

POLA KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM PERSPEKTIF TEORI MUTAKHIR

SONI SONJAYA
soniduckside@gmail.com

Abstrak

Kehidupan organisasi tidak mungkin dipisahkan dari komunikasi efektif. Komunikasi efektif tergantung pada kemampuannya menjawab dan mengantisipasi perubahan lingkungan luar organisasi sesuai dengan perkembangan internal organisasi itu sendiri. Di samping itu dalam komunikasi didasari beberapa perspektif dalam pengembangannya sehingga berperan penting dalam organisasi. Fungsi komunikasi dalam organisasi yaitu fungsi informatif, fungsi regulatif, fungsi persuasif, dan fungsi integratif. Dalam menjalankan roda organisasi setiap instansi mempunyai ciri khas masing-masing. Organisasi adalah suatu sistem yang menyesuaikan dan menopang dirinya dengan mengurangi ketidak pastian yang dihadapinya. Ini merupakan suatu sistem mengenai perilaku-perilaku yang saling bertautan. Pola-pola reguler perilaku yang saling bertautan tersebut pada gilirannya akan membentuk pola komunikasi organisasi yang berlangsung atau dijalankan. Kajian ini akan membahas pola komunikasi organisasi dalam perspektif teori mutakhir. Pola komunikasi organisasi merupakan sistem pengiriman pesan dari komunikator kepada komunikan dengan maksud untuk mengubah perilaku, sikap, maupun pendapat. Pola ini dapat dilihat dari bagaimana informasi disampaikan ke seluruh bagian organisasi dan bagaimana informasi diterima dari seluruh bagian organisasi. Komunikasi organisasi merupakan arus informasi dalam suatu jaringan yang sifat hubungannya saling bergantung satu sama lain (the flow of message within a network of interdependent relationships). Pola komunikasi organisasi dalam perspektif teori mutakhir menjelaskan bagaimana orang-orang memahami sesuatu melalui pengalaman dengan bantuan pemutusan dan penyatuan. Pemutusan berarti memotong kumpulan pengalaman menjadi satuan-satuan yang pantas, dapat diberi julukan, dapat dinamai, dan tindakan penyatuan meliputi menentukan hubungan-hubungan, khususnya hubungan-hubungan kausal di antara komponen-komponen yang terputus. Sedangkan dari sudut pandang budaya, cara pesan diinterpretasikan bergantung pada konteks yang dibangun secara simbolik dan dalam konteks inilah pesan tersebut muncul. Perkiraan reaksi atas pesan-pesan tidak akan cermat tanpa adanya pengetahuan mengenai konteks organisasi.

Kata Kunci: Pola komunikasi, Komunikasi organisasi, Pola komunikasi organisasi

Pendahuluan

Organisasi merupakan suatu kumpulan atau sistem individual yang melalui suatu hierarki/jenjang dan pembagian kerja, berupaya mencapai tujuan yang ditetapkan. Manusia di dalam kehidupannya harus berkomunikasi artinya memerlukan orang lain dan membutuhkan kelompok atau masyarakat untuk saling berinteraksi. Hal ini merupakan suatu hakekat bahwa sebagian besar pribadi manusia terbentuk dari hasil integrasi sosial dengan sesama dalam kelompok dan masyarakat.

Di dalam kelompok/organisasi terdapat bentuk kepemimpinan yang merupakan masalah penting untuk kelangsungan hidup kelompok, yang terdiri dari pemimpin dan bawahan/karyawan. Di antara kedua belah pihak harus ada two-way-communications atau komunikasi timbal balik, untuk mencapai cita-cita, baik cita-cita pribadi, maupun kelompok, untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Hubungan yang terjadi merupakan suatu proses dari suatu keinginan masing-masing individu untuk memperoleh suatu hasil yang nyata dan dapat memberikan manfaat untuk kehidupan yang berkelanjutan. Kehidupan organisasi tidak mungkin dipisahkan dari komunikasi efektif. Komunikasi efektif tergantung pada kemampuannya menjawab dan mengantisipasi perubahan lingkungan luar organisasi sesuai dengan perkembangan internal organisasi itu sendiri. Di samping itu dalam komunikasi didasari beberapa perspektif dalam pengembangannya sehingga berperan penting dalam organisasi.

Dengan demikian, komunikasi memiliki peran penting dalam kehidupan organisasi. Karena, mengutip Mulyana

(2008), komunikasi memiliki fungsi sebagai berikut:

1. Fungsi Informatif, yakni 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 karena informasi pada dasarnya dibutuhkan oleh semua orang yang mempunyai perbedaan kedudukan dalam suatu organisasi.
2. Fungsi Regulatif, yakni ini berkaitan dengan peraturan-peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Pada semua lembaga atau organisasi, ada dua hal yang berpengaruh terhadap fungsi regulatif ini, yaitu:
 - a. Atasan atau orang-orang yang berada dalam tataran manajemen yaitu mereka yang memiliki kewenangan untuk mengendalikan semua informasi yang disampaikan. Disamping itu mereka juga mempunyai kewenangan untuk memberikan instruksi atau perintah, sehingga dalam struktur organisasi kemungkinan mereka ditempatkan pada lapis atas (position of authority) supaya perintah-perintahnya dilaksanakan sebagaimana semestinya.
 - b. Berkaitan dengan pesan atau message, pesan-pesan regulatif pada dasarnya berorientasi pada kerja. Artinya, bawahan membutuhkan kepastian peraturan-peraturan tentang pekerjaan yang boleh dan tidak boleh untuk dilaksanakan.

3. Fungsi Persuasif, karena kekuasaan dan kewenangan biasanya membuat kondisi keterpaksaan sehingga bawahan bekerja tidak dengan sukarela atas dasar kesadaran. Komunikasi persuasif akan menghasilkan kepedulian yang lebih besar dibanding kalau pimpinan sering memperlihatkan kekuasaan dan kewenangannya
4. Fungsi Integratif, biasanya dibentuk melalui saluran komunikasi formal seperti melalui buletin dan sejenisnya, serta komunikasi informal melalui perbincangan antarpribadi. Pelaksanaan aktivitas ini akan menumbuhkan keinginan untuk berpartisipasi yang lebih besar dalam diri karyawan terhadap organisasi.

Dalam menjalankan roda organisasi setiap instansi mempunyai ciri khas masing-masing. Kekhasan tersebut dapat dikatakan dilandasi oleh pola komunikasi organisasi yang dijalankan atau digunakan. Sistem komunikasi organisasi sendiri pada dasarnya dapat terbangun atau terbentuk dengan sendirinya seiring berjalannya waktu selama organisasi itu berjalan. Sebaliknya, sistem komunikasi organisasi dapat dibentuk atau dibangun dengan sengaja. Sistem komunikasi organisasi yang terbentuk (terbangun) dan dibentuk (dibangun) keduanya dilandasi pada kebijakan instansi.

Organisasi adalah suatu sistem yang menyesuaikan dan menopang dirinya dengan mengurangi ketidak pastian yang dihadapinya. Ini merupakan suatu sistem mengenai perilaku-perilaku yang saling bertautan. Perilaku-perilaku dikatakan saling bertautan bila perilaku seseorang bergantung pada perilaku orang lain. Weick (dalam Faules & Pace, 2006: 79) menyatakan, bagaimana suatu organisasi

bertindak dan bagaimana organisasi tersebut tampil ditentukan oleh struktur yang ditetapkan oleh pola-pola reguler perilaku yang saling bertautan.

Pola-pola reguler perilaku yang saling bertautan tersebut pada gilirannya akan membentuk pola komunikasi organisasi yang berlangsung atau dijalankan. Dan pola komunikasi organisasi dapat dilihat melalui perspektif teori, yakni: teori organisasi klasik, teori organisasi tradisional (teori peralihan), dan teori organisasi mutakhir (modern). Pada kesempatan ini, penulis akan memaparkan pola komunikasi organisasi dalam perspektif teori mutakhir.

Metode

Penelitian menggunakan deskriptif kualitatif. Penelitian ini merupakan tipe penelitian yang menggambarkan atau menjabarkan mengenai suatu objek penelitian berdasarkan karakteristik yang dimiliki. Penelitian deskriptif kualitatif bertujuan menjelaskan fenomena sedalam-dalamnya melalui pengumpulan data. Jika data yang terkumpul sudah mendalam dan bisa menjelaskan fenomena yang diteliti, maka tidak perlu mencari sampling lainnya. (Bungin, 2009: 59).

Penelitian deskriptif berusaha menuturkan respon mengenai strategi komunikasi yang ada berdasarkan data-data dan hasil observasi, maka melalui penyajian data, analisa dan interpsi data. Peneliti hanya membuat kategori pelaku, mengamati gejala, dan mencatat dalam buku observasinya. (Narbuko dan Achmadi, 2007: 44).

Pembahasan

Pola komunikasi diartikan sebagai bentuk atau pola hubungan dua orang atau lebih dalam proses pengiriman dan penerimaan cara yang tepat, sehingga pesan yang dimaksud dapat dipahami (Djamarah, 2004: 1). Pola komunikasi adalah cara seseorang individu atau kelompok itu berkomunikasi. Pola komunikasi dalam tulisan ini adalah cara kerja suatu kelompok ataupun individu dalam berkomunikasi yang didasarkan pada teori-teori komunikasi dalam menyampaikan pesan atau mempengaruhi komunikan (Purwasito, 2002: 96).

Sedangkan dimensi pola komunikasi, mengutip Soenarto, terdiri dari dua macam, yaitu pola yang berorientasi pada konsep dan pola yang berorientasi pada sosial yang mempunyai arah hubungan yang berlainan. Dimensi pola komunikasi terdiri dari dua macam, yaitu pola yang berorientasi pada konsep dan pola yang berorientasi pada sosial yang mempunyai arah hubungan yang berlainan. Pola komunikasi adalah proses atau pola hubungan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk menyampaikan pesan sesuai dengan yang diinginkan. Pola komunikasi terdiri atas beberapa macam yaitu (Cangara, 2011: 17):

1. Pola Komunikasi Primer Komunikasi primer adalah suatu proses penyampaian oleh komunikator kepada komunikan dengan menggunakan simbol sebagai media atau saluran. Pola komunikasi primer dibagi menjadi dua lambang, yaitu lambang verbal dan lambang nonverbal. Lambang verbal merupakan bahasa yang mampu mengungkapkan pikiran komunikator. Sedangkan lambang nonverbal adalah lambang yang digunakan dalam berkomunikasi

bukan bahasa, tetapi isyarat dengan menggunakan anggota tubuh antara lain: mata, kepala, bibir, tangan dan lain sebagainya.

2. Pola Komunikasi Sekunder Pola komunikasi sekunder adalah proses penyampaian pesan oleh komunikator kepada komunikan dengan menggunakan alat atau sarana sebagai media kedua setelah memakai lambang. Komunikator yang menggunakan media kedua ini karena yang menjadi sasaran komunikasi yang jauh tempatnya. Dalam proses komunikasi secara sekunder ini semakin lama semakin efektif dan efisien karena didukung oleh teknologi informasi yang semakin canggih.

Tubbs dan Moss mengatakan bahwa pola komunikasi atau hubungan itu dapat diciptakan oleh komplementaris atau simetri. Dalam hubungan komplementer, satu bentuk perilaku akan diikuti oleh lawannya. Contohnya perilaku dominan dari satu partisipan mendatangkan perilaku tunduk dan lainnya.

Dalam simetri, tingkatan sejauh mana orang berinteraksi atas dasar kesamaan. Dominasi bertemu dengan dominasi, atau kepatuhan dengan kepatuhan (Tubbs dan Moss, 2001: 26). Disini kita mulai melibatkan bagaimana proses interaksi menciptakan struktur sistem. Bagaimana orang merespon satu sama lain menentukan jenis hubungan yang mereka miliki.

Dari pengertian diatas maka suatu pola komunikasi adalah bentuk atau pola hubungan antara dua orang atau lebih dalam proses pengiriman dan penerimaan pesan yang mengaitkan dua komponen, yaitu gambaran atau rencana yang meliputi langkah-langkah pada suatu aktifitas,

dengan komponen-komponen yang merupakan bagian penting atas terjadinya hubungan komunikasi antar manusia atau kelompok dan organisasi.

Pola komunikasi organisasi merupakan sistem pengiriman pesan dari komunikator kepada komunikan dengan maksud untuk mengubah perilaku, sikap, maupun pendapat. Pola ini dapat dilihat dari bagaimana informasi disampaikan ke seluruh bagian organisasi dan bagaimana informasi diterima dari seluruh bagian organisasi. Pola komunikasi organisasi terbagi atas tiga, yaitu (Priyowidodo, 2013: 115):

1. Pola Komunikasi Formal yang berkaitan dengan arah pesan (atas ke bawah, atau bawah ke atas), sumber dan penerima pesan (anggota khusus) dan isi pesannya (aspirasi atau instruksi) yang menjelaskan elemen tersebut. Saluran formal merupakan saluran yang telah ditetapkan oleh organisasi dan pesannya mengalir ke dalam tiga arah: ke bawah, ke atas dan ke samping. Fungsi utama komunikasi dari bawah ke atas adalah untuk memberikan informasi kepada tingkat-tingkat yang lebih tinggi mengenai apa yang terjadi pada tingkat yang lebih rendah, contohnya meliputi laporan kemajuan, saran, penjelasan, permohonan bantuan atau keputusan. Sedangkan tujuan utama komunikasi dari atas ke bawah adalah untuk menasehati, memberitahukan, mengarahkan, memerintah dan menilai bawahan serta untuk memberi anggota organisasi informasi mengenai tujuan dan kebijakan organisasi. Contohnya antara lain berupa intruksi kerja, memo resmi, pengarahan kebijakan-kebijakan, prosedur, petunjuk, maupun peraturan, publikasi atau sosialisasi sarana organisasi, dan umpan balik

kinerja pegawai. Pesan yang terkandung dalam komunikasi vertikal, antara lain (Richmon dan Mc Croskey, 2009: 29):

- a) Informasi bagaimana melakukan pekerjaan;
- b) Informasi mengenai dasar pemikiran untuk melakukan pekerjaan.
- c) Informasi mengenai kebijakan dan praktek-praktek organisasi.
- d) Informasi mengenai kinerja karyawan.
- e) Informasi untuk mengembangkan rasa memiliki tugas.

2. Pola komunikasi informal berkaitan dengan jenis pesan yang ada di dalam peristiwa, terdapat tiga jenis komunikasi informal, di antaranya: Cross Channel merupakan informasi yang diberikan melewati batas-batas unit kerja, dan di antara orang-orang yang satu dengan yang lainnya tidak menjadi bawahan maupun atasan. Komunikasi lintas saluran, orang-orangnya tidak memiliki otoritas lini untuk mengarahkan orang-orang yang berkomunikasi dengannya dan terutama harus mempromosikan gagasan-gagasan mereka. Namun, mereka memiliki mobilitas tinggi dalam organisasi, mereka dapat mengunjungi bagian lain atau meninggalkan kantor mereka hanya untuk terlibat dalam komunikasi informal; Lateral adalah pesan yang disampaikan oleh orang-orang yang berada dalam posisi yang sama dan biasa terjadi dalam rapat komisi, interaksi pribadi, selama waktu istirahat obrolan di telepon, memo dan catatan. Komunikasi Horizontal/Lateral, paling sedikit memiliki enam tujuan berikut (Pace & Faules, 2006: 195-196):

- a) Untuk mengkoordinasikan penugasan kerja,
- b) Berbagi informasi mengenai rencana dan kegiatan,
- c) Untuk memecahkan masalah,
- d) Untuk memperoleh pemahaman bersama,
- e) Untuk mendamaikan,

berunding, dan menengahi perbedaan, f) Untuk menumbuhkan dukungan antarpersona; Grapevine di sisi lain merupakan pesan yang berisi kejadian nyata namun susah untuk dibuktikan. Sifat-sifat selentingan digambarkan sebagai berikut (Pace & Faules, 2006: 196): a) Selentingan berjalan terutama melalui interaksi mulut ke mulut, b) Selentingan umumnya bebas dari kendala-kendala organisasi dan posisi, c) Selentingan meyebarkan informasi dengan cepat, d) Jaringan kerja selentingan digambarkan sebagai suatu "rantai kelompok", e) Para pekerja dalam jaringan kerja selentingan cenderung menjalankan satu dari tiga peranan berikut: penghubung, penyendiri atau pengakhir. f) Lebih merupakan produk suatu situasi daripada produk orang-orang dalam organisasi tersebut, g) Semakin cepat seseorang mengetahui suatu peristiwa yang baru saja terjadi, semakin besar kemungkinan ia menceritakannya kepada orang lain, h) Semakin menarik perhatian, semakin besar kemungkinan informasi itu disampaikan kepada orang lain, i) Aliran utama informasi selentingan cenderung terjadi dalam kelompok-kelompok fungsional daripada antar kelompok-kelompok tersebut, j) Umumnya, 75% - 90% dari rincian pesan yang disampaikan oleh selentingan cermat, k) Informasi selentingan biasanya tidak lengkap, menghasilkan kesalahan interpretasi bahkan bila rinciannya cermat, l) Selentingan cenderung mempengaruhi organisasi. Menurut Ludlow dan Pantan komunikasi informal terbentuk dari kesamaan kepentingan di antara orang-orang dalam organisasi. Saluran informal seringkali menjadi satu-

satunya sarana komunikasi ketika saluran formal mengalami kemacetan atau gangguan.

3. Pola komunikasi socialization mechanism berkaitan dengan media yang digunakan oleh sebuah organisasi untuk mengantarkan pesan. Media tersebut bisa berupa media internal maupun eksternal (Priyowidodo, 2013: 300). Pemilihan media dapat didasarkan pada pertimbangan sifat-sifat media, hasil-hasil yang diinginkan, faktor biaya dan waktu, dan konteks budaya di tempat terjadinya pertukaran informasi tersebut. Channel adalah saluran penyampaian pesan, biasa juga disebut dengan media. Saluran atau media komunikasi dapat dikategorikan dalam dua bagian, yaitu; Media Umum dan Media Massa. Widjaya juga menambahkan bahwa saluran komunikasi selalu menyampaikan pesan yang dapat diterima melalui panca indera atau menggunakan media. Pesan biasanya biasanya dapat berlangsung melalui dua saluran, yaitu saluran formal atau yang bersifat resmi dan saluran informal atau tidak resmi.

Teori Organisasi Mutakhir (Modern)

Teori modern adalah multidisiplin dengan sumbangan dari berbagai disiplin ilmu pengetahuan. Interaksi dinamis antar proses, bagian dan fungsi dalam suatu organisasi, maupun dengan orang lain dan dengan lingkungan. Teori mutakhir atau modern merupakan pengembangan aliran hubungan manusiawi sekaligus sebagai pandangan baru tentang perilaku manusia dan sistem sosial. Dalam teori ini konsep manusia yang mewujudkan diri (motivasi manusia) sangat penting bagi manajemen organisasi.

Teori modern mengemukakan bahwa

organisasi bukanlah sistem tertutup yang berkaitan dengan lingkungan yang stabil, tetapi organisasi merupakan sistem terbuka yang harus menyesuaikan diri dengan lingkungannya.

Teori ini memberikan perhatian penting pada aspek adaptasi terhadap lingkungan atau dinamika 'dunia luar'. Teori ini beranggapan bahwa human relations saja tidak cukup, tapi organisasi juga harus bersifat adaptif. Organisasi tidak bisa eksis jika tidak memperhatikan perkembangan lingkungan di mana organisasi itu tumbuh.

Orang-orang dihadapkan pada banyak pilihan, sehingga kompetisi tak terhindarkan. Transformasi perusahaan atau organisasi merupakan muara dari adaptasi. Dan transformasi dimulai dari mengubah persepsi organisasi terhadap organisasi itu sendiri. Perusahaan-perusahaan banyak melakukan transformasi kultural sebagai bagian dari strateginya menghadapi ketatnya persaingan. Kini banyak berkembang apa yang disebut 'spiritual company' (bukan religious company), sebuah perusahaan yang alih-alih menerapkan kultur tertentu, mereka lebih menyukai nilai-nilai universal yang menembus batas agama, suku, ras, bahkan negara dan bangsa. Apple, Hp, Garmen Bank, Body Shop adalah beberapa dari perusahaan yang telah menjadi spiritual company. Dengan cara ini, mereka mampu bertahan dan mempertahankan loyalitas pelanggan di seluruh dunia. Di sini, teori-teori mutakhir sangat relevan, antara lain Teori Pengorganisasian Weick.

Asumsi Dasar

Terdapat empat prinsip dasar perilaku organisasi, yaitu :

a. Manajemen tidak dapat dipandang

sebagai proses teknik secara ketat (peranan, prosedur, dan prinsip)

- b. Manajemen harus sistematis dan pendekatan yang digunakan dengan pertimbangan secara hati-hati
- c. Organisasi sebagai suatu keseluruhan dan pendekatan manajer individual dalam pengawasan harus sesuai dengan situasi
- d. Pendekatan motivasional yang menghasilkan komitmen pekerja terhadap tujuan organisasi sangat perlu.

Teori organisasi modern dengan teori sistem umum:

- Bagian-bagian (individu) dalam sistem keseluruhan dan pergerakan individu di dalam dan di luar sistem
- Interaksi individu dengan lingkungan yang terjadi dalam sistem.
- Masalah-masalah pertumbuhan dan stabilitas sistem.
- Masalah pertumbuhan dan stabilitas sistem.

Contoh Teori

a. Teori Weick

Weick menyatakan bahwa organisasi adalah suatu sistem yang menyesuaikan dan menopang dirinya dengan mengurangi ketidakpastian yang dihadapinya. Suatu sistem bersifat manusiawi. Manusia tidak hanya menjalankan organisasi; manusia merupakan organisasi tersebut.

Dalam pandangan Weick, struktur sebagai aktivitas dan lebih spesifik lagi, sebagai aktivitas komunikasi. Struktur organisasi ditentukan oleh perilaku-perilaku yang saling bertautan.

Semakin sedikit ketidakjelasan pesan yang dimasukkan ke dalam sistem, semakin mudah menggunakan aturan yang sudah ditentukan. Sebaliknya, semakin banyak ketidakjelasan pesan yang

dimasukkan ke dalam system, semakin besar kemungkinan digunakannya siklus komunikasi (interaksi ganda) untuk menangani ketidakpastian ini.

Double interact à

A berkomunikasi dengan B

B memberi respons pada A

A membuat beberapa penyesuaian / memberi respons pada B

Weick membagi proses pengorganisasian ke dalam tiga tahap (Pace & Faules, 2006: 81-82):

1. Tahap pemeranan (enactment)

Menghimpun sesuatu bagian dari sejumlah pengalaman untuk diperhatikan lebih lanjut. Para anggota organisasi menciptakan ulang lingkungan mereka dengan menentukan & merundingkan makna khusus bagi suatu peristiwa.

2. Tahap seleksi

Memasukkan seperangkat penafsiran ke dalam bagian yang dihimpun. Aturan-aturan dan siklus komunikasi digunakan untuk menentukan pengurangan yang sesuai dalam ketidakjelasan.

3. Tahap retensi

Penyimpanan segmen-segmen yang sudah diinterpretasikan untuk pemakaian pada masa mendatang. Organisasi menyimpan informasi mengenai cara organisasi itu memberi respons / berbagi situasi.

Weick menyatakan bahwa dalam diskusi-diskusi mutakhir mengenai organisasi “rasionalitas dipandang (1) sebagai sebuah himpunan yang berubah bila isu berubah, (2) sebagai dalih untuk menarik minat sumber daya dan legitimasi, dan (3) sebagai suatu proses pascatindakan yang digunakan secara

retrospektif untuk menentukan alasan atas tindakan tersebut.”

b. Teori Kultural Organisasi

Smircich dan Calas (Pace & Faules, 2006: 89) mempertanyakan apakah gagasan budaya mengemukakan sesuatu yang berbeda dalam penelitian organisasi atau gagasan budaya ini hanya keisengan sambil lalu dan proyek yang gagal. Mereka berpendapat bahwa sejauh konsep budaya menyajikan pendekatan yang lebih tradisional, konsep ini tidak akan memenuhi harapannya sebagai sudut pandang baru yang mengungguli konsep yang sudah ada.

Sonya Sackmann (Pace & Faules, 2006: 90) menelusuri istilah budaya sampai abad ke 18 dan ia menunjukkan bahwa sejak dulu gagasan budaya telah menjadi konsep dasar dan konsep sentral bagi antropolog. Meskipun konsep tersebut menjadi fokus analisis. Sackmann, Kroeber dan Kluckholnm menjabarkan tiga perspektif budaya secara luas mengenai budaya yang diterapkan pada sebuah organisasi yaitu:

a. Perspektif holistik

b. Perspektif variabel dan

c. Perspektif kognitif

Perspektif holistik memandang budaya sebagai cara cara terpola mengenai berpikir dan menggunakan perasaan dan bereaksi. Perspektif variabel terpusat pada pengekspresian budaya dan persektif kognitif memberikan penekanan pada gagasan konsep, keyakinan, nilai-nilai dan norma-norma.

Smircich dan Dalas (Pace & Faules, 2006: 91) menyatakan bahwa budaya dapat diuji sebagai sebuah variabel atau sebagai suatu metafora dasar. Bila dipandang sebagai suatu variabel eksternal, budaya adalah sesuatu yang dibawa masuk kedalam

organisasi dan bila dibatasi pada budaya internal maka penekanannya diletakan pada wujud budaya (ritual, kisah-kisah dan sebagainya) yang dikembangkan dalam suatu organisasi.

Budaya organisasi sebagai pembentukan pemahaman

Pace & Faules (2006: 95) mengatakan, pandangan pembentukan pemahaman (subyektif) memandang budaya sebagai konteks yang dibangun secara simbolik yang memungkinkan orang-orang memahami berbagai peristiwa. Mereka memahami budaya melalui interaksi. Kehidupan organisasi (realitas) tinggal secara bersama-sama secara komunikatif.

Organisasi adalah perilaku simbolik dan eksistensinya bergantung pada makna bersama dan pada penafsiran yang diperoleh melalui interaksi manusia. Organisasi bergantung pada eksistensi modus umum penafsiran dan pemahaman bersama atas pengalaman yang memungkinkan kegiatan sehari hari menjadi rutin atau sebagaimana adanya.

Memperhatikan pembentukan pemahaman adalah memperhatikan perilaku yang dianggap semestinya pada orang-orang yang telah mengkonstruksikan organisasi tersebut. Lambang-lambang dan perilaku simbolik membuat kehidupan organisasi berlangsung. Perilaku simbolik memungkinkan dan membatasi gerakan dan penglihatan organisasi.

Kesimpulan

Pola komunikasi adalah bentuk atau pola hubungan antara dua orang atau lebih dalam proses pengiriman dan penerimaan pesan yang mengaitkan dua komponen, yaitu gambaran atau rencana yang meliputi langkah-langkah pada suatu aktifitas, dengan komponen-komponen yang merupakan bagian penting atas terjadinya hubungan komunikasi antar manusia atau kelompok dan organisasi. Sedangkan komunikasi organisasi merupakan arus informasi dalam suatu jaringan yang sifat hubungannya saling bergantung satu sama lain (the flow of message within a network of interdependent relationships).

Pola komunikasi organisasi dalam perspektif teori mutakhir menjelaskan bagaimana orang-orang memahami sesuatu melalui pengalaman dengan bantuan pemutusan dan penyatuan. Pemutusan berarti memotong kumpulan pengalaman menjadi satuan-satuan yang pantas, dapat diberi julukan, dapat dinamai, dan tindakan penyatuan meliputi menentukan hubungan-hubungan, khususnya hubungan-hubungan kausal di antara komponen-komponen yang terputus. Sedangkan dari sudut pandang budaya, cara pesan diinterpretasikan bergantung pada konteks yang dibangun secara simbolik dan dalam konteks inilah pesan tersebut muncul. Perkiraan reaksi atas pesan-pesan tidak akan cermat tanpa adanya pengetahuan mengenai konteks organisasi.

Daftar Pustaka

- Bungin, Burhan. 2009. Teknik Praktis Riset Komunikasi, Edisi Pertama, Cet. V. Jakarta: Kencana
- Cangara, Hafied. 2011. Pengantar Ilmu Komunikasi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Djamarah, Syaiful Bahri. 2004. Pola Komunikasi Orangtua & Anak Dalam Keluarga. Jakarta: Rineka Cipta.
- Narbuko, Cholid. dan Achmadi, Abu. 2007. Metodologi Penelitian. Cet. VIII. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Pace, R. Wayne & Faules, Don F.. 2006. Komunikasi Organisasi; Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan. Editor: Mulyana, Deddy. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Priowidodo, G. 2013. Communication Patterns In Decision Making: Phenomenography Approach In Malaysia's And Indonesia's Political Organizations. (Ph.D. Thesis Unpublished). Kedah Malaysia: Universiti Utara Malaysia.
- Purwasito, Andrik. 2002. Komunikasi Multikultural. Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Richmon, V.P. & McCroskey, J. C. 2009. Organizational Communication for Survival. Boston: Allyn & Bacon.
- Tubbs, L Stewart & Moss, Sylvia. 2001. Human Comunication (konteks-konteks komunikasi). Bandung: Remaja Rosdakarya.