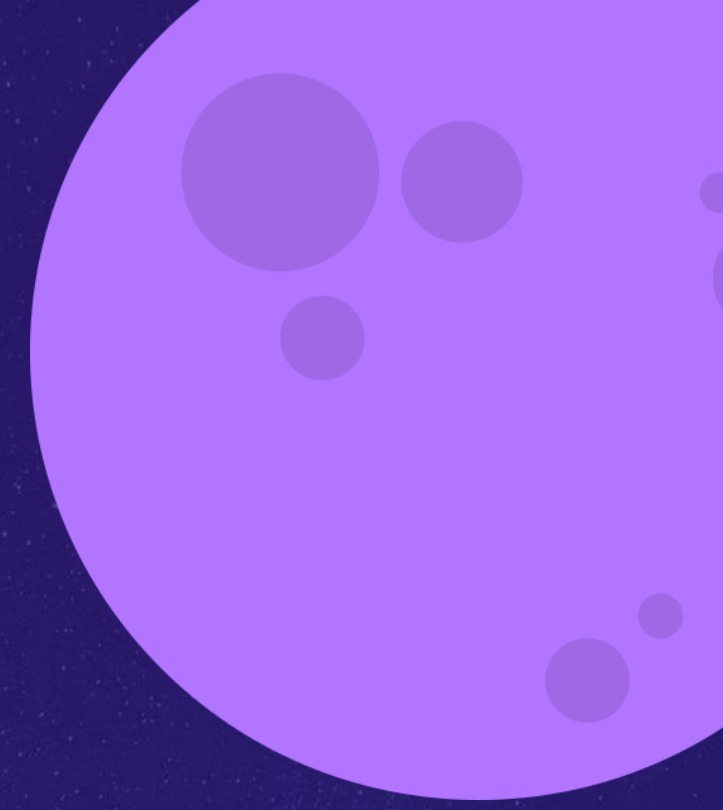
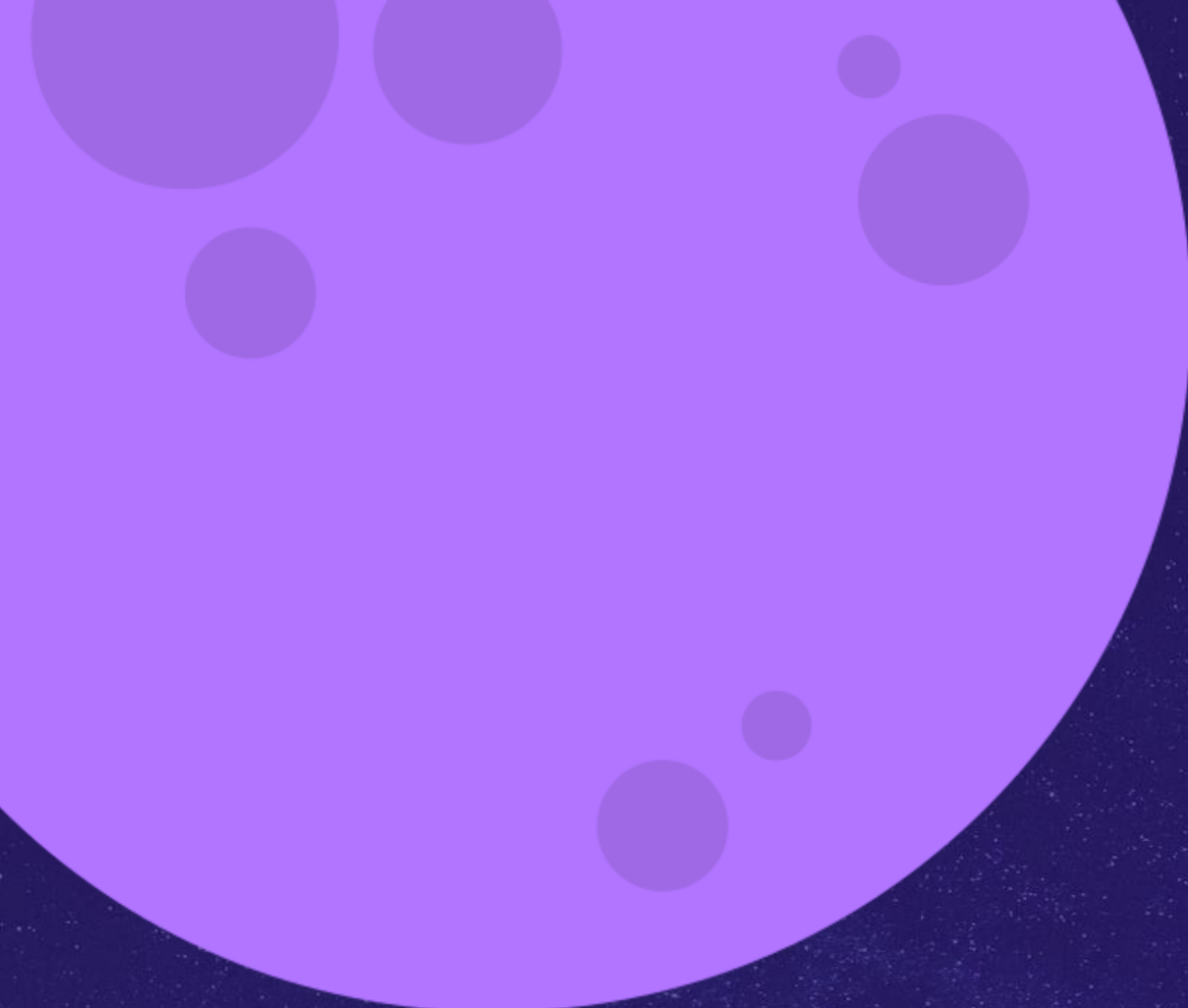


Kekuasaan dan Pemberdayaan dalam Organisasi





✦ KONSEP KEKUASAAN DAN ORGANISASI

Bagaimana berbagai gagasan
kekuasa berkaitan dengan
komunikasi
organisasi.

Meskipun definisi kekuasaan
tidak mencakup dan
memecahkan
seluruh kerumitan konsepnya,
definisinya sendiri berguna.

Model-model Kekuasaan dalam Organisasi

SUMBERDAYA

KONTINGENSI

DIMANAKAH KEKUASAAN BERADA?

THE BASIC FACTS

LUKES. 1977: GIDDENS, 1979,
1984).

Kekuasaan tidak terletak pada manusia
semata-matapidalam struktur sosial
yang memungkinkan mereka bertindak



Sumber-sumber kekuasaan Organisasi

LEGITIMATE POWER

REWARD POWER

COERCIVE POWER

REFERENT POWER

INFORMASI DAN KEKUASAAN-

THINGS TO KEEP IN MIND

Substitutability

Sentralisasi

Visibility



Interaksi Organisasi/kekuasaan

Kita menggunakan istilah interface
untuk menunjukkan interaksi
yang rapat antara konsep organisasi
dan kekuasaan

Jumlah perintah dan bagaimana
perintah ini dipenuhi dalam semua sistem
sosial dapat menimbulkan
keanekaragaman tafsir,
tetapi keputusan akhir harus dibuat bila
sistem tersebut ingin mempertahankan
dirinya.

Dinamika Komunikasi Organisasi



Carey

**DEFINISI KOMUNIKASI MENITIKBERATKAN GAGASAN
PENGIRIMAN, PENYEBARAN, DAN PEMBERIAN INFORMASI
KEPADA ORANG LAIN UNTUK TUJUAN
PENGENDALIAN**

DEFINISI KOMUNIKASI

Pearce

**KOMUNIKASI DIPANDANG SEBAGAI INSTRUMEN YANG
DIPAKAI MANUSIA UNTUK MENCAPAI MAKSUD-MAKSUD
TERTENTU, SEPERTI MEMBERI
INSTRUKSI, MEMBUJUK, ATAU MEMPEROLEH KEKUASAAN**

“

KOMUNIKASI SEBAGAI SUATU MEKANISME KEKUASAAN

**KOMUNIKASI DAPAT DIPANDANG
SEBAGAI SUATU ALAT
UNTUK MENERAPKAN GAGASAN
KEKUASAAN TRADISIONAL**

*Kekuasaan memberi ganjaran dan
hukuman memaksa dimana
keberhasilan bergantung pada
komunikasi*

Contohnya, Politikus memerlukan komunikasi yang baik agar dapat beretorika



*Manusia memiliki kekuasaan,
melaksanakannya
melalui komunikasi, dan dengan demikian
menciptakan tindakan yang terorganisasi.*

✦ KOMUNIKASI SEBAGAI KEKUASAAN

Komunikasi adalah kekuasaan karena kemampuannya untuk menentukan hasil. Seperti pengetahuan, keyakinan, dan tindakan

Kekuasaan Penting

Siapa saja yang dapat menyimpan, menyediakan, atau mengubah informasi

Mengendalikan komunikasi

memutuskan apakah dunia ini dan bagaimana seharusnya manusia berperilaku.

✧ ✧ BAGAIMANA ORGANISASI DIKONSTRUKSI?

Organisasi dikonstruksi melalui komunikasi dan dipertahankan melalui sistem lambang yang susunannya dilahirkan lambang (symbol born) dan ditopang lambang (symbol sustained)

Fungsi Dinamika Komunikasi Organisasi

- ★ Membentuk kerjasama saling menguntungkan dalam mengatasi persoalan hidup.
- ★ Mengatasi pekerjaan yang membutuhkan pemecahan masalah dan mengurangi beban pekerjaan yang terlalu besar sehingga selesai lebih cepat, efektif dan efisien.
- ★ Menciptakan iklim demokratis dalam kehidupan masyarakat

DINAMIKA KONFLIK

Konflik dilatarbelakangi oleh perbedaan ciri-ciri yang dibawa individu dalam suatu interaksi. perbedaan-perbedaan tersebut diantaranya adalah menyangkut ciri fisik, kepandaian, pengetahuan, adat istiadat, keyakinan, dan lain sebagainya



Jenis-Jenis Konflik

Konflik Intrapersonal

Konflik Interpersonal

*Konflik antar individu-individu
dan kelompok-kelompok*

*Konflik
antara kelompok dalam
organisasi yang sama*

Konflik antara organisasi

STRATEGI PENYELESAIAN KONFLIK



*Mengevaluasi pihak-
pihak yang terlibat.*

*Identifikasi
sumber konflik*

*Mengetahui
pilihan penyelesaian*



KOMUNIKASI DAN PROSES PEMBERIAN-KEKUASAAN





Berbagai praktik manajemen ditunjukkan untuk mengajak peserta organisasi menggunakan bakat-bakat kreatif mereka untuk meningkatkan kualitas organisasi mereka

**Manajemen
bersama**

**sumberdaya
manusia**

**lingkaran
kualitas**

**kualitas
total**



PEMBERDAYAAN

Mempercayai determinasi diri bagi setiap orang, yang mencakup kebutuhan hak setiap orang untuk merasakan bahwa dirinya mampu bersikap efektif dan berprestasi.



KONSEP PEMBERDAYAAN

Pemberdayaan memiliki beberapa dimensi (Conger dan Kanungo)

relasional

- menekankan pembagian kekuasaan antara manajer dan bawahan

motivasiona

- merujuk kepada kebutuhan hakiki bagi keyakinan dalam kemampuan pribadi.



“ PRAKTIK KOMUNIKASI DAN PEMBERIAN-KEKUASAAN

Menurut Foucault bahwa apa yang dianggap sebagai pengetahuan dibentuk oleh khazanah wacana bersama dan praktik-praktik tertentu. Diberdayakan dalam suatu organisasi berarti mengetahui instruksi yang diterima untuk dilakukan.

- Bosmajian (1983) menekankan bahwa bahasa yang tampak melindungi mungkin mengabaikan hal itu.
- Habermas (1972) dalam situasi percakapan ideal dengan penekanan pada instruksi pemberian kekuasaan.

Bagaimana Praktiknya?

★ PENGGUNAAN BAHASA

★ TINDAKAN
BERKOMUNIKASI

★ KANDUNGAN
KOMUNIKASI





KONDISI KOMUNIKASI DAN PEMBERIAN-KEKUASAAN

KONDISI YANG MEMUNGKINKAN MANUSIA MENGETAHUI APAKAH PERANAN MEREKA
DAN APAKAH PENTINGNYA PERANAN ITU BAGI PERUSAHAAN SECARA KESELURUHAN DAN
DENGAN
DEMIKIAN MEMUNGKINKAN KETERLIBATAN BERSAMA TERHADAP HASIL-HASILNYA
MERUPAKAN LINGKUNGAN
YANG MELAKSANAKAN PEMBERDAYAAN.



Komunikasi dan Pelaksanaan Kekuasaan

KOMUNIKASI DAN PELAKSANAAN KEKUASAAN

Ditinjau dari kekuasaan, banyak organisasi masih beroperasi secara struktural, berperilaku dan berkomunikasi dengan cara yang menunjukkan dominasi dan penyimpangan yang bertentangan dengan kesederajatan dan keterbukaan. Komunikasi dalam suatu organisasi harus mencerminkan penggunaan kekuasaan yang dibijaksana.



KEKUASAAN ANTAR PRIBADI

Good Vibes

- | | |
|------------------------|--|
| ★ KEKUASAAN LEGITIMASI | kemampuan seseorang untuk mempengaruhi karena kedudukannya |
| ★ KEKUASAAN IMBALAN | kemampuan untuk memberikan imbalan karena kepatuhan mereka. |
| ★ KEKUASAAN PAKSAAN | Kekuasaan Paksaan |
| ★ KEKUASAAN AHLI | Seseorang dengan keahlian khusus yang dinilai tinggi mempunyai kekuasaan ahli. |

KEKUASAAN ANTAR PRIBADI

★ KEKUASAAN REFERENSI

Banyak individu mengidentifikasi dan dipengaruhi seseorang karena kepribadian dan gaya perilaku. Karisma seseorang adalah dasar dari kekuasaan referensi.

LIMA DASAR KEKUASAAN INTERPERSONAL DAPAT DIBAGI DALAM DUA KATEGORI UTAMA: ORGANISASIONAL DAN PERSONAL.

KEKUASAAN LEGITIMASI, PENGHARGAAN DAN PAKSAAN PERTAMA-TAMA DIBERIKAN OLEH ORGANISASI, KEDUDUKAN, KELOMPOK FORMAL, ATAU POLA INTERAKSI KHUSUS. SEBALIKNYA, KEKUASAAN AHLI DAN REFERENSI SANGAT PRIBADI



KEKUASAAN STRUKTURAL DAN SITUASIONAL

SUMBER DAYA

Dalam organisasi, sumber daya penting dialokasikan ke bawah sepanjang garis hirarki.

Manajer puncak mempunyai kekuasaan lebih untuk mengalokasikan sumber daya dibanding para manajer yang berada di bawahnya dalam hirarki manajerial.

KEKUASAAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN

Tingkat dimana individu atau sub-unit (misalnya, departemen atau sebuah kelompok proyek khusus) dapat mempengaruhi pengambilan keputusan menentukan beda tingkat kekuasaan mereka.