

**KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM PENGEMBANGAN KINERJA
PENGURUS GAPOKTAN PADA PROGRAM PENGUATAN LEMBAGA
DISTRIBUSI PANGAN MASYARAKAT**

(Kasus Pada Gapoktan di Kabupaten Subang dan Kabupaten Bogor)

D.E. Kosasih¹, S. Sarwoprasodjo² dan D. Susanto²

¹Badan Ketahanan Pangan Kementerian Pertanian RI

²Dosen Program Studi Komunikasi Pembangunan Pertanian dan Perdesaan, SPs-IPB

email: dennywant@yahoo.co.id

Abstrak

Gabungan Kelompok Tani (Gapoktan) sebagai lembaga ekonomi petani terdiri dari beberapa kelompok tani yang memiliki berbagai karakteristik tertentu, sehingga komunikasi organisasi yang efektif sangat diperlukan. Terciptanya komunikasi organisasi yang baik, diharapkan iklim komunikasi Gapoktan akan lebih baik dan kepuasan komunikasi pengurus akan terpenuhi, sehingga Gapoktan lebih berdaya saing dan berkinerja tinggi. Artikel ini bertujuan untuk (1) mendeskripsikan karakteristik pengurus Gapoktan, (2) menganalisis iklim komunikasi Gapoktan, (3) menganalisis kepuasan komunikasi pengurus Gapoktan, (4) menganalisis hubungan antara komunikasi organisasi dalam pengembangan kinerja pengurus Gapoktan dengan iklim komunikasi dan hubungan iklim komunikasi organisasi dengan kepuasan komunikasi. Hasil yang diperoleh dari uji korelasi adalah (1) Pengurus Gapoktan umumnya berusia produktif; tingkat pendidikan formal pengurus umumnya SD; tingkat pendidikan non formal sebagian besar pengurus Gapoktan termasuk kategori sangat tinggi; mayoritas pengurus Gapoktan tidak pernah mengikuti organisasi lain, (2) Sebagian besar Gapoktan memiliki Iklim komunikasi yang tinggi, (3) Kepuasan komunikasi sebagian besar pengurus Gapoktan tergolong tinggi, (4) Terdapat hubungan sangat nyata antara komunikasi organisasi dalam pengembangan kinerja pengurus Gapoktan dengan iklim komunikasi dan terdapat hubungan sangat nyata antara iklim komunikasi dengan kepuasan komunikasi pengurus Gapoktan.

Kata Kunci: Komunikasi Organisasi, Iklim Komunikasi, Kepuasan Komunikasi

Abstract

Gapoktan, stands for gabungan kelompok tani, farmers group union, is a farmer economical institution, consists of several farmer's group have specific characteristics, that an effective organizational communication is needed. The creation of good organizational communication, communication climate Gapoktan expected to be better communication and communication satisfaction of Gapoktan's committee members will be met, so Gapoktan more competitive and high performance. The objective of study are: (1) to identify the characteristic of the Gapoktan's committee members, (2) to analyze the communication climate, (3) to analyze the communication satisfaction, (4) to the relationship between organizational communication of performance development of the Gapoktan's committee members and communication climate; and correlation between communication climate and communication satisfaction. The results showed that: (1) Gapoktan's committee members are having productive; they have elementary school level of formal education; they have relatively high level of nonformal education, (2) most of the Gapoktan have highly communication climate, (3) most of the Gapoktan committee members have highly satisfaction in communication, (4) there is highly significant correlation between organizational communication of performance development of the Gapoktan's committee members and communication climate; and there is highly significant correlation between communication climate and communication satisfaction.

Keyword: *organizational communication, communication climate, communication satisfaction*

PENDAHULUAN

Berdasarkan identifikasi lapangan dan kajian Badan Ketahanan Pangan tahun 2009, Gapoktan sering kali dihadapkan pada berbagai masalah

antara lain: 1) keterbatasan modal usaha untuk melakukan kegiatan pengolahan, penyimpanan, pendistribusian/pemasaran setelah panen; 2) rendahnya posisi tawar petani pada saat panen raya yang bersamaan dengan datangnya

hujan, dan 3) keterbatasan akses pangan (beras) untuk dikonsumsi saat mereka menghadapi paceklik karena tidak memiliki cadangan pangan yang cukup. Berdasarkan pertimbangan tersebut, Badan Ketahanan Pangan Kementerian Pertanian, sejak Tahun 2009 telah melaksanakan kegiatan Penguatan Lembaga Distribusi Pangan Masyarakat (Penguatan-LDPM), dalam rangka perlindungan dan pemberdayaan petani, kelompok tani, dan Gapoktan terhadap jatuhnya harga gabah, beras dan jagung di saat panen raya dan masalah aksesibilitas pangan. Dasar pelaksanaan kegiatan Penguatan-LDPM yaitu UU No. 18 tahun 2012 tentang Pangan Pasal 23 dan pasal 33 (BKP, 2014).

Meskipun dalam pelaksanaan Penguatan-LDPM telah ditetapkan konsep dan langkah operasional, namun dalam kenyataannya Gapoktan masih mengalami kendala diantaranya: (1) pemanfaatan dana bantuan sosial (bansos) masih belum sesuai dengan rencana usaha Gapoktan; (2) Gapoktan kesulitan memiliki jaringan pemasaran yang baik; (3) pembukuan dan administrasi dalam pengelolaan LDPM belum sesuai Modul/Pedoman yang telah ditentukan (BKPD, 2013).

Organisasi dibentuk sebagai wadah bagi sekelompok individu dalam mencapai tujuan-tujuan tertentu. Efektivitas tidaknya organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung kepada sinergi atau kerjasama individu dan kelompok. Sikap dan perilaku individu dalam organisasi semakin diperlukan untuk mendorong efektivitas organisasi yang merupakan pencapaian sasaran yang telah ditetapkan (Hidayat, 2013). Gapoktan menjadi lembaga gerbang (*gateway institution*) yang menjadi penghubung petani satu desa dengan lembaga-lembaga lain di luarnya. Gapoktan diharapkan berperan untuk

fungsi-fungsi pemenuhan permodalan pertanian, pemenuhan sarana produksi, pemasaran produk pertanian, dan termasuk menyediakan berbagai informasi yang dibutuhkan petani (Syahyuti, 2007).

Di lain pihak Gapoktan merupakan organisasi yang belum mapan (*establish*) memiliki kebijakan dan karakteristik sendiri, di mana pengurus Gapoktan diharapkan mampu untuk tetap bertahan. Pada hampir semua Gapoktan belum mampu memberi gaji yang mencukupi, tidak ada *reward and punishment* yang jelas, tidak ada jam kerja yang nyata dan tidak ada insentif atau bonus. Namun demikian rata-rata pengurus bertahan karena berdasarkan suasana kekeluargaan, mereka tetap membutuhkan suasana yang nyaman dalam melaksanakan tugasnya. Pengurus umumnya membutuhkan untuk dihargai oleh ketua Gapoktan atau sesama pengurus. Intinya Pengurus Gapoktan berharap mendapat kepuasan dalam lingkungan Gapoktan secara keseluruhan. Salah satu yang berperan penting dalam menjamin kenyamanan pengurus untuk beraktivitas dalam Gapoktan adalah kepuasan pengurus terhadap komunikasi yang terjadi di dalam organisasi ini. Kepuasan komunikasi pengurus Gapoktan biasanya sangat ditentukan oleh iklim atau suasana komunikasi yang terjadi dalam Gapoktan.

Penelitian mengenai Gapoktan selama ini lebih fokus pada *output* kegiatan program sebagai respondennya anggota Gapoktan, sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Sandyatma (2012), Akbar (2012), Suwardi (2011), Hartati (2011), Hariadi (2007). Sejauh ini belum banyak penelitian yang fokus terhadap iklim komunikasi organisasi Gapoktan dan

kepuasan komunikasi bagi pengurus Gapoktan.

Artikel ini bertujuan untuk (1) mendeskripsikan karakteristik pengurus Gapoktan, (2) menganalisis iklim komunikasi Gapoktan dalam pengembangan kinerja pengurus, (3) menganalisis kepuasan komunikasi pengurus Gapoktan, (4) menganalisis hubungan antara komunikasi organisasi dalam pengembangan kinerja pengurus Gapoktan dengan iklim komunikasi dan hubungan iklim komunikasi organisasi dengan kepuasan komunikasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan bulan Juni dan Juli 2014 di Kabupaten Subang dan Kabupaten Bogor. Populasi penelitian merupakan seluruh Gapoktan di Jawa Barat yang melaksanakan program Penguatan-LDPM. Responden penelitian ini adalah 13 Gapoktan yang terdiri dari 9 Gapoktan di Kabupaten Subang dan 4 Gapoktan di Kabupaten Bogor. Proses penarikan sampel diambil dengan cara *cluster sampling*. Jenis data dalam penelitian ini terdiri atas data primer yang diperoleh dari wawancara dengan pengurus Gapoktan menggunakan kuesioner dan data sekunder diperoleh dari instansi terkait (BKPD Provinsi Jawa Barat). Analisis data dilakukan secara kuantitatif dengan menggunakan analisis korelasi *rank Spearman* dengan software SPSS versi 20.00.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Pengurus Gapoktan

Pengurus Gapoktan berumur antara 22 tahun sampai 70 tahun dan rata-rata umur pengurus Gapoktan adalah 47 tahun. Berdasarkan kategori kelompok umur BPS, maka umur pengurus Gapoktan tergolong pada umur produktif (15-64 tahun). Tingkat

pendidikan formal yang dimiliki oleh pengurus Gapoktan beragam mulai dari Sekolah Dasar hingga perguruan tinggi (PT). Rata-rata tingkat pendidikan yang dimiliki oleh pengurus adalah SD yakni sebanyak 48,08 persen.

Pendidikan nonformal pengurus termasuk kategori tinggi yakni diatas 24 jam, pengurus Gapoktan pernah mengikuti pelatihan/bimbingan teknis pelaksanaan program Penguatan-LDPM mengenai materi-materi pembukuan dan pelaporan, pemberdayaan dan pengembangan usaha Gapoktan yang dilaksanakan oleh provinsi pada awal tahun biasanya dilaksanakan selama 3 hari.

Pengurus Gapoktan umumnya tidak pernah mengikuti organisasi lain yakni sebanyak 71,15 persen, karena sebagian besar pengurus Gapoktan pekerjaan utamanya sebagai petani, Sebagian besar ketua Gapoktan yang aktif dalam organisasi lain seperti Kelompok Tani dan Nelayan Andalan baik di kabupaten maupun provinsi.

Komunikasi Organisasi dalam Pengembangan Kinerja Pengurus Gapoktan

Komunikasi organisasi yang dilakukan oleh Gapoktan dalam rangka pengembangan kinerja pengurus Gapoktan yaitu rapat, pendampingan, pelatihan, pembinaan dan temu usaha.

Format

Format adalah bentuk-bentuk pertemuan yang biasa dilakukan oleh Gapoktan dalam rangka pengembangan kinerja pengurus Gapoktan, rata-rata yang paling tinggi terdapat pada pertemuan temu usaha sebesar 3,38 sedangkan rata-rata yang paling rendah pada pertemuan pendampingan sebesar 3,19 (Tabel 1). Pertemuan yang paling disukai oleh pengurus Gapoktan adalah temu usaha karena pada pertemuan

tersebut Gapoktan membawa produk yang dihasilkan oleh unit-unit usaha seperti beras semi organik dengan label nama Gapoktan sehingga memberikan kebanggaan tersendiri bagi pengurus Gapoktan dan pada saat temu usaha juga bertemu dengan pengusaha-pengusaha beras yang apabila terjadi kesepakatan kontrak jual-beli dapat memberikan keuntungan yang besar

bagi Gapoktan. Pertemuan pendampingan diindikasikan memberikan kesan lebih formal pada pertemuannya sehingga pengurus Gapoktan lebih segan kepada pendamping. Namun semua format pertemuan yang biasa dilakukan Gapoktan memiliki rata-rata yang termasuk kategori baik.

Tabel 1 Nilai Maksimum, Nilai Minimum dan Rataan Format Pertemuan

Format Pertemuan	Nilai Maksimum	Nilai Minimum	Rataan
Rapat	3.75	3.00	3.35
Pendampingan	3.50	3.00	3.19
Pelatihan	3.50	3.00	3.21
Pembinaan	3.50	3.00	3.25
Temu Usaha	3.75	3.00	3.38

Materi

Materi-materi yang diberikan kepada Gapoktan memiliki nilai rata-rata yakni 57,27 dengan nilai rentang 50,75 sampai 63,25 (Tabel 2) termasuk kategori baik. Materi-materi seperti materi pembukuan dan pelaporan,

pemberdayaan Gapoktan dan pengembangan usaha yang diberikan pada waktu rapat, pendampingan, pelatihan, ataupun pembinaan sudah tersusun baik, jelas dan sesuai dengan kebutuhan Gapoktan.

Tabel 2 Nilai Maksimum, Nilai Minimum dan Rataan Materi dan Frekuensi Pertemuan

Komunikasi Organisasi Pengembangan Kinerja Pengurus Gapoktan	Nilai Maksimum	Nilai Minimum	Rataan
Materi	63.25	50.75	57.27
Frekuensi Pertemuan	17.50	12.00	14.98

Frekuensi Pertemuan

Tabel 2 menunjukkan frekuensi aktifitas komunikasi organisasi dalam pengembangan kinerja pengurus Gapoktan memiliki nilai rata-rata 14,98 dengan nilai rentang antara 12,00 sampai 17,50 (Tabel 2) termasuk kategori jarang. Sebagian besar Gapoktan sudah memasuki tahap mandiri dan pasca mandiri sehingga pertemuan-pertemuan Gapoktan

disesuaikan dengan kebutuhan aktifitas Gapoktan.

Iklim Komunikasi Gapoktan

Keberadaan iklim komunikasi organisasi Gapoktan dapat mempengaruhi cara hidup anggotanya, kepada siapa berbicara, siapa yang disukai, bagaimana perasaannya, bagaimana kegiatan kerjanya, bagaimana perkembangannya, apa yang ingin dicapai, dan bagaimana cara menyesuaikan diri dengan organisasi.

Bahkan menurut *Redding* iklim komunikasi organisasi jauh lebih penting dari pada ketrampilan semata-mata dalam menciptakan suatu organisasi yang efektif (dalam Pace & Faules, 2010). Sejalan dengan pendapat

Nordin et al. (2013) bahwa iklim komunikasi sangat penting dalam sebuah organisasi karena memberi kontribusi untuk efektivitas dan keberhasilan organisasi.

Tabel 3. Nilai Maksimum, Nilai Minimum dan Rataan Iklim Komunikasi

Iklim Komunikasi	Nilai Maksimum	Nilai Minimum	Rataan
Kepercayaan	13.50	12.25	12.73
Pembuatan Keputusan Bersama	14.75	10.00	12.73
Kejujuran	23.50	19.50	22.00
Keterbukaan Dalam Komunikasi Ke Bawah	17.50	13.50	16.15
Mendengar dalam Komunikasi Ke Atas	22.50	17.25	19.62
Perhatian pada Tujuan Berkinerja Tinggi	25.50	19.25	22.88

Kepercayaan

Kepercayaan responden memiliki nilai rata-rata sebesar 12,73 dengan nilai rentang antara 12,25 sampai 13,50 (Tabel 3) termasuk kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa pengurus Gapoktan sudah sepenuhnya memberikan kepercayaan yang tinggi kepada ketua Gapoktan, sesama pengurus dan anggota Gapoktan. Demikian pula sebaliknya ketua Gapoktan dan anggota Gapoktan sudah sepenuhnya memberikan kepercayaan kepada pengurus.

Pembuatan Keputusan Bersama

Pembuatan keputusan bersama menunjukkan nilai rata-rata sebesar 12,73 dengan nilai rentang 10,00 sampai 14,75 (Tabel 3), termasuk kategori tinggi. Pengurus Gapoktan dituntut untuk membuat laporan mingguan berupa sms ke BKP pusat dan laporan bulanan ke kabupaten sehingga pengurus Gapoktan diajak berkomunikasi, berkoordinasi dan berkonsultasi serta bertanggung jawab dalam menyajikan data-data dan bahan untuk membuat laporan tersebut. Pengurus Gapoktan terlibat juga dalam penyusunan RUG sehingga ketua

Gapoktan telah membuka ruang komunikasi dalam proses pengambilan keputusan untuk masing-masing unit usaha Gapoktan. Sama halnya dengan hasil penelitian Rachmawati (2010) bahwa hubungan personal merupakan hubungan paling intim dengan orang lain dalam tingkat pribadi, antar pimpinan, teman dan sesama sebaya sehingga berkomunikasi antar personal akan lebih terjalin erat dan masing-masing pihak akan merasa saling membutuhkan untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi.

Kejujuran

Kejujuran memiliki nilai rata-rata sebesar 22,00 dengan nilai rentang antara 19,50 sampai 23,50 (Tabel 3) termasuk kategori tinggi. Pengurus Gapoktan dapat berkomunikasi secara transparan baik dengan ketua Gapoktan maupun sesama pengurus dan anggota Gapoktan. Ketua Gapoktan atau anggota dengan pengurus Gapoktan masih ada hubungan keluarga sehingga terjadi komunikasi yang lebih akrab yang mengakibatkan kejujuran tinggi.

Keterbukaan Komunikasi ke Bawah

Sebagian besar pengurus Gapoktan dalam keterbukaan

komunikasi ke bawah termasuk kategori tinggi yakni memiliki nilai rata-ran sebesar 16,15 dengan nilai rentang antara 13,50 sampai 17,50 (Tabel 3). Keterbukaan antara ketua Gapoktan dan pengurus sehingga pengurus Gapoktan relatif mudah memperoleh informasi dalam melaksanakan tugas di masing-masing unit usahanya, seperti informasi perihal program maupun pengembangan usaha Gapoktan.

Mendengarkan dalam Komunikasi Ke Atas

Data yang disajikan pada Tabel 3. menunjukkan bahwa mendengarkan dalam komunikasi ke atas memiliki nilai rata-ran sebesar 19,62 dengan rentang nilai antara 17,25 sampai 22,50 (Tabel 3), sehingga termasuk kategori tinggi. Pengurus merasa ketua Gapoktan cenderung terbuka dan memandang penting informasi, saran ataupun gagasan/ide maupun kritik. Sejalan dengan hasil penelitian Djati (2003) bahwa pimpinan yang memberikan dukungan yang optimal terhadap bawahannya dengan cara penghargaan semacam ungkapan kata-kata, hal itu akan membuat bawahan merasa diperhatikan dan berpengaruh terhadap kinerjanya.

Perhatian pada Tujuan berkinerja Tinggi

Perhatian pada tujuan berkinerja tinggi memiliki nilai rata-ran sebesar 22,88 dengan rentang nilai antara 19,25 sampai 25,50 (Tabel 2) termasuk kategori tinggi. Upaya-upaya yang dilakukan pengurus Gapoktan sudah mencapai produktivitas dan kualitas kerja yang tinggi, dikarenakan Gapoktan wajib membuat laporan mingguan dan bulanan yang menjadi penilaian dalam keberhasilan usaha Gapoktan.

Kepuasan Komunikasi Pengurus Gapoktan

Dalam upaya mencapai suatu keberhasilan, maka kepuasan komunikasi merupakan faktor yang sangat penting, karena kepuasan komunikasi merupakan hasil dari sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi pengurus Gapoktan yang menyebabkan timbulnya sikap bersemangat dalam melaksanakan kegiatan tertentu.

Kecukupan Informasi

Nilai rata-ran dari kecukupan komunikasi memiliki nilai sebesar 17,77 dengan nilai rentang antara 15,50 sampai 19,75 (Tabel 4) termasuk kategori tinggi. Kecukupan dan kelengkapan informasi yang diterima oleh pengurus Gapoktan cukup baik dan dapat meningkatkan kepuasan komunikasi. Semakin lengkap pengurus Gapoktan menerima informasi, semakin puas hubungan komunikasinya.

Kemampuan untuk Menyarankan Perbaikan

Kemampuan untuk menyarankan perbaikan memiliki nilai rata-ran sebesar 18,04 yang memiliki nilai rentang antara 16,00 sampai 20,25 (Tabel 4) termasuk kategori tinggi. Ketua Gapoktan selalu menerima saran, data dan hasil kegiatan unit usaha dari pengurus Gapoktan untuk kepentingan pembuatan pelaporan secara mingguan dan bulanan.

Efisiensi Saluran Komunikasi

Nilai Rataan untuk efisiensi saluran komunikasi sebesar 22,56 dengan nilai rentang antara 19,50 sampai 25,25 (Tabel 4) termasuk kategori tinggi. Saluran komunikasi yang digunakan untuk berkomunikasi dengan ketua Gapoktan maupun sesama pengurus biasanya lebih mudah diterima karena mereka menggunakan istilah

yang sama-sama dimengerti dan juga karena adanya kesamaan bahasa dan latar belakang pendidikan. Hal ini sejalan dengan penelitian Emerald (2002) bahwa dalam penyampaian informasi, responden lebih mudah menyampaikan informasi pada rekan kerja.

Kualitas Media

Nilai rataan untuk kualitas media sebesar 18,06 dengan nilai rentang antara 16,00 sampai 20,75 (Tabel 4) termasuk kategori tinggi. Pengurus Gapoktan dalam penyampaian dan penerimaan pesan yang paling mudah dipahami adalah melalui pesan tertulis. Selain menggunakan pesan tertulis

Tabel 4 Nilai Maksimum, Nilai Minimum dan Rataan Kepuasan Komunikasi

Iklm Komunikasi	Nilai Maksimum	Nilai Minimum	Rataan
Kecukupan Informasi	19.75	15.50	17.77
Kemampuan untuk Menyarankan Perbaikan	20.25	16.00	18.04
Efisiensi Saluran Komunikasi	25.25	19.50	22.56
Kualitas Media	20.75	16.00	18.06
Cara Sejawat Berkomunikasi	20.50	15.50	17.69
Informasi Tentang Gapoktan Keseluruhan	14.50	10.75	12.38
Integritas Gapoktan	27.00	21.00	24.12

Informasi tentang Gapoktan Keseluruhan

Nilai rataan untuk informasi tentang Gapoktan keseluruhan sebesar 12,38 dengan nilai rentang antara 10,75 sampai 14,50 (Tabel 4) termasuk kategori tinggi. Semua pihak dilibatkan dalam pendampingan, sehingga pengurus Gapoktan memperoleh informasi mengenai tujuan, kebijakan dan pernyataan pemerintah yang mempengaruhi dinamika organisasi Gapoktan.

Integritas Gapoktan

Integritas Gapoktan memiliki nilai rataan sebesar 24,12 dengan rentang dari nilai 21,00 sampai 27,00 (Tabel 4) termasuk kategori tinggi. Setiap

pengurus Gapoktan juga merasa mudah memahami pesan melalui gambar-gambar.

Cara Sejawat Berkomunikasi

Cara sejawat berkomunikasi memiliki nilai rataan sebesar 17,69 dengan rentang nilai 15,50 sampai 20,50 (Tabel 4) termasuk kategori sedang. Komunikasi dengan rekan sejawat/sesama pengurus kurang dirasakan oleh pengurus Gapoktan dalam meningkatkan kepuasan komunikasi. Hal ini karena pengurus tidak menyukai atau kurang waktu berkomunikasi dalam waktu lama atau sering dengan sesama pengurus.

pertemuan/ diskusi/ pembinaan/ pendampingan/pelatihan baik ketua

Gapoktan maupun pengurus Gapoktan selalu diingatkan akan tujuan penggunaan dana bansos apabila ada penyelewengan atau penyalahgunaan dana tersebut akan dikembalikan ke kas negara sehingga pengurus Gapoktan mengetahui mengenai sasaran dan tujuan kegiatan penguatan-LDPM.

Hubungan Komunikasi Organisasi dalam Pengembangan Kinerja Pengurus Gapoktan dengan

Iklm Komunikasi

Komunikasi organisasi dalam pengembangan kinerja pengurus Gapoktan adalah komunikasi yang dilakukan oleh pengurus baik di dalam maupun di luar Gapoktan dalam rangka pengembangan kinerja pengurus Gapoktan yang diukur mencakup format pertemuan, materi, dan frekuensi pertemuan sedangkan indikator iklim komunikasi yang diukur kepercayaan, pembuatan keputusan bersama, kejujuran, keterbukaan komunikasi ke bawah, mendengarkan dalam komunikasi ke atas dan perhatian pada tujuan berkinerja tinggi.

Terdapat hubungan positif dan sangat nyata antara format pertemuan dengan perhatian pada tujuan berkinerja tinggi, dan terdapat hubungan positif dan nyata dengan kepercayaan (Tabel 5). Semakin baik dan beragam format pertemuan yang terjadi pada Gapoktan maka semakin tinggi perhatian pada tujuan berkinerja tinggi dan semakin tinggi pula kepercayaannya. Pengurus Gapoktan yang selalu hadir pada berbagai pertemuan yang dilaksanakan oleh Gapoktan seperti rapat, pelatihan, pendampingan, pembinaan dan temu usaha maka terjadi interaksi yang saling menunjukkan kepercayaan yang tinggi dan mempertahankan hubungan antara pengurus dengan ketua Gapoktan secara timbal balik sehingga pengurus Gapoktan dapat mencapai kinerja yang tinggi.

Indikator materi pertemuan memiliki hubungan positif dan sangat nyata dengan kepercayaan dan perhatian pada tujuan berkinerja tinggi (Tabel 5). Semakin jelas dan mudah dipahami materi yang disampaikan pada saat pertemuan maka semakin tinggi perhatian pada tujuan berkinerja tinggi dan semakin tinggi pula kepercayaannya. Pengurus Gapoktan sudah jelas dan memahami serta sesuai kebutuhan terhadap materi yang disampaikan pada saat pertemuan, sehingga dapat menstimulus respon pengurus dengan membahas segala permasalahan, kebutuhan yang sesuai dengan Gapoktan dan pengembangan usaha dengan ketua Gapoktan.

Terdapat hubungan positif dan sangat nyata antara frekuensi pertemuan dengan pembuatan keputusan bersama, kejujuran dan perhatian pada tujuan berkinerja tinggi serta memiliki hubungan positif dan nyata dengan kepercayaan, keterbukaan komunikasi ke bawah dan mendengar dalam komunikasi ke atas (Tabel 5). Semakin sering komunikasi organisasi dalam pengembangan kinerja Gapoktan maka akan semakin tinggi iklim komunikasi. Pengurus Gapoktan yang sering mengikuti pertemuan-pertemuan Gapoktan maka pengurus Gapoktan tersebut akan lebih mengetahui lingkungan internal Gapoktan dan kejadian yang terjadi dalam Gapoktan.

Tabel 5. Hubungan Komunikasi Organisasi dalam Pengembangan Kinerja Pengurus Gapoktan dengan Iklim Komunikasi

Komunikasi Organisasi	Iklim Komunikasi					
	Kepercayaan	Pembuatan Keputusan bersama	Kejujuran	Keterbukaan komunikasi ke bawah	Mendengar dalam Komunikasi ke atas	Perhatian pada Tujuan Berkinerja tinggi
Format Pertemuan	0.280*	0.181	0.266	0.168	0.219	0.385**
Materi	0.382**	0.186	0.197	0.229	0.123	0.387**
Frekuensi Pertemuan	0.350*	0.384**	0.449**	0.290*	0.346*	0.520**

Keterangan : * berhubungan nyata pada taraf 0,05

** berhubungan nyata pada taraf 0,01

Hubungan Iklim Komunikasi dengan Kepuasan Komunikasi

Iklim komunikasi organisasi Gapoktan adalah kualitas pengalaman yang bersifat obyektif mengenai lingkungan internal organisasi yang mencakup persepsi pengurus Gapoktan. Indikator-indikator kepuasan komunikasi meliputi kecukupan informasi, kemampuan untuk menyarankan perbaikan, efisien saluran komunikasi, kualitas media, cara sejawat berkomunikasi, informasi tentang Gapoktan keseluruhan dan integritas Gapoktan.

Indikator iklim komunikasi memiliki hubungan positif dan sangat nyata dari aspek kepercayaan dengan kemampuan untuk menyarankan perbaikan dan kualitas media, dan memiliki hubungan positif dan nyata dengan kecukupan informasi, cara sejawat berkomunikasi, informasi tentang keseluruhan Gapoktan dan integritas Gapoktan (Tabel 6). Semakin tinggi kepercayaan pengurus Gapoktan maka tingkat kepuasan komunikasi pengurus Gapoktan semakin tinggi pula.

Terdapat hubungan positif dan nyata antara pembuatan keputusan bersama dengan saluran komunikasi dan integritas Gapoktan (Tabel 6). Semakin

tinggi tingkat pembuatan keputusan bersama pengurus Gapoktan maka semakin puas tingkat integritas Gapoktan. Pengurus Gapoktan yang ikutserta atau terlibat dalam pembuatan keputusan bersama dan selalu diajak ketua Gapoktan dalam menentukan RUG atau pengembangan usaha maka tingkat kepuasan pengurus dalam menerima informasi mengenai tujuan atau rencana Gapoktan semakin tinggi pula.

Tingkat kejujuran pengurus Gapoktan memiliki hubungan positif dan sangat nyata dengan kecukupan informasi, kemampuan untuk menyarankan perbaikan, efisiensi saluran komunikasi, kualitas media, dan integritas Gapoktan. Semakin tinggi tingkat kejujuran pengurus Gapoktan maka semakin puas dalam kecukupan informasi, kemampuan untuk menyarankan perbaikan, efisiensi saluran komunikasi, kualitas media, dan integritas Gapoktan. Pengurus Gapoktan dengan tulus hati dalam mengelola dana bansos dan berani mengakui kesalahan atau kekeliruan yang mungkin dilakukannya.

Keterbukaan berkomunikasi ke bawah memiliki hubungan positif dan sangat nyata dengan efisiensi saluran komunikasi dan integritas Gapoktan.

Semakin tinggi tingkat Keterbukaan berkomunikasi ke bawah maka semakin tinggi tingkat efisiensi saluran komunikasi dan integritas Gapoktan. Pengurus Gapoktan semakin mudah

dalam memperoleh informasi dalam usahanya dikarenakan saluran komunikasi untuk menyebarkan informasi sudah efisien.

Tabel 6. Hubungan Iklim Komunikasi dengan Kepuasan Komunikasi

Iklim Komunikasi	Kepuasan Komunikasi						Integritas Gapoktan
	Kecukupan Informasi	Kemampuan untuk Menyarankan Perbaikan	Efisiensi Saluran Komunikasi	Kualitas Media	Cara Sejawat Berkomunikasi	Informasi Tentang Gapoktan Keseluruhan	
Kepercayaan	0.321*	0.408**	0.181	0.434**	0.325*	0.288*	0.331*
Pembuatan Keputusan bersama	0.110	0.167	0.281*	0.195	0.222	0.240	0.328*
Kejujuran	0.378**	0.382**	0.422**	0.377**	0.289*	0.322*	0.374**
Keterbukaan komunikasi kebawah	0.271	0.268	0.401**	0.261	0.340*	0.321*	0.380**
Mendengar dalam Komunikasi keatas	0.078	0.321*	0.243	0.132	0.131	0.215	0.259
Perhatian pada Tujuan Berkinerja tinggi	0.413**	0.516**	0.548**	0.419**	0.515**	0.421**	0.444**

Keterangan : * berhubungan nyata pada taraf 0,05

** berhubungan nyata pada taraf 0,01

Mendengar dalam Komunikasi ke atas memiliki hubungan positif dan nyata dengan kemampuan untuk menyarankan perbaikan dan tidak memiliki hubungan nyata dengan kecukupan informasi, efisiensi saluran komunikasi, kualitas media, cara sejawat berkomunikasi, informasi Gapoktan keseluruhan dan integritas Gapoktan (Tabel 6). Semakin tinggi

tingkat mendengarkan dalam komunikasi ke atas maka semakin tinggi kepuasan komunikasi Pengurus Gapoktan dalam kemampuan untuk menyarankan perbaikan. Semakin banyak ide/gagasan ataupun saran yang disampaikan pengurus kepada ketua Gapoktan maka semakin banyak perubahan yang terjadi dalam Gapoktan guna penyempurnaan Gapoktan.

Perhatian pada tujuan berkinerja tinggi memiliki hubungan positif dan sangat nyata dengan seluruh indikator-indikator kepuasan komunikasi (Tabel 6). Semakin tinggi tingkat perhatian pada tujuan berkinerja tinggi, maka semakin tinggi tingkat kepuasan komunikasi pengurus Gapoktan.

Gapoktan telah melakukan upaya-upaya dalam mencapai produktivitas dan kualitas kerja yang tinggi bagi pengurus Gapoktan dikarenakan mudah memperoleh informasi dalam rangka usahanya.

KESIMPULAN

- (1) Pengurus Gapoktan umumnya berusia produktif; tingkat pendidikan formal pengurus umumnya SD; tingkat pendidikan nonformal sebagian besar pengurus terkategori tinggi; mayoritas pengurus tidak pernah mengikuti organisasi lain;
- (2) Sebagian besar Gapoktan memiliki iklim komunikasi yang tinggi, Iklim komunikasi di Gapoktan memiliki suasana yang baik bagi pengurus Gapoktan;

- (3) Kepuasan komunikasi sebagian besar pengurus Gapoktan tergolong tinggi. Komunikasi yang ada dalam Gapoktan memberikan kecukupan informasi yang diperoleh pengurus Gapoktan;
- (4) Terdapat hubungan sangat nyata antara komunikasi organisasi dalam pengembangan kinerja pengurus Gapoktan dengan iklim komunikasi, dan terdapat hubungan sangat nyata antara iklim komunikasi dengan kepuasan komunikasi.

Daftar Pustaka

- Akbar MF. 2012. Efektivitas Komunikasi dalam Pelaksanaan Kegiatan Penguatan Lembaga Distribusi Pangan Masyarakat (*Kasus Gabungan Kelompok Tani Maju Bersama Desa Bumiharjo Kecamatan Batanghari Kabupaten Lampung Timur*) [tesis]. Bogor (ID): Institut Pertanian Bogor.
- [BKP] Badan Ketahanan Pangan. 2014, *Pedoman Kegiatan Penguatan Lembaga Distribusi Pangan Masyarakat (LDPM) Tahun 2014*. Jakarta (ID): Badan Ketahanan Pangan.
- [BKPD] Badan Ketahanan Pangan Daerah. 2013. Laporan Akhir Kegiatan Penguatan-LDPM Tahun 2013. Jawa Barat (ID): Badan Ketahanan pangan Daerah.
- Djati RS. 2003. Iklim Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja [Tesis]. Jakarta (ID): Universitas Indonesia.
- Emeralda. 2002. Kepuasan Komunikasi dengan kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Pan United Shipyard Indonesia [tesis]. Jakarta(ID): Universitas Indonesia.
- Hariadi SS. 2007. Kelompok Tani Basis Ketahanan Pangan. *Jurnal Ilmu-Ilmu Pertanian*.3(2):79-86.
- Hartati S. 2011. Keragaan Komunikasi Gabungan Kelompok Tani Penerima Dana Program Pengembangan Usaha Agibisnis Perdesaan.(Kasus di Kecamatan Siak Kecil Kabupaten Bengkalis Riau) [tesis]. Bogor (ID) : Institut Pertanian Bogor
- Hidayat R. 2013. Pengaruh kepemimpinan terhadap komunikasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi pada industri perbankan. *Makara Seri Sosial Humaniora*, 17(1), 19-32.
- Nordin SM, Sivapalan S, Bhattacharyya E, Hashim H, Abdullah A. 2013. Organizational Communication Climate and Conflict Management: Management in an Oil and Gas Company.*Procedia-Social and Behavioral Sciences*.109 (2014):1046-1058.
- Pace W, Faules DF. 2010. *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja*

- Perusahaan*. Bandung (ID): PT. Remaja Rosdakarya.
- Rachmawati TS. 2010. Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi dan Aliran Informasi terhadap Kepuasan Anggota melalui Pelaksanaan Pelayanan pada Ikatan Pustakawan Indonesia [Disertasi]. Bandung (ID): Universitas Padjadjaran.
- Sandyatma YH. 2012. Partisipasi Anggota Kelompok tani Dalam Menunjang Efektivitas Gapoktan Pada Kegiatan Penguatan Lembaga Distribusi Pangan Masyarakat Di Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah Sosial dan Humaniora* 2(3):238-251
- Syahyuti. 2007. Kebijakan Pengembangan Gabungan Kelompok Tani (Gapoktan) Sebagai Organisasi Ekonomi di perdesaaan. *Analisis Kebijakan Pertanian*. 5(1):15-35
- Suwardi S. 2011. Implikasi Pelatihan Penguatan Kinerja pengurus Kelompok dalam Mengembangkan Kemandirian Usaha. *Jurnal Ilmu-Ilmu Pertanian*.3(2):79-86.

