

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Review Penelitian**

Peneliti melakukan beberapa tinjauan dengan penelitian terdahulu yang sebelumnya sudah ada. Dengan melakukan penelitian terdahulu seperti ini merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk dijadikan suatu rujukan karena dapat menjadi acuan bagi peneliti dalam menyusun penelitian. Adapun beberapa penelitian sejenis seperti berikut :

1. Setyawati, Ni Kadek Defvin, Gatut Prijowidodo, Inri Inggit (2018). Universitas Kristen Petra Surabaya dengan judul penelitian **“POLA KOMUNIKASI ORGANISASI PDI PERJUANGAN DALAM PROSES KADERISASI DI DPC KABUPATEN SIDOARJO”**. Penelitian dilakukan dengan metode fenomenologi kualitatif. Data diperoleh melalui dokumen dan wawancara mendalam dengan tiga informan. Hasil penelitian menunjukkan DPC kabupaten Sidoarjo melakukan tiga pola komunikasi organisasi yaitu, pola komunikasi formal, pola komunikasi informal dan pola komunikasi socialization mechanism. Penelitian ini juga menemukan hambatan yang ada dalam proses kaderisasi yaitu, kurangnya sarana dan prasarana yang diperlukan dalam komunikasi untuk mengatasi rentang usia yang jauh; penguasaan teknik dan metode komunikasi yang tidak sesuai, sehingga beberapa pengurus dan kader tidak

menguasai media yang digunakan; kondisi fisik kader yang sudah berusia lanjut tidak memungkinkan untuk menerima informasi secara sempurna.

2. Kamal, Abdillah (2014). Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta dengan judul penelitian **“POLA KOMUNIKASI ORGANISASI FORUM KOMUNIKASI PEMUDA INDONESIA”**. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran komunikasi organisasi dalam membentuk semangat kerja di Forum Komunikasi Pemuda Indonesia. Metodologi penelitian yang digunakan adalah explanasi kualitatif yang bertujuan untuk menjelaskan kedudukan variabel – variabel yang diteliti serta hubungan antar satu variabel dengan variabel yang lain. Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan wawancara, studi dokumen, observasi dan studi pustaka. Teori yang digunakan adalah teori komunikasi organisasi Horrisom dan Doerfel “Komunikasi adalah variabel kunci yang memungkinkan untuk membangun hubungan dalam satu organisasi serta berinteraksi dan berbagi informasi”, dan hambatan komunikasi organisasi yang dirumuskan oleh Gibson Ivansevich, Donnelly. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi mempunyai peranan penting dalam meningkatkan semangat kerja Forum Komunikasi Pemuda Indonesia. Adapun peran komunikasi organisasi terhadap semangat kerja Forum Komunikasi Pemuda Indonesia adalah adanya rasa solidaritas dan kekeluargaan sehingga menghasilkan kenyamanan dalam bekerja. Timbulnya antusiasme dalam berorganisasi sehingga meningkatkan kinerja organisasi, adanya sikap disiplin yang

sangat berpengaruh terhadap prestasi organisasi serta timbulnya sikap loyal sehingga antara organisasi dan anggotanya timbul rasa saling memiliki.

3. Aristiani, Laras Ayu (2012). Universitas Kristen Satya Wacana dengan judul penelitian **“POLA KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM MENANGANI KONFLIK** (Studi Pada Organisasi Himpunan Pecinta Alam Mitra Gahana Universitas Kristen Satya Wacana)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pola komunikasi organisasi dalam menangani konflik di organisasi Himpunan Pecinta Alam Mitra Gahana Universitas Kristen Satya Wacana. Metode penelitian yang digunakan yaitu dengan pendekatan kualitatif dan jenis penelitian deskriptif. Hasil akhir penelitian ini adalah organisasi mitra gahana memiliki ciri pola komunikasi model lingkaran dan model roda. Pola komunikasi model lingkaran tidak dapat menyelesaikan konflik dan mengatasi masalah organisasi, sedangkan pola komunikasi model roda mampu menyelesaikan konflik dalam organisasi HMPA Mitra Gahana.
4. Klasinki, Tania (2021). Universitas Negeri Yogyakarta dengan judul penelitian **“POLA KOMUNIKASI ORGANISASI DI PT. MARCOPOLO SHIPYARD BATAM)”**. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pola komunikasi organisasi yang ada di PT. Marcopolo Shipyard Batam, Mengetahui hambatan komunikasi PT. Marcopolo Shipyard Batam. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Marcopolo Shipyard Batam yang terletak di Jl. Batu Aji, Kavling Lama, Dapur 12, Kota Batam,

Kepulauan Riau. Sumber data didapatkan dari hasil wawancara mendalam dengan penentuan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* yang melibatkan 5 orang informan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data model Miles and Huberman. Uji keabsahan data dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT. Marcopolo Shipyard Batam memiliki tingkatan organisasi vertical dan horizontal. Anggota PT. Marcopolo Shipyard Batam melakukan komunikasi melalui pertemuan rutin yaitu meeting yang mereka lakukan. Selain pertemuan offline, perpustakaan Sumber Ilmu juga memiliki media komunikasi berbasis online PT. Marcopolo Shipyard Batam memiliki beberapa aliran komunikasi. Aliran komunikasi yang terdapat di PT. Marcopolo Shipyard Batam yaitu aliran komunikasi ke bawah, ke atas dan horizontal. Di PT. Marcopolo Shipyard Batam terdapat komunikasi internal dan komunikasi eksternal. PT. Marcopolo Shipyard Batam memiliki pemimpin yang jelas dan antar anggota dapat mengirimkan dan menerima pesan. Sehingga, dapat ditarik Kesimpulan bahwa PT. Marcopolo Shipyard Batam memiliki pola komunikasi roda. Hambatan yang terjadi di PT. Marcopolo Shipyard Batam merupakan hambatan yang bersifat fisik. Hambatan tersebut terjadi karena hal yang tidak terduga, yaitu pandemi global yang membuat beberapa kegiatan menjadi kurang efektif dalam pelaksanaannya. Naik komunikasi internal maupun komunikasi eksternal di PT. Marcopolo Shipyard Batam terdapat gangguan mekanik.

5. Leonardy, Jonathan Anggi (2022). Universitas Buddhi Dharma Tangerang dengan judul penelitian **“POLA KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA CV. BINTANG MAKMUR”**. Penelitian ini mempelajari “Pola Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada CV. Bintang Makmur”, bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pola Komunikasi Organisasi dan Kinerja Karyawan Pada CV. Bintang Makmur. Teori yang digunakan ialah Pola Komunikasi dan Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif, proses pengumpulan datanya berupa observasi, wawancara mendalam, serta dokumentasi. Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa CV. Bintang Makmur menggunakan Pola Y dalam proses komunikasinya, dimana setiap informasi yang berjalan melalui tahapan dari Tingkat jabatan lebih rendah hingga ke jabatan tertinggi. Lalu, Kinerja Karyawan di CV. Bintang Makmur masih belum maksimal, bukan karena pola komunikasinya, tetapi karena karyawannya tidak bisa memanfaatkan fasilitas dan teknologi yang ada, hal ini dikarenakan kurangnya kualitas dari sumber daya manusia yang ada, seperti kurang pengetahuan dan pengalaman.

## **2.2 Kerangka Konseptual**

### **2.2.1 Komunikasi**

#### **2.2.1.1 Definisi Komunikasi**

Komunikasi adalah kegiatan manusia untuk saling memahami atau mengerti suatu pesan antara komunikator dan komunikan. Biasanya, diakhiri dengan suatu hasil yang disebut sebagai efek komunikasi. Komunikasi yang merupakan komunikasi sosial, terkait dengan hubungan antarmanusia didalamnya. Disana dipelajari pernyataan antarmanusia yang bersifat umum dengan menggunakan lambang – lambang atau simbol yang memiliki arti. Esensinya adalah kesamaan makna atau pengertian diantara mereka yang berkomunikasi.

Definisi komunikasi banyak sekali pengertiannya yang dikemukakan oleh para ahli, seperti pendapat Hovland yang dikutip oleh Effendy dalam buku Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek menjelaskan bahwa ilmu komunikasi adalah :

**“Komunikasi adalah upaya yang sistematis dalam merumuskan secara tegas asas – asas penyampaian informasi serta pembentukan pendapat dan sikap” (Effendy, 2005, h. 10).**

Dari definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian pesan antara dua orang atau lebih untuk menyampaikan informasi yang didalamnya terdapat persamaan persepsi dan makna sehingga menghasilkan timbal balik (*feedback*).

### **2.2.1.2 Syarat Komunikasi**

Dari beberapa pendapat yang telah dipaparkan di atas, dapat disimpulkan menurut Suci R. Mar' Ih Koesomowidjojo dalam Buku Dasar-Dasar Komunikasi (hal 3-5) syarat – syarat terjadinya proses komunikasi adalah :

#### **1. Sumber (*Source*)**

Yang dimaksud dengan Sumber (*Source*) adalah asal atau dasar dalam penyampaian informasi/pesan yang bertujuan untuk memperkuat isi pesan tersebut. terdapat beberapa sumber komunikasi, yaitu : surat kabar, buku, Lembaga, pendapat dari tenaga ahli, mengunduh informasi dari jejaring Google, jurnal internasional yang terpublikasi dan sebagainya.

#### **2. Komunikator**

Yang dimaksud dengan komunikator adalah perantara yang menyampaikan pesan (penyampaian pesan/informasi) kepada pihak lain. Yang bertindak sebagai penyampaian informasi ini dapat diampu oleh individu atau kelompok yang dapat bertindak sebagai penulis, pembicara, blogger atau organisasi komunikasi (radio, TV, surat kabar, majalah, media sosial dan lain – lain).

#### **3. Komunikan**

Komunikan merupakan pihak yang menerima pesan atau informasi yang berasal dari komunikator. Pelaku penerima informasi ini bisa seorang individu, kelompok maupun organisasi.

#### 4. Pesan

Pesan merupakan semua informasi yang disampaikan oleh komunikator kepada komunikan. Pesan yang disampaikan bertujuan dapat memberikan pengaruh, mengubah sikap dan perilaku orang, kelompok atau organisasi lainnya. Komunikasi yang baik adalah memiliki pesan untuk diterima oleh pihak lain yang berkitan.

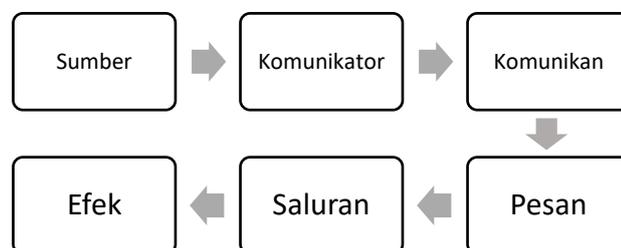
#### 5. Saluran

Saluran baik secara formal maupun informal merupakan media yang dimanfaatkan media yang dimanfaatkan komunikator sebagai sarana untuk menyampaikan pesan kepada pihak lain.

#### 6. Efek (Effect)

Efek merupakan tahap akhir dari komunikasi yang berbentuk perubahan perilaku dan sikap dari komunikan baik individu maupun kelompok. Perubahan yang terjadi dapat sesuai atau tidak sesuai dengan harapan komunikator.

**Gambar 2. 1 Syarat Komunikasi**



Memahami komunikasi menjadi hal yang patut diperhatikan dalam kehidupan manusia sebagai makhluk sosial. Kehidupan sehari – hari kita berkecimpung ditengah – Tengah masyarakat sehingga mau tidak mau kita akan selalu

berhubungan dengan orang lain. Komunikasi akan dapat diibaratkan sebagai jembatan penghubung antarindividu dalam menjalin hubungan dengan orang lain. Untuk itu, patut kita cermati bahwa mempelajari teori-teori komunikasi merupakan hal yang harus kita jadikan perhatian. Komunikasi yang dilakukan individu akan dimulai ketika ia terlahir di dunia, berproses sejak bayi, anak-anak, remaja, dewasa, bahkan hingga akhir usia.

## **2.2.2 Komunikasi Organisasi**

### **2.2.2.1 Pengertian Komunikasi Organisasi**

Komunikasi organisasi adalah proses komunikasi yang terjadi didalam sebuah organisasi baik itu organisasi formal maupun organisasi non formal. Komunikasi organisasi yang terjadi di dalam organisasi itu sendiri baik itu yang terjadi didalam organisasi maupun antar orang yang ada di dalam organisasi dengan yang ada di luar organisasi. Proses komunikasi ini berlangsung demi tercapainya sebuah tujuan dari organisasi (**Purbaningrum, 2019**).

Sebuah organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya komunikasi. Sama halnya seperti manusia yang tidak bisa hidup tanpa makan dan minum. Sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi adalah unsur yang sangat penting, di mana manusia di dalam organisasi adalah bukan hanya sekedar alat tetapi sebuah personal yang membutuhkan interaksi satu dengan yang lainnya. Itulah kenapa pesan dari manusia sangat signifikan, karena yang bisa berkomunikasi adalah manusianya bukan organisasi.

### **2.2.2.2 Arah Arus Komunikasi Organisasi**

Arah arus komunikasi dibagi menjadi 2 yaitu arah arus komunikasi organisasi Internal dan arah arus komunikasi organisasi eksternal.

#### **1. Arus Komunikasi Organisasi Internal**

Arah arus komunikasi organisasi internal adalah komunikasi organisasi yang terjadi di dalam organisasi. Arus komunikasi organisasi internal ini ada beberapa jenis diantaranya :

##### **a. *Downword Communication***

Komunikasi yang terjadi antara atasan dengan bawahan yang ada di dalam organisasi ada beberapa jenis informasi yang biasanya dilakukan atasan kepada bawahan :

1. Informasi dari atasan kepada bawahan mengenai bagaimana melakukan sebuah pekerjaan. Informasi ini sangat penting disampaikan atasan kepada bawahan agar dalam melakukan pekerjaan tidak terjadi kesalahan yang fatal.
2. Informasi atasan kepada bawahan mengenai dasar pemikiran untuk melakukan pekerjaan, yaitu menginformasikan kepada bawahan kenapa pekerjaan yang dikerjakan sangat penting untuk dilakukan. Ini juga menjadi sebuah informasi kepada bawahan terkait dengan prioritas sebuah pekerjaan, mana yang harus dikerjakan terlebih dahulu.
3. Menginformasikan kepada bawahan mengenai kebijakan dan tata cara yang ada di dalam organisasi. Pentingnya memberikan informasi ini

adalah agar bawahan mengetahui peraturan mana yang dapat dilakukan dan mana yang tidak boleh dilakukan di dalam organisasi.

4. Memberikan informasi mengenai kinerja bawahan atau pegawainya. Mengevaluasi kinerja bawahan dan menginformasikan hasil evaluasi kepada bawahannya menjadi sangat penting dalam sebuah organisasi. Tujuannya adalah bukan untuk menghakimi tetapi untuk memberikan dukungan dan perbaikan agar bisa lebih baik lagi.
5. Memberikan informasi agar mempunyai rasa memiliki organisasi melalui tugas yang diberikan. Memberikan support bahwa apa yang sekarang dikerjakan adalah untuk kepentingan pribadi juga bukan hanya organisasi. Sebuah organisasi maju maka kesejahteraan keluarga juga akan lebih baik. Maka dengan rasa memiliki organisasi seperti layaknya rumah sendiri membuat bawahan merasa nyaman dan senang dalam mengerjakan tugas organisasi.

Ada beberapa metode penyampaian pesan informasi *downword communication* :

1. Melalui oral atau dengan mengatakan langsung informasi kepada bawahannya.
2. Melalui pesan tertulis yang disampaikan atasan kepada bawahan bisa melalui media printing berupa surat, *flyer*, selebaran, wa *group*.
3. Melalui gambar atau berkomunikasi secara visual (Argeti, 2009) bisa berupa info grafik, *flow chart*, skema, bagan, dll.
4. Kombinasi dari oral, tulisan maupun gambar.

### ***b. Upword Communication***

Komunikasi organisasi yang terjadi antara bawahan kepada atasan dalam sebuah organisasi. Ada beberapa fungsi dari Upword Communication :

1. Penyampaian informasi bawahan kepada atasan terkait tugas yang sudah dilakukan dan dilaksanakan. Menyampaikan informasi kepada atasan bahwa kita sudah mengerjakan tugas yang diberikan itu adalah hal yang sangat penting. Tujuannya adalah untuk mendapatkan tindak lanjut apakah pekerjaan yang sudah kita kerjakan benar atau tidak. Jika bawahan tidak menyampaikan hasil pekerjaan kepada atasannya maka proses organisasi tidak akan berjalan dengan baik.
2. Menyampaikan kepada atasan bahwa ada tugas yang tidak bisa dikerjakan. ini juga menjadi suatu hal yang penting, jangan sampai kita tidak bisa mengerjakan tugas yang diberikan atasan tetapi hanya diam saja. Apabila kita menyampaikan kesulitan atau ketidakpahaman pekerjaan yang diberikan oleh atasan, maka setidaknya kita akan mendapatkan Solusi dari kesulitan tersebut.
3. Menyampaikan saran kepada atasan demi perbaikan sebuah organisasi. Atasan tidak akan bisa memikirkan seluruh komponen yang ada di dalam organisasi. Perlu masukan dan saran dari bawahan agar organisasi tersebut menjadi lebih baik.

Ada beberapa alasan kenapa upword communication sulit untuk berjalan dengan baik. Menurut Sharma (1979) dalam (Putbaningrum, 2019)

ada beberapa alasan sulitnya memperoleh arah *upward communication* dalam komunikasi organisasi :

1. Banyak bawahan yang menyimpan saran, ide dan kritiknya. Mereka beralasan lebih baik diam daripada memberikan saran tetapi bertentangan dengan atasannya. Akhirnya yang terjadi adalah membiarkan dan asalkan atasan senang. Ini jelas tidak sehat bagi sebuah organisasi. Ada beberapa cara untuk menyampaikan saran kepada atasannya yaitu dengan membanggakan terlebih dahulu atasan kita melalui prestasi yang sudah diraihinya berulah memberikan saran dan perbaikan agar menjadi lebih baik.
2. Ada pemikiran bahwa apabila kita menyampaikan problem kita kepada atasan, terkadang kita merasa bahwa atasan tidak tertarik dengan permasalahan tersebut. akhirnya yang terjadi hanya mendiamkan masalah yang ada. Padahal masalah besar berasal dari masalah kecil yang tidak tertangani. Tugas kita sebenarnya menyampaikan saja. Pengambilan Keputusan tetap di ranah atasan.
3. Minimnya penghargaan bagi bawahan yang memberikan ide, gagasan atau saran, penting bagi atasan memberikan *reward*, kebanyakan yang terjadi didalam organisasi tidak berimbang antara *reward* dengan *punishment*.
4. Ada perasaan bawahan kepada atasan bahwa mereka kurang responsive yang membuat bawahan merasa malas menyampaikan pendapatnya.

**Planty Machaver dalam (Purbaningrum, 2019)** menawarkan 7 prinsip membuat arus informasi dari bawah ke atas :

1. Program harus direncanakan meskipun bersifat rahasia. Atasan harus mampu memberikan rangsangan, memberikan dorongan dan menemukan cara untuk menumbuhkan arus informasi ini. Misalnya dengan melakukan acara *sharing* melalui acara olah raga, hiburan ataupun *family gathering*. Melalui olah raga biasanya seseorang akan lebih fleksibel menyatakan pendapatnya kepada atasannya
2. Program atau cara yang sudah dilakukan dibuat berkesinambungan. Diskusi bawahan dengan atasan dibuatkan forum formal atau informal yang dilakukan secara berkesinambungan baik tadi dalam bentuk diskusi, acara olah raga, hiburan maupun *family gathering*.
3. Menggunakan saluran yang rutin bisa menggunakan whatsapp group maupun saluran komunikasi lainnya. Informasi mengalir dari jenjang kepangkatan dalam organisasi.
4. Menekankan pada sensitivitas dan penerimaan dalam menanggapi ide dari bawahan.
5. Melibatkan proses mendengar yang objektif. Atasan tidak bisa mengambil keputusan hanya dari satu sumber informasi saja. Harus mempertimbangkan sumber informasi yang lain juga. Perlu ada *cek and balance information*.
6. Melibatkan tindakan respon terhadap masalah. Pimpinan harus merespon masukan dari bawahan. Jangan mengabaikan masukan

atau ide dari bawahan yang membuat bawahan akan merasa malas untuk menyampaikan pendapat kembali.

7. Menggunakan berbagai macam media dan metode untuk mendukung arus informasi.

**c. *Komunikasi Horizontal***

Komunikasi yang terjadi diantara staff dengan staff dan pimpinan dengan pimpinan. Komunikasi ini dilakukan secara sejajar. Adapun tujuan dari komunikasi horizontal ini diantaranya :

1. Melakukan koordinasi mengenai pekerjaan yang sedang dikerjakan atau yang akan dikerjakan. Hal ini sangat penting dilakukan agar pekerjaan nanti yang dikerjakan sesuai dengan harapan. Tanpa adanya koordinasi yang baik membuat pekerjaan tidak optimal dalam pengerjaannya.
2. Saling bertukar informasi mengenai sebuah rencana kegiatan atau kegiatan yang sedang berlangsung. Dengan melakukan komunikasi maka informasi dapat diperoleh dengan optimal. Informasi tidak terpotong-potong yang membuat sebuah organisasi tidak sehat dalam menjalankan tujuan organisasi.
3. Komunikasi horizontal juga dapat digunakan untuk mengatasi masalah yang sedang terjadi. Melalui komunikasi permasalahan yang ada didalam sebuah organisasi bisa teratasi. Biasanya selisih paham dikarenakan kurangnya pemahaman dan komunikasi anggota organisasi.

4. Menyatukan pemahaman dalam mencapai sebuah tujuan. Melalui komunikasi, anggota organisasi memiliki satu pemahaman untuk memajukan organisasinya.
5. Digunakan sebagai media musyawarah, melakukan negosiasi, dan penengah atas perbedaan. Komunikasi menjadi sangat penting apalagi di dalam organisasi, dimana masyarakat Indonesia lebih mengutamakan musyawarah dalam menyelesaikan sesuatu. Selain itu komunikasi juga dapat digunakan sebagai media untuk melakukan negosiasi dan mengatasi permasalahan yang sedang terjadi.
6. Meningkatkan dan mengokohkan dukungan antarpersonal. Melalui komunikasi sebuah organisasi bisa menjadi kokoh karena terjadi hubungan antarpersonal yang baik diantara anggotanya.

Metode atau cara yang digunakan dalam melakukan komunikasi organisasi secara horizontal :

1. Melalui rapat yang dilakukan oleh sesama staff atau sesama pimpinan dalam sebuah organisasi.
2. Interaksi yang dilakukan oleh anggota organisasi selama masa istirahat. Biasanya dilakukan pada saat makan bersama dikantin sesama staff atau sesama pimpinan.
3. Percakapan yang dilakukan melalui telepon atau sekarang ini mungkin percakapan yang dilakukan melalui *whatsapps group*. Biasanya didalam *group* tersebut hanya berisi sesama teman seangkatan saja agar

komunikasinya lebih bebas dan penyampaian pendapat tidak mendapatkan tekanan. Memo atau catatan diantara sesama pekerja.

4. Melalui aktivitas sosial, biasanya dalam sebuah perusahaan seringkali melakukan kegiatan *Corporate Social Responsibility (CSR)*. Penanganan bencana alam melalui donasi dan kunjungan dilapangan atau melakukan bantuan di masyarakat sekitar perusahaan atau organisasi.

Melalui serikat pekerja yang dapat menampung aspirasi dari para anggota organisasi. Biasanya serikat pekerja diisi oleh staff saja, sedangkan supervisor ataupun kepala divisi tidak diperkenankan ikut dalam serikat pekerja.

Dalam melakukan komunikasi organisasi secara horizontal tidak selamanya berjalan dengan lancar. Ada beberapa kendala yang biasanya dialami pada saat melakukan komunikasi organisasi horizontal, antara lain :

1. Kendala yang muncul dikarenakan ada kecurigaan antar pegawai atau anggota organisasi yang membuat komunikasi secara horizontal tidak optimal. Sikap saling curiga dan tidak percaya membuat anggota organisasi merasa senggat atau malas untuk mencurahkan argumennya.
2. Adanya anggapan kalau terlalu sering melakukan komunikasi secara horizontal membuat atasan menjadi tidak suka. Sesama staff merasa canggung apabila terlalu sering melakukan komunikasi karena

dianggap sebagai ajang gosip dan mengkritik kebijakan saja. Membuat nantinya berdampak jelek terhadap penilaian atasan.

3. Adanya kompetisi untuk memperoleh sebuah jabatan membuat komunikasi organisasi horizontal menjadi terhambat. Para anggota saling menutupi ide atau gagasannya demi mendapatkan jabatan, jadi mereka lebih suka mendiskusikannya dengan atasan mereka.

#### ***d. Cross Channel Communication***

Komunikasi yang terjadi didalam sebuah organisasi, dimana komunikasi ini terjadi antara seseorang dengan orang lain yang memiliki perbedaan kedudukan dan berbeda divisi. Contohnya staff dalam divisi produksi melakukan komunikasi dengan supervisor divisi editing. Ada sisi positif dari *cross channel communication* dimana dapat memperbaiki komunikasi ke atas maupun komunikasi ke bawah. Karena terkadang seseorang yang ada didalam orrganisasi merasa canggung apabila melakukan komunikasi dengan atasan langsung atau dengan bawahan langsung. Melalui *cross channel communication* komunikasi ke atas dan ke bawah bisa diperbaiki meskipun komunikasinya tidak dilakukan secara langsung. Sedangkan sisi negatifnya terkadang atasan langsungnya sering terlewat tanpa melakukan koordinasi terlebih dahulu sehingga membuat atasan langsung merasa tidak memiliki posisi, seharusnya memerlukan *approval* terlebih dahulu dari atasan langsung.

## 2. Arus Komunikasi Organisasi Eksternal

Komunikasi yang dilakukan oleh seseorang dalam sebuah organisasi dengan orang lain yang ada di luar organisasi atau komunikasi yang dilakukan organisasi dengan publik. Publik disini bisa diartikan dengan media, masyarakat, pemerintah, LSM, tokoh agama, pemasang iklan, investor, *influencer*, maupun dengan kompetitor organisasi. Komunikasi eksternal sangat penting dalam sebuah organisasi. Dalam sebuah organisasi yang besar biasanya ada sebuah divisi yaitu *public relation* dalam melakukan komunikasi dengan pihak eksternal. Sedangkan untuk perusahaan kecil biasanya komunikasi dengan pihak eksternal dilakukan oleh pimpinan perusahaan.

*Public Relation* dalam sebuah organisasi sangatlah penting. Divisi *public relation* berada di tengah-tengah sebuah organisasi. Disatu sisi *public relation* memiliki kewajiban untuk memberikan informasi mengenai organisasinya kepada publik. Informasi bisa berupa visi misi dan tujuan dari organisasi maupun produk dan jasa yang dikerjakan oleh organisasi tersebut. Sedangkan disisi lain *public relation* memiliki kewajiban menyampaikan kepada pengambil kebijakan dalam organisasi apa yang diinginkan oleh publik. Masukan dari publik sangat penting untuk diperhatikan demi kemajuan organisasi. Jangan sampai diabaikan masukan dari publik yang membuat organisasi menjadi terpuruk dan mengalami kesulitan untuk bangkit.

Ada beberapa tujuan dari komunikasi eksternal yang dilakukan oleh organisasi :

- a. Melalui komunikasi eksternal, organisasi dapat menjalin hubungan yang baik dengan publik baik itu dengan media, masyarakat, pemerintah, LSM, tokoh agama, pemasang iklan, investor, *influencer*, maupun dengan kompetitor organisasi. Melalui hubungan yang baik inilah membuat sebuah organisasi atau perusahaan mendapatkan kemudahan untuk mencapai visi, misi dan tujuannya.
- b. Membuat *image* atau citra publik yang baik. Melalui komunikasi eksternal yang baik, membuat publik percaya dengan organisasi atau perusahaan sehingga membuat *image* atau citra organisasi menjadi positif.
- c. Melalui *image* atau citra positif sebuah organisasi jelas sangat menguntungkan organisasi itu sendiri. Masyarakat menjadi percaya akan produk atau jasa yang dikeluarkan oleh organisasi tersebut.

### 2.2.2.3 Fungsi Komunikasi Organisasi

Dalam **Bugin (2007; 274-276)**, organisasi yang baik yang berorientasi untuk mencari keuntungan (*profit*) maupun nirlaba (*non-profit*), memiliki empat fungsi organisasi, yaitu fungsi informatif, regulatif, persuasif dan integratif.

#### 1) Fungsi Informatif

Organisasi dapat dipandang sebagai suatu sistem proses informasi. 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 pasti. Informasi pada dasarnya

dibutuhkan oleh semua orang yang mempunyai perbedaan kedudukan dalam sebuah organisasi.

## **2) Fungsi Regulatif**

Fungsi regulatif berkaitan dengan peraturan-peraturan yang berlaku dalam sebuah organisasi. Pada sebuah organisasi terdapat dua hal yang berpengaruh terhadap fungsi regulatif ini. Pertama, atasan yang berada dalam tatanan manajemen. Kedua berkaitan dengan pesan atau *massage*. Pesan-pesan regulatif umumnya berorientasi pada kerja. Artinya bawahan membutuhkan kepastian peraturan tentang pekerjaan yang boleh untuk dilaksanakan.

## **3) Fungsi Persuasif**

Dalam mengatur sebuah organisasi, kekuasaan dan kewenangan tidak akan selalu membawa hasil sesuai yang diharapkan, maka banyak pemimpin yang lebih suka untuk memersuasi bawahannya daripada memberikan perintah. Persuasi dianggap lebih efektif dalam menumbuhkan kepedulian disbanding dengan memperlihatkan kekuasaan dan kewenangan.

## **4) Fungsi Integratif**

Setiap organisasi berusaha untuk menyediakan saluran yang memungkinkan karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Ada dua saluran komunikasi formal, seperti penerbitan khusus dalam organisasi dan laporan kemajuan organisasi, juga saluran komunikasi informal seperti perbincangan antar pribadi selama istirahat kerja, kegiatan darmawisata.

Pelaksanaan aktivitas ini akan menumbuhkan keinginan untuk berpartisipasi lebih besar dalam diri karyawan terhadap organisasi.

#### **2.2.2.4 Dimensi Komunikasi Organisasi**

Untuk melihat komunikasi yang terjadi dalam suatu organisasi dapat terlihat dari dimensinya. Menurut Onong Uchjana Effendy (2007), terdapat dua dimensi komunikasi dalam kehidupan organisasi antara lain sebagai berikut :

##### **1. Komunikasi Internal**

Organisasi sebagai kerangka (*framework*) menunjukkan adanya pembagian tugas antara orang-orang di dalam organisasi itu dan dapat di klasifikasikan sebagai tenaga pimpinan dan tenaga yang di pimpin. Untuk menyelenggarakan dan mengawasi pelaksanaan tujuan yang akan dicapai, ketua dan pengurus mengadakan peraturan sedemikian rupa sehingga tidak perlu berkomunikasi langsung dengan seluruh anggota. Anggota membuat kelompok-kelompok menurut jenis pekerjaannya dan mengangkat seseorang sebagai penanggung jawab atas kelompoknya. Dengan demikian, pimpinan cukup berkomunikasi dengan para penanggung jawab kelompok. Jumlah kelompok serta besarnya kelompok bergantung pada besar kecilnya organisasi.

Dimensi komunikasi internal terdiri dari komunikasi vertikal dan horizontal sebagai berikut :

##### **a. Komunikasi Vertikal**

Komunikasi vertikal yakni komunikasi dari atas ke bawah (*downward communication*) dan komunikasi dari bawah ke atas (*upward*

*communication*) yang merupakan komunikasi dari pimpinan kepada bawahan dan dari bawahan kepada pimpinan secara timbal balik (*two-way traffic communication*). Dalam komunikasi vertikal, pimpinan memberikan instruksi, petunjuk, informasi dan penjelasan kepada bawahannya. Dalam komunikasi dari bawahan ke pimpinan, bawahan memberikan laporan, saran serta pengaduan kepada pimpinan. Komunikasi dua arah secara timbal balik tersebut dalam organisasi penting sekali karena jika hanya satu arah saja dari pimpinan kepada bawahan, roda organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Pimpinan perlu mengetahui laporan, tanggapan atau saran anggota sehingga suatu keputusan atau kebijaksanaan dapat di ambil dalam rangka mencapai tujuan yang telah di tetapkan.

#### **b. Komunikasi Horizontal**

Komunikasi horizontal adalah komunikasi secara mendatar, antara anggota staf dengan anggota staf, karyawan dengan karyawan dan sebagainya. Berbeda dengan komunikasi vertical yang sifatnya lebih formal, komunikasi horizontal sering kali berlangsung tidak formal. Mereka berkomunikasi satu sama lain bukan pada waktu mereka sedang bekerja, melainkan pada saat waktu-waktu luang. Dalam situasi komunikasi seperti ini, desas-desus cepat sekali menyebar dan menjalar, dan yang menjadi pokok pembicaraan sering kali mengenai hal - hal yang menyangkut pekerjaan atau tindakan pimpinan yang merugikan mereka. Menjalarnya desas-desus di kalangan anggota

mengenai suatu hal sering kali di sebabkan oleh interpretasi yang salah. Antara komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal tersebut kadang-kadang terjadi apa yang disebut dengan komunikasi diagonal. Komunikasi diagonal atau yang disebut juga dengan komunikasi silang (*cross communication*) adalah komunikasi pimpinan divisi dengan anggota lain.

## **2. Komunikasi Eksternal**

Komunikasi eksternal adalah komunikasi antara pimpinan organisasi dengan khalayak diluar organisasi. Komunikasi eksternal terdiri atas dua jalur secara timbal balik yaitu komunikasi dari organisasi kepada khalayak dan komunikasi dari khalayak kepada organisasi.

- a. Komunikasi dari Organisasi Kepada Khalayak Komunikasi dari organisasi kepada khalayak pada umumnya bersifat informatif, yang di lakukan sedemikian rupa sehingga khalayak merasa memiliki keterlibatan. Kegiatan ini sangat penting dalam usaha memecahkan suatu masalah jika terjadi tanpa di duga.
- b. Komunikasi dari Khalayak Kepada Organisasi Komunikasi dari khalayak kepada organisasi merupakan umpan balik sebagai efek dari kegiatan komunikasi yang di lakukan oleh organisasi. Jika informasi yang di sebarakan kepada khalayak itu menimbulkan efek yang sifatnya kontroversial (menyebabkan adanya pro dan kontra di kalangan khalayak), maka itu disebut opini publik. Opini publik ini seringkali

merugikan organisasi. Karenanya harus di usahakan agar segera dapat diatasi dalam arti kata tidak menimbulkan permasalahan.

### **2.2.3 Pola Komunikasi**

#### **2.2.3.1 Definisi Pola Komunikasi**

Pola diartikan sebagai bentuk atau model yang memiliki keteraturan. Sedangkan komunikasi adalah proses penyampaian pikiran yang bisa merupakan gagasan, informasi, opini atau ide yang disampaikan. Komunikasi juga akan berjalan jika adanya kesamaan di antara pihak – pihak yang sedang melakukan kegiatan komunikasi.

Pola komunikasi adalah pola berlangsungnya penyampaian ide, opini, kepercayaan, perasaan oleh komunikator kepada komunikan dengan menggunakan lambang, misalnya bahasa, gambar, warna dan sebagainya yang merupakan isyarat. (Effendy, 1989, h. 63-64 yang dikutip Rosmawaty HP 2010, h. 10).

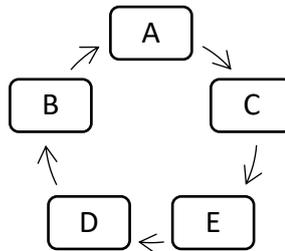
Dari definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa pola komunikasi adalah suatu cara atau bentuk dalam menyampaikan pesan atau informasi antara pengirim dan penerima.

#### **2.2.3.2 Bentuk – bentuk pola komunikasi**

Dalam buku Komunikasi Organisasi Dalam Perspektif Teori dan Praktek, Abdullah Masmuh mengatakan jika ada 5 (lima) bentuk aliran Pola Komunikasi dalam sebuah organisasi, yakni :

### a. Pola Lingkaran

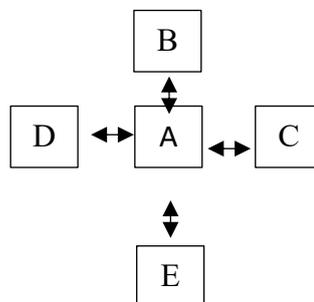
**Gambar 2. 2 Pola komunikasi Lingkaran**



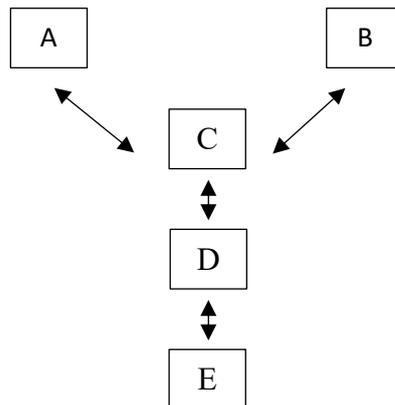
Dalam pola ini, semua anggota organisasi dapat berinteraksi dengan sesama dan memiliki daya untuk memengaruhi kelompok, tetapi tanpa pemimpin yang jelas.

### b. Pola Roda

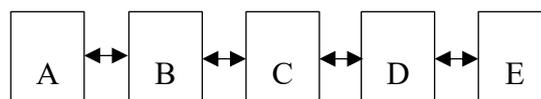
**Gambar 2. 3 Pola Komunikasi Roda**



Ada pemimpin yang jelas dalam Pola Roda, yang merupakan pusat dan berpengaruh dalam proses pemberian pesan, dan harus mengkomunikasikan semua informasi kepada pemimpin terlebih dahulu.

**c. Pola Y****Gambar 2. 4 Pola Komunikasi Y**

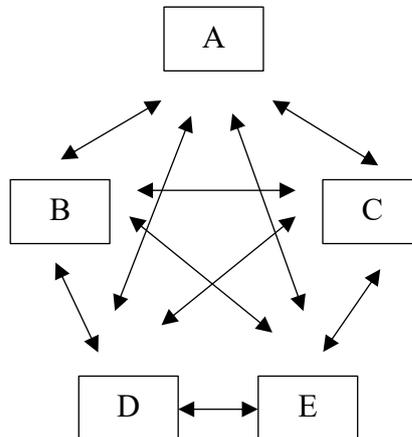
Dalam Pola Y, ada pimpinan yang jelas. Semua anggota yang terlibat bisa mengirim atau menerima pesan satu sama lain.

**d. Pola Rantai****Gambar 2. 5 Pola Rantai**

Dalam pola rantai, ada beberapa tingkatan yang disebut dengan komunikasi ke atas, atau sebaliknya.

e. **Pola Semua Saluran/Bintang**

**Gambar 2. 6 Pola Komunikasi Bintang**



Pola semua saluran/Bintang ialah kombinasi dan pengembangan dari pola lingkaran yang mana terjadi interaksi timbal balik antara anggota tanpa mengetahui siapa pemimpinnya.

**2.2.3.3 Pola Komunikasi Organisasi**

Secara umum, Pola Komunikasi dibedakan menjadi 2 (dua) saluran, yaitu :

**1. Saluran Komunikasi Formal**

Berbagai posisi atau jabatan muncul dalam struktur organisasi, garis, fungsi dan matriks tergantung pada batas tanggung jawab dan otoritasnya. Adapun Pola Komunikasi formal dapat berbentuk 4 Pola, yakni :

- a. *Downward Communication*
- b. *Upward Communication*
- c. *Horizontal Communication*
- d. *Diagonal Communication*

## 2. Saluran Komunikasi Informal

Jaringan komunikasi informal memungkinkan siapa pun di dalam organisasi berkomunikasi secara bebas, terlepas dari hierark atau jabatannya. Apa yang mereka bicarakan biasanya bersifat umum, seperti hiburan, keluarga, anak-anak, dan juga dapat berbicara tentang hal-hal yang berkaitan dengan situasi kerja di dalam organisasi.

### 2.2.4 Komunitas

#### 2.2.4.1 Definisi Komunitas

Komunitas merupakan suatu kelompok sosial yang terdiri dari beberapa orang yang memiliki kesamaan dalam hal kegemaran, kepercayaan, bakat, sehingga dapat mencipta rasa kenyamanan dan rasa kepedulian terhadap sesama anggota kelompok komunitas tersebut.

Komunitas adalah sekelompok orang saling peduli satu sama lain lebih dari seharusnya, dimana dalam komunitas terjadi relasi pribadi yang erat antar anggota komunitas tersebut karena adanya kesamaan interest dan values. **(Hermawan, 2008, h. 23).**

Dari definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa komunitas adalah sekelompok sosial yang terbentuk dari beberapa individu dengan kesamaan minat, kepercayaan dan bakat.

### 2.2.5 Sejarah Tramp

Gambar 2. 7 Logo TRAMP



Bandung 5 Juni 1970, sekelompok Pemuda, Mahasiswa, Pelajar merasa mempunyai kesamaan kegemaran hidup di alam bebas, kendati mereka mempunyai disiplin ilmu yang berlainan. Tekad luhur yang dilandasi formal organisasi yaitu AD/ART, maka bergeraklah TRAMP dengan modal kerja serta semangat apa adanya. Langkah awal mengambil orientasi kelompok Belajar, Cross Country, Hiking (pendakian gunung), namun demikian orientasi awal merupakan arah pencarian bentuk dari cita-cita dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan bersama.

TRAMP membuka diri untuk seluruh pemuda, mahasiswa, pelajar atau mereka yang mempunyai hobby sama untuk bergabung menjadi anggota dengan melalui beberapa tahapan administrasi dan operasional yang diberikan kepada seluruh calon anggota, maka semakin seriuslah perkembangan organisasi ini. Hingga tahun 1974, daya dan semangat juang organisasi belum menciptakan keinginan yang diharapkan oleh seluruh anggota, sementara kondisi sudah mencapai titik semangat yang perlu diperhitungkan karena meninggalnya Alm. Dian Dachlan dalam rangkaian kegiatan

latihan mountenering di Pakar Dago Bandung, serta harus pula TRAMP melaksanakan KEBUT GUNUNG, KEBUT FREE FOR ALL.

Kaderisasi TRAMP dididik melalui kancha Barak Komando Latihan Tempur Cikole Lembang pada KODAM VI SILIWANGI waktu itu. Kemudian karena kesibukan para anggota, dekade tahun 1975, tampak menurunnya kehidupan organisasi.

Jakarta Juni 1975 dibentuklah TRAMP Jakarta atas inisiatif anggota Bandung yang telah pindah ke Jakarta. Bandung mengalami perkembangan yang sangat menurun, namun sebaliknya Jakarta mengalami suatu wajah perkembangan organisasi yang mengarah pada apa yang dicita-citakan.

Sampai tahun 1977, kegiatan berupa pemantapan operasional lebih diutamakan, sehingga rasa mendalam terhadap organisasi tampak nyata. Peminatnya ternyata semakin meningkat, dalam 3 tahun berjalan telah menarik anggota sebanyak 185 orang. Kemudian kaderisasi semakin ditingkatkan, untuk peminat menjadi anggota haruslah melalui dan menyelesaikan tahapan organisasi yaitu lulus pendidikan di barak KODIKLAT

RINDAM KODAM V JAYA dengan aplikasi disekitar pegunungan Jawa Barat. Adapun materi yang diberikan semakin padat dan ketat, yaitu : P4, Kepemimpinan, Organisasi, Ketahanan Nasional, Peranan Pemuda dalam Kamtibmas, Pelestarian Alam, Bendera Merah Putih, dan Teknik-teknik hidup di alam bebas, yaitu : Mountenering, Rock Climbing, Survival, Pionering, Pesawat PHB, P3K, Selam,

Terjun Payung, Biologi Praktis, Teknik Penelitian dan Laporan, Olah Raga Arus Deras serta materi khusus yaitu SAR, Koperasi, dan Bela Negara.

## **2.3 Kerangka Teoritis**

### **2.3.1 Teori Interaksi Simbolik (Symbolic Interactionism Theory)**

George Herbert Mead dikenal sebagai pencetus awal teori interaksi simbolik, dimana ia sangat tertarik pada kemampuan manusia dalam menggunakan simbol. Teori interaksi simbolik menjelaskan bahwa perilaku seseorang dipengaruhi dengan simbol yang diberikan oleh orang lain dan juga perilaku orang tersebut. melalui isyarat berupa simbol, kita dapat mengungkapkan perasaan, pikiran, dan maksud yang akan disampaikan. Teori ini didasarkan pada ide – ide mengenai diri dan hubungannya terhadap masyarakat. Simbol membentuk teori interaksi simbolik (SI) yang berpusat pada hubungan antar simbol baik dalam bentuk verbal maupun nonverbal (bahasa tubuh, ekspresi wajah, kontak mata, dll) dan interaksi antara seseorang yang menggunakan simbol – simbol tersebut.

Herbert Blumer mendefinisikan interaksionisme simbolik atau teori interaksi simbolik sebagai proses interaksi dalam rangka membentuk arti atau makna bagi setiap individu. Scott plunkett mendefinisikan interaksionisme simbolik sebagai cara kita belajar menginterpretasi, serta memberi arti atau makna terhadap dunia melalui interaksi dengan orang lain.

LaRossa dan Reitzes merepresentasikan pendapat Mead mengenai adanya saling ketergantungan antara individu dan juga masyarakat. LaRossa dan Reitzes (1993) telah meneliti bahwa Teori Interaksi Simbolik berkaitan dengan studi

mengenai keluarga. Interaksi Simbolik menjadi penghubung antara teori yang berfokus pada perhatian yang dimiliki tiap individu dan teori yang ada secara sosial.

Herbert Blumer merupakan salah satu murid Mead yang mencetus istilah teori interaksi simbolik ini bermula dari pekerjaan Mead yang mendorong munculnya pergerakan teoritis ini dan Blumer mulai mengpublikasikan hasil artikelnya mengenai Kumpulan teori SI ini pada tahun 1969. Namun dalam praktiknya, teori ini hanya memfokuskan pada analisis perilaku individu dengan individu yang lain dalam kelompok kecil tanpa menganalisis kelompok masyarakat dalam skala yang besar dan luas. Dalam teori ini lebih menekankan pada perilaku yang ada dalam komunitas kecil seperti keluarga dalam menciptakan sebuah interaksi sosial diantara mereka.

Teori Interaksi Simbolik menjelaskan bagaimana manusia menggunakan bahasa untuk menciptakan suatu makna, bagaimana manusia menunjukkan dirinya sendiri, dan bagaimana manusia menggunakan simbol – simbol dalam membentuk masyarakat untuk bisa bekerja sama dengan orang lain. Teori ini dikembangkan oleh Herbert Blumer dengan merumuskan 3 (tiga) buah premis yaitu :

- 1) Perilaku manusia dipengaruhi oleh suatu makna yang mereka dapatkan mengenai orang lain dalam berbagai kejadian
- 2) Interaksi sangat penting bagi pengembangan dan penyampaian pesan
- 3) Makna yang dimiliki seseorang tentang berbagai kejadian atau yang lainnya dapat berubah seiring dengan berjalannya waktu

Teori Interaksi Simbolik ini merupakan teori yang dibentuk dalam bidang psikologi sosial dan sosiologi yang memiliki pandangan terhadap bagaimana seorang individu (*self*) dan juga masyarakat (*society*) berinteraksi dengan orang lain dengan memegang peranan penting dalam mengutamakan komunikasi. Teori ini menitikberatkan pada perilaku kelompok kecil yang memiliki berbagai bentuk dalam setiap interaksi sosial diantara mereka. Segala informasi pada dasarnya berupa pertukaran simbol atau lambang – lambang antara partisipan komunikasi. Interaksional simbolik merupakan cara pandang pada komunikasi dan juga masyarakat yang memiliki suatu struktur sosial dan makna – makna yang terbentuk melalui interaksi sosial.

Dalam buku Mead yang berjudul *Mind, Self, and Society* yang berisi mengenai dasar – dasar teori interaksi simbolis menjelaskan adanya tiga elemen kunci dari Interaksi Simbolik, yaitu diantaranya :

### **1) Pikiran (*Mind*)**

Dengan adanya pikiran (*Mind*) maka kita memiliki kemampuan dalam menggunakan simbol – simbol dalam menciptakan perspektif dan makna sosial yang sama dengan mengembangkan pikiran melalui interaksi bersama individu lain. Berdasarkan dengan konsep pikiran adalah gagasan pemikiran (*thought*) yang Mead sebut sebagai percakapan batin. Mead berpendapat bahwa tanpa adanya rangsangan sosial dan interaksi bersama orang lain, maka orang tidak dapat mempertahankan pikiran ataupun memegang percakapan secara mendalam.

## 2) Diri (*self*)

Dalam diri setiap individu tentunya memiliki kepribadian yang berbeda dengan orang lain. Untuk itu, setiap orang akan memiliki perspektif masing – masing terhadap diri kita. Berdasarkan dari **Sosiolog Charles Cooley (1912)**. Mead menyebut hal ini sebagai melihat cermin diri (*looking-glass self*) yang merupakan kemampuan kita untuk melihat diri kita sendiri berdasarkan perspektif orang lain saat melihat kita.

## 3) Masyarakat (**Society**)

Dengan adanya masyarakat, maka kita dapat berinteraksi secara langsung sebagai sistem sosial melalui cara berkomunikasi dalam bertukar pesan sebagai hakikat manusia yang senantiasa hidup bersosial untuk menciptakan timbal balik pada sekelompok masyarakat yang ada. Masyarakat terbentuk dari setiap individu yang memiliki kesamaan tujuan dengan melakukan kerjasama dan saling mempengaruhi untuk mendapatkan kepentingan bersama. Dalam masyarakat ini biasanya seperti anggota keluarga, rekan kerja, teman, dll.

### 2.3.2 Keterkaitan Teori Dengan Objek Penelitian

Teori Interaksi Simbolik memiliki kaitan yang erat dengan Pola Komunikasi Organisasi Pada Komunitas Pecinta Alam TRAMP. Teori ini menekankan bahwa makna sosial terbentuk melalui interaksi manusia. Makna ini terbentuk melalui penggunaan simbol – simbol, seperti kata – kata, gestur, atau objek, yang memiliki arti yang disepakati bersama dalam suatu kelompok. Dalam konteks komunikasi,

teori ini menyoroti bagaimana kita menciptakan realitas sosial melalui pertukaran simbol – simbol ini.

Dalam komunitas pecinta alam, pola komunikasi antar anggota memainkan peran yang sangat penting dalam membentuk budaya dan norma kelompok. Komunitas pecinta alam sering kali memiliki simbol – simbol yang khas, seperti logo, jargon, atau bahasa khusus yang digunakan dalam kegiatan mereka. Dalam teori interaksi simbolik, makna dihasilkan melalui interaksi sosial yang melibatkan simbol – simbol ini.

#### **2.4 Kerangka Pemikiran**

Kerangka dapat diartikan sebagai rancangan. Pemikiran diartikan sebagai suatu ide atau gagasan yang dimiliki seseorang untuk dituangkan kedalam sebuah penelitian. Oleh karena itu, kerangka pemikiran adalah Gagasan dimana yang didasari teori, fakta, observasi, serta kajian pustaka yang dilakukan secara empiris, dan sistematis. Empiris maksudnya cara yang dilakukan dapat diamati sehingga orang lain tahu cara menggunakannya. Sistematis maksudnya alur yang dituangkan kedalam sebuah penelitian menggunakan langkah – langkah yang masuk akal.

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang hubungan antara teori dengan faktor – faktor yang diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Widayat dan Amrirullah, 2002). Menurut (Polancik, 2009), kerangka pemikiran dapat diartikan sebagai diagram yang berperan sebagai gambaran sistematis yang akan ditulis.

Berdasarkan uraian diatas peneliti akan menjelaskan mengenai **POLA KOMUNIKASI ORGANISASI PADA KOMUNITAS PECINTA ALAM DI JAKARTA SELATAN** (Studi Deskriptif Kualitatif Komunitas Pecinta Alam Tramp).

Komunikasi Organisasi merupakan sebuah proses yang terjadi dalam suatu organisasi berupa penyampaian, penerimaan serta pertukaran informasi dan pesan yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang sudah ditetapkan oleh bersama (anggota serta pemimpin organisasi). Proses penyampaian, penerimaan maupun bertukar informasi dan pesan dapat dilakukan secara formal maupun informal.

Dalam sebuah organisasi atau komunitas, seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, interaksi antar anggota sangat penting. Para anggota akan saling bertukar informasi, baik untuk memecahkan sebuah masalah maupun mengembangkan ide - ide baru. Proses interaksi ini menciptakan pola komunikasi yang semakin menguatkan ikatan antar anggota. Melalui komunikasi yang intens, organisasi atau komunitas dapat membangun hubungan yang erat antar anggotanya.

George Herbert Mead dikenal sebagai pencetus awal teori interaksi simbolik, dimana ia sangat tertarik pada kemampuan manusia dalam menggunakan simbol. Teori interaksi simbolik menjelaskan bahwa perilaku seseorang dipengaruhi dengan simbol yang diberikan oleh orang lain dan juga perilaku orang tersebut. melalui isyarat berupa simbol, kita dapat mengungkapkan perasaan, pikiran, dan maksud yang akan disampaikan. Teori ini didasarkan pada ide – ide mengenai diri dan

hubungannya terhadap masyarakat. Simbol membentuk teori interaksi simbolik (SI) yang berpusat pada hubungan antar simbol baik dalam bentuk verbal maupun nonverbal (bahasa tubuh, ekspresi wajah, kontak mata, dll) dan interaksi antara seseorang yang menggunakan simbol – simbol tersebut.

Herbert Blumer mendefinisikan interaksionisme simbolik atau teori interaksi simbolik sebagai proses interaksi dalam rangka membentuk arti atau makna bagi setiap individu. Scott plunkett mendefinisikan interaksionisme simbolik sebagai cara kita belajar menginterpretasi, serta memberi arti atau makna terhadap dunia melalui interaksi dengan orang lain.

LaRossa dan Reitzes merepresentasikan pendapat Mead mengenai adanya saling ketergantungan antara individu dan juga masyarakat. LaRossa dan Reitzes (1993) telah meneliti bahwa Teori Interaksi Simbolik berkaitan dengan studi mengenai keluarga. Interaksi Simbolik menjadi penghubung antara teori yang berfokus pada perhatian yang dimiliki tiap individu dan teori yang ada secara sosial.

Herbert Blumer merupakan salah satu murid Mead yang mencetus istilah teori interaksi simbolik ini bermula dari pekerjaan Mead yang mendorong munculnya pergerakan teoritis ini dan Blumer mulai mengpublikasikan hasil artikelnya mengenai Kumpulan teori SI ini pada tahun 1969. Namun dalam praktiknya, teori ini hanya memfokuskan pada analisis perilaku individu dengan individu yang lain dalam kelompok kecil tanpa menganalisis kelompok masyarakat dalam skala yang besar dan luas. Dalam teori ini lebih menekankan pada perilaku yang ada dalam

komunitas kecil seperti keluarga dalam menciptakan sebuah interaksi sosial diantara mereka.

Teori Interaksi Simbolik menjelaskan bagaimana manusia menggunakan bahasa untuk menciptakan suatu makna, bagaimana manusia menunjukkan dirinya sendiri, dan bagaimana manusia menggunakan simbol – simbol dalam membentuk masyarakat untuk bisa bekerja sama dengan orang lain. Teori ini dikembangkan oleh Herbert Blumer dengan merumuskan 3 (tiga) buah premis yaitu :

- 4) Perilaku manusia dipengaruhi oleh suatu makna yang mereka dapatkan mengenai orang lain dalam berbagai kejadian
- 5) Interaksi sangat penting bagi pengembangan dan penyampaian pesan
- 6) Makna yang dimiliki seseorang tentang berbagai kejadian atau yang lainnya dapat berubah seiring dengan berjalannya waktu

Teori Interaksi Simbolik ini merupakan teori yang dibentuk dalam bidang psikologi sosial dan sosiologi yang memiliki pandangan terhadap bagaimana seorang individu (*self*) dan juga masyarakat (*society*) berinteraksi dengan orang lain dengan memegang peranan penting dalam mengutamakan komunikasi. Teori ini menitikberatkan pada perilaku kelompok kecil yang memiliki berbagai bentuk dalam setiap interaksi sosial diantara mereka. Segala informasi pada dasarnya berupa pertukaran simbol atau lambang – lambang antara partisipan komunikasi. Interaksional simbolik merupakan cara pandang pada komunikasi dan juga masyarakat yang memiliki suatu struktur sosial dan makna – makna yang terbentuk melalui interaksi sosial.

Dalam buku Mead yang berjudul *Mind, Self, and Society* yang berisi mengenai dasar – dasar teori interaksi simbolis menjelaskan adanya tiga elemen kunci dari Interaksi Simbolik, yaitu diantaranya :

#### **4) Pikiran (*Mind*)**

Dengan adanya pikiran (*Mind*) maka kita memiliki kemampuan dalam menggunakan simbol – simbol dalam menciptakan perspektif dan makna sosial yang sama dengan mengembangkan pikiran melalui interaksi bersama individu lain. Berdasarkan dengan konsep pikiran adalah gagasan pemikiran (*thought*) yang Mead sebut sebagai percakapan batin. Mead berpendapat bahwa tanpa adanya rangsangan sosial dan interaksi bersama orang lain, maka orang tidak dapat mempertahankan pikiran ataupun memegang percakapan secara mendalam.

#### **5) Diri (*self*)**

Dalam diri setiap individu tentunya memiliki kepribadian yang berbeda dengan orang lain. Untuk itu, setiap orang akan memiliki perspektif masing – masing terhadap diri kita. Berdasarkan dari **Sosiolog Charles Cooley (1912)**. Mead menyebut hal ini sebagai melihat cermin diri (*looking-glass self*) yang merupakan kemampuan kita untuk melihat diri kita sendiri berdasarkan perspektif orang lain saat melihat kita.

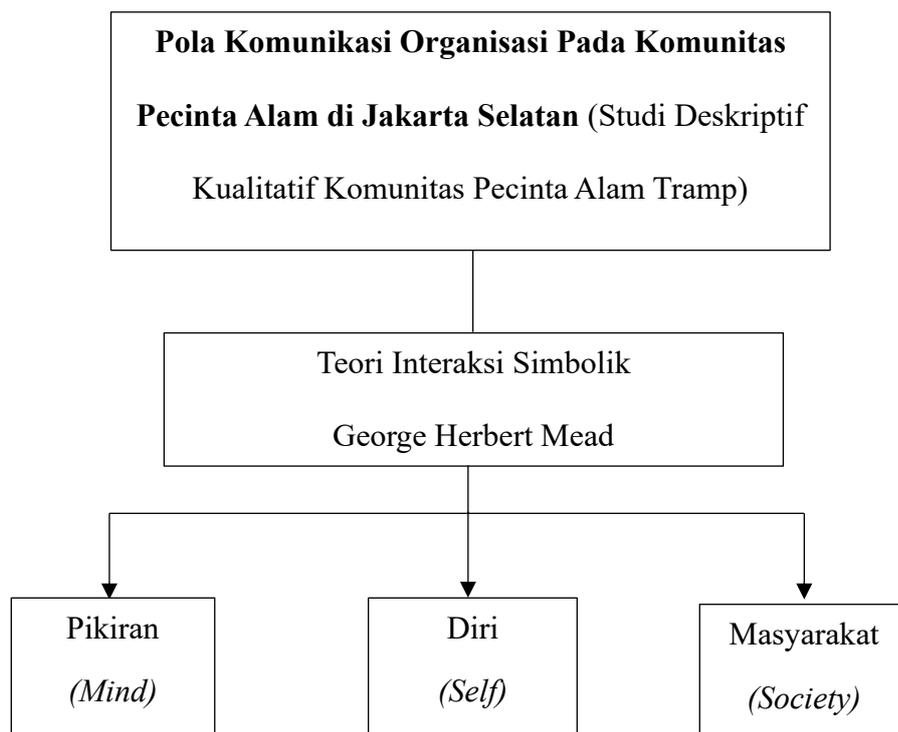
#### **6) Masyarakat (*Society*)**

Dengan adanya masyarakat, maka kita dapat berinteraksi secara langsung sebagai sistem sosial melalui cara berkomunikasi dalam bertukar pesan sebagai hakikat manusia yang senantiasa hidup bersosial untuk menciptakan

timbal balik pada sekelompok masyarakat yang ada. Masyarakat terbentuk dari setiap individu yang memiliki kesamaan tujuan dengan melakukan kerjasama dan saling mempengaruhi untuk mendapatkan kepentingan bersama. Dalam masyarakat ini biasanya seperti anggota keluarga, rekan kerja, teman, dll.

Berorientasikan pada kerangka pemikiran yang telah peneliti paparkan, berikut uraian bagan kerangka pemikiran dari permasalahan yang peneliti angkat sebagai berikut :

**Gambar 2. 8 Bagan Kerangka Pemikiran**



Sumber: Hasil penelaah peneliti, 2024