



Teori Komunikasi Organisasi

Tine Wulandari, M.I.Kom.



**Organizational
Communication:
Approaches & Processes**

**Sixth Edition
Catherine Miller**

Organizational
Sixth Edition
COMMUNICATION

Approaches and Processes

Pendekatan Komunikasi Organisasi

Catherine Miller

1

Klasik

(Classical Approaches)

2

Hubungan Manusia

(Human Relations Approaches)

3

Sumber Daya Manusia

(Human Resources Approaches)

4

Sistem

(System Approaches)

5

Budaya

(Cultural Approaches)

6

Kritis

(Critical Approaches)

Pendekatan Klasik

(Classical Approaches)



Machine Metaphor
(Metafora Mesin)



Henry Fayol

Teori Manajemen
Klasik



Max Weber

Teori Birokrasi



Frederick Taylor

Teori Scientific
Management
(Manajemen Ilmiah)

Pendekatan klasik muncul setelah revolusi industri yang membawa pengaruh kepada perubahan pemikiran tentang sebuah pekerjaan dilakukan. Pada era ini masyarakat berubah dari agraris ke industri. Pada awalnya pekerjaan dapat dilakukan oleh individu atau kelompok kecil dalam keluarga mulai bergerak ke pabrik yang berkaitan erat dengan mesin dan industri. Masa ini organisasi digambarkan sebagai sebuah mesin.

Mengapa organisasi digambarkan sebagai mesin, metafora tersebut akan kita temukan dengan mengkaji pemikiran-pemikiran Henry Fayol dengan Teori Manajemen Klasik, Max Weber dengan Teori Birokrasi, dan Federick Taylor dengan Teori Manajemen Ilmiah.

Metafora Mesin Organisasi

Metafora mesin walaupun ganjil, dapat membantu dalam menunjukan aspek fungsi organisasi.

Mesin untuk Spesialisasi

Sebuah organisasi dapat digambarkan sebagai sebuah kaitan antar fungsi, jika satu tidak berjalan maka bagian yang lain pun demikian.

Mesin sebagai Standardisasi

Berkaitan dengan kemudahan untuk digantikan. Pekerja dalam organisasi bekerja berdasarkan standar dan mudah diganti.

Mesin Itu Mudah Diprediksi

Aturan yang jelas mengapa sebuah mesin dapat berfungsi untuk memudahkan kita memprediksi segala kerusakan yang terjadi.



Teori Manajemen Klasik

Henry Fayol

Henry Fayol

Industrialis dari Perancis yang hidup tahun 1920-an.



01

Dapat dikatakan sebagai Bapak dari teori manajemen dan operasi modern.

02

Dua hal besar dari pemikiran Fayol adalah elemen dan prinsip manajemen.

Elemen Manajemen

Henry Fayol

1

Perencanaan

meliputi prediksi masa depan untuk menentukan cara terbaik untuk pencapaian tujuan organisasi.

2

Pengorganisasian

Adalah mengenai penataan sumber daya beserta evaluasinya.

3

Komando

Merupakan elemen dimana manajer menentukan tugas untuk karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

4

Koordinasi

Merupakan harmonisasi seluruh aktivitas yang terpisah-pisah dalam organisasi menjadi satu kesatuan.

5

Kontrol

Meliputi perbandingan antara tujuan dan aktivitas yang dilakukan untuk meyakinkan bahwa organisasi tetap berjalan sesuai dengan rencana.

6

Elemen manajemen merupakan “what” dari suatu organisasi sedangkan prinsip manajemen membahas “how” agar organisasi dapat berfungsi dengan baik.

Prinsip Manajemen

Henry Fayol



01

Prinsip Struktur Organisasi



02

Prinsip Kekuasaan dalam Organisasi



03

Prinsip Penghargaan



04

Prinsip Sikap Organisasi

Prinsip Struktur Organisasi

Henry Fayol

1

Scalar Chain

Organisasi harus dikelola dalam hierarki vertikal yang jelas dan komunikasi harus dibatasi berdasarkan hierarki ini.

2

Unity of Command

Menyatakan bahwa karyawan harus menerima tugas yang jelas dari hanya satu orang atasan.

3

Unity of Direction

Menyatakan jika aktivitas-aktivitas yang memiliki tujuan sama harus ditempatkan dibawah satu supervisor.

4

Division of Labour

Pekerjaan dapat dikerjakan dengan baik apabila karyawan diberi tugas dengan jumlah terbatas dan terspesialisasi.

5

Order

Seharusnya ada tempat dan tugas yang pasti bagi setiap karyawan di dalam suatu organisasi.

6

Span of Control

Manajer akan lebih efektif jika mereka memiliki kontrol terhadap karyawan dengan jumlah yang terbatas.

Prinsip Kekuasaan dalam Organisasi

Henry Fayol

Sentralisasi

Organisasi akan lebih efektif ketika manajemen pusat memiliki kontrol kepada pengambilan keputusan dan aktivitas karyawan. Meskipun demikian Fayol percaya bahwa adanya hubungan atau faktor ketergantungan antara ukuran organisasi dan karakteristik personal masing-masing manajer dan karyawan yang dapat mempengaruhi optimalisasi level sentralisasi.

Otoritas dan Tanggung Jawab

Manajer seharusnya memiliki otoritas yang diturunkan baik dari posisinya dalam organisasi maupun karakter personalnya (seperti intelegensi dan pengalaman). Prinsip ini juga menyatakan bahwa tanggung jawab harus diikuti dengan otoritas dengan ukuran yang seimbang.

Disiplin

Seluruh anggota organisasi harus patuh kepada aturan organisasi dan kepada manajer yang menegakkannya.

Prinsip Penghargaan dalam Organisasi

Henry Fayol

Remuneration of Personnel

Karyawan seharusnya diberikan penghargaan atas pekerjaan mereka dengan gaji dan bonus (salary and benefit) yang memadai.

Equity

Pemberian upah harus adil, tidak ada pemerasan dan demikian pula dari pihak karyawan harus membalasnya dengan prestasi kerja yang baik.

Tenure Stability

Penghargaan yang dapat diberikan kepada karyawan berupa waktu, jabatan, bonus, pembagian keuntungan dan penghargaan-penghargaan lainnya yang tidak berbentuk uang.

Prinsip Sikap dalam Organisasi

Henry Fayol

Subordinasi

Dari Keinginan Individu kepada Keinginan Umum. Organisasi dapat efektif apabila karyawan memahulukan kepentingan dan tujuan organisasi di atas kepentingan individu.

Inisiatif

Dimaksudkan sebagai upaya manajer untuk dapat menilai dan mengarahkan upaya karyawan untuk bekerja sebaik mungkin bagi kepentingan organisasi.

Esprit De Corps

Mengharapkan para anggota dalam organisasi memiliki semangat terhadap organisasi dan tidak ada pertentangan di antara mereka. Boleh dikatakan prinsip yang digunakan di sini adalah “all for one and one for all”.



Birokrasi

Max Weber

Max Weber

Teori birokrasi Weber disebut juga dengan istilah Teori “Tipe Ideal”



01

Organisasi yang ideal adalah suatu birokrasi yang kegiatan dan tujuannya dipikirkan secara rasional dan pembagian kerjanya dinyatakan secara tegas.

02

Weber menyebutkan karakteristik suatu bentuk organisasi merupakan birokrasi.

6 Aspek Karya Weber

1

Birokrasi harus dioperasikan melalui hierarki yang jelas

2

Adanya pembagian kerja yang jelas (division of labour)

3

Sentralisasi dalam pengambilan keputusan dan kekuasaan

4

Pada dasarnya birokrasi adalah sistem yang tertutup.

5

Penekanan pada pentingnya peraturan untuk fungsi organisasi

6

Fungsi dari otoritas

Dasar Kewenangan

Max Weber

Traditional Authority (Legitimasi Kekuasaan)

Merupakan kekuasaan didasarkan pada keyakinan yang berlangsung lama tentang siapa yang seharusnya mengontrol dan sering berada pada posisi tertentu dalam hirarki organisasi.

Charismatic Authority

Merupakan kekuasaan didasarkan pada kepribadian individu dan kemampuan untuk menarik serta berinteraksi dengan pengikutnya. Kekuasaan karismatik dapat dilihat dari banyak organisasi atau "sekte" di mana individu dapat menarik pengikut dan menuntut ketaatan melalui kekuatan kepribadiannya.

Rational-Legal Authority

Merupakan kekuatan berdasarkan penerapan aturan rasional dikembangkan melalui ketergantungan pada informasi dan keahlian. Dengan otoritas hukum rasional, kekuasaan terletak tidak dalam individu, tetapi dalam keahlian dan rasionalitas yang telah menciptakan suatu sistem aturan dan norma.

Fungsi Birokrasi

Max Weber

Spesialisasi

Melalui birokrasi dimungkinkan karyawan akan memiliki spesialisasi di bidang mana keahliannya sehingga orang yang mengisi setiap posisi berhak menangani atau memegang posisi tersebut secara lebih terinci

Struktur

Tugas dan kewajiban dalam organisasi dapat digambarkan dengan jelas.

Keteramalan dan Kestabilan

Kekuasaan, pengaturan, dan penyusunan serta aspek yang ada dalam birokrasi memungkinkan adanya keteramalan dan kestabilan. Birokrasi merupakan sarana yang baik untuk dapat mencapai kestabilan dan keteramalan dalam organisasi.

Fungsi Birokrasi

Max Weber

Rasionalitas

Dalam birokrasi keputusan dibuat menurut tujuan yang tidak berat sebelah dan secara umum dibuat berdasarkan kriteria yang telah ditentukan. Tidak ada perubahan di tengah, tiba-tiba ataupun yang mendukung satu pihak.

Demokrasi

Secara sederhana dilihat sebagai pengurangan perlindungan terhadap suatu maksud tertentu dari pihak-pihak tertentu dan tindakan lainnya dengan hak-hak istimewa.

Penyelewengan Birokrasi

Rigiditas (Sikap ketaatan yang tegas pada peraturan menimbulkan ketakutan, kekolotan atau terlalu teknis)

1

Impersonalitas

Dalam birokrasi, orang-orang diabaikan bahkan sering birokrasi disebut sebagai organisasi tanpa anggota.

2

Pengalihan Tujuan

Secara rasional, setiap organisasi memiliki suatu hierarki tujuan yang terorganisir sebagai mata rantai untuk mencapai tujuan akhir dari organisasi.

3

Penggolongan

Seseorang hanya bekerja untuk satu bagian. Dapat dibayangkan berapa banyak karyawan yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan yang ada misalnya bagi organisasi besar seperti halnya sebuah negara.

4

Pembentukan Kemutlakan Diri

Birokrasi berada pada struktur sosial yang sulit dibubarkan. Kemampuan yang sama dimana seorang birokrat memerlukan sesuatu untuk melaksanakan tugasnya dapat dipergunakan untuk memperkokoh jabatan atau bagian organisasi dan itu dimanfaatkan untuk dirinya.

5

Nilai Pengendalian

Kekuasaan atau pengaturan yang berlebihan kadang-kadang tidak membawa arti apapun bagi pengerjaan sesuatu bahkan kadang hal tersebut dianggap sebagai penghalang.

6

Kekhawatiran

Penekanan untuk menyesuaikan diri dan untuk memperbaiki status biasanya menimbulkan kecemasan bagi karyawan. Para anggota begitu diperhatikan oleh atasannya dan ini membuat anggota merasa khawatir, frustrasi, merasa tergantung dengan atasan, dll.



Teori Scientific Management

Frederick Taylor

Henry Fayol lebih menekankan kepada bagaimana seorang manajer melakukan pekerjaannya untuk mendukung jalannya organisasi
Birokrasi Weber lebih kepada membangun teori ideal tentang bagaimana gambaran sebuah organisasi

Frederick Taylor menekankan kepada level mikro dari organisasi dan fungsi organisasi.

Dorongan untuk Teori Manajemen Ilmiah

Pelatihan Karyawan

Dapat menggantikan petunjuk praktis atau prosedur yang terlalu formal dan dianggap sudah tidak memadai lagi

Masalah Penggajian

Taylor mendorong pemilik usaha untuk membayar pekerja yang produktif dengan bayaran atau upah yang lebih tinggi

Komponen Manajemen Ilmiah

Frederick Taylor

- **There is one best way to do every job**
- **The proper selection of worker**
- **Pentingnya training bagi pekerja**
- **Adanya perbedaan antara pekerja dan manajer**