# BAB II

# KAJIAN TEORITIS

Dalam penelitian yang dilakukan ini, peneliti menggunakan data dan teori-teori yang telah ada dan akan dipakai sebagai acuan penelitian ini. Data-data tersebut tak lain adalah bearasal dari buku-buku dan berbagai literatur yang relevan dengan penelitian yang peneliti lakukan saat ini.

## A. Kajian Pustaka

Pada proses penelitian yang peneliti lakukan, peneliti membutuhkan beberapa acuan referensi yang digunakan untuk menelaah obyek kajian yang ada hubungan dan keterkaitannya dengan judul "Komunikasi Organisasi Unit Kegiatan Mahasiswa MAPALSA". Beberapa kajian pustaka yang berkaitan dengan judul adalah:

1.Komunikasi

Istilah komunikasi mengandung makna bersama-sama (*common*). Istilah komunikasi atau *communication* berasal dari bahasa latin, yaitu *communication* yang berarti pemberitahuan atau pertukaran, kata sifatnya *communis* yang bermakna umum atau bersama-sama[26]. Menurut Charles H. Cooley komunikasi adalah mekanisme yang mengadakan hubungan antara manusia dan yang mengembangkan semua lambang dari pikiran-

[26] Wiryanto, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, (Jakarta, Gramedia Widiasarana Indonesia), hlm. 5

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pikiran bersama dengan arti yang menyertainya dan melalui keleluasan (*space*) serta menyediakan tepat pada waktunya[27].

Apabila dipandang dengan arti luas komunikasi tidak hanya diartikan sebagai pertukaran berita dan pesan saja tetapi sebagai kegiatan individu dan kelompok mengenai tukar menukar data, fakta, dan idem akan fungsi dalam setiap sistem sosial sebagai berikut[28]. Sosialisasi: penyediaan sumber ilmu pengetahuan yang memungkinkan orang bersikap dan bertindak sebagai anggota masyarakat yang efektif sehingga mereka sadar akan fungsi yang maksimal sosialnya dan dapat aktif didalam masyarakat[29].

a. Informasi: pengumpulan data, penyimpanan data, pemrosesan data, penyebaran berita, gambar, fakta, pesan opini dan komentar yang dibutuhkan agar dapat dimengerti dan secara jelas terhadap kondisi lingkungan orang lain agar dapat mengambil keputusan secara tepat.
b. Pendidikan: pengalihan ilmu pengetahuan sehingga mendorong perkembangan intelektual, pembentukan watak, dan pendidikan keterampilan dan kemahiran yang dibutuhkan pada semua bidang kehidupan.

---

[27] Sunarjo dan D. Sunarjo, *Komunikasi dan Retorika*, (Yogyakarta: Penerbit Liberty), 1983, hlm. 12-13

[28] Prof. Drs. A. W. Widjaja, *Komunikasi dan Hubungan Masyarakat*, (Jakarta, Rineka Cipta), hlm. 5

[29] Ibid, hlm. 9

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Memajukan kebudayaan: penyebaran hasil kebudayaan dan seni dengan maksud melestarikan warisan masa lalu, perkembangan kebudayaan dengan memperluas horizon seseorang, membangunkan imajinasi dan mendorong kreatifitas dan kebutuhan estetikanya.

d. Perdebatan dan diskusi: menyediakan dan menukar fakta yang diperlukan untuk memungkinkan persetujuan atau menyelesaikan perbedaan pendapat mengenai masalah publik, meyediakan bukti yeng relevan diperlukan untuk kepentingan umum agar masyarakat lebih melibatkan diri dalam masalah yang menyangkut kepentingan bersama ditingkat nasional maupun lokal.

e. Motovasi: menjelaskan tujuan setiap masyarakat jangka pendek maupun jangka panjang, mendorong orang menentukan pilihannya dan keinginannya, mendorong kegiatan individu dan kelompok berdasarkan tujuan bersama yang akan dikejar.

f. Hiburan: penyebarluasan sinyal, simbol, suara, dan gambar dari drama, tari, kesenian, kesusasteraan, musik, olahraga, permainan, dan lain-lain untuk rekreasi , kesenangan kelompok, dan individu.

g. Integrasi: menyediakan bagi bangsa, kelompok, dan individu kesempatan untuk memperoleh berbagai pesan yang mereka perlukan agar mereka dapat saling kenal dan menghargai kondisi, pandangan dan keinginan orang lain.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Secara sederhana komunikasi dapat terjadi apabila ada kesamaan antara penyampaian pesan dan orang yang menerima pesan, oleh sebab itu komunikasi bergantung pada kemampuan kita untuk dapat memahami satu dengan yang lainnya (*communication depends on our ability to understand one another*) atau pesan yang disampaikan melalui komunikator (yang menyampaikan pesan), melalui media, menuju sasaran (komunikan)[30]. Komunikasi merupakan suatubidang yang sangat penting dalam manajemen organisasi yang pada hakikatnya adalah untuk mencapai tujuan dengan melalui orang lain.

2. Organisasi

a. Pengertian organisasi

Ada bermacam-macam pendapat mengenai apa yang dimaksud dengan organisasi. Schein mengatakan bahwa organisasi adalah suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hierarki otoritas dan tanggung jawab. Schein juga mengatakan bahwa organisasi mempunyai karakteristik tertentu yaitu mempunyai struktur, tujuan, saling berhubungan satu bagian dengan bagian lain dan tergantung kepada komunikasi manusia untuk mengkoordinasikan aktivitas dalam organisasi tersebut.

---

[30] Rachmat Kriyantono, *Teknik Praktis Riset Komunikasi*, (Jakarta, Kencana), hlm. 12

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Selanjutnya Kochler mengatakan bahwa organisasi adalah sistem hubungan yang terstruktur yang mengkoordinasi usaha suatu kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu.

Wright mengatakan bahwa organisasi adalah suatu bentuk sistem terbuka dari aktivitas yang dikoordinasi oleh dua orang atau lebih untuk mencapai suatu tujuan bersama.

Dari tiga pengertian disebut dapat diambil tiga hal yang sama, yaitu organisasi merupakan suatu sistem, mengkoordinasi aktivitas, dan mencapai tujuan bersama atau tujuan umum[31].

Dikatakan suatu sistem karena organisasi itu terdiri dari berbagai bagian yang saling tergantung satu sama lain. Setiap organisasi memerlukan koordinasi supaya masing-masing bagian dari organisasi bekerja menurut semestinya dan tidak mengganggu bagian lainnya. Selain itu, organisasi mempunyai aktivitasnya masing-masing sesuai dengan jenis organisasinya.

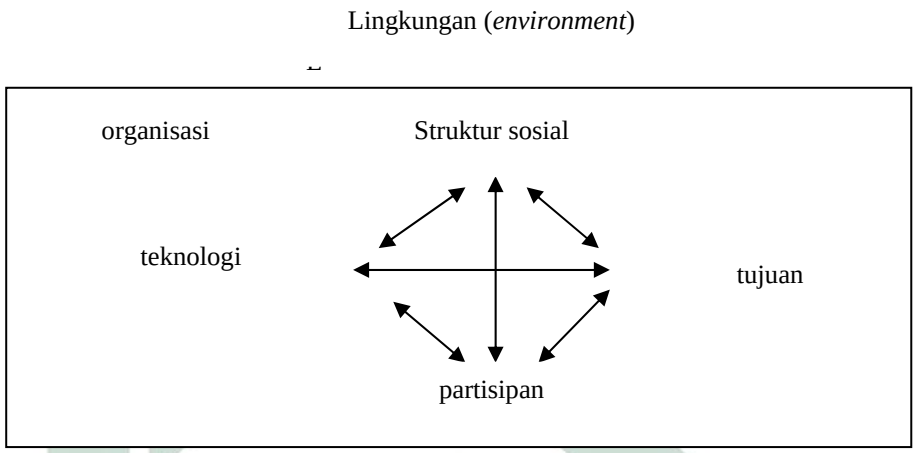
b. Elemen organisasi

Organisasi adalah sangat bervariasi ada yang sangat sederhana dan ada pula yang sangat kompleks. Dalam memahami organisasi dibutuhkan pemahaman mengenai model elemen organisasi. Dalam model elemen organisasi dari Scott,

[31] Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1995), cet. Kedua, hlm. 23-24

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menggambarkan elemen dasar dari organisasi dan saling keterkaitan satu elemen dengan elemen lainnya[32].




Gambar 2.2 Model elemen Organisasi Scott

1) Struktur Sosial

Struktur sosial adalah pola atau aspek aturan hubungan yang ada antara partisipan di dalam suatu organisasi. Struktur sosial menurut Davis dapat dipisahkan menjadi dua komponen yaitu struktur normatif dan struktur tingkah laku.

Struktur normatif mencakup nilai, norma, dan peranan yang diterapkan. Nilai adalah kriteria yang digunakan dalam memilih tujuan tingkah laku. Sedangkan norma adalah aturan umum mengenai tingkah laku yang dapat

[32] Ibid, hlm. 26-28

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

digunakan sebagai pedoman dalam mengejar tujuan. Peranan yang diharapkan, digunakan sebagai standar penilaian tingkah laku karyawan yang sesuai dengan posisinya.

2) Partisipan

Partisipan organisasi adalah individu-individu yang memberikan kontribusi kepada organisasi. Semua individu berpartisipasi lebih daripada suatu organisasi dan keterlibatannya pada masing-masing organisasi tersebut sangat bervariasi.

Tingkat ketrampilan dan keahlian yang dibawa partisipan ke dalam organisasi adalah sangat berbeda-beda. Oleh karena itu susunan struktural didalam organisasi mestilah dirancang untuk disesuaikan dengan tingkat ketrampilan. Tingkat ketrampilan ini hampir selalu diikuti oleh perbedaan kekuasaan (power) dan tuntutan otonomi.

3) Tujuan

Konsep tujuan organisasi adalah yang paling penting dan sangat kontroversial dalam mempelajari organisasi. Ahli analisis mengatakan bahwa tujuan sangat diperlukan dalam memahami organisasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tujuan merupakan suatu titik sentral petunjuk dalam menganalisis organisasi. Tujuan dibatasi sebaga suatu konsepsi akhir yang diingini, atau kondisi yang partisipan usahakan mempengaruhinya, melalui penampilan aktivitas tugas-tugas mereka.

4) Teknologi

Yang dimaksud denga teknologi adalah penggunaan mesin-mesin atau perlengkapan mesin dan juga pengetahuan teknik dan ketrampilan partisipan. Tiap-tiap organisasi mempunyai teknologi dalam melakukan pekerjaannya. Beberapa organisasi memproses materi input atau masukan dan membangun perlengkapan perangkat keras (*hardware*). Organisasi lainnya memproses orang, hasil produksinya berisikan individu-individu yang berpengetahuan, yang terampil atau individu yang lebih sehat.

5) Lingkungan

Setiap organisasi berada pada keadaan fisik tertentu, teknologi, kebudayaan dan lingkungan sosial, terhadap mana organisasi tersebut harus menyesuaikan diri. Tidak ada organisasi yang sanggup mencukupi kepentingan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dirinya sendiri. Semuanya bergantung pada lingkungan sistim yang lebih besar untuk dapat terus hidup.

c. Karakteristik organisasi

Tiap organisasi disamping mempunyai elemen yang umum juga mempunyai karakteristik yang umum. Diantara karakteristik tersebut adalah bersifat dinamis, memerlukan informasi, mempunyai tujuan, dan struktur[33].

1) Dinamis

Organisasi sebagai sistem terbuka terus-menerus mengalami perubahan, karena selalu mengalami tantangan baru dari lingkungannya dan memerlukan penyesuaian diri dengan keadaan lingkungan yang selalu berubah tersebut. Sifat dinamis ini pertama sekali disebabkan karena adanya perubahan ekonomi dalam lingkungannya.

Faktor kedua yang menjadikan organisasi bersifat dinamis adalah perubahan pasaran. Kebanyakan organisasi pasarannya adalah hasil produksi atau pelayanan. Karena pasaran itu tergantung kepada langganan yang menggunakannya maka organisasi

[33] Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi*, ..., hlm. 29

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tersebut harus sensitif terhadapa perubahan sikap terhadapa langganannya.

Faktor ketiga yang menjadi organisasi bersifat dinamis adalah perubahan kondisi sosial. Karena semua organisasi tergantung kepada bakat dan inisiatif manusia maka organisasi mesti tetap dinamis untuk menyesuaikan diri dengan perubahan kondisi sosial.

Faktor terakhir adalah perubahan teknologi. Perubahan teknologi yang terjadi dalam masyarakat akan memberikan dampak pada organisasi.

2) Memerlukan informasi

Untuk mendapatkan informasi adalah melalui proses komunikasi. Tanpa komunikasi tidak mungkin kita mendapat informasi. Oleh karena itu komunikasi memegang peranan penting dalam organisasi untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan bagi organisasi. Informasi yang dibutuhkan ini baik dari dalam organisasi sendiri maupun dari luar organisasi.

3) Mempunyai tujuan

Organisasi adalah merupakan kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Tujuan organisasi hendaknya dihayati oleh seluruh

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

anggota organisasi, sehingga setiap anggota dapat diharapkan mendukung pencapaian tujuan organisasi melalui partisipasi mereka secara individual. Sebagian orang telah menyadari, bahwa dengan masuknya dia menjadi anggota suatu organisasi atau bekerja pada suatu perusahaan, berarti secara otomatis dia menerima tujuan organisasi atau perusahaan tersebut.

4) Terstruktur

Organisasi dalam usaha mencapai tujuannya biasanya membuat aturan-aturan, undang-undang, dan hierarki hubungan dalam organisasi. Hal ini dinamakan struktur organisasi.

Struktur menjadikan organisasi membakukan prosedur kerja dan mengkhususkan tugas yang berhubungan dengan proses produksi. Suatu organisasi mengembangkan suatu struktur yang membantu organisasi mengontrol dirinya sendiri.

Disamping empat sifat yang dikemukakan diatas ada empat hal yang umum dipunyai organisasi yaitu sumber daya manusia, ketrampilan, energi, dan lingkungan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tiap organisasi mempunyai sumber daya manusia. Manusialah yang mengelola organisasi, yang mengerjakan tugas-tugas organisasi dan manusia jugalah yang memberikan pengetahuan yang organisasi gunakan untuk bertumbuh dan berkembang. Dan sumber daya manusia sendiri juga berguna sebagai pembuat keputusan dan pengendali bagi organisasi itu sendiri.

Selain dari sumber daya manusia yang dipunyai organisasi, organisasi juga harus mempunyai ketrampilan tertentu. Ketrampilan inilah yang akan digunakan organisasi untuk memproses masukan menjadi hasil produksi. Dari jenis ketrampilan inilah seseorang dapat membedakan suatu organisasi dengan organisasi yang lainnya.

Kebanyakan organisasi menggunakan banyak uang untuk mengembangkan dan menyempurnakan ketrampilan mereka melalui bermacam-macamprogram pendidikan. Dengan peningkatan ketrampilan ini lebih memungkinkan organisasi meningkatkan hasil produksinya dengan biaya yang minimal dan juga memungkinkan untuk sanggup

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memproduksi barangyang tidak dapat dibual oleh orang lain. Jadi ketrampilan adalah mutlak dipunyai oleh suatu organisasi.

Hal lain yang perlu juga dipunyai oleh organisasi adalah energi. Seperti halnya manusia, organisasi juga memerlukan energi yang memungkinkannya untuk berfungsi secara efektif. Energi ini diperoleh dari anggota organisasi.

Hal terakhir yang dipunyai organisasi adalah lingkungan. Lingkungan mungkin berupa alam sekitar, tekanan politik, ekonomi, dan teknologi. Lingkungan tersebut banyak sedikitnya akan mempengaruhi organisasi. Tetapi, tidak semua kejadian diluar organisasi itu akan mempengaruhinya. Kejadian yang berpengaruh kepada organisasilah yang relevan dengan organisasi tersebut.

d. Fungsi organisasi

Organisasi mempunyai beberapa fungsi diantaranya adalah memenuhi kebutuhan pokok organisasi,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengembangkan tugas dan tanggung jawab, memproduksi hasil produksi, dan mempengaruhi orang[34].

1) Memenuhi kebutuhan pokok organisasi

Setiap organisasi mempunyai kebutuhan pokok masing-masing dalam rangka kelangsungan hidup organisasi tersebut. Misalnya semua organisasi cenderung memerlukan gedung sebagai tempat beroperasinya organisasi; uang atau modal untuk biaya pekerja dan penyediaan bahan mentah atau fasilitas yang diperlukan dalam pelaksanaan; format-format dan tempat penyimpanannya; petunjuk-petunjuk dan materi tertulis yang berkenaan dengan aturan-aturan dan undang-undang dari organisasi. Lebih-lebih kalau organisasi tersebut lebih kompleks, banyak kebutuhan organisasi yang perlu dipenuhinya.

2) Mengembangkan tugas dan tanggung jawab

Kebanyakan organisasi bekerja dengan bermacam-macam standar etis tertentu. Ini berarti bahwa organisasi harus hidup sesuai dengan standar yang yang telah ditetapkan oleh organisasi maupun standar masyarakat

[34] Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi*, ..., hlm. 32

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dimana organisasi itu berada. Standar ini memberikan organisasi satu set tanggung jawab yang harus dilakukan oleh anggota organisasi, baik itu ada hubungannya dengan produk yang mereka buat maupun tidak.

Disamping adanya tanggung jawab dari standar yang perlu diikuti, ada pula tanggung jawab yang diberikan oleh undang-undang.

3) Memproduksi barang atau orang

Fungsi utama dari organisasi adalah memproduksi barang atau orang sesuai dengan jenis organisasinya. Para ahli dan pimpinan organisasi banyak menggunakan waktu untuk memikirkan peningkatan dan penyempurnaan hasil produksinya. Hal ini akan memungkinkan organisasi dapat memproduksi hasil organisasinya dalam waktu yang cepat, mudah, dan biaya yang seminimal mungkin.

4) Mempengaruhi dan dipengaruhi orang

Sesungguhnya organisasi digerakan oleh orang. Orang yang membimbing, mengelola, mengarahkan, dan menyebabkan pertumbuhan organisasi. Orang yang memberikan ide-ide baru, program baru, dan arah yang baru.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Orang sebagai anggota organisasi maupun sebaga pemakai jasa organisasi, dipengaruhi oleh organisasi. Menurut Hunt, Kebanyakan dari orang dewasa menghabiskan waktu kerjanya kira-kira 50-60% dalam organisasi sebagai anggota organisasi. Dalam kondisi yang normal, orang akan cenderung mengambil karakteristik tertentu dari organisasi dimana dia bekerja. Hal itu menunjukan bahwa keadaan psikologis dan sosial berhubungan dengan tugas dan jabatan.

3. Komunikasi Organisasi

a. Pengertian komunikasi organisasi

Dalam komunikasi juga terdapat komunikasi organisasi. Istilah organisasi berasal dari bahasa Latin *organizare*, yang secara harfiah berarti paduan dari bagian-bagian satu sama lainnya saling bergantung. Diantara para ahli ada yang menyebut paduan itu sistem, ada juga yang menamakannya sarana.

Komunikasi organisasi adalah sebuah kelompok individu yang diorganisasikan untuk mencapai tujuan tertentu yang merupakan satu kumpulan atau sistem individual yang melalui satu hirarki jenjang dan pembagian kerja, berupaya mencapai tujuan yang ditetapkan (*an organization is a collection, or system, of individuals who commonly,*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

*through a hierarchy and division of labor, seek to achieve a predetermined goal*)[35]. Sifat komunikasi organisasi ada dua macam, yaitu:

1) Formal

Komunikasi formal adalah komunikasi yang disetujui oleh organisasi itu sendiri dan sifatnya berorientasi kepentingan organisasi. Isinya berupa cara kerja didalam organisasi, produktivitas, dan berbagai pekerjaan yang harus dilakukan dalam organisasi, contoh: memo, kebijakan, pernyataan, jumpa pers, dan surat-surat resmi.

2) Informal

Komunikasi yang disetujui secara sosial, orientasinya bukan pada organisasi tetapi lebih kepada anggotanya secara individual. Komunikasi organisasi terjadi kapanpun setidak-tidaknya satu orang yang menduduki suatu jabatan dalam suatu organisasi menafsirkan suatu pertunjukan, karena fokus tersebut adalah komunikasi diantara anggota-anggota suatu organisasi, analisis komunikasi organisasi menyangkut penelahan atas benyak transaksi yang terjadi secara simultan. Secara sederhana komunikasi organisasi yaitu komunikasi antarmanusia (*human communication*).

[35] Turnomo Rahardjo, *Teori Komunikasi*, (Jakarta: Universitas Terbuka), hlm. 132

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut Goldhaber, komunikasi organisasi diberi batasan sebagai arus pesan dalam suatu jaringan yang sifat hubungannya saling bergantungan satu sama lain (*the flow of messsages within a network of interdependent relationship*).

b. Fungsi komunikasi dalam organisasi

Sendjaja mengemukakan fungsi komunikasi organisasi secara umum adalah:

1) Fungsi Informatif

Organisasi dapat dipandang sebagai suatu sistem pemrosesan informasi (*information-processing system*). Maksudnya, seluruh anggota dalam suatu organisasi berharap dapat memperoleh informasi yang lebih banyak, lebih baik, dan tepat waktu. Informasi yang didapat memungkinkan setiap anggota organisasi dapat melaksanakan pekerjaannya secara lebih pasti. Orang-orang dalam tataran manajemen membutuhkan informasi untuk membuat suatu kebijakan organisasi ataupun guna mengatasi konflik yang terjadi di dalam organisasi. Sedangkan karyawan (bawahan) membutuhkan informasi untuk melaksanakan pekerjaan, disamping itu juga informasi untuk melaksanakan pekerjaan, di samping itu juga informasi tentang jaminan keamanan, jaminan sosial dan kesehatan, izin, cuti, dan sebagainya.

2) Fungsi Regulatif

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Fungsi regulatif ini berkaitan dengan peraturan-peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Ada dua hal yang berpengaruh terhadap fungsi regulatif, yaitu: pertama, berkaitan dengan orang-orang yang berada dalam tataran manajemen. Yaitu mereka yang memiliki kewenangan untuk mengendalikan semua informasi yang disampaikan. Juga memberi perintah atau intruksi supaya perintah-perintahnya dilaksanakan sebagaimana semestinya. Namun demikian, sikap bawahan untuk menjalankan perintah banyak bergantung pada:

a) Keabsahan pimpinan dalam menyampaikan perintah.

b) Kekuatan pimpinan dalam memberikan sanksi.

c) Kepercayaan bawahan terhadap atasan sebagai seorang pemimpin sekaligus sebagai pribadi.

d) Tingkat kridibilitas pesan yang diterima bawahan.

Kedua, berkaitan dengan pesan (*messages*). Pesan-pesan regulatif pada dasarnya berorientasi pada kerja. Artinya, bawahan membutuhkan kepastian peraturan tentang pekerjaan yang boleh dan tidak boleh untuk dilaksnakan.

3) Fungsi Persuasif

Dalam mengatur suatu organisasi , kekuasaan, dan kewenangan tidak akan selalu membawa hasil sesuai dengan yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

diharapkan. Adanya kenyataan ini, maka banyak pimpinan yang lebih suka untuk mempersuai bawahannya daripada memberi perintah. Sebab pekerjaan yang dilakukan secara sukarela oleh karyawan akan menghasilkan kepedulian yang lebih besar dibanding kalau pimpinan sering meperlihatkan kekuasaan dan kewenangannya.

4) Fungsi Integratif

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

c. Gaya komunikasi organisasi

Gaya komunikasi organisasi (*communication style*) mengendalikan (*the controlling style*) masing-masing gaya terdiri dari sekumpulan perilaku komunikasi yang dipakai untuk mendapatkan respons atau

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tanggapan tertentu dalam situasi tertentu pula. Kesesuaian dari suatu gaya komunikasi yang digunakan, bergantung pada maksud dari pengirim (*sender*) dan harapan dari penerima (*receiver*).

Ditandai dengan adanya satu kehendak atau maksud untuk membatasi, memaksa dan mengatur perilaku, pikiran, dan tanggapan orang lain. Enam gaya komunikasi menurut Steward L. Tubbs dan Sylvia Moss adalah[36]:

1) *The Controlling Style*

Gaya komunikasi yang bersifat mengendalikan ini, ditandai dengan adanya satu kehendak atau maksud untuk membatasi, memaksa dan mengatur perilaku, pikiran dan tanggapan orang lain. Orang-orang yang menggunakan gaya komunikasi ini dikenal dengan nama komunikator satu arah (*one-way communicators*). Lebih memusatkan perhatian kepada pengiriman pesan dibanding upaya mereka untuk berharap pesan.

Mereka tidak mempunyai rasa ketertarikan, perhatian untuk berbagi pesan dan perhatian pada umpan balik, kecuali umpan balik atau *feedback* tersebut digunakan untuk kepentingan pribadi mereka. Para komunikators satu arah tersebut tidak khawatir dengan pandangan negatif orang lain, tetapi justru berusaha menggunakan kewenangan dan

[36] Tandiyo Pradekso, *Teori Komunikasi Organisasi*, (Jakarta: Universitas Terbuka), hlm. 142-145

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kekuasaan untuk memaksa orang lain mematuhi pandangan-pandangannya.

*The controlling style* ini sering dipakai untuk mempersuasi orang lain supaya bekerja dan bertindak secara efektif, dan pada umunya dalam bentuk kritik. Namun demikian, gaya komunikasi yang bersifat mengendalikan ini, tidak jarang bernada negatif sehingga menyebabkan orang lain memberi respons atau tanggapan yang negatif pula.

2) *The Equalitarian Style*

Aspek gaya komunikasi ini adalah adanya landasan kesamaan, ditandai dengan berlakunya arus penyebaran pesan-pesan verbal secara lisan maupun tertulis yang bersifat dua arah (*two-way tarffic of communication*). Dalam gaya komunikasi ini, tindak komunikasi dilakukan secara terbuka, artinya setiap anggota organisasi dapat mengungkapkan gagasan ataupun pendapat dalam suasana rileks, santai dan informal.

Orang-orang yang menggunakan gaya komunikasi yang bermakna kesamaan ini adalah orang-orang yang memiliki sikap kepedulian yang tinggi serta kemampuan membina hubungan yang baik dengan orang lain baik dalam konteks pribadi maupun dalam lingkup hubungan kerja. Gaya komunikasi ini efektif dalam memelihara empati dan kerja sama, khususnya dalam situasi untuk mengambil keputusan terhadap suatu permasalahan yang kompleks

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan gaya komunikasi ini pula yang menjamin berlangsungnya tindak berbagi informasi di antara para anggota dalam suatu organisasi.

3) *The Structuring Style*

Gaya komunikasi yang berstruktur ini, memanfaatkan pesan-pesan verbal secara tertulis maupun lisan guna memantapkan perintah yang harus dilaksanakan, penjadwalan tugas dan pekerjaan serta struktur organisasi. Pengirim pesan (*sender*) lebih memberi perhatian kepada keinginan untuk mempengaruhi orang lain dengan jalan berbagi informasi tentang tujuan organisasi, jadwal kerja, aturan, dan prosedur yang berlaku dalam organisasi tersebut. Menjelaskan mereka bahwa pemrakarsa (*initiator*) struktur yang efisien adalah orang-orang yang mampu merencanakan pesan-pesan verbal guna lebih memantapkan tujuan organisasi, kerangka penugasan dan memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang muncul.

4) *The Dynamic Style*

Gaya komunikasi yang dinamis ini memiliki kecenderungan agresif, karena pengirim pesan memahami bahwa lingkungan pekerjaannya berorientasi pada tindakan (*action-oriented*). Tujuan utama gaya komunikasi yang agresif ini adalah menstimulasi atau merangsang pekerja/karyawan untuk bekerja dengan lebih cepat dan lebih baik. Gaya komunikasi ini cukup efektif digunakan dalam mengatasi persoalan-persoalan yang bersifat kritis, namun dengan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

persyaratan bahwa karyawan atau bawahan mempunyai kemampuan yang cukup untuk mengatasi masalah yang kritis tersebut.

5) *The Relinguishing Style*

Gaya komunikasi ini mencerminkan kesediaan untuk menerima saran, pendapat atau gagasan orang lain, daripada keinginan untuk memberi perintah meskipun pengirim pesan mempunyai hak untuk memberi perintah dan mengontrol orang lain. Pesan-pesan dalam gaya komunikasi ini akan efektif ketika pengirim pesan sedang bekerja sama dengan orang-orang yang berpengetahuan luas, berpengalaman , teliti serta bersedia untuk bertanggung jawa atas semua tugas atau pelerjaan yang dibebankannya.

6) *The Withdrawal Style*

Akibat yang muncul jika gaya ini digunakan adalah melemahnya tindak komunikasi, artinya tidak ada keinginan dari orang-orang yang memakai gaya ini untuk berkomunikasi dengan orang lain, karena ada beberapa persoalan ataupun kesulitan antarpribadi yang dihadapi oleh orang-orang. Dalam deskripsi yang kongkrit adalah ketika seseorang mengatakan: “saya tidak ingin dilibatkan dalam persoalan ini”, pernyataan ini bermakna bahwa ia mencoba melepaskan diri dari tanggung jawab, tetapi juga mengindikasikan suatu keinginan untuk menghindari berkomunikasi dengan orang lain. Oleh karena itu, gaya ini tidak layak dipakai dalam konteks komunikasi organisasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

## B. Kajian Teori

1. Teori Strukturasi

Teori strukturasi atau *structuration theory* adalah teori umum mengenai tindakan sosial pemikiran, hasil pemikiran sosiologis Inggris terkenal, Anthony Giddens. Teori ini menyatakan bahwa tindakan manusia adalah suatu proses untuk menghasilkan dan menghasilkan kembali berbagai sistem sosial. Dengan kata lain, ketika kita berkomunikasi satu sama lain, maka kita membuat berbagai struktur dengan cakupan mulai dari struktur institusi sosial dan budaya yang luas hingga struktur hubungan individu yang jauh lebih kecil atau sempit. Menurut Giddens, struktur sosial menentukan bagaimana manusia bertindak, namun pada saat yang sama tindakan manusia menentukan bagaimana struktur sosial terbentuk. Secara khusus, strukturasi dapat didefinisikan sebagai berikut. "*The production and reproduction of the social systems though member's use of rules and resources in interaction*" (produksi dan reproduksi sistem sosial melalui penggunaan berbagai aturan dan sumber daya oleh anggota dalam interaksi).

Manusia sebagai anggota sosial bertindak menurut aturan tertentu untuk mnecapai tujuannya, namun sering kali manusia tidak menyadari bahwa mereka secara bersama-sama menciptakan kekuatan yang akan memberikan pengaruh terhadap tindakan mereka di masa depan. Bentuk dan harapan terhadap hubungan, norma dan peran kelompok, jaringan komunikasi serta berbagai lembaga sosial merupaka struktur yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mempengaruhi dan dipengaruhi oleh tindakan sosial. Berbagai struktur yang ada menyediakan berbagai aturan yang memandu tindakan manusia, tetapi tindakan yang mereka lakukan pada gilirannya menciptakan aturan baru, atau menghasilkan kembali aturan lama. Donald Ellis menggambarkan interaksi dan struktur sebagai dua hal yang saling menjalin atau saling berpilin, seperti dua tali yang dipilin (*braided entities*), keduanya memiliki hubungan yang sangat erat.

Secara singkat, teori strukturasi menyatakan bahwa organisasi dan kelompok menciptakan struktur, yamg dapat diinterpretasikan sebagai aturan dan sumber daya organisasi, namun struktur pada gilirannya menciptakan sistem sosial dalam organisasi. Kelompok dan organisasi melakukan kegiatannya berdasarkan pada cara para anggota organisasi dalam menggunakan struktur yang ada, sedangkan struktur kekuasaan memandu proses pengambilan keputusan dalam organisasi.

Giddens mengemukakan bahwa setiap tindakan atau perilaku akan menghasilkan sesuatu yang disebut tindakan baru (*fresh act*), yaitu sesuatu yang baru dikembangkan yang bersumber dari tindakan atau perilaku sebelumnya. Setiap tindakan dan perilaku yang dilaksanakan kelompok atau organisasi selalu dipengaruhi oleh sejarah atau pengalaman massa lalu yang digunakan sebagai referensi untuk memahami aturan dan sumber daya apa yang digunakan oleh sistem.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Giddens berpandangan bahwa struktur (aturan dan sumber daya) tidak boleh dipandang sebagai hambatan dalam interaksi. Tetapi merupakan bagian yang diperlukan untuk menciptakan interaksi. Pemahaman kita mengenai masa lalu mengenai aturan-aturan yang efektif atau tidak efektif akan mengarahkan kita untuk mengubah aturan lama dengan aturan baru yang akan kita gunakan dalam melakukan interaksi masa depan.

Teori strukturasi memiliki gagasan bahwa aturan-aturan memberikan panduan sekaligus batasan terhadap perilaku kelompok dengan memberlakukan regulasi yang dibuat berdasarkan pengalaman sebelumnya. Struktur kelompok mencakup jaringan aturan dan sumber daya yang digunakan anggota organisasi atau kelompok dalam membuat keputusan mengenai perilaku komunikasi apa yang diharapkan. Walaupun berbagai aturan digunakan untuk memandu dan mendorong terjadinya interaksi di antara anggota kelompok, namun aturan juga berfungsi untuk mengatur bagaimana interkasi itu harus dilakukan. Sebagai hasilnya, struktur kelompok selain berungsi  mendorong dan memandu komunikasi sekaligus membatasi komunikasi diantara para anggota.

Menurut Giddens, setiap tindakan komunikasi tidak hanya dikontrol oleh satu aturan, tetapi sejumlah aturan. Sebagian aturan memiliki kedudukan lebih penting dan aturan lainnya dan pengalaman atau sejarah mempengaruhi tindakan yang telah berlangsung. Dengan demikian, jika suatu aturan dapat bekerja dengan baik pada masa lalu, maka aturan itu akan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dipertahankan; jika tidak maka aturan mana yang paling efisien dan produktif dalam mencapai tujuan kelompok atau organisasi.

Giddens mengatakan bahwa aturan hanya dapat dimengerti sepenuhnya dalam konteks perkmebangan sejarah secara keseluruhan. Dengan demikian, untuk memahami aturan sistem sosial, pelaku perlu mengetahui latar belakang munculnya suatu aturan.

Teori strukturasi menyatakan bahwa kekuasaan (*power*) merupakan kekuatan berpengaruh dalam pengambilan keputusan organisasi. Kekuasaan dipandang sebagai kemampuan untuk mencapai hasil yang memungkinkan untuk mencapai tujuan kita. Giddens percaya bahwa kekuasaan adalah seperti jalan dua arah; ketika dua orang berkomunikasi, maka masing-masing akan membawa serta kekuasaan yang mereka miliki kedalam interaksi mereka; bahkan seorang bawahan memiliki kekuasaan atas pimpinannya. Giddens mengatakan, "*subordinate positions in social systems are frequently adept in converting whatever resources they prosses into some degree of control*" (posisi bawahan dalam sistem sosial sering kali cakap/ahli dalam mengubah apapun sumber daya yang mereka miliki menjadi (kekuasaan) mengontrol dalam derajat tertentu). Dengan kata lain, setiap orang memiliki kekuasaan, tetapi sebagian orang memiliki kekuasaan lebih besar. Adalah penting untuk mempertimbangkan peran dari suatu aturan dalam hal kekuasaan. Berdasarkan pengalama yang dimiliki suatu kelompok dan organisasi, aturan tertentu sengaja dibuat untuk memberikan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kekuasaan tertentu kepada beberapa anggota tertentu yang tidak dimiliki anggota lainnya.

Elemen teori Strukturasi:

a. Agensi dan refleksivitas

Teori strukturasi dibangun berdasarkan atas gagasan sederhana bahwa kegiatan manusia merupakan sumber yang menciptakan dan menciptakan kembali linhkungan sosial dimana kita berada. Setiap orang dalam bertindak dan berperilaku akan dipanduoleh aturan dan konteks dimana interaksi itu berlangsung,. Perilaku atau kegiatan tertentu yang dilakukan orang yang dipandu oleh berbagai aturan dan juga konteks disebut dengan agensi (*agency*). Dengan kata lain, agensi adalah perilaku dan kegiatan yang dilakukan agen dalam lingkungan sosial. Agen (*agent*) adalah orang yang melaksanakan agensi yaitu perilaku dan kegiatan yang dilakukan dalam lingkungan dalam lingkungan sosial.

Teori strukturasi menyatakan bahwa kelompok dan organisasi melaksanakan apa yang disebut dengan proses refleksivitas (*process of refleksivity*), yaitu kemampuan untuk melihat ke masa depan dan melakukan perubahan pada struktur atau sistem dalam hal struktur atau sistem bersangkutan tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya. Singkatnya, refleksivitas adalah kemampuan sesoramg untuk

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengawasi tindakan dan perilakunya yang sebagian besar didasarkan atas pengalaman masa lalu.

Dalam melakukan proses agensi dan refleksivitas, organisasi dan kelompok-kelompok yang ada dalam organisasi akan mengacu pada struktur dan sistem yang sudah ada dan anggota organisasi memiliki kemampuan untuk menjelaskan alasan mengapa melakukan perilaku tertentu sekaligus tujuan perilaku tersebut. Kesadaran ini terjadi pada dua level atau tingkatan yang disebut dengan kesadaran diskursif dan kesadaran praktis.

1) Kesadaran diskursif (*discursive consciousness*), yaitu kemampuan seseorang untuk menyatakan pikirannya dalam bahasa yang dapat dimengerti anggota lainnya dalam organisasi.
2) Kesadaran praktis (*practical consciousness*), yaitu tindakan atau perasaan yang tidak dapat diungkapkan ke dalam kata-kata.

b. Dualitas struktur

Strukturasi adalah produksi dan reproduksi sistem sosial melalui penggunaan berbagai aturan dan sumber daya oleh anggota dalam interaksi. Produksi sistem sosial terjadi ketika manusia menggunakan berbgagai aturan dan sumber daya dalam interaksinya, sedangkan reproduksi sistem sosial terjadi ketika berbagai tindakan memperkuat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sebagai komponen sistem sosial yang telah ada, yang berarti memperkuat kondisi yang sudah ada (status quo).

Elemen-elemen yang membentuk definisi strukturasi:

1) Sistem. Pengertian sistem pada definisi tersebut mengacu pada kelompok atau organisasi dan perilaku yang dijalankan organisasi bersangkutan untuk mencapai tujuannya.
2) Aturan (*rules*) adalah rutinitas umum yang dimiliki atau diikuti oleh organisasi atau kelompok untuk mencapai tujuaannya. Aturan dapat dinyatakan secara tegas (eksplisit) dan dapat pula dipelajari secara diam-diam (implisit).
3) Sumber daya (*resources*) mengacu pada kekuatan (*power*) yang digunakan dalam kelompok atau organisasi. Kekuatan adalah penyebab seseorang untuk bertindak atau memulai perubahan. Dengan kata lain, sumber daya adalah atribut atau materi yang dapat digunakan untuk menjalankan kekuasaan dalam organisasi. Organisasi dapat menggunakan dua sumber daya, yaitu sumber daya alokatif dan sumber daya otoritatif. Sumber daya alokatif (*allocative resources*), yaitu sumber daya yang mengacu pada bantuan materi yang dihasilkan organisasi untuk membantu kelompok atau unit dalam organisasi guna mencapai tujuannya. Sedangkan sumber daya otoritatif (*authoritative resources*), yaitu karakteristik interpesonal yang digunakan dalam proses interaksi. Komunikasi interpersonal adalah instrumen utama

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang digunakan organisasi untuk mampu melaksanakan proses kegiatan. Salah satu tujuan yang digunakan organisasi untuk mampu melaksanakan proses kegiatan. Salah satu tujuan komunikasi interpersonal adalah untuk mempengaruhi pihak lain. Sumber daya otoritatif menggunakan kekuasaan dan kekuatan (*power*) sebagai penggerak utamanya. Dalam hal ini, terdapat lima jenis kekuasaan yang digunakan untuk menggerakan sumber daya otoritatif, yaitu sebagai berikut.

(a) Kekuasaan penghargaan (*reward power*), yaitu kekuasaan yang didasarkan atas persepsi seseorang bahwa orang lain memiliki kemampuan untuk memberikan kekuasaan positif. Kekuasaan penghargaan dapat berbentuk pujian, hadiah atau sekedar upaya menghilangkan aspek-aspek negatif yang terdapat dalam suatu sistem.

(b) Kekuasaan menindas (*coercive power*), yaitu kekuasaan yang didasarkan atas harapan bahwa seseorang memiliki kemampuan untuk menjatuhkan hukuman.

(c) Kekuasaan referen (*referent power*), yaitu kemampuan seseorang untuk menjadikan orang lain mematuhi keinginannya yang didasarka atas hubungan personal yang sudah terbangun sebelumnya.

(d) Kekuasaan sah (*legitimate power*), yaitu kekuasaan yang didasarkan atas posisi atau jabatan seseorang. Kekuasaan jenis ini dihubungkan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan hak seseorang untuk memberikan pengaruh kepada orang lain.

(e) Kekuasaan keahlian (*expert power*), yaitu kemampuan seseorang untuk memberikan pengaruh kepada orang lain berdasarkan pengetahuan dan keahlian yang dimilikinya.

4) Struktur. Aturan dan sumber daya merupakan dasar bagi adanya struktur. Dengan kata lain, struktur dapat didefinisikan sebagai berbagai aturan dan sumber daya yang digunakan anggota organisasi untuk menciptakan dan mempertahankan sistem sekaligus memandu perilaku mereka.

5) Dualitas struktur. Aturan dan fungsi memenuhi dua fungsi dalam organisasi. Anggota organisasi bergantung pada berbagai aturan dan sumber daya untuk memandu keputusan mereka mengenai perilaku atau tindakan yang akan mereka gunakan dalam komunikasi. Namun demikian, fakta bahwa individu memiliki pilihan apakah ingin mengikuti aturan atau mengubah aturan akan menghasilkan perubahan pada aturan atau sumber daya bersangkutan dalam interaksi komunikasi mereka di masa depan. Proses ini disebut dengan ‘dualitas struktur’ (*duality of structure*).

Giddens menjelaskan bagaimana institusi sosial (misalnya kelompok dan organisasi) dihasilkan dan dihasilkan kembali serta ditransformasi melalui penggunaan berbagai aturan sosial. Berbagai

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

aturan yang dibuat organisasi berfungsi sebagai panduan para anggotanaya dalam berperilaku.

c. Integrasi sosial

Konsep ketiga adalah integrasi sosial (*social integration*), yaitu perilaku komunikasi timbal balik di antara orang-orang dalam interaksi. Interaksi sosial merupakan proses yang berlangsung terus-menerus dimana anggota organisasi dan kelompok-kelompok didalamnya saling mengenal satu sama lainnya dan menciptakan harapan berdasarkan kesan atau informasi yang telah dipelajari sebelumnya. Pertama kali para anggota organisasi berinteraksi maka mereka akan memiliki pengetahuan terbatas satu sama lainnya, dan proses integrasi sosial akan berjalan lebih intensif. Ketika mereka sudah saling mengenal dengan baik, maka proses integrasi sosial akan sangatbergantung pada struktur yang terbentuk dari interaksi masa lalu.

Setiap anggota yang melakukan interaksi satu sama lain akan membawa serta latar belakang pengalaman dan harapan mereka terhadap suatu peristiwa komunikasi. Namun demikian, sebagai anggota organisasi, individu membawa pengetahuan pada situasi yang dapat berubah berdasarkan pengaruh internal dan eksternal organisasi. Ketika kita mulai memahami bagaimana posisi kita dan orang lain dalam organisasi atau kelompok, maka kita mulai berkomunikasi dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bertindak dalam cara-cara yang menunjukan berbagai peran yang kita harapkan akan dapat dipenuhi setiap anggota organisasi. Dengan demikian, harapan terhadap pola-pola perilaku terbangun, tetapi harapan tersebut dapat berubah ketika para anggota saling berinteraksi.

Giddens percaya bahwa strukturasi memenuhi seluruh kehidupan sosial melalui cara-cara yang jauh lebih luas dan dalam serta berpengaruh daripada yang dapat kita ketahui melalui peran-peran pada organisasi dan kelompok.

Giddens percaya bahwa strukturasi melibatkan tiga cara atau tiga dimensi penting, yaitu:

1) Interpretasi atau pengertian; dalam hal ini, aturan-aturan yang kita gunakan dalam memandu tindakan akan mengatakan kepada kita bagaiamana sesuatu harus dipahami (diinterpretasi);
2) Moralitas atau tindakan yang sesuai; aturan-aturan yang kita gunakan untuk memandu tindakan kita akan mengatakan kepada kita apa yang harus dilakukan (personal moralitas);
3) Kekuasaan atau rasa kekuasaan (*sense of power*) dalam tindakan; aturan-aturan yang kita gunakan untuk memandu tindakan kita akan mengatakan kepada kita bagaimana menggunakan kekuasaan dalam menyelesaikan suatu masalah.

Dengan demikian, aturan-aturan yang kita gunakan untuk memandu tindakan kita akan mengatakan kepada kita bagaimana sesuatu

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

itu harus dipahami (diinterpretasikan), apa yag harus kita lakukan (moralitas), dan bagaimana menyelesaikan sesuatu hal (kekuasaan). Pada gilirannya, tindakan kita akan memperkuat struktur interpretasi, moralitas, dan kekuasaan itu.

Menurut Giddens, dalam praktik sehari-hari, perilaku seseorang sangat jarang dipengaruhi oleh satu struktur tunggal. Teteapi tindakan anda memengaruhi dan dipengaruhi oleh berbagai elemen struktur yang berbeda-beda pada saat bersamaan. Dengan kata lain, suatu struktur sering kali berhubungan dengan struktur yang lain. Terdapat dua cara dalam hal bagaimana suatu struktur berhubungan dengan struktur lainnya; strukturasi sering kali membutuhkan mediasi dan strukturasi membutuhkan kontradiksi.

1) Strukturasi membutuhkan mediasi

   Satu struktur dapat menjadi penengah atau perantara bagi struktur lainnya. Dengan kata lain, pembentukan atau produksi suatu struktur dapat dicapai atau dilakukan dengan memproduksi struktur lainnya.

2) Strukturasi membutuhkan kontradiksi

   Cara kedua bagaimana suatu struktur dapat berhubungan dengan struktur lainnya adalah melalui kontradiksi (*contradiction*). Disini, produksi suatu struktur mengharuskan atau mensyaratkan prosuksi struktur lainnya yang mengurangi peran struktur pertama, hal ini merupakan suatu situasi paradoks. Kontradiksi mengarah pada konflik,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan melalui suatu dialektika atau ketegangan diantara elemen-elemen yang saling bertentangan (berkontradiksi) maka terjadilah perubahan sistem.

Masalah yang dihadapi kelompok antara melaksanakan kerja dan membina hubungan atau kerja hubungan (*relationship work*) dengan anggota lainnya dalam kelompok adalah cara bagus dari struktur yang memiliki kontradiksi. Untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, kelompok harus bekerja mengelola hubungan interpersonalnya dengan anggota lain, tetapi untuk ini perhatian dapat teralih dari tujuan untuk menyelesaikan pekerjaan. Konsentrasi terlalu besar terhadap pekerjaan tidak memberikan banyak waktu untuk membina atau memperbaiki hubungan, namun membina hubungan ini harus dilakukan untuk menyelesaikan tugas dengan hasil yang baik.

Teori strukturasi merupakan suatu teori sosial umum yang dapat digunakan pada berbagai situasi. Teori ini memberikan pengaruh sangat besar dalam bidang komunikasi khususnya bagi komunikasi kelompok dan kominikasi organisasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id