

BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. Kajian Pustaka

1. Komunikasi Organisasi

a. Pengertian komunikasi organisasi

Istilah organisasi dalam bahasa Indonesia atau *organization* dalam bahasa Inggris bersumber pada perkataan latin *Organization* yang berasal dari kata kerja bahasa latin pula *Organizare*, yang berarti *to form as or into a whole consisting of independent or coordinated parts* (membentuk sebagian atau menjadi keseluruhan dari bagian-bagian yang saling bergantung atau koordinasi).

Suatu organisasi memiliki tiga komponen pokok organisasi sebagai berikut :¹

1) Sistem Interaksi.

Organisasi adalah suatu sistem interaksi yaitu eksistensi dua atau lebih orang-orang yang mempunyai hubungan ketergantungan di dalam mencapai tujuan; sehingga perlu adanya pembagian tugas, kekuasaan, dan tanggung jawab antar anggota atau bagian organisasi dan pengarahan untuk mencapai tujuan.

2) Hidup Terus.

Sistem interaksi kegiatan di dalam suatu organisasi adalah hidup terus (*going concern*) dalam arti bahwa

¹ Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005)

interaksi antara individu atau bagian organisasi tersebut berjalan terus dan relatif stabil.

3) Eksklusif.

Suatu organisasi adalah suatu kesatuan usaha yang eksklusif (*exclusive entity*) yang berbeda dengan suatu kelompok tertentu atau suatu masyarakat. Perbedaan tersebut terletak pada ukuran struktur yang kompleks. Kompleksitas struktur tersebut menjelaskan adanya integrasi vertikal dan horizontal.

Komunikasi sangat berperan dalam menumbuhkan kesejahteraan manusia baik dalam bidang kehidupan sehari-hari atau dalam sebuah organisasi. Organisasi adalah sebuah kelompok individu yang diorganisasikan untuk mencapai tujuan tertentu.

Komunikasi Organisasi menurut Deddy Mulyana dalam buku yang berjudul “Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar”, yaitu: “Komunikasi organisasi terjadi dalam suatu organisasi, bersifat formal dan juga informal, dan berlangsung dalam suatu jaringan yang lebih besar daripada komunikasi kelompok.”²

Komunikasi organisasi seringkali melibatkan juga komunikasi diadik, komunikasi antar pribadi dan ada kalanya juga komunikasi publik. Komunikasi formal adalah komunikasi menurut struktur organisasi, yakni komunikasi kebawah, komunikasi ke atas dan komunikasi horizontal, sedangkan

² Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005)

komunikasi informal tidak bergantung pada struktur organisasi, seperti komunikasi antar sejawat, juga termasuk gossip.”

Korelasi antara ilmu komunikasi dengan organisasi terletak pada peninjauannya yang terfokus kepada manusia-manusia yang terlibat dalam mencapai tujuan organisasi itu. Ilmu komunikasi mempertanyakan bentuk komunikasi apa yang berlangsung dalam organisasi, metode dan teknik apa yang dipergunakan, media apa yang dipakai, bagaimana prosesnya, faktor-faktor apa yang menjadi penghambat, dan sebagainya. Jawaban bagi pertanyaan-pertanyaan tersebut adalah untuk bahan telaah yang selanjutnya menyajikan suatu konsepsi komunikasi bagi suatu organisasi tertentu berdasarkan jenis organisasi, sifat organisasi, dan lingkup organisasi dengan memperhitungkan situasi tertentu pada saat komunikasi dilancarkan.

Menurut Pace dan Faules dalam Deddy Mulyana menyatakan bahwa: “Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubunganhubungan hierarkis antara yang satu dengan lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan.”³

Definisi di atas memperlihatkan bahwa adanya pertunjukan dan pertukaran pesan antara unit-unit komunikasi. Pertunjukan dan pertukaran pesan merupakan penyampaian dan penerimaan informasi yang menurut Pace dan Faules, dalam penyampaian dan

³ Newsrtom.w.John & Davis, Keith, *Perilaku Dalam Organisasi* (PT Gelora Aksara Pratama)

penerimaan informasi ke seluruh unit-unit organisasi merupakan salah satu tantangan besar dalam organisasi.

Proses penyampaian dan penerimaan informasi berhubungan dengan aliran informasi. Komunikasi organisasi, dipandang dari suatu perspektif interpretif (subjektif) adalah proses penciptaan makna atas interaksi yang merupakan organisasi. Proses interaksi tersebut tidak mencerminkan organisasi, ia adalah organisasi itu sendiri.

Komunikasi organisasi adalah perilaku pengorganisasian yang terjadi dan bagaimana mereka yang terlibat dalam proses itu bertransaksi dan memberi makna atas apa yang sedang terjadi. Lebih jelasnya, komunikasi organisasi adalah proses penciptaan makna atas interaksi yang menciptakan, memelihara, dan mengubah organisasi.

Dan Goldhaber juga memberikan definisi komunikasi organisasi adalah proses penciptaan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu berubah-ubah.

Goldhaber (1986) memberikan definisi komunikasi organisasi sebagai proses penciptaan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu

berubah-ubah. Pengertian tersebut mengandung beberapa konsep sebagai berikut :⁴

1) Proses

Suatu organisasi adalah suatu sistem yang terbuka dan dinamis yang secara tidak langsung menciptakan saling tukar menukar informasi satu sama lain. Karena kegiatan yang berulang-ulang dan tiada hentinya tersebut maka dikatakan sebagai suatu proses.

2) Pesan

Pesan adalah susunan simbol yang penuh arti tentang objek, orang, kejadian yang dihasilkan oleh interaksi dengan orang lain. Pesan dalam organisasi dapat dilihat menurut beberapa klasifikasi yang berhubungan dengan bahasa, penerima yang dimaksud, metode difusi, dan arus tujuan dari pesan.

Klasifikasi pesan dalam bahasa dapat dibedakan menjadi 2 (dua) bagian yaitu verbal dan non verbal. Dimana pesan verbal dalam organisasi berupa: surat, memo, percakapan, dan pidato. Sedangkan pesan non verbal dalam organisasi bisa berupa: bahasa gerak tubuh, sentuhan, ekspresi wajah, dan lain-lain.

3) Jaringan

Organisasi terdiri dari satu seri orang yang tiap-tiapnya menduduki posisi atau peranan tertentu dalam organisasi. Ciptaan dan pertukaran pesan dari orang-orang ini terjadi melewati suatu

⁴ Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005), hlm, 68-70.

set jalan kecil yang dinamakan jaringan komunikasi. Suatu jaringan komunikasi ini mungkin mencakup hanya dua orang, beberapa orang atau keseluruhan organisasi. Luas dari jaringan komunikasi ini dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya: arah dan arus pesan, isi pesan, hubungan peranan, dan lain-lain.

4) Keadaan saling tergantung

Hal ini telah menjadi sifat dalam organisasi yang merupakan suatu sistem yang terbuka. Bila suatu bagian dari organisasi mengalami gangguan maka akan berpengaruh kepada bagian yang lainnya dan mungkin juga kepada seluruh sistem organisasi.

5) Hubungan

Karena organisasi merupakan suatu sistem yang terbuka, sistem kehidupan sosial maka untuk berfungsinya bagian-bagian itu terletak pada manusia yang ada dalam organisasi. Oleh karena itu hubungan manusia dalam organisasi yang memfokuskan kepada tingkah laku komunikasi dari orang yang terlibat suatu hubungan perlu dipelajari. Sikap, skill, dan moral dari seseorang mempengaruhi dan dipengaruhi oleh hubungan yang bersifat organisasi.⁵

6) Lingkungan

Yang dimaksud lingkungan adalah semua totalitas secara fisik dan faktor sosial yang diperhitungkan dalam pembuatan

⁵ Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005), hlm, 71-

keputusan mengenai individu dalam suatu sistem. Yang termasuk dalam lingkungan internal adalah personal (karyawan), staf, golongan fungsional dari organisasi, dan juga komponen lainnya seperti tujuan, produk, dan lainnya.

Organisasi sebagai sistem terbuka harus berinteraksi dengan lingkungan eksternal seperti: teknologi, ekonomi, dan faktor sosial. Karena faktor lingkungan berubah-ubah maka organisasi memerlukan informasi baru untuk mengatasi perubahan dalam lingkungan dengan menciptakan dan melakukan penukaran pesan baik secara internal maupun eksternal.

7) Ketidakpastian

Ketidakpastian adalah perbedaan informasi yang tersedia dengan informasi yang diharapkan. Ketidakpastian dalam organisasi juga disebabkan oleh terjadinya banyak informasi yang diterima daripada informasi yang sesungguhnya diperlukan untuk menghadapi lingkungan mereka. Bisa dikatakan ketidakpastian dapat disebabkan oleh terlalu sedikit informasi yang didapatkan dan juga karena terlalu banyak informasi yang diterima.⁶

Dari berbagai definisi yang dikemukakan oleh para ahli mengenai komunikasi organisasi ini dapat disimpulkan definisi komunikasi organisasi sebagai berikut:

⁶ Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005), hlm, 73-

- 1) Komunikasi organisasi terjadi dalam suatu sistem terbuka yang dipengaruhi oleh pihak internal maupun eksternal
- 2) Komunikasi organisasi meliputi pesan, tujuan, arus komunikasi dan media komunikasi
- 3) Komunikasi organisasi meliputi orang yang mempunyai skill, hubungan dan perasaan yang sama.

Komunikasi senantiasa muncul dalam proses organisasi, karena komunikasi yang memungkinkan orang untuk mengkoordinir kegiatan mereka untuk mencapai tujuan bersama, tetapi komunikasi itu tidak hanya menyampaikan informasi atau mentransfer makna saja. Tetapi orang atau individu membentuk makna dan mengembangkan harapan mengenai apa yang sedang terjadi antara satu sama lain melalui pertukaran simbol.

Komunikasi organisasi dapat bersifat formal dan informal. Komunikasi formal adalah komunikasi yang disetujui oleh organisasi itu sendiri dan sifatnya berorientasi kepentingan organisasi. Sedangkan komunikasi informal adalah komunikasi yang disetujui secara sosial. Orientasinya bukan pada organisasi, tetapi lebih kepada anggotanya secara individual.

b. Fungsi komunikasi dalam organisasi⁷

1) Fungsi informative

Organisasi dapat dipandang sebagai suatu system proses informasi. Maksudnya, seluruh anggota dalam suatu organisasi berharap dapat memperoleh informasi yang lebih tepat. Informasi yang didapat memungkinkan setiap organisasi dapat melaksanakan pekerjaannya secara lebih pasti. Informasi pada dasarnya dibutuhkan oleh semua orang yang mempunyai perbedaan kedudukan dalam suatu organisasi. orang-orang dalam tatanan manajemen membutuhkan informasi untuk membuat suatu kebijakan dalam organisasi ataupun guna mengatasi konflik yang terjadi dalam organisasi.

2) Fungsi regulative

Fungsi *regulative* ini berkaitan dengan peraturan-peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. pada semua lembaga atau organisasi, ada dua hal yang berpengaruh terhadap fungsi regulative ini:

- a. Atasan atau orang-orang yang berada dalam tatanan manajemen yaitu mereka yang memiliki kewenangan untuk mengendalikan semua informasi yang disampaikan. Disamping itu mereka juga mempunyai kewenangan untuk memberikan intruksi atau perintah, sehingga dalam struktur organisasi kemungkinan

⁷ Burhan Bungin, *Sosiologi Komunikasi; Teori, Paradigma, Dan Diskursus Teknologi Komunikasi Di Masyarakat*, (Jakarta: Kencana Preda Group, 2006) hlm 274

mereka ditempatkan pada lapisan atau supaya perintah-perintahnya dilaksanakan sebagaimana mestinya. Namun demikian, sikap bawahan untuk menjalankan perintah banyak tergantung pada:

1. Keabsahan pimpinan dalam menyampaikan perintah
 2. Kekuatan pemimpin dalam member sanksi
 3. Kepercayaan bawahan terhadap atasan sebagai seorang pemimpin sekaligus sebagai pribadi.
 4. Tingkat kredibilitas pesan yang diterima bawahan .
- b. Berkaitan dengan pesan atau message. Pesan-pesan regulatif pada dasarnya berorientasi pada kerja. Artinya, bawahan membutuhkan kepastian peraturan tentang pekerjaan yang boleh untuk dilaksanakan.
- 3) Fungsi persuasif

Dalam mengatur suatu organisasi, kekuasaan dan kewenangan tidak akan selalu membawa hasil sesuai dengan yang diharapkan. Adanya kenyataan ini, maka banyak pimpinan yang lebih suka untuk mempersusasi bawahannya daripada member perintah. Sebab pekerjaan yang dilakukan secara sukarela oleh karyawan akan menghasilkan kepedulian yang lebih besar disbanding kalau pimpinan sering memperlihatkan kekuasaan dan kewenangannya.

4) Fungsi integratif

Setiap organisasi berusaha untuk menyediakan saluran yang memungkinkan karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik. Ada dua saluran komunikasi formal, seperti penerbitan khusus dalam organisasi tersebut (*newsletter, bulletin*) dan laporan kemajuan organisasi juga saluran komunikasi informasi, seperti perbincangan antar pribadi selama masa istirahat kerja, kegiatan darmawisata. Pelaksanaan aktivitas ini akan menumbuhkan keinginan untuk berpartisipasi yang lebih besar dalam diri karyawan terhadap organisasi.

c. Aliran Komunikasi Organisasi

komunikasi organisasi proses penyampaian pesan dapat berlangsung secara formal dari seseorang yang otoritasnya lebih tinggi kepada orang lain yang otoritasnya lebih rendah, secara informal dari seseorang yang otoritasnya lebih rendah kepada yang otoritasnya lebih tinggi, secara horizontal dari seseorang kepada orang lain yang mempunyai otoritas yang sama, dan secara lintas saluran dari mereka yang menempati bagian fungsional yang berbeda. Berikut adalah penjelasan mengenai arah aliran pesan dalam Komunikasi Organisasi:⁸

1. Komunikasi ke Bawah (*Downward Communication*)

⁸ Rudy, May, Teuku, *Komunikasi dan Humas Internasional* (Bandung : PT. Refika Aditama, 2005)

Komunikasi ke bawah dalam sebuah organisasi berarti bahwa pesan mengalir dari jabatan berotoritas lebih tinggi kepada mereka yang berotoritas lebih rendah. Disamping perintah dan instruksi, komunikasi ke bawah juga berisi pesan mengenai tujuan komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas, komunikasi lintas saluran, komunikasi horizontal organisasi, kebijaksanaan kebijaksanaan perusahaan, peraturan, pembatasan, insentif, tunjangan, dan pengembangan rasa memiliki tugas (*sense of mission*).

Proses komunikasi yang berlangsung dari tingkatan tertentu dalam suatu kelompok atau organisasi ke tingkatan yang lebih rendah disebut komunikasi ke bawah. Ketika kita membayangkan para manager berkomunikasi dengan bawahannya, komunikasi dengan pola kebawah adalah pola yang pada umumnya kita perkirakan. Pola tersebut digunakan oleh para pemimpin untuk mencapai tujuannya. Seperti untuk memberikan instruksi kerja, menginformasikan suatu peraturan dan prosedur-prosedur yang berlaku kepada anak buahnya, menentukan masalah yang perlu perhatian. Tetapi komunikasi dalam bentuk ini tidak selalu harus secara lisan atau bertatap muka secara langsung. Memo ataupun surat yang dikirimkan oleh direksi kepada bawahannya juga termasuk komunikasi ke bawah.⁹

⁹ Stephen P. Robbins, *prinsip-prinsip perilaku organisasi edisi kelima*, (Jakarta:Penerbit Erlangga, 1999)hal 148

Dalam banyak organisasi, komunikasi ke bawah sering kali tidak mencukupi dan tidak akurat, seperti terjadi dalam pernyataan yang sering kali kita dengar dari anggota organisasi bahwa “kita tidak memahami apa yang sesungguhnya terjadi.” Keluhan-keluhan seperti ini menunjukkan terjadinya komunikasi yang tidak efektif dan butuh individu-individu akan informasi yang relevan dengan pekerjaan mereka. Situasi serupa dihadapi oleh mahasiswa yang tidak pernah mendapatkan informasi tentang persyaratan dan harapan yang diinginkan oleh dosen.¹⁰

Informasi dari atasan ke bawahan meliputi:¹¹

- a) Informasi tentang bagaimana melakukan pekerjaan.
- b) Informasi tentang dasar pemikiran untuk melakukan pekerjaannya.
- c) Informasi tentang kebijakan dan praktik organisasi.
- d) Informasi tentang kinerja pegawai.
- e) Informasi untuk mengembangkan rasa memiliki tugas.

2. Komunikasi ke Atas (*Upward Communication*)

Komunikasi ke atas dalam sebuah organisasi berarti bahwa pesan mengalir dari tingkat yang lebih rendah (bawahan) ke tingkat yang lebih tinggi (penyelia). Semua pegawai dari sebuah

¹⁰ John M. Ivancevich, Robert Konopaske, Michael T. Matteson, *perilaku dan manajemen organisasi*, (Jakarta:Penerbit Erlangga, 2006) hal 121

¹¹ Yulius Eka Agung Saputra,S.T,M.Si, *manajemen dan perilaku organisasi*, (Jogjakarta:Graha Ilmu,2014)hal 172

organisasi, kecuali mungkin mereka yang menduduki posisi puncak mungkin berkomunikasi ke atas.

Artinya, setiap bawahan dapat mempunyai alasan yang baik atau meminta informasi dari atau memberi informasi kepada seseorang yang otoritasnya lebih tinggi dari pada dia. Fungsi utama dari komunikasi ke atas adalah untuk memperoleh informasi mengenai kegiatan keputusan dan pelaksanaan pekerjaan karyawan pada tingkat yang lebih rendah.

Sebuah organisasi yang efektif membutuhkan komunikasi ke atas sama banyaknya dengan komunikasi ke bawah. Dalam situasi seperti ini, komunikator berada pada tingkat yang lebih rendah dalam hierarki organisasi daripada penerima pesan. Beberapa bentuk komunikasi ke atas yang paling umum melibatkan pemberian saran, pertemuan kelompok, dan protes terhadap prosedur kerja. Ketika komunikasi ke atas tidak muncul, orang sering kali mencari sejumlah cara untuk menciptakan jalur komunikasi ke atas yang tidak formal.¹²

Pengertian komunikasi ke atas menurut Soekardi Ds ialah “Kegiatan bawahan untuk menyampaikan keterangan, ide, pendapat, dan pernyataan lain kepada pimpinan dengan maksud mempengaruhi tingkah laku dan perbuatan pimpinan

¹² John M. Ivancevich, Robert Konopaske, Michael T. Matteson, *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*, (Jakarta:Penerbit Erlangga, 2006) hal 125

Komunikasi ke atas berperan menjalankan beberapa fungsi penting. Gary Kreps, seorang peneliti dalam bidang komunikasi organisasi, menemukan beberapa di antaranya:¹³

- a) Komunikasi ke atas menyediakan umpan balik bagi para manager mengenai isu-isu organisasi terbaru, masalah yang dihadapi, serta informasi mengenai operasi dari hari ke hari yang diperlukan untuk pengambilan keputusan mengenai bagaimana menjalankan organisasi.
- b) Hal ini merupakan sumber utama bagi manajemen untuk mendapatkan umpan balik untuk menentukan seberapa efektif komunikasi ke bawah dalam organisasi.
- c) Hal ini dapat mengurangi ketegangan pada karyawan dengan memberikan kesempatan pada anggota organisasi pada tingkat lebih rendah untuk membagikan informasi yang relevan dengan atasannya.
- d) Hal ini mendorong partisipasi dan keterlibatan karyawan, dan karenanya meningkatkan kohesivitas organisasi.

3. Komunikasi Horizontal (*Horizontal Communication*)

Komunikasi horizontal terdiri dari penyampaian informasi di antara rekan-rekan sejawat dalam unit kerja yang sama. Unit kerja meliputi individu-individu yang ditempatkan pada tingkat otoritas yang sama. Namun komunikasi horizontal seringkali

¹³ John M. Ivancevich, Robert Konopaske, Michael T. Matteson, *perilaku dan manajemen organisasi*, (Jakarta:Penerbit Erlangga, 2006) hal 121

menemui banyak hambatan. Ketiadaan kepercayaan diantara rekan-rekan kerja, perhatian yang tinggi pada mobilitas ke atas, dan persaingan dalam sumber daya dapat mengganggu komunikasi pegawai yang sama tingkatnya dalam organisasi dengan sesamanya.

4. Komunikasi Lintas Saluran (*Diagonal Communication*)

Komunikasi lintas saluran adalah komunikasi yang muncul karena keinginan pegawai untuk berbagi informasi melewati batas-batas fungsional dengan individu yang tidak menduduki posisi atasan atau bawahan.

2. Karang Taruna

Karang Taruna adalah wadah pembinaan dan pengembangan generasi yang tumbuh dan berkembang atas dasar kesadaran dan tanggung jawab sosial dari, oleh dan untuk masyarakat terutama generasi muda di wilayah desa/kelurahan atau komunitas adat sederajat dan terutama bergerak di bidang usaha kesejahteraan sosial.¹⁴

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa karang taruna adalah wadah atau wahana pembinaan generasi muda, untuk dapat tumbuh dan berkembang sesuai dengan potensi dan kemampuannya. Dengan wadah tersebut diharapkan generasi muda mempunyai rasa tanggungjawab yang besar terhadap diri sendiri, social dan masyarakat.

¹⁴ *Permensos RI No.83 /HUK/2005, hal 5*

Dengan demikian generasi muda dapat berpartisipasi dalam pembangunan dengan baik.

a. Fungsi Karang Taruna

Fungsi Karang taruna adalah sebagai berikut :

1. Penyelenggara Usaha Kesejahteraan Sosial.
2. Penyelenggara pendidikan dan Pelatihan bagi masyarakat.
3. Penyelenggara pemberdayaan masyarakat terutama generasi muda di lingkungannya secara komperhensif, terpadu dan terarah serta berkesinambungan.
4. Penyelenggara kegiatan pengembangan jiwa kewirausahaan bagi generasi muda di lingkungannya.
5. Penanaman pengertian, memupuk dan meningkatkan kesadaran tanggungjawab sosial generasi muda.
6. Penumbuhan dan pengembangan semangat kebersamaan, jiwa kekeluargaan, kesetiakawanan sosial dan memperkuat nilai-nilai kearifan dalam bingkai negara kesatuan RI.
7. Pemupukan kreatifitas generasi muda untuk dapat mengembangkan tanggung jawab sosial yang bersifat rekreatif, kreatif, edukatif, ekonomis prokduktif dan kegiatan praktis lainnya dengan mendayagunakan segala sumber dan potensi kesejahteraan sosial di lingkungannya secara swadaya.
8. Penyelenggara rujukan, pendampingan, dan advokasi sosial bagi penyandang masalah kesejahteraan sosial.

9. Penguatan sistem jaringan komunikasi, kerjasama, informasi dan kemitraan dngan berbagai sektor lainnya.
10. Penyelenggara usaha-usaha pencegahan permasalahan sosial yang aktual.¹⁵

Sesuai dengan fungsi karang taruna yaitu penyelenggara usaha kesejahteraan sosial, Penyelenggaraan Kesejahteraan Sosial adalah upaya yang terarah, terpadu, dan berkelanjutan yang dilakukan Pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat dalam bentuk pelayanan sosial guna memenuhi kebutuhan dasar setiap warga negara, yang meliputi rehabilitasi sosial, jaminan sosial, pemberdayaan sosial, dan perlindungan sosial.

Penyelenggaraan kesejahteraan sosial bertujuan:

- (a) Meningkatkan taraf kesejahteraan, kualitas, dan kelangsungan hidup
- (b) Memulihkan fungsi sosial dalam rangka mencapai kemandirian
- (c) Meningkatkan ketahanan sosial masyarakat dalam mencegah dan menangani masalah kesejahteraan sosial
- (d) Meningkatkan kemampuan, kepedulian dan tanggungjawab sosial dunia usaha dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial secara melembaga dan berkelanjutan

¹⁵ *Permensos RI No.83/HUK/2005, hal 9*

- (e) Meningkatkan kemampuan dan kepedulian masyarakat dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial secara melembaga dan berkelanjutan dan
- (f) Meningkatkan kualitas manajemen penyelenggaraan kesejahteraan sosial.

Penyelenggaraan kesejahteraan sosial diprioritaskan kepada mereka yang memiliki kehidupan yang tidak layak secara kemanusiaan dan memiliki kriteria masalah sosial:

- a. Kemiskinan
- b. Ketelantaran
- c. Kecacatan
- d. Keterpencilan
- e. Ketunaan sosial dan penyimpangan perilaku
- f. Korban bencana; dan/atau
- g. Korban tindak kekerasan, eksploitasi dan diskriminasi

Penyelenggaraan kesejahteraan sosial meliputi: rehabilitasi sosial; jaminan sosial; pemberdayaan sosial; dan perlindungan sosial.¹⁶

b. Tujuan Karang Taruna

1. Terwujudnya pertumbuhan dan perkembangan kesadaran tanggung jawab social setiap generasi muda warga Karang Taruna dalam

¹⁶ UU RI No.11 Tahun 2009

mencegah, menangkal, menanggulangi dan mengantisipasi berbagai masalah sosial.

2. Terbentuknya jiwa dan semangat kejuangan generasi muda warga Karang Taruna yang trampil dan berkepribadian serta berpengetahuan.
3. Tumbuhnya potensi dan kemampuan generasi muda dalam rangka mengembangkan keberdayaan warga Karang Taruna.
4. Termotivasinya setiap generasi muda warga Karang Taruna untuk mampu menjalin toleransi dan menjadi perekat persatuan dalam keberagaman kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.
5. Terjalinya kerjasama antara generasi muda warga Karang Taruna dalam rangka mewujudkan taraf kesejahteraan sosial bagi masyarakat.
6. Terwujudnya kesejahteraan social yang semakin meningkat bagi generasi muda di desa/kelurahan atau komunitas adat sederat yang memungkinkan pelaksanaan fungsi sosialnya sebagai manusia pembangunan yang mampu mengatasi masalah kesejahteraan social dilingkungannya.

Terwujudnya pembangunan kesejahteraan social generasi muda di desa/kelurahan atau komunitas adat sederajat yang dilaksanakan secara komperhensif, terpadu dan terarah serta berkesinambungan oleh Karang Taruna bersama pemerintah dan componen masyarakat lainnya.¹⁷

c. Tugas Karang Taruna

Setiap karang taruna mempunyai tugas pokok secara bersama-sama dengan Pemerintah dan komponen masyarakat lainnya untuk

¹⁷ *Permensos RI No.83/HUK/2005, hal 6*

menanggulangi sebagaimana kesejahteraan sosial terutama yang di hadapi generasi muda, baik yang bersifat preventif, rehabilitatif maupun pengembangan potensi generasi muda di lingkungannya.

d. Keanggotaan Karang Taruna

Keanggotaan karang taruna menganut sistem stelsel pasif yang berarti seluruh generasi muda dalam lingkungan desa/kelurahan atau komunitas adat sederajat yang berusia 11 tahun sampai dengan 45 tahun, selanjutnya disebut sebagai warga Karang Taruna. Setiap generasi muda dalam kedudukannya sebagai warga Karang Taruna mempunyai hak dan kewajiban yang sama tanpa membedakan asal keturunan, golongan, suku dan budaya, jenis kelamin, kedudukan social, pendirian politik dan agama.¹⁸

Dari pengertian di atas dapat di jelaskan bahwa keanggotaan karang taruna adalah seluruh generasi muda secara otomatis di lingkungan desa/kelurahan tanpa membeda-bedakan ras, agama, jenis kalamin dan sebagainya.

3. Solidaritas

Salah seorang sosiolog yang menaruh perhatian dan menjadikan fokus teoritis dalam membaca masyarakat adalah Emile Durkheim. Bahkan, persolan solidaritas sosial merupakan inti dari seluruh teori yang dibangun Durkheim. Ada sejumlah istilah yang erat kaitannya

¹⁸ *Permensos RI No.83/HUK/2005, hal 11*

dengan konsep solidaritas sosial yang dibangun Sosiolog berkebangsaan Perancis ini, diantaranya integrasi sosial (*social integration*) dan kekompakan sosial.

Secara sederhana, fenomena solidaritas menunjuk pada suatu situasi keadaan hubungan antar individu atau kelompok yang didasarkan pada perasaan moral dan kepercayaan yang dianut bersama yang diperkuat oleh pengalaman emosional bersama.¹⁹

Konsep solidaritas sosial merupakan konsep sentral Emile Durkheim dalam mengembangkan teori sosiologi. Durkheim, menyatakan bahwa solidaritas sosial merupakan suatu keadaan hubungan antara individu dan atau kelompok yang didasarkan pada perasaan moral dan kepercayaan yang dianut bersama dan diperkuat oleh pengalaman emosional bersama.²⁰

Jadi, berdasarkan bentuknya, solidaritas sosial masyarakat terdiri dari dua bentuk yaitu: (1) Solidaritas Sosial Organik., dan (2) Solidaritas Sosial Mekanik.

1. Solidaritas Organik

Menurut Spiro Kostof, Kota adalah Leburan Dari bangunan dan penduduk, sedangkan bentuk kota pada awalnya adalah netral tetapi kemudian berubah sampai hal ini dipengaruhi dengan budaya yang tertentu. Bentuk kota ada dua macam yaitu geometri dan

¹⁹ Taufik Abdullah & A. C. Van Der Leeden, *Durkheim dan Pengantar Sosiologi Moralitas*, (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 1986) hal. 81-125

²⁰ Johnson, Paul D. 1994. *Teori Sosiologi: Klasik dan Modern, Jilid I dan II*. (Terj. Robert M.Z. Lawang). Jakarta : Gramedia 181

organik. Solidaritas organik adalah solidaritas yang mengikat masyarakat yang sudah kompleks dan telah mengenal pembagian kerja yang teratur sehingga disatukan oleh saling ketergantungan antaranggota Desa Soddara adalah adalah sebuah desa yang berada di daerah perbukitan yang jauh dari perkotaan sehingga desa Soddara bukan bagian dari kategori pandangan Durkheim, yaitu mengenai masyarakat ada yang hidup berasal dari semakin terdiferensiasi dan kompleksitas dalam pembagian kerja yang menyertai perkembangan sosial.

Durkheim merumuskan gejala pembagian kerja sebagai manifestasi dan konsekuensi perubahan dalam nilai-nilai sosial yang bersifat umum. Titik tolak perubahan tersebut berasal dari revolusi industri yang meluas dan sangat pesat dalam masyarakat. Menurutnya, perkembangan tersebut tidak menimbulkan adanya disintegrasi dalam masyarakat, melainkan dasar integrasi sosial sedang mengalami perubahan ke satu bentuk solidaritas yang baru, yaitu solidaritas organik. Bentuk ini benar-benar didasarkan pada saling ketergantungan di antara bagian-bagian yang terspesialisasi.²¹

Dalam suatu kota organik, terjadi saling ketergantungan antara lingkungan fisik dan lingkungan sosial. Contohnya : jalan-jalan dan lorong-lorong menjadi ruang komunal dan ruang publik yang tidak teratur tetapi menunjukkan adanya kontak sosial dan

²¹ Johnson, Paul D. 1994. *Teori Sosiologi: Klasik dan Modern, Jilid I dan II*. (Terj. Robert M.Z. Lawang). Jakarta : Gramedia. 188

saling menyesuaikan diri antara penduduk asli dan pendatang, antara kepentingan individu dan kepentingan umum. Perubahan demi perubahan fisik dan non fisik (sosial) terjadi secara seponatan. Apabila salah satu elemennya terganggu maka seluruh lingkungan akan terganggu juga, sehingga akan mencari keseimbangan baru.

2. Solidaritas Mekanik

Solidaritas mekanik adalah solidaritas yang muncul pada masyarakat yang masih sederhana dan diikat oleh kesadaran kolektif serta belum mengenal adanya pembagian kerja diantara para anggota kelompok. ‘mekanis’, misalnya, para petani gurem hidup dalam masyarakat yang swa-sembada dan terjalin bersama oleh warisan bersama dan pekerjaan yang sama.

Pandangan Durkheim mengenai masyarakat adalah sesuatu yang hidup, masyarakat berpikir dan bertingkah laku dihadapkan kepada gejala-gejala sosial atau fakta-fakta sosial yang seolah-olah berada di luar individu, tipologi masyarakat yang semacam ini, hemat penulis termasuk masyarakat yang ada di Desa Soddara, yang terletak di pedesaan dan sangat dekat sekali dengan perbukitan, bahkan sekitar separuh desa yang ada di Desa Soddara itu terlatak di perbukitan.

Fakta sosial yang berada di luar individu memiliki kekuatan untuk memaksa. Pada awalnya, fakta sosial berasal dari pikiran atau tingkah laku individu, namun terdapat pula pikiran dan tingkah laku yang sama dari individu-individu yang lain, sehingga

menjadi tingkah laku dan pikiran masyarakat, yang pada akhirnya menjadi fakta sosial. Fakta sosial yang merupakan gejala umum ini sifatnya kolektif, disebabkan oleh sesuatu yang dipaksakan pada tiap-tiap individu.

B. Kajian Teori

1. Teori Budaya Organisasi

Untuk memahami kehidupan organisasi di luar pendekatan budaya populer, dua ahli teori, yakni *Michael E. Pacanowsky dan Nick O'Donnell-Trujillo* menyusun Teori Budaya Organisasi (*Organization Culture Theory*), yang mencakup pembahasan mengenai nilai-nilai organisasi, cerita-cerita yang sering disampaikan, tujuan, tindakan, dan filosofi organisasi.

Kedua ahli teori tersebut mengemukakan pandangan mereka yang luas mengenai budaya organisasi dengan menyatakan bahwa, “*Culture is not something an organization has, a culture is something an organization is*” (budaya bukanlah sesuatu yang dimiliki organisasi, tetapi organisasi itu sendiri adalah budaya).²²

Bagi para ahli teori budaya, memahami organisasi sebagai suatu unit individu adalah lebih penting daripada melakukan generalisasi terhadap perilaku atau nilai-nilai organisasi secara keseluruhan, dan pemikiran ini menjadi latar belakang teori budaya organisasi ini.

²² *Morissan, 1965. Teori Komunikasi Organisasi, Jakarta : Ghalia Indonesia. 188*

Esensi kehidupan organisasi dapat ditemukan pada budaya yang dimiliki oleh organisasi bersangkutan. dalam hal ini, kata “budaya” sendiri tidak mengacu pada hal-hal seperti suku, etnis, atau latar belakang budaya seseorang, namun menurut Pacanowsky dan Trujilo, budaya adalah cara hidup dalam organisasi. Termasuk dalam budaya organisasi adalah iklim atau atmosfer emosi dan psikologis yang mencakup moral, sikap, dan tingkat produktivitas karyawan atau anggota organisasi bersangkutan. makna dan pengertian budaya organisasi dapat dicapai melalui interaksi pemimpin dengan para karyawan.

a. Metafora Budaya: Jaring laba-laba

Pacanowsky dan Trujilo menggunakan prinsip etnografi dalam membangun teorinya, secara khusus mereka mengadopsi pendekatan simbolik-interpretatif yang dikemukakan Clifford Geertz (1973) kedalam teori mereka. Menurut Greetz, manusia adalah hewan yang tergantung pada jaring kepentingan. Ia menambahkan, bahwa manusia membuat sendiri jaringnya sebagaimana laba-laba membangun sendiri sarangnya. Ia percaya bahwa budaya organisasi adalah perumpamaan laba-laba membuat sarang yang berupa jaring dan mendesain dengan bentuk yang rumit dan dibuat tidak sama dengan yang lain.²³

Menurut Pacanowsky dan Trujilo, jaring-jaring laba-laba ini tidak muncul begitu saja akan tetapi di bangun melalui berbagai kegiatan komunikasi. Manusia sebagai anggota organisasi adalah seperti laba-laba yang bergantung pada jaring-jaring yang mereka buat.

²³ *Ibid.,, hal 101*

Teori mengenai budaya organisasi menekankan pada cara manusia mengonstruksi suatu realitas organisasi. Budaya organisasi meneliti pada cara-cara individu anggota organisasi menggunakan berbagai cerita, ritual, simbol dan kegiatan lainnya untuk menghasilkan dan menghasilkan kembali seperangkat penelitian. Gerakan budaya organisasi mencakup aspek yang sangat luas yang menyentuh seluruh aspek kehidupan organisasi.

Teori budaya organisasi dalam ilmu komunikasi sangat dipengaruhi oleh tradisi. Dalam tradisi ini, organisasi memberikan peluang bagi terjadinya interpretasi budaya, organisasi menciptakan realitas bersama yang membedakan mereka dengan organisasi yang memiliki budaya yang berbeda. Dalam membicarakan budaya, kita membicarakan mengenai proses konstruksi realitas yang memungkinkan orang untuk melihat dan cara berbeda. Pola pemahaman ini juga menyediakan dasar untuk membuat perilaku seseorang menjadi logis dan bermakna.

Organisasi mempunyai kehidupan yang kompleks dan beragam, dalam hal ini Richard West dan Lynn H. Turner mengemukakan tiga asumsi dasar yang memandu gagasan Pacanowsky dan Trujilo dalam mengembangkan teori budaya komunikasi adalah sebagai berikut :²⁴

1. Anggota menciptakan dan memelihara rasa bersama realitas organisasi

Asumsi pertama menunjukkan pentingnya manusia dalam kehidupan organisasi, khususnya peran individu yang mencakup

²⁴ *Ibid.,, hal 103*

karyawan, *supervisor*, dan atasan dalam menciptakan mempertahankan realitas mereka. Inti dari asumsi ini adalah adanya nilai-nilai organisasi.

Nilai merupakan standar dan prinsip dalam suatu budaya yang mempunyai nilai intrinsik terhadap budaya yang bersangkutan. nilai ini berfungsi untuk memberi tahu anggota organisasi mengenai apa yang penting dan apa yang tidak penting. Pacanowsky mengemukakan bahwa nilai berasal dari “pengetahuan moral” dan orang mengetahui pengetahuan moralnya melalui percakapan. Berbagai cerita yang disampaikan oleh anggota organisasi akan menghasilkan pengertian terhadap nilai organisasi. Makna dalam berbagai simbol tertentu dikomunikasikan, baik oleh karyawan atau pihak manajemen. Karyawan memberikan kontribusi terhadap pembentukan budaya organisasi, perilaku mereka sangat penting dalam menciptakan dan pada akhirnya mempertahankan realitas organisasi

2. Penggunaan dan interpretasi simbol berperan penting

Asumsi kedua menyatakan realitas dan budaya suatu organisasi juga ditentukan sebagian oleh simbol yang merupakan representasi makna. Berbagai simbol menjadi hal penting bagi budaya perusahaan. Semua simbol mencakup komunikasi verbal dan non verbal. Simbol juga bisa berupa slogan yang memiliki makna.

Misalnya: perusahaan arena permainan raksasa disneyland memiliki slogan “*the happiest place on earth* “ (tempat yang paling menyenangkan di bumi.

3. Berbagai organisasi memiliki budaya yang berbeda

Asumsi yang ketiga adalah mengenai teori budaya organisasi, teori budaya organisasi adalah berkenaan dengan perbedaan budaya antara organisasi satu dengan organisasi yang lain. Budaya organisasi sangat beragam diantara berbagai organisasi. Persepsi terhadap tindakan dan kegiatan dalam organisasi sangatlah berbeda sebagaimana keragaman budaya itu sendiri. Budaya organisasi adalah sesuatu yang dibuat melalui interaksi setiap hari dalam suatu organisas, tidak hanya interaksi yang terkait dengan tugas atau pekerjaan yang dilakukan oleh anggota organisasi, akan tetapi interaksi yang terkait dengan seluruh jenis komunikasi, baik dilakukan di dalam atau di luar organisasi ataupun bersifat formal atau non formal.²⁵

²⁵ *Ibid,, hal 104*