

DEMOKRATISASI TEORI ORGANISASI MENURUT PERSPEKTIF POSTMODERNISME

Soemarno

Abstract

Modernism theory model, such as autocratic, custodial, supportif and kolegal, is an organization theory which can fulfill the human needs more than the last 100 year. With the end of modernism life cycle, then appear a new merk, postmodernism have 3 version organization theory that is postbureaucracy, philosophy meddling with periodic and de differentiation. Based on the tend of democratic model which over continue, so the Z theory is an organization theory, which is the form of integration organization theory and supportif model with kolegal, between the typical of success Japan's company and American's culture, is a postmodernism organization which the form and the concrete democratic characteristic from postmodernism perspektif. Postmodernism and the Z theory is interrelated together, without put aside with the weakness.

Keywords: *modernism, autocratic modern organization theory, custodial, supportif and kolegal*

Pendahuluan

Dengan berakhirnya *life cycle* modernisme, maka para akademisi dan penulis kemudian membuat merk baru yaitu postmodernisme. Postmodernisme adalah sebuah kata yang mulai mendapat perhatian dalam ilmu pengetahuan sosial pada 1980-an di Perancis, yang kemudian meluas hingga filosofis dan ilmuwan Anglo-Saxon seperti Derrida, Jameson, Baudrillard, Lyotard dan Harvey. Banyak tema yang muncul dengan bendera postmodernisme yang dibuat secara serius namun belum ada usaha untuk membuat mereka berada dalam konsep yang sama.

Dari makin banyaknya teks tentang postmodernisme semakin banyak diragukan bahwa istilah postmodernisme secara totalitas menuju pada satu hal. Aspirasi kolonialistik oleh banyak penulis postmodernisme menggambarkan suatu kenyataan bahwa apa yang dikatakan atas nama postmodernisme adalah jauh dari bagian eksklusif "aliran" atribusi postmodernisme, namun adalah suatu bentuk standar kontemporer (Margolis, 1947). Pembedaan dan pluralisme akan menuju kepada standarisasi dan homogenitas cita-cita yang mendukung postmodernisme.

Terlepas dari sejumlah kekurangan dan kelemahannya, studi teori organisasi postmodernisme (selanjutnya akan cukup disebut : Posmo) menunjukkan hal yang bagus dan berkembang karena lebih bersifat terbuka secara intelektual, dibanding bidang lain. (Mats Alvesson, 1995).

Bagaimanakah perbedaan teori organisasi menurut modernisme dengan Posmo, serta demokratisasi teori organisasi menurut perspektif Posmo akan dibicarakan dalam tulisan ini.

Model Teori Organisasi Dalam Modernisme

Teori modernis dikarakterisasikan oleh pembentukan yang didasarkan kesatuan, teori besar, factor-faktor pokok dalam analisis, seperti perebutan kelompok (class struggle), kemenangan kekuatan pasar (market forces) atau kebutuhan akan pembedaan sistem (system differentiation). Sementara teori Posmo, secara kontras, menawarkan sesuatu yang lebih jelas, kesatuan cerita yang lebih plural, dimana keadaan sakit yang terulang (recurrence), keterkaitan isi cerita (intertextuality), kemampuan untuk menggambarkan (reflexivity), dan kemampuan mereferensi diri (self-referentiality) adalah merupakan kunci (Clegg, 1992).

Masih menurut Clegg; teori manajemen dan organisasi modern ditandai oleh beberapa fenomena yang tidak bersifat ambigo (memiliki dua arti) seperti hubungan antara kata-kata "struktur organisasi formal" dan "efisiensi ekonomi" dan hubungan yang diwakili oleh keterbatasan dan kejelasan relitas yang terjamin aman, meskipun ketika asumsinya sama sekali tidak realistis. Sementara untuk Posmo berbeda, Posmo lebih sangsi terhadap praktek yang representasional, lebih sangsi terhadap realitas tentang sesuatu yang tertangkap oleh kategori pengertian yang dominan, suatu kecurigaan pada esensialisme kategori-kategori tersebut, yang terlalu memperhatikan pada "kemenangan", misalkan, "perebutan kelompok" atau "kekuatan pasar".

Dalam modernisasi terdapat empat (4) model teori organisasi, yaitu model organisasi autokratis, kustodial, suportif dan kolegial. Keempat model tersebut kurang lebih mewakili sejarah praktek manajemen selama 100 tahun terakhir atau lebih, yang dapat diikhtisarkan sebagai berikut (Keith Davis, 1985):

Tabel 1.

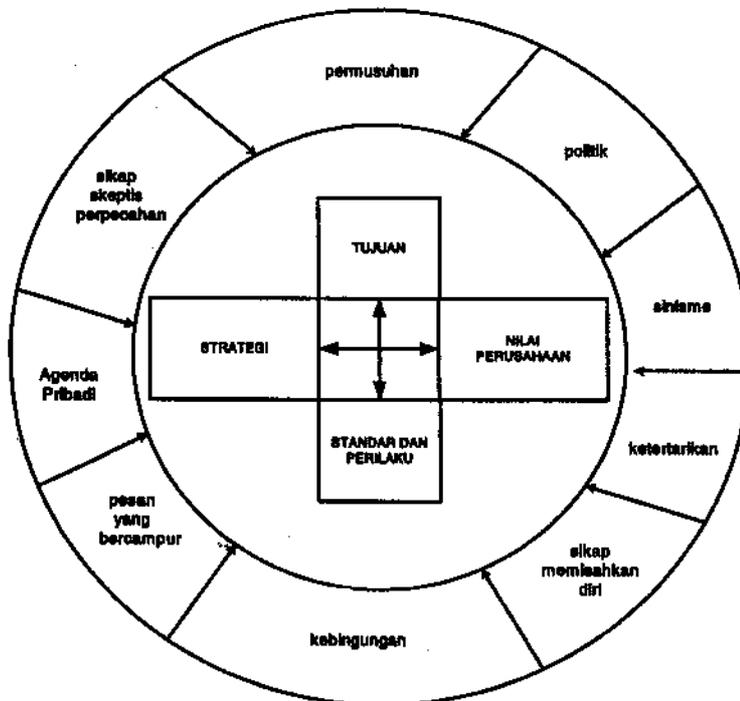
Ikhtisar Empat Model Teori Organisasi Modernisme Menurut Dimensi Tertentu

DIMENSI	AUTOKRATIS	KUSTODIAL	SUPPORTIF	KOLEGIAL
Dasar model	Kekuasaan	Sumberdaya ekonomi	Kepemimpinan	Kemitraan
Orientasi Manajemen	Wewenang	Dang	Dukungan	Kerja tim
Orientasi pegawai	Kepatuhan	Rasa Aman dan masalah	Prestasi kerja	Tanggung jawab
Dampak psikologis bagi pegawai	Bergantung pada bos	Bergantung pada organisasi	Keikutsertaan	Disiplin diri
Kebutuhan pegawai yang terpenuhi	Nafkah hidup	Rasa aman	Status dan pengakuan	Perwujudan diri
Hasil prestasi	Minimum	Kerja sama pasif	Penyadaran	Antusiasme moderat

Sumber : Keith Davis dan John W. Newstorm, *Perilaku Dalam Organisasi*, jilid 1, ed. 7, Penerbit Erlangga, 1996, hal.28.

Setiap organisasi modern apapun sebagaimana diklasifikasikan kedalam empat model teori organisasi tersebut harus dan perlu memiliki misi yang merupakan sistem formal yang selalu harus diemban (mission statement). Mission statement ini dimodelkan oleh Campbell dan Tawadey dengan model Ashridge (1990) (Ray Hackney; John Pillay, 2002). Implementasi model Ashridge ini dalam misi organisasional yang harus diemban sebuah perusahaan terkadang tidak mengiringi atau berhubungan dengan strategi, perilaku atau nilai perusahaan. Dalam penelitiannya, Campbell dan Tawadey (1990) menemukan bahwa ketidaksuksesan model Ashridge ini disebabkan oleh adanya tekanan-takan sejumlah kekuatan subversive, seperti yang digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.
Tekanan-Tekanan pada Model Ashridge
untuk Misi yang Harus Diemban



Sumber : Ray Hackney, dan John Pillay, *Organizational Mission Statement: A Postmodernist Perspective on The Management of The IS/IT Function*, Information Resources Management Journal Hershey, Jan-Mar, 2002, hal.5.

Model Teori Organisasi Posmo

Posmo dapat dilihat sebagai suatu dimensi dalam modernisme (Calhoun, 1992). Meskipun memiliki nama yang membingungkan namun secara umum Posmo bisa dibedakan dalam dua (2) hal, yaitu konsep periodisasi dan konsep sebagai suatu kebudayaan, gaya intelektual atau orientasi tertentu.

Dalam konsep periodisasi dalam Posmo, maka istilah ini digunakan untuk menunjukkan perbedaan waktu, yang antara lain disebutkan bahwa Posmo adalah merupakan sinyal postindustrialisme maupun postkapitalisme, sedangkan modern adalah waktu industrialisme dan kapitalisme.

Sedangkan konsep sebagai suatu kebudayaan, gaya intelektual atau orientasi tertentu dalam Posmo menyebutkan bahwa Posmo adalah merupakan perubahan kultural dalam kapitalisme itu sendiri (Jameson, 1983, 1984 dan dialah yang mulai pertama kali mempergunakan kata postmodernisme).

Dalam teori organisasi Posmo, ada tiga macam versi organisasi Posmo, yaitu: *Pertama* organisasi Posmo menyebutkan tentang prinsip-prinsip manajemen dalam hubungannya dengan beberapa jenis *control normative* yang berhubungan dengan budaya perusahaan. Wilmott (1992) membicarakan Posmo dalam hubungannya dengan diskusi kritis mengenai ide-ide keunggulan dan budaya perusahaan dalam literatur manajemen populer, selama 1980-an. Wilmott menggambarkan Posmo sebagai antithesis dari birokrasi, dan menunjukkan beberapa tema kunci dari Posmo sebagai filsafat, misalnya indeterminasi, permainan dan kesempatan. *Versi kedua* tidak berbicara mengenai postbirokrasi, tetapi lebih kepada *indecidability*, non rasionalitas dan *images*. Argumen disini adalah campuran antara filsafat dan periodisasi. *Ketiga*, Lash (1988) menggambarkan konsep Posmo sebagai de-diferensiasi, suatu erosi batas-batas antara berbagai cabang seni, atau batas-batas antara ilmu pengetahuan dan budaya. Sementara Clegg (1990) memberi arti de-diferensiasi yang berbeda. Organisasi Posmo ditentukan oleh lawan/oposisi dalam birokrasi dan Fordism, seperti misalnya tipikal perusahaan Jepang, sebagaimana selalu dicontohkan Clegg. Swedia juga bisa disebut sedang menuju organisasi Posmo, menurut Clegg. Dimensi organisasional Posmo digambarkan sebagai paradoks sebagai berikut (Lash, 1988): spesialisasi vs difusi, birokrasi vs demokrasi, hirarki vs pasar, kekuasaan vs ketidakberkuasaan (*disempowerment vs empowerment*), fleksibel vs tidak fleksibel, individual vs kolektif, kepercayaan vs ketidakpercayaan.

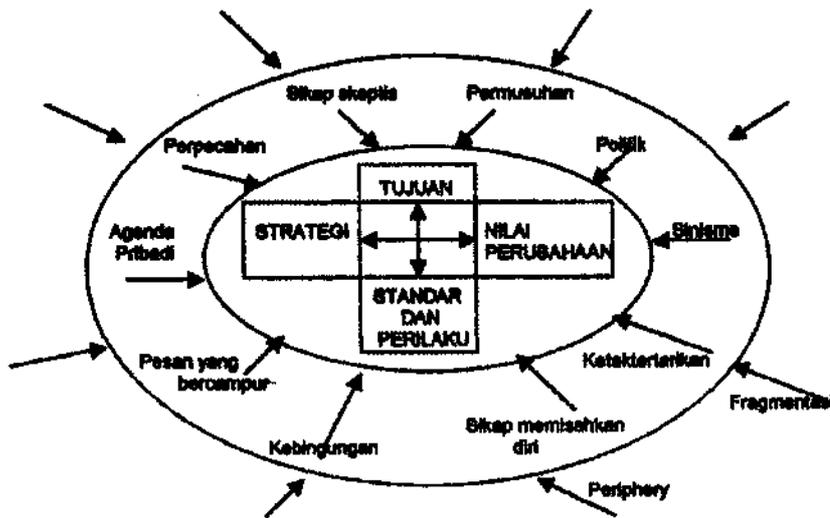
Sementara Kincheloe dan McClaren (1994) menyebutkan Posmo sebagai produksi berdasarkan arah konsumen (*consumer-driven production*), bahasa demokrasi, TQM dan *outsourcing*.

Menurut Feldman (1999), kritik teori organisasi Posmo adalah merupakan suatu reaksi dari pertumbuhan rasionalisme modern. Ini dapat dilihat dari solusi kritikan teori organisasi Posmo versi terbaru terhadap birokrasi rasionalitas, yaitu kekuasaan/pengetahuan. Karena hasil proses interaksi kekuasaan/pengetahuan seperti misalnya akuntansi dan manajemen sumberdaya manusia, akan memumi-kan individualitas, dimana kritik Posmo menganjurkan pengembangan suatu bentuk demokrasi diri. Karakteristik kunci demokrasi diri adalah mampu untuk menghindari birokrasi rasionalitas, dengan menghindari semua batasan kebudayaan. Dengan kata lain, nihilisme digunakan sebagai senjata untuk melawan rasionalitas organisasi yang sempit. Inilah tema pokok kritik teori organisasi Posmo (terhadap modernisme) : rasionalitas irasional, digant dengan irasionalisme rasional. Sehingga, secara sederhana, kritik teori organisasi Posmo berlawanan dengan organisasi sosial modern.

Sebagai pengembangan, Posmo dapat pula diaplikasikan untuk mengembangkan konteks teoritis dari implementasi misi yang harus diemban pada perusahaan-perusahaan

(Campbell dan Tawadey,1990). Strategi interpretatif Posmo dalam pengkontekstualisasian tekanan-tekanan yang ada pada misi yang harus diemban, sebagaimana model Ashridge dapat digambarkan seperti dalam Gambar 3 dibawah ini (Hackey, Ray, dan Pillay, John, 2002).

Gambar 3.
Pengkontekstualisasian Posmo terhadap Tekanan-Tekanan pada Model Ashridge untuk Misi yang Harus Diemban



Sumber : Ray Hackney, dan John Pillay, *Organizational Mission Statement: A Postmodernist Perspective on The Management of The ISWT Function*, Information Resources Management Journal Hershey, Jan-Mar, 2002, hal.5.

Dari gambar tersebut tampak dengan jelas bahwa Posmo mempunyai karakteristik : (1) paradoks, (2) multikulturisme, (3) hubungan kekuasaan, (4) fragmentasi, (5) periphery, (6) lisan dan tulisan, (7) dekonstruksi , dan (8) konteks sosio-kultural.

Kecenderungan kearah model teori organisasi yang lebih demokratis akan terus berlanjut, meskipun terjadi kemajuan yang cepat dalam komputer dan sistem informasi manajemen. Para manajer teras dalam organisasi raksasa dan rumit tidak mungkin bertindak autokratis dalam artian tradisional. Untuk dapat efektif (karena mereka tidak mungkin mengetahui seluruh hal yang terjadi dalam organisasinya), mereka harus belajar bergantung pada pusat-pusat kekuasaan lainnya untuk menanggulangi berbagai masalah. Disamping itu, banyak pegawai yang tidak segera termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugas kreatif dan intelektual dalam model yang autokratis. Hanya model yang mutakhir

yang dapat menawarkan pemenuhan kebutuhan mereka akan penghargaan, otonomi, dan perwujudan diri. Oleh karena itu, barangkali keempat model teori organisasi modern tersebut akan terus digunakan, tetapi pada saat kemajuan meningkat, maka tuntutan penerapan model yang lebih mutakhir dan demokratis, yaitu model teori organisasi Posmo yang disebut *Teori Z* akan terus berkembang.

Model Teori z Serta Keterkaitannya Terhadap Posmo

Model integratif perilaku organisasi yang diajukan oleh William Ouchi, 1981, yang disebut *Teori Z*, menyajikan contoh yang berguna yang menunjukkan bahwa resep perilaku bagi para manajer harus sejalan dengan lingkungan organisasi. Model Teori Z mengadaptasi unsur-unsur sistem manajemen Jepang yang efektif, dalam kebudayaan Amerika Serikat. Dari tabel ini terungkap bahwa teori Z bersifat : (1) long-term employment, (2) collective decision making, (3) individual responsibility, (4) slow evaluation and promotion; (5) implicit, informal control with explicit, formalized measures control mechanism; (6) Moderately specialized career path; (7) holistic concern of employee, including family.

Ciri-ciri teori Z yang menonjol sebagaimana disajikan dalam tabel tersebut, dimana diyakini dapat meningkatkan keakraban, kerjasama, dan hubungan saling percaya diantara karyawan, manajer, dan kelompok lainnya meskipun berbeda-beda budayanya (sifat ke-2 dari Posmo yaitu *multiculture*). Hubungan demikian mampu menciptakan long term employment di kalangan karyawan (sifat ke-1 teori Z) yang didukung sepenuhnya oleh manajer (sifat ke-3 dari Posmo, yaitu hubungan kekuasaan).

Menurut Griffin (1987) teori Z lebih mampu menampung, mengikuti, dan menjelaskan perubahan-perubahan kultur (disamping perbedaan-perbedaan kultur itu sendiri) yang ada dalam organisasi (sifat ke-8 dari Posmo, yaitu *Socio-cultural context*). Selain dari itu teori Z lebih mampu pula memberikan arahan baru bagi *critical theory*, sehingga para ilmuwan maupun peneliti dari berbagai bidang ilmu memperoleh kesempatan untuk memberikan kontribusi didalam penelitian teori organisasi yang mempergunakan pendekatan multidisipliner (sifat ke-7 dari Posmo, yaitu *Deconstructive-analysis*).

Inti gagasan teori Z adalah pembentukan tim industri (dari bermacam-macam sub-sub industri yang terpisah sebagai SBU-SBU tersendiri dan *terfragmentasi*, yang merupakan sifat ke-4 dari Posmo) dan lingkungan kerja yang stabil dan padu (yang mampu membatasi dan mengelilingi dari luar terhadap tiap SBU yang ada sebagai organisasional *periphery-nya*, sebagai sifat ke-5 dari Posmo) serta dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan afiliasi, kemandirian, dan pengendalian. Langkah pertama dalam arah ini adalah menciptakan dan mengumumkan pernyataan humanistik tentang filsafat perusahaan, baik secara lisan maupun tulisan (*text and discourse*, sebagai sifat ke-6

dari Posmo) keseluruhan SBU maupun ke setiap kultur yang ada dalam sistem organisasi. Pendekatan teori Z dipandang berhasil meningkatkan prestasi badan umum dalam sebuah wilayah metropolitan yang besar. Sebuah tim pimpinan yang baru dan wakil serikat pekerja bergabung membentuk suatu panitia karyawan-pimpinan. Panitia ini menggali dan menanggulangi berbagai masalah operasional, membuka lebar komunikasi dengan karyawan dengan mengadakan kunjungan lapangan secara teratur, dan melatih karyawan untuk meningkatkan kemampuan mereka menyediakan masukan (input) dalam proses pengambilan keputusan. Sehingga keputusan yang diambil bukanlah keputusan individual semata, namun bersifat kolektif (collective decision making, yang merupakan sifat ke-2 dari teori Z) dan menunjukkan bentuk-bentuk yang demokratis. Bentuk demikian memanifestasikan pula sifat pertama dari Posmo yang berupa paradoks, yaitu menghilangkan warna birokrasi untuk diganti dengan warna demokrasi dalam organisasi. Hasilnya yang spektakuler antara lain mencakup penghematan sebanyak 16,5 juta dolar selama dua tahun, meningkatnya indeks keluaran (output index) dari 53,3 menjadi 82,1 persen, menurunnya indeks tingkat pelayanan yang mengecewakan dari 27 menjadi 0 persen. Kenyataan ini menunjukkan bukti bahwa model iklim yang mutakhir ini dapat diterapkan dalam organisasi publik dan perusahaan swasta.

Pada bagian positif, model teori Z bukan merupakan upaya mencangkokkan gagasan Jepang tanpa mengadaptasikannya terlebih dahulu dengan kebudayaan Amerika. Sebagai model cangkokan, Teori Z berdasarkan perhatian bersama atas kebutuhan pegawai dan keluarganya (holistic concern, including family, yang merupakan sifat ke-7 teori Z) yang beraneka ragam, dan jelas sekali melambangkan kecenderungan demokratis dengan menekankan penerapan proses pengambilan keputusan yang berorientasi konsensus. Lebih lanjut, ada beberapa bukti bahwa perusahaan yang menerapkan Teori Z adalah perusahaan yang produktif, dan banyak perusahaan raksasa (seperti Eli Lilly, Rockwell International, dan Dayton-Hudson) menyatakan menerapkan nilai-nilai Teori Z.

Perlu diingat bahwa meskipun pengambilan keputusan dalam teori Z bersifat kolektif, namun pertanggungjawabannya adalah bersifat dan terletak pada individu (sifat ke-3 teori Z). Inilah letak sifat ke-1 dari Posmo, yaitu paradoks. Justru letak pertanggungjawaban pada individu inilah yang akan mendorong para karyawan maupun perusahaan untuk lebih produktif lagi. Sehingga career path yang diterapkan adalah moderately specialized (sebagaimana sifat ke-6 teori Z) serta slow evaluation and promotion (sifat ke-4 dari teori Z). Bahkan mekanisme control dalam organisasi bersifat implicit and informal control with explicit but formalized measures (sifat ke-5 dari teori Z).

Banyak kritik awal yang ditujukan pada Teori Z, dan diperlukan waktu untuk menguji kesahihannya (*validity*). Sebagian kritik mengemukakan bahwa Teori Z hanyalah perluasan dari beberapa teori yang kurang populer. Kritik lainnya menyimpulkan bahwa

tidak ada data penelitian yang menegaskan bahwa Teori Z menghasilkan produktifitas lebih besar. Barangkali yang paling keras adalah pernyataan bahwa Teori Z tidak dapat menyediakan kriteria yang berguna untuk membantu para manajer memutuskan saat penerapannya. Meskipun ada komentar tersebut, Teori Z paling sedikit telah merangsang banyak manajer Amerika untuk mengkaji iklim organisasi mereka.

Kesimpulan

- a. Empat model teori organisasi dalam modernisme adalah model autokratis, kustodial, suportif dan kolegal. Model suportif dan kolegal lebih sesuai dengan kebutuhan pegawai dewasa ini, dan karenanya menyediakan iklim organisasi yang unggul.
- b. Posmo bukanlah satu-satunya kata yang terlalu banyak digunakan. Ini menunjukkan suatu rentang yang luas dari fenomena atau posisi yang bermacam-macam. Permasalahan sebenarnya bukanlah pada kata itu sendiri, namun bagaimana kata itu dilembagakan kedalam kebiasaan untuk mendorong pergerakan problematika intelektual. Seperti yang diutarakan Thompson (1993:201), modernisme dan Posmo menjadi konsep yang menangkap segalanya, dan melakukan penyatuan banyak elemen proses-proses sosial yang cukup jelas.
- c. Teori Z adalah tipikal perusahaan Jepang, yang menurut Clegg (1990, 1992) adalah merupakan organisasi Posmo yang berkarakteristik multikulturisme, hubungan kekuasaan, fragmentasi, periphery, lisan dan tulisan, dekonstruksi, konteks sosiokultural.
- d. Teori Z adalah integrasi model suportif maupun kolegal yang menggabungkan unsur-unsur Jepang yang berhasil, dengan budaya Amerika, yang memiliki sifat-sifat long-term of employment, collective decision making, individual responsibility, slow evaluation and promotion; implicit, informal control with explicit, formalized measures control mechanism, moderately specialized career path; holistic concern for employee including family.
- e. Teori Z adalah teori organisasi integrasi dan saling berkaitan antara Posmo dan teori Z yang sangat berfokus pada filsafat kemanusiaan, kepercayaan, dan pengambilan keputusan konsensus, yang merupakan bentuk dan sifat demokratis yang konkret dari perspektif Posmo tanpa meninggalkan kelemahan yang ada.
- f. Penggunaan dan penerapan model-model teori organisasi cenderung berubah-ubah secara bertahap (Davis, 1996)

Daftar Pustaka

- Alvesson, Mats, 1995 *The meaning and meaninglessness of postmodernism : some ironic remarks*, *Organization Studies*, Berlin
- Clegg, Steward R., 1992. "Postmodern Management?", *Journal of Organizational Change Management*, Bradford, 1992
- Davis, Keith dan Newstorm, John W., 1996. "Perilaku Dalam Organisasi" Jilid 1, ed. 7, Penerbit Erlangga, 1996.
- Feldman, Stephen P., 1999. "The Leveling of Organizational Culture: Egalitarianism in Critical Postmodern Organization Theory", *Journal of Applied Behavioral Science*, June 1999, hal 228-244.
- Griffin, Ricky W., 1987. *Management*, second edition, Houghton Mifflin Company, Amerika
- Hackney, Ray, dan Pillay, John, 2002. "Organizational Mission Statement: A Postmodernist Perspective on The Management of The IS/IT Function", *Information Resources Management Journal Hershey*, Jan-Mar 2002.
- Wada, K, *Inter-firm Relationship between Toyota and Its Suppliers, in a Historical Perspective*, dalam *Comparative Management: Critical Perspective on Business and Management Vol. III Asia-Pacific Management*, edited by Malcolm Warner, 1997, chapter 49, hal. 1039-1073.