

TEORI ORGANISASI

Untuk
Administrator Publik dan Manajer Perusahaan



Prof. Dr. H. Benyamin Harits, M.S.

Penerbit:



Kencana Utama

TEORI ORGANISASI

Untuk

Administrator Publik dan Manajer Perusahaan

Prof. Dr. H. Benyamin Harits, M.S.

Penerbit CV. Kencana Utama

TEORI ORGANISASI untuk Administrator Publik dan Manajer Perusahaan

Penulis: Prof. Dr. H. Benyamin Harits, M.S.

Editor: Graha Prakarsa dan Qisthy Rabathy

Desain Cover: Abdul Ridwan Rohman

Hak Cipta © 2021 pada Penulis.

Hak Cipta dilindungi undang-undang. Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian atau seluruh isi buku ini dalam bentuk apapun tanpa izin tertulis dari Penulis.

Perpustakaan Nasional: Katalog dalam Terbitan (KDT)

ISBN: 978-623-91986-7-1

Benyamin Harits – Bandung: Penerbit CV. Kencana Utama

X + 476 hlm; 25 x 18 Cm.

Penerbit:

CV. Kencana Utama

Email: kencanautama1990@gmail.com

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Buku ini ditulis sejak tahun 2003, terbitan pertama tahun 2005 yang diterbitkan dalam 3 jilid. Pada tahun 2019 dilakukan revisi sepenuhnya, kemudian diterbitkan kembali pada tahun tersebut dengan banyak perubahan, sehingga diterbitkan menjadi 2 jilid, yaitu Teori Organisasi 1 dan Teori Organisasi 2.

Setelah dikaji lebih dalam, maka pada tahun 2018 mengalami perubahan gradual dari 2 jilid buku ini dilakukan banyak perubahan lagi dengan membuang sebagian gambar, bagan-bagan dan tabel-tabel yang tidak perlu termasuk perubahan isi/kandungan (*content*), dari setiap Bab. Adanya perubahan ini banyak pengurangan pada isi tulisan, sehingga isinya semakin padat dan lebih nyaman dari segi redaksi untuk dibaca. Setelah banyak perbaikan dari sana-sini, maka pada tahun 2021 baru bisa diterbitkan kembali, tetapi dari dua jilid menjadi satu jilid. Judul buku juga ada sedikit perubahan disesuaikan dengan isi buku yang asalnya berjudul TEORI ORGANISASI, berubah menjadi TEORI ORGANISASI Untuk Administrator Publik dan Manajer Perusahaan.

Selanjutnya, gambar jilid juga mengalami perubahan total, pada terbitan baru buku ini menggambarkan lingkaran organisasi yang di dalamnya terdapat gambar orang sedang berinteraksi satu dengan lainnya. Sedangkan warna covernya juga lebih cerah untuk meningkatkan daya tarik buku ini bagi para peminat yang membaca buku ini.

Buku ini digunakan untuk para pembaca S-1, S-2 dan S-3 serta para akademisi dan praktisi yang berminat dalam mengkaji masalah-masalah keorganisasian secara meluas sesuai lingkupnya, juga sebagian dari teori-teori kepemimpinan dibahas dalam buku ini. Walaupun demikian buku ini telah tersebar luas diminati oleh berbagai kalangan, khususnya di Bandung dan di tempat-tempat lain.

Penulis mengucapkan terima kasih pada saudara Graha Prakarsa, ST. MT. dan saudara Dr. Qisthy Rabathy, S.I.Kom, M.Si. yang telah membantu mengoreksi, mengumpulkan bahan-bahan buku yang tercecer, kemudian membukukan kembali buku ini, sehingga bisa terbit lagi pada tahun 2021 ini, sekalipun mengalami berbagai hambatan untuk terbit lagi, karena kesibukan masing-masing diantara kami.

Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada orang yang paling dekat sekali yang senantiasa memotivasi penulis untuk menerbitkan kembali buku ini. Juga terima kasih diucapkan kepada semua pihak atas terbitnya kembali buku ini dengan perubahan gradual, sehingga oleh penulis dianggap buku baru, karena isinya masih sesuai dengan tuntutan pembaca saat ini. Akhir kata, kebaikan dari semua pihak atas terbitnya kembali buku ini, semoga Allah SWT memberi imbalan yang setara atas segala amal shalihnya. *Aamiin YRA.*

Bandung, 10 Maret 2021

Penulis,

Benyamin Harits

DAFTAR ISI

| | |
|--|-----|
| KATA PENGANTAR | I |
| DAFTAR ISI | III |
| DAFTAR TABEL | VII |
| DAFTAR GAMBAR | IX |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1. Asal Usul Organisasi | 1 |
| 2. Rasionalitas dan Dilema Organisasi | 2 |
| 3. Elemen Dasar Organisasi | 6 |
| 4. Menentukan Desain Organisasi | 11 |
| 5. Definisi Organisasi | 13 |
| BAB II TUJUAN ORGANISASI | 25 |
| 1. Arah Tujuan Organisasi | 26 |
| 2. Menentukan Tujuan | 28 |
| 3. Efektivitas, Efisiensi dan Bahaya Pengukuran Berlebihan . | 28 |
| 4. Penggajian Tujuan | 29 |
| 5. Penggantian, Penambahan dan Perluasan Ruang Lingkup Tujuan | 30 |
| 6. Organisasi Serba Tujuan | 32 |
| 7. Model Tujuan dan Model Sistem | 33 |
| BAB III PERUBAHAN TEORI ORGANISASI | 41 |
| 1. Pengembangan Kerangka Kerja | 41 |
| 2. Aliran-aliran dalam Organisasi | 43 |
| 3. Aliran Klasik | 43 |
| 4. Aliran Neo Klasik | 48 |
| 5. Aliran Modern | 52 |
| 6. Aliran Post Modern | 54 |
| 7. Analisis Teori Modern Sistem Organisasi | 56 |
| BAB IV EFEKTIVITAS ORGANISASI | 61 |
| 1. Ilustrasi tentang Efektivitas Organisasi | 61 |
| 2. Mengukur Efektifitas Organisasi | 64 |
| 3. Pendekatan Pencapaian Tujuan | 68 |
| 4. Pendekatan Sistem | 71 |

| | | |
|----------------|--|------------|
| 5. | Pendekatan Konstituensi Strategis | 74 |
| 6. | Pendekatan Nilai Bersaing | 76 |
| BAB V | LINGKUNGAN ORGANISASI | 79 |
| 1. | Mendefinisikan Lingkungan dan jaringan Antar Organisasi (<i>Definited of The Environment & The Interorganizational Network</i>) | 81 |
| 2. | Lingkungan Umum (<i>The General Environment</i>) | 84 |
| 3. | Lingkungan Internasional dan Global (<i>International and Global Environment</i>) | 89 |
| 4. | Lingkungan: Gambaran Luasnya (<i>Environment: The Big Picture</i>) | 93 |
| 5. | Teori-Teori Hubungan Organisasi dan Lingkungan | 94 |
| 6. | Populasi Ekologi | 101 |
| 7. | Teori Institusional | 104 |
| 8. | Membandingkan Teori-Teori Hubungan Organisasi dengan Lingkungan | 107 |
| 9. | <i>Buffering dan Boundary Spanning</i> | 113 |
| 10. | Paham Postmodernisme dan Hubungan Organisasi Lingkungan | 117 |
| BAB VI | TEKNOLOGI DAN ORGANISASI | 121 |
| 1. | Konsep Teknologi | 121 |
| 2. | Teknologi sebagai Penerapan Pengetahuan | 122 |
| 3. | Penerapan Teknologi pada Setiap Tingkat Organisasi | 123 |
| 4. | Warisan Masa-Lampau | 125 |
| 5. | Sikap Mendua terhadap Teknologi | 126 |
| 6. | Organisasi; Penciptaan dan Penerapan Teknologi | 127 |
| 7. | Sebuah Manifestasi Teknologi Sosial | 129 |
| 8. | Klasifikasi Sistem Teknik | 129 |
| 9. | Teknologi Sosial dan Perilaku dalam Organisasi | 131 |
| 10. | Disain atau Pengayaan Pekerjaan (<i>Job Design or Enrichment</i>) | 132 |
| BAB VII | STRUKTUR DAN DESAIN ORGANISASI | 137 |
| 1. | Definisi Struktur | 137 |
| 2. | Organisasi Formal dan Informal | 139 |
| 3. | Wewenang dan Struktur Organisasi | 140 |
| 4. | Konsep Tradisional Mengenai Struktur Organisasi | 143 |

| | | |
|---|--|------------|
| 5. | Struktur: Hubungan Antara Lingkungan dengan Berbagai Subsistem yang lain | 146 |
| 6. | Peranan Manajemen dalam Disain Organisasi | 149 |
| 7. | Integrasi Kegiatan Organisasi | 155 |
| 8. | Evolusi Disain Struktur | 163 |
| 9. | Pertumbuhan Struktur Administratif | 167 |
| 10. | Manajemen Program dan Bentuk Matriks | 169 |
| BAB VIII MENGELOLA BUDAYA DAN ETIKA ORGANISASI | | 181 |
| 1. | Apa yang Dimaksud dengan Budaya Organisasi | 181 |
| 2. | Mentransmisikan Budaya Organisasi Kepada Para Anggota Organisasi | 193 |
| 3. | Munculnya Budaya Organisasi | 204 |
| 4. | Apakah Budaya Organisasi Dapat Dikelola? | 228 |
| 5. | Keunggulan dari Perilaku yang Etis | 234 |
| 6. | Mengapa Terjadi Perilaku yang Tidak Etis | 240 |
| 7. | Tanggung Jawab Sosial dari Perusahaan | 243 |
| 8. | Menciptakan Suatu Organisasi yang Etis | 248 |
| BAB IX KONFLIK DAN KONTRADIKSI DALAM ORGANISASI ... | | 255 |
| 1. | Jalur Sejarah Dalam Menghadapi Konflik | 257 |
| 2. | Model Konflik Antar Unit | 264 |
| 3. | Kondisi Lingkungan yang Memunculkan Konflik Antar Unit | 266 |
| 4. | Lingkungan dan Organisasi sebagai Konteks Konflik Antar Unit | 270 |
| 5. | Teori-Teori Marxist tentang Konflik Organisasi | 273 |
| 6. | Teori Stratifikasi dan Analisis Pasar Tenaga Kerja | 276 |
| BAB X KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI | | 283 |
| 1. | Lingkup Kepemimpinan | 284 |
| 2. | Efektivitas Kepemimpinan | 290 |
| 3. | Kepemimpinan yang Efektif di dalam Kelompok dan Organisasi | 295 |
| 4. | Pendekatan-pendekatan Studi Kepemimpinan | 301 |
| 5. | Kerangka Kerja Konseptual yang Terintegrasi | 307 |
| BAB XI KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DAN PENDELEGASIAN | | 313 |
| 1. | Lingkup Kepemimpinan Partisipatif | 314 |
| 2. | Studi Mengenai Kepemimpinan Partisipatif | 318 |

| | |
|---|------------|
| 3. Model Pengambilan Keputusan Normatif dari Vroom dan Yetton | 323 |
| 4. Aplikasi-aplikasi: Pedoman Bagi Kepemimpinan Partisipatif | 333 |
| 5. Pendelegasian | 339 |
| 6. Aplikasi-aplikasi: Pedoman Bagi Pendelegasian | 346 |
| 7. Aplikasi-aplikasi: Pedoman tentang Langkah-Langkah Mendelegasikan | 349 |
| 8. Langkah-langkah Bagi Manajer Setelah Mendelegasikan Tanggungjawab | 351 |
| 9. Memimpin Tim yang Mengelola Diri Sendiri (<i>Self Managed Team</i>) | 353 |
| BAB XII KEPEMIMPINAN KHARISMATIK | 367 |
| 1. Konsep Dini Mengenai Kepemimpinan Kharismatik | 367 |
| 2. Teori Atribusi Tentang Kepemimpinan | 375 |
| 3. Teori Konsep Sendiri (<i>Self-Concept</i>): Kepemimpinan Kharismatik | 380 |
| 4. Penelitian Deskriptif tentang Kepemimpinan Kharismatik | 404 |
| 5. Evaluasi Mengenai Teori-Teori Kepemimpinan Kharismatik | 409 |
| BAB XIII KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KULTURAL | 415 |
| 1. Kepemimpinan yang Mentransformasi | 415 |
| 2. Kepemimpinan dan Budaya Organisasi | 422 |
| 3. Penelitian Deskriptif Tentang Para Pemimpin Transformasional | 433 |
| 4. Evaluasi Teori-teori Kepemimpinan Transformasional | 446 |
| 5. Aplikasi-aplikasi Sebagai Bagian Kepemimpinan Transformasional | 449 |
| 6. Aplikasi-aplikasi: Pedoman untuk Memperkuat Budaya | 459 |
| DALIL-DALIL DALAM TEORI ORGANISASI | 467 |
| DAFTAR PUSTAKA | 469 |

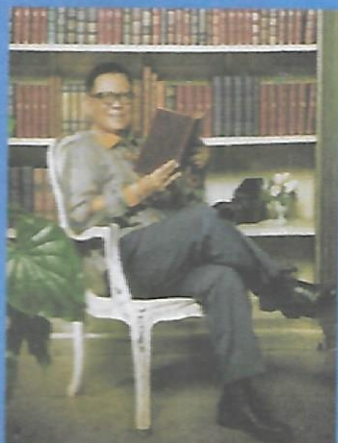
DAFTAR TABEL

| | | |
|------------|--|-----|
| Tabel 1.1 | Elemen Organisasi | 7 |
| Tabel 3.1 | Evolusi Teori Organisasi Kontemporer | 42 |
| Tabel 7.1 | Ciri-ciri Organisasional dari Struktur Stabil Mekanistik dan Adaptif Organik | 178 |
| Tabel 7.2 | Ciri-ciri Struktural yang Mempengaruhi Perilaku Manusia | 180 |
| Tabel 8.1 | Taktik Sosialisasi Membentuk Orientasi Peranan Para Karyawan | 196 |
| Tabel 8.2 | Organisasi Rites | 200 |
| Tabel 8.3 | Karakteristik Pribadi Orang-orang dalam Organisasi | 205 |
| Tabel 8.4 | <i>Property Right</i> yang Umum Diberikan Kepada Para Manajer dan Karyawan | 216 |
| Tabel 8.5 | Nilai-Nilai dan Etika Mengontrol Organisasi | 235 |
| Tabel 9.1 | Cara Menurunkan dan Menumbuhkan Konflik dalam Organisasi | 262 |
| Tabel 13.1 | Elemen-elemen Kepemimpinan Kultural | 432 |

DAFTAR GAMBAR

| | | |
|-------------|---|-----|
| Gambar 3.1 | Input – Proses – Output – Arus Balik dan Lingkungan | 59 |
| Gambar 5.1 | Organisasi dalam Lingkungan | 79 |
| Gambar 5.2 | Diagram Jaringan Organisasi | 82 |
| Gambar 5.3 | Sistem Jaringan Organisasi | 84 |
| Gambar 5.4 | Sektor-sektor pada Lingkungan Umum | 85 |
| Gambar 5.5 | Lingkungan Internasional | 92 |
| Gambar 5.6 | Hubungan antara Lingkungan Umum, Jaringan antar Organisasi dan Organisasi | 93 |
| Gambar 5.7 | Penerapan Teori Ketergantungan pada Sumber Daya Alam di dalam Jaringan Organisasi | 98 |
| Gambar 5.8 | Legitimasi Sosial sebagai Sumber Daya Organisasi | 107 |
| Gambar 5.9 | Lingkungan berubah oleh tingkat institusional dan level perkembangan teknis | 110 |
| Gambar 5.10 | Suasana Keragu-raguan dari Jumlah Kesulitan dan Laju Perubahan Lingkungan Organisasi | 111 |
| Gambar 5.11 | Hubungan antara kondisi di lingkungan yang dapat dipahami keragu-raguan dan informasi | 112 |
| Gambar 6.1 | Konsep Teknologi Organisasi | 125 |
| Gambar 7.1 | Organisasi Sederhana untuk Perusahaan Manufaktur | 143 |
| Gambar 7.2 | Struktur Organisasi dan Pilihan Strategis | 150 |
| Gambar 7.3 | Pola Peniti Penghubung | 160 |
| Gambar 7.4 | Contoh Struktur Organisasi Matriks | 172 |
| Gambar 7.5 | Struktur Organisasi Perusahaan Boeing | 177 |
| Gambar 8.1 | Nilai-nilai terminal dan nilai-nilai instrumental dalam suatu budaya organisasi | 187 |
| Gambar 8.2 | Asal Budaya Suatu Organisasi | 204 |

| | | |
|-------------|---|-----|
| Gambar 9.1 | Kurva Hubungan antara Konflik dan Perbuatan yang Terbagi Tiga Daerah | 260 |
| Gambar 9.2 | Contoh dari konflik vertikal dan konflik horizontal antar cabang dalam lingkup organisasi | 263 |
| Gambar 9.3 | Suatu model yang menunjukkan sumber konflik antar bagian | 265 |
| Gambar 10.1 | Rantai Kausal Efek-efek dari Pemimpin | 293 |
| Gambar 10.2 | Kerangka Kerja Konseptual yang Terintegrasi | 309 |
| Gambar 11.1 | Kontinum dari Prosedur Pengambilan Keputusan | 316 |



Benyamin Harits, Lahir pada tanggal 15 Mei 1954 di Rancaekek Kabupaten Bandung, sejak tahun 1980, diangkat menjadi PNS sebagai dosen di bawah Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah IV Jawa Barat dan Banten yang ditugaskan pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung. Gelar S-1 diperoleh dari Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Padjadjaran tahun 1980, sedang gelar S-2 diperoleh tahun 1987 pada Program Pascasarjana Universitas Padjadjaran.

Selanjutnya gelar S-3 (Doktor) pada Bidang Kajian Utama Ilmu Administrasi Negara diperoleh dari Program Pascasarjana Universitas Padjadjaran tahun 1993. Adapun pengalaman jabatan yang dijalani: tahun 1985-1988 menjabat Sekretaris Jurusan Kesejahteraan Sosial pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan. Tahun 1995-1999 menjabat sebagai Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan. Tahun 1995-1999 Pjs Ketua Lembaga Budaya Sunda dan Dakwah Islam Universitas Pasundan.

Tahun 1999-2002 menjabat sebagai Direktur Program Pascasarjana Universitas Pasundan. Tahun 2000-2004 menjabat Ketua IV Pengurus Besar Paguyuban Pasundan. Tahun 2000-2004 menjadi Ketua Lembaga Dakwah Islam Paguyuban Pasundan. Tahun 2002-2004 menjabat Ketua Dewan Tafsir Pimpinan Pusat Persatuan Islam (Persis). Tahun 2005 meraih gelar akademik tertinggi (Guru Besar) dalam mata kuliah "Teori Organisasi". Tahun 2006-2007 Direktur Akademi Kebidanan (Akbid) Ar-Rahman. Tahun 2005-2010 menjabat Ketua Penelitian dan Pengembangan (Litbang) Pengurus Besar Paguyuban Pasundan. Tahun 2008 menjabat Ketua Program Magister S2 Ilmu Administrasi Program Pascasarjana Universitas Pasundan. Tahun 2008-2012 menjabat Ketua Program Doktor S3 Ilmu Sosial Program Pascasarjana Universitas Pasundan. Tahun 2019-sekarang Direktur Pascasarjana STISIP Tasikmalaya dan beberapa posisi lain yang tidak disebut dalam buku ini. Di samping itu penulis juga sering mempublikasikan karya tulisannya pada berbagai media massa seperti Prisma, Pikiran Rakyat dan beberapa media lainnya.