

Metaparadigm Menjawab Metaphor Teori Organisasi sebagai Pendulum dan Puzzle Solving

Tiara Puspa
Fakultas Ekonomi Universitas Trisakti
e-mail: tiarapuspa@yahoo.com

Abstract

From growth of history, organization theory could be metaphorally as a pendulum which one time resided in right side and an other time resided in the other , meanwhile from the empiric study many debate around in analyzers which one better be applied, from this side organizational theory could also be metahporaly like puzzle game. To overcome the motion of pendulum and finish puzel in organizational theory hence discussion from all the viewpoints tried to pulled to the above of into higher level that is multi paradigm. Approach of muliparadigm appreciate the possibility existence of equation in opinion is something not possibly and there is existence of equation opinion in difference. Approach of multiparadigm give implication the importance of study interdisipliner in research of organization for getting more fully theory building.

Pendahuluan

Membahas mengenai teori organisasi bisa dilakukan dengan menggunakan berbagai sudut pandang. Bahasan dari sudut pandang perkembangan sejarah teori organisasi dapat dimetaphorkan sebagai sebuah pendulum yang satu waktu berada di sisi kanan dan satu waktu lain berada di sisi kiri. Bahasan dari sudut pandang hasil riset teori organisasi banyak membawa ke dalam perdebatan seputar alat analisis yang sebaiknya digunakan, dari sisi ini dapat dimetaphoran teori organisasi seperti layaknya penyelesaian suatu permainan puzzle, karena setiap riset berusaha mengoperasionalisasikan implikasi secara mendetail dari sudut pandang yang dianutnya. Apakah pendulum tersebut tidak akan berhenti dan apakah semua kebingungan dalam penyelesaian permainan puzzle tersebut tidak akan pernah terselesaikan ? Untuk menjawab itu maka bahasan dari semua sudut pandang tersebut dicoba untuk ditarik keatas ke dalam level yang lebih tinggi yaitu *multi paradigm*.

Pembahasan artikel ini dimulai dengan memaparkan mengenai perbedaan perspektif dalam teori organisasi; perkembangan historis mengenai perspektif

utama dalam teori organisasi juga dibahas dibandingkan dengan pandangan mengenai organisasi dari Astley and Van de Ven, selanjutnya kajian paradigma dari Burrell and Morgan digunakan sebagai pengantar ke perspektif *multi paradigm*.

Perbedaan Perspektif dalam Teori Organisasi

Istilah perspektif dipilih berkonotasi dengan suatu cara untuk melihat sesuatu dalam hal ini teori organisasi. Perkembangan teori mengenai organisasi tidak tumbuh secara vacuum. Banyak teori berusaha untuk menjelaskan dan meramalkan bagaimana organisasi dan orang-orang di dalamnya akan berperilaku. Beberapa teori ada yang sesuai dengan dan dibangun diatas apa yang telah dijelaskan dan diramalkan oleh yang lainnya . Pengelompokan dari teori ini sering disebut sebagai *schools, traditions, frameworks, modes* atau sering juga disebut *paradigms* atau era dalam teori organisasi. Para penganut atau pengikut sering kali mengambil apa yang telah diungkapkan oleh pengikut aliran yang lain. Harold Koontz (1961) menguraikan bahwa teori management adalah seperti hutan bahasa (*semantic jungle*). Arthur Kuriloff (1963) menyatakan bahwa perspektif teori organisasi dan menemukan bahwa setiap temuan memiliki kemungkinan terhadap yang lain, setiap temuan menyatakan posisinya dan setiap temuan menentukan bahwa temuan lain memiliki kekurangan. Astley and Van de Ven (1983) mengamati bahwa perbedaan mazab dari organisasi cenderung hanya mefokuskan pada satu sisi dari suatu isu dan menggunakan logika yang berbeda , selanjutnya Bolman dan Deal (1984) bahwa bidang ilmu perilaku organisasi telah sejak lama terbagi menjadi beberapa *intellectual camps* yang setiap anggota di dalamnya memiliki pandangan yang sama , mempelajari problema yang sama , menggunakan metoda yang sama dan menyebutkan hasil yang telah dilakukan oleh orang lain dan bila *schools of thoughts* menyeberang dengan membandingkan dengan pendapat dari *schools of thoughts* yang lain, maka biasanya akan terjadi pertentangan .

Pada Tabel 1. dipaparkan berbagai contoh bagaimana *Schoolars* mengelompokkan teori organisasi

Author	Schools
William G.Scoot (1961). Organization theory: An overview and an appraisal. <i>Academy of Management Journal</i>	The Classical Doctrine Neoclassical Theory Modern Theory
Harold Koontz(1961). The management Theory jungle. <i>Academy of Management Journal</i>	Management Process School Empirical Approach Human Behavior School Social System School Decision Theory School Mathematics School
John G. Hutchinson (1967). <i>Organization: Theory and classical concepts.</i> New York: Holt, Rinehart, and Winston	Scientific Management Environmental and Human Relation School Man as a Decision Maker Current Theories 1. Operational School 2. Empirical School 3. Human Behavior School 4. Social System School 5. Decision Theory School 6. Mathematical School
William G.Scott and Terence R. Mitchell (1972). <i>Organization theory</i> (rev.ad.)Homewood, Illinois: Richard D. Irwin& The Dorsey Press	The Scientific Management Movement The Human Relations and Industrial Humanism Movements Classical Theory Neoclassical Critique The Systems Concept (Unlabeled, but including Personality Dynamics and Motivation, Attitudes, and Group Dynamics) Organization Process (Communication Processes, Decision Process, Balance and Conflict Process, Status and Role Processes, Influence Processes, Leadership Processes and Technological Processes
Claude S. George, Jr. (1972). <i>The History of Management Thought.</i> Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall	Traditional School:Scientific Management Behavioral School Management Process School Quantitative School

Charles Perrow (1973, Summer).The short and glorious history of organizational theory. <i>Organizational Dynamics</i>	Scientific Management Human Relations Bureaucracy (“A Comeback”) Power, Conflict, and Decisions The Technological Qualifications Goals, Environments, and Systems
Jeffrey Pfeffer (1981a).<i>Power in Organizations</i>.Boston: Pitman Publishing Co.	Rational Choice Models Bureaucratic Models of Decision Making Decisions Process Models Political Models
LeeBolman and Terrence Deal (1984).<i>Modern approaches to understanding and managing organizations</i>.San Francisco: Jossey- Bass	Structural/ Systems Frame Human Resource Frame Power Frame Symbolic Frame

Tabel.1 A Few Examples of How Scholars Have Grouped Schools of Organization Theory

Setiap perspektif (*school*) dari teori organisasi berhubungan dengan perioda waktu , sebagai contoh *classical theory* adalah teori utama di sekitar tahun 1920 dan 1930 an, dan *neoclassical theory* populer di tahun 1940 dan 1950 an. Setiap perspektif yang baru ditemukan lambat laun akan menjadi dominan dan diterima, dan pada waktunya akan menggantikan *school* yang dominant Ott (1989). Beberapa tahun kemudian , perspektif lain muncul untuk menantang atau bahkan menempatkan sebagai posisi atau perspektif yang baru. Pada suatu saat perspektif yang dominan akan kehilangan dukungan, namun perspektif tersebut tidaklah mati . Pemikiran dari perspektif tia akan tetap mempengaruhi perspektif lain yang akan muncul. Perputaran dari perspektif melalui tekanan dari yang dominan , tantangan dari perspektif lain penurunan minat pada satu perspektif bukanlah suatu hal yang unik dalam teori orgnisasi , Ott (1989). Pengelompokan perspektif yang terdapat pada tabel 1, pertama berlandaskan pada asumsi dasar mengenai manusia dan organisasi serta aspek organisasi yang penting untuk memahami perilaku organisasi. Kedua, teori pada umumnya dikelompokkan pada perioda waktu dimana kontribusi tulisan para teoritikus adalah penting. Namun

demikian Graham Astley dan Andrew Van de Ven (1983) membahas perspektif dengan cara pengelompokan yang berbeda, yang akan dibahas pada bagian berikut ini.

Pandangan mengenai Organisasi dari Astley and Van de Ven

Untuk mengklasifikasi *school* dari organisasi, dikembangkan empat dasar perspektif pada dua dimensi . Dimensi pertama adalah *the level of organizational analysis* (mikro atau makro) dan dimensi kedua adalah penentuan asumsi *deterministic* dan *voluntaristic*. Teori organisasi dapat dikelompokkan kedalam sel dari matrix dua kali dua. Dimensi *voluntaristic* mengklasifikasi teori dari asumsi mereka terhadap otonomi dan *self direction* dari para anggota organisasinya sementara *deterministic* mengasumsikan bahwa perilaku dari organisasi ditentukan oleh kendala structural. Kontinum makro mengelompokkan organisasi yang focus terhadap lingkungannya sedangkan kontinum mikro lebih memfokuskan pada organisasi tersebut.

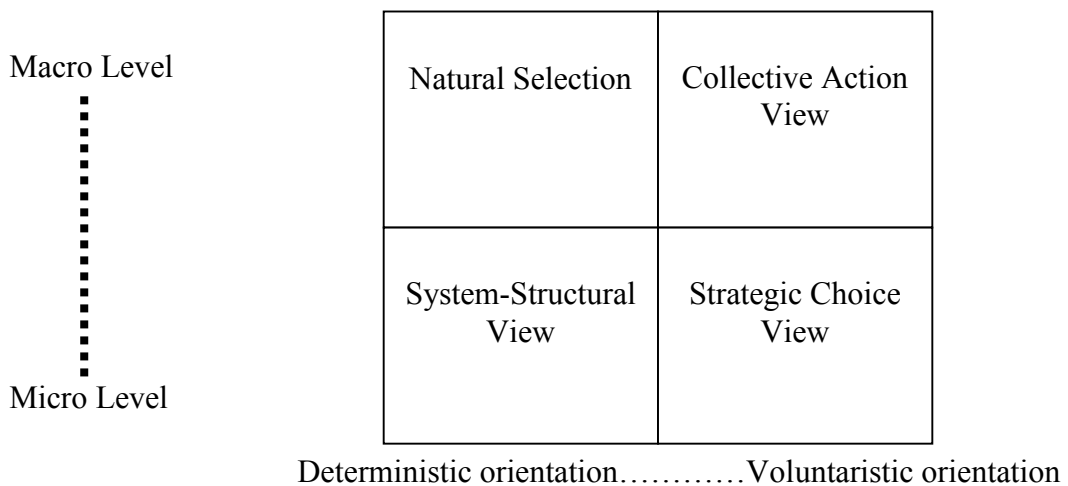


Figure.1 Astley and Van de Ven’s Views of Organization

Meskipun pendekatan yang digunakan oleh Astley dan Van de Ven (1983) bukanlah pendekatan yang bersifat histories namun dipandang dapat memberikan pemahaman dan dapat memberikan inspirasi .Pendekatan historis

menawarkan pemahaman yang jelas mengenai terbentuknya perspektif dalam teori organisasi, seperti yang diuraikan berikut ini.

Perkembangan Historis dari Perspektif utama dalam Teori Organisasi

Pendekatan histori dalam teori organisasi mampu menganalisa pergerakan dan penyusutan pada dan diantara perspektif teori organisasi yang terdahulu. Ott (1989) mencoba mengklasifikasikan perkembangan teori organisasi secara historis bermula dari tahun 1776 sampai tahun 1988, dimulai dari perkembangan teori organisasi klasik, neoclassical, human relation perspective, “modern” structural organization theory, system and contingency perspective serta power and politics perspective. Ott (1989) membahas perkembangan sejarah teori organisasi tersebut dalam tiga dasar perbandingan yaitu dari pendekatan terhadap issue (rational mechanistic di satu sisi dan focused on human behavior pada sisi yang lain); orientasi manajerial (orientasi pada efisiensi di satu sisi dan tidak berorientasi pada efisiensi pada sisi yang lain); metoda analisa (kuantitatif di sisi yang satu dan kualitatif di sisi yang lain). Perkembangan histories tersebut lihat figure.2.

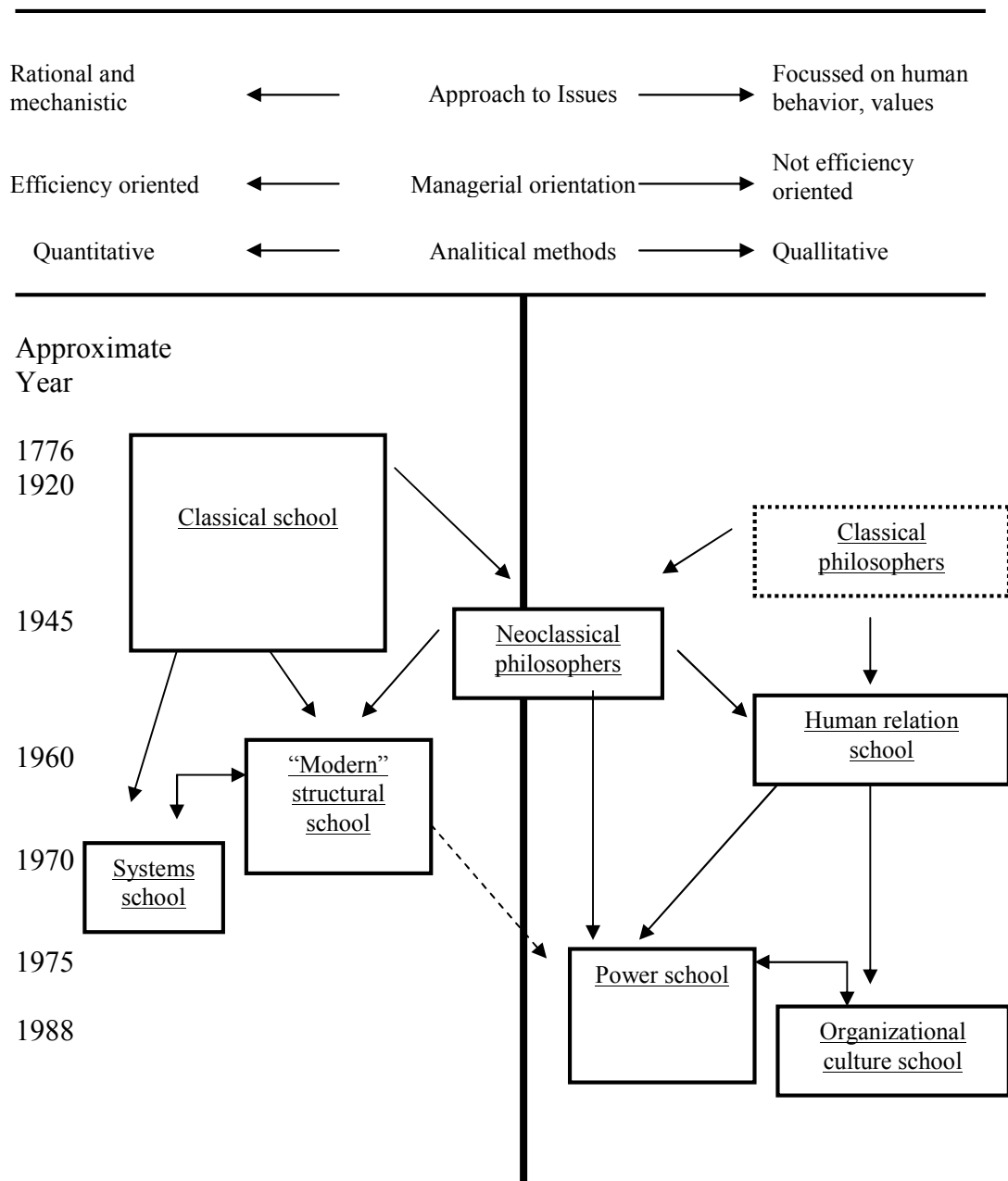


Figure.2 The Historical Development of the Major Perspektif of Organization Theory

Ott (1989) mengilustrasikan perkembangan teori organisasi bagaikan sebuah pendulum yang bergerak dari sisi kuantatif ke kualitatif sesuai dengan persepsi yang berubah sebagai akibat perkembangan jaman. Tarikan pendulum awal dimulai dari *classical organization theory*, yang dijelaskan sebagai berikut.

Classical Organization Theory

Pada mulanya teori organisasi banyak dipelajari dari Bangsa Mesir, Yunani dan Romawi. Namun hal yang paling menarik pada zaman dahulu yang memberikan kontribusi bagi perkembangan teori organisasi adalah dimulainya system pabrik oleh Inggris pada abad ke 18 . Keyakinan mengenai teori management awal tentang bagaimana organisasi bekerja merupakan sesuatu yang mencerminkan perkembangan nilai di masyarakat pada saat itu. Semua bekerja dengan baik sampai pada abad 20 dimana pekerja di dunia industri di amerika dan Eropa mulai menikmati keterbatasan hak nya sebagai anggota dalam organisasinya. Pekerja tidak dipandang sebagai individu tetapi pekerja dianggap mampu dipertukarkan seperti layaknya mesin . Dibawah sistem pabrik, kesuksesan organisasi disebabkan oleh sistem produksi yang dikelola dengan baik sehingga mesin tetap berjalan dengan biaya yang dapat dikontrol dengan ketat. Sehingga teori pertama mengenai organisasi dapat dikatakan lebih memperhatikan pada masalah anatomi dan struktur formal dari organisasi (Fayol, 1916; McCallum, 1856; Metcalfe, 1885; Weber, 1992) hal inilah yang mempengaruhi pola berpikir dan pada akhirnya membentuk dan mempengaruhi keyakinan pada teori organisasi klasik. Perspektif ini masih mendominasi pada tahun 1930, Ott (1989), dan bahkan masih membawa pengaruh sampai saat ini (Markle, 1980).

The “Classical philosophers”

Banyaknya penolakan kontribusi teori klasik pada perspektif teori organisasi , maka beberapa filosof klasik pada tahun 1920 dan 1930 berusaha menghasilkan teori mendasar yang penting untuk pengembangan teori organisasi . Pada figure 3 dapat dilihat teori klasik pada sisi sebelah kiri dan terdapat garis tengah yang membagi dengan pendapat dari para filosof klasik terletak di sebelah kanan. Para filosof klasik tidak dapat dikatagorikan sebagai kelompok yang berhak menyandang predikat sebagai salah satu perspektif karena para filosof ini hanya melihat dan menulis adanya kekurangan pada teori klasik, yang kurang memfungsikan masalah yang berhubungan dengan *informal relationship*,

behavioral norms, intrinsic motivation dan important of feeling important. Mungkin hal tersebut adalah hal sangat umum pada saat ini, namun pada saat itu dipandang sebagai hal yang radikal. Salah satu filosof klasik tersebut adalah Chester I. Barnard (1938, 1968) menyatakan bahwa membangun hubungan kerja antar anggota organisasi tidak dapat dilakukan dengan mempelajari struktur formal dari organisasi. Sebaliknya bahwa hubungan kerja antar anggota organisasi dapat dipahami dengan memahami struktur informal.

Neoclassical organization theory

Neoclassical perspektif memodifikasi, menambah dan memperluas teori klasik. *Neoklasikal* berusaha untuk menyelamatkan teori klasik dengan menawarkan suatu logika yang didasarkan pada penelitian pada bidang *behavioral sciences* (March & Simon, 1958). Namun demikian *neoclassical* perspektif tidak memiliki teori yang valid, atau bisa dinamakan *neoclassical* masih dalam tingkatan yang merupakan *antischool*.

Neoclassical merupakan perspektif yang transisional, walaupun demikian perspektif ini sangat penting karena pertama merupakan inisiatif adanya suatu pergerakan teori (*teoretical movement*). Teori ini menjauh dari pandangan teori klasik yang sifatnya lebih mekanistik, kedua proses radikal yang menantang teori klasik pada masa yang akan datang akan menjadi dasar dari terciptanya perspektif yang baru. *Neoclassical* juga dipandang membuka pintu bagi pengembangan pemikiran di bidang *human relation, "modern" structural, systems, power and politics*, dan perspektif budaya organisasi, Ott (1989). *Neoclassical School* selanjutnya adalah peletak dasar bagi dikembangkannya *human relation perspective*.

Human relation perspective

Bolman dan Deal (1984) mengidentifikasi asumsi utama dalam *human resources frame* yaitu bahwa organisasi muncul sebagai kebutuhan manusia; manusia tidak hanya berfungsi melayani kebutuhan organisasi; organisasi dan anggotanya saling membutuhkan satu sama lain; hubungan yang

tidak baik antara individu dan organisasinya akan berdampak buruk bagi keduanya; dan kesesuaian antara keduanya akan membawa dampak yang baik dalam jangka panjang. Dalam typology mengenai pandangan organisasi menurut Astley dan Van de Ven (1983) , perspektif *human relation* termasuk di dalam *voluntaristic orientation*, yang didalamnya menyebutkan mengenai adanya perhatian yang tinggi pada keinginan anggota organisasi.

Perkembangan perspektif *human relations* memang tidak dapat dielakkan dan dalam penemuannya banyak dibayangi oleh perspektif yang tumbuh di lingkungan social pada saat itu, seperti terlihat pada figure 2 bahwa perspektif *human relations* yang muncul di tahun 60 an yang merupakan dekade yang sangat optimis dalam memperhatikan masalah humanism, sebagai contoh di Amerika pada sekitar tahun tersebut telah muncul gerakan yang mulai untuk menghargai hak kaum wanita , adanya pemimpin seperti Kennedy dan Martin Luther King, Jr, adanya gerakan anti perang , pada intinya semua diwarnai dengan mulai adanya kepedulian terhadap *human relation*. Sehingga munculnya *human relation school* di tahun 1960 dianggap tepat dan tidak terelakkan lagi.

Salah satu tokoh dari perspektif ini adalah Douglas McGregor, yang mempercayai bahwa asumsi seorang manajer terhadap bawahannya akan menentukan bagaimana manajer tersebut akan mengatur karyawan dan organisasinya. Pernyataan tersebut oleh McGregor (1960) selanjutnya dikembangkan menjadi dua kontinum yang disebut sebagai teori X dan teori Y.

Namun demikian perspektif *human relation* yang tumbuh di era 1960 sepertinya terlalu sangat optimis, perspektif ini meremehkan sulitnya mengubah asumsi dasar yang dimiliki seseorang. Perspektif *human relation* juga mengasumsikan bahwa dengan adanya waktu yang cukup dan juga ketrampilan yang dimiliki , maka masalah yang muncul antara individu dan atau dengan kelompok dapat diatasi. Kenyataannya masih banyak yang belum dan tidak dapat diketahui mengenai manusia dan segala persoalannya.

“Modern” structural organization theory

Jika pada tahun 1940 dan 1950 an neoclassic memiliki inisiatif untuk memisahkan diri dengan teori klasik, hal inilah yang membuat Bergeraknya teori organisasi kearah kanan pada figure 2. Di tahun 1950 dan 1960 perspektif *human relation* selanjutnya mendorong teori organisasi bergerak menjauh dari prinsip teori klasik. *“Modern” structural perspective* yang dimulai awal tahun 1960 menggerakkan perspektif organisasi kembali kearah kiri dari figure 2, yang membawa teori organisasi kembali kearah rasional, berorientasi tujuan, dan memandang organisasi dari sisi mekanis.

Menurut Ott (1989) penggunaan kata *“modern”* disini, karena kebanyakan pada ahli teori organisasi dari perspektif teori klasik adalah para strukturalis. Mereka memfokuskan perhatian mereka pada struktur atau desain dari organisasi dan pada proses produksi. Kata *“modern”* digunakan untuk membedakan antara para ahli struktur organisai di tahun 1960 dan 1970 an dengan para ahli struktur organisasi klasik sebelum perang dunia II.

“Modern” organization theory memperhatikan masalah yang sama dengan teori klasik, namun teorinya banyak dipengaruhi oleh perkembangan teori organisasi sejak perang dunia II. Pemikiran dari Fayol, Bulick, Weber yang melatarbelakangi perspektif *“modern” organization theory* pada intinya berprinsip bahwa efisiensi organisasi adalah esensi yang mendasari rasionalitas dalam organisasi, dan tujuan dari rasionalitas adalah untuk meningkatkan produksi baik dalam bentuk barang maupun jasa. Namun demikian *“modern” structural theories* juga banyak dipengaruhi oleh *neoclassical school, human relation perspektif dan system school* (Ott, 1989). Selain itu Bolman dan Deal (1984) juga mengidentifikasi asumsi mendasar dari pendekatan ini yaitu , pertama bahwa organisasi adalah sebuah institusi rasional yang memiliki fungsi utama untuk mencapai tujuan, yang didalamnya dicapai melalui sistem yang diuraikan dalam bentuk peraturan dan otoritas formal. Pengontrolan dan koordinasi adalah kunci utama untuk memelihara rasionalitas organisasi. Kedua, bahwa struktur terbaik bagi semua organisasi untuk mencapai tujuan dipengaruhi oleh kondisi lingkungan di sekitar organisasi tersebut (seperti kondisi pasar,

pesaing, peraturan pemerintah), dipengaruhi juga oleh produk atau jasa yang dihasilkan, dan juga dipengaruhi oleh teknologi serta proses produksi. Ketiga bahwa spesialisasi dan pengelompokan bagian atau divisi dalam organisasi akan meningkatkan kualitas produksi khususnya pada pada bidang pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan operasional dan pekerjaan profesi. Keempat, menurut Bolman dan Deal bahwa problem organisasi yang disebabkan oleh masalah struktur dapat diatasi dengan merubah struktur organisasi tersebut.

The systems and contingency perspective

Dimulai dari tahun 1960, perpektif “*modern*” *classical* memulai gerakan untuk menjauh dari orientasi humanistic, (seperti terlihat di sebelah kanan dari figure 2) untuk kembali pada pandangan rasional dari teori organisasi klasik. *System and contingency perspective* melanjutkan gerakan dan mempercepat gerakan yang dimulai di akhir tahun 1960. Perspektif *system and contingency* mendominasi perspektif dalam teori organisasi mulai tahun 1966 sampai 1967, yang diawali oleh Katz dan Kahn (1966) dengan karyanya *The Social Psychology of Organizations* yang isinya mengenai konsep sistem terbuka dalam organisasi dan J.D Thompson (1967) dengan pernyataannya tentang pendekatan *rational system /contingency* dalam bukunya *Organization in Action*.

Perspektif sistem mempunyai dua konsep utama, pertama mengaplikasikan sistem secara umum dalam teori organisasi, dan kedua menggunakan alat dan teknik kuantitative yang dipercaya dapat memahami hubungan yang complex diantara variabel-variabel dalam organisasi sehingga dapat dicapai suatu keputusan yang optimal.

Perspektif sistem memandang organisasi sebagai sesuatu yang complex, dinamis, memiliki elemen yang saling berhubungan dan terkait termasuk di dalamnya adalah input, proses, output, feedback, dan lingkungan dimana organisasi tersebut beroperasi. Perubahan di satu elemen dari sistem akan menyebabkan perubahan pada elemen yang lain. Perspektif sistem secara khusus mempelajari hubungan antar elemen tersebut, dan juga sering digunakan untuk

proses pengambilan keputusan dalam organisasi yang informasi serta sistem kontrol sebagai alat analisis yang utama .

Jika kita dibandingkan antara klasikal teori dengan sistem teori , maka klasikal teori lebih cenderung membahas teori organisasi secara unidimensional dan memandang organsiasi dengan sangat sederhana, sedangkan sistem teori memandang organisasi lebih multidimensi dan sebagai sebuah sistem yang kompleks . Kalau klasikal teori melihat teori organisasi sebagai suatu yang statis, sedangkan sistem teori, adalah sistem yang sangat dinamis meliputi interaksi seluruh elemen-elemennya.

Open sistem teori memberikan dasar bagi integrasi antara perspektif klasikal, *neoclassical*, *human relations*, "*Modern*" *structural*, dan perspektif sistem

Sementara *Contingency theory* memandang bahwa organisasi yang evektif aktivitasnya tergantung pada semua aspek yang terdapat dalam sistem, khususnya pada saat tertentu, artinya semuanya serba situasional sifatnya dan tidak ada yang absolute.

Sistem teori dan *contingency theory* pada pelaksanaannya sangat membutuhkan teknologi computer untuk dapat mengintegrasikan semua elemen dalam sistem pada suatu kondisi tertentu. Hal inilah yang mendapat argument keras dari perspektif human relation yang mengetengahkan wacana computer sebagai isu yang mendominasi struktur social .

Apabila dibandingkan dengan pandangan mengenai organisasi dari Astley dan Van de Ven (1983), dengan *systems and contingency perspective* maka ada suatu kesamaan antara dua basic perspektif, yaitu keduanya memberi pandangan yang mendasar mengenai isu organisasi dalam hal yang sama ,sebagai contoh organisasi dipandang sebagai bagian yang aktif dan pasif dari lingkungannya , dasarnya adalah bagaimana menghilangkan ketidakpastian dalam organiasasi dan kebutuhan untuk mengatasi masalah perbedaan dan integrasi (Ott, 1989).

The power and politics perspective

Pada akhir tahun 1970 perspektif *power and politics* mulai di deklarasi, dan perspektif ini kembali menarik teori organisasi untuk menjauh dari perspektif system rasional, untuk kemudian kembali bergerak kearah kanan dari figure 2.

Inti dari perspektif *power and politics* ini bahwa perilaku organisasi dan pengambilan keputusan sering kali bersifat tidak rasional, sementara istilah lawannya menyatakan bahwa organisasi dapat dipandang secara rasional dalam rangka pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Kesimpulan bahwa apa yang dapat dipelajari dari gambaran makro mengenai perkembangan sejarah perspektif dalam teori organisasi pada figure .2 adalah bahwa setiap perspektif pada akhirnya menimbulkan perbedaan dalam teknik melakukan analisa, maupun model digunakan, orientasi manajerial dan isu terhadap pendekatan yang digunakan . Seperti dilihat pada figure. 2 bahwa pergerakan dari perspektif yang ada di sebelah kanan akan mendorong teori organisasi untuk dianalisa secara qualitative, orientasi manajerial bukan pada masalah efisiensi dan berfokus pada masalah *human behavior* dan pergerakan ke perspektif sebelah kiri mendorong teori organisasi untuk dianalis secara quantitative, berorientasi pada masalah efisiensi dan pendekatan lebih ke mekanistik rasional .

Perkembangan penggunaan metoda analisa dalam riset teori organisasi selanjutnya banyak mengalami perdebatan, yang sebenarnya perdebatan tersebut adalah disekitar masalah *scientific tools*, yang menurut Morgan (1980) perdebatan tersebut sebenarnya berada di area paling bawah dalam *process of scientif problem solving* (lihat figure.3). Hal inilah yang menyebabkan teori organisasi seolah terpenjara oleh perdebatan para peneliti hanya disekitar *methapor* dan *scientific tools* yang mereka gunakan.

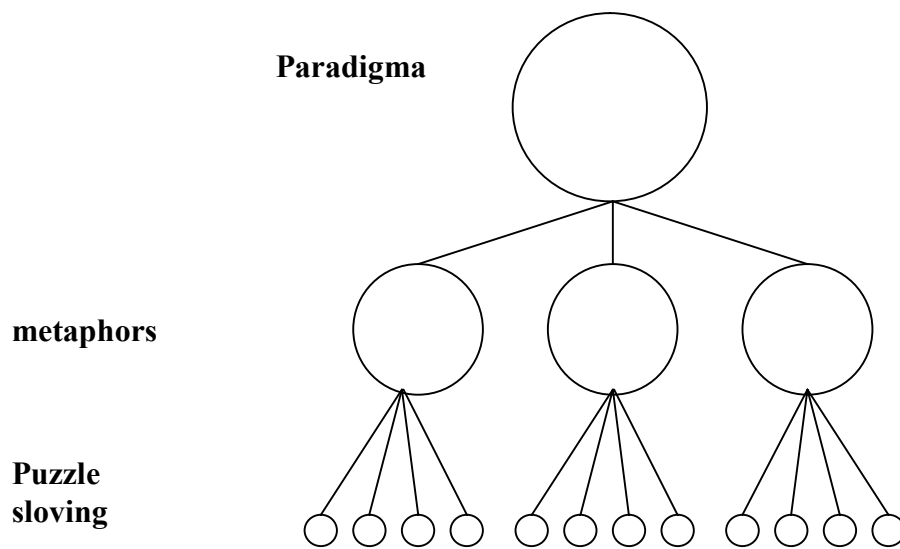


Figure 3. Paradigms, metaphors, and puzzle solving: three concepts for understanding the nature and organization social science

Kajian Paradigma dari Burrell and Morgan

Tanpa mengurangi arti dari *scientific tools*, yang sudah berjasa dalam menghubungkan dengan *metaphor* nya yang sesuai, sehingga dapat menuangkan *metaphor* tersebut ke dalam suatu realitas dan membuat para teoritikus dalam teori organisasi menjadi paham terhadap peran yang dimainkannya dalam rangka membangun konstruksi social sebuah ilmu pengetahuan, maka Morgan (1980), memberikan suatu pandangan yang dapat membebaskan terpenjaranya pandangan disiplin teori organisasi hanya disekitar perdebatan tersebut, yaitu dengan memberikan suatu paradigma sebagai salah satu alternative untuk melihat suatu kenyataan.

Peran dari paradigma sebagai cara untuk melihat realitas social tersebut sebelumnya juga telah dieksplorasi secara detail oleh Burrell dan Morgan (1979), yang menyatakan bahwa teori dalam ilmu social pada umumnya dan teori organisasi pada khususnya , dapat dianalisa dengan menggunakan empat pandangan, yang direfleksikan dengan perbedaan asumsi teori yang berbeda, yaitu dimensi subyektif dan obyektif, dan dimensi perubahan peraturan dan perubahan radical. Gabungan dari dimensi ini menghasilkan empat paradigma yaitu,

functionalist, interpretive, radical humanist dan radical strukturalist (lihat Figure.4.)

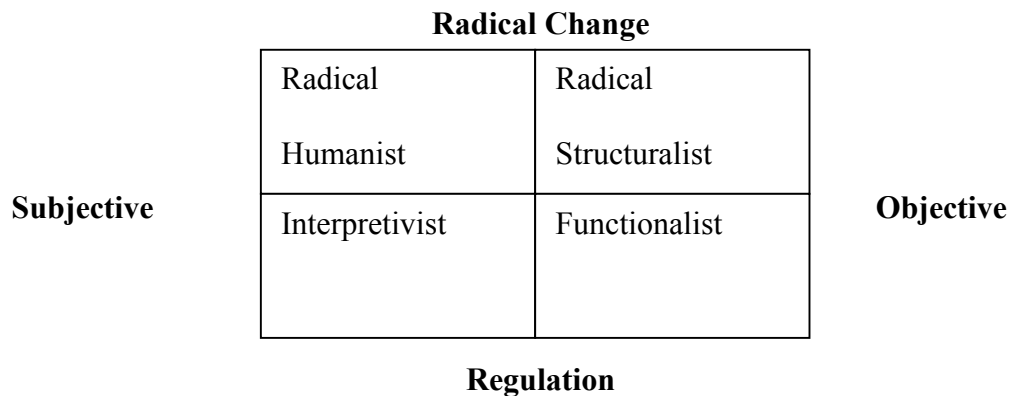


figure 4. Burrell and Morgan's four Paradigm

Paradigma *functionalist* bertujuan untuk mencari peraturan dan hubungan yang hasil akhirnya adalah generalisasi dan secara ideal mencari prinsip-prinsip yang universal. Penekanan dari paradigma ini adalah hubungan, sebab akibat dan generalisasi teori. Paradigma *intepretivist* bertujuan untuk mendeskripsikan, menjelaskan, mendiagnosa dan memahami realitas organisasi. Penekanan paradigma ini adalah untuk melakukan konstruksi social dari realitas, menjelaskan abstraksi dari teori dan proses intepretasi realitas organisasi. Paradigma selanjutnya adalah *radical humanist*, yang mempunyai tujuan untuk membebaskan anggota organisasi dari sumber-sumber dominasi, eksploitasi dengan melakukan kritik terhadap struktur social yang sudah ada dengan tujuan merubahnya. Terakhir yaitu paradigma *radical structuralist* bertujuan untuk memahami, menjelaskan, mengkritik dan bertindak terhadap mekanisme structural yang berlaku di dunia organisasi, intinya melakukan penolakan secara kolektif dan melakukan perubahan secara radical.

Pendekatan *multiparadigm* menawarkan kemungkinan penciptaan pengertian mendalam yang baru mengenai teori organisasi pada khususnya karena pendekatan tersebut memiliki perbedaan asumsi ontology dan epistimologi, karena alasan tersebut Gioia dan Pitre (1990) menyelidiki kemungkinan membangun hubungan dari batas-batas paradigma yang seolah-olah

tidak dapat ditembus. Perbedaan paradigma tersebut dapat dijabatani dengan *transition zones*, yaitu mencari titik temu dari masing-masing paradigma.

Dalam menjebatani paradigma *intepretivist* dan *functionalist* maka digunakan *structurationism*. *Structurationism* berlaku sebagai jembatan antara pandangan subyektivitas dan pandangan obyektivis (Barley, 1986; Giddens, 1979). *Functionalist* dan *radical structuralist* sulit untuk dijabatani karena keduanya mempunyai tujuan yang berlawanan, yang satu ingin mempertahankan sebuah teori sementara yang lain bertujuan untuk mengubahnya. *Radical structuralist* dan *radical humanist* mempunyai pandangan yang sama dalam mengusahakan adanya perubahan realitas social. Perbedaannya hanya pada level of analysis dan beberapa asumsi mikro. *Radical humanist* dan *interpretivist* mempunyai persamaan penggunaan asumsi subyektivitas.

Lemahnya kemungkinan untuk mengintegrasikan level dari paradig, pada perkembangannya memunculkan suatu pertanyaan mengenai perlunya membangun topic yang lebih umum yaitu mengenai *multiparadigm*.

Apakah dikembangkannya topic ini merupakan konsekuensi mengenai paradigma yang tidak dapat dibandingkan ? Ataukah pandangan tentang *multiparadigm* mulai dipertimbangkan bersama dari sesuatu perspektif yang mencakup lebih luas? Adanya keanekaragaman baik perspektif maupun organisasi itu sendiri, maka *multiple perspective* dipandang menjadi sangat perlu. Membandingkan paradigma yang berbeda adalah sangat sulit apabila kita terbatas pada satu paradigma saja. Melihat dari meta level dapat memungkinkan kita melihat paradigma dengan melalui pertimbangan secara serempak/ bersama. (Lihat figure 5).

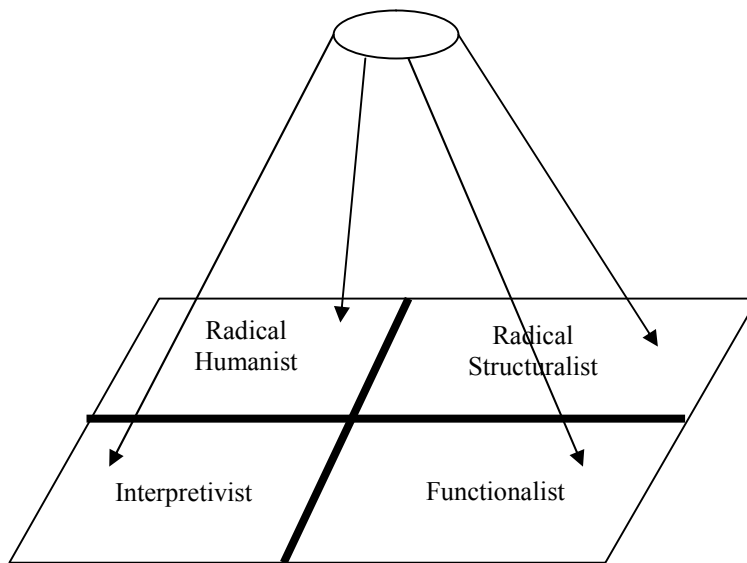


Figure.5. **Metaparadigm Perspective**

Meta Paradigm Perspective

Pendekatan *metaparadigm* (Gioia & Pitre, 1990) analog dengan triangulation hanya saja dalam metaparadigm tidak terbatas pada penggunaan beberapa metode, namun juga menggunakan teori yang berbeda dan paradigma yang berbeda. Hal ini akan menjamin sebuah gambaran komprehensif dari organisasi. Dari sudut pandang praktis, perspektif *multiparadigm* dan implikasinya pada teori organisasi adalah pertama bahwa dengan memfokuskan pada zona *transisi paradigm* dan dengan melihat pendapat dari paradigma yang lain, maka konstruksi teori dapat ditemukan. Kedua , bahwa para peneliti dapat melakukan paralel studi pada peristiwa yang sama untuk melihat apakah ada kesamaan atau perbedaan pandangan. Ketiga bahwa seluruh pendekatan ini akan mendorong beberapa gagasan dari beberapa perspektif yang berbeda dan meningkatkan kreativitas dalam membangun suatu teori.

Kesimpulan

Pendapat Morgan (1980) bahwa perkembangan penelitian dalam teori organisasi seperti layaknya sebuah permainan pusel yang didalamnya sangat disibukkan oleh penggunaan alat atau metoda saja, tanpa mencoba untuk melihat lebih jauh lagi apa penyebab perbedaan tersebut. Bila ingin dikaji lebih jauh lagi perbedaan tersebut adalah berasal dari paradigma. Paradigma tersebut seperti yang telah dikaji lebih mendalam oleh Burrell dan Morgan (1979), terdiri dari *functionalist paradigm, interpretive*, *radical humanist* dan *radical structuralist paradigm*. Sedangkan peta perkembangan teori organisasi yang diutarakan oleh Ott (1989) hanya menyinggung dari sisi *functionalist* dan *interpretive* paradigm, bahwa paradigma mana yang akan dipilih dipengaruhi oleh masa yang di dalamnya seseorang tersebut berada.

Menggunakan pendekatan *multiparadigm* bertujuan untuk mengapresiasi kenyataan bahwa kemungkinan adanya persamaan pandangan adalah sesuatu yang tidak mungkin dan adanya persamaan pandangan dalam perbedaan.

Implikasi dari pendekatan *multiparadigm* adalah perlunya studi interdisipliner dalam penelitian organisasi untuk mendapatkan bangunan teori yang lebih utuh.

DAFTAR PUSTAKA

- Astley, W.Graham.,Van de Ven.1983.Central Perspectives and Debates in Organization Theory.**Administrative Science Quarterly**,28:245-273.
- Burrell,G.,Morgan.1979.**Sociological Paradigms and Organizational Analysis**.London Heinemann.
- Gioia, D.A.,Pitre.1990.Multiparadigm Perspectives on Theory Building.**Academy of Management review**,15(4):584-602.
- Koontz, H.1980.The Management Theory Jungle.**Academy of Management Journal**,4:174-188.
- Morgan, G.1980.Paradigms, Metaphors and Puzzle Solving in Organization Theory.**Administrative Science Quarterly**,605-622

- Ott, J.Stevan.1989. *The Organizational Culture Perspective*.Brooks/Cole Publishing Company Pasific Grove, California.
- Thompson, J.D.1967.**Organization in Action**.New York:McGraw - Hill
- Burrell,G.,Morgan.1979. **Sociological Paradigms and Organizational Analysis**.London Heinemann.
- Denison, D.R.1996.What is The Difference Between Organizational Culture And Organizational Climate?A Native's Point Of View On A Decade Of Paradigms Wars.**Academy of Management Review**,21(3):619-654.
- Hatch, J.Mary.1993.The Dynimics of Organizational Culture.**Academy of Management Review**, 18(4):657-693.
- Morgan, G.1980.Paradigms, Metaphors and Puzzle Solving in Organization Theory.**Administrative Science Quarterly**,605-622
- Ott, J.Stevan.1989. *The Organizational Culture Perspective*.Brooks /Cole Publishing Company Pasific Grove, California.
- Schein, E.H.1981.Does Japanese Management Style Have a Massage for American Managers?**Sloan Management Review**,23:55-68.
- Schein, E.H.1984.Coming to Awareness of Organizational Culture.**Sloan Management Review**,25:3-16
- Schein, E.H.1985.**Organizational Culture and Leadership**.San Fransisco: Jossey Bass.
- Schein, E.H.1996.Culture: The Missing Concept in Organization Studies.**Adiminstrative Science Quarterly**,1996(41):229-240.