



MENGENALI KEMUNGKINAN PENERAPAN *POST MODERN PERSPECTIVE* PADA ADMINISTRASI PUBLIK

Emma Rudy, Galih Muharam Hidayat
Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung
Email: emmarudy@rocketmail.com

Possibility of The Implementation of Post-Modern Perspective in Public Administration

Abstract

Postmodern Perspectives it is viewed as a POSMO, it is one of the evolution Theory, was born in 1984 by Jean-Francois Lyotard, Postmodernist thought is an intentional departure from modernist approaches that had previously been dominant. The term "postmodernism" comes from its critique of the "modernist" scientific mentality of objectivity and progress associated with the enlightenment, these movement, modernism and postmodernism are understood as cultural to refer to a point of departure for work of literature, architecture, cinema., as well as in marketing and business. An in the interpretation of law, culture, and religion in the late 20 th and early 21 st centuries. Indeed, postmodernism, particularly as an academic movement, can be understood as a reaction to modernism in the humanities, where as modernism was primarily concerned with the principles such as identity, unity, authority and certainly, postmodernism is often associated with difference, plurality, textuality and skepticism.

Keyword: POSMO

A. PENDAHULUAN : SEJARAH PERKEMBANGAN ILMU ADMINISTRASI

Sebelum memaknai apa sesungguhnya pendekatan post modern (Posmo) dan kontribusinya bagi perkembangan organisasi publik, maka tinjauan secara historis perkembangan Ilmu Administrasi merupakan suatu keniscayaan. Hal itu karena lokus dari pembicaraan Ilmu Administrasi adalah organisasi, baik organisasi publik maupun organisasi swasta.

Oleh karena itu, pemaknaan terhadap aspek historis dalam memaknai sesuatu hal, khususnya terkait dengan keilmuan administrasi merupakan sumber pengetahuan yang baik untuk melihat secara komprehensif perkembangan keilmuan tersebut, seperti apa yang dikatakan oleh Oliver Wendell Holmes Jr., bahwa: "jika ingin mengerti atau mencoba menentukan apa yang akan terjadi hari esok maka perlu melihat ke belakang. Hal itu penting dan berguna bagi setiap mahasiswa yang mempelajari administrasi (Stephen P. Robbins, 1980). Ungkapan ini mengandung maksud, bahwa jika ingin memahami pemikiran administrasi modern atau mutakhir, harus melihat latar belakang yang membawa kepada keadaan sekarang. Dengan perkataan lain, pernyataan tersebut mau menjelaskan bahwa dengan mempergunakan fakta sejarah (administrasi) secara seksama, maka akan diperoleh telaahan yang lebih "tepat" mengenai fakta dan teori administrasi yang ada sekarang dan juga akan membantu memudahkan melakukan analisis tentang perspektif administrasi masa yang akan datang. Hal itu tentu dapat dilakukan dengan baik

apabila dihilangkan kecenderungan anggapan untuk tidak melihat sejarah semata-mata hanya sebagai hasil skenario yang dibuat oleh sejarawan.

Argumentasi inilah yang mendorong penulis untuk menguraikan terlebih dahulu perkembangan ilmu administrasi yang dimaksud. Secara teoritis, keilmuan administrasi sudah ada sejak beribu tahun yang lalu. Meskipun demikian baru pada akhir abad 19 atau awal abad 20 pengalaman tersebut ditelaah dan dianalisis secara ilmiah kemudian dikumpulkan dan disatukan dalam suatu disiplin ilmu yang disebut sebagai ilmu Administrasi. Tetapi menurut pemikiran Max Weber, dapat diketahui bahwa aktivitas kerjasama sebagai fenomena sosial sudah dikenal di berbagai bangsa. Misalnya, bangsa Mesir, kira-kira tahun 1300 SM, telah mengenal administrasi birokrasi. Demikian juga di Tiongkok kuno, "administrasi pemerintahan" diatur dalam konstitusi Chow dimana dipengaruhi oleh ajaran Confucius. Kemudian di Yunani, pada tahun 430 SM terdapat susunan kepengurusan Negara yang demokratis, Romawi dengan "De Officiis dan "De Legibus"nya Marcus Tullius Cicero; dan abad 17 di Prusia, Austria, Jerman, dan Prancis, dengan Kameralis, yang mengembangkan ilmu Administrasi Negara, misalnya sistem pembukuan dalam hal Administrasi Keuangan Negara, Merkantilis (sentralisasi ekonomi dan politik) dan kaum Fisiokrat yang berpengaruh selama kurun waktu 1550-1700-an.

Diketahui bahwa pada awal pemikiran atau jaman klasik, administrasi dikuasai oleh nilai-nilai budaya yang anti bisnis, anti prestasi, dan



sebagian besar anti manusia. Sehingga dimensi kemanusiaan dari setiap individu tidak diperhatikan secara serius. Hal yang kemudian menjadi berbagai organisasi itu mengalami produktivitas kerja yang menurun. Bahkan proses administrasi dalam usaha untuk mencapai tujuan bersama itu, tidak didasarkan pada suatu kajian ilmiah dan akademis. Administrasi dilakukan hanya dengan menggunakan insting semata. Sehingga kemudian administrasi dipandang sebagai suatu "seni" semata untuk mengelola kerjasama antar berbagai individu dalam mencapai tujuan dalam organisasi.

Tetapi semenjak adanya, revolusi industri di Perancis dan Inggris, dan perkembangan industrialisasi yang begitu pesat di Eropa Barat, khususnya Perancis dan Inggris, maka kajian ilmiah terhadap aktivitas administrasi dalam organisasi, dalam hal ini perusahaan-perusahaan waktu itu mulai diperhatikan secara serius. Adapun puncak analisis ilmiah (*scientific analysis*) mengenai fenomena administrasi berdasarkan fakta sejarah dimulai pada akhir abad ke 19 dengan munculnya gerakan manajemen ilmiah (*Scientific Management*), yang dipelopori dari Frederick Winslow Taylor (1856-1925). Gerakan ini sekaligus memberikan identitas "ilmu" bagi Administrasi yang kemudian disempurnakan dengan munculnya berbagai teori dan pendekatan bagi studi administrasi, seperti teori dan pendekatan birokrasi, hubungan manusia (human relation), teori pendekatan dan perilaku. Adapun secara ringkas masa perkembangan ilmu administrasi, sejak lahirnya tahun 1886 sampai sekarang telah menjalani empat masa, yaitu:

1. Masa pertama disebut *survival period* (1886-1930). Tahun 1886 sering disebut sebagai "tahun" lahirnya ilmu administrasi, karena pada tahun itulah gerakan manajemen/administrasi ilmiah dimulai oleh Frederick Winslow Taylor di Amerika Serikat yang diuluki bapak ilmu manajemen, dan kemudian diikuti oleh Henry Fayol di Prancis yang diuluki pula bapak ilmu Administrasi. Dalam masa ini para sarjana mulai memperjuangkan supaya pengetahuan administrasi sebagai ilmu yang mandiri atau sebagai salah satu tertib-ilmu (disiplin). Demikian juga dalam masa inilah para ahli dan sarjana mengkhususkan dirinya dalam bidang administrasi dan manajemen.
2. Masa kedua disebut *consolidation and completion period* (1930-1945). Dalam masa ini asas-asas, rumus-rumus dan kaidah-kaidah (norma) ilmu administrasi lebih disempurnakan. Dan dalam masa ini juga mutu (*quality*) dan jumlah

(*quantity*) para sarjana administrasi turut dikembangkan serta gelar-gelar kesarjana dalam ilmu administrasi Negara dan niaga banyak diberikan oleh lembaga-lembaga pendidikan tinggi.

3. Masa ketiga disebut *human relations period* (1945-1959). Dalam masa ini para sarjana administrasi mulai memperhatikan segi manusiawi dan menyelidiki segala hubungan dari semua orang dalam kegiatan kerjasama, baik hubungan yang bersifat resmi (dinas, formal) maupun yang tidak resmi (informal). Pada masa ini pula ditulis pula hampir semua buku mengenai hubungan antar manusia dalam kegiatan kerjasama mereka.
4. Masa keempat disebut *behavioral period* (1959-sekarang). Dalam masa ini para sarjana administrasi mulai mengadakan perhatian serta peningkatan terhadap penyelidikan mengenai tindakan-tindakan dan perilaku orang-orang dalam kehidupan berorganisasi dan dalam bidang pekerjaannya sistem maupun pendekatan kontingensi (*contingency approach*).

Melalui masa-masa perkembangan tersebut, maka kemudian lahir administrasi sebagai suatu ilmu, yaitu ilmu administrasi. Adapun pengertian dari Administrasi menurut "Ilmu" adalah suatu ilmu yang mempelajari aktivitas manusia yang bersifat kooperatif dan bagaimana cara-cara individu-individu tersebut merealisasikannya secara sistematis dan rasional usaha kerjasama dalam suatu organisasi itu, dalam rangka mencapai tujuan bersama. Sedangkan pengertian Administrasi sebagai "Seni" adalah merupakan proses kegiatan yang perlu dikembangkan secara kontinu, agar administrasi sebagai suatu cara untuk mencapai tujuan yang benar-benar dapat memberi peranan yang diharapkan.

B. EVOLUSI PEMIKIRAN ADMINISTRASI

Dalam studi Ilmu Administrasi diketahui bahwa sebelum abad ke-20 terjadi dua peristiwa penting, peristiwa pertama terjadi ketika Adam Smith, menerbitkan sebuah doktrin ekonomi klasik, *The Wealth of Nation*. Dalam bukunya itu ia mengemukakan keunggulan ekonomis yang akan diperoleh organisasi dari pembagian kerja (*division of labor*), yaitu perincian pekerjaan ke dalam tugas-tugas yang spesifik dan berulang. Dengan menggunakan industri pabrit peniti sebagai contoh, Smith mengatakan bahwa dengan sepuluh orang-masing-masing melakukan



pekerjaan khusus-perusahaan akan menghasilkan 48.000 peniti dalam sehari. Akan tetapi jika setiap orang bekerja sendiri menyelesaikan tiap-tiap bagian pekerjaan, sudah sangat hebat bila mereka mampu menghasilkan sepuluh peniti sehari. Smith menyimpulkan bahwa pembagian kerja dapat meningkatkan produktivitas dengan (1) meningkatkan keterampilan dan kecekatan tiap-tiap pekerja, (2) menghemat waktu yang terbuang dalam pergantian tugas, dan (3) menciptakan mesin dan penemuan lain yang dapat menghemat tenaga kerja.

Peristiwa penting kedua yang mempengaruhi perkembangan ilmu administrasi adalah Revolusi Industri di Inggris. Revolusi Industri menandai dimulainya penggunaan mesin, menggantikan tenaga manusia, yang berakibat pada pindahnya kegiatan produksi dari rumah-rumah menuju tempat khusus yang disebut pabrik. Perpindahan ini mengakibatkan manajer-manajer ketika itu membutuhkan teori yang dapat membantu mereka meramalkan permintaan, memastikan cukupnya bahan baku, memberikan tugas kepada bawahan, mengarahkan kegiatan sehari-hari dan lain-lain. Sejak saat itu para ahli mulai mengembangkan ilmu Administrasi.

Menurut Daniel Wren evolusi pemikiran administrasi mencakup 4 fase, yaitu Era pemikiran awal, era manusia sosial, era modern dan era postmodern (*Classical Perspective, Behavioral perspective, Modern perspective dan Post Modern perspective*).

1. CLASSICAL PERSPECTIVE (TEORI KLASIK)

Era ini ditandai dengan berkembangnya ilmu manajemen dari kalangan insinyur seperti Henry Towne, Frederick A. Halsey, Harrington Emerson dan Frederick Winslow Taylor. Manajemen ilmiah atau dalam bahasa Inggris disebut *Scientific management*, dipopulerkan oleh Frederick Winslow Taylor dalam bukunya berjudul *Principles of Scientific Management* pada tahun 1911. Dalam bukunya itu, Taylor mendeskripsikan manajemen ilmiah adalah 'penggunaan metode ilmiah untuk menentukan cara terbaik dalam menyelesaikan suatu pekerjaan'. Beberapa penulis seperti Stephen Robbins menganggap tahun terbitnya buku ini sebagai tahun lahirnya teori manajemen modern.

Manajemen ilmiah kemudian dikembangkan oleh pasangan suami istri Frank dan Lillian Gilbreth yang berhasil menciptakan micromotion yang dapat mencatat setiap gerakan yang dilakukan oleh pekerja dan lamanya waktu yang dihabiskan untuk melakukan setiap gerakan

tersebut, mereka juga menyusun skema klasifikasi untuk memberi nama delapan belas gerakan tangan (seperti mencari, menggenggam, memegang) yang mereka beri nama Therbligs (dari nama keluarga mereka, Gilbreth yang dieja terbalik dengan huruf th tetap). Skema tersebut mereka dapatkan dari pengamatan mereka terhadap cara penyusunan batu bata. Sebelumnya, Frank yang bekerja sebagai kontraktor bangunan menemukan bahwa seorang pekerja melakukan 18 gerakan tangan untuk memasang batu bata untuk eksterior dan 18 gerakan juga untuk interior. Melalui penelitian, ia menghilangkan gerakan-gerakan yang tidak perlu, sehingga gerakan yang diperlukan untuk memasang batu bata eksterior berkurang dari 18 menjadi 5 gerakan tangan, sementara untuk gerakan interior ia mengurangi secara drastis dari 18 gerakan hingga menjadi 2 gerakan saja. Dengan menggunakan teknik Gilbreth, tukang batu dapat lebih produktif dan berkurang kelelahannya di penghujung hari.

Henry Gantt, yang pernah bekerja bersama Taylor di Midvale Steel Company menggagas ide bahwa seharusnya seorang mandor mampu memberi pendidikan kepada karyawannya untuk bekerja rajin (*industrious*) dan kooperatif. Ia juga mendesain sebuah grafik untuk membantu manajemen yang disebut sebagai Gantt Chart yang digunakan untuk merancang dan mengontrol pekerjaan.

Era ini juga ditandai dengan hadirnya teori administrasi yaitu teori tentang apa yang dilakukan para manajer dan bagaimana membentuk praktik manajemen yang baik. Pada awal abad ke 20, seorang industriawan Perancis bernama Henry Fayol mengajukan gagasan lima fungsi utama manajemen; merancang, mengorganisasi, memerintah, mengkoordinasi, dan mengendalikan. Gagasan tersebut mulai digunakan sebagai kerangka kerja ilmu manajemen pada pertengahan tahun 1950 dan terus berlangsung hingga saat ini, juga Fayol menggagas 14 prinsip manajemen yang merupakan dasar-dasar dan nilai yang menjadi inti dari keberhasilan sebuah manajemen, adapun ke 14 prinsip tersebut adalah;

1. Pembagian kerja (*Division of Work*)
Pembagian pekerjaan harus disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian sehingga pelaksanaan kerja berjalan efektif, dalam menempatkan karyawan menggunakan prinsip *the right man in the right place*, yang akan memberikan jaminan terhadap kestabilan, kelancaran dan efisiensi kerja.
2. Wewenang dan tanggung jawab (*Delegation of Authority and responsibility*)

Setiap karyawan dilengkapi dengan wewenang untuk melakukan pekerjaan dan setiap wewenang melekat atau diikuti pertanggung jawaban, wewenang dan tanggung jawab harus seimbang.

3. Disiplin (*Discipline*)
Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab ybs, disiplin berhubungan erat dengan wewenang, apabila wewenang tidak berjalan dengan semestinya maka disiplin akan hilang, oleh karena itu pemegang wewenang harus disiplin terhadap dirinya sendiri sehingga mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan wewenang yang ada padanya.
4. Kesatuan Perintah (*Unity of command*)
Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan harus memperhatikan prinsip kesatuan perintah sehingga pelaksanaan kerja dapat dijalankan dengan baik, karyawan harus tahu kepada siapa ia harus bertanggung jawab sesuai dengan wewenang yang diperolehnya. Perintah yang datang dari manajer lain kepada seorang karyawan akan merusak jalannya wewenang dan tanggung jawab serta pembagian kerja.
5. Kesatuan pengarahan (*Unity of direction*)
Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, karyawan perlu diarahkan menuju sasarannya. Kesatuan pengarahan bertalian erat dengan pembagian kerja. Kesatuan pengarahan tergantung pula terhadap Kesatuan perintah. Dalam pelaksanaan kerja bisa terjadi adanya dua perintah sehingga menimbulkan arah yang berlawanan. Oleh karena itu perlu alur jelas dari mana karyawan mendapat wewenang untuk melaksanakan pekerjaan dan kepada siapa ia harus bertanggung jawab agar tidak terjadi kesalahan.
6. Mengutamakan kepentingan organisasi diatas kepentingan sendiri
Setiap karyawan harus mengabdikan kepentingan sendiri kepada kepentingan organisasi, apabila memiliki kesadaran bahwa kepentingan pribadi sebenarnya tergantung pada berhasil tidaknya kepentingan organisasi. Hal semacam itu merupakan suatu syarat yang sangat penting agar setiap kegiatan berjalan dengan lancar sehingga tujuan dapat tercapai.
7. Penggajian pegawai (Remunerasi)
Gaji atau upah bagi karyawan merupakan kompensasi yang menentukan terwujudnya kelancaran dalam bekerja. Karyawan yang diliputi rasa cemas dan kekurangan, akan sulit berkonsentrasi terhadap tugas dan

kewajibannya sehingga dapat mengakibatkan ketidak sempurnaan dalam bekerja. maka dalam prinsip penggajian harus dipikirkan bagaimana agar karyawan dapat bekerja dengan tenang. Prinsip *more pay for more prestige* (upah lebih untuk prestasi lebih) perlu diterapkan agar menimbulkan kegairahan kerja sehingga karyawan berkompetisi untuk membuat prestasi yang lebih besar.

8. Pemusatan (*Centralization*)
Pemusatan wewenang akan menimbulkan pemusatan tanggung jawab dalam suatu kegiatan. Tanggung jawab terakhir terletak pada orang yang memegang wewenang tertinggi atau manajer puncak. Pemusatan dilakukan untuk menghindari kesimpangsiuran wewenang dan tanggungjawab
9. Banyaknya tingkatan Hierarki (*Level of Hierarchy*)
Pembagian kerja menimbulkan adanya atasan dan bawahan, bila pembagian kerja ini mencakup area yang luas, maka akan timbul hirarki. Hirarki diukur dari wewenang terbesar yang berada pada manajer puncak dan seterusnya berurutan kebawah. Dengan adanya hirarki ini, setiap karyawan akan mengetahui kepada siapa harus bertanggung jawab dan dari siapa ia mendapat perintah.
10. Ketertiban (*Order*)
Ketertiban dalam melaksanakan pekerjaan merupakan syarat utama, karena pada dasarnya tidak ada orang yang bisa bekerja dalam keadaan kacau atau tegang. Ketertiban tersebut akan dapat terwujud, apabila seluruh anggota organisasi/karyawan ataupun atasan mempunyai disiplin yang tinggi.
11. Keadilan (*Equity*)
Keadilan harus ditegakkan oleh para manajer, terutama manajer puncak yang mempunyai wewenang yang paling besar, karena apabila manajer berlaku tidak adil, hal ini akan berdampak pada tidak kondusifnya lingkungan organisasi, dan akan menjadi kendala bagi tercapainya tujuan organisasi yang diharapkan.
12. Stabilitas kondisi karyawan (*Stabilization*)
Dalam setia kegiatan, kestabilan karyawan harus selalu dijaga agar pekerjaan dapat terselesaikan, manusia sebagai mahluk sosial yang berbudaya memiliki keinginan, perasaan dan pikiran dan kesemuanya harus selalu sejalan.
13. Prakarsa (*Initiative*)
Untuk membangkitkan prakarsa karyawan adalah dengan selalu menghargai sekecil apapun inisiatif mereka, karena manusia ingin





dihargai, tidak ditolak, prakarsa timbul dari dalam diri karyawan melalui pikirannya, kehendaknya dan pengalamannya.

14. Semangat kesatuan (*Esprit de corp*)

Setiap karyawan harus mempunyai jiwa kesatuan, yaitu rasa senasib sepenanggungan sehingga timbul semangat kerja yang besar, dan kesatuan akan lahir karena antara satu dan yang lain merasa saling memerlukan dan diperlukan.

Perkembangan selanjutnya terjadi pada tahun 1940-an ketika Patrick Blackett melahirkan ilmu riset operasi yang merupakan kombinasi dari teori statistika dengan mikroekonomi. Riset operasi sering dikenal dengan nama 'Sains Manajemen', yang mencoba pendekatan sains untuk menyelesaikan masalah dalam manajemen, khususnya bidang logistik dan operasi. Pada tahun 1946, Peter F Drucker sering disebut sebagai Bapak Ilmu Manajemen- menerbitkan salah satu buku paling awal tentang manajemen terapan; 'Konsep Korporasi' (Concept of the Corporation). Buku ini muncul atas ide Alfred Sloan (Chairman dari General Motor) yang menugaskan penelitian tentang organisasi.

Sumbangan penting lainnya datang dari ahli sosiologi Jerman Max Weber. Weber menggambarkan suatu tipe ideal organisasi yang disebut sebagai birokrasi, bentuk organisasi yang dicirikan oleh pembagian kerja, hierarki yang didefinisikan dengan jelas, peraturan dan ketetapan yang rinci, dan sejumlah hubungan impersonal. Namun Weber menyadari bahwa bentuk 'birokrasi yang ideal' itu tidak ada dalam realita. Dia menggambarkan tipe organisasi tersebut dengan maksud menjadikannya sebagai landasan untuk ber teori tentang bagaimana pekerjaan dapat dilakukan dalam kelompok besar. Teorinya tersebut menjadi contoh desain struktural bagi banyak organisasi besar sekarang ini.

2. BEHAVIORAL PERSPECTIVE (TEORI PERILAKU)

Era manusia sosial ditandai dengan lahirnya mazhab perilaku (*behavioral school*) di akhir era manajemen ilmiah. Mazhab perilaku tidak mendapatkan pengakuan luas sampai tahun 1930-an. Katalis utama dari kelahiran mazhab perilaku adalah serangkaian studi penelitian yang dikenal sebagai eksperimen Hawthorne.

Eksperimen Hawthorne dilakukan pada tahun 1920-an hingga 1930-an di pabrik Hawthorne milik Western Electric Company works di Cicero, Illinois. Kajian ini awalnya bertujuan mempelajari pengaruh berbagai macam tingkat penerangan

lampu terhadap produktivitas kerja. Namun ternyata dalam kenyataannya, penelitian ini meluas dan hasil kajiannya mengindikasikan bahwa insentif seperti jabatan, lama jam kerja, periode istirahat maupun upah lebih sedikit pengaruhnya terhadap output pekerja dibandingkan dengan tekanan kelompok, penerimaan kelompok, serta rasa aman yang menyertainya. Penelitian menyimpulkan bahwa norma-norma sosial atau standar kelompok merupakan penentu utama perilaku kerja individu.

Pada tahun 1938, Chester Barnard (1886-1961) menulis buku berjudul *The Function of The Executive* yang menggambarkan sebuah teori organisasi dalam rangka untuk merangsang orang lain memeriksa sifat sistem koperasi. Melihat antara perbedaan antara motif pribadi dan organisasi, Barnard menjelaskan dikhotomi 'efektif dan efisien'.

Menurut Barnard, efektivitas berkaitan dengan pencapaian tujuan dan efisiensi adalah sejauh mana motif-motif individu dapat terpenuhi. Dia memandang organisasi formal sebagai sistem terpadu dimana kerjasama, tujuan bersama, dan komunikasi merupakan elemen universal, sementara pada organisasi informal, komunikasi, kekompakan dan pemeliharaan perasaan harga diri lebih diutamakan. Barnard juga mengembangkan teori 'penerimaan otoritas' didasarkan pada gagasan bahwa bos hanya memiliki kewenangan jika bawahan menerima otoritas itu.

Kontribusi lainnya datang dari Mary Parker Follet (1868-1933) yang mendapatkan pendidikan dibidang filosofi dan ilmu politik menjadi terkenal setelah menerbitkan buku berjudul *Creative Experience* pada tahun 1924. Follet mengajukan suatu filosofi bisnis yang mengutamakan integrasi sebagai cara untuk mengurangi konflik tanpa kompromi atau dominasi. Follet juga percaya bahwa tugas seorang pemimpin adalah untuk menentukan tujuan organisasi dan mengintegrasikannya dengan tujuan individu dan tujuan kelompok. Dengan kata lain ia berfikir bahwa organisasi harus didasarkan pada etika kelompok daripada individualisme. Dengan demikian manajer dan karyawan seharusnya memandang diri mereka sebagai mitra, bukan saingan.

3. MODERN PERSPECTIVE (TEORI MODERN)

Era modern ditandai dengan hadirnya konsep manajemen kualitas total (*Total Quality Management -TQM*) di abad ke-20 yang diperkenalkan oleh beberapa ahli manajemen, yang paling terkenal diantaranya W. Edwards

Deming (1900-1993) dan Joseph Juran (lahir 1904)

Deming, seorang Amerika, dikenal sebagai Bapak Kontrol Kualitas di Jepang. Deming berpendapat bahwa kebanyakan masalah dalam kualitas bukan berasal dari kesalahan pekerja, melainkan sistemnya. Ia menekankan pentingnya meningkatkan kualitas dengan mengajukan teori lima langkah reaksi berantai. Ia berpendapat bahwa bila kualitas ditingkatkan, biaya akan berkurang karena berkurangnya biaya perbaikan, sedikitnya kesalahan, minimnya penundaan, dan pemanfaatan yang lebih baik atas waktu dan material, produktivitas meningkat, *market share* meningkat karena peningkatan kualitas dan harga, profitabilitas perusahaan meningkat sehingga dapat bertahan dalam bisnis, jumlah pekerjaan meningkat. Deming mengembangkan 14 poin rencana untuk meringkas pengajarannya tentang peningkatan kualitas.

Kontribusi selanjutnya datang dari Joseph Juran, ia menyatakan bahwa 80% cacat disebabkan oleh faktor-faktor yang sebelumnya dapat dikontrol oleh manajemen. Ia merujuk pada prinsip Pareto dan teorinya, ia mengembangkan trilogi manajemen yang memasukkan perencanaan, kontrol dan peningkatan kualitas. Juran mengusulkan manajemen untuk memilih satu area yang mengalami kontrol kualitas yang buruk. Area tersebut kemudian dianalisis, untuk kemudian dibuat solusi dan diimplementasikan.

4. POST MODERN PERSPECTIVE (TEORI POST MODERN)

Postmodern adalah suatu konsep atau fenomena yang muncul akibat keterbatasan konsep modernisme dalam menjelaskan dan menguraikan dinamika kehidupan masyarakat modern yang kian beragam dan rumit, pluralistik fragmentasi politik dan kekuasaan, ketidakpercayaan terhadap pemerintah dan ilmuwan serta diskursus yang tidak berpadanan (*Incommensurable discourse*). Mengingat pokok bahasan artikel ini adalah pada poin ini, maka uraian secara lengkap apa itu pendekatan Posmo dibahas pada sub bab berikut.

C. PENDEKATAN POST MODERN (POSMO)

Pemikiran Posmo dapat dikatakan sebagai suatu kumpulan ide yang jauh dari kehidupan sehari-hari manusia di zaman kontemporer sekarang ini. Pemikiran tersebut bersifat *esoterik* dan/atau eksklusif, yakni hanya diketahui dan difahami oleh beberapa orang tertentu saja. Sehingga nilai-nilai serta pandangan-pandangan yang diusung oleh beberapa golongan

postmodernist cenderung tidak akrab di pemikiran masyarakat pada umumnya, dan pada akhirnya dianggap asing dan aneh karena seringkali bertolak belakang dengan nilai-nilai yang sedang dianut suatu masyarakat.

Walaupun pada awalnya posmo ini bersifat jauh dari kebanyakan orang (*experience - far*), namun seiring dengan perkembangan zaman yang ditandai dengan perkembangan teknologi komunikasi dan *human resource development*, pada akhirnya mengubah sifat posmo yang sebelumnya *experience-far* menjadi *experience-near*. Itu terbukti dengan meningkatnya kesadaran dan pemahaman masyarakat terhadap perspektif ini.

Perspektif Posmo mulai berkembang tahun 1970-an. Perspektif ini memberi angin segar kepada berbagai negara, terutama untuk negara-negara berkembang untuk membangun masyarakatnya sesuai dengan nilai-nilai lokalnya, karena posmo menghargai hal tersebut. Dalam perspektif modernisme hal tersebut kurang diperhatikan bahkan cenderung bersifat kolonial, menjajah budaya, agama, ras dan berusaha keras membaratkan wilayah lain di dunia (*westernisasi*).

Kehadiran perspektif Posmo dalam ruang publik membawa perhatian khusus dari berbagai pihak, terutama karena perspektif ini mengedepankan beberapa nilai penting yang tidak diperhatikan oleh perspektif modernism, seperti penghargaan terhadap pluralism atau multikulturisme, penghargaan terhadap nilai-nilai sosial dan agama tidak sekedar ilmu pengetahuan semata, serta hak-hak asasi manusia (*human right*).

Pada dasarnya Posmo muncul sebagai reaksi terhadap fakta 'tidak pernah tercapainya impian yang dicita-citakan dalam era modern (*modern perspective*) seperti beberapa hal berikut; (a). teknologi mutakhir ternyata sangat membahayakan dan memiliki efek dalam bidang sosial maupun kesadaran terhadap semakin rusaknya lingkungan karena mengabaikan nilai-nilai sosial, budaya dan agama, (b) rasionalitas modern dinilai gagal menjawab kebutuhan manusia secara utuh dan, (c) ilmu pengetahuan terbukti tidak dapat menyelesaikan semua masalah-masalah manusia. Hal-hal seperti inilah yang menimbulkan lahirnya pemikiran posmo.

Selain gagasan di atas, yang menjadi perhatian posmo adalah bahwa masyarakat modern, secara bertingkat seseorang akan kehilangan individualitas kemandiriannya, bahkan konsep diri atau jati diri. Pengikisan tingkat individualitas tersebut muncul bersamaan dengan





terbitnya kapitalisme dan rasionalitas yang begitu kuat. Hal yang kemudian mengurangi pentingnya hubungan pribadi antar individu manusia dan menekankan aspek nonpersonal karena manusia dipandang sebagai barang yang bisa diperdagangkan. Nilainya (harganya) ditentukan oleh seberapa besar yang bisa dihasilkan oleh individu tersebut ketika mengikuti gaya hidup yang dibawa modernitas. Perilaku seorang individu ditentukan oleh gaya hidup orang-orang lain yang ada di sekelilingnya, bukan oleh dirinya sendiri. Individu mempunyai peran yang pasif dalam menentukan perilakunya. Individu bertindak karena ada kekuatan struktur sosial yang menekannya. Akibatnya, kepribadiannya hilang, individualitasnya lenyap. Itulah manusia modern.

Manusia modern memang bergairah hidup dalam masyarakat industri dengan kemajuan teknologi dan sains yang luar biasa serta pembagian kerja yang terdiferensiasi, namun kemudian manusia sendiri ketakutan pada kompleksitas akibatnya, yang justru terjadi karena kemajuan teknologi dan sains tersebut, seperti ketiadaan keamanan diri. Atau dalam dunia pekerjaan, teknologi justru mengancam pengangguran dan tiadanya kerja manusia. Memang ketakutan dan kekuatiran telah menjadi keadaan jiwa manusia modern dewasa ini.

Menjelang abad ke XX, manusia menggebu-gebu dengan idenya tentang kemajuan. Dan berbarengan dengan itu setiap orang getol dengan memperjuangkan diferensiasi dalam masyarakat. Tetapi ternyata dengan kemajuan dan diferensiasinya, manusia seakan tersasar di jalan buntu. Manusia tidak lagi maju lagi, tetapi mendapatkan diri dalam kekosongan diri, keterasingan dari diri sendiri, disorientasi karena kehilangan tradisi, dan menjumpai dirinya dalam keadaan ketidakjelasan.

Situasi tersebut, diam-diam telah menjerumuskan manusia ke dalam melankoli yang menyedihkan, bukan hanya bagi masyarakat yang tidak mempunyai harapan saja tetapi juga bagi para elit publik dan pengambil keputusan publik itu sendiri. Sehingga secara mental, manusia modern (masyarakat atau Negara, termasuk organisasi publik) kelihatannya tidak siap untuk menghadapi resiko modernitas. Masyarakat dan Negara tidak hanya diminta untuk “menghibur” warganya terhadap beban stress, kegelisahan, dan kekosongan nilai yang diderita warganya, tetapi lebih dari itu, masyarakat dan Negara dituntut untuk bisa mentransformasikan semua stress, kegelisahan, dan kekosongan diri itu ke dalam suatu perencanaan yang sebisa-bisanya

menggaransi resiko sekecil-kecil mungkin bagi warganya. Oleh karena itu berkembanglah perspektif Posmo yang diutarakan di atas.

Lahirnya perspektif Posmo, yang perhatiannya pada pencarian nilai keadilan bagi individu dan Negara terhadap dinamika kehidupan masyarakat mulai mendapat perhatian yang lebih serius. Manifestasi dari proses pencarian nilai keadilan tersebut salah satunya adalah kejadian dalam gerakan untuk berpartisipasi secara lebih besar dari para individu dalam pembuatan kebijakan atau keputusan organisasi publik dan swasta yang mempengaruhinya. Semakin modernnya masyarakat, maka perlu adanya keterlibatan individu masyarakat dalam proses pengambilan keputusan dengan mempertimbangkan berbagai nilai-nilai lingkungan di mana individu tersebut berada, sehingga individu masyarakat tidak merasa asing dengan perencanaan dan keputusan yang diambil.

D. PENUTUP: KONTRIBUSI POSMO TERHADAP ADMINISTRASI PUBLIK

Administrasi publik dalam hal ini birokrasi publik dalam melakukan pelayanan terhadap masyarakat dapat menerapkan teori *post modern perspective* agar pelayanan terhadap publik dapat meningkat, terutama dalam perhatiannya pada nilai-nilai sosial, budaya dan lingkungan masyarakat ketimbang ilmu pengetahuan semata.

Dalam praktiknya bahwa perkembangan sains memang merupakan hal yang sangat berguna dalam dunia organisasi publik tetapi harus dilihat bahwa organisasi publik tidak bebas nilai. Organisasi publik berada dalam lingkungan yang penuh dengan nilai-nilai, baik itu sosial, budaya, politik, agama dan sebagainya. Dan nilai-nilai itu perlu diakomodasi dalam proses penyelenggaraan administrasi publik oleh organisasi publik, khususnya dalam pelayanan kepada masyarakat. Sehingga berbagai keputusan yang dikeluarkan atau dihasilkan oleh pengambil keputusan dalam organisasi publik harusnya dapat memberikan suatu pelayanan yang baik dan optimal bagi masyarakat yang dilayaninya, tidak saja terpaku pada peraturan perundang-undangan yang berlaku semata, meskipun tidak dipungkiri bahwa aturan itu penting adanya bagi organisasi publik sebagai landasan formal untuk bertindak.

Hal lain yang perlu dipertimbangkan oleh birokrasi publik dan Negara adalah bahwa dewasa ini, melihat bahwa begitu banyak fenomena dan permasalahan dalam masyarakat

yang lahir karena adanya kemajuan teknologi, seperti dapat kita lihat dalam kasus pembobolan ATM. ATM yang sesungguhnya merupakan sebuah fasilitas teknologi yang memudahkan masyarakat, tetapi kemudian instrument tersebut menjadi peluang lahirnya kejahatan baru seperti yang disebutkan di atas. Oleh karena itu, kembali harus diingat bahwa modernitas yang lahir sebelumnya ternyata membawa implikasi negatif juga yang harus diantisipasi penuh oleh Negara dan pemerintah. Sehingga Negara dan pemerintah tidak hanya diminta untuk “menghibur” warganya terhadap beban stress, kegelisahan, dan kekosongan nilai yang diderita warganya, tetapi lebih dari itu, Negara dan pemerintah dituntut untuk bisa mentransformasikan semua stress, kegelisahan, dan kekosongan diri itu ke dalam suatu perencanaan yang sebisa-bisanya menggaransi resiko sekecil-kecil mungkin bagi warganya, bukan melahirkan mentalitas Negara dan pemerintah yang antiresiko.

Negara dan pemerintah perlu lebih berkreasi dan berinovasi untuk menciptakan berbagai hal yang menguntungkan masyarakat dengan mempertimbangkan nilai-nilai, pluralitas dan berbagai hak asasi dari individu masyarakat. Karena masyarakat modern saat ini semakin dipenuhi oleh rasa kegelisahan, ketakutan dan kekuatiran. Mereka terjerumus kedalam hal tersebut karena resiko dan keamanan hidupnya tidak berada dan berhubungan secara proporsional. Misalnya yang paling sederhana adalah bahwa masyarakat begitu gelisah karena takut kehilangan kesejahteraan dan pekerjaan. Maka masuk akal jika kegelisahan itu meningkat ketika Negara atau dunia sedang didera oleh krisis ekonomi seperti sekarang ini.

Negara dan pemerintah hendaknya memperhatikan secara serius kegelisahan-kegelisahan masyarakat itu sebelum semuanya berakhir pada kekacauan yang tak dapat terkendalikan. Contoh saja mengenai kemiskinan masyarakat. Dalam dunia yang sangat modern ini, ternyata ada sekelompok masyarakat yang sangat menderita karena kemiskinan. Mereka kemudian mengalami kegelisahan hidupnya, sehingga kemudian mencari jalan pintas dengan mengabaikan nilai-nilai sosial, agama dan budaya yang ada, seperti dengan melakukan bunuh diri, menjadi teroris, perampok dan sebagainya. Oleh karena itu, tugas pemerintah dan Negara adalah menjamin dinamika modernitas yang serba beresiko dan ketidakpastian ini dengan menciptakan kepastian dan jaminan keamanan serta kenyamanan bagi warga masyarakat.

REFERENSI

Buku:

- Wijoto, Ribut. 2009. *Kondisi Post-Modern Kesusasteraan Indonesia*. Surabaya: Dewan Kesenian Jawa Timur.
Grenz, Stanley J. 2001. *Post-Modernisme, Sebuah Pengenalan*. Yogyakarta: Yayasan Andi.
Robbins, Stephen P. dan Barnwall, Neil. 2002. *Organization Theory, Concepts and Cases*. Sydney: Pearson Education Australia.

Internet:

- Postmodernisme (<http://en-wikipedia.org/Postmodernisme>), diunduh tanggal 30 Agustus 2010, jam 20.00 WIB.
Teori Post Modernisme (<http://wordpress.com/2009>), diunduh tanggal 30 Agustus 2010, jam 23.00 WIB.
Arsitektur (<http://www.scribd.com/doc>), diunduh tanggal 31 Agustus 2010, jam 21.00 WIB.
Filsafat dan Teori Hukum Post-Modern (<http://typepad.com/2010>), diunduh tanggal 1 September 2010, jam 22.00 WIB.

