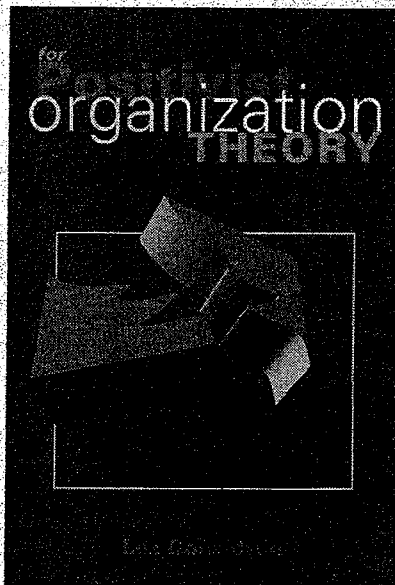


# POSITIVISME DALAM TEORI ORGANISASI

*Drs. Andreas Budihardjo, M.Psi*



**Judul Buku** : **Positivist Organization Theory**

**Penulis** : **Lex Donaldson**

**Jumlah halaman** : **189**

**Penerbit** : **Sage**

**Tahun** : **1996**

Aliran positivis atau lazim disebut sebagai *positivisme*, dalam teori organisasi berawal dari penelitian kontingensi struktur organisasi. Aliran ini berkembang pada tahun 1960-an, dipelopori oleh para pakarnya antara lain Burn dan Stalker (1961), Chandler (1962), Woodward (1965), Lawrence dan Lorsch (1967), Thompson (1967). Dalam penelitian yang dilakukan, mereka membuktikan keterkaitan antara beberapa aspek struktur organisasi dengan aspek-aspek situasi. Burns dan Stalker (1961), Lawrence dan Lorsch (1967) serta Thompson (1967) misalnya, membuktikan bahwa faktor lingkungan menentukan struktur organisasi.

Burns dan Stalker mengemukakan bahwa organisasi pada lingkungan yang stabil dituntut mempergunakan struktur mekanistik. Woodward (1965) dan Thompson (1967) memaparkan bahwa teknologi internal organisasi merupakan faktor situasional yang ikut menentukan struktur organisasi. Blau (1970) dan Pugh (1969) mengemukakan bahwa besaran/ukuran organisasi juga menentukan struktur organisasi. Chandler (1962) berpendapat bahwa strategi organisasi juga menentukan struktur organisasi. Pembuktian empiris-statistik antarvariabel organisasi dalam suatu penelitian merupakan karakteristik pendekatan positivis.

Faktor-faktor situasional seperti lingkungan, ukuran, teknologi, strategi disebut faktor kontingensi. Pendekatan ini cenderung bersifat *nomotetis* karena gejala-gejala atau fenomena yang berhubungan dengan organisasi dianalisis dengan mempergunakan kerangka umum dan mendasarkan pada faktor-faktor tertentu yang dapat diaplikasi pada semua organisasi. Teori yang dihasilkan bersifat *deterministik*, maksudnya para manajer harus mampu mengaplikasi suatu struktur organisasi tertentu yang disyaratkan oleh faktor-faktor kontingensi untuk mencapai keefektifan organisasi. Pendekatan positivis menyatakan bahwa *keefektifan organisasi* dipengaruhi oleh *struktur organisasi* dan faktor-faktor kontingensi. Pendekatan positivisme ini memperoleh tantangan *anti-positivis* (Burrell & Morgan, 1979). Pendekatan anti-positivis mengemukakan bahwa tak jarang organisasi dibentuk oleh proses yang sangat kompleks yang merupakan hasil perdebatan yang disebabkan oleh konflik-konflik kepentingan antarpara anggota organisasi.

Penulis buku ini pada dasarnya "menguji" positivis dengan mengemukakan teori-teori *anti-positivis* seperti *pilihan strategik*, *penjelasan politik struktur organisasi*, *tipologi organisasi* dan *sistematik organisasi*. Dalam *pilihan strategik* (Strategic Choice), Whittington (1989) menjelaskan bahwa para manajer membuat pilihan-pilihan bebas cara menangani perusahaan dan bukan sebaliknya cara manajer mengelola perusahaan ditentukan oleh suatu faktor kontingensi. Jadi struktur tidak harus selalu ditentukan oleh strategi seperti suatu pandangan yang diajukan oleh Chandler. Faktor politik dan kekuasaan pada kenyataannya sangat berperan dalam menentukan struktur organisasi. Kenyataan ini menunjukkan bahwa kedua faktor ini sangat menentukan. Kritik yang diajukan anti-positivis pada dasarnya terdiri dari empat pokok keberatan pada positivis yaitu determinisme, fungsionalisme, Kartesianisme dan generalisasi.

Dari bab 2 sampai dengan bab 8 pada buku ini, Lex Donald membahas keempat isu tersebut dengan cermat. Upaya mengkritik tuntas positivis dan usaha mengganti *fungsional* dengan *analisis politis* tidak berhasil sebab model kekuasaan politik tidak didukung oleh penelitian empiris, sebaliknya pendekatan politik tersebut mengarahkan pada interpretasi yang sangat kompleks. Pada bab akhir buku ini, penulis mengemukakan suatu model kontingensi positivis struktur organisasi. Fungsionalisme, inkrementalisme serta positivis dari teori positivis organisasi secara terpadu membentuk koherensi intelektual.

Buku ini menampilkan *dialektika* bermutu sehingga dapat memperluas cara berpikir para pembaca dalam memahami organisasi secara lebih efektif dan mendalam. Pendekatan positivis dikemukakan dengan cermat,

kemudian dikritik dengan mempergunakan pendekatan anti-positivis. Dengan segala kekurangannya, positivis memiliki dasar ilmiah yang kuat karena aliran ini didasari oleh empiris-statistik dan metodologi penelitian yang ketat. Sebaliknya, *Anti-positivis* menunjukkan realita organisasi dari segi yang berbeda, misalnya: kekuasaan dan politik dikemukakan sebagai suatu faktor yang sangat berperan dalam pembentukan struktur organisasi.

Penyajian kedua pendekatan yang berbeda ini sangat menarik. Dialektika ilmiah yang sistematis mengajak pembaca memahami kekuatan-kekuatan pendekatan positivis. Donaldson, 1987 mengemukakan model *Structural Adaptation to regain Fit (SARFIT)*. Model ini memodifikasi struktur organisasi untuk menyesuaikan terhadap suatu perubahan. Selain itu model ini menyempurnakan teori deterministik yang seakan-akan memberikan suatu kepastian bahwa struktur organisasi dibentuk berdasarkan faktor kontingensi. Keunggulan-keunggulan positivis dengan jelas dapat dilihat dari setiap bahasan pada hampir setiap bab. Kendati demikian, *anti-positivis* sebagai suatu pendekatan yang khas perlu juga dipertimbangkan agar kesahihan teori organisasi menjadi lebih sempurna.

Buku ini sebenarnya lebih ditujukan pada para akademisi yang mendalami teori organisasi agar mereka memahami bahwa pendekatan *positivisme* masih relevan dan sah di tengah munculnya anti-positivis yang ikut pula memperkaya *khazanah* teori organisasi. Henry Mintzberg dengan dikotomi strukturnya dan Morgan dengan metafor organisasinya misalnya, menawarkan cara pandang yang lepas dari positivis dan menarik. Penyajian yang lugas dan lengkap dari penulis memungkinkan para praktisi mengikuti alur buku ini dan mengambil manfaat secara optimal.

---

*Drs. Andreas Budihardjo, MPsi*  
adalah Faculty Member  
Sekolah Tinggi Manajemen Prasetiya Mulya.

---