

Berita Ket

Melalui Program Reforma Agraria, Warga Desa Nunuk Baru, Majalengka Kini Miliki Sertipikat Hak Atas Tanah

Beranda > Opini >

Organisasi Mulai Takut Pada Emosi Publik, Dan Itu Hal Yang Baik



Warta Kita

November 4, 2025



Organisasi sekarang tidak lagi hanya takut pada regulator, pemegang saham, dan angka laporan keuangan. Mereka mulai takut pada emosi publik, dan inilah contoh nyata pergeseran perubahan zaman.

Dalam budaya organisasi tradisional, emosi dianggap gangguan. Kantor harus steril dari

[HOME](#) [BERITA](#) [KIPRAH](#) [OPINI](#) [UNIK](#)[HOME](#) [Tentang](#) [Pedoman Media Siber](#)

Padahal kenyataannya, kantor adalah ruang paling emosional setelah rumah. Di sana orang merasa dinilai, ditantang, ditekan, diberi harapan, dan kadang dipatahkan. Emosi bukan sekadar sampingan dari pekerjaan. Emosi adalah bahan bakarnya.

Pandangan pada umumnya mengira bahwa organisasi hanya perlu “mengelola emosi karyawan” agar produktivitas tetap terjaga. Namun realitas hari ini menunjukkan sesuatu yang lebih besar. Emosi bukan hanya bergerak di dalam organisasi. Emosi meluber keluar sampai ke

BERITA TERBARU

**OPINI** November 4, 2025**Organisasi Mulai Takut Pada Emosi Publik...****BERITA** November 4, 2025**Antrian Online Dalam Sentuh Tanahku Muda...**

ruang publik digital, berubah menjadi kekuatan politik baru yang bisa mengguncang legitimasi organisasi dalam hitungan jam.

Kita pernah melihat perusahaan besar luluh lantak reputasinya karena satu video viral yang memicu kemarahan publik. Kita melihat brand internasional yang meminta maaf berulang-ulang karena dianggap tidak sensitif pada isu moral. Kita menyaksikan perusahaan mengubah kebijakan internal bukan karena kinerja buruk, melainkan karena tekanan emosional konsumen yang menggema di media sosial.

Organisasi sekarang tidak lagi hanya takut pada regulator, pemegang saham, dan angka laporan keuangan. Mereka mulai takut pada emosi publik, dan inilah contoh nyata pergeseran perubahan zaman.

Kita butuh sebuah pandangan baru yang membantu kita memahami alur kekuatan ini. Sebuah model konseptual yang menggambarkan bahwa emosi lahir di individu, lalu mengalir ke relasi pemimpin-pengikut, dilekatkan pada tata kelola organisasi, dan bila diabaikan, dapat meluber ke media sosial sebagai luapan kekecewaan kolektif. Pada titik itu, organisasi hanya punya dua pilihan, yaitu berubah atau runtuh perlahan.

Jika dulu kepemimpinan dianggap soal visi dan keputusan cepat, sekarang kepemimpinan adalah kemampuan membaca apa yang dirasakan orang di sekitar, bahkan sebelum mereka mampu menyuarakannya. Tanpa kecakapan emosional, pemimpin bisa gagal total meskipun skor kompetensinya sempurna.

Fenomena tersebut semakin meyakinkan bahwa organisasi yang anti-emosi sebenarnya bukan organisasi yang rasional. Mereka sekadar takut menghadapi kenyataan. Mereka ingin karyawan terlihat tegar, padahal sebenarnya rapuh. Mereka ingin publik percaya bahwa semua baik-baik saja, padahal mereka sedang mengabaikan luka yang menganga.

Ketika organisasi salah merespons suatu isu, yang lahir bukan sekadar kekecewaan namun pengkhianatan emosional. Publik bisa memaafkan kesalahan teknis, tetapi publik jarang memaafkan kesalahan moral. Apalagi di era digital, rasa marah itu bisa berubah menjadi gerakan dalam hitungan menit. Inilah realitas baru legitimasi organisasi. Ukurannya bukan hanya laba atau inovasi, namun apakah organisasi menghormati nilai emosional masyarakat atau tidak.

Melihat dinamika ini, wajar jika banyak pemimpin merasa kewalahan karena mereka tidak dilatih untuk menghadapi tsunami emosi. Mereka terbiasa memerintah, bukan mendengarkan, terbiasa mengontrol narasi, bukan hidup dalam dialog terbuka. Pemimpin konvensional ingin kembali ke masa lalu di mana organisasi adalah menara gading yang tidak terjangkau kritik publik.

Sayangnya masa itu sudah selesai.

Hari ini setiap karyawan memiliki mikrofon. Setiap konsumen punya panggung. Setiap isu bisa menjadi pergerakan.

Perubahan ini tidak bisa dihindarkan, perubahan harus dirangkul. Transparansi publik terkadang memang brutal, tetapi ia memaksa organisasi menjadi lebih manusiawi. Kita tidak boleh lagi menyembunyikan kebijakan yang merugikan. Kita tidak bisa lagi menertawakan kekhawatiran karyawan sebagai “hal sepele.” Kita tidak bisa lagi meminimalkan dampak sosial dengan alasan efisiensi bisnis.

Saya percaya organisasi yang menghormati emosi lebih sulit melakukan kejahatan diam-diam. Mungkin mulai sekarang para pemimpin perlu mengembangkan tiga keberanian baru.

Pertama, keberanian untuk merasakan. Pemimpin yang tidak dapat mengenali emosi timnya



BERITA November 3, 2025
Melalui Program Reforma Agraria, Warga D...



BERITA November 3, 2025
Kantor Pertanahan Kabupaten Klaten Hadir...



BERITA November 3, 2025
Mengenal Desa Nunuk Baru Di Majalengka, ...

OPINI



OPINI November 4, 2025
Organisasi Mulai Takut Pada Emosi Publik...



OPINI Oktober 30, 2025
Kita Terlalu Percaya Diri Dalam Mengambi...



OPINI Oktober 30, 2025
Pendidikan Sebagai Pilar Credit Union



OPINI Oktober 30, 2025
Organisasi Terus Bicara Soal Perilaku, T...



OPINI Oktober 28, 2025
Credit Union: Gerakan Kolaboratif Yang M...

KATEGORI

Berita (7,412)

Kiprah (624)

Opini (202)

Unik (21)

akan kehilangan karyawan dalam mengambil keputusan. Mereka akan terus berjalan tanpa tahu siapa yang terluka di belakang mereka.

Kedua, keberanian untuk dievaluasi oleh karyawan. Jika keputusan organisasi tidak selaras nilai karyawan, itu bukan sekadar tantangan komunikasi, tetapi sinyal bahwa ada yang salah dalam moralitas internal.

Dan ketiga, keberanian untuk berubah saat diserukan. Perubahan bukan lagi proyek jangka panjang, bahkan seringkali harus dilakukan di tengah gelombang suara emosional yang memaksa adaptasi cepat.

Organisasi pada prakteknya tidak harus menuruti semua suara. Tentu ada manipulasi emosi yang bisa menyesatkan. Ada klaim emosional yang tidak berdasar. Ada kepentingan tersembunyi di balik gerakan digital. Namun menutup telinga bukan solusi. Mendengar dengan kritis justru menjadi keahlian utama zaman ini.

Organisasi yang akan bertahan bukan yang paling canggih teknologinya. Bukan yang paling efisien strukturnya. Melainkan organisasi yang paling mampu beresonansi dengan hati manusia. Karena dewasa ini perusahaan tidak lagi dinilai hanya dari apa yang mereka hasilkan namun dari bagaimana mereka membuat orang merasa.

Emosi bukan musuh logika. Emosi adalah sinyal kehidupan dalam organisasi. Tanpa emosi, perusahaan mungkin masih berjalan. Namun ia berjalan tanpa arah, tanpa relasi, dan tanpa alasan untuk dipercaya siapa pun.

(Januari Ayu Fridayani, Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sanata Dharma)

Penulis: Januari Ayu Fridayani

Editor: L Sukamta

SEBARKAN

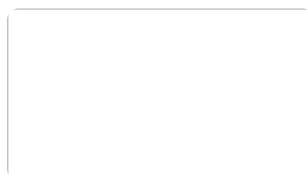
Pos sebelumnya

Antrian Online Dalam Sentuh Tanahku Mudahkan
Warga Urus Sertipikat Tanah, Tidak Perlu Menunggu
Lama Di Loker

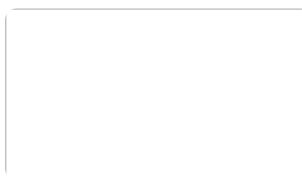
POS TERKAIT



**Kita Terlalu Percaya Diri Dalam
Mengambil Keputusan
Organisasi**



**Pendidikan Sebagai Pilar Credit
Union**



**Organisasi Terus Bicara Soal
Perilaku, Tapi Melupakan
Budaya Yang Membentuknya**