

ISSN : 1978-0362

JURNAL
SOSIOLOGI REFLEKTIF



Laboratorium Sosiologi
Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

**JURNAL
SOSIOLOGI REFLEKTIF
Laboratorium Sosiologi
Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Volume 9, Nomor 2, April 2015**

PENGELOLA JURNAL

Ketua Penyunting : Muryanti, MA
Sekretaris Penyunting : Puspo Reni Rahayu, S.Sos
Penyunting Pelaksana : Sulistyaningsih, M.Si,
Ahmad Zainal Arifin, P.Hd, Dr. Yayan Suryana,
Sekretariat : Beng Pramono, Arifiartiningih
Desain Sampul & Tata Letak : Kirman
Diterbitkan oleh : Laboratorium Sosiologi
Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Alamat Redaksi : Laboratorium Sosiologi,
Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Jl. Marsda Adisucipto No.1, Yogyakarta
Telp (0274) 51957; Fax. (0274) 519571
Email: sosiologirefleksif@uin-suka.ac.id dan
sosiologirefleksif@gmail.com

Sosiologi Reflektif adalah jurnal yang dikelola oleh Laboratorium Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Media ini menekankan kajian seputar persoalan-persoalan sosial. Redaksi juga menerima tulisan seputar dinamika sosial baik yang bersifat teoritis, kritik, reflektif, opini, dan berbagai ide-ide dinamika sosial kemasyarakatan. Tulisan minimal 20 halaman kuarto, spasi ganda, dilengkapi dengan abstrak (Bahasa Inggris dan Bahasa Indonesia), catatan kaki, dan daftar pustaka. Penulis juga harus menyertakan nama lengkap bersama asal universitas atau lembaga profesional, alamat lengkap dan alamat email, nomor telepon, dan beberapa kalimat biografi penulis.

JURNAL SOSIOLOGI REFLEKTIF

DAFTAR ISI

Transmitting Charisma: Re-Reading Weber Through The Traditional Islamic Leader in Modern Java <i>Achmad Zainal Arifin</i>	1
Strategi Pengorganisasian Lembaga Kesehatan Nahdlatul Ulama (LKNU) dalam Pengelolaan Program HIV/AIDS <i>Henri Puteranto</i>	31
Respon Masyarakat Desa Sitimulyo terhadap Pengelolaan Tempat Pembuangan Akhir Sampah (TPA) Piyungan Bantul Yogyakarta <i>Sulistyaningsih</i>	49
Resistensi Petani terhadap Pertambangan Pasir Besi di Karangwuni Kulon Progo <i>Suliadi</i>	79
Identifikasi Rumah Tangga Rawan Bencana Gempa Bumi di Wilayah Kabupaten Bantul-DI Yogyakarta <i>Nurhadi</i>	103
Pendidikan Politik Koalisi Perempuan Yogyakarta Wilayah Yogyakarta 2000-2008 <i>Sri Roviana</i>	119
Sikap Penonton dalam Program Televisi Indonesia Saat Ini <i>Rahmat Edi Irawan</i>	139
Pengaruh Kepuasan Komunikasi terhadap Kinerja Pendidik IPDN Jatinangor <i>Yani Tri Wijayanti, Asep Suryana, Mien Hidayat, dan Funny Mustikasari</i>	155

Sosiologi Kaum Sufi: Sebuah Model Studi Integratif-Interkonektif	
<i>Dudung Abdurahman.</i>	175
Hegemoni Kriteria Estetik: Tinjauan Sosiologi Sastra atas Cerpen Pilihan Kompas dan Cerpen Kompas Pilihan	
<i>Adib Sofia.</i>	191
Pendidikan Damai: Upaya Mencegah Budaya Anarkisme Pendidikan	
<i>Muh. Syamsuddin.</i>	213
Islam dan Pekerjaan Sosial	
<i>Zulkipli Lessy.</i>	235
Pesantren dan Islam Indonesia: Kajian atas Pembaruan dan Peran Sosial Transformatif	
<i>Achmad Maulani.</i>	253
Aksi Kolektif dalam Bersepeda: Studi Banding Atas Sego Segawe (Sepeda Kanggo Sekolah Lan Nyambut Gawé) dan JLFR (Jogja Last Friday Ride) di Kota Yogyakarta	
<i>Mohamad Jamal Thorik.</i>	281
Dibalik Kekuatan Ideologi dan Kepentingan	
<i>Hendris.</i>	309

PENGANTAR REDAKSI

Assalamualaikum wr.wb.

Dinamika permasalahan umat Islam teramat luas dan menarik untuk dikaji, terkait dengan kelembagaan Islam yang masih eksis selama ini. Peran berbagai macam lembaga tersebut nampak dari upaya yang dilakukannya dalam menyelesaikan berbagai macam permasalahan sosial yang muncul saat ini, misalnya adanya permasalahan AIDS, kepemimpinan dalam konteks kekinian, isu kekerasan yang muncul dalam sistem pendidikan dan lainnya. Permasalahan tersebut akan dibahas di beberapa artikel Jurnal Sosiologi Reflektif Volume 9 Nomor 2, April 2015.

Achmad Zainal Arifin menulis tentang *Transmitting Charisma: Re-reading Weber through the Traditional Islamic Leader in Modern Java*. Artikel ini mencoba untuk menelaah kembali pandangan seorang tokoh klasik sosiologi, Max Weber, berkenaan dengan teori kepemimpinan beliau, lebih khusus lagi pandangan tentang karisma. Dalam hal ini, Weber berpandangan bahwa proses modernisasi, khususnya proses rasionalisasi yang tidak lagi bisa dibendung pengaruhnya, akan menyebabkan otoritas kharismatik akan berubah, terutama ke arah model legal-rasional. Keyakinan bahwa kualitas kharismatis, yang biasanya direpresentasikan oleh kekuatan supranatural, yang dalam pandangan Weber akan tererosi oleh proses modernisasi, justru semakin terinstitusionalisasi dalam dunia pesantren dan bahkan diyakini bisa ditransmisikan melalui institusi-institusi yang ada.

Henri Puteranto menganalisis tentang Strategi Pengorganisasian Lembaga Kesehatan Nahdlatul Ulama (LKNU) dalam Pengelolaan Program HIV/AIDS. Penulis menjelaskan problematika pengelolaan program HIV/AIDS muncul ketika suatu organisasi sosial keagamaan menjalankan program ini. Organisasi keagamaan dituntut untuk mampu menjalankan program secara efektif. Namun demikian, dalam

implementasinya akan berhadapan dengan “*body of knowledge*” dari program HIV/AIDS. Menurutnya Lembaga Kesehatan Nahdlatul Ulama sebagai organisasi sosial keagamaan mampu menjawab isu-isu sensitif di program HIV/AIDS untuk mengurangi stigma dan diskriminasi, membangun legitimasi organisasi dan mengelola manajemen pengetahuan secara efektif.

Artikel Respon Masyarakat Desa Sitimulyo Terhadap Pengelolaan Tempat Pembuangan Akhir Sampah (TPA) Piyungan Bantul Yogyakarta ditulis oleh Sulistyaningsih. Penulis menjelaskan bahwa persoalan sampah, terutama persoalan sampah rumah tangga merupakan persoalan penting yang harus segera disikapi secara bijak. Selama ini pengelolaan sampah rumah dilakukan dengan *system sanitary landfill* yaitu sampah harus diolah, dipadatkan dan ditimbun setiap hari. Hal ini sesuai dengan Perda No 3 Tahun 2013 tentang Pengelolaan Sampah Rumah Tangga dan Sampah Sejenis Sampah Rumah Tangga. Hasil penelitian menunjukkan sebagai berikut: *Pertama*, Pengelolaan TPA Piyungan yang berlokasi di Desa Sitimulyo sejak tahun 1995 sampai sekarang telah menimbulkan respon yang bervariasi dari masyarakat Desa Sitimulyo. Ada masyarakat yang merespon pro (setuju) terhadap pengelolaan TPA tersebut, namun ada juga yang kontra (tidak setuju) terhadap TPA. Perbedaan respon yang ada disebabkan karena ada masyarakat yang diuntungkan dan dirugikan adanya TPA di Desa Sitimulyo. *Kedua*, Kebijakan pemerintah Desa Sitimulyo terhadap pengelolaan TPA di Desa Sitimulyo lebih mengikuti aspirasi masyarakat.

Suliadi menulis Resistensi Petani Terhadap Pertambangan Pasir Besi di Karangwuni Kulon Progo. Tulisan ini menjelaskan perubahan sikap politik petani dalam menanggapi ekspansi kapitalisme pertambangan tidak lebih sebagai kompromi politik petani dalam merespon ekspansi tersebut. Menurutnya apa yang sesungguhnya hendak ditolak adalah cara-cara yang ditempuh para pemodal/perusahaan dan negara dalam melakukan ekspansi yang bias kapitalis yang hanya menciptakan masyarakat petani menjadi tersingkir terhadap akses sumber daya yang ada.

Nurhadi menulis artikel tentang Identifikasi Rumah Tangga Rawan Bencana Gempa Bumi di Wilayah Kabupaten Bantul-Di Yogyakarta. Faktanya, terdapat perbedaan daya tahan menyebabkan adanya perbedaan dampak bagi setiap rumah tangga yang mengalami bencana. Dampak bencana di daerah rawan bencana Bantul dapat dikategorikan sebagai berikut : (1) orang yang paling kaya menderita

paling sedikit bencana karena kemampuannya mengurangi dampak bencana dengan memperkuat rumahnya dan menggunakan asset yang dimilikinya, (2) penderitaan yang dialami, menjadikan orang miskin mampu mengurangi dampak dari kejadian bencana di masa depan untuk keberlangsungan hidupnya dengan memaksimalkan modal social sehingga meminimalkan biaya untuk membangun rumah dan (3) kelompok bertahan hidup yang paling rentan terhadap peristiwa bencana karena kekayaannya sudah habis untuk biaya rekonstruksi dan ketidakmampuannya mengurangi biaya buruh.

Sri Roviana menguraikan tentang proses Pendidikan Politik Koalisi Perempuan Yogyakarta Wilayah Yogyakarta 2000-2008. Penulis mejelkaskan bahwa perempuan Indonesia termarginalkan dalam proses pengambilan keputusan politik. Berbagai macam organisasi perempuan menyadari pentingnya pendidikan politik bagi perempuan, salah satunya organisasi KPI. Penulis menyimpulkan terhadap program yang dijalankan oleh KPI selama ini menunjukkan bahwa KPI Yogyakarta merupakan embrio dari gerakan sosial baru, akan tetapi pertumbuhan gerakan ini perlu menyingkirkan kelemahan yang muncul di tengah jalan: kesulitan membangun ideologi bersama, representasi politik yang ditunjukkan oleh organisasi elit, tidak adanya konsolidasi yang berbasiskan organisasi, ketergantungan kepada donor dan ketidakmandirian dan pembiayaan sukarela untuk menyelenggarakan pendidikan politik bagi perempuan.

Rahmat Edi Irawan menulis artikel tentang Sikap Penonton dalam Program Televisi Indonesia Saat Ini. Menurutnya saat ini mulai terjadinya pergeseran penonton pasif ke penonton aktif di industri televisi Indonesia. Jika pada masa lalu, banyaknya hambatan, seperti rezim pemerintahan yang represif, tidak adanya pilihan program dan stasiun televisi serta belum adanya regulasi dan regulator menyebabkan lamanya penonton televisi di Indonesia bersikap pasif. Sementara saat ini, pemberdayaan penonton melalui berbagai media dan upaya yang dilakukan KPI menyebabkan kondisinya sudah berubah, penonton mulai aktif bersikap. Hal itu ditunjukkan dengan meningkatkan sikap kritis mereka, dengan banyaknya melakukan pengaduan atas tayangan yang melanggar regulasi baik melalui KPI atau media massa lainnya.

Yani Tri Wijayanti, Asep Suryana, Mien Hidayat, Dan Funny Mustikasari menganalisis tentang Pengaruh Kepuasan Komunikasi terhadap Kinerja Pendidik IPDN Jatinangor. Hasil penelitian menunjukkan Komunikasi organisasi berpengaruh pada efektivitas

organisasi, salah satunya terkait kinerja. Terpenuhinya kebutuhan informasi dan komunikasi di dalam organisasi menimbulkan kepuasan komunikasi yang dapat meningkatkan kinerja dari karyawan, dalam tulisan ini adalah pendidik di IPDN Jatinangor. Ketika interaksi sosial yang meliputi kontak sosial dan komunikasi dalam organisasi berjalan dengan baik, maka hubungan antar anggota organisasi terkait dengan pekerjaan akan berjalan dengan baik, dan kinerja para anggota organisasi dapat meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai.

Sosiologi Kaum Sufi: Sebuah Model Studi Integratif-Interkonektif ditulis oleh Dudung Abdurahman. Penulis menjelaskan Kaum Sufi merupakan realitas sosial yang berbasiskan keagamaan pada komunitas-komunitas tarekat. Tarekat sendiri adalah salah satu bentuk implementasi keislaman yang bercorak esoterik, yang secara sosiologis biasa menampilkan aktivitasnya yang terstruktur dalam kelompok guru dan murid. Hubungan antara keduanya terjalin dalam sistem sosial yang konsisten terhadap moralitas dan spiritualitas masyarakat. Karena itu dinamika sosial Kaum Sufi dalam gerakan-gerakan tarekat itu selalu bercirikan : *pertama*, pengembangan doktrin sufi melalui sistem ritual berfungsi memperkuat solidaritas sosial para penganut tarekat. *Kedua*, peranan Kaum Sufi dalam bentuk hubungan dan partisipasi sosial di tengah kemajemukan masyarakat pada umumnya menampilkan model gerakan sosial yang unik, khususnya sumbangan mereka terhadap pembinaan spiritual dan moralitas publik di tengah-tengah perubahan sosial. *Ketiga*, tipologi gerakan sosial Kaum Sufi pada umumnya bersifat *inklusifme-pragmatis; eksklusifme-fundamentalis; dan fundamentalisme-pragmatis*.

Adib Sofia menulis artikel yang berjudul Hegemoni Kriteria Estetik: Tinjauan Sosiologi Sastra atas *Cerpen Pilihan Kompas* dan *Cerpen Kompas Pilihan*. Hegemoni merupakan konsep yang dikenalkan Gramsci untuk menganalisis bentuk-bentuk praktik politik, budaya dan ideologi. Pendekatan mendasarnya adanya hubungan yang kompleks dan non mekanik antara budaya dan politik. Gramsci mempertanyakan bentuk kebudayaan manakah yang menjadi budaya massa yang diproduksi kontemporer. *Cerpen Kompas Pilihan* (Cerita Pendek Pilihan *Kompas*) dan *Cerpen Pilihan Kompas* (Cerita Pendek Pilihan *Kompas*) merupakan kumpulan cerita pendek terbaik yang dimuat di harian *Kompas*, salah satu penerbit terkemuka. Mereka mempublikasikan secara periodik sejak tahun 1970 dan menjadi salah satu produk dari masyarakat.

Muh. Syamsuddin menjelaskan tentang Pendidikan Damai:

sebagai Upaya Mencegah Budaya Anarkisme Pendidikan. Penulis menegaskan bahwa kekerasan merupakan bentuk hegemonik dalam segala aspek kehidupan politik, ekonomi, sosial, hukum dan budaya. Termasuk dalam pendidikan dilakukan melalui proses dehumanisasi dari substansi dan metode pembelajaran. Metode pengajaran yang berlangsung selama ini dilakukan dengan pendekatan pedagogi atau seorang guru, menjadi figur yang sempurna (mengetahui tentang banyak hal) dan siswa hanyalah obyek. Tindakan ini disebut kekerasan pendidikan. Kekerasan ini dapat merusak kepribadian.

Islam dan Pekerjaan Sosial dianalisis oleh Zulkipli Lessy. Menurut Teologi Islam dan lima pilar Islam memiliki sejarah dan peran penting dalam pengembangan praktik pekerjaan sosial dan masyarakat Muslim. Beberapa efeknya dikaji dengan menggunakan review literatur dan melalui komparasi diantara masyarakat Muslim dan beberapa kelompok agama yang mengikutinya serta menguji teologi Muslim Shi'i dan Muslim Sunni. Konsep utama dari Islam, misalnya : syahadat, sholat, puasa, zakat dan haji seharusnya dijalankan oleh pekerja sosial Muslim dalam praktiknya dalam masyarakat Muslim.

Achmad Maulani menulis tentang Pesantren dan Islam Indonesia: Kajian atas Pembaruan dan Peran Sosial Transformatif. Penulis menegaskan Pesantren dan Nahdlatul Ulama (NU) dipahami sebagai pelopor utama Islam di Indonesia. Bukan hanya karena kelembagaan tradisionalnya sebagai rujukan dalam Islam, akan tetapi karena pengembangan pendidikan Islam yang menonjol serta pengembangan wacana keislaman. Perkembangannya akhir-akhir ini, kedua lembaga tersebut berkontribusi penting dalam membangun dialog antara nilai islam dan budaya lokal.

Artikel terakhir dalam kajian jurnal ini ditulis oleh Mohamad Jamal Thorik dalam tugas akhirnya yang berjudul Aksi Kolektif dalam Bersepeda: Studi Banding atas Sego Segawe (*Sepeda Kanggo Sekolah Lan Nyambut Gawé*) dan JLFR (*Jogja Last Friday Ride*) di Kota Yogyakarta. Kesimpulan dari penelitian menunjukkan perbedaan antara Sego Segawe dan JLFR pada pola sosialisasi yang dibagi menjadi 5 mekanisme sosialisasi : 1) imitasi: Sego Segawe menggunakan keteladanan Walikota dan Pegawai Balaikota, sedangkan JLFR menggunakan keteladanan komunitas sepeda; 2) instruksi: Sego Segawe menggunakan Surat Edaran (SE) sebagai himbauan bersepeda, namun aspek instruksi tidak terdapat pada JLFR; 3) desiminasi: Sego Segawe kurang memaksimalkan sarana komunikasi, sementara JLFR menggunakan sarana *social media* dengan

intens; 4) motivasi: Sego Segawe menunjukkan dukungan melalui *reward* kepada pelajar sebagai duta sepeda, sedangkan JLFR menggalang dana untuk pesepeda korban kecelakaan; 5) penataran, Sego Segawe mengalami inkonsistensi pada pelaksanaan kampanye secara parsial, sedangkan JLFR melaksanakan kampanye secara rutin.

Demikian gambaran secara umum jurnal yang akan sidang pembaca nikmati edisi ini. Semoga apa yang tertuang dalam kajian ini memberikan sumbangan yang berarti dan menjadi sumber pengetahuan baru. Selamat membaca. *Wallahu a'lam bi shawab.*

Wassalamualaikum wr. wb

Redaksi

PENGARUH KEPUASAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PENDIDIK IPDN JATINANGOR

Yani Tri Wijayanti, Asep Suryana, Mien Hidayat, dan Funny Mustikasari

Program Studi Doktor Ilmu Komunikasi FIKOM Universitas Padjadjaran
Alamat Email : yanitriwijayanti@gmail.com

Abstract

Humans as social creatures are always interacts each others, including when they are within an organization. All activities that are conducted within an organization need an effective communication. Organizational communication is a process of delivering a message to all elements within an organization. In this case, organizational communication has a significant role in creating an effective organization. The fulfillment of the needs of information and communication in an organization will increase the productivity of its employees. This study focuses on IPDN Jatinangor, an educational institution. When social interactions that include social contact and communication run well, the relationship among elements within the institution is also effectively kept. This situation eventually will increase the productivity of the institution in realizing the main goals of the institution.

Key Words: Organizational Communication, Satisfactory Communication, Productivity, and IPDN Jatinangor.

Intisari

Manusia sebagai makhluk sosial selalu berinteraksi dengan manusia lainnya, termasuk pada sebuah organisasi, di mana individu yang ada di dalamnya tidak lepas dari kegiatan komunikasi. Komunikasi organisasi merupakan proses pengiriman pesan dalam sebuah organisasi. Komunikasi organisasi berpengaruh pada efektivitas organisasi, salah satunya terkait kinerja. Terpenuhinya kebutuhan informasi dan komunikasi di dalam organisasi menimbulkan kepuasan komunikasi yang dapat meningkatkan kinerja dari karyawan, dalam tulisan ini

adalah pendidik di IPDN Jatinangor. Ketika interaksi sosial yang meliputi kontak sosial dan komunikasi dalam organisasi berjalan dengan baik, maka hubungan antar anggota organisasi terkait dengan pekerjaan akan berjalan dengan baik, dan kinerja para anggota organisasi dapat meningkat, dan tujuan organisasi dapat tercapai.

Kata Kunci : Komunikasi Organisasi, Kepuasan Komunikasi, Kinerja dan IPDN Jatinangor

Pendahuluan

Sumber kekuatan dalam sebuah organisasi terdapat pada sumber daya manusianya, karena mereka adalah roda kehidupan dalam organisasi tersebut, yang akan membawa organisasi ke arah kemajuan atau ke arah kemuduran. Salah satu organisasi yang memerlukan sumber daya manusia yang handal adalah universitas atau perguruan tinggi. Universitas memerlukan orang-orang yang memiliki kompetensi sesuai dengan keilmuan yang dibutuhkan untuk pengembangan akademik dalam universitas tersebut. Di dalam lingkungan internal organisasi, ada visi, misi, strategi, struktur, ukuran, teknologi dan sumber daya, syarat-syarat pekerjaan, keterampilan dan kemampuan individu, perilaku kepemimpinan, budaya, praktik manajemen serta kebutuhan individu.¹

Sumber daya manusia (*human resources*) merupakan aset utama dalam organisasi termasuk di perguruan tinggi. Abdullah, menyampaikan bahwa sumber daya manusia di perguruan tinggi (PT) meliputi :

(1) tenaga dosen, (2) tenaga administrasi, (3) tenaga fungsional selain dosen (peneliti, pustakawan, dan arsiparis). PT sebagai *center of excellence*, dituntut untuk memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan melalui kegiatan penelitian, memberdayakan masyarakat melalui kegiatan pengabdian masyarakat dan mencerdaskan kehidupan bangsa melalui kegiatan pengajaran. Inilah yang menjadi *core business* atau tugas pokok dari PT.²

1 Alo Liliweri, *Sosiologi & Komunikasi Organisasi*, (Bumi Aksara, Jakarta, 2014) h. 312

2 Amin Abdullah, *Transformasi IAIN Sunan Kalijaga Menjadi UIN Sunan Kalijaga*, (UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2006) hlm. 209

Manusia sebagai sumber daya utama dalam sebuah organisasi merupakan makhluk sosial, dalam kesehariannya selalu berhubungan dengan manusia yang lainnya. Mulai sejak dilahirkan hingga meninggal dunia, manusia selalu membutuhkan orang lain, dan tentunya hubungan ini tidak akan lepas dari kegiatan berkomunikasi, walaupun itu dilakukan minimal hanya dengan orang terdekatnya. Demikian juga dengan kehidupan dalam berorganisasi tidak akan lepas dari kegiatan komunikasi.

Pernyataan di atas, selaras dengan pendapat dari Alo Liliwari, teknologi dan sumber daya adalah semua bentuk metode dan teknik baik material maupun non material yang digunakan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja organisasi. Terkait dengan komunikasi, Liliwari juga menambahkan bahwa syarat-syarat pekerjaan adalah bentuk formalisasi yang menerangkan sejauh mana pengaturan hubungan antara satuan organisasi dari atas ke bawah, dari bawah ke atas, atau horizontal, juga pengaturan *job design*.³

Ptنام, 1983, bila organisasi dianggap sebagai struktur atau wadah yang telah ada sebelumnya, maka komunikasi dapat dianggap sebagai "suatu substansi nyata yang mengalir ke atas, ke bawah, dan ke samping dalam suatu wadah". Farace, Monge, & Russell, 1977, menyatakan bahwa komunikasi berfungsi mencapai tujuan sistem organisasi. Fungsi-fungsi komunikasi lebih khusus meliputi pesan-pesan mengenai pekerjaan, pemeliharaan, motivasi, integrasi dan inovasi. Bila organisasi merupakan suatu pemroses informasi besar, maka maksud proses komunikasi adalah untuk memperoleh informasi yang tepat bagi orang yang tepat pada saat yang tepat. Berdasarkan perspektif ini, komunikasi organisasi dapat dilihat sebagai "proses mengumpulkan, memproses, menyimpan, dan menyebarkan komunikasi yang memungkinkan organisasi berfungsi".⁴

Komunikasi sebagai proses pengiriman pesan dalam organisasi ini akan berpengaruh pada jalannya organisasi itu sendiri. Komunikasi dalam organisasi berkaitan dengan iklim komunikasi serta kepuasan komunikasi. Hasil penelitian Navy O'Reilly dan Robert mendukung dengan kuat bahwa ada hubungan kausalitas dan kuantitas komunikasi dengan kinerja organisasi. Dennis dan Richetto dan Wieman juga mendukung hubungan yang positif di antara kepuasan dengan iklim

3 Alo Liliwari, *op.cit*, hlm. 312

4 R. Wayne Pace & Don F. Faules, *Komunikasi Organisasi. Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*, (Remaja Rosdakarya, Bandung, 2006), hlm. 34

dan efektivitas organisasi yang diamatinya.⁵

Konsep kepuasan komunikasi akan memperkaya ide iklim komunikasi. Menurut Redding, yang dimaksud keseluruhan tingkat kepuasan yang dirasakan pegawai dalam lingkungan total komunikasinya.⁶ Kepuasan dalam pengertian ini menunjukkan kepada anggota bagaimana baiknya informasi yang tersedia memenuhi persyaratan permintaan anggota organisasi akan tuntutan bagi informasi, dari siapa datangnya, cara disebarluaskan, bagaimana diterima, diproses dan apa respons orang yang menerima. Ketika seorang anggota dalam organisasi mendapatkan kepuasan komunikasi dengan terpenuhinya informasi yang dibutuhkan berkenaan dengan tugasnya dalam sebuah organisasi, akan memberikan kontribusi dalam hasil kerja yang dicapai.

Perguruan tinggi merupakan organisasi yang bergerak pada bidang pendidikan. Perguruan tinggi sebagai organisasi terstruktur terdiri dari beberapa komponen pendukung diantaranya adalah sumber daya manusia, sarana dan prasarana, mahasiswa, dan manajemen pendidikan. Sebuah perguruan tinggi yang melakukan perubahan atau transformasi sudah selayaknya juga dilakukan perubahan-perubahan yang menuju ke arah kemajuan, meliputi kualitas sarana prasarana, kualitas akademik, kualitas sumber daya manusia, salah satunya melakukan perbaikan pada kualitas kinerja dari sumber daya manusianya.

Juga perlu adanya perbaikan pada komunikasi organisasi dalam perguruan tinggi tersebut. Organisasi tidak hanya memikirkan pencapaian tujuan organisasi semata, tetapi juga lebih memperhatikan faktor-faktor yang bisa mendukung peningkatan kinerja dari sumber daya manusianya. Demikian juga halnya dengan organisasi sekolah kedinasan di bawah naungan Kementerian Dalam Negeri yaitu Institut Pemerintahan Dalam Negeri, yang melakukan transformasi organisasi atau perubahan bentuk organisasi.

Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) merupakan sekolah kedinasan kepomongprajaan, yang merupakan penggabungan dari Sekolah Tinggi Pemerintahan Dalam Negeri (STPDN) dengan Institut Ilmu Pemerintahan (IIP) berdasarkan pada Keputusan Presiden Nomor 87 Tahun 2004 tentang Penggabungan Sekolah Tinggi Pemerintahan Dalam Negeri ke dalam Institut Ilmu Pemerintahan. Isi perubahan di

5 Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi*, (Bumi Aksara, Jakarta: 2002), hlm. 90

6 R. Wayne Pace & Don F. Faules, *op.cit*, hlm. 164

dalam Peraturan Presiden tersebut difokuskan pada penataan sistem pendidikan tinggi kepomongprajaan, meliputi jenis pendidikan, pola pendidikan, kurikulum, organisasi penyelenggaraan pendidikan, tenaga kependidikan dan peserta didik. Pola pengembangan keilmuan berbasis riset, teori, konsep, dan praktek pemerintahan dalam rangka mendukung penyelenggaraan pemerintahan ideal, merupakan pola ilmiah pokok IPDN.⁷ Jenis pendidikan tinggi kepomongprajaan terdiri atas jenis pendidikan vokasi, pendidikan akademik serta pendidikan profesi. Pola pendidikan yang dilaksanakan di IPDN adalah pendidikan program diploma dan program sarjana diselenggarakan melalui pengajaran, pelatihan dan pengasuhan atau yang sering disingkat dengan Jarlatsuh, dengan menggunakan Sistem Kredit Semester (SKS), kemudian ada program pascasarjana yang terdiri dari program magister serta program doktor. Program keahlian kepomongprajaan diatur tersendiri oleh rektor sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Tenaga kependidikan di IPDN terdiri atas pendidik dan tenaga pendukung. Pendidik terdiri dari dosen, pelatih dan pengasuh. Sedangkan tenaga pendukung terdiri dari pejabat struktural, tenaga fungsional umum dan tenaga fungsional khusus lainnya.⁸ Ketika STPDN dan IIP melebur menjadi satu menjadi IPDN, telah melakukan perubahan bentuk organisasi, hal ini tentunya akan membawa banyak perubahan dalam organisasi itu sendiri dari mulai struktur organisasi, kurikulum pendidikan yang diterapkan, teknologi yang digunakan, perubahan secara fisik organisasi tersebut meliputi sarana dan prasarana hingga perubahan pada sumber daya manusia yang berada di dalamnya.

IPDN sebagai institusi pendidikan tinggi ini mempunyai karakteristik yang berbeda dibandingkan dengan institusi pendidikan tinggi yang lainnya. Biasanya sebuah pendidikan tinggi, pusat kegiatan pendidikan hanya pada dosen. Tetapi di IPDN, bidang kependidikan menjadi tanggung jawab pendidik yang terdiri dari dosen, pelatih dan pengasuh. Dosen mempunyai tugas utama mengajar, dan melakukan penelitian serta pengabdian masyarakat.⁹ Pelatih mempunyai tugas melaksanakan pelatihan, penyusunan program pengembangan serta evaluasi pelatihan. Sedangkan pengasuh mempunyai tugas melaksanakan urusan pengasuhan, yang meliputi fungsi pelaksanaan

7 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Statuta Institut Pemerintahan Dalam Negeri, BAB IV Pola Ilmiah Pokok Pasal 8

8 *Ibid* BAB IX Tenaga Kependidikan Pasal 40

9 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 39 Tahun 2009 tentang Organisasi dan Tata Kerja Institut Pemerintahan Dalam Negeri, Pasal 33

urusan tata usaha pengasuhan, pelaksanaan urusan bimbingan dan pengawasan dan pelaksanaan urusan pembinaan disiplin praja.

Pentingnya komunikasi dalam hubungannya dengan pekerjaan ditunjukkan dengan proses komunikasi dalam organisasi tersebut hingga mencapai kepuasan dalam menjalin komunikasi dalam organisasi. Menurut Conard (1985), mengidentifikasi tiga fungsi komunikasi dalam organisasi. Fungsi-fungsi tersebut adalah :

- 1) Fungsi Perintah : komunikasi memperbolehkan anggota organisasi membicarakan, menerima, menafsirkan dan bertindak atas suatu "perintah". Dua jenis komunikasi yang mendukung pelaksanaan fungsi ini adalah pengarahan dan umpan balik, tujuannya adalah berhasil mempengaruhi anggota lain dalam organisasi. Hasil fungsi perintah adalah koordinasi di antara sejumlah anggota yang saling bergantung dalam organisasi tersebut;
- 2) Fungsi Relasional : komunikasi organisasi memperbolehkan anggota organisasi "menciptakan dan mempertahankan bisnis produktif dan hubungan personal dengan anggota organisasi lain". Hubungan dalam pekerjaan mempengaruhi kinerja pekerjaan (*job performance*) dalam berbagai cara, misalnya kepuasan kerja, aliran komunikasi ke bawah maupun ke atas dalam hirarki organisasional, dan tingkat pelaksanaan perintah; serta
- 3) Fungsi Manajemen Ambigu : pilihan dalam situasi organisasi sering dibuat dalam keadaan yang sangat ambigu. Komunikasi adalah alat untuk mengatasi dan mengurangi ketidakjelasan (*ambiguity*) yang melekat dalam organisasi. Anggota berbicara satu dengan lainnya untuk membangun lingkungan dan memahami situasi, yang membutuhkan perolehan informasi bersama.¹⁰

Komunikasi dalam penelitian ini dianggap sebagai faktor paling penting dalam penyampaian pesan untuk penyelesaian kerja, selain itu juga memotivasi pendidik untuk memperbaiki kinerjanya, penelitian ini ditunjukkan juga adanya kurang koordinasi atau komunikasi kurang efektif dari masing-masing anggota organisasi sehingga dalam organisasi, selain itu dalam organisasi komunikasi berperan dalam proses pengambilan keputusan, maka komunikasi merupakan faktor yang dapat menunjang kinerja pendidik dan akan berpengaruh pada

¹⁰ Stewart L. Tubbs & Sylvia Moss, *Human Communication*, (Remaja Rosdakarya, Bandung: 2005), hlm. 170-171

kinerja IPDN secara keseluruhan.

Komunikasi dalam organisasi yang merupakan wujud dari interaksi sosial dalam sebuah organisasi. Interaksi sosial adalah tindakan, kegiatan, atau praktik dari dua orang atau lebih yang masing-masing mempunyai orientasi dan tujuan.¹¹ Mengutip pendapat Gillin dan Gillin dalam *Cultural Sociology* (1954), Soerjono Soekanto menegaskan bahwa interaksi sosial merupakan hubungan-hubungan sosial yang dinamis yang menyangkut hubungan antara orang-orang perorangan, antara kelompok-kelompok manusia.¹² Interaksi sosial dalam organisasi merupakan kunci dalam kehidupan sosial dalam sebuah organisasi, tanpa adanya interaksi sosial antar anggota organisasi serta kelompok-kelompok dalam organisasi, tidak mungkin ada kehidupan organisasi serta tidak akan tercapainya tujuan dari organisasi yang bersangkutan.

Terdapat beberapa alasan ilmiah dalam teori organisasi seperti yang dikemukakan oleh Karl Weick yaitu Teori Informasi Organisasi berfokus pada proses pengorganisasian untuk mengurangi situasi *equivocality*.¹³ Teori ini berfokus pada proses yang dilalui organisasi dalam usaha untuk memahami semua informasi yang memborbardir mereka tiap harinya. Fokus dalam Teori Informasi Organisasi adalah pengkomunikasian informasi yang penting bagi suksesnya sebuah organisasi.¹⁴ Weick berpendapat bahwa organisasi bergantung pada informasi agar seluruh sistem yang ada dapat berjalan dengan baik serta terjalin hubungan yang komunikatif sehingga tujuan organisasi nantinya dapat tercapai.

Berdasarkan uraian sebelumnya rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah : Seberapa besar pengaruh kepuasan komunikasi terhadap kinerja pendidik IPDN Jatinangor? Tujuannya adalah mengetahui besarnya pengaruh secara parsial kepuasan komunikasi terhadap kinerja pendidik IPDN Jatinangor. Kegunaan dari penelitian ini adalah *aspek teoritis*, untuk pengembangan ilmu pengetahuan, Komunikasi Organisasi dan Sosiologi Organisasi. *Aspek praktis*, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan sumbangan pemikiran kepada pimpinan dan institusi di mana

11 Nurani Soyomukti, *Pengantar Sosiologi*, (Ar-Ruzz Media, Yogyakarta:2010), hlm. 315

12 Soerjono Soekanto, *Sosiologi : Suatu Pengantar*, (Rajawali, Jakarta: 1985), hlm. 150.

13 Em. Griffin, *A First Look at Communication Theory*, (McGraw-Hill Companies, New York: 2003), hlm. 261

14 Richard West & Lynn H. Turner, *Pengantar Teori Komunikasi : Analisis dan Aplikasi. Buku 1*, (Salemba Humanika, Jakarta, 2011) h. 336

penelitian ini dilakukan dalam mengoptimalkan kinerja pendidik dan menjadi bahan evaluasi kinerja Pendidik IPDN Jatinangor.

Penelitian ini menggunakan metode survei eksplanatif, di mana periset menghubungkan atau mencari sebab akibat antara dua atau lebih konsep (variabel) yang akan diteliti.¹⁵ Untuk data yang sama peneliti menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis, maka penelitian tersebut tidak lagi dinamakan penelitian deskriptif melainkan penelitian pengujian hipotesis atau penelitian penjelasan (*explanatory research*).¹⁶

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, adalah pendekatan kuantitatif, bahwa suatu gejala itu dapat diklasifikasikan, dan hubungan gejala bersifat kausal (sebab akibat), maka peneliti dapat melakukan penelitian dengan memfokuskan kepada beberapa variabel. Variabel dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu satu variabel independen (X) serta satu dependen (Y). Variabel Kepuasan Komunikasi menjadi variabel independen (X) dan variabel Kinerja Pendidik sebagai variabel dependen (Y).

Penelitian ini memfokuskan pada pengungkapan hubungan kausal antar variabel, yaitu suatu penelitian yang diarahkan untuk menyelidiki hubungan sebab berdasarkan pengamatan terhadap akibat yang terjadi, dengan tujuan memisahkan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung sesuatu variabel penyebab terhadap variabel akibat.¹⁷ Penelitian dengan metode ini menuntut pada ketelitian, ketekunan dan sikap kritis dalam menjaring data dari sumbernya, untuk itu diperlukan kejelasan sumber data yaitu populasi dan sampel dari sisi homogenitas, volume dan sebarannya.¹⁸

Populasi dari penelitian ini adalah keseluruhan pendidik yang meliputi dosen, pelatih dan pengasuh yang aktif bekerja IPDN Jatinangor yaitu sejumlah 290 orang¹⁹. Nantinya akan dilakukan pengambilan sampel penelitian. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari populasi, dengan karakteristik sebagai responden adalah dosen, pelatih dan pengasuh tetap yang aktif yang bekerja di unit kerja dalam

15 Rachmat Kriyantono, *Teknis Praktis Riset Komunikasi*, (Kencana, Jakarta:2007), hlm. 69

16 Masri Singarimbun & Sofian Effendy, *Metode Penelitian Survey*, (LP3ES, Jakarta: 1995), hlm. 5

17 Riduwan & Engkos Achmad Kuncoro, *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur)*, (Alfabeta, Bandung:2013), hlm. 208

18 *Ibid*, hlm. 209

19 Dokumentasi IPDN : Jumlah Pendidik IPDN Jatinangor Semester Gasal 2013/2014

lingkungan IPDN Jatinangor. Populasi *Cluster* menunjukkan unit-unit yang berumpun atau berkelompok, tanpa ada pada tingkatan masing-masing kelompok atau rumpun yang ada.

Teknik penarikan sampel atau teknik sampling adalah suatu cara mengambil sampel yang representatif dari populasi, hal ini dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar mewakili dan dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya.²⁰ Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan adalah *Cluster Sampling* yaitu tidak memilih individu-individu sebagai anggota unit sampel.

Populasi dalam penelitian ini dan jumlah masing-masing unsur tenaga pendidik IPDN dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1
Rekapitulasi Sampel Penelitian

No.	Unsur	Jumlah	Perhitungan	Sampel
1.	Dosen	155	$\frac{155}{290} \times 202$	108
2.	Pelatih	42	$\frac{42}{290} \times 202$	29
3.	Pengasuh	93	$\frac{93}{290} \times 202$	65
	Jumlah	290	-	202

Sumber : Olahan Peneliti

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari angket atau kuesioner yang diberikan kepada sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini, selanjutnya jawaban dari responden tersebut dikoding dan diolah dengan uji statistik. Data sekunder adalah data yang digunakan untuk mendukung data primer, yang digunakan oleh peneliti yaitu berupa dokumentasi dan observasi.

Pembahasan

Variabel kepuasan komunikasi diukur dengan menggunakan 8 sub variabel dan dioperasionalisasikan dengan menggunakan 38 pernyataan. Delapan sub variabel tersebut diantaranya adalah informasi

20 Riduwan & Engkos Achmad Kuncoro, *op.cit*, hlm. 4

yang berkaitan dengan pekerjaan, kecukupan informasi, kemampuan menyarankan perbaikan, efisiensi berbagai saluran komunikasi, kualitas media, cara sejawat berkomunikasi, informasi tentang organisasi dan integrasi organisasi. Variabel kepuasan komunikasi dibagi dalam tiga kategori yaitu baik, cukup dan kurang.

Tabel 2
Kategori Kepuasan Komunikasi

No.	Kategori	F	%
1.	Baik	90	44,55
2.	Cukup	110	54,45
3.	Kurang	2	1
	Jumlah	202	100

Sumber : Hasil Olah Data Statistik

Pada tabel di atas memperlihatkan bahwa secara keseluruhan memperlihatkan pada kategori cukup yaitu sebesar 54,45 persen, dan sisanya dalam kategori baik yaitu sebesar 44,55 persen. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa responden dalam kaitannya kepuasan komunikasi di dalam komunikasi organisasi memiliki tingkat kepuasan yang cukup.

Redding (1972) menyatakan istilah kepuasan komunikasi organisasi adalah semua tingkat kepuasan seorang karyawan mempersepsi lingkungan komunikasi secara keseluruhan. Konsep kepuasan ini memperkaya ide iklim komunikasi organisasi. Iklim mencakup kepuasan anggota organisasi terhadap informasi yang tersedia.²¹ Kepuasan komunikasi adalah satu fungsi dari apa yang seorang dapatkan dengan apa yang seorang harapkan. Kepuasan komunikasi tidaklah terikat pada konsepsi efektivitas pesan. Jika informasi dikomunikasikan dengan cara yang konsisten dengan apa yang diharapkan, kita mengalami kepuasan dengan komunikasi.²²

Kepuasan adalah suatu konsep yang biasanya berkenaan dengan kenyamanan; jadi kepuasan dalam komunikasi berarti anda merasa nyaman dengan pesan-pesan, media dan hubungan-hubungan dalam organisasi. Kenyamanan memiliki kecenderungan, dalam hal ini, kadang-kadang menyebabkan individu lebih menyukai cara-cara pelaksanaan terbaru, yang seringkali gagal menghasilkan peningkatan

21 R. Wayne Pace & Don F. Faules, *op.cit*, hlm. 164

22 Arni Muhammad, *op.cit*, hlm. 8

kinerja tugas.²³

Variabel kinerja pendidik diukur dengan menggunakan 8 sub variabel dan dioperasionalisasikan dengan menggunakan 34 pernyataan. Delapan sub variabel tersebut diantaranya adalah melaksanakan tugas, mengadakan evaluasi, membimbing praja, melakukan pengembangan pengetahuan, meningkatkan kemampuan, menjalin kerja sama, menyusun kurikulum serta memelihara dan meningkatkan disiplin, loyalitas dan kepribadian. Variabel kinerja pendidik dibagi dalam tiga kategori yaitu tinggi, sedang dan kurang.

Tabel 3
Kategori Kinerja Pendidik

No.	Kategori	F	%
1.	Tinggi	136	67,33
2.	Sedang	66	32,67
3.	Rendah	-	-
	Jumlah	202	100

Sumber : Olah Data Statistik

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa kinerja pendidik secara keseluruhan 67,33 persen berada dalam kategori tinggi dan 32,67 persen dalam kategori sedang. Keadaan ini memperlihatkan bahwa responden mempunyai kesadaran yang tinggi akan kinerjanya di dalam organisasi tempat mereka bekerja.

Prawirosentono, menyatakan kinerja organisasi atau lembaga sangatlah dipengaruhi oleh kinerja individu, oleh sebab itu apabila kinerja organisasi ingin diperbaiki tentunya kinerja individu perlu diperhatikan.²⁴ Dalam penelitian ini yang menjadi subjek adalah pendidik di IPDN Jatinangor, yang terdiri dari dosen, pelatih dan pengasuh. Masing-masing dari unsur tersebut mempunyai sumbangan yang besar dalam mendidik praja di IPDN Jatinangor, dan mempunyai peranan dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan.²⁵ Standar atau indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja

23 R. Wayne Pace & Don F. Faules, *op.cit*, hlm. 165

24 Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai. Teori Pengukuran dan Implikasi*, (Graha Ilmu, Yogyakarta: 2012), hlm.9

25 Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Rosda, Bandung: 2012), hlm.15

pendidik dalam penelitian ini yaitu mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 892.1-48 Tahun 2009 Tentang Rencana Induk Pengembangan Institut Pemerintahan Dalam Negeri pada Bab IV mengenai Sistem Pendidikan terdapat Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Kewajiban Tenaga Pendidik di IPDN Jatinangor yang meliputi unsur dosen, pelatih dan pengasuh.

Pada variabel kepuasan komunikasi diwakili oleh delapan aspek atau sub variabel yaitu informasi yang berkaitan dengan organisasi, kecukupan informasi, kemampuan menyarankan perbaikan, efisiensi berbagai saluran komunikasi, kualitas media, cara seawajut berkomunikasi, informasi tentang organisasi dan integrasi organisasi. Kinerja pendidik sendiri juga diwakili oleh delapan aspek atau sub variabel yaitu melaksanakan tugas, mengadakan evaluasi, membimbing praja melakukan pengembangan pengetahuan, meningkatkan kemampuan, menjalin kerja sama, menyusun kurikulum, memelihara dan meningkatkan disiplin, loyalitas dan kepihadian.

Berdasarkan hasil pengolahan data primer dengan menggunakan *software* Lisrel, diperoleh model pengaruh kepuasan komunikasi terhadap kinerja pendidik. Hasilnya sebagai berikut :

$$\begin{array}{l} \text{KinerjaP} = 0.30 * \text{KepKom} + 0.25 * \text{IKO}, \text{Errorvar.} = 1.57, R^2 = 0.42 \\ \quad \quad \quad (0.072) \quad \quad \quad (0.059) \quad \quad \quad (0.33) \\ \quad \quad \quad 4.12 \quad \quad \quad 4.14 \quad \quad \quad 4.78 \end{array}$$

Menunjukkan bahwa kepuasan komunikasi mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t-hitung koefisien jalur dari variabel kepuasan komunikasi diperoleh sebesar 4,12 (>1,96). Karena nilai t-hitung lebih besar dari t-kritis maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik. Dari perhitungan di atas juga menjelaskan sebesar 42 persen kepuasan komunikasi mampu menjelaskan variabilitas variabel kinerja pendidik.

Koefisien jalur dari variabel kepuasan komunikasi terhadap kinerja pendidik sebesar 0,30. Nilai koefisien jalur yang bertanda positif menunjukkan bahwa kepuasan komunikasi yang baik akan membuat kinerja pada pendidik IPDN semakin meningkat. Diperoleh besarnya pengaruh kepuasan komunikasi terhadap kinerja pendidik adalah = $0,30 \times 0,30 \times 100\% = 9\%$. Secara lengkap hasil perhitungan uji hipotesis pengaruh kepuasan komunikasi terhadap kinerja pendidik, dapat dilihat

pada tabel berikut :

Tabel 4
Uji Signifikansi Pengaruh Kepuasan Komunikasi
terhadap Kinerja Pendidik IPDN Jatinangor

Variabel	Koefisien Pengaruh	t-hitung	t-kritis	Kesimpulan
Kepuasan Komunikasi	0,30	4,12	1,96	Terdapat pengaruh yang signifikan

Sumber : Hasil Olah Data Statistik

Dengan demikian, kepuasan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pendidik dengan besarnya pengaruh adalah 9 persen, sedangkan besar pengaruh dari faktor lain adalah sebesar 91 persen. Pengaruh variabel kepuasan komunikasi terhadap kinerja pendidik di IPDN Jatinangor sangat kecil. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan komunikasi dalam organisasi bukan merupakan aspek yang punya pengaruh besar pada kinerja pendidik. Kinerja Pendidik IPDN Jatinangor lebih banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lainnya.

Berdasarkan pengolahan data primer dengan menggunakan *software* Lisrel, jika diurutkan aspek-aspek dari kepuasan komunikasi yaitu : 1) Kualitas media; 2) Kemampuan menyarankan perbaikan; 3) Informasi tentang organisasi; 4) Kecukupan informasi; 5) Integrasi organisasi; 6) Informasi berkaitan dengan pekerjaan; 7) Cara sejawat berkomunikasi dan 8) Efisiensi berbagai saluran.

Kepuasan komunikasi merupakan suatu konsep yang berkenaan dengan kenyamanan, jadi kepuasan dalam komunikasi merasa nyaman dengan pesan-pesan, media dan hubungan-hubungan dalam organisasi.²⁶ Sedangkan Redding berpendapat bahwa kepuasan komunikasi organisasi adalah semua tingkat kepuasan seorang karyawan dalam mempersepsi lingkungan komunikasi secara keseluruhan.²⁷

Menilik pada teori informasi organisasi yang dikemukakan oleh Karl Weick, pada asumsi keduanya yang menyatakan bahwa informasi yang diterima sebuah organisasi berbeda dalam hal ketidakjelasan.²⁸ Dari asumsi di atas, peneliti beranggapan dengan adanya kepuasan komunikasi yang diwakili aspek-aspek seperti informasi mengenai pekerjaan, kecukupan informasi, kemampuan menyarankan perbaikan,

26 R. Wayne Pace & Don F. Faules, *op.cit.*, hlm. 165

27 Arni Muhammad, *op.cit.*, hlm. 87

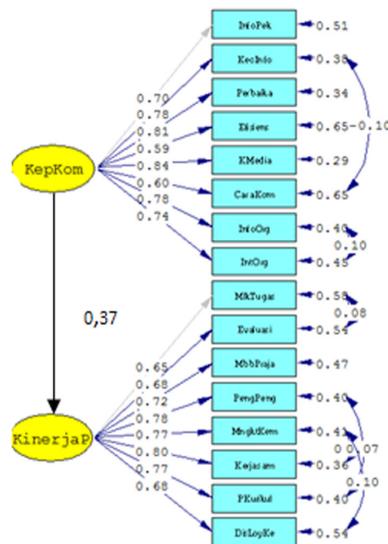
28 Richard West & Lynn H. Turner, *op.cit.*, hlm. 339

efisiensi berbagai saluran komunikasi, kualitas media, cara sejawat berkomunikasi, informasi mengenai organisasi serta integrasi organisasi dapat terpenuhi dengan baik, maka ketidakjelasan informasi dalam organisasi dapat teratasi.

Ketika ketidakjelasan informasi bukan lagi menjadi penghalang dalam komunikasi organisasi maka anggota organisasi dapat merasakan kepuasan yaitu terpenuhinya kebutuhan informasi di dalam organisasi itu sendiri. Komunikasi di dalam organisasi bila sudah kondusif, nyaman, terpenuhi kebutuhan informasi para anggota organisasi, maka akan menimbulkan rasa puas.

Asumsi penulis ini berdasar pada pendapat dari Dennis dan Richetto dan Wieman yang mendukung hubungan yang positif di antara kepuasan dengan iklim dan efektivitas organisasi.²⁹ Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan komunikasi bersama-sama mempunyai hubungan dan pengaruh positif pada efektivitas organisasi yaitu kinerja dari anggota-anggota organisasi itu sendiri.

Gambar 1
Model Struktural Pengaruh Kepuasan Komunikasi terhadap Kinerja Pendidik



Chi-Square=231.40, df=200, P-value=0.06332, RMSEA=0.028

Sumber : Olah Data dengan Lisrel

29 Arni Muhammad, *op.cit*, hlm.90

Ketepatan model yang terbentuk menggambarkan data penelitian yang digunakan, hal ini ditunjukkan dari hasil uji kesesuaian model. Pengujian model dilakukan dengan melihat ukuran kesesuaian model (*Goodness of fit measures*) yang di dalam penelitian ini dapat dilihat berdasarkan kriteria berikut ini :

Tabel 5
Hasil Komputasi Kriteria *Goodness-of-fit Indices*
Pengujian Struktural Antar Variabel Laten

Kriteria	Nilai Cut-off (Ideal)	Hasil Komputasi	Keterangan
Chi-Square	Diharapkan lebih kecil Dapat diterima Chi-Square < 2 df	242,14 (df=200)	Baik
Probabilitas (Sig)	>0,05	0,222	Baik
RMSEA	<0,05	0,028	Baik
GFI	>0,90	0,91	Baik
NFI	>0,90	0,97	Baik
CFI	>0,90	0,99	Baik

Sumber : Olah Data dengan Lisrel

Hasil perhitungan kriteria *Goodness-of-fit Indices* untuk model diperoleh nilai χ^2 sebesar 242,54 dengan *p-value* = 0,222. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa uji χ^2 tidak signifikan ($p > 0,05$) sehingga jika dilihat berdasarkan kriteria Chi-Square, model yang diperoleh memenuhi kriteria ideal dimana diharapkan nilai χ^2 kecil (tidak signifikan) dengan *p-value* > 0,05.

Nilai RMSEA (*Root Mean Square Error of Approximation*) model diperoleh sebesar 0,028. Nilai RMSEA menunjukkan *goodness of fit* yang dapat diharapkan bila model diestimasi dalam populasi. Nilai RMSEA $\leq 0,05$ menunjukkan model *fit* dengan data (berdasarkan banyaknya derajat bebas/ *degrees of freedom* dalam model). Dapat dikatakan bahwa model yang diperoleh dengan nilai RMSEA = 0,028 memiliki tingkat kecocokan (*fit*) dengan data. Nilai *Goodness of fit Index* adalah 0,91. Ukuran komparatif lain adalah dengan menggunakan *Normed Fit Index* (NFI) adalah 0,97 dan *Comparative Fit Index* (CFI) model yang diperoleh adalah 0,99. Hasil ukuran kesesuaian model (*goodness of fit*) yang diperoleh menunjukkan bahwa model baik dan dapat diterima sehingga model yang diperoleh dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antar model yang diteliti. Artinya model yang diperoleh dapat menjelaskan hubungan dan pengaruh kepuasan komunikasi terhadap kinerja Pendidik IPDN Jatinangor.

Berdasarkan pada hasil perhitungan statistik yang telah disampaikan di atas, dalam kehidupan organisasi di IPDN Jatinangor, faktor simpati dalam interaksi sosial dirasakan masih sangat kurang, hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan pengaruh antara kepuasan komunikasi terhadap kinerja pendidik rendah. Para pendidik belum bahwa merasakan kepuasan dalam berkomunikasi dalam organisasi dapat berpengaruh terhadap kinerja mereka. Simpati adalah proses ketika seseorang merasa tertarik pada pihak lain. Simpati merupakan proses yang sadar, perasaan ini dapat kita lihat dalam hubungan persahabatan.³⁰

Ketika hubungan antar anggota dalam organisasi ini melibatkan rasa simpati, akan berwujud pada kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan. Adanya hubungan antar anggota organisasi saling menghormati dan menjunjung tinggi satu anggota dengan anggota organisasi yang lain, demikian juga di IPDN Jatinangor, para pendidik yang terdiri dari dosen, pelatih dan pengasuh belum terlihat kerja sama yang baik, untuk saling mendukung bidang kerja masing-masing untuk tercapainya tujuan organisasi. Karena dalam hubungan simpati menghendaki hubungan kerja sama antara dua atau lebih orang yang setaraf.³¹

Soejono Soekanto menyatakan bahwa interaksi sosial tidak mungkin terjadi apabila tidak memenuhi dua syarat, yakni kontak sosial dan adanya komunikasi.³² Kontak sosial adalah adanya hubungan saling mempengaruhi tanpa perlu bersentuhan, misalnya berbicara yang mengandung pertukaran informasi atau pendapat, yang tentunya akan dapat mempengaruhi pengetahuan atau cara pandang lawan bicara kita. Kontak sosial yang dilakukan oleh pendidik di IPDN Jatinangor yaitu dengan menggunakan media internal yang sudah disediakan oleh instansi, saling berbicara secara bertatap muka langsung untuk menyamakan persepsi dalam proses pengambilan keputusan untuk kepentingan bersama. Selain kontak sosial, syarat kedua adalah komunikasi. Komunikasi menekankan kesamaan atau kebersamaan dalam komunitas dalam sekelompok orang yang hidup bersama untuk mencapai tujuan tertentu secara bersama.³³ Tanpa adanya komunikasi, interaksi sosial dalam sebuah organisasi tidak dapat berjalan, dalam

30 Nurani Soyomukti, *op.cit*, hlm. 320

31 *Ibid*, hlm. 321

32 Soerjono Soekanto, *op.cit*, hlm. 58

33 Deddy Mulyana, *Ilmu Komunikasi : Suatu Pengantar*, (Bandung, Rosda: 2002), hlm. 41

proses interaksi sosial kedua pihak atau lebih yang saling menyampaikan atau menerima pesan, dalam proses ini terdapat pertukaran pesan, dan terdapat media yang digunakan untuk menyampaikan pesan. Selaras dengan pendapat dari Soerjono Soekanto,³⁴ arti penting komunikasi adalah bahwa seseorang memberikan tafsiran pada perilaku orang lain (simbol-simbol yang digunakan, bahasa, dan gestikulasi) dan perasaan-perasaan apa yang ingin disampaikan oleh orang tersebut.

Interaksi sosial yang meliputi kontak sosial dan komunikasi di dalam organisasi IPDN Jatinangor tidak hanya antar pendidik saja, tetapi juga melibatkan antara pimpinan organisasi dengan pendidik, sehingga hubungan antara pimpinan dengan bawahan juga dapat berjalan dengan baik, demi efektivitas organisasi.

Penutup

Weick menyatakan bahwa jasa komunikasi sama dengan jasa pengorganisasian, karena keduanya membantu kita untuk menjelaskan efek mutual interaksi antarmanusia yang kurang lebih tergambar melalui garis-garis hubungan dalam struktur organisasi.³⁵

F. Hawes dan D. J. Kealey (1981) menyebutkan tiga aspek yang dapat dijadikan sebagai faktor penentu efektivitas komunikasi, yakni interaksi antarpribadi, efektivitas yang diciptakan oleh profesionalisme, dan kemampuan menyesuaikan diri sehingga dua pihak merasa puas dalam relasi antarpribadi.³⁶ Ketika komunikasi berlangsung efektif, komunikasi antar individu satu dengan individu yang lainnya dalam organisasi dapat berjalan dengan baik, terkait pula komunikasi dalam hal pekerjaan.

Dapat ditarik simpulan yaitu Kinerja pendidik IPDN Jatinangor dipengaruhi oleh kepuasan komunikasi yang terdiri dari informasi yang berkaitan dengan pekerjaan, kecukupan informasi, kemampuan menyarankan perbaikan, efisiensi berbagai saluran komunikasi, kualitas media, cara sejawat berkomunikasi, informasi tentang organisasi dan integrasi organisasi. Komunikasi organisasi yang berjalan meliputi komunikasi antar pendidik yang meliputi dosen, pelatih dan pengasuh, serta komunikasi antara pimpinan IPDN Jatinangor dengan pendidik. Kinerja pendidik IPDN Jatinangor dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kepuasan komunikasi di kalangan pendidik IPDN

34 Soerjono Soekanto, *op.cit.*, hlm. 60

35 Alo Liliweri, *op.cit.*, hlm. 177

36 *Ibid.* hlm. 393

Jatinangor.

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui pengaruh kepuasan komunikasi sangat kecil terhadap kinerja pendidik IPDN Jatinangor. Hal ini menunjukkan adanya faktor-faktor lain yang nantinya bisa digunakan untuk melakukan penelitian berikutnya. Faktor-faktor lain seperti iklim organisasi, iklim komunikasi, motivasi, kepemimpinan, dll bisa dijadikan faktor-faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari delapan aspek kepuasan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik di IPDN Jatinangor. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan komunikasi perlu dioptimalkan lagi sehingga kinerja pendidik juga semakin meningkat. Dari sisi praktis, terutama pimpinan di IPDN Jatinangor perlu lebih memperhatikan komunikasi yang terjadi dalam organisasi tersebut. Sebagai pimpinan harus lebih mampu menciptakan suasana komunikasi yang lebih baik dengan bawahannya, sehingga kepuasan komunikasi bisa diperoleh dan nantinya akan berdampak pada peningkatan kinerja. Dari sisi kebijakan, pimpinan dalam upaya lebih meningkatkan kinerja pendidik, dapat membuat kebijakan yang lebih jelas mengenai pembagian kerja pada unsur Jarlatsuh, sehingga tidak terjadi *miss*-komunikasi, tidak ada lagi saling menyalahkan. Hubungan antar pendidik, anatar pendidik dengan pimpinan dilandasi oleh rasa simpati, terjalannya kerja sama sehingga komunikasi dapat berjalan dengan baik. Bila sudah ada pembagian tugas yang jelas pada masing-masing unsur, dan aturan yang sudah baku bisa dijadikan pedoman kerja bagi pendidik. Sehingga akan lebih fokus pada pencapaian tujuan dari organisasi.

Daftar Bacaan

- Abdullah, Amin. (2006). *Transformasi IAIN Sunan Kalijaga Menjadi UIN Sunan Kalijaga*. Yogyakarta : UIN Sunan Kalijaga.
- Griffin, Em. (2003). *A First Look at Communication Theory*, New York : McGraw-Hill Companies.
- Kriyantono, Rachmat. (2007). *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta : Kencana.
- Liliwari, Alo. (2014). *Sosiologi & Komunikasi Organisasi*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Muhammad, Arni. (2002). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Pace, R. Wayne & Don F. Faules.(2006). *Komunikasi Organisasi. Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

- Lijan Poltak Sinambela. (2012). *Kinerja Pegawai. Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Singarimbun, Masri & Sofian Effendy. (1995). *Metode Penelitian Survey*. Jakarta : LP3ES.
- Soekanto, Soerjono.(1985). *Sosiologi : Suatu Pengantar*. Jakarta : Rajawali
- Soyomukti, Nurani.(2010). *Pengantar Sosiologi*. Yogyakarta : Ar-Ruzz Media.
- Tubbs, Stewart L. & Sylvia Moss. (2005). *Human Communication*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- West Richard dan Lynn H. Turner. (2011). *Pengantar Teori Komunikasi : Analisis dan Aplikasi Buku 1*. Jakarta : Salemba Humanika.

Peraturan

- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Statuta Institut Pemerintahan Dalam Negeri
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 39 Tahun 2009 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Institut Pemerintahan Dalam Negeri