

PRINSIP TEORI ORGANISASI KLASIK MENURUT HENRY FAYOL

Supriyadi¹, Siti Alfina Febriyani², Siti Nur Anisa³

¹ Universitas Al Khairiyah ^{2,3} Fakultas Ekonomi Universitas Primagraha

*Corresponding Author: alfinaalfina85@gmail.com

ABSTRAK

Organisasi merupakan kumpulan dari beberapa orang yang memiliki tujuan dan pandangan masing – masing. Organisasi adalah wadah tempat penyelenggaraan kerja, dan suatu sistem struktur yang mengakomodasikan orang – orang yang mempunyai fungsi dan tugas masing – masing, dan dikoordinasikan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Teori organisasi klasik menjelaskan tentang konsep dan pemahaman teori tentang organisasi di era kuno yang konsepnya lebih menitikberatkan pada tugas - tugas khusus disetiap anggota dalam organisasinya. Tujuan dari artikel jurnal ini adalah untuk mengetahui teori organisasi menurut para ahli dunia yaitu teori klasik Henri Fayol secara lebih rinci. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif, metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang bersumber pada berbagai data, dokumen, jurnal, dan referensi lainnya. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah riset dokumentasi, studi pustaka dan mengamati literatur yang tersedia diberbagai sumber. Hasil dari pendapat Henri Fayol terkait teori organisasi adalah Teori Organisasi itu memiliki sifat yang luwes dan dapat diadaptasikan sesuai dengan kebutuhan dan karena itu, bagi Fayol Perilaku dan Teori Organisasi dimungkinkan ada penambahan prinsip yang muncul dari pengalaman yang ada. Hal yang lebih penting adalah bahwa teori organisasi dapat diterapkan dalam setiap organisasi.

Kata Kunci: *Organisasi, Keorganisasian, Manajemen, Tokoh Dunia*

Pendahuluan

Terdapat beberapa teori dan perspektif mengenai organisasi, ada yang cocok sama satu sama lain, dan ada pula yang berbeda. Organisasi pada dasarnya digunakan sebagai tempat atau wadah dimana orang-orang berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisasi, terpimpin dan terkendali, dalam memanfaatkan sumber daya (uang, material, mesin, metode, lingkungan), sarana-parasarana, data, dan lain sebagainya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam ilmu-ilmu sosial, organisasi dipelajari oleh periset dari berbagai bidang ilmu, terutama sosiologi, ekonomi, ilmu politik, psikologi, dan manajemen. Kajian mengenai organisasi sering disebut studi organisasi (organizational studies), perilaku organisasi (organizational behaviour), atau analisa organisasi (organization analysis).

Teori organisasi adalah studi tentang bagaimana organisasi menjalankan fungsinya dan bagaimana mereka mempengaruhi dan dipengaruhi oleh orang-orang yang bekerjasama didalamnya ataupun masyarakat dilingkup kerja mereka. Teori organisasi adalah suatu konsepsi, pandangan, tinjauan, ajaran, pendapat atau pendekatan tentang pemecahan permasalahan, ataupun segala sesuatu yang memerlukan pemecahan dan pengambilan keputusan, sehingga organisasi dapat mencapai tujuan dan sasaran yang telah disepakati dan ditetapkan.

Teori organisasi merupakan teori yang berusaha untuk menerangkan atau meramalkan bagaimana organisasi dan orang - orang didalamnya berperilaku dalam berbagai struktur organisasi budaya dan lingkungan. Studi tentang organisasi sudah dipelajari sejak lama dan senantiasa berkembang sesuai dengan keadaan jaman. Konsep dari teori organisasi sebenarnya sudah ada pada abad 19 sehingga konsep tersebut dikenal dengan nama teori organisasi klasik.

Teori organisasi klasik menjelaskan tentang konsep dan pemahaman teori tentang organisasi di era kuno yang konsepnya lebih menitikberatkan pada tugas - tugas khusus disetiap anggota dalam organisasinya. Organisasi yang ideal dirumuskan oleh teori -teori klasik sangatlah birokrastik dengan tingkat spesialisasi peran yang tinggi serta menyederhanakan kerja, sentralisasi kekuasaan, dan informasi yang tinggi. Karena kecilnya rentang pengendalian yang direkomendasikan, maka pasti terjadi hinarki kekuasaan yang Panjang dengan relative besarnya jenjang kekuasaan.

Pengendalian harus dicapai melalui peraturan -peraturan formal, perumusan peran dan penyederhanaan kerja yang disertai jaminan pengawasan yang ketat serta suatu system yang insentif dan saksi. Berisi deskripsi tentang analisis situasi atau kondisi obyektif subyek pembahasan, isu dan fokus kajian, rumusan masalah, tujuan dari fakta sosial yang eksis yang didukung dengan data-data kualitatif maupun kuantitatif, serta didukung dengan *literature review* yang relevan.

Metode Penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *post positivisme*. Metode ini digunakan untuk meneliti kondisi obyek yang alamiah (sebagai lawan dari metode eksperimen) dan merupakan instrumen kunci. Data primer dan data sekunder merupakan data yang telah dikumpulkan. Data primer adalah data yang bersumber langsung dari informan di lapangan. Data sekunder adalah data yang didapat dari berbagai data, dokumen, buku, jurnal atau referensi lain yang mengedepankan dan sesuai pada tujuan penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah riset dokumentasi yaitu dengan melakukan pengamatan dan pemahaman terhadap teori organisasi menurut para ahli yang tersedia, studi pustaka yaitu dengan cara membaca dan mengamati literatur yang tersedia diberbagai sumber seperti jurnal dan buku.

Hasil dan Pembahasan

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 Mesin”. 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 teori mesin karena organisasi ini menganggap manusia bagaikan sebuah onderdil yang setiap saat bisa dipasang dan digonta-ganti sesuai kehendak pemimpin.

Definisi Organisasi menurut Teori Klasik: Organisasi merupakan struktur hubungan, kekuasaan-kekuasaan, tujuan-tujuan, peranan-peranan, kegiatan-kegiatan, komunikasi dan faktor-faktor lain apabila orang bekerja sama. Teori organisasi klasik berkembang dengan dilatarbelakangi adanya revolusi industri yang berkembang pesat di benua eropa sejak mulai ditemukannya mesin uap oleh James Watt pada awal tahun 1800-an. Penemuan ini memicu munculnya industri - industri besar yang menampung banyak pekerja sehingga dibutuhkan adanya suatu metode pembagian kerja yang didasarkan pada kemampuan, kapasitas dan kompetensi dari pekerja, sehingga munculnya spesialisasi.

Teori organisasi klasik memiliki asumsi bahwa organisasi selalu memiliki susunan yang rasional dan logis, baik secara ekonomis maupun pencapaian efisiensi. Dengan kata lain, bagi teori organisasi klasik rasionalitas, efisiensi dan keuntungan ekonomis adalah tujuan organisasi. Sejalan dengan tujuan yang demikian, manusia juga diasumsikan bertingkah laku atau bertindak secara rasional pula. Jika manusia dipandang sebagai makhluk yang rasional maka akan mudah bagi pihak manajemen untuk mencapai kepentingan -kepentingannya, terutama peningkatan produktifitas melalui peningkatan upah dan insentif bagi pihak pekerja.

Teori Organisasi Klasik memusatkan perhatiannya pada penciptaan suatu himpunan teknik-teknik yang rasional, yang diperlukan dalam mengembangkan baik struktur maupun proses dan juga mengarahkan suatu bentuk koordinasi yang mampu mengintegrasikan hubungan-hubungan antara bagian dari suatu organisasi. Teori Klasik sangat meyakini bahwa jika teknik dan pendekatan yang rasional dapat diwujudkan maka organisasi akan dapat berjalan lebih baik dalam pencapaian tujuan.

Pusat perhatian utama bagi para pemikir teori organisasi klasik ini adalah organisasi yang bergerak dalam bidang bisnis.

Hal ini dapat dipahami karena organisasi yang bergerak dalam bidang bisnis itu, selain mudah dipelajari juga mengharuskan adanya proses dan struktur yang rasional untuk mencapai efisiensi. suatu ciri yang selalu melekat pada organisasi yang bergerak dalam bidang bisnis. Meskipun demikian, pada perkembangannya kemudian lingkungannya meluas pada semua tipe organisasi, tetapi tetap dengan esensi yang sama, yaitu menekankan segi rasionalitas dalam pelaksanaan kegiatan organisasi.

Teori Organisasi Klasik sepenuhnya menguraikan anatomi organisasi formal. Empat unsur pokok yang selalu muncul dalam organisasi formal:

- a. Sistem kegiatan yang terkoordinasi
- b. Kelompok orang
- c. Kerjasama
- d. Kekuasaan dan Kepemimpinan

Sedangkan menurut penganut teori klasik suatu organisasi tergantung pada empat kondisi pokok: Kekuasaan, Saling melayani, Doktrin, Disiplin. Melalui asumsi - asumsi tersebut maka yang dijadikan tiang dasar penting dalam organisasi formal adalah:

- a. Pembagian kerja (untuk koordinasi);
- b. Proses Skalar dan Fungsional (proses pertumbuhan vertical dan horizontal);
- c. Struktur (hubungan antar kegiatan);
- d. Rentang Kendali (berapa banyak atasan bisa mengendalikan bawahan).

Munculnya revolusi industri di benua eropa memunculkan beberapa studi dari berbagai macam disiplin ilmu yang berkaitan dengan teori - teori organisasi. Dalam lapangan ekonomi misalnya, karya Adam Smith berjudul "An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nation", diakui telah membawa arah baru kerangka pengetahuan mengenai organisasi pada masa itu.

Teori Organisasi Klasik Henri Fayol

Henri Fayol (1841-1925) seorang industrialis dari Perancis dan juga seorang insinyur pertambangan, merupakan salah satu dari beberapa perintis teori organisasi yang sangat dikenal. Karya terpentingnya diterbitkan dalam bahasa Perancis pada tahun 1916, tetapi baru mendapat sambutan dari kalangan yang luas ketika diterjemahkan ke dalam bahasa Inggris pada tahun 1949 dibawah judul "General and Industrial Administration".

Fayol mengembangkan teori yang memusatkan perhatiannya pada pemecahan fungsional kegiatan administrasi. Menurut Fayol kegiatan administrasi dapat dipecah secara fungsional dalam lima fungsi, yaitu:

- a) Planning atau perencanaan,
- b) Organizing atau pengorganisasian,
- c) Command atau perintah,
- d) Coordination atau koordinasi,

e) Control atau pengawasan

Kelima elemen fungsional dari administrasi ini kemudian menjadi dasar-dasar bagi fungsi-fungsi dasar manajemen. Masih dalam karyanya yang sama, Fayol juga mengemukakan empat belas prinsip-prinsip yang menyeluruh yang dipergunakan sebagai petunjuk bagi manajer. Empat belas prinsip atau asas manajemen itu adalah:

- 1) Pembagian kerja. Di dalam organisasi harus diciptakan tenaga kerja yang memiliki spesialisasi yang mengutamakan pekerjaan untuk mencapai tingkat efisiensi yang lebih tinggi.
- 2) Wewenang dan tanggung jawab. Otoritas atau wewenang adalah hak untuk memberikan perintah, sedangkan kekuasaan diperlukan untuk menciptakan kepatuhan.
- 3) Disiplin. Disiplin merupakan hal yang sangat esensial agar kegiatan dapat berjalan lancar, tanpa adanya disiplin tidak akan dapat berhasil baik.
- 4) Kesatuan dalam perintah. Setiap orang hanya menerima dari seorang atasan.
- 5) Kesatuan arah. Dalam suatu organisasi haruslah hanya ada satu arah dan satu rencana bagi semua kelompok kegiatan dalam upaya pencapaian tujuan yang sama.
- 6) Mengutamakan kepentingan umum (general interest) di atas kepentingan individu. Kepentingan pekerja secara perorangan atau kelompok pekerja haruslah berada di bawah kepentingan organisasi secara keseluruhan.
- 7) Pemberian upah bagi pekerja. Upah sebagai kompensasi kerja harus dilakukan secara jelas dan sejauh mungkin dapat memberikan kepuasan baik bagi pekerja maupun bagi organisasi kerja atau perusahaan.
- 8) Sentralisasi. Sentralisasi merupakan hal yang penting bagi organisasi dan hal itu merupakan konsekuensi logis dari adanya proses pengorganisasian.
- 9) Rantai perintah. Terdapat rantai perintah yang menghubungkan atasan dengan bawahan yang hirarkhis berdasarkan pemilikan wewenang yang berbeda, makin ke bawah wewenang itu makin terbatas.
- 10) Ketertiban. Organisasi haruslah menjadi tempat yang tertib bagi setiap individu yang menjadi anggotanya.
- 11) Keadilan. Keadilan dan rasa keadilan harus dupayakan ada dan dirasakan setiap anggota dalam organisasi.
- 12) Kestabilan masa kerja pekerja. Waktu sangat diperlukan oleh pekerja untuk beradaptasi dengan tugas dan pekerjaannya serta untuk mendapatkan hasil yang efektif.
- 13) Inisiatif. Pada semua tingkatan kepemimpinan organisasi, semangat dan energi haruslah diperbesar dengan inisiatif.
- 14) Semangat jiwa kesatuan atau korps. Prinsip ini menunjuk pada kebutuhan akan kerja kelompok dan memelihara hubunganhubungan antar anggota dalam organisasi.

Berdasarkan prinsip-prinsip tersebut dapat dilihat bahwa tujuh prinsip diantaranya berkaitan dengan rantai perintah dan alokasi kewenangan. Sedangkan dua prinsip lainnya berkaitan dengan keadilan dalam sistem dan dua lainnya berkaitan dengan stabilitas dan ketertiban. Menurut Fayol, jumlah dari prinsip-prinsip tersebut tidaklah merupakan harga mati, artinya jika dari pengalaman ternyata muncul prinsip baru, maka penambahan prinsip itu bukanlah masalah yang penting.

Menurut Fayol prinsip-prinsip tersebut sifatnya luwes dan dapat diadaptasikan sesuai dengan kebutuhan dan karena itu, bagi Fayol Perilaku dan Teori Organisasi dimungkinkan ada penambahan prinsip yang muncul dari pengalaman yang ada. Menurut Fayol, hal yang lebih penting adalah bahwa prinsip-prinsip dapat diterapkan dalam setiap organisasi. Ini merupakan hal yang baru dalam perkembangan teori organisasi karena asas universalitas mulai dikenal dan dipergunakan dalam perkembangan dan penerapan teori organisasi. Pemikiran Fayol tentang prinsip-prinsip organisasi juga dikemukakan oleh James D Mooney dan Alan C Reiley, dua orang manajer dari General Motors di Amerika Serikat.

Pemikiran Mooney dan Reiley berdasarkan pengalaman, memusatkan perhatiannya pada pengembangan struktur organisasi yang piramidal, yang ditandai oleh adanya delinasi otoritas secara jelas, pengembangan tugas-tugas secara khusus dan penggunaan staf khusus yang lebih besar. Berbeda dengan Weber yang menempatkan pembagian kerja sebagai kekuatan utama yang menggerakkan organisasi, Mooney dan Reiley melihat koordinasi sebagai aspek penting dalam setiap gerak dari organisasi. Dalam pandangan mereka, koordinasi merupakan "induk" dari berbagai prinsip lainnya, terutama dalam mendukung pelaksanaan fungsi yang saling berbeda tetapi saling terintegrasi dalam organisasi secara lancar.

Prinsip-prinsip utama dari organisasi menurut Mooney dan Reiley meliputi:

- a) Prinsip koordinasi yang diperlukan untuk menyatukan berbagai tindakan dalam mencapai tujuan yang obyektif;
- b) Prinsip jenjang yang menggambarkan susunan hirarkhis dari organisasi maupun dalam pendelegasian wewenang;
- c) Prinsip penyusunan fungsi dalam pengorganisasian tugastugas kedalam unit-unit departemental;
- d) Prinsip staf yang menunjukkan adanya perbedaan antara lini dan staf yang memiliki tugas berbeda, lini memiliki tugas pelaksana dari wewenang yang diberikan, sedangkan staf bertugas memberikan saran dan informasi.

Berdasarkan berbagai pemikiran yang dikemukakan di atas secara jelas menunjukkan jika gerakan manajemen ilmiah mengarah pada upaya maksimalisasi keluaran dan minimalisasi masukan pada tingkat pelaksanaan kegiatan, pendekatan yang dikemukakan oleh Fayol dan para pemikir yang sepaham dengannya, lebih banyak mengarah pada meletakkan dasar-dasar yang kokoh bagi sejumlah besar prinsip-prinsip administrasi, yang memiliki penggunaan secara universal sifatnya dan dapat diterapkan pada tingkat organisasi. Jadi, prinsip-prinsip administrasi ini tidak hanya dapat diterapkan pada organisasi industri dan organisasi bisnis saja,

tetapi dapat berlaku pada semua jenis organisasi. Teori klasik terutama menaruh perhatian pada organisasi formal.

Organisasi dipandang terbebas dari pengaruh lingkungan. Hasil dan perubahan serta respon dari suatu rangsangan senantiasa dapat diperkirakan sebelumnya. Jadi, dalam pandangan teori klasik, organisasi itu merupakan sistem yang tertutup. Selain itu, karena kemampuannya untuk melakukan fungsi-fungsinya, organisasi juga dipandang sebagai sistem yang mekanistik dan deterministik. Pandangan para ahli teori klasik pada perkembangannya kemudian mendapatkan penilaian dan kritik dari para ahli teori organisasi pada masa sesudahnya. Kelemahan-kelemahan yang menjadi sumber dari kritik itu terutama:

- 1) Lemahnya bukti empiris; Suatu kritik umum tetapi sangat serius terhadap pandangan para ahli teori klasik adalah kelemahan dalam ketelitian dan kerangka analisis yang menyeluruh. Meskipun para ahli teori organisasi klasik menunjukkan keunggulan-keunggulan dari beberapa susunan organisasi, tetapi argumentasinya seringkali bersifat sepihak (one sided). Selain itu, para ahli teori organisasi klasik tidak menunjukkan kriteria-kriteria obyektif yang dipergunakan untuk menentukan pemilihan metode dalam studi mengenai organisasi. Kelemahan ini telah membuat para pengkritik teori organisasi klasik melihat pandangan atau pemikiran yang dikemukakan oleh para ahli teori klasik lebih menyerupai sebuah "pepatah" atau "peribahasa", yang sama sekali tidak memiliki kebenaran secara empiris maupun penerapannya secara universal. Para pengkritik teori klasik ini juga menilai bahwa teori klasik itu lebih merupakan suatu yang dapat memberi petunjuk (prescriptive), dibanding memberikan suatu penjelasan (descriptive) atau penjelasan secara analitis;
- 2) Kesalahan dalam melihat Organisasi sebagai sistem yang tertutup, mekanistik dan deterministik; Para ahli teori organisasi klasik Perilaku dan Teori Organisasi memandang lingkungan bersifat stabil. Mereka berpandangan bahwa struktur organisasi dapat diciptakan semudah orang membangun sebuah rumah, yaitu selangkah demi selangkah. Jika organisasi telah dibentuk maka organisasi itu secara mudah akan berjalan dengan lancar dan efisien, terutama melalui penjabaran tugas-tugas, penjabaran kebijakankebijakan dan pembuatan aturan. Asumsi bahwa tidak ada pengaruh dari lingkungan pada organisasi dinilai sangat tidak tepat. Sudah sangat dipahami bahwa lingkungan tidaklah bersifat stabil, tetapi dinamis dan organisasi selalu memiliki hubungan yang erat dengan perubahan-perubahan yang terjadi pada tingkat lingkungan. Organisasi selalu mendapatkan sesuatu dari lingkungannya sebagai masukan (input), kemudian ditransformasikan menjadi suatu keluaran (output) bagi lingkungan. Apa yang dapat diperoleh oleh suatu organisasi selalu ditentukan oleh lingkungan, demikian juga apa yang menjadi produk dari organisasi juga selalu ditentukan oleh lingkungan. Setiap organisasi selalu memiliki kelenturan dan memiliki kemampuan untuk beradaptasi terhadap perubahanperubahan yang terjadi, sehingga organisasi dapat melakukan penyesuaian-penyesuaian terhadap perubahan dan secara demikian dapat menjaga kelangsungan hidupnya dalam

situasi lingkungan yang selalu berubah. Jadi organisasi tidaklah merupakan suatu sistem yang tertutup dan bersifat mekanis, tetapi organisasi merupakan suatu sistem yang terbuka dan organis sifatnya. Para ahli teori klasik menempatkan manusia sebagai sesuatu yang dapat dimanipulasi seperti sebuah komponen mekanis, yang semua tanggapan atas suatu stimulus selalu dapat diperkirakan dengan pasti. Asumsi bahwa manusia itu rasional, terutama dalam hubungannya dengan ganjaran dan insentif ekonomis, menunjukkan bahwa manusia itu secara mendasar dimotivasi oleh ganjaran ekonomis. Manusia pada dasarnya memiliki kemampuan untuk melakukan modifikasi terhadap pekerjaan yang dihadapinya. Manusia memiliki kemampuan untuk melakukan perubahan dan penyesuaian-penyesuaian dan juga memiliki kemampuan untuk menerima atau menolak sesuatu, sehingga sebenarnya manusia tidak dapat dipandang sekedar sebagai sesuatu yang dapat "diletakkan" dimana saja. Para ahli teori klasik menempatkan manusia pada posisi pasif yang sangat tergantung dalam organisasi. Posisi pasif dan tergantung ini pada dasarnya sangat bertentangan dengan kenyataan bahwa manusia itu memiliki inisiatif dan kemandirian tertentu.

- 3) Pengabaian terhadap faktor manusia sebagai fokus perhatian dalam pengkajian anatomi organisasi; Para ahli teori klasik karena memiliki obsesi pada rasionalitas, tujuan ekonomis dan efisiensi maka pusat perhatiannya lebih tertuju pada bagian-bagian besar dalam anatomi suatu organisasi. Pemikiran yang demikian melihat bahwa bagian-bagian memiliki spesialisasi yang diperlukan untuk memaksimalkan keluaran (output), dengan menggunakan seminimal mungkin masukan (input). Perhatiannya terletak pada susunan organisasi, pengelompokan kegiatan, pembagian kerja, lingkup pengawasan dan sebagainya, tetapi tidak mengkaji bagaimana dampak dari hubungan-hubungan antar bagian-bagian dalam organisasi terutama terhadap keberadaan unsur manusia. Para ahli teori klasik dipandang telah mengabaikan konflik dan ketegangan yang terjadi dalam hubungan antar manusia dalam organisasi. Dalam pandangan mereka, konflik dan ketegangan akan hilang dengan sendirinya karena dalam organisasi telah dilakukan penjabaran dan penjelasan mengenai tugas dan pekerjaan masing-masing secara rinci, penjabaran dan penjelasan kebijakan-kebijakan, penerapan aturan-aturan dan sebagainya. Dengan mengajukan argumentasi yang demikian, para ahli teori klasik telah mengabaikan proses-proses personal yang menyertai proses-proses yang secara formal berlangsung dalam organisasi.
- 4) Terlalu percaya pada kekuatan konsep-konsep utama; Konsep utama seperti pembagian kerja, proses berjenjang dan fungsional, struktur, lingkup pengawasan telah mendapat sorotan karena di dalamnya terkandung kelemahan-kelemahan. Selain itu, penggunaan tipe ideal sebagai model penjelasan merupakan sesuatu yang tidak berdasar bukti empiris. Pembagian kerja terlalu dipercaya mampu menggerakkan proses-proses dalam organisasi.

Pada hal sebenarnya, kesulitan paling awal dalam hal pembagian kerja ini adalah tidak mudahnya membagi aktifitas-aktifitas yang Perilaku dan Teori Organisasi ada, karena tidak ada dasar yang tepat untuk melakukan pengelompokan

kegiatan orang, kegiatan maupun tempat yang dapat diterapkan. Pembagian kerja telah menyebabkan terjadinya proses depersonifikasi, pengabaian keberadaan unsur manusia dalam organisasi, terutama pada tingkat operasional sehingga hubungan antara manusia telah melemah.

Pembagian kerja telah menyebabkan satu bagian dengan bagian yang lain memiliki fungsi yang berbeda, saling bebas, memiliki spesialisasi sendiri-sendiri, tetapi masing-masing harus mendukung pencapaian tujuan bersama. Kondisi yang demikian akan selalu menghasilkan adanya ketegangan dan tekanan-tekanan tertentu pada tiap-tiap bagian.

Kelemahan lain terletak pada struktur dan proses-proses fungsional berjenjang, terutama yang berkaitan dengan pendelegasian wewenang dan tanggung jawab. Para ahli teori klasik berpendapat bahwa melalui program administrasi personalia yang rasional, akan dengan mudah ditentukan orang yang akan menduduki posisi tertentu dalam organisasi serta wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pada kenyataannya hal itu tidak mudah dilakukan, karena ternyata tidak pernah ada kriteria atau instrumen yang dapat dengan tepat dapat dipakai sebagai dasar untuk menentukan kapasitas seseorang. Di samping itu, dalam organisasi, segala sesuatu tidak dikerjakan semata-mata hanya didasarkan kemampuan seseorang dan berdasarkan hubungan kewenangan saja, tetapi berdasarkan sesuatu yang kompleks. masalah yang muncul akan bertambah luas jika dikaitkan dengan lingkup pengawasan dan spesialisasi yang terjadi pada bagian-bagian serta terjadinya desentralisasi dalam organisasi.

Kesimpulan

Organisasi merupakan sebuah wadah untuk manusia dalam membentuk suatu kegiatan atau saling bertukar pikiran, yang dapat membangun kepribadian bangsa yaitu saling kerjasama antar sesama dan saling membantu dalam hal apapun.

Munculnya revolusi industri di benua Eropa memunculkan beberapa studi dari berbagai macam disiplin ilmu yang berkaitan dengan teori - teori organisasi. Dalam lapangan ekonomi misalnya, karya Adam Smith berjudul "An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nation", diakui telah membawa arah baru kerangka pengetahuan mengenai organisasi pada masa itu. Salah satu nya adalah Teori Organisasi Klasik yang merupakan teori pertama yang muncul dan berkembang. Teori organisasi klasik memiliki asumsi bahwa organisasi selalu memiliki susunan yang rasional dan logis, baik secara ekonomis maupun pencapaian efisiensi. Dengan kata lain, bagi teori organisasi klasik rasionalitas, efisiensi dan keuntungan ekonomis adalah tujuan organisasi. Sejalan dengan tujuan yang demikian, manusia juga diasumsikan bertingkah laku atau bertindak secara rasional pula.

Ada beberapa macam tokoh yang turut andil dalam mengembangkan Teori Organisasi Klasik. Salah satu tokoh dunia yang mengembangkan Teori Organisasi Klasik adalah Henri Fayol (1841 - 1925). Menurut Fayol teori organisasi itu memiliki sifat yang luwes dan dapat diadaptasikan sesuai dengan kebutuhan dan karena itu,

bagi Fayol Perilaku dan Teori Organisasi dimungkinkan ada penambahan prinsip yang muncul dari pengalaman yang ada. Hal yang lebih penting adalah bahwa teori organisasi dapat diterapkan dalam setiap organisasi. Dalam pandangan teori klasik, organisasi itu merupakan sistem yang tertutup. Selain itu, karena kemampuannya untuk melakukan fungsi-fungsinya, organisasi juga dipandang sebagai sistem yang mekanistik dan deterministik.

Daftar Referensi

- Ambarwati, A. (Universitas H. (2019). *PerilakuDanTeoriOrganisasi* (Issue April 2018). <http://himia.umj.ac.id/wp-content/uploads/2020/04/PerilakuDanTeoriOrganisasi.pdf>
- Arquisola, M. J., & Walid Ahlisa, S. U. (2019). Do Learning and Development Interventions Motivate Employees at PT Danone Indonesia? Applying McClelland's Theory of Motivation to FMCG Industries. *FIRM Journal of Management Studies*, 4(2), 160. <https://doi.org/10.33021/firm.v4i2.780>
- Gammahendra, F., Hamid, D., & Riza, M. F. (2014). Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Efektivitas Organisasi. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 7(2), 1-10.
- Hamdani, N. A., & Ramdhani, A. (2019). *Teori Organisasi*. 12(2), 212.
- Ke, P. (2020). *4 Perilaku Kelompok Dalam Organisasi*. 1(2), 1-8.
- Sitepu, S. Y. (2011). Paradigma dalam Teori Organisasi dan Implikasinya pada Komunikasi Organisasi. *Jurnal Al-Azhar Indonesia: Seri Pranata Sosial*, 1(2), 83-91.