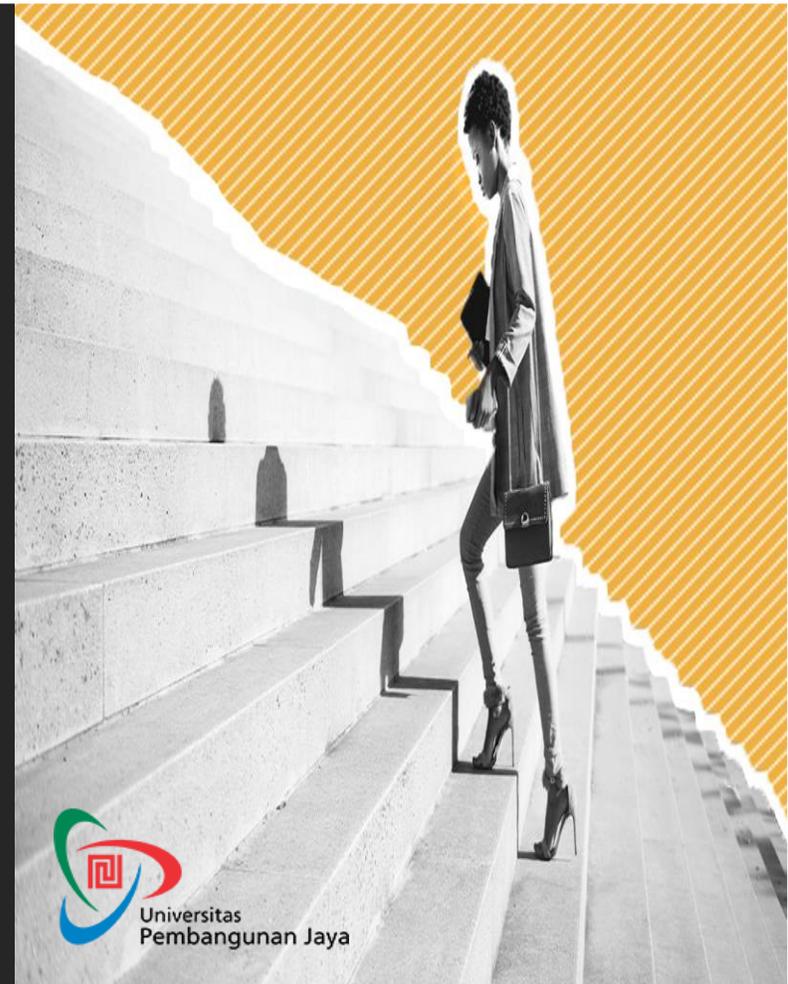


PENDEKATAN KRITIS & FEMINIS

CMM 205 – MK “Komunikasi Organisasi”

Nathaniel Antonio Parulian, S.Psi, M.I.Kom

Program Studi Ilmu Komunikasi
Fakultas Humaniora dan Bisnis
Universitas Pembangunan Jaya





TARGET PEMBELAJARAN

- Mampu memahami perbedaan antara pendekatan kritis dan feminis.
- Mampu memahami sentralitas kekuasaan dari pendekatan kritis.
- Mampu menggambarkan bagaimana kekuasaan direpresentasikan melalui produksi dan melalui wacana organisasi.
- Mampu mengenal konsep: ideologi, hegemoni, emansipasi, dan resistensi.
- Mampu menjelaskan relevansi konsep-konsep tersebut dengan teori kritis.
- Mampu menjelaskan cara kerja teori kontrol konsertif.
- Mampu menghargai dari gerakan feminis sebagai cabang yang lebih besar dari teori kritis.
- Mampu memahami konsep patriarki dan cara-cara organisasi dibentuk berdasarkan gender.
- Mampu membedakan berbagai bentuk aktivitas feminis.
- Mampu menghargai bentuk gerakan feminis: pelecehan seksual dan organisasi yang dipimpin perempuan.

AGENDA PEMBELAJARAN *

.01

- Pengantar
- Acuan politik × komunikasi organisasi
- Pendekatan kritis

.02

- Keluasan kekuasaan
- Sumber kekuatan dalam organisasi

.03

- Ideologi, Hegemoni, Emansipasi dan Daya Tahan
- *Theory of Concertive Control*

.04

- Pendekatan feminis
- Problematika feminis dalam Komunikasi Organisasi
- Gerakan Protes Kaum Feminis dalam Komunikasi Organisasi

PENGANTAR

- Melibatkan kerangka acuan politik yang digunakan untuk memahami organisasi.
- **Burrell dan Morgan (1979)**, membedakan antara: kesatuan, pluralis, dan radikal.
- **Kesatuan** – menekankan pada: tujuan organisasi bersama.
 - Konflik dipandang sebagai sesuatu yang langka dan dipandang negatif.
 - Kekuasaan adalah hak prerogatif manajemen.
- **Pluralis** - organisasi terdiri dari banyak kelompok dengan kepentingan yang berbeda.
 - Konflik dilihat secara positif, sebagai karakteristik yang melekat dan tidak terpisahkan dengan organisasi.
- **Radikal** - organisasi dipandang sebagai medan pertempuran.
 - Terdapat kekuatan dan persaingan yang berjuang untuk pencapaian tujuan.
 - Konflik dan kekuasaan dilihat sebagai cerminan dari perjuangan kelas yang lebih besar dalam masyarakat.



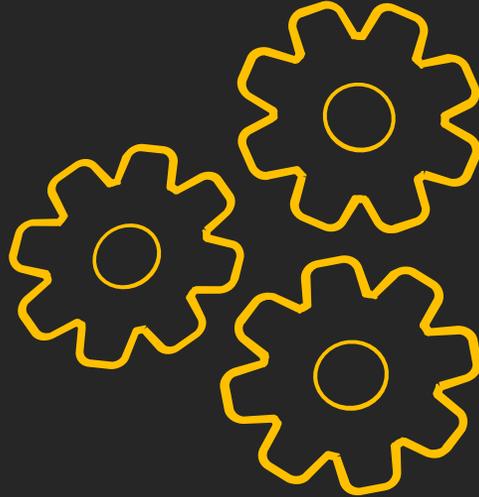


ACUAN POLITIK × KOMUNIKASI ORGANISASI

- Pendekatan klasik mengadopsi kerangka acuan **kesatuan**.
- Pendekatan sistem dan budaya cenderung mengambil pendekatan **pluralis** dengan mempertimbangkan pengelolaan kepentingan sub-kelompok yang berbeda.
- Pendekatan CCO sebagian besar menggunakan kerangka acuan **radikal** untuk memahami proses komunikasi organisasi.
- Secara khusus, baik pendekatan kritis maupun pendekatan feminis mengadopsi kerangka acuan **radikal** dengan mempertimbangkan organisasi sebagai wadah untuk mendominasi.
- Terdapat kekuatan yang dapat membebaskan individu dari kekuatan organisasi yang mendominasi serta bagaimana karyawan menolak dominasi organisasi.
- Dengan menggunakan pendekatan kritis dan feminis mendorong transformasi organisasi

PENDEKATAN KRITIS – KARL MARX

- **Karl Marx**, meneliti hubungan antara pemilik dan pekerja dalam masyarakat kapitalis.
- Hasil penelitian yang diperoleh: ada ketidakseimbangan dalam hubungan kerja antara pemilik usaha dan pekerja.
- Pada akhirnya membuat para pekerja bangkit dan memberontak untuk melawan sistem kapitalis.
- **Marx** percaya bahwa "kritik" akan mengarah pada revolusi karena akan mengungkapkan kebenaran.
- Ia menyimpulkan bahwa: perlu adanya sikap mengkritik terhadap semua kondisi yang ada.
- Walaupun pada akhirnya akan menciptakan konflik dengan kekuatan yang ada.
- Pemikirannya **Marx** telah mempengaruhi ahli-ahli teori lainnya yang mengadopsi pendekatan kritis.
- Para peneliti dari **Sekolah Frankfurt (Frankfurt School)**: tiap-tiap individu dapat mengatasi situasi tidak bahagia melalui pemikiran dan tindakan kritis.
- Para ahli teori kritis cenderung menyetujui hal-hal berikut:
 - **Pertama** bahwa struktur masyarakat mengarah pada ketidakseimbangan kekuatan.
 - **Kedua**, ketidakseimbangan kekuasaan tersebut menyebabkan keterasingan dan penindasan terhadap kelas dan kelompok sosial tertentu.
 - **Ketiga**, mengeksplorasi dan mengungkap ketidakseimbangan ini dan memberikan perhatian pada kelompok yang tertindas melalui tindakan politik atau perlawanan individu yang tertindas.



KELUASAN KEKUASAAN



- Para ahli teori kritis melihat kekuasaan sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan organisasi.
- Konsep kekuasaan erat kaitannya dengan kontrol dan dominasi.

1. Pendekatan tradisional

- Menganggap kekuasaan sebagai wujud yang dimiliki setiap orang atau kelompok.
- Pendekatan tradisional mengarah pada kekuatan organisasi dan dampak kekuatan itu pada kinerja dan kepuasan kerja.
- Kekuasaan atau kontrol atas sumber daya dapat terjadi akibat status hierarkis dalam organisasi.

2. Pendekatan simbol (pendekatan interpretif)

- Kekuasaan terjadi melalui interaksi komunikasi yang membentuk pemahaman tentang kekuasaan melalui hubungan yang dibangun secara sosial.

3. Pendekatan radikal-kritis

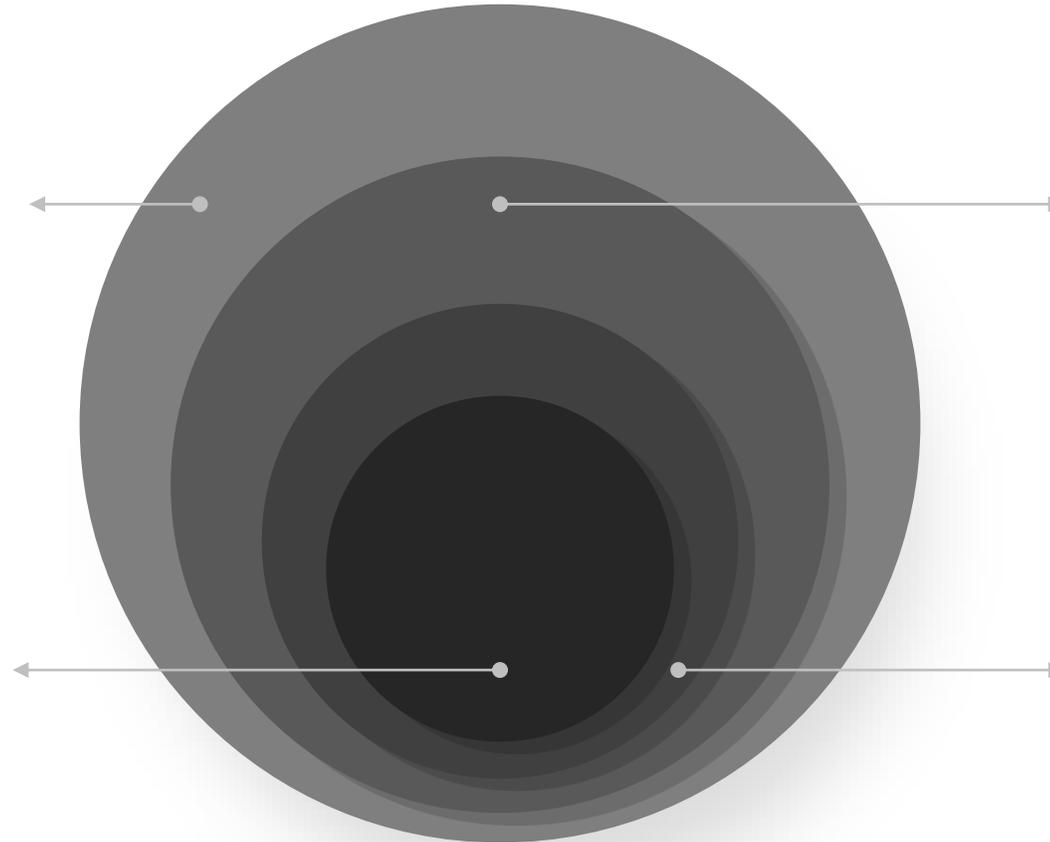
- Fokus pada bagian ter-dalam yang menghasilkan dan memproduksi hubungan dalam kehidupan organisasi.
- Terdapat kontradiksi antara bagian permukaan dan bagian kekuasaan ter-dalam yang harus dieksplorasi.
- Menghasilkan korelasi antara faktor ekonomi dan sosial dengan pola komunikasi sehingga menghasilkan kekuatan hubungan yang mampu memelihara organisasi.

SUMBER KEKUATAN DALAM ORGANISASI

1. Otoritas
2. Kontrol sumber daya
3. Penggunaan struktur organisasi, aturan dan regulasi
4. Kontrol proses keputusan
5. Kontrol pengetahuan dan informasi
6. Kontrol batas
7. Kemampuan untuk mengatasi ketidakpastian
8. Kontrol teknologi
9. Ikatan interpersonal dengan tujuan politik, jaringan dan kontrol organisasi informal
10. Kontrol organisasi
11. Simbol dan pengelolaan makna
12. Pengelolaan hubungan antar gender
13. Faktor struktural yang menentukan tahapan perilaku
14. Kekuatan untuk meningkatkan serta mencapai kepentingan atau menyelesaikan konflik dalam organisasi.

▪ Mode Kendali dan Sarana Produksi

- Kapitalis memiliki kendali atas mode dan sarana produksi di tempat kerja.
- Cara produksi kapitalis didasarkan pada pemilik yang mengambil alih keuntungan yang didapatkan oleh tenaga kerja.
- Pekerja tidak berada dalam posisi yang menentukan bagian dari nilai hasil dari kerjanya atas produk yang dihasilkan.
- Kapitalis menganggap bahwa keuntungan datang dari laba yang diperoleh dari kondisi pasar.
- Industrialisasi menyebabkan dehumanisasi.
- Tempat kerja yang lebih canggih secara teknologi, membuat pekerja menjadi "tidak terampil" dan terasing dari pekerjaan mereka.
- Selain itu, mekanisasi tempat kerja memungkinkan manajemen untuk terus memantau perilaku pekerja.

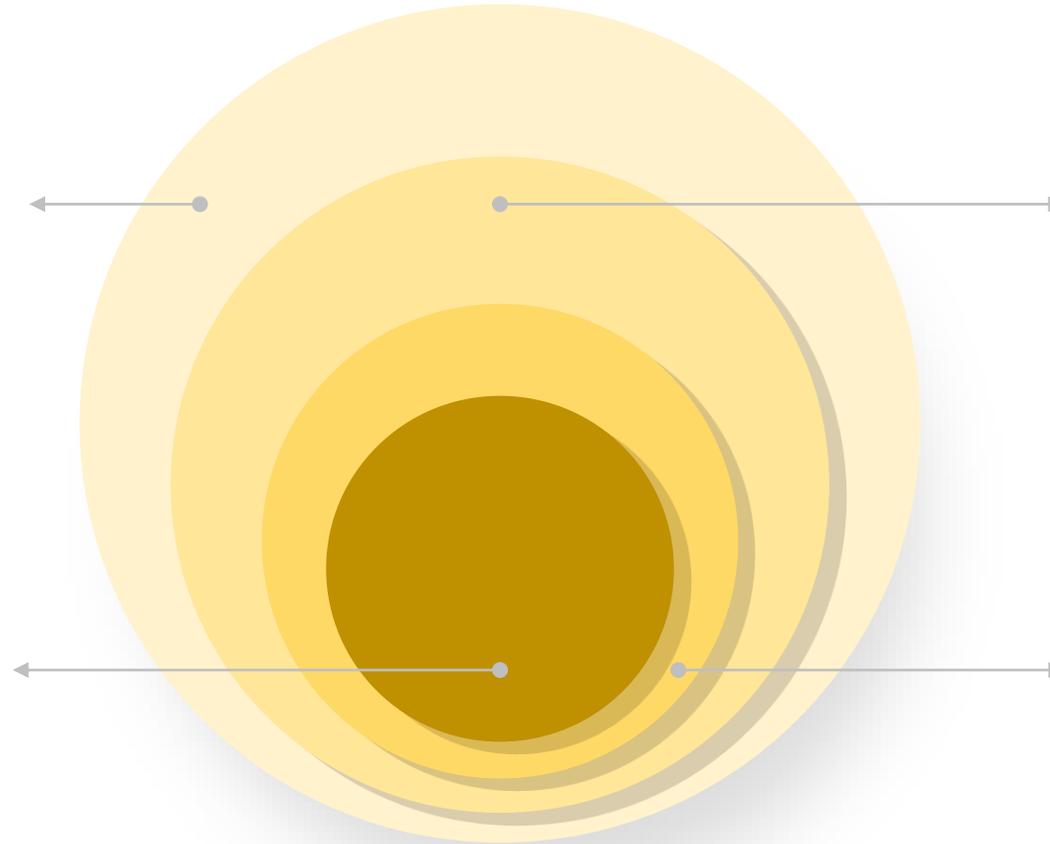


▪ Pengendalian Wacana Organisasi Kritis

- Realitas organisasi dikonstruksi secara sosial melalui interaksi komunikasi.
- Hubungan kekuasaan secara fundamental terstruktur ke dalam semua hubungan sosial.
- Organisasi dapat dilihat sebagai institusi yang mampu menciptakan struktur kekuasaan di tempat kerja.
- Pekerjaan dapat berfungsi sebagai sesuatu yang dapat memperkuat struktur kekuasaan yang dominan.

1. Ideologi

- **Pertama**, ideologi mengacu pada lebih dari satu set sikap atau keyakinan, namun ideologi juga merupakan sikap menyusun pikiran kita dan mengendalikan interpretasi kita tentang realitas.
- Ideologi membentuk pemahaman kita tentang apa yang ada, apa yang baik, dan apa yang mungkin.
- **Kedua**, ideologi melibatkan asumsi yang jarang dipertanyakan atau diteliti.
- Asumsi hierarki organisasi merupakan sesuatu yang diperlukan dan berguna sebagai alat dalam menghadapi interaksi antara atasan-bawahan.
- Hierarki organisasi sebagai sesuatu hal yang normal, dapat diterima, dan tidak ada masalah yang berarti.
- **Ketiga**, ideologi membentuk pandangan kita tentang dunia dan dapat mempengaruhi perilaku, membenarkan dan melegitimasi tindakan.

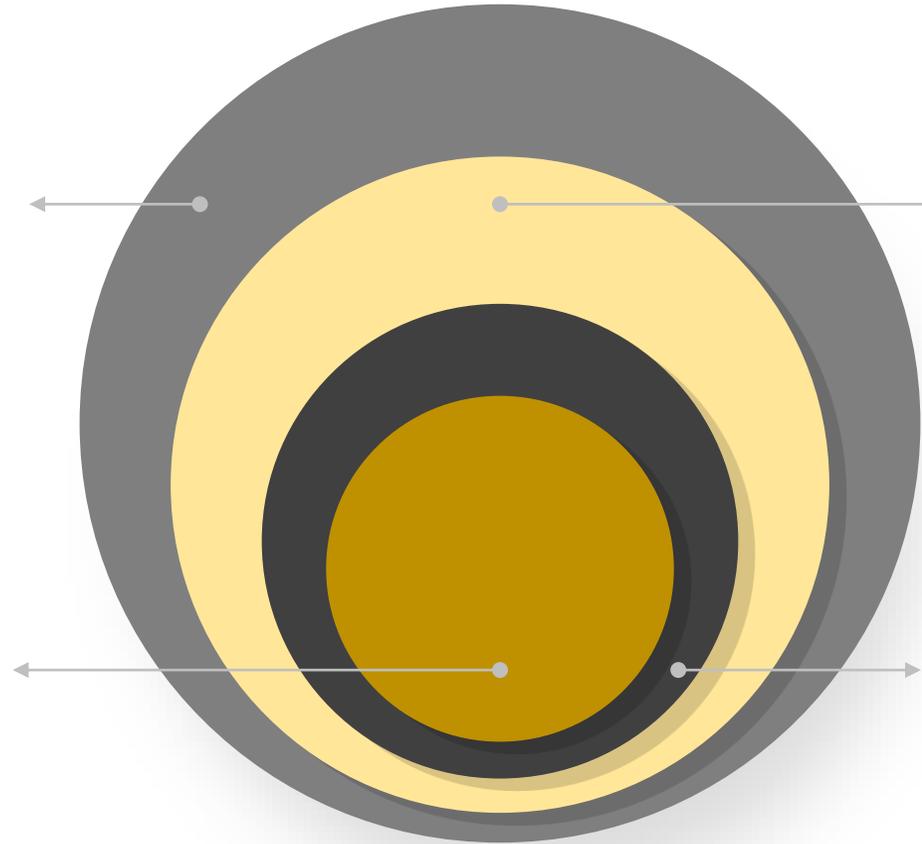


2. Hegemoni

- **Hegemoni** mengacu pada proses di mana kelompok dominan memimpin kelompok lain sebagai bentuk subordinasi.
- Hegemoni tidak mengacu pada dominasi sederhana, melainkan melibatkan upaya kelompok untuk mengendalikan sistem dari kelompok lain.
- Kendali hegemonik dicapai dengan membentuk ideologi sehingga kelompok yang dikontrol menerima dan berpartisipasi aktif dalam proses pengendalian.
- **Monopoli ideologis** adalah hubungan hegemonik di mana satu kelompok dikendalikan oleh kelompok lain melalui paksaan untuk menerima atau bahkan paksaan untuk berpartisipasi aktif.

3. Emansipasi

- Pembebasan dari tradisi, ideologi, asumsi, hubungan kekuasaan, formasi identitas, dsb yang tidak membatasi atau menghambat peluang, otonomi, klarifikasi kebutuhan atau keinginan sehingga mendapatkan kepuasan diri yang lebih besar.
- Emansipasi sebagai proses munculnya tindakan komunikatif dan kesadaran dari pihak yang tertindas.
- Penting untuk menemukan cara agar tiap orang dapat berpartisipasi dalam komunikasi yang bebas dan terbuka tentang kekuasaan dan kendali dalam organisasi tempat mereka bekerja.
- Tersedia ruang diskusi dan pengambilan keputusan sehingga tidak ada individu atau kelompok yang akan dikecualikan secara sewenang-wenang.



4. Daya Tahan

- Dominasi dan perlawanan terkait erat dalam proses komunikasi organisasi.
- Konsep resistensi mempertimbangkan bagaimana pekerja dapat memberikan tekanan balik dalam kekuasaan dan kendali.
- Hal ini tidak boleh dilihat sebagai sesuatu yang salah.
- Perlawanan terkadang terlihat dalam proses kolektif dan terorganisir seperti: serikat pekerja, pemogokan, boikot, dan gerakan sosial berskala besar.
- Kompleksitas proses resistensi yang muncul, berasal dari perubahan bentuk organisasi dan teknologi yang berkembang.
- Teknologi Internet menyediakan forum untuk perlawanan organisasi yang luas, melampaikan frustrasi, dan melakukan tindakan yang dapat digunakan sebagai strategi perlawanan yang lebih aktif.

- Mencoba menjelaskan bagaimana hubungan kekuasaan dapat diubah dengan menggunakan bentuk alternatif yakni organisasi berbasis tim.

▪ 1. Kendali

- **Kendali sederhana** melibatkan pengerahan kendali langsung dan otoriter di tempat kerja.
- **Kendali teknologi** melibatkan kendali yang diberikan proses tempat kerja melalui teknologi seperti program komputer.
- **Kontrol birokrasi** didasarkan pada kekuatan struktur hierarkis dan aturan hukum rasional yang berasal dari struktur birokrasi.
- **Kontrol konsertif**, *locus of control* dalam suatu organisasi bergeser dari manajemen ke pekerja yang berkolaborasi untuk menciptakan aturan dan norma yang mengatur perilaku.

▪ 2. Identifikasi

- Identifikasi mengacu pada rasa memiliki, di mana individu mendefinisikan dirinya sendiri sebagai anggota.
- Individu tersebut akan mencuri perhatian organisasi atau kelompok.
- Seorang individu mengidentifikasi dengan nilai-nilai organisasi atau kelompok kerja dan akan bertindak sesuai dengan nilai-nilai tersebut.

▪ 3. Disiplin

- Kedisiplinan merupakan teknik untuk menghargai dan menghukum perilaku yang sesuai dengan atau menyimpang dari nilai-nilai yang ada dalam organisasi.
- Teknik disiplin ini termasuk kritik langsung, penggunaan keheningan, tekanan sosial, atau sejumlah strategi interaksi lainnya.
- Pekerja cenderung akan mengidentifikasi dengan nilai-nilai organisasi dan kemudian menyesuaikan diri dengan perilaku yang sesuai dengan norma-norma tersebut.

Theory of Concertive Control

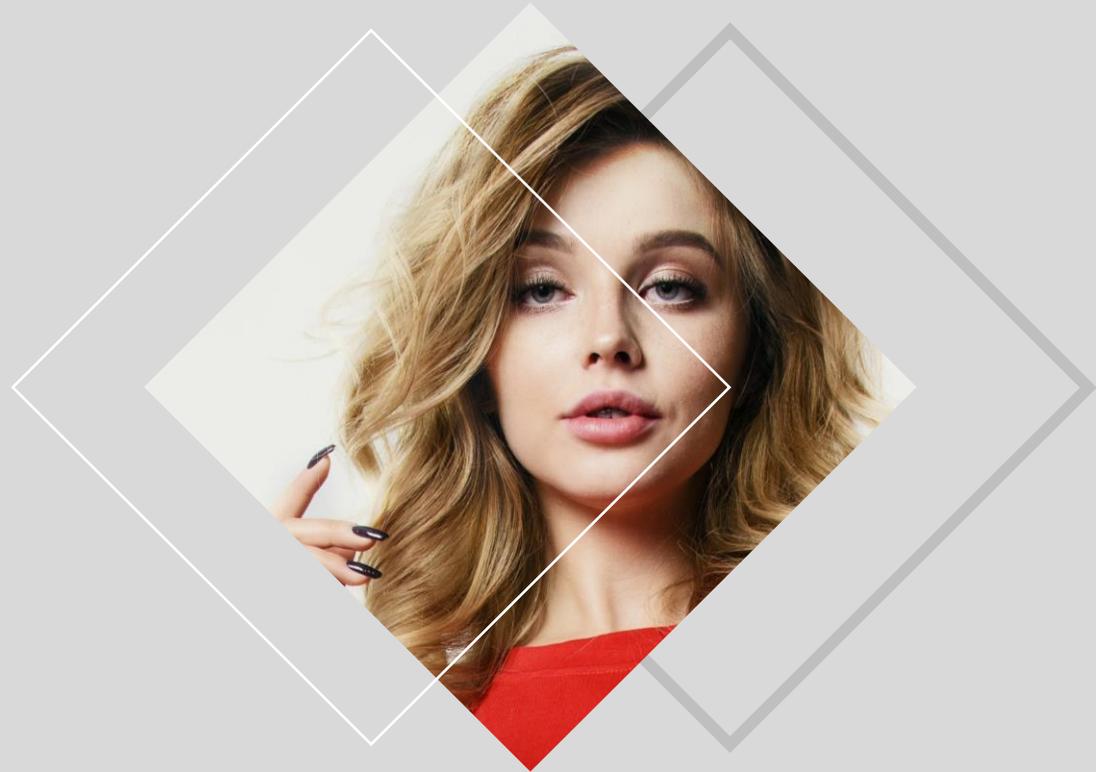
(James Barker, George Cheney dan Phil Tompkins)

- Identifikasi pengalaman yang berbeda dari pria dan wanita di tempat kerja.
- Cara kerja perempuan di sebuah organisasi dengan cara berkonsentrasi pada jaringan dan hubungan jangka panjang.
- Argumen bahwa pria dan wanita memiliki pola komunikasi yang sangat berbeda yang berimplikasi pada gaya kepemimpinan yang khas.
- Menganggap semua wanita memiliki masalah yang sama.
- Isu gender sebagai isu interpersonal dan psikologis yang terjadi dalam organisasi, juga adanya pengalaman yang berbeda dari pria dan wanita dalam organisasi

- Karakteristik **stereotip laki-laki**: logika, agresivitas, dan daya saing.
- Karakteristik **stereotip perempuan**— seperti emosi, empati, intuisi, keterhubungan, dan kerja sama — **cenderung diremehkan dalam kehidupan organisasi.**

PENDEKATAN FEMINIS

- Gender adalah konfigurasi antara identitas dan hubungan kekuasaan.
- Pekerjaan adalah hal utama di mana identitas gender dan hubungan antar kekuasaan dapat diatur.
- Keyakinan bahwa laki-laki identik dengan maskulinitas dan perempuan identik dengan feminitas.
- Gender, kekuasaan, dan organisasi terus menerus diciptakan dan diubah dalam kehidupan sehari-hari yang berkelanjutan dan faktor komunikasi adalah penentu untuk mencapai hal tersebut.



PENDEKATAN FEMINIS

- **Feminis liberal** percaya bahwa solusi untuk subordinasi perempuan harus datang dari dalam sistem.
- Perempuan harus bekerja untuk mendapatkan bagian yang adil dalam institusi yang sama dengan yang dijalankan oleh laki-laki.

- **Feminis radikal** percaya bahwa emansipasi bagi perempuan hanya dapat terjadi dengan cara menghancurkan lembaga-lembaga yang didominasi laki-laki atau perempuan perlu memisahkan diri dari lembaga-lembaga tersebut.

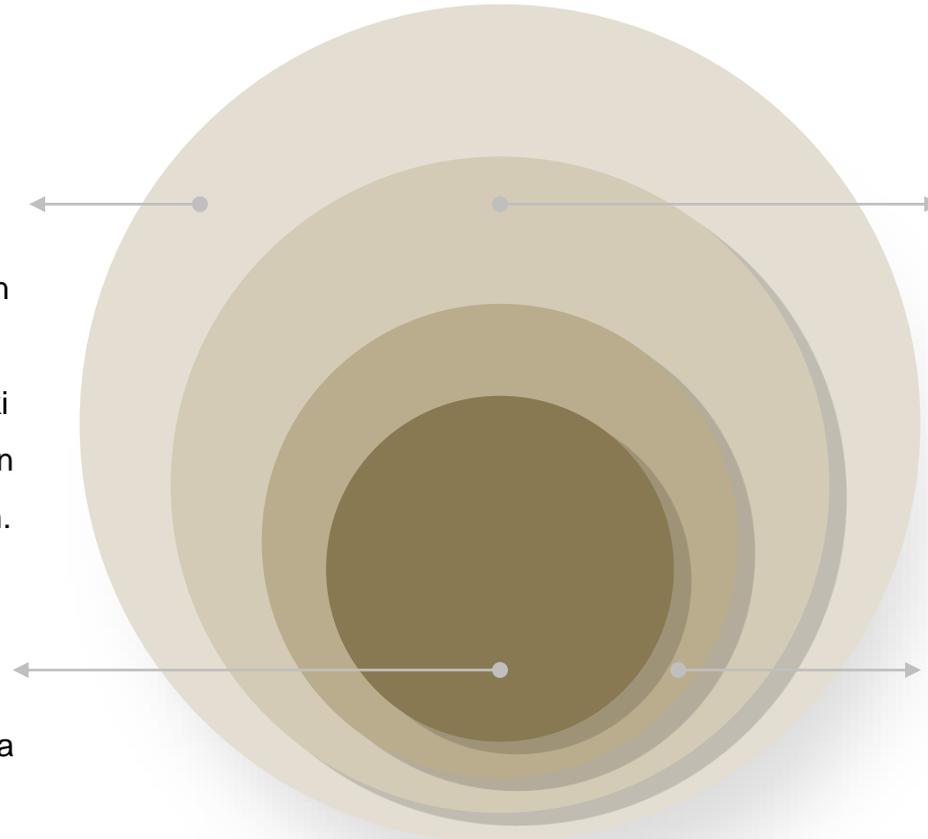
- **Feminis *stand-point*** bekerja untuk meningkatkan kesempatan dan menyuarakan hal-hal yang selama ini terabaikan untuk didengar dalam dialog masyarakat.
- **Feminis *post-modern*** berusaha untuk "mendekonstruksi" sistem makna yang didominasi laki-laki melalui perspektif perempuan.

- **Feminis pluralis**, responsif terhadap kebutuhan organisasi aktif dalam melakukan perubahan sosial namun tidak dapat mengubah praktik dan anti terhadap birokrasi atau kontra terhadap pemilik perusahaan (kaum kapitalis).



1. Pelecehan Seksual

- Pelecehan adalah ekspresi kekuasaan, bukan seksualitas.
- Antara pria dan wanita dalam melihat fenomena pelecehan seksual dengan sangat berbeda; terkait pengalaman akan kekuasaan dan ketakutan.
- Sosialisasi yang berbeda mengenai maskulinitas dan feminitas.
- Adanya perilaku seperti lelucon seksual dan sindiran yang dipandang perempuan sebagai pelecehan, sementara bagi laki-laki sebagai cara untuk melepaskan ketegangan dari pekerjaan mereka yang penuh tekanan.
- Pelecehan seksual ini sebagai sikap "menggoda" dan dianggap "sebagaimana adanya". Hal tersebut sebagai cara untuk menetralkan dan mendukung konsep budaya patriarki di tempat kerja.



2. Wacana Kepemimpinan Perempuan

- Sebuah organisasi akan memiliki perbedaan jika dipimpin oleh perempuan yang menerapkan nilai-nilai feminis seperti kerjasama, emosi, dan dukungan.
- Banyak pendapat tentang kepemimpinan perempuan yang terlalu mengambil banyak waktu untuk urusan keluarga atau menjauhkan diri dari tugas pekerjaan utama.
- Sering ditandai dengan emosi dan konflik, sehingga interaksi seperti itu sering dianggap sebagai cara perempuan "berbicara" sebagai dampak ekspresi nonverbal kemarahan pada PMS "sindrom pramenstruasi"
- Suasana kerja di dominasi dengan pergunjungan (gossip) yang pedas.

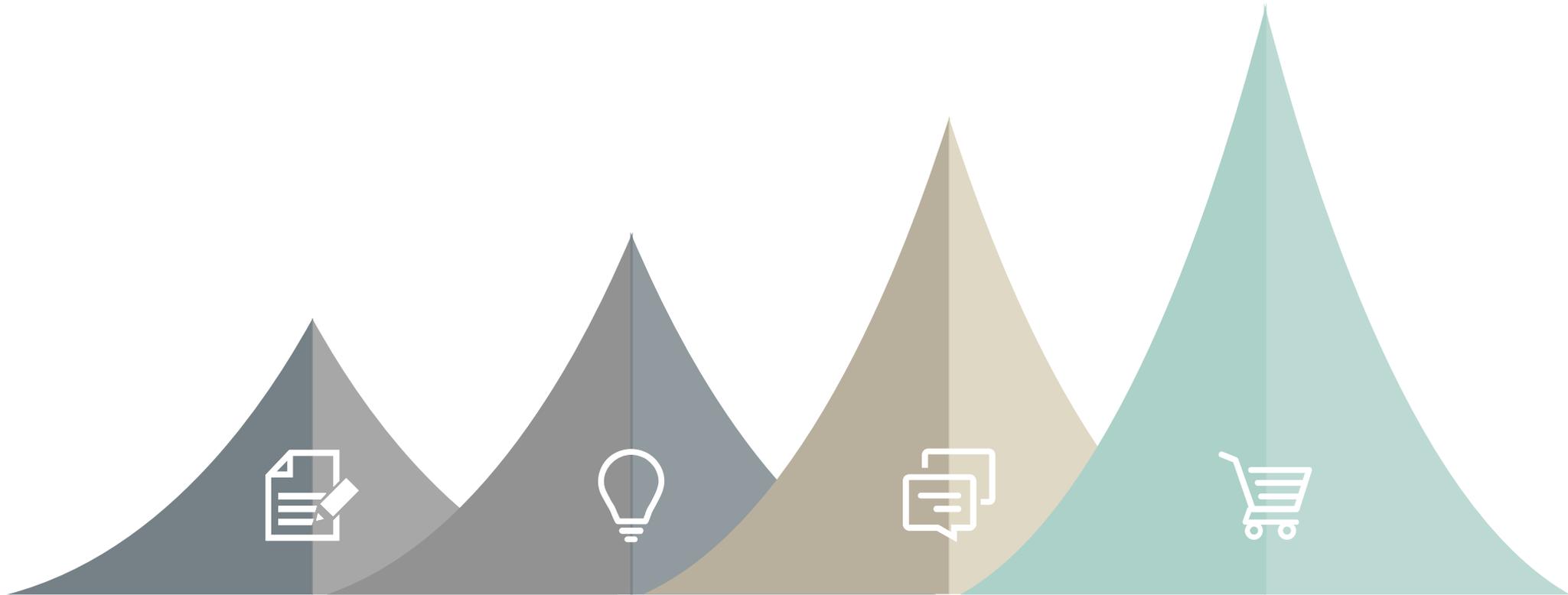
PROBLEMATIKA FEMINIS DALAM KOMUNIKASI ORGANISASI



▪ 3. Bentuk tubuh yang Ideal

- Menganggap tubuh ideal hanya dimiliki oleh wanita yang berkulit putih.
- Perlu memberikan perhatian yang cermat pada gerakan nonverbal—berjalan, duduk, dan memberi isyarat dengan cara tertentu.
- Perlu menampilkan riasan dan pakaian yang pantas serta menunjukkan sisi kewanitaan yang dominan - menjadi sangat bermasalah ketika menggunakan cara yang tidak sesuai.
- Bentuk tubuh akan menarik perhatian dan menonjolkan sifat feminin dari tubuh wanita dalam ruang public.

GERAKAN PROTES KAUM FEMINIS DALAM KOMUNIKASI ORGANISASI



- Memandang pelecehan seksual sebagai sikap "sekedar menggoda"
- Cara untuk mendukung fondasi patriarki di tempat kerja.
- Tempat kerja yang dipimpin dan di dominasi oleh perempuan memiliki kebijakan yang lebih ramah keluarga, lebih banyak keterbukaan dalam komunikasi, dan pengambilan keputusan yang lebih egaliter.
- Tubuh kaum profesional adalah tubuh yang bugar.
- Sebagai lambang kedisiplinan dan daya tahan.
- Tuntutan tampilan nonverbal dapat digantikan dengan cara menunjukkan kekuatan dari sisi yang lain.



Thank You

nathaniel.antonio@upj.ac.id

