

## Pendekatan Dalam Komunikasi Organisasi

Muhammad Rifa'i<sup>1</sup> Muhammad Rizky Syaputra<sup>2</sup> Rizky Sembiring Depari<sup>3</sup> Rafly Prahmana Hidayat<sup>4</sup> Ikhwanul El Musthofa<sup>5</sup>

Program Studi Pendidikan Manajemen Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan,  
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara,  
Indonesia<sup>1,2,3,4,5</sup>

Email: [muhammadrifa'i@uinsu.ac.id](mailto:muhammadrifa'i@uinsu.ac.id)<sup>1</sup> [rizkisyahputraa08@gmail.com](mailto:rizkisyahputraa08@gmail.com)<sup>2</sup>  
[rizky0332233020@uinsu.ac.id](mailto:rizky0332233020@uinsu.ac.id)<sup>3</sup> [raflybodygulid@gmail.com](mailto:raflybodygulid@gmail.com)<sup>4</sup>  
[ikhwan0332233023@uinsu.ac.id](mailto:ikhwan0332233023@uinsu.ac.id)<sup>5</sup>

### Abstract

*Communication in organizations is an important process in achieving common goals. Two main approaches that are often used in organizational communication theory are the classical management approach and human relations. The classical management approach emphasizes the importance of formal structures, hierarchies, and standard procedures, while the human relations approach highlights the importance of interpersonal relationships, motivation, and employee well-being. This article discusses the principles of these two approaches and their impact on the effectiveness of communication in organizations.*

**Keywords:** Organizational Communication, Classical Management, Human Relations, Communication Approaches

### Abstrak

Komunikasi dalam organisasi adalah proses penting dalam mencapai tujuan bersama. Dua pendekatan utama yang sering digunakan dalam teori komunikasi organisasi adalah pendekatan manajemen klasik dan human relations. Pendekatan manajemen klasik menekankan pentingnya struktur formal, hirarki, dan prosedur standar, sementara pendekatan human relations menyoroti pentingnya hubungan antarpribadi, motivasi, dan kesejahteraan karyawan. Artikel ini membahas prinsip-prinsip kedua pendekatan ini serta dampaknya pada efektivitas komunikasi dalam organisasi.

**Kata Kunci:** Komunikasi Organisasi, Manajemen Klasik, Human Relations, Pendekatan Komunikasi



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

## PENDAHULUAN

Komunikasi organisasi dalam perkembangannya semakin memiliki tantangan tersendiri. Berbagai perubahan yang terjadi diduga memiliki pengaruh atas kinerja sebuah organisasi. Berbagai macam kondisi mulai dari industrialisasi, globalisasi, perubahan demografi, determinasi teknologi dan lain-lain memiliki ciri khas tersendiri dalam implikasinya dengan tiap-tiap organisasi. Ciri khas yang unik tersebut juga berimplikasi kepada komunikasi organisasi. Berbagai organisasi yang memiliki cara dan cirinya masing-masing tersebut menjadi penting dan menarik untuk diamati. Budaya dari tiap-tiap organisasi tersebut juga tak kalah penting untuk dipelajari. (Muhammad, Ami. (1989). Zaman industrialisasi diawali dengan berbagai kemajuan di eropa. Permasalahan-permasalahan yang muncul akibat disrupsi industri melahirkan berbagai pemikiran, teori, maupun pendekatan tersendiri. Mulai dan Metafora Mesin dalam komunikasi organisasi, teori manajemen oleh Henry Fayol, serta teori Birokrasi Max Weber yang dianggap sudah maju pada zamannya. Kemudian dilanjutkan berbagai pemikiran termasuk teori hirarki kebutuhan Abraham Maslow yang sangat terkenal dan bahkan dianggap relevan hingga sekarang. Serta pengembangan teori mesin yang menuju pada konsep teori sistem yang baru (new system theory). Berbagai hal kecil kemudian mendapatkan

perhatian tersendiri mengingat new system theory memberikan gambaran yang komprehensif terkait pentingnya komponen, properti, serta proses sistem agar semua berjalan dengan baik. Namun semua itu belum menyentuh tataran pemahaman level yang tak terlihat, yakni budaya. (Elvinaro dan Lukiati Komala. (2005). Beberapa pendekatan utama dalam komunikasi organisasi mencakup pendekatan manajerial, humanistik, sistem, kultural, teknologi, dan strategis. Setiap pendekatan menawarkan perspektif yang berbeda dan dapat diterapkan sesuai dengan kebutuhan spesifik organisasi. Dengan memahami berbagai pendekatan ini, organisasi dapat merancang strategi komunikasi yang lebih efektif, meningkatkan keterlibatan karyawan, dan mencapai tujuan strategis mereka. Oleh karena itu, kajian tentang pendekatan dalam komunikasi organisasi sangat relevan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. (Muhammad, Arni. (2009).

### **METODE PENELITIAN**

Pelaksanaan penelitian ini diawali dengan pemilihan metode library investigate sebagai metode utama untuk pengumpulan information. Library inquire about adalah teknik yang digunakan untuk memperoleh information sekunder melalui pengumpulan ragam literatur, termasuk buku, artikel ilmiah, jurnal, dan dokumen yang relevan dengan topik komunikasi organisasi, khususnya dalam konteks pendekatan manajemen klasik dan human relations. Literatur yang dipilih diutamakan yang membahas konsep, prinsip, dan teori dari kedua pendekatan ini. Setelah literatur yang relevan dikumpulkan, langkah selanjutnya adalah melakukan analisis information menggunakan teknik substance examination. Substance investigation bertujuan untuk mengupas atau mengurai isi dari literatur yang telah dikumpulkan guna menyesuaikan information teoretis dengan prinsip-prinsip dalam komunikasi organisasi berdasarkan pendekatan manajemen klasik dan human relations. Melalui substance examination, information yang sudah dikumpulkan diorganisir dan diklasifikasikan berdasarkan topik utama yang sesuai, sehingga memudahkan peneliti dalam membandingkan dan menganalisis kedua pendekatan tersebut. Proses ini dilakukan secara sistematis untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang kelebihan, kekurangan, serta dampak dari kedua pendekatan terhadap pola komunikasi dalam organisasi. Hasil analisis ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang komprehensif mengenai penerapan pendekatan manajemen klasik dan human relations dalam meningkatkan efektivitas komunikasi organisasi.

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **Pengertian Pendekatan Manajemen Klasik**

Pendekatan manajemen klasik adalah suatu aliran dalam ilmu manajemen yang berkembang pada awal abad ke-20, yang berfokus pada pengembangan prinsip dan teknik manajerial untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam organisasi. Pendekatan ini menekankan pada struktur organisasi, pembagian kerja, dan penggunaan metode ilmiah dalam pengelolaan sumber daya. (Muhyadi. (1989). Beberapa ciri khas dari pendekatan manajemen klasik meliputi:

1. Struktur Organisasi yang Jelas: Pendekatan ini mengutamakan pentingnya adanya hierarki dan pembagian tugas yang terdefinisi dengan baik untuk memastikan setiap anggota organisasi memahami peran dan tanggung jawab mereka.
2. Pembagian Kerja: Menyediakan spesialisasi tugas, sehingga setiap individu dapat menjadi lebih mahir dalam pekerjaan tertentu, yang pada gilirannya meningkatkan efisiensi keseluruhan.

3. Penggunaan Metode Ilmiah: Mengaplikasikan pendekatan ilmiah dalam pengambilan keputusan dan proses manajerial, termasuk pengukuran dan analisis untuk meningkatkan kinerja.
4. Prinsip Manajemen yang Sistematis: Memperkenalkan prinsip-prinsip manajemen yang dapat diterapkan secara luas, seperti yang dikemukakan oleh Frederick Winslow Taylor dalam manajemen ilmiah dan Henri Fayol dalam teori manajemen umum.

Pendekatan manajemen klasik telah memberikan dasar yang kuat bagi pengembangan teori manajemen modern, meskipun sering kali dianggap kurang fleksibel dalam menghadapi perubahan dinamika organisasi.

### **Macam-Macam Pendekatan Manajemen Klasik**

Pendekatan manajemen klasik terdiri dari beberapa aliran yang masing-masing memiliki fokus dan prinsip yang berbeda. Berikut adalah beberapa macam pendekatan dalam manajemen klasik: (Marhaeni Fajar, (2009).

1. Manajemen Ilmiah (Scientific Management):
  - a. Tokoh Utama: Frederick Winslow Taylor.
  - b. Fokus: Peningkatan efisiensi kerja melalui pengukuran dan analisis ilmiah. Metode ini melibatkan pengamatan terhadap pekerjaan, pengembangan prosedur standar, dan pelatihan karyawan untuk mengoptimalkan kinerja.
2. Teori Administrasi (Administrative Theory):
  - a. Tokoh Utama: Henri Fayol.
  - b. Fokus: Pengembangan prinsip-prinsip manajemen yang dapat diterapkan secara umum dalam semua jenis organisasi. Fayol mengidentifikasi lima fungsi manajemen: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, koordinasi, dan pengendalian.
3. Teori Birokrasi (Bureaucratic Theory):
  - a. Tokoh Utama: Max Weber.
  - b. Fokus: Pengorganisasian yang struktural dan sistematis melalui aturan dan prosedur yang jelas. Pendekatan ini menekankan pentingnya hierarki, pembagian kerja, dan pengaturan formal dalam organisasi.
4. Teori Hubungan Manusia (Human Relations Theory):
  - a. Tokoh Utama: Elton Mayo.
  - b. Fokus: Mempelajari pengaruh faktor sosial dan psikologis terhadap kinerja karyawan. Pendekatan ini menekankan pentingnya hubungan interpersonal, motivasi, dan kepuasan kerja.
5. Teori Pemecahan Masalah (Problem-Solving Theory):
  - a. Fokus: Menerapkan pendekatan rasional dalam mengidentifikasi masalah dan mencari solusi yang efektif. Pendekatan ini mengedepankan analisis data dan pengambilan keputusan berbasis informasi.

Masing-masing pendekatan dalam manajemen klasik memberikan kontribusi signifikan terhadap pemahaman dan praktik manajemen saat ini. Meskipun pendekatan ini memiliki keterbatasan dalam hal fleksibilitas, prinsip-prinsip yang diusulkan tetap relevan dan sering digunakan dalam konteks organisasi modern.

### **Fungsi Pendekatan Manajemen Klasik**

Pendekatan manajemen klasik memiliki beberapa fungsi penting yang berkontribusi terhadap efektivitas dan efisiensi organisasi. Berikut adalah beberapa fungsi utama dari pendekatan ini: (Rifa'i, M. (2019).

1. Perencanaan: Menyusun rencana yang jelas dan terstruktur untuk mencapai tujuan organisasi. Pendekatan klasik mendorong penggunaan data dan analisis untuk menentukan langkah-langkah yang perlu diambil.
2. Pengorganisasian: Mengatur sumber daya manusia dan material dengan cara yang sistematis. Ini termasuk pembagian kerja dan penetapan hierarki yang jelas, sehingga setiap anggota organisasi mengetahui perannya.
3. Pengarahan: Memimpin dan memotivasi karyawan untuk menjalankan tugas mereka dengan baik. Pendekatan ini menekankan pentingnya komunikasi dan pengarahan yang efektif dari manajer kepada staf.
4. Koordinasi: Mengintegrasikan berbagai aktivitas dan fungsi dalam organisasi untuk memastikan semuanya berjalan selaras. Fungsi ini penting untuk menghindari tumpang tindih dan konflik antar departemen.
5. Pengendalian: Memantau dan mengevaluasi kinerja untuk memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai. Pendekatan klasik mendorong penggunaan standar dan prosedur untuk mengukur hasil dan melakukan perbaikan jika diperlukan.
6. Pengembangan Prinsip Manajemen: Menghasilkan prinsip-prinsip dasar yang dapat diterapkan di berbagai konteks organisasi. Ini membantu dalam pengembangan metodologi manajemen yang lebih baik di masa depan.

### **Pendekatan Human Relation**

Pendekatan human relations adalah suatu teori dalam manajemen yang menekankan pentingnya hubungan interpersonal, motivasi, dan kesejahteraan karyawan dalam mencapai efektivitas organisasi. Pendekatan ini muncul sebagai respons terhadap keterbatasan pendekatan manajemen klasik yang lebih fokus pada struktur dan efisiensi tanpa mempertimbangkan aspek manusiawi.

1. Kepuasan Karyawan: Menyadari bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap produktivitas. Karyawan yang merasa dihargai dan puas cenderung bekerja lebih baik.
2. Hubungan Interpersonal: Menekankan pentingnya komunikasi dan hubungan sosial di antara karyawan. Interaksi positif dapat meningkatkan semangat kerja dan kolaborasi.
3. Motivasi: Memperhatikan faktor-faktor yang memotivasi karyawan, termasuk kebutuhan emosional dan psikologis. Teori motivasi seperti Hierarki Kebutuhan Maslow sering digunakan dalam konteks ini.
4. Partisipasi Karyawan: Mendorong keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan. Ketika karyawan merasa memiliki suara, mereka lebih berkomitmen terhadap tujuan organisasi.
5. Kultur Organisasi: Mengakui bahwa budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan hubungan dan produktivitas. Lingkungan kerja yang mendukung akan mendorong inovasi dan kreativitas.

Pendekatan human relations membawa perspektif yang lebih holistik dalam manajemen dengan mengedepankan aspek manusiawi dalam lingkungan kerja. Dengan menghargai hubungan interpersonal dan motivasi karyawan, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis. Pendekatan ini masih relevan dalam praktik manajemen modern, di mana kesejahteraan karyawan menjadi prioritas utama.

### **Hambatan Pendekatan Human Relation**

Pendekatan human relation dalam manajemen berfokus pada hubungan antar manusia di dalam organisasi. Meskipun memiliki banyak manfaat, pendekatan ini juga menghadapi beberapa hambatan, antara lain:

1. Komunikasi yang Buruk: Kurangnya komunikasi yang efektif antara manajer dan karyawan dapat menyebabkan kesalahpahaman dan ketidakpuasan.
2. Perbedaan Individu: Setiap individu memiliki latar belakang, nilai, dan harapan yang berbeda, yang bisa menimbulkan konflik.
3. Resistensi terhadap Perubahan: Karyawan mungkin menolak pendekatan baru yang mengubah cara kerja mereka, terutama jika mereka merasa tidak dilibatkan dalam proses perubahan.
4. Kekurangan Pelatihan: Tanpa pelatihan yang memadai tentang keterampilan interpersonal, karyawan dan manajer mungkin kesulitan dalam menerapkan prinsip-prinsip human relation.
5. Budaya Organisasi yang Kaku: Jika budaya organisasi tidak mendukung kolaborasi dan komunikasi terbuka, pendekatan human relation sulit diterapkan.
6. Fokus Berlebih pada Hubungan Sosial: Terkadang, perhatian yang berlebihan pada hubungan interpersonal dapat mengalihkan fokus dari pencapaian tujuan organisasi.
7. Tekanan untuk Mencapai Target: Dalam lingkungan yang sangat kompetitif, tekanan untuk mencapai target dapat mengabaikan pentingnya hubungan manusia yang sehat.

Mengatasi hambatan-hambatan ini memerlukan pendekatan yang holistik, di mana manajemen harus berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung komunikasi, kolaborasi, dan pemahaman antar individu.

## **KESIMPULAN**

Kesimpulan tentang pendekatan dalam komunikasi organisasi mencakup beberapa poin kunci:

1. Pentingnya Komunikasi: Komunikasi yang efektif merupakan fondasi untuk keberhasilan organisasi. Ini membantu dalam membangun hubungan yang kuat antara manajer dan karyawan, serta antar tim.
2. Pendekatan Berbasis Hubungan: Pendekatan human relation menekankan pentingnya hubungan interpersonal. Karyawan yang merasa dihargai dan didengar cenderung lebih produktif dan loyal.
3. Penggunaan Teknologi: Teknologi komunikasi modern, seperti email, pesan instan, dan platform kolaborasi, dapat meningkatkan efisiensi dan kecepatan komunikasi. Namun, harus disertai dengan pelatihan untuk menghindari kesalahpahaman.
4. Budaya Terbuka: Organisasi yang mendorong komunikasi terbuka dan transparan cenderung memiliki tingkat kepuasan karyawan yang lebih tinggi. Ini juga memfasilitasi inovasi dan kolaborasi.
5. Pentingnya Umpan Balik: Memberikan dan menerima umpan balik yang konstruktif adalah bagian penting dari komunikasi yang efektif. Ini membantu dalam pengembangan individu dan perbaikan proses.
6. Adaptasi terhadap Perubahan: Pendekatan komunikasi harus fleksibel dan mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan kebutuhan organisasi, termasuk perubahan dalam struktur dan budaya kerja.

Secara keseluruhan, komunikasi organisasi yang efektif tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif, yang pada gilirannya mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Elvinaro dan Lukiati Komala. (2005). *Komunikasi Massa*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media
- Marhaeni Fajar, (2009). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktik*, 1 ed. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Muhammad, Ami. (1989). *Komunikasi Organisasi*. Depdikbud Dirjen Pendidikan Tinggi PLPTK. Jakarta. *Komunikasi Organisasi*. Bumi Aksara. Jakarta
- Muhammad, Arni. (2009). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Muhyadi. (1989). *Organisasi, Teori, Struktur dan Proses*. Dirjen Dikti Depdikbud. Jakarta
- Rifa'i, M. (2019). *Manajemen Organisasi Pendidikan*. Medan: CV. Humanis