

Perspektif Evolusi Teori Organisasi bagi Organisasi di Masa Depan

Enjelina Dewita Sari¹, Vinka Rachma Aulia², Destiar Fachrurozy³, Suwandi⁴

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa^{1,2,3,4}

*Email:

enjelinadewitasari@gmail.com¹, vinka.r.a05@gmail.com², agustinamuliaputri@gmail.com³,
suwandi@pelitabangsa.ac.id⁴

Sejarah Artikel:

Diterima 08-06-2025
Disetujui 09-06-2025
Diterbitkan 11-06-2025

ABSTRACT

This research is used to answer two main problems, namely why the development of concepts in the field of organizational theory is a paradigm shift factor and why technological implications encourage progress in strategic integration in organizations in the future. The method used to complete this research is not field research, but rather a documentation method. The documentation method is a data collection technique by studying data that has been documented. The results of this research show that there are three different paradigms in an organization, namely the classical paradigm and the traditional paradigm. paradigm shift. These three differences have their respective positive and negative impacts. Possibilities that will emerge as inspirational technology develops are that workers communicate virtually, innovation and creation are normal things, always connected every day, job changes increase, focus on solutions, more precise decision making. There will be more and more existing paradigms and they will have their advantages and disadvantages each. Every existing paradigm has a goal towards change for the better, although not all of the results will have a good impact. By utilizing technology, an organization will gain many benefits in achieving organizational strategy. HR must keep up with the times so that existing organizations can always achieve their goals.

Keywords: Organization, paradigm, development.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengatasi dua persoalan utama, yaitu alasan mengapa perkembangan konsep dalam teori organisasi berperan sebagai faktor yang menyebabkan pergeseran paradigma dan mengapa dampak teknologi mendorong kemajuan dalam integrasi strategi di organisasi di masa depan. Metode yang diambil untuk penelitian ini bukanlah penelitian lapangan, melainkan menggunakan teknik dokumentasi. Teknik dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang melibatkan analisis informasi yang telah disimpan dan tercatat. Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa terdapat tiga jenis paradigma yang dapat ditemukan dalam organisasi, yaitu paradigma klasik, paradigma tradisional, dan paradigma transisi. Masing-masing dari ketiga paradigma ini memiliki keuntungan dan kerugian tersendiri. Seiring dengan perkembangan teknologi yang terus berlanjut, kemungkinan baru akan muncul, seperti interaksi virtual di kalangan pekerja, inovasi serta kreasi yang menjadi hal yang umum,

selalu terhubung setiap hari, peningkatan peralihan pekerjaan, penekanan pada penyelesaian masalah, serta pengambilan keputusan yang lebih tepat. Jumlah paradigma yang ada dipastikan akan bertambah, masing-masing dengan keistimewaan dan kelemahannya sendiri. Setiap paradigma ditujukan menuju perubahan yang lebih positif, meskipun hasil yang diperoleh tidak selalu memberikan dampak yang baik. Dengan memanfaatkan teknologi, sebuah organisasi dapat memperoleh berbagai keuntungan dalam mencapai strateginya. Sumber daya manusia perlu mengikuti perkembangan zaman agar organisasi dapat secara konsisten mencapai tujuannya.

Kata Kunci: Organisasi, paradigma, perkembangan

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Enjelina Dewita Sari, Vinka Rachma Aulia, Destiar Fachrurozy, & Suwandi. (2025). Perspektif Evolusi Teori Organisasi bagi Organisasi di Masa Depan. Jejak Digital: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 1(4), 1008-1016. <https://doi.org/10.63822/ae54p714>

PENDAHULUAN

Evolusi teori organisasi menjadi dasar penting dalam memahami perkembangan organisasi sepanjang waktu. Ini merupakan elemen yang sangat diutamakan dalam bidang studi manajemen, memberikan wawasan mendalam tentang bagaimana organisasi tidak hanya berkembang, tapi juga beradaptasi dan berevolusi menghadapi berbagai perubahan. Dalam pandangan ke depan, pemahaman yang menyeluruh mengenai evolusi teori organisasi sangat dibutuhkan mengingat kecepatan perubahan yang tinggi dalam konteks global,

kemajuan teknologi yang tanpa batas, dinamika pasar yang selalu berubah, dan tuntutan konsumen yang semakin rumit. Melalui perubahan paradigma dan kemajuan konsep dalam teori organisasi, para pemikir dan praktisi manajemen terus merumuskan serta menyempurnakan pendekatan mereka untuk memastikan organisasi tetap berfungsi di masa mendatang. Evolusi teori organisasi memberikan gambaran yang jelas mengenai perjalanan organisasi dari pendekatan tradisional ke konsep yang lebih modern dan adaptable.

Tantangan yang akan dihadapi organisasi di masa depan mencakup berbagai aspek, mulai dari perubahan lingkungan global terkait dinamika ekonomi akibat globalisasi hingga dampak signifikan dari kemajuan teknologi seperti kecerdasan buatan, otomatisasi, dan komputasi kuantum. Hal ini memerlukan pemahaman yang mendalam tentang dampak teknologi ini dan bagaimana mengintegrasikannya dalam strategi organisasi.

Selain itu, keberagaman dalam tenaga kerja, baik dari sisi demografi, latar belakang, maupun preferensi, juga akan menjadi tantangan yang dihadapi oleh organisasi di masa depan. Mengelola keberagaman ini menuntut pemahaman yang mendalam tentang evolusi teori organisasi, khususnya dalam hal pengelolaan sumber daya manusia.

Terakhir, tuntutan etika dan tanggung jawab sosial dari masyarakat terhadap organisasi semakin meningkat. Evolusi teori organisasi dapat membantu organisasi dalam mengintegrasikan prinsip etika dan tanggung jawab sosial ke dalam praktik mereka.

Dengan pemahaman mendalam tentang evolusi teori organisasi, organisasi masa depan akan lebih siap menghadapi berbagai tantangan ini. Mereka dapat menerapkan pendekatan yang lebih fleksibel, adaptif, dan responsif terhadap perubahan, sekaligus tetap fokus pada tujuan bisnis mereka. Karena itu, penelitian dan kajian yang berkelanjutan mengenai evolusi teori organisasi sangat penting dalam mempersiapkan organisasi untuk mencapai kesuksesan di masa depan yang dinamis.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Organisasi Menurut Robbins (2006:4) organisasi merupakan unit sosial yang sengaja dikelola, terdiri atas dua orang atau lebih, yang berfungsi secara relatif terus menerus untuk mencapai satu sasaran atau serangkaian sasaran bersama. Sedangkan teori organisasi menurut Robbins (2006:7) adalah ilmu yang mempelajari desain dan struktur organisasi. Teori organisasi menunjuk aspek-aspek deskriptif maupun perspektif dari ilmu tersebut. Teori organisasi menjelaskan bagaimana organisasi di konstruksi guna meningkatkan keefektifan organisasi. Teori Organisasi dalam Robbins (2006:37) dibagi menjadi 4 tipe, antara lain: 1) Tipe 1 Teori tipe 1 juga dikenal sebagai aliran klasik yang dikembangkan pada tahun 1900-1930, dalam teori ini yang dikembangkan adalah prinsip atau model universal yang dapat dilagukan ke dalam semua keadaan.

Teori ini melihat organisasi sebagai sistem tertutup untuk mencapai tujuan dengan efisien. Dalam teori ini Fayol dalam Robbins (2006:39) mengemukakan empat belas prinsip organisasi antara lain:

1. Pembagian Kerja. spesialisasi menambaha hasil kerja dengan cara membuat para pekerja lebih efisien.
2. Wewenang. Manajer harus dapat memberi perintah. Supaya efektif, wewenang manajer harus sama dengan tanggung jawabnya.
3. Disiplin. Para pegawai harus menaati dan menghormati peraturan yang ada dalam organisasi.
4. Kesatuan Komando. Setiap pegawai hanya menerima perintah dari seorang atasan.
5. Kesatuan Arah. Setiap kelompok aktivitas organisasi yang mempunyai tujuan yang sama harus dipimpin oleh seorang manajer dengan menggunakan sebuah rencana.
6. Mendahulukan Kepentingan Umum Di Atas Kepentingan Individu. Kepentingan seorang pegawai tidak boleh mendahulukan kepentingan organisasi secara keseluruhan.
7. Remunerasi. Para pekerja harus digaji sesuai dengan jasa yang mereka berikan.
8. Sentralisasi. Sejauh mana para pegawai terlibat dalam pengambilan keputusan Manusia adalah makhluk social yang cenderung untuk hidup bermasyarakat serta mengatur dan mengorganisasi kegiatannya dalam mencapai satu tujuan tetapi karena keterbatasan kemampuan menyebabkan mereka tidak mampu mewujudkan tujuan tanpa adanya kerjasama. Hal tersebut yang mendasari manusia untuk hidup dalam berorganisasi. Organisasi adalah perserikatan orang-orang yang masing-masing diberi peran tertentu dalam suatu system kerja dan pembagian dalam mana pekerjaan itu diperinci menjadi tugas-tugas, dibagikan kemudian digabung lagi dalam beberapa bentuk hasil.

Teori Organisasi adalah teori yang mempelajari kinerja dalam sebuah organisasi, Salah satu kajian teori organisasi, diantaranya membahas tentang bagaimana sebuah organisasi menjalankan fungsi dan mengaktualisasikan visi dan misi organisasi tersebut. Selain itu, dipelajari bagaimana sebuah organisasi mempengaruhi dan dipengaruhi oleh orang didalamnya maupun lingkungan kerja organisasi tersebut. Menurut Lubis dan Husein (1987) bahwa teori organisasi itu adalah sekumpulan ilmu pengetahuan yang membecarakan mekanisme kerjasama dua orang atau lebih secara sistematis untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Teori organisasi merupakan sebuah teori untuk mempelajari kerjasama pada setiap individu. Dalam pembahasan mengenai teori organisasi, mencakup masalah 45 teori-teori organisasi yang pernah ada dan berlaku beserta sejarah dan perkembangannya hingga sekarang. Yaitu meliputi teori organisasi klasik, teori organisasi neoklasik dan teori organisasi modern. Organisasi selain dipandang sebagai wadah kegiatan orang juga dipandang sebagai proses, yaitu menyoroti interaksi diantara orang-orang yang menjadi anggota organisasi. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumberdaya manusia yang saling berinteraksi dan mengembangkan organisasi yang bersangkutan. Organisasi dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia dalam rangka mengoptimalkan kinerja dalam suatu organisasi tidak terlepas dari pemberdayaan potensi yang ada. Ada beberapa pembagian dari teori organisasi yaitu : 1. Teori Organisasi Klasik Teori klasik (classical theory) kadang-kadang disebut juga teori tradisional, yang berisi konsep-konsep tentang organisasi mulai dari tahun seribu delapan ratusan (abad 19) yang mendefinisikan organisasi sebagai struktur hubungan, kekuasaan-kekuasaan, tujuan-tujuan, peranan-peranan, kegiatan-kegiatan. Dalam teori ini, organisasi secara umum digambarkan oleh para teoritis klasik sebagai sangat tersentralisasi dan tugas-tugasnya terspesialisasi, serta memberikan petunjuk mekanistik structural yang kaku tidak mengandung kreativitas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini lebih fokus pada penggunaan metode dokumentasi. Sebagai cara untuk mengumpulkan informasi, metode dokumentasi mencakup peninjauan data yang sudah tersip. Kami mengeksplorasi berbagai kategori informasi yang tersedia secara daring selama pelaksanaan metode dokumentasi. Pendekatan ini mengutamakan sumber berita daring ketimbang media tradisional untuk mendapatkan data. Metode dokumentasi ini mengumpulkan semua arsip yang berkaitan dengan isu penelitian dan selanjutnya menganalisisnya dengan mendalam untuk memperkuat argumen dan meningkatkan kredibilitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Perkembangan Konsep Pada Bidang Teori Organisasi Menjadi Faktor Pergeseran Paradigma Pandangan individu terhadap sebuah organisasi semakin beragam dan bervariasi. Terdapat paradigma tradisional, klasik, dan modern atau peralihan.

Variasi ini pada akhirnya memengaruhi bagaimana komunikasi atau interaksi berlangsung di dalam organisasi.

Perbedaan ketiga pandangan ini dapat dijelaskan melalui beberapa poin sebagai berikut:

1) Paradigma Klasik

Aliran pemikiran ini dikenal sebagai manajemen klasik atau manajemen ilmiah, menurut Daniels, Spiker, dan Papa (1997). Dalam perspektif teori ini, organisasi dianggap seperti mesin: diatur dan diawasi oleh manajemen tingkat atas. Usaha untuk menyederhanakan organisasi yang rumit pada abad kedua puluh dimulai dengan teori manajemen ilmiah dan klasik. Organisasi klasik merupakan refleksi dari tujuan yang ditetapkan berdasarkan produktivitas, efisiensi, dan efektivitas. Dalam pandangan ini, pengorganisasian produksi dapat dilakukan melalui penelitian sistematis dan ilmiah yang bertujuan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan kebijakan yang diterapkan. Dapat disimpulkan bahwa teori organisasi klasik lebih menekankan pada pengawasan dan kontrol yang dilakukan manajemen terhadap karyawan.

Hal umum tentang paradigma klasik meliputi:

1. Organisasi dikelola oleh otoritas manajemen. Dalam sudut pandang ini, karyawan berperan sebagai pelaksana rencana manajemen yang menjadikan komunikasi antarpeserta sebagai alat kontrol manajerial dan pengaturan proses dalam organisasi.
2. Paradigma klasik beranggapan bahwa perilaku ditentukan oleh model rasional dan ekonomi
3. Teori-teori merujuk pada adanya desain organisasi yang memfasilitasi perbaikan seiring dengan kemajuan zaman.

Pandangan klasik mengenai organisasi dianggap sebagai aktivitas otoritas manajemen, di mana karyawan hanya berfungsi sebagai pelaku dalam melaksanakan rencana manajemen, sehingga komunikasi dilihat sebagai alat kontrol dari pihak manajerial. Komunikasi dalam organisasi menggambarkan perencanaan dan proses pengambilan keputusan yang bersifat terpusat untuk masa depan.

2) Paradigma Tradisional

Teori paradigma tradisional lebih fokus pada penerapan kekuasaan, elemen psikologis, perilaku individu dalam sebuah organisasi, dan komunikasi sebagai faktor utama yang berperan dalam organisasi. Dalam perkembangan waktu, paradigma ini memiliki karakteristik tertentu, yaitu:

1. Respon. Setiap interaksi antara dua atau lebih individu pastinya melibatkan apa yang disebut dengan respon. Tanpa adanya tanggapan dari kedua belah pihak, interaksi tidak dapat terjadi. Oleh

karena itu, respon ini sangat penting dalam organisasi agar setiap tugas yang diberikan kepada masing-masing anggota dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana manajer.

2. Tujuan dari integrasi adalah menciptakan atau membangun suasana yang harmonis, sehingga perbedaan di antara anggota organisasi bisa digabungkan menjadi kesepakatan tanpa terjadinya perpecahan, dan menghasilkan bentuk serta entitas baru.
3. Paradigma Peralihan/Modern Organisasi modern ditandai dengan karakter yang rumit, memiliki banyak dimensi, serta dipandang sebagai organisme yang senantiasa mengalami perubahan dan bergantung pada faktor lingkungan dalam melaksanakan aktivitas organisasi. Dalam paradigma modern, teknologi berperan aktif dalam memicu perubahan yang mempengaruhi masa depan organisasi, yang sebelumnya hanya melibatkan interaksi dasar antara anggota. Teknologi sebagai penyedia informasi yang lebih luas menawarkan kesempatan untuk mengembangkan proyek-proyek baru yang lebih efektif dan efisien, sehingga organisasi bisa meraih keuntungan yang lebih besar dibandingkan dengan paradigma tradisional. Perbedaan paradigma ini menyebabkan beberapa struktur organisasi mengalami transformasi ke arah yang lebih positif. Namun, tidak jarang perubahan tersebut juga membawa dampak negatif bagi keberlangsungan organisasi. Interaksi yang dapat dilakukan melalui teknologi mengubah.

Interaksi langsung antar individu dapat memengaruhi cara seseorang berhubungan, sehingga sifat sosial individu atau anggota kelompok dapat menjadi tertutup dan menghalangi kemajuan keterampilan mereka dalam sebuah organisasi. Dengan demikian, perkembangan paradigma organisasi dapat dianggap positif, namun tanpa adanya komitmen dari setiap anggota, pertumbuhan tersebut bisa berpotensi menjadi masalah dalam kemajuan organisasi.

Implikasi Teknologi Mendorong Kemajuan Integrasi Strategi Dalam Organisasi Di masa Yang Akan Datang.

Perkembangan globalisasi sangat mempengaruhi perubahan di berbagai bidang dalam penguatan kapasitas proses dan perkembangan organisasi saat ini. Pada saat ini, teknologi memainkan peranan penting dalam menentukan arah kehidupan individu dan organisasi, terutama ketika teknologi merupakan hal yang mendasar bagi proses-proses tersebut atau dapat dikatakan memberikan kontribusi nilai bagi evolusi dan perkembangannya. Kombinasi teknologi dan informasi memunculkan bidang baru yang dikenal sebagai teknologi informasi, yang mencakup semua perangkat keras dan perangkat lunak yang diandalkan oleh bisnis. Tujuan komunikasi adalah prosesnya perubahan perilaku baik orang-orang yang memimpinya maupun kelompok-kelompok yang beroperasi dalam organisasi penampilan organisasi. Intinya adalah tingkat perubahan sikap dan mengubah pandangan.

Agar setiap penerapan teknologi informasi dapat memberikan kontribusi terhadap penciptaan nilai organisasi, maka rencana strategi teknologi komunikasi organisasi diterapkan secara konsisten sesuai dengan rencana strategis organisasi secara keseluruhan. Penggunaan teknologi komunikasi tidak dapat dipisahkan dari organisasi di dunia yang berteknologi maju saat ini. Hal ini antara lain disebabkan oleh kenyataan bahwa kita hidup di era digital dan dunia globalisasi, yang keduanya mempercepat perkembangan teknologi komunikasi. Organisasi dapat mengamati dampak TI terhadap operasi mereka dengan melihat bagaimana TI dapat digunakan untuk menerapkan dan mencapai strategi perusahaan secara keseluruhan. Menurut Romney (2006), hal ini sejalan dengan gagasan bahwa teknologi informasi suatu organisasi bukanlah strategi utamanya, melainkan sarana untuk mencapai strategi tersebut. Akses cepat terhadap proses operasional organisasi yang dimungkinkan oleh TI memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih baik dan tepat waktu, yang pada gilirannya membantu bisnis mencapai tujuannya. Organisasi dapat menyebarkan pengetahuan yang ada dalam organisasi untuk mendukung pencapaian tujuan

organisasi melalui kolaborasi antara teknologi yang ada dengan berbagai aplikasi yang ada. Mereka mengikuti jejak perusahaan besar Jepang lainnya seperti Hitachi, Mitsubishii, Sanyo, dll., yang menggabungkan pengetahuan mereka tentang teknologi informasi dengan pengetahuan manufaktur untuk memproduksi peralatan, mesin, dan perlengkapan kantor. Menggunakan kombinasi perangkat lunak dan agen cerdas untuk menjalankan tugas yang telah ditentukan secara otomatis. Nilai tambah suatu perusahaan dapat meningkat dari satu tahun ke tahun berikutnya berkat perubahan perilaku organisasi yang disebabkan oleh semakin pentingnya teknologi.

Peran teknologi informasi dalam organisasi menggunakan kelas yang diperkenalkan oleh G.R. Terry, ada 5 peran utama di sebuah perusahaan teknologi informasi, yaitu:

1. Fungsi operasional, penciptaan struktur organisasi semakin berkembang lebih ramping mengambil alih pekerjaannya dengan bantuan teknologi informasi. Karena tersebar luas seluruh fungsi organisasi, entitas terkait dengan manajemen teknologi karya informatif perannya adalah sebagai lembaga pendukung dimana teknologi informasi dianggap firm infrastructure.
2. Uraian tugas setiap manajer mencakup beberapa aspek pengawasan dan pengendalian, dan dengan itu muncul kebutuhan akan struktur organisasi yang memfasilitasi komunikasi efektif antara manajer dalam perusahaan terkait, baik melalui rentang kendali atau hubungan sejawat.
3. Teknologi informasi mengambil peran yang lebih strategis dalam fungsi Perencanaan dan Pengambilan Keputusan karena mendukung rencana bisnis perusahaan, yang memberikan pengetahuan kepada para pemimpin untuk mengambil keputusan penting setiap hari. Seperti yang ditunjukkan di atas, departemen TI sering kali terintegrasi ke dalam fungsi perencanaan atau pengembangan perusahaan sebagai hasil dari fungsi strategis.
4. Di era organisasi modern saat ini, komunikasi pada dasarnya adalah bagian dari infrastruktur perusahaan karena teknologi informasi dipandang sebagai media yang melaluinya masing-masing perusahaan dapat berkomunikasi, berkolaborasi, bekerja sama, dan berinteraksi.
5. Karena globalisasi memaksa bisnis untuk bekerja sama atau membentuk kemitraan dengan banyak bisnis lain, fungsi antar organisasi merupakan peran yang unik.

Beberapa kemungkinan yang akan muncul di masa depan seiring berkembangnya teknologi informasi di kehidupan manusia yaitu organisasi, dunia kerja dan lain sebagainya di masa depan antara lain:

1. Kelincahan, Dinamis, dan Hampir Seluruh Pekerja Berkomunikasi secara Virtual. Prediksi pertama bahwa dalam beberapa dekade mendatang, kebanyakan orang tidak akan mempunyai waktu untuk berinteraksi tatap muka dengan orang-orang di sekitar mereka. Setiap orang dapat berinteraksi melalui teknologi seperti rapat organisasi ataupun yang lainnya dan mendapatkan informasi dengan cepat. Menjadi cepat dan penuh energi akan sangat dicari di tahun-tahun mendatang. Setiap orang harus selalu bergerak jika ingin bertahan dan bangkit kembali dari tantangan.
2. Inovasi, Kreasi dan Gangguan (Disruptions) adalah Hal yang Sangat Normal. Seperti disebutkan pada poin pertama, masyarakat di masa depan akan bersifat cepat, fleksibel, dan dinamis. Tapi kenapa banyak sekali aktivitasnya. Tetaplah kreatif dan inovatif tentunya. Kita harus bersiap menghadapi kenyataan bahwa kompleksitas teknologi informasi akan melampaui impian terliar kita. Kita tidak akan punya peluang untuk bertahan hidup, apalagi meraih kesuksesan, jika kita tidak bisa menjadikan kreativitas dan inovasi sebagai sebuah norma. Sebagai SDM yang baik kita harus selalu upgrade diri untuk perkembangan yang semakin maju, jika kita tergabung dengan organisasi maka haruslah memberikan inovasi yang terkini supaya tidak termakan oleh zaman. Selalu terhubung selama 24/7 adalah Hal yang Wajar. Kita semua akan dapat terhubung setiap saat, terlepas dari lokasi fisik atau keberadaan kita, berkat peran teknologi informasi yang terus berkembang di masa depan. Seolaholah istirahat bukanlah suatu pilihan. Bukan hal yang aneh jika kita dipanggil ke rapat organisasi pada larut malam atau melalui telepon konferensi pada pukul tiga dini hari di kemudian hari.

3. Pergantian pekerjaan dan keterampilan khusus akan terus meningkat. Meningkatnya jenis pekerjaan, semakin beragamnya permintaan akan keterampilan profesional, dan lain-lain. Semua ini juga akan terjadi di masa depan. Tentunya dengan perkembangan dan perubahan yang semakin pesat dan beragam dibandingkan saat ini. Beberapa keterampilan, seperti soft skill, saat ini belum ada tetapi mungkin akan diciptakan di masa depan dan sebagai SDM yang profesional maka akan berfikir supaya organisasi yang kita punya terus berkembang di masa depan maka dari itu harus meningkatkan keterampilan para anggotanya demi masa depan.
4. Fokus pada Solusi Real-Time dan Tepat pada Sasaran. Di masa depan, teknologi informasi tidak lagi mementingkan prosedur dan praktik, melainkan solusi yang segera dan disesuaikan dengan kebutuhan. Platform digital yang aman akan memperkuat bisnis dan organisasi di masa depan, berkat proliferasi dan ketergantungan pada data dan informasi. terkoordinasi secara komprehensif.
5. Pengambilan keputusan lebih cepat Proses organisasi sangat dipengaruhi oleh teknologi. Pemimpin organisasi akan lebih mudah mengambil keputusan dengan cepat dan akurat ketika data disajikan dengan cepat dan akurat. Ada kalanya perlu mengambil keputusan cepat, seperti dalam keadaan darurat.

Strategi TI diperlukan bagi organisasi untuk mengidentifikasi target terbaik untuk pembelian dan penerapan sistem informasi manajemen, dan untuk membantu memaksimalkan laba atas investasi teknologi informasi. Kita sebagai SDM tidak perlu takut adanya perubahan besar di masa yang akan datang justru kita harus mengasah soft skills kita supaya tidak termakan oleh zaman. Di organisasi pun harus terus berkembang dan mengikuti perkembangan zaman supaya bisa mencapai tujuan organisasi kedepannya.

KESIMPULAN

Paradigma semakin banyak dan berbeda-beda, tetapi setiap paradigma mempunyai perbedaan dari kelemahan maupun kelebihan. Seperti paradigma klasik berpandangan organisasi sebagai pengawasan, paradigma tradisional berpandangan penggunaan kekuasaan, aspek psikologi, dan variable terhadap perilaku individu, dan paradigma modern berpandangan tentang teknologi yg berperan aktif di masa depan. Setiap paradigma mempunyai tujuan ke arah perubahan yang lebih baik lagi, walaupun tidak semua hasil dari pandangan paradigma berdampak baik. Dengan adanya teknologi maka sebuah organisasi sangat terbantu sekali dan banyak manfaatnya juga.

Tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan dukungan teknologi informasi. Akses cepat terhadap proses operasional organisasi yang dimungkinkan oleh TI memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih baik dan tepat waktu, yang pada gilirannya membantu bisnis mencapai tujuannya. Di masa yang akan datang teknologi akan semakin maju maka kita sebagai SDM yang berkualitas harus mengikuti perkembangan zaman supaya organisasi yang dijalankan selalu mencapai tujuan.

Strategi komunikasi memainkan peran krusial dalam keberhasilan negosiasi gaji saat wawancara kerja. Kandidat yang mampu menyampaikan ekspektasi gaji secara asertif, empatik, dan berbasis data memiliki peluang lebih besar untuk mencapai kesepakatan yang menguntungkan kedua belah pihak. Komunikasi yang efektif mencakup persiapan matang sebelum wawancara, keterampilan menyampaikan argumen secara profesional saat wawancara, serta tindak lanjut yang sopan dan terstruktur. Penggunaan bahasa tubuh yang positif, kemampuan mendengarkan aktif, serta sikap terbuka terhadap dialog menunjukkan kematangan komunikasi kandidat. Dengan menghindari kesalahan umum seperti menyebut angka terlalu dini atau bersikap terlalu pasif, kandidat dapat meningkatkan posisi tawar mereka dalam proses perekrutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Indrayani,Henni. Penerapan Teknologi Informasi Dalam Peningkatan Efektivitas, Efisiensi Dan Produktivitas Perusahaan. 48-56
- Jaya,Makmur. “Penggunaan Teknologi dalam Komunikasi Organisasi di lingkungan Kampus STAIN Gajah Putih”.1-20.
- Novi Trihadi (2021). Peran Teknologi terhadap Perubahan dan Perkembangan Organisas.Diakses pada 8 November 2023, <https://www.kompasiana.com/noviunsia/6105999006310e06c2145432/peran-teknologiterhadap-perubahan-dan-perkembangan-organisasi>
- Publik,Administrasi (2022). Teknologi Informasi Dalam Organisasi. Di akses pada 9 November 2023, <https://id.linkedin.com/pulse/teknologi-informasi-dalam-organisasiadministrasi-publik-1e>
- Sitepu, Yovita Sabarina(2011). “Paradigma dalam Teori Organisasi dan Implikasinya pada Komunikasi Organisasi”. Medan: Jurnal AL-AZHAR INDONESIA SERI PRANATA SOSIAL, Vol.1,No. 2,83-91.
- Studi ilmu. Peran Teknologi Informasi dan Dunia Kerja di Masa Depan. Diakses pada 9 November 2023, <https://www.studilmu.com/blogs/details/peran-teknologi-informasidan-dunia-kerja-di-masa-depan>