

ORGANIZATIONAL POSTMODERNISM; SEBUAH TELAHAH TEORITIK

ORGANIZATIONAL POSTMODERNISM; A THEORETICAL STUDY

Y. Gabrieael

Maniagasi¹

Universitas
Cenderawasih,
Indonesia¹

email:

gabrielpapua34@gmail.com

Abstrak: Tulisan ini merupakan ulasan teoritik yang menelaah pemikiran postmodernism dalam perspektif teori organisasi secara khusus dalam pandangan Philips Hancock dan Melissa Tyler (2001). Merujuk dari pemikiran tersebut, kemudian dikolaborasi dengan beberapa literatur guna mendiskusikan pandangan-pandangan pemikir lainnya tentang perkembangan keilmuan yang berkembang mengikuti perkembangan zaman. Data dan informasi dikumpulkan melalui studi pustaka dengan teknik menyimak, membaca dan mencatat obyek yang dipelajari melalui buku-buku, literatur ataupun bahan pustaka yang relevan, sehingga data (dalam bentuk kata-kata) kemudian dianalisis sesuai dengan kebutuhan penulisan, yakni mengungkapkan kebenaran ilmiah. Hasil kajian teoritik memberi gambaran bahwa postmodernisme mengawali kemunculannya sebagai reaksi atas ketidakpuasan terhadap modernisme yang lebih mempercayai kekuatan ilmu pengetahuan (*management scientific*) yang mengarah pada perubahan. Kendati demikian, postmodernisme bukan kritik pada satu bidang disiplin ilmu, namun pada semua bidang yang memiliki keterkaitan dengan budaya. Ciri pemikiran postmodernisme adalah pluralitas, artinya penghargaan kepada keberagaman berpikir. Setiap orang boleh berbicara dengan bebas sesuai dengan pemikirannya. Postmodernisme menolak arogansi dari setiap teori.

Kata Kunci: Modernisme, Postmodernisme, Teori Organisasi.

Abstract: *This article is a theoretical review that examines postmodernism thinking from the perspective of organizational theory specifically in the view of Philips Hancock and Melissa Tyler (2001). Referring to these thoughts, it is then collaborated with several literatures to discuss the views of other thinkers regarding scientific developments that are developing along with the times. Data and information are collected through library studies using techniques of listening, reading and recording objects studied through books, literature or relevant library materials, so that the data (in the form of words) is then analyzed according to writing requirements, namely revealing scientific truth. The results of theoretical studies illustrate that postmodernism began its emergence as a reaction to dissatisfaction with modernism which believed more in the power of science (scientific management) which leads to change. However, postmodernism is not a criticism of one field of scientific discipline, but of all fields that are related to culture. The characteristic of postmodernist thinking is plurality, meaning respect for diversity of thought. Everyone can speak freely according to their thoughts. Postmodernism rejects the arrogance of every theory.*

Keywords: *Modernism, Postmodernism, Organization Theory.*

JGPI

p-ISSN: 2774-907X

e-ISSN: 2775-0140

Vol. 3, No. 2, pp. 1-16

Oktober 2023

PENDAHULUAN

Pada era kekinian, postmodernisme dapat dimaknai sebagai konsep yang terkait dengan hubungan antara manusia dengan lingkungannya. Konsep ini meliputi beragam hal yang berangkat dari disiplin ilmu dan setiap ilmu memiliki perdebatan dan ceritanya sendiri. Apalagi hal itu berkaitan dengan definisi ataupun batasan dari Posmodernisme itu sendiri. Meski demikian, postmodernisme dapat disimak sebagai reaksi individu ataupun kelompok terhadap dunia modern dan dianggap sebagai “dunia” yang dipengaruhi oleh praktik dan teori kapitalisme, industrialisasi dan konsep negara-bangsa.

Postmodernisme juga dapat dimengerti sebagai paham yang berkembang setelah era modern dengan konsep-konsepnya, dan juga bukanlah paham yang berdiri sendiri (bersifat tunggal) dalam membangun teori-teorinya. Justru sebenarnya postmodernisme tumbuh dan berkembang dari kehadiran berbagai disiplin ilmu yang mengitarinya, sehingga pantas saja jika Postmodernisme sangat menghargai teori-teori yang telah menjadi rujukan dan pijakan bagi eksistensinya.

Tidak sedikit para pemikir yang memberi makna terhadap postmodernisme, misalnya Lyotard, Geldener, David Grififin, Deridda, Foucault dan Baudrillard. Bagi mereka postmodernisme merupakan kelanjutan dari Modernisme namun kelanjutan itu menjadi sangat beragam. Bagi Lyotard dan Geldener. Postmodernisme seharusnya dimaknai sebagai pemutusan secara total dari modernisme. Sementara bagi Deridda, Foucault dan Baudrillard bentuk radikal dari ke-modern-an adalah bunuh diri karena sulit menyeragamkan teori-teorinya. Sementara bagi David Griffin, Postmodernisme sebenarnya merupakan upaya perbaikan terhadap sejumlah aspek dari modernisme. Sedangkan Giddens melihat bahwa postmodernisme merupakan sebuah bentuk kesadaran terhadap diri sendiri akan kebijaksanaannya.

Jika merujuk dari beragam pengertian yang dikemukakan para ahli tersebut maka dapat dipahami bahwa Postmodernisme diturunkan pengertiannya dari Bahasa Inggris yang artinya paham (*isme*) yang berkembang setelah (*post*) modern. Istilah ini muncul awal tahun 1930-an pada bidang seni yang digagas oleh Federico de Onis sebagai reaksi atas modernisme. Kemudian pada bidang sejarah oleh Toyn Bee dalam bukunya *Study of History* (1947). Setelah itu berkembang dalam bidang-bidang lain dan mengusung kritik atas modernisme pada bidangnya sendiri-sendiri.

Postmodernisme dapat dibedakan menjadi Postmodernisme dan Post modernitas. postmodernisme lebih merujuk pada pemusatan kekuatan berpikir, sedangkan

postmodernitas merujuk pada Tataran Sosial atau situasi yang bertalian dengan produksi, informasi, komunikasi, globalisasi, fragmentasi gaya hidup, konsumerisme yang berlebihan, deregulasi, dan sarana publik, bahkan rusaknya negara bangsa serta penggalan kembali tradisi-tradisi yang menginspirasi.

Setidaknya, dapat dipotret bahwa postmodernisme bukan kritik pada satu bidang disiplin ilmu, namun pada semua bidang yang memiliki keterkaitan dengan budaya. Ciri pemikiran postmodernisme adalah pluralitas. Artinya penghargaan kepada keberagaman berpikir. Setiap orang boleh berbicara dengan bebas sesuai dengan pemikirannya. postmodernisme menolak arogansi dari setiap teori. Sebagai teori memiliki daya tolaknya sendiri dan berguna bagi orang lain. Intinya bahwa postmodernisme mengawali kemunculannya sebagai sebuah reaksi atas ketidakpuasan terhadap Modernisme yang lebih mempercayai kekuatan ilmu pengetahuan (*management scientific*) yang mengarah pada perubahan.

METODE

Hadari Nawawi dan Mimi Martini (1996) menyatakan bahwa metode merupakan cara untuk mengungkapkan kebenaran yang obyektif. Kebenaran itu adalah tujuannya sementara metode adalah caranya. Penggunaan metode dimaksudkan agar kebenaran yang diungkapkan benar-benar dibarengi dengan bukti ilmiah yang kuat. Oleh sebab itu, metode dapat dipahami sebagai prosedur atau rangkaian cara yang sistematis dalam menggali kebenaran ilmiah (Andi Prastowo, 2016). Dalam kaitannya dengan tulisan ini, maka data dan informasi dikumpulkan melalui studi pustaka dengan teknik menyimak, membaca dan mencatat obyek yang dipelajari melalui buku-buku, literatur ataupun bahan pustaka yang relevan, sehingga data (dalam bentuk kata-kata) kemudian dianalisis sesuai dengan kebutuhan penulisan, yakni mengungkapkan kebenaran ilmiah.

HASIL DAN DISKUSI

Telaah Pemikiran Organizational Postmodernization

Dalam tulisannya, Philips Hancock dan Melissa Tyler mengantar pembaca secara panjang lebar untuk memahami gagasan-gagasannya, yang menyatakan bahwa setelah menjalani milenium kedua di dunia barat, muncul perubahan masa yang berlangsung dengan sangat cepat. Perubahan itu menuju pada apa yang dimaksudkannya dengan istilah perubahan yang sangat berani. Disebutkan bukan saja berani tetapi telah

memasuki sebuah “Dunia Baru”. Sebuah wilayah yang penuh dengan Revolusi Teknologi yang mampu bertahan hingga 200 tahun kedepan yang dapat mempermudah berbagai pekerjaan dan mengantar pada suasana baru sebagai kemungkinan emansipasi pada tataran organisasi sosial dan ekonomi. Tentu saja semangat ini diawali dari adanya informasi terkait sejumlah karya yang menonjol dari para komentator sosial dan sosiolog sepanjang tahun 1960-an yang membesar-besarkan publikasi tentang catatan semi-futuristik terkait sebuah era baru pasca-industri yang melampaui capaian dan kegagalan masa Industri Modern. Pada bagian inti dari catatan-catatan itu lebih sering terkait dengan keyakinan bahwa posisi sentral dari karya-karya tersebut adalah organisasi yang berperan dalam sejarah transformasi, produksi teknologi baru dan perubahannya, restrukturisasi angkatan (tenaga) kerja, serta hubungannya dengan pergantian antara waktu kerja dan waktu luang. Hal-hal ini dipandang sebagai daya dorong dan menjadi bagian dari konsekuensi munculnya revolusi budaya dan sosial-ekonomi.

Selanjutnya dalam bagian ini, Philip Hancock dan Melissa Tyler juga mengantarkan pembaca untuk merefleksikan pada akhir satu abad yang lalu dengan memperhatikan peningkatan sikap skeptis yang tinggi. Hal ini digantikan dalam beberapa cara yakni perubahan sifat pekerjaan secara alami pada pekerjaan dan lingkungan organisasi dimana seseorang bekerja. Sementara beberapa kemungkinan kurang peduli pada transformasi sosial yang lebih luas dalam sejumlah ide yang diajukan tidak lebih dari sebuah revolusi visi yang bersifat kontemporer pada tempat kerja.

Hal ini menggambarkan apa yang menginspirasi dari visi pasca industri dan apa yang dilihat sebagai “sesuatu” yang muncul sebagai organisasi bentuk baru (*Pasific Rim Economic*) dan mencoba meniru praktiknya di dunia barat. Seperti Philip Hancock & Mellisa Tylor menyatakan bahwa jika bukan kehancuran yang datang, maka harus ada modifikasi radikal pada lingkungan kerja yang modern. Bertentangan dengan kepastian ilmu yang diwarisi dari teori-teori industri dan manajemen pada awal abad 20, yang membayangkannya sebagai sesuatu yang baru, fleksibel, dan termasuk jenis organisasi yang kurang hirarkis. Tempat kerja pada masa yang akan datang akan jauh melampaui kekakuan pada pemikiran modernis, akan terbebas tapi bukan hanya prosedur, tapi juga inovasi dan kreatifitasnya.

Secara singkat, Philip Hancock & Mellisa Tyler memberi pengantaran untuk memahami bacaan bahwa sebuah konsep dapat dideskripsikan, atau hancur dalam penerapannya misalnya strukturnya pada satu bentuk atau bentuk yang lain dari

organisasi modern. Hal ini akan tampak pada organisasi pra-modern. Menurut keduanya, hal itu akan mulai dipertimbangkan hubungan timbal-balik antara organisasi dan proses yang lebih luas dari modernisasi. Untuk itu, keduanya memperjelas bahwa akan terlihat pada bagaimana “kerja” itu diletakkan sebagai dasar dan pasokan beberapa konsep terbaru dari ide-ide untuk pengembangan bentuk organisasi postmodernisme.

Organisasi/Modernisasi

Philip Hancock dan Mellisa Tyler mengutip pemikiran Reed (1961:31) terkait pengertian organisasi yaitu bahwa organisasi dipandang sebagai sebuah “kekuatan”. Hal ini menurutnya dapat dipelajari dari pemikiran Saint-Simon bahwa “kekuatan” yang baru itu bukan oleh manusia, tetapi oleh prinsip-prinsip ilmu pengetahuan yang tumbuh secara alami, terlepas dari intervensi manusia.

Dalam pandangan Reed, seperti dikutip Philip Hancock & Melissa Tyler bahwa ini merupakan langkah memperkenalkan aturan atau hukum ilmu pengetahuan. Dengan cara ini pula justru memberi sebuah proses transformasi pemikiran dari yang tidak rasional kepada perilaku yang rasional. Disini terlihat cukup jelas bahwa ada pergeseran pandangan organisasi dari yang bersifat irasional kepada organisasi yang lebih rasional. Dengan demikian, apa yang diungkapkan Philip Hancock & Melissa Tyler pada prinsipnya menawarkan perubahan cara pandang dari Teori Organisasi yang telah berkembang pada abad ke 20 dari Teori Manajemen Klasik kepada pandangan atau Teori Manajemen Ilmiah yang ditawarkan oleh Taylor.

Kedua penulis ini (Philip Hancock dan Melissa Tyler) memandang bahwa konsep Taylor, sesungguhnya menyediakan sesuatu yang disebutnya “sempurna” dengan memberi penekanan pada penerapan prinsip-prinsip manajemen modern pada aktivitas manusia dalam organisasi secara umum.

Pandangan Taylor telah menggiring dimensi-dimensi yang tidak rasional dan terkesan emosional pada elemen manusiawi dari kehidupan organisasi untuk berpindah kepada organisasi yang bersifat formal, dengan struktur yang rasional, efisien dan minim konflik. Menurut pemikiran Philip Hancock & Melissa Tyler pandangan Taylor dirasionalkan secara lengkap pada proses bentuk Kerja Teknik pada Perusahaan Mobil Henry Ford di Michigan. Ford mengkombinasikan instrument manajemen ilmiah Taylor dengan memindahkan perakitan teknologi dan mencapai hasil yang belum pernah terjadi sebelumnya.

Upaya menggabungkan prinsip-prinsip manajemen ilmiah dengan mekanisasi produksi perusahaan Mobil Henry Ford oleh Philip Hancock dan Melissa Tyler disebut dengan istilah *Fordism*. *Fordism*, merupakan sebuah sistem organisasi yang menggabungkan prinsip-prinsip Manajemen Ilmiah Taylor dengan sebuah mekanisme produksi. Hal ini sebagaimana kedua penulis (Philip Hancock dan Melissa Tyler) mengutip pemikiran Gramsci yang disebut sebagai “cara yang paling baik” (*the best way*) untuk memahami sistem modern yang melihat manusia dan mesin yang bekerja secara bersama-sama dalam kesempurnaan yang hamoni.

Fordism mengorganisir hubungan ini menurut prinsip-prinsip rasional yang diawali dari penelitian ilmiah dan diterapkan sesuai dengan aturan dan petunjuk (instruksi) dengan tujuan memaksimalkan hasil produksi dan disesuaikan dengan mengatur karyawan sedapat mungkin untuk merasionalkan faktor produksi.

Dampak *Fordism*, tidak semata-mata sebatas organisasi produksi, tapi *Fordism* sendiri dipahami sebagai produksi massal sebuah komoditi. Tetapi juga untuk menghindari kondisi over produksi dan krisis ekonomi, pemaksaan sebuah kebiasaan konsumsi perusahaan yang berkesinambungan. Jadi, integrasi *Fordism* adalah upaya menjaga kebiasaan karyawan/karyawati guna mendorong memanfaatkan barang-barang yang disediakan perusahaan dalam sistem produksi massal. Pemilik Perusahaan Ford berusaha memastikan bahwa pemanfaatan barang-barang untuk berproduksi harus menjadi pola yang rasional di antara karyawannya (pekerjanya). Tampaknya proses ini memberi efek positif bagi pengembangan organisasi modern karena dengan kehadiran prinsip-prinsip ini menurut Philip Hancock dan Melissa Tyler bahwa menjadi bagian terpenting dari proses rasionalisasi dari organisasi modern.

Apa yang telah dikembangkan *Fordism* jauh melebihi apa yang diharapkan dan sangat logis dan bertalian dengan sistem sosial-ekonomi yang berkaitan dengan produksi, konsumsi dan banyak harapan melalui sebuah proses rasionalisasi sosial-ekonomi. Menjadi tuntutan manajemen dalam abad ke 20 bahwa pencapaian peningkatan korporasi pada industri-industri di negara-negara barat.

Berkaitan dengan pemikiran ini, menurut Philip Hancock dan Melissa Tyler bahwa Weber telah lebih dahulu memperkenalkan model birokrasi administrasi yang mungkin saja sangat signifikan, lain dari yang lain, dan itu mampu mengidentifikasi daya tarik antara proses modernisasi secara umum dan meningkatkan dan menumbuhkan model administrasi organisasi yang rasional. Bagi Weber, model organisasi birokrasi sebagai

dasar pembentukan dan pengakuan akan prosedur formal dan regulasi, termasuk sebagai dasar pengambilan keputusan untuk menempatkan karyawan pada divisi-divisi fungsional berdasarkan kualifikasi dan pengenalan akan orang tersebut.

Hal ini merupakan puncak (titik kulminasi) dari efisiensi rasional. Meskipun Taylor tidak menyukainya, namun pandangan Weber telah jauh melampaui batas efisiensi ekonomi dan kelembagaan. Walaupun, kemudian ia menggabungkannya ke dalam teori-teori organisasi mainstream. Weber dengan perasaan yang sangat berseberangan menolak kecenderungan modernisasi dan membasmi secara subyektif sistem nilai, yang ditunjukkannya dengan memberi contoh dalam standarisasi dan mengatur sistem birokrasi. Namun, tipe idealnya menjadi dasar ukuran (parameter) organisasi rasional yang seharusnya mengukur kecenderungannya mencapai efisiensi rasional dan memiliki indikator kuantifikasi pada level yang mudah dicapai sebagai sebuah ukuran modernisasi. Pada pertengahan abad ke 20, banyak pendapat bermunculan namun ada pendapat bahwa kedua jenis organisasi yakni organisasi manajemen ilmiah dan model birokrasi menjadi organisasi yang efisien di kemudian hari dibawah penelitian yang kritis.

Mengikuti studi Hawthorne pada pertengahan tahun 1920-an (Mayo, 1933; Roethlisberger and Dickson, 1939), menyatakan bahwa pengembangan pergerakan hubungan kemanusiaan, diawali dengan penolakan terhadap gagasan Taylor sebagai perantara ekonomi rasional yang semata-mata hanya menjadi pendorong utama. Pada kedudukan ini sebuah pendekatan hubungan manusiawi (*Human Relation Approach*) yang menekankan pada karakteristik sosial karyawan dan dinamika hubungan antarpersonal dalam memotivasi dan produktivitas.

Selama periode pasca perang, studi-studi kritis misalnya oleh Etzioni (1963), Blau dan Scott (1963) menganjurkan bahwa kecenderungan organisasi menuju pada birokrasi. Perubahannya tergantung pada konfigurasi persaingan kepentingan dalam organisasi. Merton (1949) menanyakan bagaimana organisasi birokrasi itu serta apa yang menjadikannya cenderung sebagai organisasi yang kaku, lamban, dan dapat mengubah fungsinya dengan karakter lingkungan ekonomi dan lingkungan politik oleh perubahan yang tetap dan ketidakstabilan lingkungan.

Meskipun demikian, kritik semacam itu tidak diarahkan pada logika dan struktur organisasi modern tetapi mencoba diwakilkan dengan hasil penelitian empiris untuk mengejar efisiensi teknologi dan mekanisme manajemen guna mengejar perbaikan efisiensi. Seperti dalam catatan Alvesson dan Willmot walaupun sebelumnya manajemen

strategi merujuk pada pemberantasan prinsip-prinsip yang mengganggu, tidak rasional seperti tradisi dan perasaan sentimen dari organisasi.

Pada pendekatan selanjutnya adalah perasaan Sentimen Hubungan Manusiawi diidentifikasi sebagai sumber daya yang belum dimanfaatkan pada level peningkatan pengamanaan komitmen dan produktivitas (1996: *Original emphasis*). Organisasi masih dipandang sebagai sesuatu yang pokok seperti yang diamati Talcott Parsons bahwa organisasi adalah wujud hubungan kerjasama yang disesuaikan dengan instrumen-instrumen menuju pencapaian tujuan yang spesifik.

Banyak hal yang harus dipertimbangkan untuk mengembangkan hubungan manusiawi dengan manajemen dan kehidupan struktur organisasi, misalnya jika dihubungkan dengan Teori Hubungan Manusiawi dan psikologi industri.

Post-industrialisasi dan Masyarakat Informasi

Pergeseran organisasi sosial dan ekonomi sebagai organisasi industri modern, ditandai dengan adanya peningkatan kesejahteraan pada karyawan, penyediaan kesempatan, efisiensi dan bentuk teknologi. Paradigma baru untuk menganalisis tesis post-industri dan memperlihatkan catatan akan orientasi masa depan serta dampak baru dari dominasi teknologi komunikasi pada organisasi sosial dan ekonomi.

Perkembangan sebagai potensi yang signifikan masih sangat kurang. Toffler memberi contoh adanya revolusi komputer baru dengan LED menjadi lebih signifikan dari pada pergeseran dari masyarakat pra industri kepada masyarakat industri telah mendekati 200 tahun lebih. Yang terjadi sekarang adalah semua kemungkinan-kemungkinan lebih besar, lebih dalam, dan lebih penting dari revolusi industri. Kehadiran gerakan ini kurang terwakili daripada dua aspek, sejarah manusia, perbandingan pada besarnya kehancuran pada sejarah yang berlanjut. Ini merupakan masa dimana pergantian dari barbar kepada peradaban dari masyarakat industri kepada masyarakat pasca industri sebagai sebuah perpindahan prinsip-prinsip dalam dunia industri. Banyak yang dapat dicatat diantaranya adalah pergerakan dari dasar struktur sosial pada produksi industri yang didasarkan pada teori pengetahuan (Bell, 1973:14).

Bell mengklaim bahwa teori pengetahuan menjadi komoditi dan kekuatan pengantar dan pengiringnya dibalik sejumlah besar perubahan dalam hubungan sosial dan sosial ekonomi dari masyarakat modern. Hal ini termasuk pergeseran signifikan dari manufaktur kepada pelayanan ekonomi yang diisi oleh ekspansi besar dalam aktivitas

kesehatan, pendidikan dan pemerintahan. Konsolidari profesional baru dan teknik menengah dan berkembangnya teknologi intelektual, mengelola kapasitas, perencanaan dan pengawasan terhadap peningkatan kegiatan sosial masyarakat melalui aplikasi ilmiah dan perencanaan yang rational. Sedangkan ide-de pasca industri jelas bukan didasarkan pada penolakan terhadap prinsip-prinsip rasional modern. Hal itu terlihat pada perubahan model organisasi sosial. Pemusatan pada koordinasi dan manajemen skala industri yang akan diubah dengan kombinasi berskala kecil dengan riset industri berteknologi tinggi dan sektor pelayanan komoditi seperti: pendidikan, kesehatan, dan hiburan.

Kesatuan pengembangan paling tidak dalam catatan Bell bahwa akan dibreakdown pada tradisi. Komposisi golongan antara angkatan kerja, dan itu merupakan produk-produk industri modern. Susunan kekuasaan pekerja golongan industri akan tergantikan dengan kebangkitan teknokrat baru golongan menengah, selanjutnya, ekspansi produk dan pendidikan tinggi termasuk permintaan pergeseran pasar kerja pasca masa industri. Pada gilirannya, pergeseran ini mencerminkan sebuah perubahan hubungan sosial dari para pekerja itu sendiri yang akan cenderung pada interaksi antar sesama manusia dan antara manusia dan lingkungannya. Sebaliknya, Bell membantah bahwa organisasi industri lebih tradisional. Bagi Bell, tujuan dan kehidupan budaya organisasi. sebaiknya struktur formal diantar kebutuhan mekanisasi yang tinggi dan standar proses produksi akan diubah dengan proses berskala besar pasca industri.

Tema serupa juga pernah dikembangkan dalam kerja yang berbeda, Paul Halmos (1970) meramal sebuah layanan pribadi masyarakat (*Personal service society*) dan Clauss Offe (1985) menganalisis apa yang disebutnya Disorganized Capitalism (*kapitalisme amburadul*). Bagi keduanya, pergerakan masyarakat barat telah menuju pada industri yang berorientasi pada pelayanan yang diawali dengan memproduksi keseimbangan yang bertransformasi di tempat kerja.

Bagi Halmos pertumbuhan strata profesionalisme barat, tempat kerja dan keprihatinan dengan ketentuan kesejahteraan dan sisi lain “personal service” (layanan pribadi) adalah membimbing pada apa yang dimaksudkannya dengan “perubahan penting”. Halmos (1970):145) melihat dalam etos dan budaya masyarakat sebagai suatu keprihatinan dengan isu-isu seperti maksimalisasi keuntungan dan sangat prihatin dengan penyediaan kualitas layanan terhadap pelanggan. Sementara menurut Offe, kapitalisme yang semrawut juga merupakan refleksi dari ekspansi sektor publik dan

berdampak pada ekonomi masyarakat barat. Bagi Offe model rational dari organisasi industri didasarkan pada prinsip-prinsip efisiensi, maksimalisasi profit, dan upaya kerja untuk mendefinisikan prosedur-prosedurnya. Pelayanan, kata dia, cenderung berkaitan dengan beragam situasi dan mengambil lokasi untuk mengawasi lingkungan yang tidak dapat diukur secara sederhana dengan kata keuntungan, tapi yang harus dinilai secara luas, dengan kriteria yang lebih sulit diraba seperti kepuasan, atau nilai-nilai yang berlaku dalam kelompok. Dengan demikian, dalam pandangan Offe ada potensi kemunculan Teori Organisasi Post-Weberian yang akan kurang tergantung pada rationalitas, hirarki struktur kewenangan, pengawasan dan terlebih pada kesepakatan dasar perhitungan kebijakan politik, atau konsensus profesional (Offe, 1985:138).

Pada tahun 1980-an, meskipun tesis Post-Industri muncul dengan kritik, secara khusus yang diajukan pada romantisme formasi kelas baru (Gorz, 1982; Touraine, 1974) yang lebih menekankan pada sesuatu yang baru, pada pelayanan dan penelitian industri. Hal ini telah dikemukakan bahwa harus senantiasa menjadi pusat rezim industri ((Frankel, 1987; Kumar, 1978). Ini juga dirasakan pada pengamatan empiris terhadap perjalanan kehidupan sosial masyarakat barat yang tak terpisahkan mengikuti masa Post-Industri. Masyarakat Ekonomi Barat masih memproduksi barang, tenaga kerja yang tak minim keahlian tetapi masih dibutuhkan. Meskipun ada peningkatan pada ketiga sektor ekonomi, dan kelanjutan operasi organisasi kerja dengan prinsip-prinsip organisasi dan keahlian manajemen

Suatu ketika, pada awal dipopulerkannya ide-ide Bell (1980a, 1980b) yang menyatakan bahwa ekspansi sistem informasi komputer dan penyatuannya dengan teknologi informasi dijelaskan sebagai “era baru informasi” (*new information age*). Informasi itu bebas mengalir melintasi seluruh dunia, dan ditawarkan sebagai jalan keselamatan, menciptakan sebuah dunia yang bebas dari keinginan, perang dan penderitaan (stonier, 1983); sebuah penegasan kembali mengenai proyek pencerahan dengan alasan empansipasi melalui ekspansi teknologi informasi.

Tentu saja, ada sedikit keraguan mengenai dampak pertumbuhan teknologi informasi pada pengaturan kembali kerja dan hubungannya dengan aspek-aspek lain dari kehidupan adalah sebuah keniscayaan yang meningkat secara signifikan. Kemajuan komputer dan sistem komunikasi membawa perubahan tidak hanya pada komunikasi organisasi secara internal dan eksternal. Tetapi juga mengubah banyak hal dalam hal pekerjaan yang disebutkan sebagai “bekerja jauh dari rumah (lihat Huws et al, 1990),

dimana bekerja sebenarnya mempunyai arti dan menjadi bagian dari kerja sebuah organisasi. Seperti pengembangan teknologi juga mempunyai kepastian, kemungkinan munculnya masalah baru, koordinasi dan pengawasan organisasi, seperti pengaturan hubungan yang melampaui batas ruang dan waktu, tantangan manajer, dan manajemen adalah untuk mengubah pemikiran manajemen para pekerja tradisional. Teknologi mempunyai semacam “gelar” yang juga mudah diidentifikasi sebagai penyedia solusi yang pasti terhadap masalah manajemen yang mengalami peningkatan kecanggihan pengawasan elektronik dan pengendalian. (Dandeker, 1990; Lyon, 1993; Sewell and Wilkinson, 1992a; Zubaff, 1988).

Dengan demikian, pengawasan tidak hanya dari bentuk pengamatan visual secara langsung, seperti melalui Video dan CCTV, namun hal itu juga termasuk melibatkan secara tidak langsung bentuk pengendalian seperti pengawasan persediaan, mesin pergantian waktu dan lain-lain yang dapat mengikuti jejak pekerja yang menghabiskan waktu kerja yang sebenarnya. Ini merupakan pengembangan teknologi, desain utamanya memanfaatkan pengendalian lebih dari aktivitas individu dengan pertanyaan yang seharusnya muncul tentang manfaat sebuah informasi yang tertunda dan peningkatan kecemasan yang bersifat panopik tidak hanya pada tempat kerja tetapi juga pada lingkungan masyarakat yang lebih besar.

Manuel Castells (1996) sebagai contoh adalah merespons gagasan pertumbuhan dalam teknologi komunikasi dan informasi akan memiliki implikasi yang signifikan pada masyarakat industri. Belum lagi penolakan untuk menerima secara tidak kritis proposisi bahwa pembangunan dapat dipisahkan dari bentuk kelanjutan kekuatan hubungan asimetris. Bagi Castells, meskipun ada manfaat peningkatan kesejahteraan dan standar hidup, namun manfaat dan konsekuensinya yang jauh lebih penting dari sebuah pergeseran nilai yang tidak diinginkan. Dalam kebangkitan Jaringan Komunitas (*Networking Society*, 1996), Castell berpendapat bahwa tidak masalah bagaimana kesan pengembangan teknik pada bidang teknologi informasi, masalah utamanya adalah berhadapan dengan dunia luas yang didiami negara-negara berkembang yang terancam dengan ketidakmampuannya menghadapi kemampuan teknologi seperti di Barat, pada tingkat mikro, Webster dan Robbins (1989) mengembangkan invasi pada setiap aspek kehidupan sehari-hari pada beragam teknologi komunikasi dan informasi dapat dilihat sedikit lebih pada Taylorisme Sosial. Perilaku konsumen kita, mengamati dan membuat regim adalah suatu cara bahwa setiap aspek dari seluruh kehidupan merupakan

penjabaran dari pengutamaan efisiensi, dan produktivitas yang terlihat pada bagaimana orang bekerja, atau menghabiskan uangnya termasuk bagaimana mereka menghabiskan waktu senggangnya.

Dengan demikian, daripada membalik rasionalisasi tujuan dari modernitas industri, analisis ini menyarankan kemungkinan munculnya sebuah era yang setiap dimensinya memantau, mengarahkan dan mengatur aktivitas kita. seperti kritik yang membawa kembali ke rumah, sekali lagi, bagian ini membuat hubungan pasca industri bahwa ketika teknologi informasi mungkin akan mengubah cara kita melakukan sesuatu secara pasti, dan tidak saja tidak terlihat pada perubahan prinsip-prinsip ekonomi tetapi juga politik menurut gaya orang modern (*contemporary societies*).

Meskipun ada kekurangan dari tesis pasca industri (*post-industrial*) dan gagasan tentang sosok masyarakat informasi, memiliki kelemahan yang relatif tidak harus dicatat, melayani untuk mengurangi dari pengaruh untaian pemikiran teori organisasi. Sementara mereka dengan tegas menyampaikan tuntutan revolusi sosial dan ekonomi mungkin, dan melihat kebelakang, kemunculan sesuatu yang telah dibesar-besarkan, hal itu tidak akan dilayani bahwa ekspansi teknologi komunikasi dan informasi memberi dampak pada kehidupan sosial dan kerja pada masyarakat industri dan masa depannya, seperti berhubungan dengan teori organisasi. Meskipun demikian, secara khusus apapun itu kekuatan, dan kelemahan post-industri dan masyarakat informasi ini, sebuah catatan alternatif diarahkan pada perubahan ekonomi dan organisasi yang menonjol pada tahun 1980-an, memiliki dampak yang mendalam pada studi kontemporer organisasi kerja dari Post industri.

Fordisme Baru- Spesialisasi yang fleksibel dan Post-Fordisme

Selama awal 1980-an beragam konsep baru – *Neo Fordisme, Spesialisasi yang fleksibel dan Post-Fordism* – muncul. Istilah-istilah tersebut mengandung makna sebagai sebuah usaha yang mencoba mendeskripsikan gagasannya dengan penuh keberanian pada akhir masa industrialisasi, masyarakat industri sedang menjalani pergeseran dengan cara melakukan produksi dan distribusi yang diorganisir.

Seperti istilah diatas, neo-fordism (Anglietta, 1979) adalah sebuah konstruksi ide organisasi kembali dengan karakteristik fitur organisasi Fordisme yang tidak lagi sesuai dalam menghadapi perubahan kondisi sosial ekonomi, secara khusus yang terkait dengan dua perkembangan utama: **Satu**, Munculnya ketidakmampuan kelas pekerja dalam

kemajuan ekonomi barat dalam mengkonsumsi pada tingkat dan dalam kuantitas yang dibutuhkan gagal untuk memastikan kelayakan skala ekonomi Fordist. Hal itu merupakan Kegagalan terbesar yang disebabkan oleh ketidakmampuan ekonomi, meskipun, telah ada intervensi yang signifikan, untuk mendistribusikan kembali pendapatan dari modal dalam jumlah yang cukup pada angkatan kerja itu sendiri. **Kedua**, Proses ketenagakerjaan Fordist, tidak mampu mengekstrak sampai pada level surplus untuk menetralkan penurunan keuntungan. Dengan demikian, seperti yang dicatat Brenner dan Glick bahwa: Fordism sebagai sebuah paradigma untuk mengatur ketenagakerjaan, untuk selanjutnya dapat memberikan pertumbuhan produktivitas yang telah jatuh dalam rentang waktu yang lama, manajemen.

Post-Manajemen Birokratis

Dimensi penting dari model post-Fordist adalah keberadaan dalam sektor-sektor inti paling tidak pada angkatan kerja yang termotivasi tinggi dan fleksibel. Ini pada gilirannya mengarah pada penilaian kembali (*re-appraisal*) beberapa tempat dari peran yang dimainkan oleh manajemen dalam kehidupan organisasi, dan kesesuaian dari teori dan praktek manajemen yang ditetapkan dalam menghadapi perkembangan. Banyak dari materi tersebut berkaitan dengan isu-isu yang mengarah pada banyak tema sebelumnya, misalnya mengungkap model kontrol birokrasi, komitmen terhadap kualitas dari semua level produksi dan proses distribusi, dan perhatian besar terhadap iklim budaya dari atau dalam organisasi. Seperti demikian, tidak banyak perdebatan dari prinsip-prinsip yang terkait dengan ide post-birokrasi dari manajemen organisasi yang telah memiliki dampak signifikan pada perubahan teori organisasi dan meskipun kurang dalam kehidupan organisasi itu sendiri. Biasanya yang ditunjukkan dari keseluruhan solusi daya saing dari organisasi kerja kontemporer seperti *Human Resource Management (HRM)*, *Total Quality Management (TQM)*.

Organisasi Postmodern (Bentuk Baru Organisasi)

Organisasi Post Modern (bentuk baru) dimunculkan di dunia industri. Meski demikian organisasi tersebut ditandai dengan ciri-ciri antara lain: Tradisional, Karismatik dan Legal-rational. Heydebrand (1989:339) menjelaskan bahwa organisasi post modern dikenal dengan memanfaatkan budaya teknologi (*cultural technologies*), seperti perangkat elektronik yang merupakan instrumen utama yang membuatnya sangat berbeda. Dalam dimensi sosial, disebut sebagai teknoracy. Teknokrasi merupakan bentuk sosial dari

mesin yang tergambar pada situasi struktur kerja dengan cara, melakukan pelatihan intensif, melakukan perencanaan, pembelajaran berjenjang, pemanfaatan berbagai sumber daya manajemen teknik.

Dengan demikian, Heydebrand mengakui bahwa bentuk organisasi Post-Birokrasi diidentifikasi sebagai Organisasi Post modern, sebagai bentuk transendental dari bentuk dasar modernis menuju pada bentuk formal yang rasional. Penekanannya pada organisasi kontemporer yang menyatukan bentuk struktur dasar organisasi, fasilitas, dan ekspansi teknologi informasi. Perbedaan Organisasi Modern dan Organisasi Post-Modern dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Perbedaan Organisasi Modern dan Organisasi Post-Modern

No	Organisasi Modern	Organisasi Post-Modern
1.	Kaku, Lamban	Flexibel
2.	Berbentuk masal	Berbentuk ceruk,
3.	Menggunakan mesin-mesin (teknologi)	Menggunakan pilihan-pilihan teknologi mikroelektronika
4.	Terjadi diferensiasi/pembatasan pekerjaan, dan keahlian pada pekerjaan tertentu	Tidak terjadi diferensiasi pekerjaan, dan bersifat multi keahlian

Sumber: Olan, 2023

Critik dan Intervensi terhadap Postmodernisme

Banyak kritikan yang diarahkan pada pandangan post-modernism dalam teori organisasi yang pada dasarnya sama dengan kritikan yang diarahkan pada spesialisasi fleksibel dan post-Fordism. Seperti, Reed (1992), Parker (1993) dan Thompson (1993) mereka menunjukkan apa yang dianggap sebagai standar tak meyakinkan dari bukti empiris sebagaimana itu disebar untuk mendukung sebuah tesis tentang perubahan empiris (*empirical thesis*).

Parker secara khusus tidak terkesan dengan apa yang dia pertimbangkan sedikit lebih dari ungkapan baru untuk menangkap imajinasi dari pembaca. Alvesson (1995) juga membuat sebuah catatan bahwa ada kekurangan dalam hal kejelasan konseptual terhadap upaya-upaya untuk mendefinisikan dan mengidentifikasi bentuk organisasi post-modernism. Bagi Alvesson, itu hanya merupakan istilah "postmodern" yang memberikan validitas terhadap ide atau gagasan dari sebuah proses post-modernisasi organisasi. Yakni, istilah yang ditunjukkan untuk memberikan penyatuan antara konsep-konsep dan praktek-praktek yang berbeda (menjadi post-industrial atau post-Fordist) yang tidak ada diluar wacana akademik. Karenanya, postmodernism, sebagai sebuah

perangkat deskriptif, menciptakan objeknya sendiri dalam analisis terlepas dari validitas empiris. Dengan demikian, post-modernisme menjadi sebuah pegangan konseptual yang oleh Thompson (1993) dicatat bahwa itu didasarkan pada prinsip dimana jika beberapa ciri organisasi tidak sesuai dengan model terbatas. Birokrasi yang digunakan untuk mencirikan modernitas maka itu disebut “postmodern.”

Dari uraian diatas ditunjukkan bahwa organisasi kerja kontemporer nampak telah menjadi subyek perubahan yang mungkin disamakan dengan proses post-modernisasi. Perubahan-perubahan tersebut termasuk berbagai praktek-praktek organisasi yang terpusat pada fleksibilitas, pembatasan-pembatasan, pembagian hirarki organisasi dan pengadopsian prosedur kualitas berdasarkan pada tingkatan komitmen dan keterlibatan pegawai/tenaga kerja. Juga telah diuraikan berbagai unsur post-industrial dan masyarakat informasi yang menggerakkan perhatian kita pada neo-Fordist, spesialisasi fleksibel dan post-Fordist dari perubahan industrial.

KESIMPULAN

Sebelum memasuki masa Post-modernism, organisasi dipandang sebagai sebuah kekuatan. Kekuatan itu dimaksudkan sebagai energi baru yang memberi jalan keluar bagi pemecahan masalah-masalah sosial dan ekonomi. Artinya bahwa dengan kekuatan dimaksud organisasi dengan memanfaatkan potensi ilmu pengetahuan mampu melakukan proses transformasi pemikiran dari organisasi yang tidak rasional kepada pemikiran organisasi yang rasional. Ada asumsi bahwa dengan memanfaatkan kekuatan ilmu pengetahuan ilmiah khususnya dengan teori manajemen ilmiah yang ditawarkan Taylor dilihat sebagai pergeseran paradigma organisasi yang sempurna, karena dengan penerapan-prinsip-prinsip tersebut dapat memecahkan berbagai masalah organisasi dalam kehidupan masyarakat. Bahkan Hancock dan Tyler melihat bahwa penerapan prinsip-prinsip ilmu pengetahuan itu merupakan ciri dari manajemen modern yang kemudian memberi dampak positif bagi seluruh aktivitas kehidupan manusia, termasuk pada proses industrialisasi dimana proses produksi melibatkan prinsip-prinsip manajemen modern. Proses penggabungan manajemen ilmiah dengan proses industrialisasi ini kemudian dikenal dengan sebutan Fordism, dimana kemudian lebih terkenal dengan sebuah sistem ekonomi yang menciptakan barang, khususnya mobil secara massal dan melibatkan karyawannya sebagai konsumen dari produk-produknya.

Mekanisme ini menjadi ciri tersendiri dari perusahaan mobil Hendry Ford di Michigan yang kemudian memberi dampak besar terhadap pertumbuhan dan perkembangan sistem ekonomi dan sosial masyarakat barat ketika itu dan juga berdampak pada perkembangan dan pertumbuhan teori organisasi. Meski demikian, penulis beranggapan bahwa proses ini menjadi semakin menarik ketika, muncul kecenderungan bahwa Fordims tadi bertumbuh menjadi organisasi Industrial dalam perspektif Teori Organisasi, dimana prinsip-prinsip yang dibangun masih tetap menggunakan prinsip-prinsip Tipe ideal legalistik yang ditawarkan Weber. Sehingga organisasi masih dipandang dalam perspektif Industri-modern dengan ciri-ciri antara lain, menekankan pada pendekatan kesejahteraan, memberi kesempatan berkarier bagi karyawan dan penekanan efisiensi dengan pemanfaatan teknologi.

Selanjutnya muncul era Fordisme baru yang juga menolak, kekakuan birokrasi yang tampak pada prinsip-prinsip birokratis yang terlihat pada konsepsi Weber, yang cenderung hirarkis, teratur, dan spesialisasi yang tinggi. Sebaliknya Organisasi Fordisme baru muncul dengan ciri-ciri yang ingin keluar dengan ciri-ciri tersendiri yang berbeda dari Organisasi Fordism. Justru ciri sederhana yang dapat dibedakan adalah soal fleksibilitas dan kemampuan karyawan dengan tingkat keahlian yang multidisiplin dan tempat bekerja yang fleksibel. Kemunculan Organisasi Post Modern (bentuk baru), sebenarnya dimunculkan pada alam industri yang ditandai dengan ciri-cirinya, mirip dengan konsep birokrasi Weber, yakni: Tradisional, Karismatik, dan Legal-rational. Hanya saja, Heydebrand (1989:339) kemudian menjelaskan bahwa organisasi post modern lebih dikenal dengan pemanfaatan teknologi (*cultural technologies*), seperti perangkat elektronik yang merupakan instrumen utama yang membuatnya sangat berbeda. Dalam dimensi sosial, disebut sebagai tecnoracy. Teknokrasi merupakan bentuk sosial dari “mesin” yang tergambar pada situasi struktur kerja dengan cara, melakukan pelatihan intensif, membuat perencanaan, memberi kesempatan pembelajaran secara berjenjang, pemanfaatan berbagai sumber daya manajemen teknik. Heydebrand juga mengakui bahwa bentuk organisasi Post-Birokrasi diidentifikasi sebagai Organisasi Post modern yang sebenarnya merupakan proses trandental dari bentuk dasar modernis menuju pada bentuk formal yang rational. Penekanannya pada organisasi kontemporer yang menyatukan bentuk struktur dasar organisasi, fasilitas, dan ekspansi teknologi informasi.

REFERENSI

- Alvesson. (1995). *The Meaning and Meaninglessness of Postmodernism: Some Ironic remarks, Organization Studies*, 16 (6): 1047-1057.
- Andi Prastowo, (2016). *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian*, Cetakan ke-III. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Blau, P. M. and W. R. Scott (1962) *Formal Organizations*. San Francisco: Chandler.
- Bell, Danien. (1973). *The Coming of Post- Industrial Society: A Venture in Social Forecasting*. New York: Basic Books.
- Castells, Manuel. (1996). *The Rise of the Network Society*. Massachussetts: Blackwell Publishers Ltd.
- Etzioni, Amitai. (1986). *Organisasi-Organisasi Modern*, UI-Press, Jakarta.
- Mayo, E., Roethlisberger, F.J. and Dickson, W. (1939), *Management and the Worker*, Psychology Press.
- Merton, R. (1949). *Social Theory and Social Structure*. Glencoe, IL, The Free Press.
- Hadari Nawawi dan Mini Martini. (1996). *Penelitian Terapan*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Heydebrand, W. V. (1989). *New Organizational Forms, Work and Occupations*, 16 (3): 323-357.
- Huws, Ursula. (1995). *Action Programmes for The Protection of Homeworkers: Ten Case-Studies from Around the World*, Jenewa: ILO.
- Offe, Claus, *New Social Movements: Challenging the Boundaries of Institutional Politics*, *Social Research*, 52:4 (1985: Winter) p.817
- Parker. (1992). *Postmodern Organization or Postmodernism Organization Theory?* *Organization Studies* 13 (1): 1-17.
- Philip Hancock and Melissa Tyler, (2001). *Work, Postmodernism and Organization A Critical Introduction*, Sage, Publication London.
- Thomson, William T. (1993). *Theory of Vibrations with Applications*. Prentce Hall.
- Toynbee, Arnold J. (1956). *A Study of History* (London: Oxford University Press).