

PARADIGMA KOMUNIKASI ORGANISASI

PERTEMUAN 3

PENDEKATAN HUMAN RELATIONS, CRITICAL, & CULTURAL

Assoc. Prof. Dr. Salman, S.E., M.Si.



CAPAIAN PEMBELAJARAN

- Mahasiswa memahami pendekatan Human Relations dalam organisasi
- Mahasiswa mampu menjelaskan pendekatan Critical dan Cultural
- Mahasiswa mampu membandingkan relevansi ketiga pendekatan dalam praktik komunikasi organisasi kontemporer

HUMAN RELATIONS APPROACH

- Muncul tahun 1930-an sebagai reaksi terhadap kelemahan teori klasik
- Menekankan aspek manusia dalam organisasi
- Penelitian penting: Hawthorne Studies (Elton Mayo, 1924–1932) → menunjukkan bahwa perhatian manajer terhadap karyawan meningkatkan produktivitas

PRINSIP HUMAN RELATIONS

- Karyawan = manusia dengan kebutuhan sosial, bukan sekadar “mesin kerja”
- Motivasi dipengaruhi faktor sosial & psikologis
- Komunikasi dua arah antara manajemen & karyawan
- Hubungan kerja yang harmonis meningkatkan kinerja

KELEBIHAN & KELEMAHAN HUMAN RELATIONS

Kelebihan:

- Lebih memperhatikan aspek manusia
- Mengembangkan konsep motivasi, kepuasan kerja, kepemimpinan partisipati

Kelemahan:

- Terkadang terlalu idealis
- Mengabaikan konflik kepentingan & kekuasaan dalam organisasi



CRITICAL APPROACH (OVERVIEW)

- Dipengaruhi teori kritis (Frankfurt School, Habermas)
- Melihat organisasi sebagai **arena kekuasaan & dominasi**
- Fokus pada bagaimana komunikasi digunakan untuk mempertahankan atau menantang struktur kekuasaan

Pertanyaan :

Siapa yang memiliki kontrol dalam organisasi?

Siapa yang diuntungkan atau dirugikan?

TEMA UTAMA CRITICAL APPROACH

- Ideologi & hegemoni: bagaimana nilai dominan dibentuk & dipertahankan
- Kekuasaan & kontrol: siapa yang menentukan kebijakan & aturan
- Emansipasi: memberi ruang bagi suara yang terpinggirkan
- Resistensi: bagaimana karyawan atau kelompok melakukan perlawanan



CONTOH PENERAPAN CRITICAL APPROACH

- Analisis komunikasi perusahaan terhadap serikat pekerja
- Studi tentang ketidaksetaraan gender di tempat kerja
- Kritik terhadap penggunaan teknologi sebagai alat kontrol manajemen

CULTURAL APPROACH

CULTURAL APPROACH

- Muncul tahun 1980-an
- Organisasi dipandang sebagai budaya: kumpulan nilai, norma, simbol, dan praktik yang dianut anggota
- Komunikasi = sarana membangun, mempertahankan, & mengubah budaya organisasi

UNSUR BUDAYA ORGANISASI (SCHEIN, 1992)

- **Artefak:** simbol, logo, ritual, tata ruang kantor
- **Nilai-nilai yang dianut:** visi, misi, prinsip kerja
- **Asumsi dasar:** keyakinan yang mendasari perilaku organisasi

CULTURAL APPROACH DALAM PRAKTIK

- Analisis budaya korporat Google, Apple, Toyota, dll.
- Studi simbol organisasi: jargon, seragam, tradisi
- Peran komunikasi internal dalam memperkuat nilai budaya

PERBANDINGAN PENDEKATAN

Aspek	Human Relations	Critical	Cultural
Fokus	Hubungan manusia & motivasi	Kekuasaan, ideologi, dominasi	Nilai, simbol, makna
Tujuan	Harmoni & kepuasan kerja	Emansipasi & keadilan	Membangun identitas & budaya bersama
Komunikasi	Dua arah, partisipatif	Arena perjuangan	Proses penciptaan makna

TUGAS INDIVIDU

Sebuah perusahaan startup mengalami konflik antara manajemen yang menuntut efisiensi tinggi dengan karyawan yang menginginkan budaya kerja fleksibel.

- Jika dilihat dari perspektif **Human Relations**, apa solusinya?
- Jika dianalisis dengan **Critical Approach**, masalah utamanya apa?
- Bagaimana **Cultural Approach** bisa membantu perusahaan ini?



REFERENSI

- Katherine Miller (2012). *Organizational Communication: Approaches and Processes*
- Pace & Faules (2011). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*
- Andre Hardjana (2019). *Komunikasi Organisasi: Strategi Interaksi dan Kepemimpinan*
- Jablin & Putnam (2001). *The New Handbook of Organizational Communication*

TERIMA KASIH