



Transformasi Teori Organisasi Klasik Ke Modern

Destia Henni

Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi

Widia Sukma

Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi

Nurhijjah

Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi

Akdila Bulanov

Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi

Alamat: Jl. Gurun Aua, Kubang Putih, Kec. Banuhampu, Kota Bukittinggi, Sumatera Barat

Korespondensi penulis: destiahenni@gmail.com

Abstract. *This paper aims to examine the transformation of organizational theory from classical approaches to modern and critical perspectives. Classical organizational theory emphasizes efficiency, formal structure, division of labor, and rationality in organizational management, as reflected in the ideas of thinkers such as Taylor, Fayol, and Weber. However, this approach is considered to have limitations as it pays less attention to human aspects and social dynamics within organizations. In response, modern organizational theory emerged by emphasizing the importance of human relations, open systems, and adaptation to the external environment. This approach views organizations as dynamic and complex systems influenced by interactions between individuals, groups, and their environment. Furthermore, critical organizational theory arises as a form of reflection and critique of power domination, inequality, and hidden ideologies within organizational practices. This perspective seeks to reveal power relations and promote more equitable social change within organizations. Thus, the transformation of organizational theory reflects a paradigm shift from a mechanistic approach to one that is more humanistic, adaptive, and reflective of social realities.*

Keywords: *Classical Organizational Theory, Modern Theory, Critical Theory*

Abstrak. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji transformasi teori organisasi dari pendekatan klasik menuju modern hingga perspektif kritis. Teori organisasi klasik menekankan pada efisiensi, struktur formal, pembagian kerja, serta rasionalitas dalam pengelolaan organisasi sebagaimana terlihat dalam pemikiran tokoh-tokoh seperti Taylor, Fayol, dan Weber. Namun, pendekatan ini dinilai memiliki keterbatasan karena kurang memperhatikan aspek manusia dan dinamika sosial dalam organisasi. Sebagai respon, teori organisasi modern hadir dengan menekankan pentingnya hubungan manusia, sistem terbuka, serta adaptasi terhadap lingkungan eksternal. Pendekatan ini melihat organisasi sebagai sistem yang dinamis dan kompleks, yang dipengaruhi oleh interaksi antara individu, kelompok, dan lingkungan. Selanjutnya, teori organisasi kritis muncul sebagai bentuk refleksi dan kritik terhadap dominasi kekuasaan, ketimpangan, serta ideologi yang tersembunyi dalam praktik organisasi. Perspektif ini berupaya mengungkap relasi kuasa dan memberikan ruang bagi perubahan sosial yang lebih adil dalam organisasi. Dengan demikian, transformasi teori organisasi menunjukkan adanya pergeseran paradigma dari pendekatan yang bersifat mekanistik menuju pendekatan yang lebih humanis, adaptif, dan reflektif terhadap realitas sosial.

Kata Kunci: Teori Organisasi Klasik, Modern, Kritis

LATAR BELAKANG

Organisasi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan manusia karena hampir seluruh aktivitas sosial, ekonomi, politik, dan keagamaan berlangsung dalam kerangka organisasi, baik formal maupun informal. Dalam perkembangannya,

organisasi tidak lagi dipahami sebagai struktur yang statis, melainkan sebagai sistem dinamis yang terus mengalami perubahan seiring dengan perkembangan zaman dan kompleksitas kehidupan sosial. Kajian teori organisasi menjadi penting karena mampu menjelaskan bagaimana organisasi dibentuk, dikelola, serta dikembangkan agar tetap relevan dalam menghadapi perubahan lingkungan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa teori organisasi memiliki peran penting dalam memahami dinamika manajemen organisasi dari masa ke masa (Aryani, 2025).

Pada awal perkembangannya, teori organisasi klasik hadir sebagai upaya untuk menciptakan efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan organisasi, dengan menekankan struktur formal, pembagian kerja, serta hierarki yang jelas. Tokoh seperti Taylor, Fayol, dan Weber menjadi dasar dalam pendekatan ini. Namun, pendekatan klasik cenderung memandang organisasi sebagai mesin dan kurang memperhatikan aspek manusia. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa meskipun prinsip klasik masih relevan untuk efisiensi, penerapan yang terlalu kaku dapat menghambat inovasi dan adaptasi organisasi di era digital (Putri & Suawandi, 2025).

Seiring berkembangnya ilmu pengetahuan, muncul teori organisasi modern sebagai respons terhadap keterbatasan teori klasik. Teori ini memandang organisasi sebagai sistem terbuka yang dipengaruhi oleh lingkungan eksternal serta menekankan pentingnya hubungan manusia, komunikasi, dan adaptasi. Studi komparatif menunjukkan bahwa teori modern lebih fleksibel karena mempertimbangkan hubungan organisasi dengan lingkungan serta faktor kontingensi dalam pengambilan (Hartati & Astuti, 2025).

Fenomena yang terjadi saat ini menunjukkan bahwa organisasi tidak hanya berhadapan dengan persoalan efisiensi dan adaptasi, tetapi juga menghadapi tantangan berupa ketimpangan kekuasaan, dominasi kelompok tertentu, serta konflik kepentingan dalam pengambilan keputusan. Dalam praktiknya, organisasi modern seperti sektor publik di Indonesia harus mampu menyesuaikan struktur dan prosesnya untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas, namun tetap menghadapi kompleksitas dalam implementasinya (Zurima & Hawarnia, 2024).

Urgensi penelitian mengenai teori organisasi semakin meningkat di tengah perubahan global seperti digitalisasi, globalisasi, dan tuntutan terhadap organisasi yang lebih adaptif dan berkeadilan. Penelitian menunjukkan bahwa organisasi modern membutuhkan integrasi antara pendekatan klasik dan modern agar mampu menghadapi

tantangan global, terutama dalam menciptakan efektivitas sekaligus fleksibilitas dalam pengelolaan organisasi (Putri & Suawandi, 2025).

Namun demikian, terdapat kesenjangan penelitian (research gap) di mana sebagian besar kajian masih berfokus pada perbandingan teori klasik dan modern, sementara pendekatan kritis yang menyoroti relasi kekuasaan, dominasi, dan ketimpangan dalam organisasi masih belum banyak dikaji secara mendalam. Studi literatur menunjukkan bahwa diskursus teori organisasi masih didominasi oleh pendekatan struktural dan fungsional, sehingga diperlukan pendekatan yang lebih kritis dan komprehensif untuk memahami realitas organisasi secara utuh (Nasution & Siraih, 2023).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis transformasi teori organisasi dari perspektif klasik, modern, hingga kritis. Dengan mengintegrasikan berbagai perspektif tersebut, diharapkan penelitian ini mampu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif terhadap dinamika organisasi serta menawarkan kontribusi dalam pengembangan teori organisasi yang lebih relevan dengan kondisi saat ini.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk memahami dan menjelaskan fenomena secara mendalam melalui kajian literatur. Sumber data dalam penelitian ini merupakan data sekunder yang diperoleh dari berbagai referensi ilmiah, terutama buku dan artikel jurnal yang relevan dengan topik penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi atau studi kepustakaan, yaitu dengan mengumpulkan, membaca, dan mengkaji berbagai dokumen tertulis yang sesuai dengan permasalahan penelitian. Adapun bahan yang digunakan berfokus pada literatur yang menggunakan pendekatan sosiologis guna memperkuat analisis yang dilakukan. Selanjutnya, teknik analisis data dilakukan secara kualitatif melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, sehingga diperoleh pemahaman yang sistematis dan komprehensif mengenai objek yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Teori organisasi klasik

Teori organisasi klasik merupakan salah satu pendekatan awal dalam kajian organisasi yang berkembang pada akhir abad ke-19 hingga awal abad ke-20, yang berfokus pada upaya yang menciptakan organisasi yang efisien dan rasional. Teori ini menekankan pentingnya struktur organisasi yang jelas, pembagian kerja yang sistematis, serta adanya hierarki yang tegas dalam pengelolaan organisasi. Tokoh-tokoh utama seperti Frederick W. Taylor, Henri Fayol, dan Max Weber memberikan kontribusi besar dalam mengembangkan prinsip-prinsip dasar teori ini, seperti spesialisasi kerja, efisiensi, rasionalitas dalam organisasi. Teori organisasi klasik berperan penting dalam membantu mengatur pembagian tugas antar anggota organisasi, seperti kepala sekolah, guru, dan staf lainnya, sehingga setiap bagian dapat bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Meskipun demikian, teori ini juga memiliki keterbatasan karena cenderung mengabaikan aspek manusiawi dan dinamika sosial dalam organisasi, sehingga dalam penerapannya perlu disesuaikan dengan perkembangan zaman (Hadi, 2024).

Meskipun teori-teori klasik dikembangkan lebih dari seabad yang lalu, konsep-konsep ini tetap relevan dan memiliki dampak yang signifikan terhadap praktik manajemen modern. Memahami teori klasik membantu manajer kontemporer mengenali dasar-dasar dari banyak prinsip manajerial yang masih digunakan saat ini, serta memberikan wawasan tentang bagaimana mengadaptasi dan mengintegrasikan prinsip-prinsip tersebut dalam konteks organisasi yang dinamis dan kompleks. Selain itu teori organisasi klasik juga menekankan pentingnya standarisasi prosedur kerja dalam meningkatkan produktivitas organisasi. Melalui pendekatan ilmiah yang dikenalkan oleh Taylor setiap pekerjaan dianalisis secara sistematis untuk menemukan metode kerja yang paling efisien. Hal ini memungkinkan organisasi untuk meminimalkan pemborosan waktu dan sumber daya, serta meningkatkan konsistensi hasil kerja.

2. Teori Organisasi Modern

Memasuki pertengahan abad ke-20, teori organisasi mengalami perkembangan signifikan dengan munculnya teori organisasi modern. Pendekatan ini lahir sebagai upaya untuk mengintegrasikan keunggulan teori klasik dan neo-klasik, sekaligus merespon dinamika lingkungan yang semakin kompleks dan tidak stabil. Teori organisasi modern mengedepankan konsep sistem terbuka, di mana organisasi dipandang sebagai

suatu sistem yang berintegrasi secara aktif dengan lingkungan eksternalnya. Konsep ini menempatkan organisasi sebagai bagian dari lingkungan sosial, politik, ekonomi dan teknologi yang saling memengaruhi.

Salah satu karakteristik dari organisasi modern adalah fleksibilitas struktur dan adaptabilitas terhadap perubahan lingkungan. Organisasi modern dituntut untuk mampu merespon ketidakpastian dengan cepat melalui desentralisasi Keputusan, tim kerja fleksibel, serta pemanfaatan teknologi informasi. Konsep contingency theory atau teori situasional menjadi kerangka penting dalam teori organisasi modern. Teori ini menekankan bahwa tidak ada struktur organisasi yang ideal untuk semua situasi. Sebaliknya efektivitas organisasi bergantung pada kesesuaian antara strategi organisasi, lingkungan eksternal, dan karakteristik internal.

Teori organisasi modern juga memperhatikan isu-isu kontemporer seperti manajemen pengetahuan, inovasi organisasi, budaya organisasi, dan kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan dalam organisasi modern tidak lagi berfokus pada otoritas formal semata, melainkan pada kemampuan menginspirasi, membangun visi, serta memberdayakan anggota organisasi. (Aryani, 2025)

Teori kontingensi menjadi landasan utama dalam organisasi modern karena teori kontingensi digunakan untuk melihat dan menganalisis sebuah organisasi dan bertujuan untuk menganalisis sistem akuntansi manajemen agar mendapatkan informasi untuk memudahkan dalam pengambilan Keputusan. Dalam kerangka teori kontingensi terdapat beberapa konsep utama yang menekankan pentingnya penyesuaian organisasi terhadap lingkungan. Faktor-faktor internal maupun eksternal dalam teori ini akan secara langsung memengaruhi pengambilan keputusan manajerial. Maksud dari manajerial disini adalah pemilihan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi tertentu. Gaya kepemimpinan otoriter mungkin efektif dalam menghadapi situasi darurat atau krisis, sementara gaya kepemimpinan partisipatif lebih cocok dalam kondisi yang menuntut keterlibatan anggota tim dalam pengambilan keputusan (Fradito et al., 2025).

Transformasi teori organisasi klasik ke modern pada dasarnya menunjukkan cara pandang dalam memahami organisasi dari yang kaku dan mekanistik menjadi lebih fleksibel dan manusiawi. Pada perkembangan awal teori organisasi klasik seperti manajemen ilmiah dan birokrasi memandang organisasi selayaknya mesin. Fokus

utamanya adalah efisiensi, produktifitas pembagian kerja yang ketat serta kontrol yang kuat dari manajemen. Dalam pendekatan ini manusia dianggap sebagai alat produksi. Sehingga emosi, motivasi sosial dan hubungan interpersonal kurang diperhatikan. Sehingga pendekatan klasik mulai di kritik, karena terlalu menekankan rasionalitas dan mengabaikan sisi kemanusiaan, hal ini mendorong munculnya pendekatan baru yang lebih modern.

Dalam teori modern organisasi tidak lagi dilihat sebagai mesin melainkan sebagai system terbuka dan dipengaruhi oleh lingkungan. Transformasi ini bukan berarti teori konflik ditinggalkan sepenuhnya, tetapi lebih pada pengembangan. Hal ini di buktikan dengan banyaknya organisasi modern tetapi masih menggunakan prinsip klasik. Namun dikomunikasikan dengan pendekatan yang lebih humanis dan beradaptasi sesuai dengan zaman (Nasution & Siraih, 2023).

3. Teori Organisasi Kritis

Teori organisasi kritis yang banyak dipengaruhi oleh Jurgen Habermas dan berakar dari gagasan Karl Marx, merupakan pendekatan yang tidak hanya melihat organisasi sebagai alat untuk mencapai efisiensi tetapi juga sebagai arena kekuasaan yang dapat melahirkan ketidakadilan dan dominasi. Tujuan utama teori ini adalah emansipasi yaitu membebaskan manusia dari berbagai bentuk penindasan yang muncul dalam struktur organisasi maupun sistem sosial yang sangat luas.

Hebermas menjelaskan bahwa dalam kehidupan sosial terdapat dua ranah penting yaitu dunia hidup yang berisi interaksi dan komunikasi sehari-hari serta sistem yang mencakup struktur formal seperti birokrasi dan ekonomi. Masalah muncul Ketika sistem menjajah kehidupan nyata sehingga komunikasi menjadi tidak bebas dan manusia menjadi kehilangan otonominya. Oleh karena itu beliau menegaskan pentingnya Tindakan komunikatif seperti proses komunikasi yang terbuka, rasional dan bebas dari tekanan dimana keputusan diambil berdasarkan pendapat terbaik bukan karena kekuasaan. Teori organisasi kritis menekankan bahwa organisasi seharusnya tidak hanya efisien tetapi juga adil, manusiawi, serta mampu menciptakan ruang dialog yang bebas berpendapat bagi anggotanya (Iwan, 2014).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat disimpulkan bahwa transformasi teori organisasi dari pendekatan klasik, modern, hingga kritis menunjukkan adanya pergeseran paradigma dalam memahami organisasi, dari yang semula bersifat mekanistik dan berorientasi pada efisiensi menuju pendekatan yang lebih humanis, adaptif, serta peka terhadap dinamika sosial dan relasi kekuasaan. Teori klasik memberikan dasar penting dalam efisiensi dan struktur organisasi, teori modern melengkapi dengan pendekatan sistem terbuka dan adaptasi terhadap lingkungan, sedangkan teori kritis memperluas pemahaman dengan mengungkap aspek dominasi, ketimpangan, dan pentingnya keadilan dalam organisasi. Oleh karena itu, disarankan agar organisasi tidak hanya berfokus pada efisiensi dan produktivitas, tetapi juga mengintegrasikan nilai-nilai kemanusiaan, keadilan, serta komunikasi yang terbuka dalam praktik manajerial, serta bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan kajian yang lebih mendalam mengenai perspektif kritis agar mampu memberikan kontribusi yang lebih komprehensif dalam memahami kompleksitas organisasi di era modern.

DAFTAR REFERENSI

- Aryani, P. (2025). Analisis Konseptual Evolusi Teori Organisasi Klasik hingga Modern : Sebuah Studi Pustaka. *KAMPUS AKADEMIK PUBLISING Jurnal Rumpun Manajemen Dan Ekonomi*, 2(4), 166–171.
- Fradito, A., Ferunika, S., Makbuloh, D., & Syarifudin, E. (2025). Dampak Teori Organisasi Sistem dan Kontingensi Terhadap Sistem Manajemen dan Kepemimpinan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 10(1), 59–69.
- Hadi, M. S. (2024). Teori Organisasi Klasik. *Jurnal Ilmiah Mutiara Pendidikan*.
- Hartati, T., & Astuti, D. (2025). Studi Komparatif antara Teori Organisasi Tradisional dan Teori Organisasi Modern dalam Dunia Kerja. *Journal of Business Economics and Management*, 01(04), 2023–2026.
- Iwan. (2014). Menelaah Teori Kritis Jurgen Habermas. *Jurnal Edueksos*.
- Nasution, A. H., & Siraih, A. (2023). Perspektif Dan Perkembangan Teori Organisasi. *Unisan Journal: Jurnal Manajemen & Pendidikan Islam*, 02(09), 25–39.
- Putri, T. M., & Suawandi. (2025). *Teori Klasik dan Efektivitas Organisasi di Era Digital*. 1(2), 373–378.
- Zurima, N. M., & Hawarnia, A. (2024). Analisis Penerapan Teori Organisasi dalam Organisasi Modern : Studi Kasus pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8, 43522–43528.