

KOMUNIKASI ORGANISASI



Komunikasi organisasi menggunakan pendekatan kritik

Pertemuan ke-6

HP.YAI2025

Heni Pandaryasi, M.Si.

AGENDA

- 01 Konsep Kekuasaan dan Implikasinya dalam Kehidupan Organisasi
- 02 Teori dan Konsep tentang Ideologi dan Hegemoni
- 03 Pendekatan Teori Concertive Control dalam Komunikasi Organisasi
- 04 Pendekatan Teori Feminisme Dalam Komunikasi Organisasi

Tujuan?

Tujuan Pembelajaran

Komunikasi organisasi menggunakan pendekatan kritik

1. Mengaplikasikan teori-teori pendekatan kritis dalam organisasi.
2. Melakukan analisis terhadap persoalan komunikasi organisasi.
3. Memecahkan persoalan komunikasi organisasi dengan pendekatan kritis.



" Di dalam sebuah organisasi kekuasaan adalah bentuk kekuatan yang tidak terlihat, tetapi dampak dan pengaruhnya dapat dirasakan dengan jelas. Kekuasaan muncul dalam hubungan antar manusia."

1. Konsep Kekuasaan dan Implikasinya dalam Kehidupan Organisasi

Definisi:

- 1 Kekuasaan adalah kemampuan untuk menggunakan kekuatan dan mengarahkan sumber daya, energi dan pengetahuan menuju tujuan (Gbadamosi, 1996).
- 2 Kekuasaan adalah kemungkinan seseorang dapat melakukan kehendaknya sendiri meskipun terdapat resistensi (Max Weber, 1947).
- 3 Kekuasaan adalah kemampuan seseorang sebagai kelompok untuk memaksakan kehendaknya pada orang lain, meskipun ditentang pencegahan atau melalui tindakan tidak hormat atau melalui hukuman seberat sanksi negatif (Blan, 1964).
- 4 Kekuasaan adalah kekuatan yang hasilnya dalam bentuk perilaku yang tidak akan terjadi jika kekuatan tersebut tidak ada (Mechanic, 1962).
- 5 Kekuasaan adalah kemampuan seseorang atau kelompok untuk mempengaruhi perilaku orang lain, yaitu mengubah probabilitas bahwa orang lain akan merespon dengan cara tertentu untuk stimuli tertentu (Kaplan, 1964)





" Menurut Robert A Dahl dalam sebuah artikel, kekuasaan adalah kemampuan pelaku A membuat pelaku B mengerjakan apa yang pelaku B dari dirinya sendiri sebenarnya tidak mau mengerjakan. Mengapa pelaku B mau mengerjakan sesuatu yang ia sendiri tidak ingin mengerjakan? **Karena B melihat A sebagai orang yang mempunyai kekuasaan..**"

- Seorang pemimpin sering memberi tahu anggota timnya untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu.
- Memberi perintah dari atasan berarti pemimpin atau pimpinan telah menjalankan kekuasaannya dalam organisasi.
- Pada dasarnya, kekuasaan mengacu pada kemampuan untuk membuat orang lain melakukan sesuatu yang mereka inginkan

Penggunaan kekuasaan seorang pemimpin menimbulkan dua dampak



Pelaksanaan kekuasaan yang efektif meningkatkan motivasi bawahan untuk melakukan pekerjaan dengan baik



Pelaksanaan kekuasaan yang tidak efektif oleh manajer berdampak negatif sehingga pekerjaan tidak dapat dilakukan dengan baik

Seorang pemimpin dapat mempunyai lima sumber kekuasaan:

HP AY 1925

1

Kekuasaan Memberikan Hadiah (Reward Power)

Kekuasaan jenis ini adalah kekuasaan yang menggunakan imbalan atau imbalan untuk membuat seseorang bersedia melakukan sesuatu yang diinginkannya, kekuasaan itu dapat berupa gaji, imbalan, bonus, promosi, pujian, pengakuan atau jabatan yang lebih menarik. Namun, kekuatan ini juga memungkinkan pemimpin untuk menunda hadiah sebagai hukuman jika bawahannya tidak bertindak sesuai perintah.).

2

Kekuasaan Memaksa (Coercive Power)

Kekuatan ini cenderung menggunakan ancaman atau hukuman untuk membuat seseorang melakukan apapun yang mereka inginkan.

Kekuatan koersif atau paksaan ini adalah kebalikan atau sisi negatif dari kekuatan yang memberi penghargaan. Contoh sah jika tidak mengikuti instruksi sesuai instruksi adalah mengeluarkan surat teguran, pengurangan gaji, demosi bahkan pemecatan atau pemecatan. Kekuasaan adalah kemungkinan seseorang dapat melakukan kehendaknya sendiri meskipun terdapat resistensi (Max Weber, 1947).

3

Kekuasaan Legitimasi

Merupakan dasar dari semua kekuatan. Kekuasaan ini bersumber dari jabatan resmi seseorang, baik dalam organisasi, birokrasi maupun pemerintahan. Legitimasi adalah kekuasaan yang berasal dari konsekuensi hirarki organisasi. Orang dalam jabatan ini berhak dan berwenang memberi perintah dan instruksi kepada bawahannya dan bawahannya mempunyai kewajiban untuk melaksanakan instruksi yang diberikan

Kekuasaan ini mempunyai dua dimensi formal, yaitu:

- **Kekuasaan memberi hadiah**, seseorang yang mendapatkan kekuasaan legitimasi bisa memberikan hadiah kepada orang yang dipimpinnya/bawahan apabila ia mengerjakan perintah dengan baik.
- **Kekuasaan memaksa**., dengan kekuasaan legitimasi seorang pemimpin bisa memaksa anak buahnya untuk menjalankan perintahnya, dan memberikan hukuman bagi yang melanggar.

4

Kekuasaan Rujukan (Referent Power)

Kekuasaan ini bersumber kepada kualitas pribadi yang membuat pimpinan tersebut disegani dan dikagumi. Anak buah akan menaruh hormat yang besar dan meneladani pemimpinnya. Kekuasaan rujukan adalah kekuasaan yang diperoleh berdasarkan kekaguman, keteladanan, karisma dan kepribadian seorang pemimpin. Apapun yang diperintahkan oleh pimpinan akan ditaati dan dipatuhi oleh anak buahnya, bahkan kadang-kadang anak buah menirukan kata-kata dari pimpinan dengan rasa hormat.

5

Kekuasaan Keahlian

Kekuatan ini berasal dari seseorang yang memiliki keahlian teknis atau keterampilan tertentu yang memiliki keahlian tersebut. Keahlian ini bukan milik orang lain. Seseorang dengan pengalaman dan beberapa keahlian memiliki kekuatan dalam organisasi bahkan jika mereka bukan seorang pemimpin. Kekuasaan ini tidak terkait dengan kedudukan dalam struktur organisasi. Artinya walaupun dia bukan seorang pimpinan atau pemimpin tetapi karena keahlian yang dimilikinya dia dihormati dan dipercaya.

Kemampuan untuk mempengaruhi orang lain adalah inti dari kepemimpinan. Pada dasarnya kekuasaan seseorang dalam suatu perusahaan berasal dari jabatan atau wewenang yang dimilikinya dalam organisasi tersebut. Beberapa ahli membedakan kekuasaan menjadi 2 yaitu:

Kekuasaan dibagi menjadi 2:

1. Formal

Adalah kekuasaan yang melekat ataupun dimiliki oleh seseorang karena kedudukannya dalam organisasi. tipe kekuasaan yang termasuk kekuasaan ini adalah: no 1 sampai dengan 3 dalam penjelasan di atas adalah termasuk kekuasaan formal: kekuasaan balas jasa, kekuasaan paksaan dan kekuasaan legitimasi.

2. Personal

Adalah kekuasaan yang berasal dari personal atau pribadi dan tidak terkait dengan kedudukan dalam struktur organisasi. Termasuk dalam kekuasaan ini adalah no 4 dan no 5 yaitu kekuasaan rujukan dan kekuasaan keahlian.

Sumber Kekuasaan:

Menurut Etzioni (1961)

- a. Kekuasaan Koersif (coercive power): kekuasaan untuk menerapkan ancaman sanksi dalam bentuk fisik
- b. Kekuasaan Remuneratif (remunerative power): kekuasaan berdasarkan kontrol atas sumber daya material dan penghargaan (reward)
- c. Kekuasaan Normatif (normative power): kekuasaan yang dapat mengontrol penghargaan (reward) yang bersifat simbolis.

Kekuasaan Struktural

- a. Pengetahuan sebagai kekuasaan (knowledge as power)
- b. Sumber daya sebagai kekuasaan (resource as power)
- c. Pembuatan keputusan sebagai kekuasaan (decision making as a power)
- d. Jaringan sebagai kekuasaan (network as power)



**Salah satu tugas
seorang
pimpinan yang
paling penting
disemua level
Adalah
memberikan
wewenang dan
kekuasaan yang
sama kepada
bawahannya**

Untuk menjaga stabilitas organisasi, bawahan harus diberikan sarana (kekuatan) yang sama dengan hak mereka (otoritas) untuk melakukan hal – hal yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasinya

Setiap pimpinan harus berusaha untuk menciptakan suatu keadaan dimana kekuasaan yang sah (legitimasi power) dan otoritas yang bisa diterapkan dapat berjalan secara seimbang disemua tingkatan organisasi.

2. Teori dan Konsep tentang Ideologi dan Hegemoni

HP.YAI2025

1

Ideologi

Ideologi adalah sikap yang membentuk pemikiran kita dan memandu interpretasi kita terhadap realitas. Ideologi membentuk pemahaman kita tentang sesuatu, apa yang baik dan apa yang mungkin. Ideologi juga mencakup asumsi yang jarang dipertanyakan atau diperiksa. Ideologi membentuk pandangan dunia kita dan dapat memengaruhi perilaku, membenarkan, dan melegitimasi tindakan.



2

Hegemoni

Hegemoni mengacu pada proses kelompok dominan memimpin kelompok lain sebagai bawahan. Hegemoni tidak berarti kontrol sederhana, tetapi mewakili upaya kelompok untuk mengontrol sistem kelompok lain. Kontrol hegemonik dicapai dengan membentuk ideologi sedemikian rupa sehingga kelompok yang dikendalikan menerima dan berpartisipasi aktif dalam proses kontrol.



Ideologi

- **Definisi:** Ideologi adalah sistem ide, keyakinan, dan nilai yang dipegang oleh kelompok atau masyarakat, yang membentuk cara mereka memandang dan memahami dunia.

Fungsi:

- Menyediakan pandangan dunia.
- Membentuk identitas sosial.
- Menjadi alat untuk mengorganisir masyarakat.
- Memberikan dasar pembenaran bagi kekuasaan politik dan sosial.

Hegemoni

- **Definisi:** Konsep yang dipopulerkan oleh [Antonio Gramsci](#) (tokoh penting dalam teori politik abad ke-20) ini menjelaskan dominasi yang didasarkan pada konsensus dan persetujuan, bukan sekadar kekerasan fisik.
- **Mekanisme:** Hegemoni dicapai melalui kepemimpinan moral dan intelektual yang berhasil memproyeksikan ideologi kelas dominan sebagai 'akal sehat' atau 'kebenaran umum' yang diterima oleh kelas yang terhegemoni.
- **Proses:**
 - Melalui "blok historis": Aliansi antara berbagai kelompok sosial yang diikat oleh ideologi bersama.
 - Melalui "reformasi moral dan intelektual": Kepemimpinan yang mendidik dan menyebarkan ideologi untuk menciptakan persetujuan dan homogenitas kelas, bukan hanya melalui kekuatan politik dan ekonomi.
- **Bidang Penerapan:** Hegemoni dapat terjadi dalam berbagai bidang, seperti media (hegemoni media), budaya (mode), dan politik.

Hubungan Ideologi dan Hegemoni

- **Ideologi sebagai alat:** Ideologi adalah alat kunci dalam menciptakan hegemoni.
- **Hegemoni sebagai hasil:** Ketika ideologi suatu kelas berhasil diterima oleh kelas-kelas lain melalui konsensus, maka terbentuklah hegemoni.
- **Kepemimpinan intelektual dan moral:** Kelas yang dominan menggunakan ideologi mereka untuk memimpin secara moral dan intelektual, yang pada akhirnya menciptakan hegemoni yang bertahan lama.

3. Pendekatan Teori Concertive Control dalam Komunikasi Organisasi

Suatu organisasi atau perusahaan memiliki kontrol atau kekuasaan terhadap jalannya operasional sehari-hari :

- Agar kegiatan yang dilakukan perusahaan sesuai dengan aturan yang berlaku.
- Kontrol yang ditetapkan oleh perusahaan mendorong seluruh karyawan perusahaan, mulai dari atasan hingga bawahan, untuk mengikuti dan mematuhi semua peraturan.
- Pengendalian ini didasarkan pada kekuasaan, karena kekuasaan selalu ada dalam organisasi dan tidak dapat dihindari.
- Salah satu bentuk pengendalian adalah pengendalian konsertif (concertive).

- Kontrol konsertif adalah penggunaan hubungan antar pribadi dengan mengutamakan pada kebersamaan tim sebagai sumber daya. Kontrol konsertif dapat digambarkan sebagai disiplin yang menjaga keteraturan dan konsistensi melalui kekuasaan.
- Disiplin ini tercipta secara bersama-sama, di mana setiap anggota organisasi bekerja sama untuk melakukan kegiatan yang membentuk norma disiplin.
- Kekuasaan adalah kemampuan untuk menggunakan kekuatan dan mengarahkan sumber daya, energi dan pengetahuan menuju tujuan (Gbadamosi, 1996).

" **Teori Concertive Control** merupakan peraturan tidak tertulis yang sudah disepakati dari waktu ke waktu oleh seluruh anggota organisasi. Sebagai contoh adalah seorang karyawan harus bekerja di luar jam kantor tanpa uang lembur. Tidak ada seorangpun yang akan protes, walaupun hal ini tidak tercantum dalam perjanjian kerja, namun karena sudah berlangsung dari waktu ke waktu seakan-akan sudah menjadi kesepakatan bersama. Teori ini dikembangkan oleh *James Barker, George Cheney dan Phil Tompkins*.

4. Pendekatan Teori Feminisme Dalam Komunikasi Organisasi

Isu mengenai feminisme menjadi isu yang tetap populer dan memunculkan bermacam-macam pandangan termasuk, dalam komunikasi organisasi. Disadari ataupun tidak organisasi lebih banyak mengadopsi sistem dan budaya patriarki.

- Pengamat feminis percaya bahwa perempuan dalam suatu organisasi dapat tertindas atau termarginalkan dalam kehidupan organisasi karena dinamika relasi gender yang membentuk struktur organisasi patriarki.
- Dalam pendekatan organisasi, nampaknya komoditas yang paling di hargai yaitu karakter laki-laki, seperti agresivitas dan daya saing, merupakan aset yang paling berharga.



Bagaimana posisi Perempuan di Indonesia saat ini?

Apakah sudah berhasil menduduki posisi-posisi penting baik dalam organisasi swasta, sosial bahkan pemerintahan?

- **Pandangan tradisional** komunikasi organisasi mengutamakan adanya persaingan antara karyawan dalam organisasi, pemikiran- pemikiran rational, egoisme pribadi dan kemandirian.
- **Konsep feminis**, tidak sependapat dengan pandangan traditional ini. Konsep feminis lebih mengutamakan kerjasama,kekompakan dan relasi timbal balik. Beberapa pandangan feminis, seperti feminis liberal, percaya bahwa penundukan perempuan berasal dari sistem dan perempuan harus bekerja dengan upah yang layak dari institusi maupun institusi laki-laki.
- **Feminis radikal** percaya bahwa emansipasi perempuan hanya dapat dicapai dengan mematahkan dominasi laki-laki atau sepenuhnya memisahkan perempuan dari organisasi. Selain itu, ada feminis yang berjuang untuk memberdayakan peluang perempuan dari berbagai bentuk keterpinggiran melalui keberanian. berbicara agar pendapatnya didengar dalam dialog komunitas Feminis postmodern ingin mereformasi dominasi sistem dunia “laki-laki” dari perspektif perempuan. contohnya adalah pelecehan seksual. Pelecehan seksual menunjukkan kekuatan laki-laki atas perempuan. Masih banyak perempuan yang tidak mau membicarakan kejadian tersebut bahkan menganggap masalah ini tidak relevan untuk dibahas atau mengatakan hanya salah paham. Kondisi demikian memprihatinkankarena perempuan tidak mengetahui apa yang terjadi dalam organisasi bahwa mereka telah menjadi korban sistem.

Beberapa aliran dalam Teori Feminisme :

HP.YAI2025

1

Feminisme Liberal

Aliran teori ini menyatakan bahwa wanita pada dasarnya sama dengan pria dan oleh karena itu harus memiliki hak yang setara dengan pria. Aplikasi fokus feminis liberal adalah hak perempuan untuk mengendalikan tubuh mereka sendiri.

2

Feminis Radikal

Aliran teori ini menganggap bahwa perempuan adalah kelas yang tertindas, patriarki adalah akar dari penindasan, dan kekerasan terhadap perempuan adalah alat patriarki untuk menjaga perempuan menjadi bawahan. Pada aplikasinya, feminis radikal fokus pada isu-isu kekerasan terhadap perempuan, termasuk pelecehan seksual, pemerkosaan, pemukulan, objektifikasi, dan prostitusi, mendefinisikan kembali tindakan seperti diskriminasi seks, dan bagaimana laki-laki menggunakan kekuasaan dan kontrol untuk mempertahankan posisi dominan mereka dalam hirarki.

3

Feminis Sosialis

Aliran ini menganggap bahwa perempuan ditindas oleh kapitalisme dan patriarki, disebabkan hubungan mereka sebagai alat produksi dan reproduksi. Pada aplikasinya, feminis sosialis fokus pada hubungan perempuan, termasuk pekerjaan di rumah yang tidak dibayar, perawatan anak, dan upah yang tidak setara di lapangan kerja.

4

Feminis Kultural

Aliran ini menganggap bahwa wanita dan pria pada dasarnya berbeda dan banyak kualitas unik yang dimiliki oleh wanita yang bahkan lebih unggul daripada kualitas yang melekat pada pria. Pada aplikasinya, feminisme kultural mengangkat perempuan dan kualitas feminin superior perempuan untuk mengakhiri kekerasan di dunia karena mereka percaya bahwa perempuan secara alami lebih pasif daripada laki-laki.

5

Feminis Postmodern

Aliran ini mengkritik gagasan kategori esensialis perempuan dan klaim objektivitas, menentang kategorisasi biner laki-laki/ perempuan, tidak hanya melihat gender sebagai sebuah rangkaian kesatuan daripada biner, tetapi juga suatu kinerja dan konstruksi sosial.

6

Feminis Global

Aliran teori ini mengkritik imperialisme (termasuk imperialisme feminis Barat), kolonialisme, neo-kolonialisme, dan globalisasi sambil memperdebatkan hak perempuan di seluruh dunia untuk mendefinisikan penindasan dan sarana pembebasan mereka sendiri. Dalam aplikasinya, aktivitas perempuan bekerja dari bawah ke atas daripada dipaksakan dari atas dengan fokus pada solusi ekonomi seperti pinjaman mikro, penekanan pada pendidikan anak perempuan dan fokus pada mengakhiri kekerasan terhadap perempuan, termasuk juga mengakhiri perdagangan perempuan internasional.

7

Eco-feminisme

Aliran ini mengaitkan dominasi perempuan dengan dominasi lingkungan, termasuk hewan, karena perempuan dipandang lebih dekat dengan alam, dan baik perempuan maupun alam secara tradisional dipandang berada di bawah kendali laki-laki. Pada aplikasinya, Ecofeminis berusaha untuk mengakhiri subordinasi wanita dan lingkungan, dengan menantang hierarki yang secara tradisional menempatkan pria di atas wanita dan manusia di atas alam. Fokusnya adalah untuk menangani masalah lingkungan.



Sumber:

Dr. Marlinda Irwanti, S.E., M.Si., Teori Komunikasi Organisasi dan Manajemen, Damera Press, 2022

