

# KOMUNIKASI ORGANISASI SEBAGAI MOBILITAS SOSIAL

*Sudianto*

## **Abstrak**

*Komunikasi dalam organisasi adalah kelaziman untuk mengatur hubungan antar individu, kelompok. Dalam sebuah organisasi sangat ditentukan oleh kedudukan orang itu pada struktur dan Hierarki dalam organisasi tersebut. Dewasa ini organisasi menetapkan peran (roles) kepada setiap orang yang menjadi anggota agar peran-peran itu kemudian dioperasionalkan kedalam tugas (task) dan fungsi (function). Proses kerjasama dalam melaksanakan perubahan atau percepatan perubahan dalam organisasi disebut “Komunikasi Organisasi”*

## **Pendahuluan**

Kajian terhadap komunikasi organisasi merupakan hal yang paling relevan untuk menampilkan peranan masing-masing individu dan kelompok. Begitu juga terhadap organisasi formal sebagai usaha untuk menggambarkan karakteristik organisasi dan melahirkan kualitas yang bersifat unik sebagai wahana pengelompokkan manusia masing-masing memiliki kepribadian, individu dan kelompok.

Apakah komunikasi organisasi dalam mobilitas sosial ditentukan oleh jumlah anggota, tingkat pendapatan, atau gaji yang ditentukan oleh tingkat pendidikan, serta harus sebanding dengan ketersediaan fasilitas kesejahteraan.

Karakteristik komunikasi organisasi meliputi materi, pusat kewenangan dan kekuasaan pengambilan keputusan, serta erat dengan spesialisasi tugas. Menurut Aloliliweri komunikasi organisasi adalah bagaimana sebuah organisasi demi kepentingan organisasi dan mempunyai dampak langsung maupun tidak langsung perilaku individu maupun sosial terhadap organisasi.<sup>1</sup>

Dalam sistem komunikasi masyarakat ke arah yang paling maju terjadi interaksi yang kompleks antara wadah sebagai tempat yang modern dengan jaringan komunikasi organisasi suatu masyarakat suatu sistem terdiri dari organisasi politik dan kelompok persahabatan.

Komunikasi organisasi itu lebih efektif pada bidang-bidang yang lain sehingga mampu berbuat terhadap yang berhubungan dengan perubahan. Dalam mengajurkan masyarakat mengambil tindakan-tindakan komunikasi organisasi lebih tidak efektif lagi apabila tidak dibarengi dengan anjuran-anjuran secara pribadi, komunikasi organisasi terjadi kapanpun setidaknya setidaknya satu orang yang menduduki jabatan dalam suatu organisasi, analisis komunikasi organisasi menyangkut penelahaan atas banyak transaksi yang terjadi secara simultan. Sistem tersebut menyangkut hubungan untuk menyatakan kesamaan fikiran dan perilaku yang telah diatur dengan kebijakan.

## **1. Iklim Komunikasi**

Suatu frase yang menunjukkan tujuan dengan menggambarkan suatu kiasan yang sering berhubungan dengan suasana. Cara seseorang membangun reaksi terhadap aspek organisasi menciptakan suatu iklim komunikasi. Iklim komunikasi merupakan gabungan

---

<sup>1</sup> Aloliliweri. *Sosiologi Organisasi*. Penerbit PT. Citra Aditya Bakti. Bandung.

dari persepsi-persepsi suatu evaluasi secara makro mengenai peristiwa komunikasi perilaku seseorang, harapan-harapan, konflik-konflik antar personal dan kesempatan bagi pertumbuhan organisasi.

Perbedaan pola tentu memberikan suatu kesan yang tidak cermat tentang suasana kawasan, kadang-kadang cuaca yang sama, pada hari tertentu memberikan sebuah gambaran yang baik mengenai iklim fisik, iklim komunikasi organisasi sangat penting karena berhubungan dengan konteks organisasi dengan konsep-konsep, perasaan-perasaan dan harapan-harapan anggota organisasi serta membantu memahami perilaku anggota organisasi. "Poole mengatakan bahwa iklim memiliki sifat-sifat yang selalu tumpang tindih dengan konsep budaya"<sup>2</sup>

## **2. Kepuasan Komunikasi Organisasi**

Kepuasan menggambarkan suatu konsep individu dan konsep mikro sedangkan iklim merupakan konsep makro dan konsep gabungan. Selain itu kepuasan juga menggambarkan evaluasi atas suatu keadaan internal. Istilah kepuasan komunikasi digunakan untuk menyatakan "Keseluruhan tingkat kepuasan yang dirasakan dalam lingkungan komunikasi organisasi.

Secara keseluruhan kepuasan berhubungan dengan perbedaan antara yang diinginkan oleh seorang. Dari sudut pandang komunikasi dalam organisasi kepuasan hampir tidak berhubungan dengan koefektifan pengungkapan pesan, tetapi apabila pengalaman berkomunikasi memenuhi keinginan seseorang biasanya hal itu dipandang sebagai hal yang memuaskan.

Kepuasan adalah : suatu konsep yang biasanya berkenaan dengan kenyamanan, jadi kepuasan dalam komunikasi berarti seseorang merasa nyaman dengan pesan-pesan media dan hubungan dalam organisasi. Kenyamanan memiliki kecenderungan, dalam hal ini kadang-kadang menyebabkan individu lebih menyukai pelaksanaan terbaru untuk peningkatan individu.

Salah satu tantangan dalam komunikasi organisasi adalah bagaimana menyampaikan informasi keseluruhan bagian organisasi proses ini berhubungan dengan aliran informasi. Organisasi megandalkan inovasi dan harus mampu menghasilkan informasi.

## **3. Sifat Informasi**

Informasi secara harfiah, adalah penyampaian suatu pesan interpretasi penyampaian tersebut dan penciptaan penyampaian sebagai proses yang mendistribusikan pesan-pesan keseluruhan organisasi .

Konsep suatu proses sering mengisyaratkan bahwa peristiwa-peristiwa dan hubungan bergerak serta berubah secara kesinambungan. Sehingga menjadi peristiwa yang dinamis. Jadi aliran informasi dalam suatu organisasi sebenarnya adalah suatu proses yang dinamik dan tetap mempertahankan pesan sesuai dengan aturan yang ditampilkan kemudian diinterpretasikan.

Proses ini sebenarnya dapat terus berlangsung dan berubah secara konstan artinya komunikasi organisasi bukanlah suatu yang terjadi kemudian berhenti. Komunikasi

---

<sup>2</sup> Deddy Mulyana, *Komunikasi Organisasi*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2005. hal. 148

terjadi sepanjang waktu. Guezknow 1965 mengatakan bahwa infomrasi dalam suatu organisasi dapat terjadi tiga bentuk serentak, berurutan, serta dengan cara kombinasi.

Sering kali pesan-pesan disebut memo atau memorendum dikirim kepada sejumlah orang dalam sebuah organisasi. Seperti pertemuan Dosen semua Fakultas di suatu Universitas, Rektor memberikan pesan kepada semua dosen sekaligus.

Bila pesan yang sama harus tiba di beberapa tempat yang berbeda pada saat yang sama harus membuat rencana dengan strategi atau teknik penyebaran secara serentak. Salah satu pertimbangan pokok adalah : apakah pesan dapat didistribusikan pada saat yang sama.

#### **4. Kesulitan komunikasi**

Komunikasi baru dinyatakan mencapai sasaran apabila komunikasi dapat menangkap pengertian sama dengan pengertian komunikator, jika tidak demikian, komunikasi tersebut dianggap gagal. Standarisasi keberhasilan komunikasi adalah ketepatan waktu. Jadi apabila komunikator terlambat menyampaikan pesan-pesan meskipun benar apa yang disampaikan maka komunikasi dianggap gagal. Sebagai upaya yang utama dalam proses komunikasi perlu diperhatikan masalah ketetapan waktu dan solusi terhadap pemecahan masalah.

Ada beberapa kesulitan yang dihadapi komunikator dalam melancarkan komunikasinya Sutaryo dalam bukunya *Sosiologi Komunikasi* kesulitan itu antara lain menyangkut aspek amanat komunikasi media dan unsur sosiologi budaya<sup>3</sup> yang penting dalam komunikasi ialah kejelasan pesan yang dimaksud amanat masyarakat sebagai komunikasi tidak semuanya bisa memahami pesan yang disampaikan oleh komunikasi sehingga timbul keraguan, tugas utama komunikator berusaha agar amanat itu jelas bagi diri sendiri maupun komunikan. Ada beberapa petunjuk yang harus diperhatikan oleh komunikator yaitu :

- a. Komunikasi harus setia, artinya harus benar-benar menyatakan apa yang bisa dipahami oleh komunikator-komunikator menjadi tidak setia pada fungsinya jika pesan yang disampaikan supaya dibuat sedemikian rupa sehingga komunikan merangkapnya dengan arti lama.
- b. Komunikasi harus lengkap atau utuh. Semua pesan harus sampai kepada komunikan, tidak mengalami kebocoran ditengah jalan jika tidak komunikasi tidak mencapai tujuan.

Dengan pengertian ini khususnya mengenai kesulitan-kesulitan yang mengurangi keberhasilan komunikasi dan langkah-langkah yang harus diambil untuk mengatasi kesulitan itu. Ditinjau dari segi komunikasi aktifitas pembangunan yang kognitif adalah suatu proses yang terjadi pada pihak komunikan yaitu proses amanat-pendapat-sikap-tindakan komunikan menerima amanat.

#### **5. Lingkungan Komunikasi**

Lingkungan merupakan mempunyai pengaruh tertentu terhadap makna kandungan pesan apa yang disampaikan. Menurut Devido bahwa ruangan atau bangsa, atau taman ketika ketika komunikasi berlangsung disebut konteks lingkungan fisik. Hubungan status diantara mereka yang terlibat peran dan permainan yang dijalankan oleh seseorang atau

---

<sup>3</sup> Sutaryo, *Sosiologi Komunikasi*, Arbi Mumi Intaran, Yogyakarta hal, 29-30

kelompok serta aturan budaya, masyarakat dimana mereka berkomunikasi lingkungan atau konteks yang mencakup rasa persahabatan atau permusuhan, formal maupun informal komunikasi boleh dilaksanakan masing-masing mempengaruhi dan dipengaruhi oleh yang lain. Kemudian dapat menyebabkan perubahan kedekatan fisik perubahan ini dapat menimbulkan banyak perubahan lain. Memang proses komunikasi itu tidak pernah statis demikian secara singkat.

Telah diuraikan pesan komunikasi dan faktor yang ikut berpengaruh terhadap pelaksanaan atau terjadinya komunikasi dalam lingkungan organisasi acap kali terjadi secara umum ada dua yaitu :

- a. Proses secara primer (primary process)  
Proses komunikasi secara primer adalah komunikasi yang dilakukan secara tatap muka langsung antara seseorang dengan yang lain guna menyampaikan pikiran maupun perasaannya.
- b. Proses secara sekunder  
Proses komunikasi secara sekunder adalah proses penyampaian pesan oleh seorang kepada orang lain dengan menggunakan alat atau sarana sebagai media proses komunikasi sekunder menggunakan alat agar dapat melipat gandakan pesan jumlah penerima pesan kemudian bagaimana untuk mengatasi hambatan geografis yang terjadi.

Wilbur Schramm menyebutkan bahwa manusia apabila dihadapkan dengan suatu pesan untuk mengambil keputusan menerima atau menolaknya, akan mengadakan terlebih dahulu suatu komunikasi dengan dirinya sebagai proses berfikir

## 6. Teori Kebergantungan

Mungkin kebergantungan secara langsung dan tidak langsung, bahwa kepemimpinan yang efektif selalau memperhatikan situasi untuk menerapkan gaya kepemimpinan berdasarkan pada konsep kebergantungan. Menurut teori kebergantungan-keefektifan pemimpin tergantung kepada hubungan terhadap gaya kepemimpinannya tugas dan hubungan motivasi tugas (task motivated)

Suatu organisasi mempunyai karakteristik terhadap suatu situasi kepemimpinan yang paling penting adalah :

Pertama relasi pemimpin – anggota, kedua struktur tugas, ketiga kekuasaan jabatan pemimpin. relaksi pemimpin anggota yang baik terjadi bila anggota menyukai, mempercayai, dan menghargai pemimpin. Hal ini dianggap sebagai satu-satunya kondisi terpenting bagi kepemimpinan yang efektif.

Efektivitas pemimpin ditentukan oleh kekuasaan antara gaya kepemimpinan (tugas dan hubungan) dengan keharmonisan situasinya. Situasi terbaik adalah bila relaksi pemimpinan anggota baik. Sudah tentu setiap situasi mempunyai berbagai tingkat keharmonisan yang meliputi aspek – aspek karakter yang baik maupun yang buruk.

Akan tetapi suatu sistem teori mampu atau tidak mampu menjelaskan kejadian-kejadian baik dalam tingkat kelompok maupun organisasional. Perlu diketahui terlebih dahulu tentang adanya perbedaan yang mendasar dalam komunikasi organisasi. Komunikasi bersifat langsung dan tatap muka, komunikasi organisasi tidak perlu langsung dan sering kali memang tidak agak kurang dipengaruhi emosi dan lebih

cenderung melibatkan pengaruh antar pribadi sebagai kebalikan dari pemusan sasaran organisasi yang rasional<sup>4</sup>

Beberapa alasan yang menyebabkan gaya kepemimpinan tertentu terikat lebih efektif dalam beberapa situasi yang berbeda, dapat diterangkan dengan cara memperhatikan persyaratan yang terjadinya situasi yang harmonis maupun yang tidak harmonis

## **7. Analisis Transuksional**

Analisis transuksional dikemukakan oleh Eric (1964) ada tiga tahap untuk mengendalikan ego dewasa, orang tua dan anak-anak.

Suatu respon dapat ditafsirkan dari sudut pandang setiap ego. Tahap ego dewasa menggambarkan gaya manusia yang lebih disukai sebagai pengatur diri sendiri dan orang lain dan menyangkut masalah penerapan pengaturan, perstrukturian dan kegiatan perencanaan. Tahap ego orang tua menggambarkan gaya manusia yang lebih suka diatur dan meliputi empat gaya otoriter, birokratik, demoleratik, dan pengarahannya diri, tahap ego anak-anak menggambarkan kebutuhan motivasi onal manusia dan meliputi kekuasaan, kendali keluesan dan kebebasan.

Konsekuensi dari pada perubahan yang paling mendasar dalam kehidupan anggota organisasi, terlihat pada ekspresinya yang pada prinsipnya dalam pengonsepan. Pertumbuhan atau perkembangan organisasi yang semakin luas dan kompleks antara lain ditandai oleh lahirnya sebuah departemen baru, fluktuasi keanggotaan dan perubahan teknologi sebagai respon terhadap inovasi baru dalam bentuk memenuhi kebutuhan.

## **8. Konflik Organisasi**

Konflik dalam organisasi merupakan salah satu faktor ketidakseimbangan yang melanda hubungan antara satu individu dengan individu lain, baik satu kelompok dengan kelompok lain. Istilah konflik organisasi munculnya suasana ketegangan dalam organisasi menurut Dahrendorf (1959) konflik organisasi dapat diamati hubungan komunikasi organisasi dengan jaringan yang ada dalam sistem yang aktif dengan jaringan komunikasi dan struktural organisasi.

Dalam konteks organisasi dikenal dua jenis potensi konflik: (pertama) konflik dalam organisasi (kedua) konflik antar organisasi yang dimaksud konflik dalam organisasi adalah konflik yang terjadi dalam tubuh organisasi sumber konflik adalah memburuknya hubungan antar pribadi dalam sistem organisasi sedangkan konflik antar organisasi adalah konflik yang terjadi antara organisasi yang berbeda.

## **9. Perubahan Berencana dalam Organisasi**

Suatu organisasi tetap mempunyai cita-cita "order" atau tatanan untuk mengatur hubungan timbal balik fungsionalnya akibatnya apabila ada perubahan yang terjadi dalam suatu unit departemen akan mempengaruhi aktivitas adalah perubahan secara hirarki dan wewenang peranan individu dalam pekerjaan penataan kembali hubungan kerja melalui komunikasi formal.

Bentuk suatu perubahan selalu dikaitkan dengan asas perubahan individual dan kelompok yang berdampak mengubah orientasi organisasi. Setiap perubahan organisasi lazim direncanakan untuk mencapai perubahan jangka pendek, peranan dalam suatu organisasi memang menginginkan perubahan yang bertujuan untuk memahami cita-cita

---

<sup>4</sup> Alvin. A Goloberg – Carl El Larson, *Komunikasi Kelompok*, UI Press Jakarta 1985: 10

organisasinya.<sup>5</sup> Para agen perubahan dapat menempuh beberapa cara perubahan berencana terhadap organisasi melalui pendekatan “Human relation” yaitu :

- a. Kontak tertutup atau kalaborasi dengan organisasi artinya anggota organisasi bersedia menentukan, mempertimbangkan sifat dan keberadaan organisasi
- b. Teknik kalaborasi anggota organisasi menggunakan sumber daya yang ada kemampuan dan keterampilan yang relevan latar belakang pendidikan masing-masing anggota organisasi.
- c. Peningkatan profesionalisme anggota setiap pemimpin organisasi harus mempunyai kemampuan dan sikap antisipatif tentang sejauh mana daya tahan organisasi terhadap perubahan
- d. Membantu pemimpin organisasi agar dapat mengantisipasi akibat perubahan yang cepat dan jangka panjang dan fungsi tertentu organisasi
- e. Proses pemahaman dalam belajar dengan cara mandiri agar menjadi lebih sadar atas setiap tindakan pengambilan keputusan demi kesuksesan organisasi

### **Daftar Pustaka**

- Aloliliweri, *Sosiologi Organisasi*, Bandung 1977, PT Citra Aditya Bakti
- Alvin. A. Goldberg – Carl E. Larson, *Komunikasi Kelompok*, Jakarta, 1985, UI Press
- R. Wane, Pace-Don F. faules, PT. Rosdakarya, *Komunikasi Organisasi*, Mulyana Neddy Editor, Bandung 2005. PT Rosdakarya
- Sutaryo, *Sosiologi Komunikasi*, Yogyakarta 2005 Arti Bumi Intaran
- Stan Kossen, *Aspek Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta 1986 Penerbit Elanga

---

<sup>5</sup> Stan Kossen, *Aspek Manusia Dalam Organisasi*, Penerbit Air Langga Jakarta, hal. 243