan dan membandingkan teori organisasi dari tiga perspektif: teori klasik, neoklasik, dan modern. Teori klasik menekankan struktur, efisiensi, dan hierarki formal, sementara teori neoklasik mulai memperhatikan hubungan sosial dan aspek manusia dalam organisasi. Selanjutnya, teori kontemporer menganggap organisasi sebagai sistem terbuka yang kompleks dan mampu beradaptasi dengan lingkungannya. Penelitian dalam artikel ini dilakukan dengan melakukan studi pustaka dengan pendekatan deskriptif-analitik terhadap literatur yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa setiap teori memiliki kelebihan dan kekurangan, dan ketiganya bekerja sama dan dapat disesuaikan dalam dinamika organisasi. Artikel ini diharapkan dapat memberi wawasan teoritis yang penting bagi pengembangan desain organisasi di era modern dan penempatannya.

Kata Kunci: Organisasi, Teori Organisasi, Klasik, Neoklasik, Modern, Manajemen Organisasi.

Abstract: An organization is a group of people in a certain area who work together to achieve predetermined goals. When there is an organization, a few organizational theories are developed. The evolution of time and knowledge, changes in social, economic, and technological contexts. The purpose of this article is to compare the three schools of organizational theory—classical, neoclassic and modern. While neoclassic theory emphasizes human nature and social relationships inside organizations, classic theory emphasizes structure, efficiency, and formal hierarchy. Modern theory thus examines organizations as complex, adaptable systems in relation to their surroundings. The study conducted in this article is based on a descriptive-analytical approach to a variety of relevant literature. The results show that each theory has its own strengths and weaknesses, and that it can be adjusted to different organizational situations. This article is expected to provide theoretical insight that is essential for developing organizational design in the modern era and for its practical application.

Keywords: Organization, Organizational Theory, Classical, Neoclassical, Modern, Organizational Management.

PENDAHULUAN

Organisasi memainkan peran penting dalam kehidupan ekonomi dan sosial seseorang. Baik dalam sektor publik maupun swasta, organisasi berfungsi sebagai wadah untuk mencapai tujuan bersama secara sistematis dan terorganisir. Pemahaman tentang organisasi dan manajemen terus berkembang seiring waktu. Ini ditunjukkan dengan munculnya berbagai teori organisasi yang menawarkan berbagai perspektif tentang bagaimana organisasi seharusnya dibentuk, dijalankan, dan dikembangkan dalam kehidupan nyata(1)

Teori klasik, teori neoklasik, dan teori modern adalah tiga cara utama teori organisasi berkembang. menggambarkan cara manusia memahami dan menyesuaikan manajemen terhadap masalah internal dan eksternal. Setiap pendekatan bermula dari latar belakang sosial, ekonomi, dan historis yang berbeda.(2)

Teori organisasi klasik lahir pada abad ke-19 hingga awal ke-20, dimana pada teori klasik berfokus pada efisiensi kerja, struktur formal, dan pembagian kerja yang rasional. Adapun tokoh-tokoh pelopor teori klasik seperti (2) :

- Frederick W. Taylor: Mengembangkan manajemen ilmiah (scientific management) yang menekankan pentingnya efisiensi kerja dan analisis tugas.
- Henri Fayol: Menyusun prinsip-prinsip administrasi yang masih relevan hingga kini seperti pembagian kerja, kesatuan komando, dan disiplin.
- Max Weber: Menggagas teori birokrasi yang memfokuskan pada struktur otoritas yang rasional dan aturan formal.

Kritik tajam terhadap teori organisasi klasik ini muncul karena teori ini dianggap mengabaikan aspek kemanusiaan. Hubungan antar individu, motivasi, dan dinamika kelompok adalah elemen penting dalam berorganisasi, menurut teori organisasi neoklasik, yang muncul sebagai akibat dari kritik tersebut. Elton Mayo, Chester Bernard, Douglas MC. Gregor, dan Warren Bennis banyak memperkenalkan teori organisasi neoklasik dan kontemporer. Teori organisasi modern yang muncul sebagai hasil dari gagasan baru dari Herbert Simon, Katz, dan Khan muncul seiring berjalannya waktu. Teori modern menganggap organisasi sebagai sistem terbuka yang berinteraksi dengan lingkungannya dan harus fleksibel terhadap perubahan.

Sangat penting bagi para akademisi, praktisi, dan pembuat kebijakan untuk memahami ketiga pendekatan ini secara menyeluruh agar mereka dapat membangun organisasi yang efisien dan efektif sesuai dengan keadaan saat ini. Oleh karena itu, tujuan dari artikel ini adalah untuk membandingkan ketiga teori organisasi tersebut dari sudut pandang metodologi, fokus penelitian, dan dampak mereka terhadap perkembangan ilmu organisasi. Dengan menggunakan pendekatan kajian literatur, artikel ini diharapkan dapat memberikan pemahaman konseptual yang lebih baik dan menjadi referensi untuk studi organisasi di masa mendatang.

METODE PENELITIAN

Dalam penulisan artikel ini, pendekatan kualitatif deskriptif digunakan bersama dengan pendekatan kajian pustaka (library research). Informasi diambil dari sumber akademik, buku, dan artikel jurnal nasional dan internasional. Utamanya penelitian yang membahas teori organisasi modern, klasik, dan neoklasik. Analisis dilakukan

dengan membandingkan fitur masing-masing teori organisasi berdasarkan asumsi dasar, struktur organisasi, dan relevansi dalam praktik organisasi modern. Buku Teori Organisasi oleh Akhmad Jaelani (2021) merupakan rujukan utama dalam penelitian ini. Buku ini menjelaskan perkembangan pemikiran organisasi secara menyeluruh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teori Organisasi Klasik

Kebutuhan akan keteraturan dan efisiensi dalam pengelolaan produksi dan tenaga kerja mendorong munculnya teori organisasi klasik selama Revolusi Industri pada akhir abad ke-19 dan awal abad ke-20. Struktur organisasi formal, pembagian kerja yang jelas, dan prinsip-prinsip manajemen yang rasional adalah fokus utama teori ini. Frederick Taylor menjelaskan prinsip menciptakan produktifitas yang tinggi dalam karyanya *The Principle Of Scientific Management*, antara lain^(1,2):

1. Penetapan tenaga kerja secara ilmiah
2. Seleksi dan pelatihan pekerja secara ilmiah.
3. Kerjasama manajemen dan buruh.
4. Adanya pembagian tanggung jawab.

Menurut teori administrasi Henry Fayol, beberapa prinsip organisasi adalah sebagai berikut: wewenang, disiplin, pembagian kerja, sentralisasi, rantai scalar, tata tertib, keluar dari perusahaan, dan prioritas kepentingan umum.⁽¹⁾

Fokus Max Weber pada organisasi yang lebih efisien adalah dalam teori bikokrasi atau teori birokrasi. Di mana deskripsi tugas dan tanggung jawab yang lebih jelas dan terstruktur akan membantu suatu perusahaan mencapai tujuannya.

Sehingga menurut Jaelani, dari ketiga teori tersebut dapat disimpulkan, teori klasik memiliki tiga pendekatan yaitu⁽¹⁾:

1. Manajemen Ilmiah (*Scientific Management*): menekankan efisiensi kerja individu.
2. Administratif : berfokus pada fungsi-fungsi manajerial seperti perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian.
3. Birokrasi: menekankan pada aturan, hirarki, dan rasionalitas struktural.

Teori organisasi Klasik ini memiliki Ciri utama meliputi: ⁽¹⁾

1. Struktur hierarkis yang ketat
2. Sentralisasi kekuasaan.
3. Pembagian kerja yang rinci dan tetap.
4. Fokus pada efisiensi produksi

Kemampuan untuk membuat sistem organisasi yang terstruktur dan efisien adalah salah satu keuntungan dari pendekatan teori organisasi klasik. Namun, kelemahannya adalah mengabaikan aspek psikologis dan sosial dari karyawan. Akibatnya, teori ini banyak dikritik karena melihat karyawan hanya sebagai mesin produksi dan berfokus pada kontrol perintah atasan tanpa melibatkan partisipasi dan komunikasi karyawan. Ini dianggap sebagai interaksi satu arah dari atasan ke bawahan Top-Down, atau satu arah dari atasan ke bawahan. Dengan demikian, teori ini tidak mengakomodir realitas dan aktualitas dalam menangani kompleksitas dan dinamika yang ada dalam organisasi.⁽¹⁾

Teori Organisasi Neoklasik

Teori klasik, yang dianggap terlalu mekanis dan mengabaikan aspek manusia dalam organisasi, menyebabkan teori neoklasik muncul. Penekanan pada teori neoklasik, yaitu sifat sosial suatu organisasi, dengan penekanan utama pada elemen perilaku manusia, hubungan interpersonal, dan kepuasan kerja. Elton Mayo, Chester Bernard, Douglas MC Gregor, dan Warren Bennis adalah beberapa tokoh penting dalam teori neoklasik ini.^(2,3,4)

Dalam kajian Howtorne, Elton Mayo menekankan bahwa rancangan organisasi akan menghasilkan hubungan, kelompok kerja, dan sikap antara manajemen dan karyawan. Di sisi lain, Chester Bernard menekankan bahwa manajer memiliki peran penting dalam mempermudah komunikasi dan organisasi, dalam pandangan mereka organisasi adalah sistem kerjasama.^(3,4,5)

Douglas MC. Gregor simulasi teori organisasi seperti titik sumbu dengan huruf X dan Y, di mana X adalah sisi negatif dan Y adalah sisi positif. Di mana hubungan antara manajemen dan karyawan bergantung pada perspektif dan kerjasama antara keduanya Warren Bennis juga menyatakan bahwa organisasi yang ideal adalah yang fleksibel dan di mana keahlian menggantikan kekuasaan.^(2,4,5)

Menurut Jaelani (2021), teori neoklasik menekankan pentingnya hubungan sosial dan motivasi dalam organisasi. Ciri-ciri utama teori neoklasik meliputi:

1. Penekanan pada komunikasi dan hubungan antarindividu
2. Fokus pada kepuasan kerja dan motivasi karyawan
3. Desentralisasi kekuasaan relatif lebih tinggi dibandingkan teori klasik
4. Pengakuan terhadap dinamika kelompok informal dalam organisasi

Kelebihan teori ini adalah mengakui bahwa faktor manusia sangat berpengaruh pada keberhasilan organisasi, sehingga aspek sosial dan psikologis perlu diperhatikan. Namun, kelemahannya adalah tidak memberikan pedoman yang jelas tentang struktur dan prosedur organisasi yang sistematis.^(1,2)

Teori Organisasi Modern

Perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan kompleksitas lingkungan organisasi menyebabkan munculnya teori organisasi modern. Teori organisasi modern mencerminkan pendekatan manajemen modern yang sistematis. Menurut teori ini, organisasi dianggap sebagai sistem terbuka yang berinteraksi dengan lingkungan internal dan eksternal secara dinamis. Teori ini menekankan pentingnya adaptasi, inovasi, dan kemampuan pengambilan keputusan yang didasarkan pada analisis data.^(3,4,5)

Herbert Simon mengatakan bahwa organisasi menekankan pada prinsip-prinsip sederhana dan klasik. Namun, kajian dalam tentang organisasi tidak hanya humanis dan mekanis. Organisasi, menurut Katz dan Kahn, adalah sistem terbuka yang menekankan pentingnya hubungan antara organisasi dan lingkungannya. Di mana organisasi yang baik dapat mempengaruhi struktur Perusahaan^(2,4,5)

Menurut Jaelani (2021), teori modern menekankan pada konsep^(1,2):

1. Organisasi sebagai sistem sosial teknis
2. Adaptasi dan fleksibilitas dalam menghadapi perubahan lingkungan
3. Pendekatan multidimensi yang menggabungkan aspek struktural, perilaku, dan lingkungan
4. Penggunaan pendekatan kuantitatif dan sistem dalam manajemen

Teori modern termasuk teori sistem, teori kontingensi, dan teori SDM modern. Keunggulan teori modern adalah kemampuan untuk memahami organisasi secara menyeluruh dan menyesuaikan strategi dengan lingkungannya. Namun, kompleksitas analisis dan penerapan, yang memerlukan sumber daya yang signifikan, dapat menjadi masalah.

Tabel Perbandingan Teori Organisasi ^(4,5,6)

ASPEK	TEORI KLASIK	TEORI NONKLASIK	TEORI MODERN
Fokus Utama	Struktur, efisiensi, pembagian kerja	Perilaku manusia, hubungan sosial	Sistem terbuka, adaptasi lingkungan
Tokoh Utama	Taylor, Fayol, Weber	Elton Mayo, Likert	Katz & Kahn, Burns & Stalker
Pandangan Terhadap SDM	Alat produksi, rasional	Individu sosial dengan kebutuhan	Manusia kompleks dan adaptif
Struktur Organisasi	Birokrasi, hirarki, sentralisasi	Lebih desentralisasi, komunikasi terbuka, Informal	Fleksibel, adaptif, multidimensi
Gaya Kepemimpinan	Otoriter	Demokratis, partisipatif	Kontekstual, fleksibel
Kontribusi Utama	Prinsip efisiensi dan tugas jelas	Pentingnya faktor psikologis dan sosial	Integrasi faktor internal-eksternal
Kelebihan	Efisiensi dan keteraturan	Motivasi dan kepuasan kerja	Holistik dan responsif terhadap lingkungan
Kelemahan	Abaikan aspek manusia	Kurang struktur formal	Kompleks dan sulit diterapkan

KESIMPULAN

Perbandingan antara teori organisasi klasik, neoklasik, dan modern menunjukkan pergeseran perspektif yang mendorong pemahaman yang lebih baik tentang organisasi. Teori klasik menekankan struktur formal, efisiensi, dan pengaturan kerja secara rasional, tetapi kurang memperhatikan aspek manusiawi. Teori neoklasik menekankan hubungan sosial, motivasi, dan komunikasi interpersonal dalam organisasi. Teori modern memperluas lingkup pandangan dengan memandang organisasi sebagai sistem tenaga kerja yang terdiri dari berbagai fungsi yang berhubungan.

Meskipun masing-masing teori memiliki kelebihan dan kelemahan, mereka saling melengkapi dalam memahami fenomena organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, sangat penting bagi akademisi dan praktisi untuk memiliki pemahaman yang mendalam tentang ketiganya saat merancang dan mengelola organisasi yang efektif dan adaptif di era kontemporer.

DAFTAR PUSTAKA

- Burhanudin Gesi, Rahmat Laan, Fauziyah Lamaya. (2019). Manajemen dan Eksekutif. Jurnal Manajemen. ISSN-2303.3495
- Ehiobuche, C., & Tu, H. (2012). Management Theories and Their Application in Organizations.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2000). Organizations: Behavior, Structure, Processes.

Jaelani, S.E., M.M. (2021). Teori Organisasi. Yayasan Prima Agus Teknik.

Malik, S. (2019). Comparison of Different Management Theories. ResearchGate.

Mustiqowati Ummul Fithriyah. (2021). Dasar-Dasar Teori Organisasi. iRDev Institute Of Research and Development.

Nhema, A. (2015). Relevance of Classical Management Theories in Modern Business Environment.

Nurilmiah Rivai, Edy Akhyari, Rezal Hadi Basalamah, Armauliza Septiawan. (2024). Teori Organisasi. Tahta Media Group.

Robbins, S. P. (2003). Organization Theory: Structure, Design, and Applications.

Saima Malik, Joa Baik. (2019). Comparison Of Different Management Theories. www.researchgate.net/publication/338065764