



Teori Organisasi Modern dan Teori Organisasi Kritis *Modern Organization Theory and Critical Organization Theory*

Akdila Bulanov, Afri Wandi Zahri Ramadhan, Nabila Sukma, Putri Varisya

Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi

INFO ARTIKEL

Riwayat artikel:

Received 30 April 2026

Revised 5 May 2026

Accepted 10 May 2026

Available online 15 May 2026

Keywords: Organization, Modern, and Critical.

Keywords: Organisasi, Modern, dan Kritis.



Artikel ini merupakan artikel akses terbuka di bawah lisensi [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license. Copyright © 2026 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRACT

This article discusses the development of organizational theory, from modern organizational theory to basic organizational theory, and its application. The research background is driven by the evolution of organizations from the post-Industrial Revolution to the digital era, where modernism emphasized efficiency and environmental adaptation, while critical approaches exposed power, capitalist ideology, and worker alienation. The research objective is to analyze the development of organizational theory from the modern to the critical paradigm and its application to contemporary organizational management in Indonesia. The method used is a literature review with a qualitative approach to collect and analyze relevant sources. The research results found that the integration of both theories produces a "critical modernism" framework for sustainable management. Practical implications include recommendations for public and private organizations in balancing productivity with social justice. This research contributes to the development of contextual organizational theory in Indonesia. This theory emphasizes similarity, adaptability, and technological integration, as well as the conceptual emphasis of contingency theory, learning organizations, and transformational leadership. Through this contextual study, it can be concluded that organizational theory has undergone adaptive development in accordance with the surrounding social, economic,

and technological dynamics. This article is expected to serve as a reference for academics and practitioners in understanding modern organizational dynamics and critical organizational theory.

ABSTRACT

Artikel ini membahas perkembangan teori organisasi mulai dari teori organisasi modern hingga teori organisasi kritis beserta implikasinya. Latar belakang penelitian didorong oleh evolusi organisasi pascaRevolusi Industri hingga era digital, di mana modernisme menekankan efisiensi dan adaptasi lingkungan, sementara pendekatan kritis mengungkap kekuasaan, ideologi kapitalis, dan alienasi pekerja. Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis perkembangan teori organisasi dari paradigma modern ke kritis beserta implikasinya terhadap manajemen organisasi kontemporer di Indonesia. Metode yang digunakan adalah studi literatur dengan pendekatan kualitatif untuk mengumpulkan dan menganalisis sumber-sumber yang relevan. Hasil penelitian menemukan bahwa integrasi kedua teori menghasilkan kerangka "critical modernism" untuk manajemen berkelanjutan. Implikasi praktis mencakup rekomendasi bagi organisasi publik/swasta dalam menyeimbangkan produktivitas dengan keadilan sosial. Penelitian ini berkontribusi pada pengembangan teori organisasi kontekstual Indonesia. Teori ini menuntut fleksibilitas, adaptabilitas, dan integrasi teknologi serta menekankan konsep contingency theory, learning organization, dan kepemimpinan transformasional. Melalui kajian konseptual ini, dapat disimpulkan bahwa teori organisasi mengalami perkembangan adaptif sesuai dinamika sosial, ekonomi, dan teknologi di sekitarnya. Artikel ini diharapkan menjadi referensi konseptual bagi akademisi dan praktisi dalam memahami dinamika teori organisasi modern dan teori organisasi kritis.

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan entitas sosial-ekonomi fundamental yang mencerminkan dinamika masyarakat luas. Sejak Revolusi Industri akhir abad ke-19, teori organisasi mengalami transformasi paradigmatis dari pendekatan rasional-modern menuju perspektif kritis-postmodern. Teori organisasi modern, yang dipelopori Frederick Winslow Taylor melalui

*Corresponding Author

Email: bangzahri1109@gmail.com, sukmanabila274@gmail.com, putrivarisya34@gmail.com

Scientific Management (1911) dan Henri Fayol dengan Administrative Theory (1916), menekankan prinsip efisiensi, pembagian kerja rasional, dan hierarki otoritas untuk memaksimalkan output. Paradigma ini berkembang menjadi Contingency Theory (Lawrence & Lorsch, 1967) dan Open Systems Theory (Katz & Kahn, 1966), yang menambahkan dimensi adaptasi terhadap lingkungan eksternal serta interdependensi subsistem organisasional.

Namun, kritik tajam muncul pada akhir abad ke-20 melalui teori organisasi kritis (Critical Organization Theory/TOTK), berakar pada Marxisme (Braverman, 1974), poststrukturalisme Michel Foucault (1977), dan Teori Kritis Frankfurt (Habermas, 1984). TOTK mengungkap dimensi kekuasaan tersembunyi, ideologi kapitalis yang mendominasi, serta alienasi pekerja sebagai produk struktur organisasi. Di era digital saat ini—ditandai Industri 4.0, kecerdasan buatan, dan kerja jarak jauh pasca-COVID-19—teori ini semakin relevan, menuntut fleksibilitas, adaptabilitas, dan integrasi teknologi seperti yang ditekankan dalam learning organization (Senge, 1990) serta kepemimpinan transformasional (Bass & Riggio, 2006).

Di Indonesia, evolusi ini berkontekstual dengan dinamika pasca-Reformasi 1998, di mana organisasi publik/swasta menghadapi tantangan korupsi birokrasi (UU No. 28/1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih), ketimpangan gig economy (BPS, 2024), dan adaptasi BUMN terhadap ASEAN Economic Community. Meskipun demikian, kajian lokal masih didominasi perspektif modern, kurang mengintegrasikan kritik sosial.

Berdasarkan latar belakang yang penulis paparkan di atas, maka penulis akan menganalisis lebih lanjut mengenai implementasi teori organisasi modern dan teori organisasi kritis.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dirancang untuk memberikan pemahaman yang komprehensif tentang implementasi teori organisasi modern dan teori organisasi kritis. Penelitian ini menggunakan studi literatur dengan pendekatan kualitatif untuk menganalisis berbagai sumber informasi yang relevan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kerangka manajemen organisasi hybrid ("critical modernism") yang adaptif, berkelanjutan, dan kontekstual di Indonesia, khususnya bagi akademisi, praktisi, serta pembuat kebijakan dalam menyeimbangkan efisiensi dengan keadilan sosial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Konsep Dasar Teori Organisasi Modern dan Implikasinya Bagi Manajemen Kontemporer.

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 merespons dinamika lingkungan yang semakin kompleks dan tidak stabil. Teori organisasi modern mengedepankan konsep sistem terbuka, di mana organisasi dipandang sebagai suatu sistem yang berinteraksi secara aktif dengan lingkungan eksternalnya. Konsep ini menempatkan organisasi sebagai bagian dari lingkungan sosial, politik, ekonomi, dan teknologi yang saling memengaruhi (Hadi 2024, 169).

Salah satu karakteristik teori organisasi modern adalah fleksibilitas struktur 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 satu

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. Selain itu, konsep *learning organization* menjadi gagasan sentral dalam manajemen modern, di mana organisasi perlu senantiasa belajar dan berinovasi untuk tetap bertahan dalam lingkungan yang terus berubah. Melalui teori ini, organisasi dipandang sebagai entitas dinamis yang terus berkembang dan berinteraksi aktif dengan lingkungan sosialnya.

Perkembangan teori organisasi modern juga dipengaruhi oleh kemajuan teknologi digital, globalisasi, dan perubahan nilai-nilai sosial. Organisasi di era modern dituntut untuk lebih responsif terhadap keberlanjutan lingkungan, tanggung jawab sosial perusahaan, serta pemberdayaan karyawan. Paradigma ini membuka ruang bagi konsep organisasi yang lebih partisipatif, egaliter, dan berbasis kolaborasi. Organisasi tidak lagi hanya dipandang sebagai instrumen ekonomi semata, tetapi juga sebagai institusi sosial yang memiliki peran strategis dalam membangun kesejahteraan masyarakat luas (Hadi 2024, 169).

2. Dasar Pemikiran Teori Organisasi Modern.

Teori organisasi dan teori organisasi modern dikembangkan sejak tahun 1950-an, walaupun beberapa tulisan telah dibuat sebelumnya. Teori organisasi modern dalam banyak hal yang mendasar berbeda dengan teori klasik, seperti berikut ini:

1. Teori klasik memusatkan pandangannya pada analisis dan deskripsi organisasi. Melalui analisis dan metode ilmiah, sasaran-sasaran organisasi telah dibagi menjadi bagian-bagian yang lebih kecil sesuai dengan hakekat pekerjaan itu sendiri. Seseorang akan menjadi ahli dalam spesialisasi bidangnya, tetapi dia tidak mampu memandang keseluruhan. Sedangkan teori organisasi modern, lebih menekankan pada perpaduan (*synthesis*) dan perancangan (*design*), menyediakan pemenuhan suatu kebutuhan yang menyeluruh.
2. Ilmu pengetahuan klasik telah membicarakan konsep koordinasi, skalar, dan vertikal. Teori neoklasik, sebenarnya bukan teori, karena hanya mengubah teori klasik dengan menekankan pentingnya aspek perilaku manusia dalam organisasi. Dengan berkembangnya teknologi dan majunya kegiatan-kegiatan perlu konsep sistem. Kemudian timbullah perhatian para operasi atau proses organisasi yang menekankan pentingnya perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, komunikasi, motivasi dan integrasi untuk kesuksesan operasi tujuan organisasi. Sedangkan teori organisasi modern lebih dinamis daripada teori-teori lainnya dan meliputi lebih banyak variabel yang dipertimbangkan.
3. Teori organisasi klasik menggunakan pendekatan struktural dan sistem dibuat tertutup. Sedangkan cenderung memandang organisasi sebagai sistem terbuka, dengan dasar analisis konseptual, dan didasarkan pada data empiris, serta sifatnya sistesis dan integratif (Zainal 2026, 88-89).

3. Ciri-Ciri Organisasi Modern.

1. Pendekatan sistem: Organisasi dilihat sebagai sistem yang terdiri dari berbagai bagian yang saling berhubungan dan saling bergantung.
2. Organisasi terbuka: Organisasi harus berinteraksi dengan lingkungan eksternal, mengadopsi perubahan, dan adaptif terhadap tuntutan lingkungan.
3. Adaptasi: Organisasi harus mampu beradaptasi dengan kebutuhan pasar dan perubahan lingkungan.

4. Teknologi: Organisasi menggunakan teknologi untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas dan efektivitas.
5. Perubahan dinamis: Organisasi harus dinamis dan mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan eksternal.
6. Spesialisasi: Organisasi modern cenderung memiliki spesialisasi yang lebih tinggi dalam berbagai fungsi.
7. Pengolahan data cepat: Organisasi modern harus memiliki kemampuan pengolahan data cepat dan efisien.
8. Tumbuh lebih besar: Organisasi modern cenderung tumbuh lebih besar dan kompleks (Zainal 2026, 90).

4. Dua Pendekatan Utama dalam Teori Organisasi Modern.

1. Teori Sistem. Pendekatan ini melihat organisasi sebagai sistem yang terdiri dari berbagai komponen yang saling terkait dan saling bergantung. Organisasi dipandang sebagai sistem terbuka yang berinteraksi dengan lingkungan eksternal dan harus beradaptasi dengan perubahan lingkungan.
2. Teori Kontingensi. Pendekatan ini menekankan bahwa tidak ada satu cara terbaik untuk mengorganisir. Struktur dan pendekatan terbaik untuk suatu organisasi tergantung pada kondisi atau situasi yang spesifik (Zainal 2026, 91).

5. Contoh Penerapan Teori Organisasi Modern.

1. Penggunaan teknologi. Organisasi modern menggunakan teknologi informasi dan Komunikasi (TIK) untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas.
2. Perusahaan yang fleksibel. Perusahaan yang mampu beradaptasi dengan perubahan pasar dan teknologi, seperti perusahaan teknologi atau perusahaan yang fokus pada inovasi.
3. Struktur organisasi yang terdesentralisasi. Perusahaan yang memberdayakan karyawan dengan memberikan lebih banyak otonomi dan pengambilan keputusan (Zainal 2026, 91).

6. Konsep Dasar Tradisi Kritis.

Struktur dan kekuasaan dalam organisasi sering kali menjadi sasaran kritik karena dianggap dapat menghasilkan ketidakadilan, ketidaksetaraan, dan eksploitasi. Kritik ini datang dari berbagai perspektif.

Berikut adalah beberapa konsep dasar tradisi kritis organisasi:

1. Penstrukturan sosial
Tradisi kritis memandang organisasi sebagai struktur sosial yang tertanam dalam konteks sosial, politik, dan ekonomi yang lebih luas. Struktur dan proses organisasi tidak netral, tetapi merupakan produk dari relasi kekuasaan dan ideologi yang dominan.
2. Kekuasaan dan dominasi
Kekuasaan adalah konsep sentral dalam tradisi kritis. Tradisi ini fokus pada bagaimana kekuasaan didistribusikan dalam organisasi, dan bagaimana kekuasaan tersebut digunakan untuk mendominasi dan mengendalikan orang lain.
3. Ketidakadilan dan ketidaksetaraan
Tradisi kritis berfokus pada bagaimana struktur dan proses organisasi dapat menghasilkan ketidakadilan dan ketidaksetaraan. Ketidakadilan ini dapat berupa diskriminasi berdasarkan ras, gender, kelas, atau faktor lainnya.
4. Emansipasi dan perubahan sosial
Tradisi kritis bertujuan untuk memahami dan menantang struktur dan proses yang menindas dalam organisasi. Tradisi ini bertujuan untuk mendorong emansipasi dan perubahan sosial, dan untuk menciptakan organisasi yang lebih adil dan setara bagi semua orang.

5. Perspektif multiparadigma

Tradisi kritis tidak terikat pada satu paradigma pemikiran tertentu. Tradisi ini terbuka untuk berbagai perspektif, termasuk Marxisme, feminisme, teori ras kritis, dan teori poskolonialisme.

6. Metode penelitian kualitatif

Tradisi kritis sering menggunakan metode penelitian kualitatif untuk mempelajari organisasi. Metode ini memungkinkan peneliti untuk memahami pengalaman dan perspektif orang-orang yang bekerja dalam organisasi, dan untuk meneliti struktur dan proses organisasi secara mendalam (Ambulani 2024, 51-53).

7. Pendekatan Kritis Terhadap Ilmu Organisasi.

Kritik terhadap Konsep Kekuasaan dan Otoritas: Salah satu fokus utama teori postmodern adalah kritik terhadap konsep kekuasaan dan otoritas dalam organisasi. Postmodernisme berpendapat bahwa kekuasaan di dalam organisasi sering kali tersembunyi di balik aturan, norma, atau struktur formal, dan tidak selalu bersifat eksplisit. Kekuasaan bukan hanya alat untuk mencapai tujuan organisasi tetapi juga digunakan untuk memperkuat kontrol sosial dan mempertahankan hierarki kekuasaan.

Organisasi sebagai Alat Kontrol Sosial: Postmodernisme melihat bahwa organisasi sering kali berfungsi sebagai alat kontrol sosial yang menekankan nilai-nilai tertentu dan menekan perbedaan pandangan. Melalui struktur, aturan, dan norma, organisasi dapat membatasi kreativitas dan kebebasan individu. Pendekatan ini mengajak kita untuk mempertanyakan sejauh mana organisasi mengutamakan efisiensi di atas kepentingan individu dan kelompok.

Teori postmodern memandang organisasi sebagai entitas yang kompleks dan dinamis, serta menyoroti perbedaan fundamental antara pendekatan modern dan postmodern. Perbedaan utama ini, termasuk pandangan terhadap struktur, realitas, dan kontrol, memberikan pandangan yang lebih kritis terhadap organisasi dan memperluas pemahaman kita tentang dinamika yang terjadi di dalamnya (Ilham et al. 2024, 94).

8. Model Perspektif Kritis.

Beberapa model perspektif kritis yang umum digunakan dalam praktik organisasi meliputi:

1. Teori kritis

Teori ini berfokus pada bagaimana ideologi dan struktur sosial mendominasi cara kita berpikir dan bertindak dalam organisasi. Teori kritis menantang organisasi untuk mempertanyakan asumsi mereka dan mempertimbangkan bagaimana mereka dapat berkontribusi pada ketidakadilan.

2. Teori feminis

Teori ini berfokus pada bagaimana pengalaman dan perspektif perempuan sering kali diabaikan atau dipinggirkan dalam organisasi. Teori feminis menantang organisasi untuk mempromosikan kesetaraan gender dan keadilan.

3. Teori poskolonialisme

Teori ini berfokus pada bagaimana warisan kolonialisme terus memengaruhi organisasi dan hubungan kekuasaan di dalamnya. Teori poskolonialisme menantang organisasi untuk mengakui dan mengatasi dampak kolonialisme.

4. Teori queer

Teori ini berfokus pada bagaimana norma dan identitas gender dan seksual dapat membatasi dan menindas orang dalam organisasi. Teori queer menantang organisasi untuk menciptakan ruang yang lebih inklusif dan afirmatif bagi semua orang (Ambulani et al. 2024, 55).

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa teori organisasi modern dan teori organisasi kritis memiliki peran yang saling melengkapi dalam memahami dinamika organisasi. Teori organisasi modern menekankan organisasi sebagai sistem terbuka yang harus adaptif, fleksibel, efisien, dan mampu merespons perubahan lingkungan melalui teknologi, desentralisasi, serta kepemimpinan transformasional.

Sementara itu, teori organisasi kritis memberikan perspektif yang lebih tajam terhadap relasi kekuasaan, dominasi, ketidakadilan, dan eksploitasi yang dapat muncul dalam struktur organisasi. Pendekatan ini penting untuk mengingatkan bahwa organisasi tidak hanya harus efektif secara manajerial, tetapi juga adil, inklusif, dan berpihak pada emansipasi manusia.

Dalam konteks Indonesia, implementasi kedua teori tersebut menunjukkan bahwa organisasi modern tidak cukup hanya mengejar produktivitas dan efisiensi. Organisasi juga perlu memperhatikan aspek etika, keadilan sosial, dan keberpihakan terhadap kesejahteraan anggota organisasi agar mampu menjawab tantangan era digital dan perubahan sosial yang semakin kompleks.

Organisasi, baik publik maupun swasta, sebaiknya mengembangkan model manajemen yang menggabungkan prinsip efisiensi teori modern dengan sensitivitas sosial dari teori kritis. Dengan demikian, organisasi tidak hanya kuat dalam struktur dan teknologi, tetapi juga memiliki budaya kerja yang humanis, partisipatif, dan transparan.

Para pemimpin organisasi disarankan untuk tidak hanya berfokus pada pencapaian target, tetapi juga pada pembangunan lingkungan kerja yang adil, terbuka, dan mendukung pengembangan potensi karyawan. Penerapan kepemimpinan transformasional, komunikasi yang inklusif, dan pengambilan keputusan yang partisipatif dapat membantu mewujudkan organisasi yang lebih sehat dan berkelanjutan.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengkaji lebih dalam implementasi teori organisasi modern dan kritis pada konteks spesifik di Indonesia, seperti birokrasi pemerintahan, BUMN, lembaga pendidikan, atau perusahaan digital. Kajian lanjutan juga dapat mengembangkan konsep critical modernism sebagai pendekatan alternatif yang menyeimbangkan kemajuan teknologi, efisiensi organisasi, dan keadilan sosial.

REFERENSI

- Ambulani, Nur. et al., (2024). *Tradisi Teori Organisasi dan Praktik Manajemen (Tradisi Klasik Hingga Era Teknologi 5.0)*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Hadi, Muh Sufyan. (2024). "Teori Organisasi Klasik". *Jurnal Ilmiah Mutiara Pendidikan* Vol. 2, No. 4, (Edisi November 2024): 169.
- Ilham et al. (2024). *Teori Organisasi*. Bandung: Widina Media Utama.
- Zainal, Haznil. (2026). *Teori Organisasi: Desain Struktur & Aplikasi*. Purbalingga: Eureka Media Aksara Anggota IKAPI Jawa Tengah.