

POLA KOMUNIKASI ORGANISASI
KOMUNITAS GEMELAN GAYAM 16 YOGYAKARTA
SKRIPSI



Oleh:

KEKE CINTIA DEWI

153110036

Diajukan

Untuk Memenuhi Syarat Gelar Sarjana Ilmu Komunikasi

Pada Program Studi Ilmu Komunikasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Politik

Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”

Yogyakarta

PRODI ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN”
YOGYAKARTA

2018

HALAMAN PENGESAHAN

Telah diuji dan dinyatakan lulus dihadapan tim penguji skripsi pada :

Hari, Tanggal : Selasa, 14 Agustus 2018
Judul Skripsi : Pola Komunikasi Organisasi Gamelan Gayam 16
Yogyakarta
Nama Mahasiswa : KEKE CINTIA DEWI
NIM : 153110036
Jurusan : Ilmu Komunikasi
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas : Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”
Yogyakarta

Pembimbing/Penguji : Tanda Tangan

1. Pembimbing/Penguji I

Dewi Novianti, M.Si

NIK : 2 7311 98 0203 1 (.....)

2. Pembimbing/Penguji II

Panji Dwi Ashriyanto, S.Sos, M.Ikom

NIK : 2 8501 14 0436 1 (.....)

3. Penguji III

Dr. Christina Rochayanti, M.Si

NIP : 1959 0723 1994 032 001 (.....)

4. Penguji IV

Isbandi Sutrisno, M.Si

NIP : 2 7409 97 0174 1 (.....)

HALAMAN PERNYATAAN

Penulis menyatakan bahwa skripsi dengan judul POLA KOMUNIKASI ORGANISASI KOMUNITAS GAMELAN GAYAM 16 YOGYAKARTA merupakan sebuah karya tulis ilmiah yang saya susun sendiri dan tidak ada dalam karya tulis ilmiah sebelumnya kecuali kutipan-kutipan yang telah disebutkan sumbernya.

Yogyakarta, 6 Agustus 2018

Hormat saya,

Keke Cintia Dewi

NIM. 153110036

HALAMAN MOTTO

**“Karena sesungguhnya sesudah
kesulitan ada kemudahan.....”**

(QS. Al Insyirah: 5-6)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan untuk

**KELUARGA DAN SAHABAT-
SAHABAT SAYA YANG TIDAK
PERNAH LELAH MEMBERI
SUPPORT DAN MOTIVASI UNTUK
MENYELESAIKAN SKRIPSI INI,
TERIMA KASIH**

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat dan karunia – Nya, karena saat ini saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik – baiknya. Penelitian dan penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat gelar Sarjana Ilmu Komunikasi pada Program Studi Ilmu Komunikasi, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta.

Pada kesempatan ini, penulis sangat bersyukur dan berterima – kasih kepada pihak – pihak yang selalu memberikan motivasi, dukungan, dan bantuan yang telah diberikan demi menyelesaikan skripsi ini. Pada kesempatan ini, penulis tak lupa mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Dewi Novianti, M.Si selaku Dosen Pembimbing I, serta Bapak Panji Dwi Ashriyanto S.Sos, M.Ikom selaku Dosen Pembimbing II, yang telah setia untuk membimbing dengan penuh kesabaran, pengertian, dan memberikan banyak ilmu pelajaran kepada penulis dalam pembuatan sampai penyelesaian penulisan skripsi ini.
2. Desyana Wulani Putri selaku Ketua lepas Gayam 16 yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian skripsi dan menjadi narasumber utama penulis.
3. Keluarga tercinta, Bapak Setiawan dan Ibu Nani Siregar serta kedua kakak yang dengan tulus memberikan dukungan penuh kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

4. Seluruh anggota gayam 16 antara lain mbak Dessyana Putri selaku ketua informal Gayam 16, narasumber Marta Ayu, Aditya, Andi, Ovie Ermawati selaku anggota Gayam 16 yang secara langsung maupun tidak langsung telah memberikan bantuan dan dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Sahabat-sahabat terkasih Intan Betebe, Levi, Yovi, Aulia, Novia, Kenyo, Delvina, Nandy, Cintya, Rama, Dhian, Anis, Lynda, Rona Martha, Finnan, Ikke, Panggah, Bestar yang selalu mendukung dan memberi semangat kepada penulis.
6. Seluruh teman – teman Angkatan 2011 Ilmu Komunikasi UPN “Veteran” Yogyakarta atas pengalaman berharga dan kebersamaan yang telah diberikan kepada penulis selama menempuh pendidikan di jenjang perkuliahan ini.

Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan yang terjadi, namun penulis telah berusaha sebaik mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan penulis. Akhir kata, penulis berharap agar penulisan skripsi ini dapat bermanfaat untuk berbagai pihak dan semua pembaca. Terima kasih.

Yogyakarta, 6 Agustus 2018

Penulis

Keke Cintia Dewi

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
ABSTRAK	xii
ABSTRACT.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah.....	11
1.3. Tujuan Penelitian	11
1.4. Manfaat Penelitian	12
1.4.1. Manfaat Teoritis... ..	12
1.4.2. Manfaat Praktis	12
1.5. Kerangka Teori dan Pemikiran	12
1.5.1. Komunikasi Organisasi	12
1.5.2. Pola Komunikasi	17
1.5.3. Hambatan-Hambatan dalam Proses Komunikasi Organisasi.....	18
1.5.4. Teori Komunikasi Organisasi.....	19

BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	21
2.1. Pola Komunikasi Organisasi.....	21
2.2. Bentuk-Bentuk Organisasi	30
2.3. Penelitian Terdahulu	35
BAB III METODE PENELITIAN	37
3.1. Jenis Penelitian.....	37
3.2. Objek Penelitian.....	38
3.3. Sumber Data.....	38
3.3.1 Data Primer	38
3.3.2 Data Sekunder	39
3.4. Lokasi Penelitian.....	39
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.5.1 Observasi.....	40
3.5.2 Wawancara.....	42
3.5.3 Studi Pustaka.....	42
3.6. Teknik Analisis Data.....	42
3.7. Keabsahan Data	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	46
4.1. Hasil Penelitian	46
4.1.1. Gambaran Umum Komunitas Gamelan Gayam 16.....	46
4.1.2. Lambang.....	50
4.1.3. Visi dan Misi Gayam 16.....	50
4.1.4. Struktur Organisasi Gayam 16	51

4.2. Komunikasi Organisasi pada Gamelan Gayam 16	51
4.2.1. Pola Komunikasi Formal Gayam 16	53
4.2.2. Pola Komunikasi Informal Gayam 16.....	60
4.2.3. Pemanfaatan Media dalam Komunikasi Organisasi	64
4.2.4. Hambatan dalam Komunikasi Organisasi	67
4.3. Pembahasan.....	69
BAB V PENUTUP.....	75
5.1. Kesimpulan	75
5.2. Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN.....	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1. Model Interaktif	44
Gambar 4.1. <i>Yogyakarta Gamelan Festival</i>	49
Gambar 4.2. <i>Karinding Attack</i>	49
Gambar 4.3. Lambang.....	50
Gambar 4.4. Bagan Komunikasi Vertikal Atas ke Bawah dari Ketua ke Pengurus Inti ke Anggota.....	54
Gambar 4.5. Bagan Komunikasi Vertikal Bawah ke Atas dari Manajer Divisi/Pengurus Inti ke Ketua	54
Gambar 4.6. Bagan Komunikasi Vertikal Atas ke Bawah dari Manajer Divisi ke Anggota	55
Gambar 4.7. Bagan Komunikasi Vertikal Bawah ke Atas dari Anggota ke Manajer Divisi dan Ketua.....	55
Gambar 4.8. Bagan Komunikasi Horisontal dari Manajer Divisi ke Sesama Manajer Divisi.....	56
Gambar 4.9. Bagan Komunikasi Horisontal Antaranggota	56
Gambar 4.10. Bagan Komunikasi Vertikal Ketua, Manajer, dan Anggota	57
Gambar 4.11. Bagan Komunikasi Horisontal Ketua, Manajer, dan Anggota.....	58
Gambar 4.12. Rapat Harian Pengurus dan Anggota	60
Gambar 4.13. Halaman Profil <i>Facebook</i> Gamelan Gayam 16	65
Gambar 4.14. Halaman <i>Website</i> Gamelan Gayam 16.....	66
Gambar 4.15. Komunikasi Kegiatan Gayam 16	71

ABSTRAK

Gayam 16 merupakan salah satu organisasi komunitas pencinta musik tradisional di Yogyakarta yang masih terus aktif di tengah berkembangnya musik modern saat ini. Komunitas ini memiliki beberapa aktifitas utama yaitu memproduksi dan mengelola event, serta membuka kursus gamelan. Memiliki visi utama untuk melestarikan budaya tradisional gamelan dalam dunia modern, Gayam 16 juga mengalami hambatan dalam pelaksanaannya terutama dalam perbedaan pendapat pihak internal komunitas. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pola komunikasi yang dilakukan oleh komunitas Gayam 16 dalam mempertahankan visi, misi dan eksistensinya di era modern saat ini. Penelitian ini dibangun dengan kerangka berpikir yang tersusun atas teori komunikasi organisasi, pola komunikasi, hambatan dalam proses komunikasi organisasi dan teori kewenangan. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif dengan studi deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunitas Gayam 16 telah melakukan pola komunikasi dengan seluruh elemen komunikasi formal yaitu komunikasi vertikal dari atas ke bawah dan sebaliknya, komunikasi horisontal dan diagonal. Komunikasi dilakukan dalam forum rutin seperti rapat dengan anggota organisasi lini maupun staff. Hambatan mengarah pada proses adaptasi yang cukup lama sesama pengurus, dan hambatan semantik yang dikarenakan kesalahan menafsirkan dan memberikan pengertian dalam berorganisasi. Komunikasi informal berjalan tanpa hambatan dan pemanfaatan media juga berjalan didalamnya.

Kata kunci : pola komunikasi, komunitas, budaya

ABSTRACT

Gayam 16 is one of the traditional music lovers community organizations in Yogyakarta that are still active in the middle of the development of modern music today. This community has several main activities that produce and manage events, and also gamelan performances. Having a primary vision for preserving the traditional culture of gamelan in the modern world, Gayam 16 also has obstacles in its implementation, especially in the dissent of the internal community. The purpose of this research is to know the communication patterns done by Gayam 16 community in maintaining its vision, mission and existence in modern era at this time. This research is conducted with thoughts composed of communication theory, communication patterns, and theory communication of authority. The research was conducted by using qualitative method with descriptive study. The results showed that Gayam 16 has done the communication pattern with all elements of formal communication that is vertical communication from top to bottom and vice versa, horizontal and diagonal communication. Communication is done in routine forums such as meetings with members of line organizations and staff. Barriers lead to long-term adaptation of fellow administrators, and semantic barriers due to misinterpretation and understanding in organizing. Informal communication goes unhindered and media usage also flows in it.

Keywords: communication pattern, community, culture

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Banyak orang beranggapan bahwa tradisional dan modern adalah dua hal yang saling berlawanan. Hal tersebut kemudian memicu anggapan bahwa tradisional adalah hal-hal yang berbau kuno dan tidak dapat menyesuaikan perkembangan zaman, sedangkan modern mengacu kepada sesuatu yang terbaru dan selalu menyesuaikan perkembangan zaman. Dengan demikian, maka yang tradisional dianggap akan tergilas dengan yang modern.

Kesenian tradisional sebagian telah mengalami kekurangan pendukung sehingga ada kekhawatiran akan mengalami kepunahan. Sementara di sisi lain, generasi yang lahir belakangan telah melahirkan kesenian baru yang sama sekali berbeda dengan kesenian sebelumnya dan memiliki pendukung yang jauh lebih banyak dan lebih eksis. Kondisi semacam itu oleh sebagian kalangan dianggap mengkhawatirkan karena jika pendukung kesenian tradisional terus mengalami kemerosotan maka kesenian tersebut betul-betul akan punah ditelan zaman. Salah satu kesenian tradisional tersebut adalah gamelan.

Gamelan adalah salah satu kesenian tradisional yang mulai menurun penggemarnya di era modern saat ini. Gamelan adalah ensemble musik yang biasanya menonjolkan metalofon, gambang, gendang, dan gong. Istilah gamelan merujuk pada instrumennya / alatnya, yang mana merupakan satu kesatuan utuh yang diwujudkan dan dibunyikan bersama. Kata Gamelan sendiri berasal dari

bahasa Jawa *gamel* yang berarti memukul / menabuh, diikuti akhiran an yang menjadikannya kata benda. Orkes gamelan kebanyakan terdapat di pulau Jawa, Madura, Bali dan Lombok di Indonesia dalam berbagai jenis ukuran dan bentuk ensembel. Di Bali dan Lombok saat ini, dan di Jawa lewat abad ke-18, istilah gong lebih dianggap sinonim dengan gamelan.

Kemunculan gamelan didahului dengan budaya Hindu-Budha yang mendominasi Indonesia pada awal masa pencatatan sejarah, yang juga mewakili seni asli Indonesia. Instrumennya dikembangkan hingga bentuknya sampai seperti sekarang ini pada zaman Kerajaan Majapahit. Dalam perbedaannya dengan musik India, satu-satunya dampak ke-India-an dalam musik gamelan adalah bagaimana cara menyanyikannya. Dalam mitologi Jawa, gamelan diciptakan oleh Sang Hyang Guru pada Era Saka, dewa yang menguasai seluruh tanah Jawa, dengan istana di gunung Mahendra di Medangkamulan (sekarang Gunung Lawu). Sang Hyang Guru pertama-tama menciptakan gong untuk memanggil para dewa. Untuk pesan yang lebih spesifik kemudian menciptakan dua gong, lalu akhirnya terbentuk set gamelan.

Dalam hal pengelompokan alat musik gamelan dapat digolongkan menurut beberapa hal di bawah ini, yaitu :

1. Menurut cara memainkan, yaitu:
 - Dipukul dengan sebuah tabuh: kempul, gong, suwukan, kethuk, kenong, slenthem, demung, saron, peking, kemanak.
 - Dipukul dengan dua tabuh : gender, bonang, gambang.
 - Digesek : rebab.

- Dipetik : celempung, siter.
 - Ditiup : suling.
 - Dipukul dengan tangan : kendang.
2. Menurut fungsi dalam permainan bersama, yaitu:
- Pemimpin lagu (*pamurba lagu*) : bonang barung.
 - Pendukung lagu (*pamangku lagu*) : balungan.
 - Pemimpin irama (*pamurba irama*) : kendang.
 - Pendukung irama (*pamangku irama*) : kethuk, kenong, kempul.
 - Pemimpin jiwa permainan (*pamurba yatmaka*) : rebab.
 - Pendukung yatmaka (*pamangku yatmaka*) : gender, gambang , siter.
 - Penutup (*pamungkas*) : gong.
3. Menurut unsur musiknya, yaitu:
- Pembentuk Melodi (*ricikan Balungan*) : demung, saron, peking, slenthem.
 - Pembentuk Harmoni : bonang barung, bonang penerus, gender, gambang, kenong.
 - Pembentuk Ritme (irama) : kendang, kethuk, kempyang, kempul, gong.
 - Pelengkap (warna suara/ timbre) : suling, siter, rebab.
4. Menurut sumber bunyinya, yaitu:
- *Ideophone*: Bonang, saron, demung, peking, kenong, kethuk, kempyang, gender, slenthem, gambang, gong, kempul
 - *Membranophone*: Kendang
 - *Chordophone*: Rebab, siter

- *Aerophone*: Suling

Sedangkan orang yang memainkan gamelan itu sendiri dinamakan niyaga.

Banyaknya muncul kesenian baru yang lebih modern seperti contohnya musik elektronik yang mulai marak digemari dan digeluti generasi muda belakangan ini membuat kesenian seperti gamelan tidak lagi dilirik oleh masyarakat. Kondisi yang mengkhawatirkan ini membuat Alm. Sapto Raharjo yang sangat menyukai musik gamelan berinisiatif untuk mendirikan suatu perkumpulan bagi orang yang hobi mendengarkan, bermain, bahkan mempelajari gamelan dan sejenisnya. Dengan tujuan untuk tetap melestarikan budaya kesenian asli Indonesia ini akhirnya beliau mendirikan satu komunitas penyuka dan pemain gamelan yaitu Gayam 16 sesuai dengan lokasi tempat komunitas ini.

Gayam 16 dibentuk tahun 1998 oleh Alm. Sapto Raharjo, awalnya beliau pada tahun 1995 menjadi panitia musik di FKY (Festival Kesenian Yogyakarta). Kemudian, di dalam festival tersebut terdapat juga sub-festival yang bernama YGF (Yogyakarta Gamelan Festival) yang hanya bertahan selama 4 tahun, akhirnya “Yogya Gamelan Festival” membentuk festival sendiri, dan tidak lagi menumpang pada Festival Kesenian Yogyakarta. Karena beliau bersama rekan-rekannya harus melaksanakan festival tersebut dan harus diadakan berkala tiap tahun serta ide beliau yang ingin mengkolaborasikan pemain Gamelan dan pecinta Gamelan di seluruh dunia dalam pertemuan tahunan, pertukaran ide mengembangkan budaya tradisional dan menciptakan pengalaman musik yang baru dengan Gamelan, maka dibuatlah sekretariat Yogya Gamelan Festival di

Jalan Gayam no 16 untuk mendukung acara tersebut serta maka dibentuklah komunitas Gayam16 diberi nama Gayam16 karena berdasarkan alamat tersebut yakni Jalan “Gayam” nomor “16”, jadi tiap tahun komunitas Gayam16 juga yang menyiapkan Yogya Gamelan Festival. Komunitas Gayam16 menjadi suatu komunitas seni yang menjadi rumah bagi Gamelan *players* (Pemain Gamelan) dan Gamelan *lovers* (Pecinta Gamelan).

Aktivitas Komunitas Gayam 16 adalah memproduksi event, manajemen event, dan membuka kursus Gamelan. Pembentukan komunitas ini tidak semata-mata hanya keinginan untuk menghadapi festival. Tetapi, memang dasar dari jiwa almarhum untuk melestarikan budaya gamelan, serta perlawanan beliau terhadap gaya musik anak muda yang lebih senang terhadap alat musik modern.

Sejak awal mula, Komunitas Gayam16 terbuka dan independen, menyambut siapapun dari setiap elemen sosial atau ekonomi. Dengan demikian, mulai tahun 2000 Komunitas Gayam16 mengadakan perekrutan relawan atau volunteers secara terbuka untuk Yogyakarta Gamelan Festival berikutnya.

Mereka yang bergabung dengan komunitas ini merasa nyaman karena semangat kekeluargaan antar anggotanya yang tinggi. Semua anggota merasa memiliki komunitas ini karena dikumpulkan dalam semangat dan visi yang sama yaitu untuk mengembangkan dan melestarikan budaya tradisional Jawa, khususnya Gamelan dalam menghadapi perkembangan zaman yang semakin modern.

Berdasarkan hasil pra-survey yang telah dilakukan, di bagian depan tempat untuk berlatih Gamelan terdapat sebuah angkringan yang dikelola oleh anggota

gayam 16 disana para anggota biasanya berkumpul setiap hari walaupun pada hari itu tidak diadakan latihan, biasanya mereka bercengkrama tentang gamelan, terkadang ada beberapa anggota yang membawa komunitas lain untuk berdiskusi baik tentang seni gamelan maupun tidak, dan biasanya para anggota berkumpul. .

Pada komunitas Gayam16 didalamnya terdapat beberapa kelompok pemusik, untuk para senior masuk dalam kelompok bernama Saron Groove sedangkan untuk volunteers baru biasanya masuk kelompok Gemes (Gamelan Mben Surup). Untuk latihan *volunteers* biasanya latihan pada hari jumat jam 7 malam hingga selesai, sedangkan untuk Saron Groove biasanya hanya latihan jika ada event yang akan diikuti atau akan melakukan pentas.

Sejak sepeninggal Alm. Sapto Raharjo maka dalam pembinaan gayam16 hanya ada dua pembina gamelan dan Istri dari beliau yang membimbing organisasi, kedua pembina gamelan yakni Setyaji Dewanto yang aktif dalam kegiatan musik sebagai pemain, komposer dan ilustrator untuk pertunjukan seni, teater, tarian, multimedia dan juga film sejak tahun 1980. Beliau belajar Program Dance di Institut Seni Indonesia Yogyakarta. Ia mendirikan sebuah grup musik bernama Kelompok Swara Ratan (KSR) dengan Setyanto Prajoko dan pertunjukan tur di Indonesia (1985). Juga membuat beberapa kolaborasi seni dengan musisi dan penari dari beberapa negara seperti Jepang, Malaysia, Brunei Darussalam, Perancis, Inggris, Australia, United State of Amerika, Kanada, Vietnam, Thailand, Mesir, Jerman, Belanda, Singapura, Filipina, Republik Maroko, Korea, Selandia Baru, Skotlandia, dan Italia. Serta Setyanto Prajoko belajar Fine Arts di University of Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta. Sejak

tahun 1995 ia berkeliling pertunjukan di beberapa negara dengan Kiai Kanjeng Gamelan Orchestra seperti Mesir, Australia, Malaysia, Inggris, Skotlandia, Italia, Jerman, Inggris dari Arab Emirates, Perancis, Arab dari Arab, Finlandia, Hongkong, Belanda, Suriah, Yordania, Republik Ceko, Thailand, Singapura. Membentuk kelompok musik yang disebut Adiluhung TAK dan kinerja tur di Indonesia (2000). Daftar event yang pernah diselenggarakan dan diikuti oleh Gayam 16 antara lain:

I. Festival

- A. Annual Festival : Yogyakarta Gamelan Festival since 1995 sampai sekarang
- B. Gamelan Gaul 2000, 2006 sampai sekarang

II. Event Management

- A. 2010 Jogja Java Carnival
- B. 2008 Jogja Java Carnival
- C. 2008 Pawai Budaya Nusantara
- D. 2008 Asean Youth Camp 2008
- E. 2006 Festival Seni Pertunjukan International 2006 "Multimedia Performance"
- F. 2006 Anniversary 250th Kotamadya Yogyakarta
- G. 2000 Kemah Budaya
- H. 2000 Yogyakarta Art Festival
- I. 1999 Yogyakarta Art Festival
- J. 1999 Pergantian Millennium
- K. 1999 20th Conference and Festival of Asian Composer League

III. Event Production

- A. 2005 RETRO exhibition & concert
- B. 2004 Sonata Presiden
- C. 2003 Teror Mata Sapi
- D. 2002 Amazing GRAY

IV. Educational Culture

- A. Residency Leda Atomica 2005, 2007, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016
- B. Gamelan Course, terdiri dari :
Classic and Contemporary Gamelan, Gamelan Computer, (gamelan) Sound Production,
Gamelan Recording with Basic Class, Intermediate, Advance and Private Class.
- C. Workshop, talk show, cultural dialogue (bulanan)
- D. Volunteer recruitment since 2002
- E. Digital Music Library since 2003
- F. Ethnic Broadcasting Production Program since 1998

V. As Performer/Participant

- A. 2009 Jogja Java Carnival 2009 (Malioboro street - Alun-alun)
- B. 2008 Jogja Java Carnival 2008 (Alun-alun - Malioboro street)
- C. 2008 Pawai Budaya Nusantara 2008 (Monas – Istana Negara)
- D. 2006 Collaboration Concert using internet, played together by 4 groups from 3 countries
“Kolaborasi Music Lintas Benua”

E. 2005 Catastrophe Yogyakarta Contemporary Music Festival

VI. Gamelan Art

A. At every performance/show

VI. Merchandising

A. Attribute of Yogyakarta Gamelan Festival from 2000 until now

B. Attribute of Pawai Budaya Nusantara 2008

Pada pelaksanaannya, pasti akan muncul hambatan dalam proses mewujudkan tujuan tersebut karena pendapat-pendapat yang mungkin tidak sepaham dengan pemimpin organisasi Gayam 16. Terlebih dalam satu organisasi mempunyai banyak anggota pasti akan banyak hambatan. Akan tetapi, bukan berarti hambatan ini tidak bisa diselesaikan. Untuk itu perlu adanya komunikasi yang baik untuk mengurangi hambatan-hambatan dalam mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Memang sulit apabila dalam satu kelompok yang terdiri dari berbagai macam kalangan dan pola pikir berbeda, walaupun mereka mempunyai hobi dan kesukaan yang sama, yaitu Gamelan.

Tujuan komunikasi dalam proses organisasi tidak lain dalam rangka membentuk saling pengertian (*mutual understanding*). Pendek kata agar terjadi penyeteraan dalam kerangka referensi (*frame of references*) maupun bidang pengalaman (*field of experiences*). Melalui kegiatan komunikasi yang terencana dan substansi isinya terdesain, minimal terjadi proses penyebaran (deffusi) dimensi-dimensi pada setiap orang. Dimensi-dimensi yang dimaksud misalnya: misi organisasi, visi, nilai, strategi, prospek, dan sebagainya. Jika banyak orang yang tidak memahami hakekat organisasinya, maka organisasi menjadi sulit untuk

melakukan mobilisasi, instruksi, maupun perubahan-perubahan dalam manajemen. (Faules, 2006: 34)

Komunikasi organisasi sendiri secara fungsional dapat didefinisikan sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hirarkis antara yang satu dengan lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan. Komunikasi organisasi terjadi kapanpun setidak-tidaknya satu orang yang menduduki jabatan dalam suatu organisasi menafsirkan suatu pertunjukan. Karena fokus kita adalah komunikasi di antara anggota-anggota suatu organisasi, analisis komunikasi organisasi menyangkut penelaahan atas banyak transaksi yang terjadi secara simultan. (Faules, 2006: 31-32)

Maka sebagaimana telah disebutkan di atas, pola komunikasi organisasi dalam komunitas Gayam 16 ini membuat peneliti tertarik untuk meneliti dan mempelajarinya. Bagaimana Gayam 16 mampu bertahan di era modern saat ini. Pada penelitian sebelumnya pernah juga diteliti seputar komunikasi organisasi. Penelitian yang ditulis dalam skripsi yang ditulis oleh Bagas Adi Pramana dengan judul “Pola Komunikasi Organisasi Unit Kegiatan Mahasiswa Marching Band D.I Yogyakarta (Studi Komparatif pada Unit Marching Band UGM dan UPN). Disini juga hampir menjelaskan pola-pola komunikasi organisasi dalam kelompok marching band UGM UPN.

Pola komunikasi organisasi pada kelompok gamelan Gayam 16 sangat menarik diteliti karena bagaimanapun mempertahankan eksistensi suatu kelompok

budaya dimana di dalamnya terdapat banyak anggota yang berbeda pendapat adalah bukan hal yang mudah. Apalagi membawa kelompok tersebut dibanggakan hingga ke mancanegara. Selain itu Gayam 16 yang tadinya hanyalah kelompok yang terbentuk hanya saat ada event tahunan saja, sekarang sudah bisa berdiri sendiri hingga mempunyai banyak anggota dan mengadakan event sendiri. Peneliti menganggap hal ini sangat hebat dan menarik untuk diteliti. Inilah yang menarik peneliti untuk lebih mendalami pola komunikasi organisasi dalam kelompok gamelan Gayam 16.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dengan latar belakang yang telah disebutkan, maka rumusan masalah yang akan diambil adalah: bagaimanakah bentuk pola komunikasi organisasi dalam kelompok gamelan Gayam 16 Yogyakarta?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang akan dilaksanakan adalah:

1. Untuk mengetahui pola komunikasi organisasi dalam kelompok gamelan Gayam 16 Yogyakarta
2. Untuk mengetahui bentuk implementasi komunikasi organisasi dalam kelompok gamelan Gayam 16 Yogyakarta
3. Untuk mengetahui hambatan-hambatan yang terjadi dalam proses komunikasi organisasi Gayam 16

1.4 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan informasi tentang komunikasi organisasi dalam kelompok, khususnya dalam mendeskripsikan pola komunikasi organisasi dan individual dalam sebuah organisasi.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini mendeskripsikan pesan yang diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pola komunikasi organisasi yang nantinya dapat dimanfaatkan oleh anggota Gayam 16 untuk evaluasi dan masukan agar mampu melakukan komunikasi dengan baik agar tujuan organisasi tercapai dengan mudah.

1.5 Kerangka Teori dan Pemikiran

1.5.1 Komunikasi Organisasi

Komunikasi tidak bisa lepas dari kehidupan manusia yang saling membutuhkan satu sama lain. Manusia berkomunikasi setiap saat dimanapun mereka berada. Setiap manusia disadari atau tidak dan disengaja atau tidak selalu melakukan komunikasi. Berdasarkan kelompok formalitas, komunikasi bisa dibagi menjadi dua kelompok besar, yakni komunikasi formal dan informal. Komunikasi formal biasanya digunakan dalam situasi-situasi resmi seperti dalam proses belajar mengajar, dalam kegiatan-kegiatan kemasyarakatan, dan dalam organisasi. Sedangkan komunikasi informal

digunakan dalam situasi sehari-hari seperti komunikasi antara anak dengan orang tua, dan lain-lain.

Komunikasi selalu muncul dalam konteks yakni dalam situasi tertentu. Di dalam organisasi baik organisasi kecil maupun besar, pastilah ada komunikasi yang terjadi diantara kelompoknya. William V. Hanney dalam bukunya "*Communication and Organizational Behaviour*" (Effendi, 200: 116) menyatakan bahwa organisasi terdiri dari sejumlah orang, ia melibatkan keadaan saling bergantung untuk saling koordinasi, dan koordinasi membutuhkan komunikasi.

Pengertian tersebut mencerminkan betapa pentingnya komunikasi yang baik dalam sebuah organisasi. Agar setiap bagian dalam organisasi dapat bekerja sebagaimana mestinya, dibutuhkan koordinasi. Tanpa koordinasi maka organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Untuk melakukan koordinasi ini maka dibutuhkan komunikasi yang baik yang akan mendukung terciptanya koordinasi yang efektif. Komunikasi yang terjadi antar anggota dalam komunitas Gayam 16 yang baik akan membuat koordinasi dalam komunitas Gayam 16 menjadi baik pula. Berbagai ide dan pikiran yang berbeda mampu dibentuk menjadi satu.

Setiap organisasi pasti memiliki tujuan. Organisasi dibentuk dan disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai. Secara garis besar ada tiga pola aliran komunikasi dalam organisasi yakni aliran vertikal, aliran horizontal, dan aliran diagonal.

A. Aliran Vertikal

Aliran vertikal merupakan aliran informasi yang meliputi baik informasi ke atas maupun aliran informasi ke bawah yang terjadi antara atasan dengan bawahan dalam suatu organisasi.

a. Downward Communication

Transmisi informasi ke bawah (*downward*) biasanya dipandang sebagai hal yang terjadi bersamaan dengan aliran wewenang organisasi. Katz dan Kahn mengemukakan bahwa aliran komunikasi ke bawah mempunyai lima tujuan pokok (Reksohadiprojo dan Handoko, 2001:177) yakni:

- 1) Untuk memberikan pengarahan atau instruksi-instruksi kerja tertentu (spesifik)
- 2) Untuk memberikan informasi tentang prosedur-prosedur dan praktik-praktik kerja organisasional
- 3) Untuk memberikan umpan balik pelaksanaan kerja kepada karyawan (bawahan)
- 4) Untuk menyajikan informasi mengenai aspek ideologi dalam membantu organisasi menanamkan pengertian tentang tujuan yang ingin dicapai.

Komunikasi ke bawah dapat berupa lisan maupun tulisan. Secara lebih rinci aliran komunikasi ke bawah dapat berbentuk:

- 1) Rantai perintah: berupa instruksi langsung dari pimpinan ke bawahan dan diteruskan lagi ke bawahannya

- 2) Plakat dan papan pengumuman: berupa instruksi tak langsung, berbentuk tulisan yang dipasang di papan pengumuman organisasi.
- 3) Majalah perusahaan: berupa info seputar perusahaan (otganisasi) yang disitu bisa digunakan juga sebagai media menyampaikan kebijakan.
- 4) Surat pada karyawan: lebih bersifat personal, dan bisa melalui surat langsung ini juga bisa menyampaikan perintah secara jelas.
- 5) Sistem pengeras suara: berupa perintah langsung yang menggunakan media pengeras suara atau speaker yang dipasang di tiap ruangan.
- 6) Serikat kerja: berupa komunikasi ke bawah yang hampir sama dengan rantai perintah, namun lebih sederhana. Jadi pimpinan menyampaikan kepada perwakilan serikat pekerja dan kemudian serikat pekerja yang mensosialisasikan. (Reksohadiprojo, 2001:179)

b. Upward Communication

Gerakan informasi ke atas (upward) merupakan suatu bentuk aliran komunikasi dari bawahan kepada atasan. Paling sering aliran komunikasi ini berbentuk umpan balik pelaksanaan kerja dan secara mendasar dihubungkan dengan fungsi pengawasan. Disamping itu, komunikasi ke atas juga melaksanakan peranan integratif dengan menyediakan sarana-sarana penyampaian masalah-masalah yang dihadapi karyawan, survey sikap, manajemen sasaran, dan terdengarnya keluhan merupakan beberapa contoh komunikasi ke atas. Secara lebih rinci aliran komunikasi ke atas dapat berbentuk:

- 1) Kontak tatap muka: berupa pertemuan secara langsung antara bawahan dan pimpinan untuk menyampaikan sesuatu yang berhubungan dengan organisasi
- 2) Surat usulan: berupa penyampaian informasi secara tertulis
- 3) Pemberian saran: hampir sama dengan surat usulan, namun pemberian saran bisa secara langsung
- 4) Wawancara: berupa wawancara dari bawahan kepada pimpinan, pertanyaan dalam wawancara ini bisa berupa usulan dari anggota untuk pimpinan yang nanti hasil wawancara ini akan dipublikasikan melalui majalah perusahaan atau papan pengumuman.
- 5) Kebijakan pintu terbuka: berupa kebijakan pimpinan yang memberikan kebebasan kepada bawahannya untuk menyampaikan segala saran dan masukan baik secara langsung maupun tertulis.
- 6) Serikat kerja: berupa wadah penyampaian aspirasi yang nantinya akan disampaikan kepada pimpinan. (Reksohadiprojo dan Handoko, 2001:179)

B. Aliran Horizontal

Komunikasi horizontal mencakup seluruh penyampaian informasi yang mengalir secara lateral dalam suatu organisasi. Transmisi ini dapat dikelompokkan berdasarkan terjadinya (i) di antara karyawan pada kelompok kerja yang sama, (ii) antara kelompok-kelompok yang mempunyai kedudukan (status) derajat yang sama atau departemen. Komunikasi ini bersifat koordinatif, karena hal ini paling sering

bersangkutan dengan aliran kerja. (Reksohadiprojo dan Handoko, 2001:180)

C. Aliran Diagonal

Aliran komunikasi diagonal mencakup seluruh transmisi informasi yang memotong silang rantai perintah organisasi. Komunikasi diagonal paling sering berbentuk interaksi antara manajer lini dan para anggota staff atau unit-unit pelayanan. (Reksohadiprojo, 2001:180)

1.5.2 Pola Komunikasi

Pola dalam kamus bahasa Indonesia berarti sistem atau tata kerja. Adapun istilah sistem secara umum adalah suatu susunan yang terdiri atas pilihan berdasarkan fungsinya, individu-individu yang mendukung membentuk kesatuan utuh. Tiap individu dalam sistem saling bergantung dan saling menentukan. Pola komunikasi adalah suatu sistem penyampaian pesan melalui lambang (symbol) tertentu, yang mengandung arti, serta system penciptaan makna untuk mengubah tingkah laku individu yang lain. Penggunaan pola komunikasi mempengaruhi efektivitas proses komunikasi.

Teori tentang pola komunikasi secara jelas belum pernah menjadi kajian oleh para ilmuwan, akan tetapi model komunikasi pernah disinggung oleh Soreno dan Mortense yang mendefinisikan model komunikasi sebagai deskripsi ideal mengenai apa yang dibutuhkan untuk komunikasi. Artinya model komunikasi muncul sebagai bagian dari adanya interaksi komunikasi yang dilakukan individu maupun kelompok.

1.5.3. Hambatan-hambatan dalam Proses Komunikasi Organisasi

Komunikasi dalam organisasi ataupun individual tidak selamanya berjalan lancar. Akan terdapat beberapa hambatan yang membuat proses komunikasi menjadi terganggu. Wursanto (2005: 94) dalam bukunya Dasar-dasar Ilmu Komunikasi Organisasi menyebutkan tiga hal yang dapat menghambat komunikasi, antara lain:

1. Hambatan yang bersifat teknis

Hambatan teknis adalah hambatan yang disebabkan oleh beberapa faktor yakni: kurangnya sarana dan prasarana yang diperlukan dalam proses komunikasi, penguasaan teknik dan metode dalam berkomunikasi yang tidak sesuai, dan kondisi fisik yang tidak memungkinkan untuk melakukan komunikasi.

2. Hambatan semantik

Hambatan semantik adalah hambatan yang disebabkan kesalahan dalam menafsirkan, kesalahan dalam memberikan pengertian.

3. Hambatan perilaku

Hambatan ini disebabkan oleh berbagai bentuk sikap atau perilaku, baik dari komunikator maupun komunikan. Hambatan perilaku tampak dalam berbagai bentuk:

- a. Pandangan yang bersifat apriori adalah pandangan yang negatif dan saling mencurigai antara komunikator dan komunikan.
- b. Suasana otoriter: suasana otoriter terutama disebabkan oleh pimpinan yang otoriter.

- c. Ketidakmauan untuk berubah: hambatan ini sering ditimbulkan oleh adanya sementara pegawai atau pejabat yang tidak mau menerima perubahan metode kerja karena menganggap metode kerja yang lama sudah baik
- d. Sifat yang egosentris: adalah sikap yang mementingkan diri sendiri, kurang memperhatikan kepentingan orang lain

1.5.4 Teori Komunikasi Organisasi

1. Teori Komunikasi Kewenangan

Teori ini dikembangkan oleh Barnard (1938) (Pace & Faules, 1998: 56) yang menyatakan bahwa organisasi adalah sistem orang, bukan struktur yang direkayasa secara mekanis. Menurut Barnard, organisasi formal adalah suatu sistem kegiatan dua orang atau lebih yang dilakukan secara sadar dan terkoordinasikan, menitikberatkan konsep sistem dan konsep orang. Orang-orang, bukan jabatan-jabatan, merupakan suatu organisasi formal. Tekanannya pada aspek-aspek kooperatif organisasi mencerminkan pentingnya unsur manusia. Dalam teori ini menjelaskan bahwa sebuah organisasi dapat eksis apabila di dalamnya terdapat kemampuan berkomunikasi dan kesediaan bekerja sama. Kewenangan oleh Barnard dinyatakan sebagai sebuah fungsi kemauan untuk bekerja sama. Barnard menyebutkan ada empat syarat yang harus dipenuhi sebelum seseorang menerima pesan yang bersifat otoritatif:

- a. Orang tersebut memahami pesan yang dimaksud
- b. Orang tersebut percaya bahwa pesan tersebut tidak bertentangan dengan tujuan organisasi
- c. Orang tersebut percaya, pada saat ia memutuskan untuk bekerja sama, bahwa pesan yang dimaksud sesuai dengan minatnya
- d. Orang tersebut memiliki kemampuan fisik dan mental untuk melaksanakan pesan

Seperangkat premis ini menjadi terkenal sebagai *Teori Penerimaan Kewenangan*, yakni kewenangan yang berasal dari tingkat atas organisasi sebenarnya merupakan kewenangan nominal. Kewenangan menjadi nyata apabila diterima. Namun, menurut Barnard banyak pesan yang tidak dapat dianalisis, dinilai dan diterima, atau ditolak dengan sengaja. Tetapi kebanyakan arahan, perintah, dan pesan persuasif termasuk ke dalam zona acuh-tak-acuh seseorang.

Semakin lebar zona *acuh-tak-acuh* seseorang tersebut mau menerima tugas dari atasannya. Banyak pesan dalam suatu organisasi dirancang untuk memperlebar zona *acuh-tak-acuh* pegawainya. Lebar zona ini berbeda tiap individunya. Ada yang akan menerima pesan dengan ramah, ada juga yang tidak mau menerima tetapi tidak berarti juga menolaknya, namun ada juga yang menolak pesan tersebut.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pola Komunikasi Organisasi

Pengertian pola dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah sistem. Adapun yang dimaksud dengan sistem adalah seperangkat unsur-unsur yang saling berkaitan sehingga membentuk suatu totalitas. Sedangkan pengertian sistem menurut Endang Saifuddin Anshari adalah suatu keseluruhan yang terdiri atas (yang dibina oleh) beberapa unsur, di mana unsur yang satu dengan yang lainnya berhubungan secara korelatif, saling mendukung, saling menopang, saling mengukuhkan, saling menjelaskan.

Yang dimaksud penulis dengan kata “pola komunikasi” dalam judul ini ialah sistem penyampaian pesan komunikasi dari komunikator kepada komunikan dengan maksud untuk merubah pendapat, sikap, maupun perilaku komunikan. Sistem penyampaian pesan didasarkan pada penggunaan sejumlah teori komunikasi dalam menyampaikan pesan langsung ataupun melalui media perantara tertentu. Pesan komunikasi disampaikan melalui lambang (symbol) komunikasi dalam bahasa verbal maupun non-verbal serta media komunikasi lainnya seperti media teknologi informasi.

Istilah Komunikasi organisasi menurut Wayne didefinisikan sebagai suatu pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Suatu organisasi terdiri dari

unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hirarki antara satu dan yang lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkaran (Umar, 2002: 65)

Redding dan Sanborn mengatakan bahwa komunikasi organisasi adalah penerimaan informasi dalam organisasi yang kompleks. Yang termasuk dalam bidang ini adalah komunikasi internal, hubungan manusia, hubungan persatuan pengelola, komunikasi *downward* atau komunikasi dari atasan ke bawahan, komunikasi *upward* atau komunikasi bawahan ke atasan, komunikasi *horizontal* atau komunikasi dari orang-orang yang sama levelnya/tingkatnya dalam organisasi, ketrampilan berkomunikasi dan berbicara, mendengarkan, menulis dan komunikasi evaluasi program (Muhammad, 2002:65)

Organisasi adalah komposisi sejumlah orang-orang yang menduduki posisi atau peranan tertentu. Diantara orang-orang ini saling terjadi pertukaran pesan. Pertukaran pesan itu melalui jalan tertentu yang dinamakan jaringan komunikasi. Secara umum, jaringan komunikasi dapat dibedakan atas jaringan komunikasi formal dan informal.

1. Jaringan Komunikasi Formal

Komunikasi formal adalah komunikasi yang terjadi di antara para anggota organisasi, yang secara tegas diatur dan telah ditentukan dalam struktur organisasi. Komunikasi formal berhubungan erat dengan proses penyelenggaraan kerja dan bersumber dari perintah-perintah resmi, sehingga komunikasi formal mempunyai sanksi resmi (Wursanto, 2005: 167). Bila pesan mengalir melalui jalan resmi yang ditentukan oleh hirarki resmi organisasi atau oleh fungsi pekerjaan, maka pesan itu menurut jaringan

komunikasi formal. Tiga bentuk utama dari arus pesan dalam jaringan komunikasi formal yaitu:

a. Komunikasi ke Bawah

Komunikasi ke bawah menunjukkan arus pesan yang mengalir dari para atasan atau para pimpinan kepada bawahannya. Kebanyakan komunikasi ke bawah digunakan untuk menyampaikan pesan-pesan yang berkenaan dengan tugas-tugas dan pemeliharaan. Pesan tersebut biasanya berhubungan dengan pengarahan, tujuan, disiplin, perintah, pertanyaan dan kebijaksanaan umum. Menurut Lewis dalam Muhammad (2002) komunikasi kebawah adalah untuk menyampaikan tujuan, untuk merubah sikap, membentuk pendapat, mengurangi ketakutan dan kecurigaan yang timbul karena salah informasi, mencegah kesalah pahaman karena kurang informasi dan mempersiapkan anggota organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan.

Ada lima jenis informasi yang biasa dikomunikasikan dari atasan kepada bawahan menurut Katz dan Kahn: (1) informasi mengenai bagaimana melakukan pekerjaan, (2) informasi mengenai dasar pemikiran untuk melakukan pekerjaan, (3) informasi mengenai kinerja pegawai, (4) informasi mengenai kebijakan dan praktik-praktik organisasi, dan (5) informasi untuk mengembangkan rasa memiliki tugas (*sense of mission*).

b. Komunikasi ke Atas

Komunikasi ke atas dalam sebuah organisasi berarti bahwa informasi mengalir dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi (*Pace dan Faules, 2006: 189*). Semua pegawai dalam sebuah organisasi, kecuali yang berada pada tingkatan yang paling atas mungkin berkomunikasi ke atas yaitu, setiap bawahan dapat mempunyai alasan yang baik atau meminta informasi dari atau memberi informasi kepada seseorang yang otoritasnya lebih tinggi, lebih besar, atau lebih luas merupakan esensi komunikasi ke atas (*Pace dan Faules, 2006: 120*)

c. Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal adalah pertukaran pesan di antara orang-orang yang sama tingkat otoritasnya dalam organisasi. Pesan yang mengalir menurut fungsi dalam organisasi diarahkan secara horizontal. Pesan ini biasanya berhubungan dengan tugas-tugas atau tujuan kemanusiaan, seperti koordinasi, pemecahan masalah, penyelesaian konflik dan saling memberikan informasi (*Muhammad, 2006: 121*). Kahn dan Katz mengatakan bahwa organisasi yang agak lebih otoriter mengontrol dengan ketat komunikasi horizontal ini. Makin tinggi tingkat pimpinan, makin banyak informasi tentang bagian-bagian yang di bawah kontrolnya dan makin rendah tingkat pimpinan, makin sedikit informasi yang dikenalnya atau yang hanya berkenaan dengan bagiannya saja.

d. Komunikasi Lintas Saluran

Komunikasi lintas saluran adalah komunikasi pertukaran informasi atau aliran informasi yang berasal dari beda departemen dalam organisasi.

Biasanya dilakukan untuk bertukar informasi. Komunikasi horizontal dan komunikasi lintas saluran mencakup hubungan lateral yang penting bagi komunikasi organisasi yang efektif. Namun dalam pelaksanaan komunikasi lintas saluran, harus meminta izin terlebih dahulu terhadap atasan langsungnya. Kemudian anggota yang terlibat komunikasi lintas saluran harus memberitahukan hasil-hasil yang telah dicapai (Wayne, Pace and Faules, 2006: 198-199)

e. Jaringan Komunikasi Informal

Komunikasi informal adalah komunikasi yang terjadi dalam suatu organisasi tetapi tidak direncanakan dan tidak ditentukan dalam struktur organisasi. Komunikasi informal bersifat tidak resmi dan terjadi melalui informasi dari mulut ke mulut sehingga di dalamnya terdapat keterangan-keterangan tidak resmi dan kurang objektif kebenarannya. Komunikasi informal dilakukan oleh anggota organisasi atas kehendak sendiri. Komunikasi ini dapat dilakukan oleh para pejabat, para bawahan, dan para pegawai dengan menyimpang dari struktur organisasi formal (Wursanto, 2005: 167).

Bila karyawan berkomunikasi dengan yang lainnya tanpa memperhatikan posisi mereka dalam organisasi, maka pengarahan arus informasi bersifat pribadi. Informasi ini mengalir ke atas ke bawah atau secara horizontal tanpa memperhatikan hubungan posisi, walaupun ada mungkin sedikit. Karena komunikasi informal ini menyebabkan informasi pribadi muncul dari interaksi di antara orang-orang dan mengalir ke seluruh organisasi

tanpa dapat diperkirakan. Jaringan komunikasi ini lebih dikenal dengan desas-desus (grapevine) atau kabar angin. Informasi yang mengalir dalam jaringan grapevine ini kelihatannya berubah-ubah dan tersembunyi.

Dalam istilah komunikasi, grapevine dikatakan sebagai metode untuk menyampaikan rahasia dari orang ke orang, yang tidak dapat diperoleh melalui jaringan komunikasi formal. Komunikasi informal cenderung bersifat interpersonal. Karena komunikasi yang terjadi berlangsung secara tatap muka sehingga terjadilah kontak pribadi. Dean C. Barnlund memberikan definisi komunikasi antar pribadi (interpersonal) yang difokuskan dengan menyelidiki situasi yang tidak diatur secara relatif, dimana orang-orang bertemu secara tatap muka yang difokuskan untuk mendukung interaksi sampai selesai secara timbal balik dengan bergantian baik secara verbal maupun nonverbal (John, 1983: 161-162).

Definisi ini paling tidak mengandung 5 kriteria tentang komunikasi interpersonal yaitu:

1. Harus ada dua orang atau lebih yang berdekatan secara fisik yang saling menyadari kehadiran satu sama lain.
2. Komunikasi interpersonal melibatkan saling ketergantungan komunikatif. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa satu perilaku komunikasi adalah konsekuensi langsung dari perilaku orang lainnya.
3. Komunikasi interpersonal melibatkan pertukaran pesan.
4. Pesan dalam komunikasi interpersonal dikode dalam berbagai simbol baik secara verbal maupun nonverbal.
5. Komunikasi interpersonal relatif tidak berstruktur. Terjadi secara spontan, informal dan fleksibel.

Komunikasi antar pribadi hadir dalam situasi manapun antar manusia yang berada dimana saja sehingga melibatkan orang lain. Untuk itu komunikasi antar pribadi mempunyai ciri-ciri yang membedakan dengan komunikasi massa dan komunikasi kelompok. Ciri-ciri komunikasi antar pribadi menurut Evert M. Rogers dalam Depari (1988) adalah (Liliweri, 1991:13):

1. Arus pesan yang cenderung dua arah.
2. Konteks komunikasinya tatap muka.
3. Tingkat umpan balik yang terjadi tinggi.
4. Kemampuan mengatasi tingkat selektifitas yang tinggi.
5. Kecepatan jangkauan terhadap audiens yang besar relatif lambat.
6. Efek yang mungkin terjadi adalah perubahan sikap.

Selain itu untuk memperkuat ciri-ciri di atas, komunikasi antar pribadi juga mempunyai ciri lain yaitu (Liliweri, 1991: 14):

4. Komunikasi antar pribadi biasanya terjadi sambil spontan dan sambil lalu.
5. Komunikasi antar pribadi tidak mempunyai tujuan terlebih dahulu.
6. Komunikasi antar pribadi terjadi secara kebetulan diantara peserta yang tidak mempunyai identitas yang jelas.
7. Komunikasi antar pribadi mempunyai akibat yang disengaja maupun yang tidak disengaja.
8. Komunikasi antar pribadi seringkali berlangsung berbalas-balasan.
9. Komunikasi antar pribadi menghendaki paling sedikit melibatkan hubungan dua orang dengan suasana yang bebas, bervariasi, adanya keterpengaruhan.
10. Komunikasi antar pribadi tidak dikatakan tidak sukses jika tidak membuahkan hasil.
11. Komunikasi antar pribadi menggunakan lambang-lambang yang bermakna.

Pentingnya situasi komunikasi antar pribadi karena komunikasi antar pribadi merupakan proses rangkaian tindakan, kejadian, dan kegiatan yang terjadi secara terus menerus sehingga prosesnya memungkinkan berlangsung secara dialogis. Dengan kata lain komunikasi antar pribadi bukanlah suatu hal yang statis tetapi sesuatu yang tercakup dalam komunikasi antar pribadi selalu dalam keadaan berubah diantara para pelaku, pesan, maupun lingkungannya.

Proses komunikasi antar pribadi dapat digambarkan sebagai proses yang sirkuler dan terus menerus. Maksudnya yaitu bahwa setiap orang yang terlibat dalam komunikasi antar pribadi bertindak sebagai pembicara sekaligus pendengar dan sebagai aktor dan reaktor sehingga komunikasi berlangsung tanpa henti, dapat menjadikan balasan awal dan berakhirnya komunikasi antar pribadi menjadi tidak jelas.

Komunikasi antar pribadi yang dilakukan dapat terjadi antar dua orang atau lebih. Untuk itu secara teoritis komunikasi antar pribadi diklasifikasikan menjadi dua jenis, yaitu:

1. Komunikasi diadik.

Komunikasi diadik adalah komunikasi antar pribadi yang berlangsung antara dua orang yakni antar komunikator yang menyampaikan pesan dan komunikan yang menerima pesan. Perilaku komunikasi hanya dua orang sehingga dialog komunikasi berlangsung secara intens. Komunikator memusatkan perhatian pada komunikan saja.

2. Komunikasi triadik

Komunikasi triadik adalah komunikasi antar pribadi yang pelakunya terdiri dari tiga orang, yakni seorang komunikator dan dua orang komunikan. Komunikasi triadik merupakan bentuk komunikasi yang efektif dalam kegiatan mengubah sikap, opini, atau perilaku komunikan.

Komunikasi antar pribadi berakhir pada perspektif situasi yang menekankan bahwa sukses tidaknya komunikasi antar pribadi sangat tergantung situasi pada situasi komunikasi, mengacu pada hubungan tatp muka antar dua orang atau lebih yang menciptakan suasana hubungan antar manusia yang terlibat di dalamnya. Pada tahapan ini komunikasi antar pribadi akan kurang mutu apabila belum saling mengenal daripada komunikasi antar pribadi diantara pihak yang sudah saling mengenal. Dengan kata lain tidak semua bentuk interaksi yang dilakukan antara dua orang bisa dikatakan komunikasi antar pribadi.

Menentukan komunikasi antar pribadi benar-benar sudah dimulai dengan melewati tahap-tahap tertentu, menurut De Haan (1952) sangat diperlukan

perspektif situasi dalam pengembangan komunikasi antar pribadi ialah (Liliweri, 1991:31) :

1. Komunikasi antar pribadi melibatkan di dalamnya perilaku verbal maupun nonverbal.
2. Komunikasi antar pribadi melibatkan perilaku spontan, scripted, dan contrived.
3. Komunikasi antar pribadi sebagai sesuatu yang berkembang.
4. Komunikasi antar pribadi harus menghasilkan umpan balik, mempunyai interaksi, dan konherensi.
5. Komunikasi antar pribadi biasanya diatur dengan tata aturan yang bersifat intrinsik dan ekstrinsik.
6. Komunikasi antar pribadi menunjukkan suatu tindakan.
7. Komunikasi antar pribadi merupakan persuasi antar manusia.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi antar pribadi yang terjadi tidak dapat dielakan. Proses komunikasi antar pribadi sangat dinamis karena proses komunikasi antar pribadi akan terus berkembang apabila terus dilaksanakan sehingga hubungan yang terjadi antara perilaku komunikasi yang telah saling kenal sebelumnya akan mempunyai mutu karena akan bertambahnya suatu informasi baru dari yang sebelumnya.

2.2 Bentuk-Bentuk Organisasi

Ada beberapa macam organisasi apabila ditinjau dari bentuk-bentuknya. Bentuk organisasi ini dipandang dari segi tata-hubungan, wewenang (authority),

dan tanggung jawab (responsibility) yang ada dalam suatu organisasi. Apabila di dalam suatu organisasi hanya terdapat hubungan staff maka organisasi itu adalah organisasi staff. Apabila di dalamnya ada tata hubungan wewenang dan tanggung jawab lini maka akan menimbulkan organisasi lini. Demikian pula tata hubungan fungsi akan menimbulkan organisasi fungsi. Tata hubungan wewenang dan tanggung jawab lini berupa tata hubungan pemberian perintah atau komando dari pucuk pimpinan kepada para pembantu pimpinan atau kepada satuan pelaksana.

Wewenang dari pucuk pimpinan disalurkan kepada para pembantu melalui saluran garis/lini, organisasi yang menjelaskan seperti ini disebut organisasi lini dan staff. Apabila dalam organisasi terdapat tata-hubungan lini dan fungsi, maka organisasi itu dinamakan bentuk organisasi lini dan fungsi. Apabila dalam organisasi itu terdapat tiga macam tata hubungan yakni tata hubungan lini, staff dan tata hubungan fungsi maka organisasi dinamakan bentuk organisasi lini, staff, dan fungsi.

Dengan demikian atas dasar macam-macam tata hubungan yang ada di dalam organisasi maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat berbagai macam bentuk organisasi, yaitu:

- a. Bentuk organisasi staff (staff organization)
- b. Bentuk organisasi lini (Line organization)
- c. Bentuk organisasi fungsi (Function Organization)
- d. Bentuk organisasi lini dan staff (Line and staff organization)
- e. Bentuk organisasi lini dan fungsi (Line and function organization)

f. Bentuk organisasi lini, staff dan fungsi (Line, staff and functional organization)

Adapun ciri-ciri dari bentuk-bentuk organisasi di atas sebagai berikut:

a. Bentuk Organisasi Staff

Dalam organisasi staff hanya terdapat pucuk pimpinan dan staff yang memberikan bantuan pemikiran berupa saran atau nasihat kepada pucuk pimpinan. Dalam organisasi ini tidak terdapat garis komando karena tidak adanya pejabat pimpinan lini.

b. Bentuk Organisasi Lini

Organisasi lini mempunyai bentuk yang sederhana dan dipergunakan oleh organisasi-organisasi yang relatif masih kecil, sehingga anggotanya pun masih relatif sedikit. Bawahannya pun hanya mengenal satu pimpinan, yaitu pimpinan pucuk. Pucuk pimpinan ini merupakan sumber kekuasaan/wewenang, sedangkan bawahan seolah-olah hanya bertindak sebagai pelaksana perintah. Dari pucuk pimpinan sampai ke bawah (para pelaksana) segala sesuatunya berlangsung menurut garis komando. Hubungan kerja antara pimpinan dengan bawahan atau sebaliknya, dan hubungan kerja antar karyawan masih bersifat face to face sehingga semua anggota organisasi masih mengenali satu sama lain. Selain itu tujuan organisasi yang hendak dicapai masih sederhana sehingga kegiatan organisasi belum merupakan suatu kegiatan kompleks.

c. Bentuk Organisasi Fungsi

Pada umumnya bentuk organisasi fungsi dipergunakan oleh organisasi-organisasi niaga (toko serba ada). Disusun atas dasar sifat dan macam-macam

fungsi sesuai dengan kepentingan organisasi sehingga lebih menekankan pada pembagian fungsi. Wewenang dari pucuk pimpinan dilimpahkan kepada satuan-satuan organisasi yang ada di bawahnya, dan pimpinan dari tiap satuan organisasi tersebut berhak memberi perintah kepada semua pelaksana yang ada sepanjang perintah itu menyangkut bidang tugas masing-masing. Seorang bawahan pun dapat menerima perintah dari beberapa pimpinan karena setiap pimpinan satuan organisasi dapat memberi perintah kepada semua pelaksana sepanjang menyangkut bidang masing-masing maka organisasi fungsional tidak terlalu menekankan pada hirarki struktural.

d. Bentuk organisasi Lini dan Staff

Bentuk ini digunakan oleh organisasi-organisasi yang besar dan kompleks yang jumlah anggotanya relatif banyak. Karena jumlah anggota komunikasi relatif banyak maka hubungan yang sifatnya tatap muka (face to face) tidak mungkin lagi dapat dilaksanakan bagi seluruh anggota organisasi.

Unit-unit dalam organisasi lini dan staff dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

- Unit-unit lini/garis, satu sama lain berhubungan menurut garis komando mulai top manager (pimpinan puncak), sampai dengan unit lini paling bawah. Yang dimaksud unit lini adalah unit-unit yang secara langsung terlibat dalam pelaksanaan pencapaian tujuan organisasi.
- Unit staff yang dihubungkan dengan garis tata hubungan staff. Yang dimaksud dengan unit staff adalah unit yang tidak secara langsung ikut terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi, tetapi hanya

memberikan bantuan di bidang pengadaan pegawai, keuangan, material dan bantuan lainnya baik untuk kepentingan unit lini maupun kepentingan unit staff sendiri.

e. Bentuk Organisasi Lini dan Fungsi

Bentuk organisasi lini dan fungsi merupakan perpaduan antara organisasi fungsional dan organisasi lini. Wewenang dari pucuk pimpinan dilimpahkan kepada unit-unit organisasi yang ada di bawahnya dalam bidang-bidang pekerjaan tertentu sesuai kebutuhan organisasi. Masing-masing pimpinan dari setiap unit berhak memerintah semua satuan pelaksana yang ada sepanjang menyangkut bidang tugas masing-masing. Setiap satuan pelaksana mempunyai wewenang dalam semua bidang pekerjaan.

f. Bentuk Organisasi Lini, Fungsi dan Staff

Bentuk organisasi lini, fungsi dan staff adalah suatu organisasi yang merupakan perpaduan dari tiga bentuk organisasi, yaitu organisasi lini, organisasi fungsi dan organisasi staff. Dalam bentuk ini, pucuk pimpinan dilimpahkan kepada unit-unit organisasi yang ada di bawahnya dalam bidang-bidang pekerjaan tertentu sesuai kebutuhan organisasi. Masing-masing pimpinan dari setiap unit berhak memerintah semua satuan pelaksana sepanjang menyangkut bidang tugas masing-masing. Setiap satuan pelaksana mempunyai wewenang dalam bidang pekerjaannya, dan di bawah pucuk pimpinan ditempatkan staff sebagai pembantu atau sebagai penasihat pimpinan. Hampir sama dengan bentuk organisasi fungsi dan lini, namun di bawah pucuk pimpinan ditempatkan staff sebagai pembantu atau penasihat.

2.3 Penelitian Terdahulu

Peneliti menggunakan penelitian terdahulu sebagai bahan acuan pembanding. Ada beberapa penelitian terdahulu yang sejenis dengan penelitian ini antara lain:

1. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bagas Adi Pramana. Penelitian ini berjudul “Pola Komunikasi Organisasi Kegiatan Mahasiswa Marching Band di Yogyakarta (Studi Komparatif pada Unit Marching Band UGM dan UPN)” yang ditulis pada tahun 2011. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui struktur organisasi dan hambatan dalam berkomunikasi yang ada pada komunitas marching band di Yogyakarta. Perbedaan dalam penelitian ini adalah pada objek, yaitu organisasi yang diteliti.

2. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Riezki Hadi Safitri berjudul “Pola Komunikasi Slankers Club Solo Dalam Mempertahankan Eksistensi Komunitas” yang ditulis pada tahun 202. Tujuan dari penelitian ini untuk mendeskripsikan pola komunikasi yang terbentuk oleh para anggota di komunitas Slankers Club Solo dan mengetahui dengan media apakah terjadinya proses komunikasi di Slankers Club Solo kaitannya dalam mempertahankan eksistensi komunitasnya. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang dilakukan oleh penulis sekarang adalah penelitian yang dilakukan komunitas Slankers Solo ini lebih untuk mengetahui bagaimana mempertahankan eksistensi komunitasnya sedangkan penelitian penulis adalah untuk mengetahui pola komunikasi yang terjadi untuk mengetahui apa saja yang menjadi penghambat dalam berkomunikasi dalam komunitas Gayam 16.

3. Jurnal: “Seni Gamelan Jawa Sebagai Representasi dari Kehidupan Manusia Jawa” yang ditulis oleh Panji Prasetyo. Penelitian ini bertujuan untuk memberi pemahaman tentang seni keselarasan gamelan Jawa serta kekompakan baik pelatih dan pemain gamelan Jawa. Perbedaan dalam penelitian ini adalah tentang tujuan dari penelitian yang lebih tertuju pada pemahaman kesenian gamelan Jawa.

4. Jurnal: “Perkembangan Estetika Musikal Seni Karawitan Jawa Dan Pengaruhnya Terhadap Masyarakat Pendukungnya” yang ditulis oleh Hartono Jurusan Seni dan Desain Fakultas Sastra Universitas Negeri Malang. Penelitian ini lebih terfokus pada perkembangan gamelan Jawa serta sejarah gamelan Jawa.

5. Jurnal: “KESENIAN MUSIK TRADISIONAL GAMELAN JAWA SEBAGAI KEKAYAAN BUDAYA BANGSA INDONESIA” yang ditulis oleh Gatot Iswantoro dari Sekolah Tinggi Pariwisata Sahid. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bahwa gamelan Jawa sebagai salah satu kekayaan Indonesia yang mulai ditinggalkan masyarakat. Perbedaan dalam penelitian adalah tujuan penelitian yang lebih terfokus dengan cerita gamelan Jawa, bukanlah komunitas.

BAB III

METODE PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai jenis penelitian yang dilakukan, kriteria dari subyek penelitian, lokasi penelitian, teknik pengumpulan data dan yang diperoleh.

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah (Moleong, 2011: 6).

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif yaitu penelitian yang berusaha untuk mengembangkan konsep-konsep dan menghimpun fakta. Tetapi penelitian ini tidak dimaksudkan untuk pengujian hipotesis (anggapan sementara) berdasarkan teori-teori tertentu. Metode deskriptif dipilih karena lebih menitikberatkan pada observasi sehingga peneliti dapat bertindak sebagai pengamat yang hanya membuat kategori perilaku, mengamati gejala, dan mencatatnya. Penelitian deskriptif ditujukan untuk:

- a. Mengumpulkan informasi secara terperinci yang melukiskan gejala yang ada.

- b. Mengidentifikasi masalah atau memeriksa kondisi dan praktek.
- c. Membuat perbandingan atau evaluasi.
- d. Menentukan apa yang dilakukan orang lain dalam menghadapi masalah yang sama dan belajar dari pengalaman untuk menetapkan rencana pada waktu yang akan datang (Rakhmat, 2007:25).

3.2 Objek Penelitian

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah unit kegiatan komunitas gamelan Gayam 16 Yogyakarta. Dimana peneliti mengambil fokus pada pola komunikasi organisasi yang terjadi dalam komunitas gamelan Gayam 16.

3.3 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa:

3.3.1 Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung oleh peneliti dari hasil observasi di lokasi penelitian dan hasil wawancara mendalam dengan para pelaku dan beberapa pihak yang memegang peranan kunci. Adapun narasumber yang diwawancarai adalah:

- Ketua Gayam 16: Dessyana Wulani Putri (anak dari Alm. Sapto Raharjo pendiri Gayam 16)
- Pengurus Gayam 16: Marta Ayu
- Beberapa anggota Gayam 16: Ovie Ermawati, Heru dan Dinda

Selain wawancara sebagai sumber data primer, peneliti juga melakukan observasi terhadap objek penelitian sehingga bisa dijadikan sebagai sumber data primer.

3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dengan mengutip dari sumber lain yang bertujuan untuk melengkapi data primer, seperti: studi pustaka/literature, dokumentasi organisasi, kliping dan pemberitaan media massa (Sugiyono, 2008: 62). Adapun data tersebut meliputi:

- Profil atau sejarah kelompok gamelan Gayam 16
- Visi, misi, dan Tujuan Gayam 16
- Struktur organisasi Gayam 16
- Buku-buku tentang komunikasi organisasi

3.4 Lokasi Penelitian

Peneliti melakukan penelitian di sanggar Komunitas Gayam 16 yang berada di Jl. Mantrigawen Lor No. 9, Yogyakarta.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diinginkan agar dapat membantu dan memudahkan dalam uji penelitian maka metode pengumpulan data yang digunakan adalah:

3.5.1 Observasi

Observasi merupakan tahap pengumpulan data melalui pengamatan dan pencatatan hal-hal penting terhadap fenomena dalam penelitian. Observasi biasa disebut juga dengan pengamatan. Menurut Guba and Lincoln (1981: 191-193) bahwa teknik pengamatan memungkinkan peneliti untuk memahami situasi-situasi yang rumit. Situasi yang rumit mungkin terjadi jika peneliti ingin memperhatikan beberapa tingkah laku sekaligus.

Pengamatan yang dilakukan seperti bagaimana para anggota kelompok gamelan Gayam 16 saling berkomunikasi tiap harinya, bagaimana implementasi komunikasi organisasi dalam Gayam 16 dan apa saja hambatan-hambatan dalam berkomunikasi antar anggota.

Pengamatan dapat diklasifikasikan atas pengamatan melalui cara berperan serta dan yang tidak berperan serta. Pada pengamatan tanpa peranserta pengamat hanya melakukan satu fungsi, yaitu mengadakan pengamatan. Pengamat berperan serta melakukan dua peranan sekaligus, yaitu sebagai pengamat dan sekaligus menjadi anggota resmi dari kelompok yang diamatinya.

Pengamatan dapat pula dibagi atas pengamatan terbuka dan tertutup. Yang terbuka atau tertutup di sini adalah pengamat dan latar penelitian. Pengamat secara terbuka diketahui oleh subjek, sedangkan sebaliknya para subjek dengan sukarela memberikan kesempatan kepada pengamat untuk mengamati peristiwa yang terjadi. Sebaliknya, pada pengamatan tertutup,

pengamatnya beroperasi dan mengadakan pengamatan tanpa diketahui oleh para subjeknya. biasanya pengamatan seperti ini dilakukan di tempat umum.

Pengamatan dapat pula dibagi atas pengamatan tak terstruktur dan terstruktur (Moleong, 2011: 176). Menurut Buford Junker (dalam Patton, 1980: 131-132), memberikan gambaran peranan peneliti sebagai pengamat antara lain:

- a. Berperan Serta Secara Lengkap Pengamat menjadi anggota penuh dari kelompok yang diamati, sehingga memperoleh informasi apa saja yang dibutuhkan bahkan termasuk yang dirahasiakan.

- b. Berperan serta sebagai Pengamat

Peranan peneliti hanya melakukan pengamatan, tidak melebur sepenuhnya, sebagai anggota pura-pura. Peran ini masih membatasi informasi terutama yang dirahasiakan.

- c. Pengamat sebagai Pemeran serta

Peranan pengamat secara terbuka diketahui oleh umum bahkan mungkin disponsori subyek. Oleh sebab itu informasi yang dibutuhkan akan mudah diperoleh.

- d. Pengamat Penuh

Pengamatan ini biasanya terjadi pada pengamatan atau eksperimen yang dilakukan di laboratorium yang menggunakan kaca sepihak (*one way screen*) penulis bebas mengamati dari belakang kaca sedangkan subjek tidak mengetahui bahwa mereka sedang diamati (Moleong, 2011: 176-177).

3.5.2 Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (interviewee) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu (Moloeng, 2011: 186).

Wawancara dilakukan peneliti dengan ketua, pengurus, dan anggota Gayam 16. Sebelumnya peneliti wajib melakukan pra survey di tempat yang telah ditetapkan. Setelah pembicaraan dan pengamatan telah dilakukan, dimulailah penelitian ini.

3.5.3 Studi Pustaka

Untuk mengumpulkan data-data dalam penelitian ini, maka peneliti memanfaatkan berbagai macam data dan teori yang dikumpulkan melalui buku-buku, media massa dan informasi lainnya yang dapat menunjang penelitian ini. Melalui studi pustaka akan didapatkan referensi dari berbagai sumber untuk mendapatkan gambaran mengenai penelitian. Selain itu informasi dan data lainnya diperoleh dari media internet dan majalah.

3.6 Teknik Analisis Data

Analisa data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang mudah dibaca. Analisa data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah teknik deskriptif yang bersifat eksploratif yang bertujuan untuk menggambarkan keadaan atau fenomena. Metode yang digunakan adalah analisis data yaitu dengan menggunakan model interaktif. Terbagi menjadi tiga komponen:

a. Reduksi data (*Data Reduction*)

Reduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya bila diperlukan.

Peneliti melakukan reduksi data melalui pengambilan data dari hasil wawancara dan pengamatan yang berupa kata-kata, gambar dan tulisan. Data yang dihasilkan dari wawancara dengan beberapa narasumber dan pengamatan dipilih mana yang sesuai dengan judul penelitian.

b. Penyajian Data (*Data Display*)

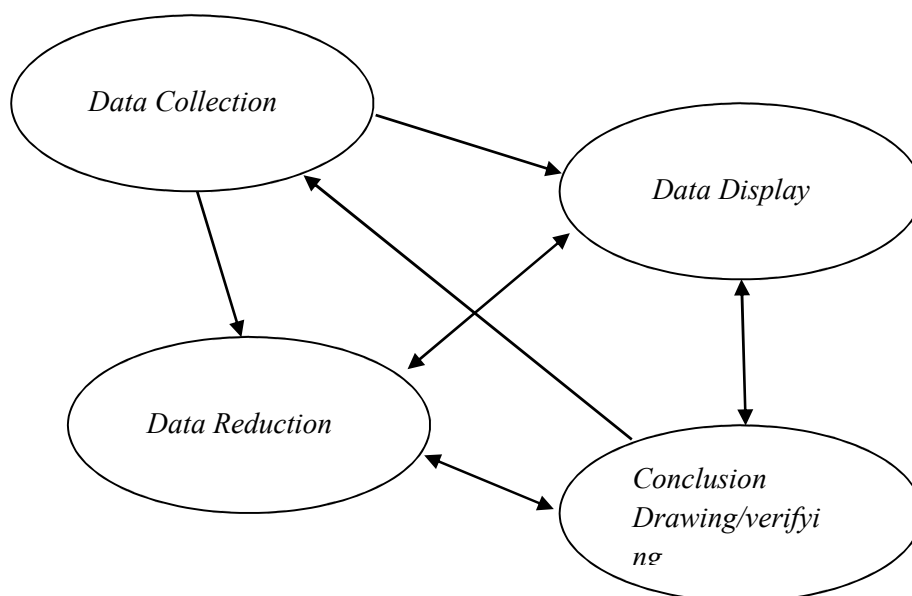
Penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya. Miles dan Huberman (Sugiyono, 2007: 249) menyatakan yang paling sering digunakan untuk penyajian data dalam penelitian kualitatif adalah teks yang bersifat naratif.

Penyajian data dilakukan setelah peneliti melakukan pengumpulan data serta pengkategorian data terlebih dahulu. Data yang telah dikumpulkan dan dikategorikan lalu disajikan dalam bentuk bagan dan juga teks.

c. Verifikasi (*Conclusion Drawing/ Verification*)

Melakukan verifikasi atau penarikan kesimpulan yaitu melakukan penarikan kesimpulan dari bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti mengumpulkan data sehingga apa yang menjadi tujuan peneliti dapat dicapai.

Peneliti melakukan penarikan kesimpulan setelah semua data terkumpul dan tersaji. Data yang terkumpul dan tersaji ini merupakan suatu bukti yang dapat menjawab tujuan penelitian ini.



Gambar 3.1 Model Interaktif

Sumber: Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D, 2007: 247.

3.7 Keabsahan Data

Teknik pemeriksaan keabsahan data pada penelitian ini menggunakan triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Teknik triangulasi yang paling banyak digunakan ialah pemeriksaan melalui sumber lainnya.

Triangulasi yang digunakan peneliti di sini ialah triangulasi data/sumber. Triangulasi data/sumber berarti membandingkan dan mengecek balik derajat

kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif (Patton dalam Moleong, 2011:330). Hal itu dapat dicapai dengan jalan:

1. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara.
2. Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi.
3. Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu.
4. Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang seperti rakyat biasa, orang berpendidikan menengah atau tinggi, orang berada, orang pemerintahan.
5. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

Setiap pertanyaan yang diajukan tetap berpegang pada *interview guide*. Interview guide adalah panduan atau pedoman bagi para peneliti yang ingin mengungkapkan kondisi psikologis subjek melalui cara tanya jawab dengan tujuan tertentu.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Komunitas Gamelan Gayam 16

Komunitas Gayam16 adalah komunitas seni yang mewadahi para pemain gamelan dan pecinta gamelan. Kegiatan Gayam 16 adalah *event production*, *event management* dan kursus/belajar gamelan. Kantor Gayam 16 berada di Yogyakarta, Indonesia.

Gayam 16 lahir dari ide Sapto Raharjo yang berkeinginan mewujudkan keinginan para pecinta dan pemain gamelan di dunia untuk mengadakan sebuah pertemuan tahunan bagi seluruh pemain dan pecinta gamelan agar dapat saling bertukar pikiran dan mengembangkan budaya tradisi. Pertemuan para pecinta dan pemain gamelan tersebut diwujudkan dalam sebuah *event* bernama “Yogyakarta Gamelan Festival” yang merupakan aktivitas tahunan komunitas Gayam16. Jadi bisa dikatakan Gayam 16 terbentuk juga karena adanya *event* YGF atau Yogyakarta Gamelan Festival. Kelompok atau komunitas yang berada di dalamnya sepakat menamakan diri sebagai” Gayam 16” yang diambil dari alamat markas mereka kala itu, yaitu di Jl. Gayam 16 Yogyakarta. Namun sekarang markas atau biasa mereka sebut dengan sekre telah pindah ke Jl. Mantrigawen Lor no.9 Yogyakarta. Alamat yang berpindah tidak membuat nama mereka juga ikut berubah, mereka sepakat terus memakai nama Gayam 16 sebagai komunitas gamelan ini.

Sejak berdirinya, Gayam 16 terbuka dan independen. Komunitas ini menyambut semua orang dari semua latar belakang sosial dan ekonomi. Dimulai tahun 2002, Gayam 16 melakukan perekrutan *volunteer* (relawan terbuka) untuk Yogyakarta Gamelan Festival, kemudian semakin berkembang seiring berjalannya waktu. Gayam16 sangat bebas dan terbuka. Sumber daya manusia yang terdapat dalam komunitas ini merasa nyaman dengan nilai dan semangat kekeluargaan yang memang menjadi inti dari komunitas Gayam16. Semua anggota merasakan kepemilikan terhadap komunitas karena mereka berkumpul dengan semangat dan visi yang sama yaitu untuk mengembangkan budaya tradisional, khususnya gamelan dalam menghadapi jaman modernitas. Bagi anggota Gayam 16, gamelan adalah *spirit*, tidak hanya dilihat sebagai alat musik tradisional tetapi juga semangat yang mengumpulkan orang-orang yang terlibat dan dengan demikian, hal ini membuktikan bahwa gamelan adalah media yang kuat untuk komunikasi.

”...Sesuatu yang tradisional memang sudah mulai banyak ditinggalkan oleh banyak orang terutama para generasi muda. Jangankan musik, barang-barang pun yang berbau tradisional sekarang sudah jarang dipergunakan. Jadi, saya ingin para generasi muda mulai kembali melirik musik tradisional khususnya gamelan dengan mendirikan organisasi ini yang tadinya hanya terkumpul setahun sekali dalam event YGF saja. Tapi kok ya alhamdulillah peminatnya tiap tahun makin banyak jadi ya saya dirikan saja.” ucap Desyana Wulani Putri selaku manajer keuangan dan salah satu anak dari Sapto Rahardjo (*Sumber: Desyana Wulani Putri selaku manajer keuangan dan salah satu anak dari Sapto Rahardjo, tanggal 20 Mei 2018*)

Pada komunitas Gayam16 didalamnya terdapat beberapa kelompok pemusik, untuk para senior masuk dalam kelompok bernama Saron Groove sedangkan untuk volunteers baru biasanya masuk kelompok Gemes (Gamelan

Mben Surup). Untuk latihan *volunteers* biasanya latihan pada hari jumat jam 7 malam hingga selesai, sedangkan untuk Saron Groove biasanya hanya latihan jika ada *event* yang akan diikuti atau akan melakukan pentas.

Sejak sepeninggal Alm. Sapto Raharjo maka dalam pembinaan gayam¹⁶ hanya ada dua pembina gamelan dan Istri dari beliau yang membimbing organisasi, kedua pembina gamelan yakni Setyaji Dewanto yang aktif dalam kegiatan musik sebagai pemain, komposer dan ilustrator untuk pertunjukan seni, teater, tarian, multimedia dan juga film sejak tahun 1980. Beliau belajar Program Dance di Institut Seni Indonesia Yogyakarta. Ia mendirikan sebuah grup musik bernama Kelompok Swara Ratan (KSR) dengan Setyanto Prajoko dan pertunjukan tur di Indonesia. Juga membuat beberapa kolaborasi seni dengan musisi dan penari dari beberapa negara seperti Jepang, Malaysia, Brunei Darussalam, Perancis, Inggris, Australia, United State of Amerika, Kanada, Vietnam, Thailand, Mesir, Jerman, Belanda, Singapura, Filipina, Republik Maroko, Korea, Selandia Baru, Skotlandia, dan Italia. Serta Setyanto Prajoko belajar Fine Arts di University of Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta. Sejak tahun 1995 ia berkeliling pertunjukan di beberapa negara dengan Kiai Kanjeng Gamelan Orchestra seperti Mesir, Australia, Malaysia, Inggris, Skotlandia, Italia, Jerman, Inggris dari Arab Emirates, Perancis, Arab dari Arab, Finlandia, Hongkong, Belanda, Suriah, Yordania, Republik Ceko, Thailand, Singapura. Membentuk kelompok musik yang disebut Adiluhung TAK dan kinerja tur di Indonesia (2000).



Gambar 4.1 Yogyakarta Gamelan Festival



Gambar 4.2 Karinding Attack

4.1.2. Lambang



Gambar 4.3 Lambang Gayam 16

4.1.3. Visi dan Misi Gayam 16

Visi:

1. Menggagas kehidupan seni gamelan yang dinamis
2. Selalu menyelaraskan diri dengan jaman tanpa harus kehilangan latar belakang budaya
3. Selalu menyuarakan keberadaan seni gamelan baik dalam skala lokal, nasional maupun internasional
4. Saling menghargai aneka ragam kebudayaan di dunia

Misi:

1. Menciptakan dan mengelola media gamelan yang berkesinambungan
2. Menjadi saran berkumpul, berkomunikasi dan berinteraksi bagi para pecinta seni gamelan
3. Membantu mereka yang sedang mempersiapkan masa depan untuk terlibat dalam dunia seni gamelan maupun yang akan menguatkan potensi yang sudah dimiliki dalam berbagai bentuk kegiatan
4. Memperluas wawasan sumber daya manusia dalam komunitas yang berfungsi sebagai kawan berproses masyarakat seni gamelan lainnya

5. Meningkatkan ketrampilan masing-masing sumber daya manusia dan selalu inovatif dalam mengelola festival dan kegiatan seni gamelan.

4.1.4. Struktur Organisasi Gayam 16

Susunan organisasi Gayam 16 dari awal berdiri hingga sekarang belum berubah, yakni sebagai berikut:

Menurut akte Perkumpulan Komunitas Gayam16,

- Ketua: Ishari Sahida
- Manajer Festival: Setyaji Dewanto
- Manajer HRD: Setyanto Prajoko
- Manajer Pendidikan: Sari Utami
- Manajer Keuangan: Desyana Wulani Putri
- Manajer operasional: Bagus Ariyanto
- Manajer merchandise: Heru Puji Ismana
- Manajer artistik: Ishari Sahida

4.2. Komunikasi Organisasi pada Komunitas Gamelan Gayam 16

Organisasi berkaitan dengan struktur orang, sistem, dan tujuan dari organisasi itu sendiri sedangkan komunikasi merupakan hal yang hidup di dalam setiap hal, karena semua hal tanpa adanya komunikasi rasanya tidak akan berjalan baik. Begitu juga dengan sebuah organisasi, komunikasi sangat penting bahkan seharusnya menjadi perhatian di dalam menjalankan kegiatan berorganisasi. Kesimpulannya adalah komunikasi dan organisasi tidak bisa di

pisahkan keberadaannya, karena apa yang bisa sebuah organisasi lakukan tanpa adanya komunikasi yang baik.

Begitu juga dengan komunitas Gamelan Gayam 16 ini. Komunikasi yang berjalan dengan baik merupakan hal yang penting untuk menghindari adanya *miss communication* (kesalahpahaman) yang terjadi antar anggota. Serta sebagai penghubung antar anggota aktif maupun tidak aktif. Sistem organisasi komunikasi yang dimiliki pun juga dapat mempengaruhi kegiatan yang sedang atau akan dilaksanakan.

Komunikasi merupakan unsur penting bagi organisasi ini, karena mereka beranggapan bahwa masalah komunikasi yang tidak berjalan dengan baik sering menimbulkan masalah yang bisa mengganggu kinerja mereka, hal ini seperti yang sudah di sampaikan oleh Dessyana Putri selaku *co founder*, sebagai berikut:

“...Kadang-kadang para anggota banyak yang tidak mengerti kalau ada event-event tertentu, itu masalah internalnya, masalah eksternalnya, diantara para anggota dan anggota lainnya timbul pertanyaan kenapa tidak hadir dalam kegiatan...” (Sumber : Hasil wawancara pada tanggal 20 Mei 2018)

Kegiatan yang dilakukan antar anggota seperti melakukan rapat jika akan ada kegiatan yang berhubungan dengan organisasi, begitu juga pertemuan bulanan dalam rangka mengikat erat tali persaudaraan antar anggota. Bahkan jika sedang tidak ada kegiatan, teman-teman sesama anggota Gayam 16 sering mengadakan acara-acara non formal seperti sekedar jalan-jalan saja.

Organisasi tanpa komunikasi tidak akan pernah berjalan dengan baik, hal ini disebabkan karena komunikasi adalah bagian penting dan tidak boleh dilupakan

di dalam sebuah organisasi dan proses berorganisasinya. Penulis menemukan beberapa aliran komunikasi yang ada di dalam Gayam 16, aliran komunikasi yang ada di organisasi ini di bagi menjadi dua bagian dan disesuaikan dengan arus pesan di dalam aliran komunikasi yang terjadi, yaitu

4.2.1 Pola Komunikasi Formal Gayam 16

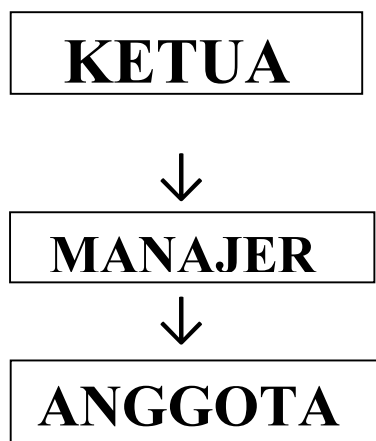
Komunikasi formal merupakan jaringan komunikasi yang terjadi ketika sebuah pesan di dalam organisasi mengalir melalui jalan resmi yang ditentukan oleh struktur organisasi dan di dalam waktu-waktu formal yang ditentukan dan disepakati oleh seluruh anggota organisasi. Pesan di dalam jaringan komunikasi formal biasanya mengalir dari atas kebawah (*downward communication*), dari bawah ke atas (*upward communication*) dan aliran komunikasi horizontal (*horizontal communication*). Dalam proses komunikasi formal yang terjadi di dalam Gayam 16 dilakukan pada saat tertentu, yaitu:

a. Musyawarah Pengurus dan Anggota

Musyawarah anggota merupakan forum tertinggi yang diadakan setiap tahun. Musyawarah anggota dilakukan untuk membahas Laporan Pertanggungjawaban (LPJ) dari masing-masing divisi, anggaran masuk dan keluar selama setahun terakhir, serta sharing hal apa saja yang menjadi halangan saat menjalankan tugas atau perkumpulan anggota. Musyawarah pengurus dan anggota ini dihadiri oleh struktur inti (ketua dan manajer) hingga struktur terbawah (anggota tiap event) bahwa dalam musyawarah pengurus dan anggota, anggota turut serta dalam kegiatan untuk menyampaikan laporan hingga memberikan kritik dan saran atas tiap acara atau event yang telah diselenggarakan. Hal ini

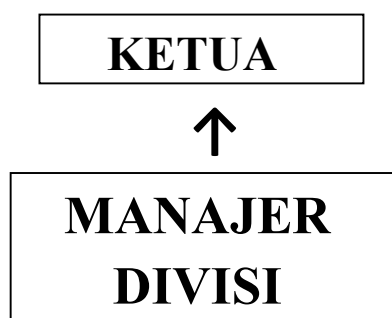
karena, anggota tersebut ikut serta menjadi panitia untuk membantu pengurus inti dalam tiap event yang diselenggarakan. Dalam kegiatan musyawarah ini terlihat pola komunikasi sebagai berikut:

- Komunikasi vertikal atas ke bawah dari ketua ke pengurus inti ke anggota saat menyampaikan kritik saran.



Gambar 4.4 Bagan Komunikasi Vertikal Atas ke Bawah dari Ketua ke Pengurus Inti ke Anggota

- Komunikasi vertikal bawah ke atas dari manajer divisi/pengurus inti ke ketua untuk menyampaikan hasil laporan, kritik saran



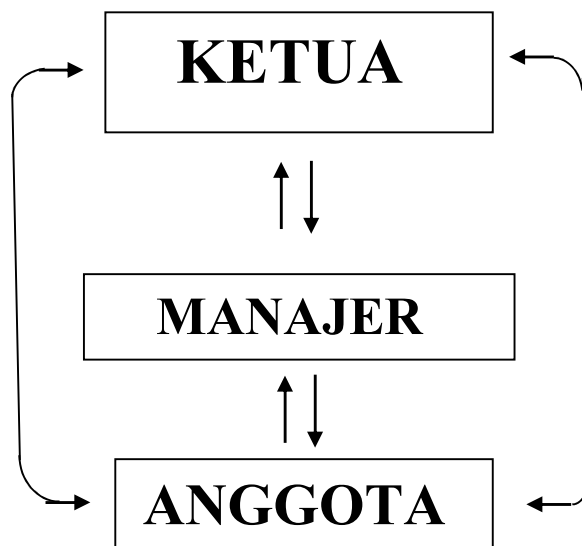
Gambar 4.5 Bagan komunikasi vertikal bawah ke atas dari manajer divisi/pengurus inti ke ketua

- Komunikasi vertikal atas ke bawah ke manajer divisi ke anggota dalam memberikan laporan kegiatan dan kritik saran.



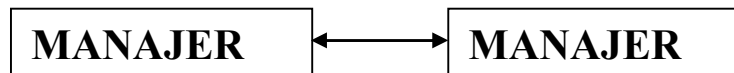
Gambar 4.6 Bagan Komunikasi Vertikal Atas ke Bawah Dari Manajer Divisi ke Anggota

- Komunikasi vertikal bawah ke atas dari anggota ke manajer divisi dan ketua untuk memberikan kritik dan saran.



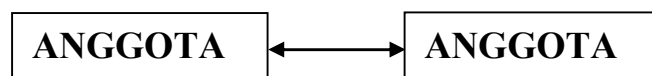
Gambar 4.7 Bagan Komunikasi Vertikal Bawah ke Atas dari Anggota ke Manajer Divisi dan Ketua

- Komunikasi horisontal dari manajer divisi ke sesama manajer divisi dalam penyampaian laporan dan kritik saran.



Gambar 4.8 Bagan Komunikasi horisontal dari manajer divisi ke sesama manajer divisi

- Komunikasi horisontal antar anggota ke anggota dalam menyampaikan kritik dan saran.



Gambar 4.9 Bagan Komunikasi Horisontal antar Anggota ke Anggota

Disini lah akan dilakukan diskusi kritik dan saran antar anggota. Biasanya tentang event tahunan yang telah diselenggarakan oleh Gayam 16 seperti Yogya Gamelan Festival. Yogyakarta Gamelan Festival adalah media yang secara berkelanjutan menjadi sarana berkumpul, berkomunikasi dan berinteraksi bagi para pecinta seni gamelan dan membantu mereka yang sedang mempersiapkan masa depan untuk terlibat dalam dunia seni gamelan maupun yang akan menguatkan potensi yang sudah dimiliki dalam berbagai bentuk kegiatan. Program kegiatan yang terdapat di dalamnya adalah konser, workshop, pameran, seminar, dan talk show.

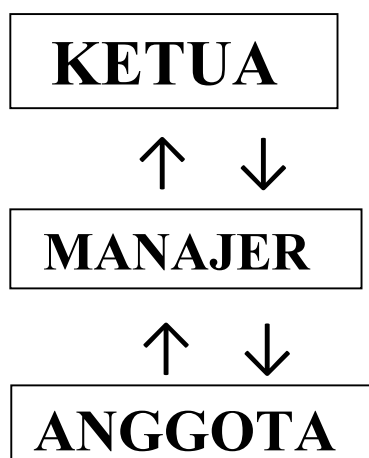
b. Rapat Harian Pengurus dan Anggota

Sebuah Organisasi harus mempunyai tujuan yang jelas, untuk itu perlu adanya sebuah kesepakatan atau musyawarah yang lebih memfokuskan terhadap tujuan organisasi agar organisasi berkembang ke arah yang lebih baik dan tidak statis. Penentuan tujuan organisasi dilakukan pada awal terbentuknya kepengurusan yang dilakukan dalam rapat rutin pengurus, rapat yang dilakukan

pada awal-awal terbentuknya pengurus bisa dilakukan dua sampai tiga kali. Hal ini dilakukan untuk membagi tugas dan tentunya untuk lebih mengenal pengurus satu sama lain. Proses pengenalan satu sama lain ini berguna untuk menyamakan visi misi dan adaptasi dengan sifat masing-masing pengurus agar dalam pelaksanaan tugas bisa dengan mudah berkomunikasi dan berkoordinasi. Seperti yang dikatakan oleh bendahara sekaligus anak dari pendiri Gayam 16 yaitu Desyana Wulani Putri:

“....Pada awal setelah terbentuk kepengurusan, pengurus lumayan sering mengadakan rapat untuk adaptasi dan pembagian tugas, selain itu juga merencanakan kira-kira tahun ini mau melakukan apa saja, tapi kalau langsung berkoordinasi ke bidang yang bersangkutan ya bisa kapan saja....” (*Sumber: hasil wawancara 20 Mei 2018*)

Setelah rapat rutin pertama, selanjutnya rapat rutin hanya dilakukan seminggu sekali. Dalam rapat harian pengurus inilah komunikasi formal secara vertikal dan horisontal terjadi. Di dalam rapat ini ketua akan memberikan tugas dan akan menerima laporan dari masing-masing bidang mengenai tugas sebelumnya.



Gambar 4.10 Bagan Komunikasi Vertikal antara Ketua, Manajer dan Anggota

Seperti organisasi pada umumnya, di Gayam 16 pun terjadi komunikasi horisontal.



Gambar 4.11 Bagan Komunikasi Horisontal antara Ketua, Manajer dan Anggota

Komunikasi horisontal ini bertujuan agar masing-masing bidang bisa bekerja sama dan berkoordinasi dalam menjalankan tugas yang diberikan. Dan dari komunikasi horisontal ini, semua bidang mengetahui tujuan atau tugas tiap-tiap bidang sehingga bisa saling mendukung seperti yang dijelaskan oleh Marta Ayu anggota dari Gayam 16:

“...biasanya kita di Gayam ini mengadakan rapat rutin setiap seminggu sekali, nah di rapat itu kita membahas misalnya dari bidang apa mau ngomong apa, jadi saling ngomong saja sih tiap seminggu sekali...” (*Sumber: hasil wawancara 20 Mei 2018*)

Dari rapat rutin inilah muncul ide-ide yang kemudian disampaikan secara langsung. Selain untuk memberikan pendapat, rapat rutin ini juga digunakan sebagai tempat evaluasi intern program kerja yang telah dilaksanakan. Namun, untuk terlaksananya tugas keorganisasian, tiap-tiap bidang harus menunggu hingga rapat mingguan. Namun apalagi ada hal yang ingin disampaikan, bisa juga berkoordinasi melalui media telekomunikasi maupun ketika bertemu di latihan.

Tak jarang perbedaan pendapat dalam rapat ini dikarenakan dari pihak teknis merasa waktu yang dibutuhkan untuk menuju event tersebut kurang sehingga tidak berani mengambil resiko. Namun dari bidang non teknis merasa cukup waktunya sehingga perlu ketua yang memberikan jalan tengah agar rapat

menghasilkan keputusan untuk kebaikan organisasi dan semua pihak harus bersedia menerima secara lapang dada dan bertanggung jawab melaksanakan hasil keputusan yang telah disepakati bersama.

Begitu hasil rapat disepakati maka masing-masing bidang akan saling berkoordinasi untuk menjalankan keputusan rapat tersebut. Misalnya, hasil rapat memutuskan akan mengambil suatu event, maka semua bidang yang ada di kepengurusan akan saling berkoordinasi untuk menyukseskan event tersebut.

Seorang ketua memiliki peran dan fungsi yang berguna untuk menjaga kelangsungan organisasi. Namun, dalam Gayam 16 yg bersifat independen ketua tidak sepenuhnya berperan dalam mengambil keputusan. Biasanya suara terbanyak akan lebih dipertimbangkan. Selain itu semua anggota dalam Gayam 16 mempunyai rasa kekeluargaan yang erat sehingga semua anggota merasa memiliki organisasi tersebut, sehingga apabila ada masalah atau kesepakatan yang belum terjadi mereka akan langsung membahasnya.

Dalam kepengurusan ketua tidak bekerja sendiri, melainkan bekerja dengan tim yang disebut pengurus yang siap menjalankan tugas yang diberikan oleh ketua. Meskipun dalam pembentukan kepengurusan ketua tidak berhak menentukan orang-orang yang akan bekerja di dalam kepengurusan, namun sebagai ketua harus bisa memimpin orang-orang yang telah dipilih sebagai pengurus.

Peran dan fungsi ketua sebagai pemimpin organisasi tidak jauh beda dengan pemimpin organisasi yang lain, yaitu memimpin, mengambil keputusan dan bertanggung jawab atas yang dilakukan oleh pengurus.



Gambar 4.12 Rapat Harian Pengurus dan Anggota

4.2.2 Pola Komunikasi Informal Gayam 16

Di dalam sebuah organisasi yang perlu menjadi perhatian bukan hanya pada kegiatan formal saja, yang selalu berhubungan dengan program kerja dan tujuan dari organisasi tersebut. Sebuah organisasi juga membutuhkan *refreshment* atau penyegaran di dalam hubungan berkomunikasi mereka, dengan cara yang lebih santai, rileks, dan dapat menurunkan ketegangan di dalam organisasi tersebut.

Komunikasi informal ini bisa terjadi kapan saja, dimana saja, dan oleh siapa saja tanpa perlu memperhatikan garis koordinasi yang telah ada karena merupakan komunikasi yang dilakukan sehari-hari oleh setiap orang atau pun setiap anggota di organisasi yang mana materi pembicaraannya lebih santai dan tidak kaku. Peran komunikasi informal di dalam Gayam 16 dan

perkembangannya ialah membentuk kebersamaan di antara para anggota agar semakin kompak dalam membangun komunitas itu sendiri.

Komunikasi di dalam sebuah organisasi tidak selalu menunggu momentum untuk saling berbagi informasi. Obrolan dan senda gurau setelah usai latihan gamelan juga merupakan komunikasi informal yang sedang dilakukan oleh sesama anggota. Di Gayam 16 disediakan tempat untuk melepas penat saat usai melakukan latihan gamelan rutin, yaitu di angkringan yang berada tepat di halaman depan kantor/sekre Gayam 16. Di angkringan tersebut selain bisa berbincang, anggota juga bisa membeli makan atau minum yang telah disediakan di angkringan. Dikatakan oleh Aditya selaku anggota gamelan Gayam 16:

“...kalau habis latihan biasanya seringnya ngumpul di angkringan, mbak. Srawung sama *konco-konco* biar tambah akrab. Makan dan minum seadanya yang penting kumpul, biar capeknya hilang.”
(Sumber: hasil wawancara tanggal 20 Mei 2018)

Komunikasi informal ini juga berfungsi sebagai alat untuk mempererat antar anggota. Dengan berbicara santai tanpa perlu melihat status dan jabatan mereka.

a. Komunikasi Informal, sebagai Sarana Melepas Kepenatan Setelah Latihan

Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis di tempat latihan/sekre Gayam 16 yang berada di Jl. Mantrigawen Lor No. 9, Yogyakarta, ketika latihan sedang istirahat tampak ada beberapa orang sedang berkomunikasi dengan sesama anggota, karena waktu istirahat yang cukup singkat sehingga mereka memanfaatkan untuk membahas soal materi atau hal yang dirasa belum

dimengerti, atau sekedar bercanda untuk menyegarkan kembali pikiran. Namun saat latihan dimulai lagi, berarti harus kembali fokus dengan apa yang dilakukam dan disampaikan oleh pengajar.

Waktu selesai latihan adalah waktu yang tepat untuk melakukan komunikasi informal oleh anggota pemain dan pengurus. Karena pada saat itulah banyak waktu luang yang bisa dimanfaatkan. Semua orang bebas untuk berkumpul sepanjang waktu. Seperti yang dijelaskan oleh Andi salah satu anggota Gayam 16 :

“....biasanya bisa dilihat di akhir latihan, semua pada nongkrong bareng dulu di angkringan depan sekre, kadang sampe jam 11 malam bahkan sampe angkringannya mau tutup. Disana mereka berkumpul tanpa melihat jabatan dan umur. Berbaur menjadi satu, membicarakan apa saja. Bercanda dan tertawa bersama....” (*Sumber: hasil wawancara tanggal 20 Mei 2018*)

Dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan penulis, terlihat komunikasi informal yang terjadi berjalan lancar. Tidak ada sekat yang memisahkan, meskipun di dalam sebuah organisasi ada pembagian divisi. Namun ketika selesai latihan, pembagian-pembagian tersebut tidak lagi ada. Semuanya mempunyai visi dan misi yang sama.

A. Pemimpin Informal (Opinion Leader) yang ada dalam organisasi Gayam 16 Yogyakarta

Pemimpin informal adalah pemimpin yang tidak secara resmi ditetapkan sebagai pemimpin, namun memiliki kemampuan untuk memimpin atau menggerakkan anggota organisasi. Keberadaan pemimpin informal di dalam sebuah organisasi ini biasa disebabkan oleh banyak faktor diantaranya adalah banyaknya pengalaman yang dimiliki dan kemampuan persuasif yang baik

sehingga orang-orang akan memperhatikan apa yang diucapkan dan mengikuti apa yang disampaikan.

Hampir setiap organisasi mempunyai pemimpin informal, begitu juga dengan Gayam 16. Ada pun Desyana Wulani Putri yang menjabat sebagai Manager Keuangan namun juga ditunjuk sebagai ketua informal. Desy dipilih sebagai ketua informal karena selain mengerti tentang Gayam 16 dan gamelan (karena Putri sendiri merupakan salah satu anak dari pendiri Gayam 16), ketua Gayam 16 yang menjabat sekarang sering sekali pergi keluar kota sehingga apabila ada permasalahan di Yogyakarta terkadang bingung kepada siapa harus mengadu. Lalu terpilih lah Putri sebagai ketua informal Gayam 16.

Keberadaan pemimpin informal ini bisa memiliki sisi positif dan negatif. Dari sisi positifnya, penulis melihat bahwa pemimpin informal ini bisa dimanfaatkan oleh pengurus khususnya oleh ketua untuk kemajuan organisasi. Karena kemampuannya menggerakkan anggota organisasi merupakan modal utama untuk mendapatkan sumber daya manusia sebagai kebutuhan pokok yang ada dalam sebuah organisasi.

Sedangkan dari sisi negatifnya, penulis mengkhawatirkan akan turunnya kredibilitas pengurus di mata anggota. Dan kebingungan para anggota mengikuti aturan ketua yang mana.

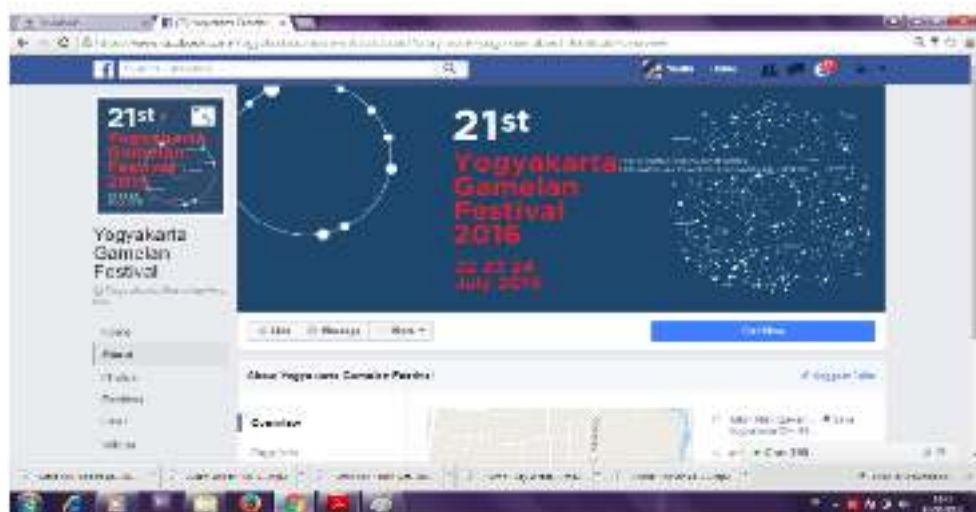
4.2.3 Pemanfaatan Media dalam Komunikasi Organisasi

Gayam 16 juga memanfaatkan media dalam penyampaian informasinya. Adapun media yang dimiliki Gayam 16 adalah sebagai berikut, media internalnya menggunakan majalah dinding yang dipajang di sekre. Sedangkan untuk media eksternalnya menggunakan website dan facebook. Dari media yang digunakan, terlihat Gayam 16 sangat mengikuti perkembangan teknologi yang sedang menjadi tren saat ini. Instagram pun ada, namun karena anggota lebih banyak yang aktif menggunakan facebook, media instagram pun mulai terbengkalai dan jarang mengupdate informasi atau foto-foto *event* yang akan digelar. Penggunaan media eksternal ini lebih digunakan untuk berhubungan dengan sesama anggota ataupun penggemar gamelan di luar sana yang mungkin ingin bergabung atau sekedar membaca artikel di halaman website maupun facebook Gayam 16.

Penyampaian informasi melalui media yang dimiliki, dilakukan secara rutin. Untuk media facebook dilakukan dua hari sekali, untuk website dilakukan dua minggu sekali dilakukan pembaharuan. Ketika ada masalah yang dihadapi, barulah diinformasikan melalui facebook atau grup chatting pribadi Whatsapp untuk segera mengadakan pertemuan. Sedangkan untuk media internal seperti majalah dinding yang ada di sekre dilakukan pengupdatean setiap minggu sekali.

“.....kalau untuk internalnya kita ada itu, mading yang dipasang di sekre. Kalau eksternalnya ada facebook dan website. Cuman sekarang untuk website kita sudah jarang update dan website pun sedang dalam perbaikan. Ada instagram juga tapi kami kurang sering update di instagram. Kalau untuk facebook kita usahakan dua hari sekali.”
(wawancara dengan Ovie Ermawati, salah satu pengurus yang menangani media tanggal 20 Mei 2018)

Dari wawancara ini, penulis melihat organisasi Gayam 16 benar-benar memaksimalkan media yang dimilikinya untuk menjangkau semua anggotanya yang masih aktif maupun yang sudah jarang bergabung. Pembaruan berita yang dilakukan secara rutin adalah salah satu bukti betapa media dimanfaatkan secara maksimal, sehingga semua anggota bisa mendapatkan informasi dari pengurus baik itu dari media internal maupun eksternal.



Gambar 4.13 Halaman Profil Facebook Gayam 16

Sumber: <http://www.facebook.com/YogyakartaGamelanFestival> diakses tanggal 29 Mei 2018



Gambar 4.14 Halaman Website Gamelan Gayam 16
Sumber: <https://gayam16.org> diakses tanggal 29 Juli 2018

Dari hasil observasi terhadap media online yang digunakan oleh Gayam 16, penulis melihat tidak hanya meng-update, namun juga melakukan interaksi. Penulis melihat, ada beberapa tulisan di halaman facebook Gayam 16 yang dikomentari oleh sesama pengguna facebook dan admin Gayam berusaha untuk membalas setiap halaman yang dikomentari atau ditanggapi oleh sesama pengguna facebook. Hal ini menunjukkan adanya komunikasi dua arah secara informal, dari pengurus kepada anggotanya atau teman sesama pengguna facebook lainnya dalam situs tersebut. Sedangkan untuk website, penulis melihat kerutinan dalam menyampaikan informasi serta cerita tentang event-event Gayam pun tertera disana. Selain membaca, siapapun bisa meninggalkan pesan juga disana. Jadi apabila ada yang tidak jelas, sesama anggota bisa saling bertanya disana.

4.2.4 Hambatan dalam Komunikasi Organisasi

Dalam proses komunikasi baik formal maupun informal pasti akan ada hambatan yang dijumpai. Hambatan ini bisa berasal dari faktor internal dan

eksternal. Begitu pula yang terjadi dalam komunitas Gayam 16, komunikasi yang terjadi tidak selalu berlangsung dengan baik, ada beberapa hambatan yang terjadi sehingga terkadang sedikit mengganggu aktifitas keorganisasian. Adapun hambatan-hambatan dalam komunikasi formal yang terjadi adalah seperti yang dijelaskan oleh Desyana Wulani Putri manajer keuangan Gayam 16:

“.....biasanya hambatannya itu kurang terbuka antar pengurus. Jadi karena kurang terbuka sering terjadi salah pengertian, mungkin dikiranya ini, padahal itu, jadi agak salah paham. Kalau hambatan di dalam anggota sendiri biasanya masalah kehadiran, biasanya menghambat materi informasi yang disampaikan.” *(Sumber: hasil wawancara tanggal 20 Mei 2018)*

Selain hambatan komunikasi yang terjadi di dalam pengurus sendiri, hambatan komunikasi juga terjadi antara anggota dengan pengurus. Hambatan ini berupa permasalahan seputar anggota yang cukup sering malas-malasan untuk datang saat latihan menjelang event ataupun latihan rutin namun tidak memberikan alasan yang kuat untuk itu. Dari permasalahan itu, terkadang dari anggota sendiri pun mempermasalahkannya, karena merasa apa yang dilakukan anggota yang sering tidak masuk itu tidak mempunyai visi dan misi yang sama dengan anggota yang rajin masuk sehingga terjadi konflik di dalam anggota sendiri.

Dari beberapa hambatan tersebut, yang disampaikan oleh manajer keuangan sekaligus ketua lepas Gayam 16, penulis melihat tidak ada hambatan yang begitu berarti sehingga cara penyelesaiannya pun bisa dengan segera diatasi, seperti penjelasan ketua lepas sekaligus merangkap manajer keuangan Gayam 16 Desyana Wulani Putri untuk menyelesaikan masalah hambatan tersebut sebagai berikut:

“.....untuk mengatasi hambatan itu, aku mengadakan sharing untuk pengurus sendiri, terus aku kasih penjelasan biar mereka langsung ngomong dengan jelas apa yang dimaksud, terus buat yang belum jelas silahkan bertanya kepada yang bersangkutan. Kalau mengatasi hambatan di anggota, biasanya sesama anggota bekerja sama dengan pengurus, tapi kadang pengurus susah dihubungi karena terlalu sibuk mempersiapkan event atau hal lainnya, jadi anggota langsung mengatasi dengan inisiatif sendiri...” (*Sumber: hasil wawancara tanggal 20 Mei 2018*)

Dari wawancara ini, penulis melihat pengurus benar-benar memperhatikan permasalahan yang ada dalam anggota dengan mengadakan forum sendiri untuk menyelesaikan masalah yang ada.

“....kadang anggota baru tu masih sulit beradaptasi, kadang juga bingung mau bagaimana ke mereka karena kalau dibiarkan takutnya malah kabur dan gak pernah datang lagi. Jadi paling kita adakan jalan bareng atau nongkrong sekedar untuk ngobrol-ngobrol. Ya kita selalu ngabarin kalau mau ada acara-acara seperti itu, tapi semuanya kembali ke mereka mau ikut atau tidak.....” (*Sumber: Desyana Wulani Putri hasil wawancara 20 Mei 2018*)

Dan wawancara yang dilakukan penulis, penulis melihat adanya kepedulian untuk membantu membangun kedekatan hubungan antara yang baru bergabung dengan yang sudah bergabung lama. Karena di dalam komunitas Gayam 16 ini tidak ada senioritas, maka kegiatan yang seperti dijelaskan sebelumnya itu sangat perlu untuk membantu kedekatan hubungan antar anggota. Namun semuanya juga tergantung kepada individu masing-masing anggota yang mampu atau tidak beradaptasi.

4.3 Pembahasan

Di dalam penelitian ini penulis menggunakan Teori Komunikasi Kewenangan yang merupakan sub dari Teori Komunikasi Organisasi yang dirasa

sesuai dengan apa yang akan diteliti yaitu pola komunikasi organisasi komunitas Gayam 16 Yogyakarta. Teori ini menyatakan bahwa organisasi adalah sistem orang, bukan struktur yang direkayasa secara mekanis. Di dalam organisasi formal adalah suatu sistem kegiatan dua orang atau lebih yang dilakukan secara sadar dan terkoordinasikan, menitikberatkan konsep sistem dan konsep orang. Tekanannya pada aspek kooperatif organisasi mencerminkan pentingnya unsur manusia. Dalam teori ini menjelaskan bahwa sebuah organisasi dapat eksis apabila di dalamnya terdapat kemampuan berkomunikasi dan kesediaan bekerja sama.

Dari penjelasan teori yang digunakan di atas, maka komunikasi organisasi yang terjadi di Gayam 16 telah memenuhi teori tersebut. Karena pada awal pemilihan ketua di Gayam 16 dan orang-orang yang menjadi pengurusnya adalah orang-orang yang memiliki kemampuan berkomunikasi dan memiliki kesediaan untuk bekerja sama yang telah melalui proses wawancara. Proses pemilihan ketua dan anggota ini pun telah melalui beberapa proses. Untuk anggota yang ingin bergabung akan dilakukan wawancara tujuan serta visi misi mengikuti komunitas Gayam 16, lalu setelah dilakukan wawancara team pemilih (yang terdiri dari ketua formal dan informal serta pengurus penting Gayam 16) akan berunding selama beberapa hari untuk memilih para anggota yang dilihat mampu diajak bekerja sama dalam Gayam 16. Sedangkan untuk pemilihan ketua Gayam 16 dilakukan dengan memilih kandidat yang pantas, berpengalaman, serta mengerti betul tentang gamelan dan segala yang berhubungan dengan gamelan serta mampu berorganisasi dengan baik. Biasanya kandidat ini

didapatkan dari ketua sebelumnya, ketua Gayam 16 serta *vote* dari pengurus. Lalu akan diadakan wawancara untuk kandidat terpilih.

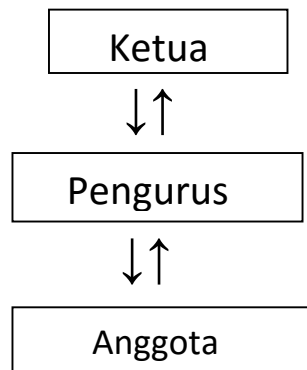
Dalam sebuah komunikasi organisasi akan menghasilkan aliran-aliran yang lazim, ada dalam komunikasi organisasi yaitu aliran komunikasi vertikal yang terbagi menjadi dua yaitu *downward communication* (komunikasi ke bawah) dan *upward communication* (komunikasi ke atas). Aliran yang ada di dalam komunikasi organisasi yang lain adalah komunikasi horisontal dan komunikasi diagonal.

Arus komunikasi Gayam 16 menggunakan komunikasi satu arah dan dua arah. Komunikasi satu arah adalah pesan disampaikan oleh sumber kepada sasaran dan sasaran tidak dapat atau tidak mempunyai kesempatan untuk memberikan umpan balik atau bertanya. Komunikasi satu arah bisa dikatakan sebagai komunikasi yang tidak memberi kesempatan kepada pendengar untuk memberi tanggapan.

Komunikasi sebagai tindakan satu arah adalah suatu perspektif atau pemahaman populer mengenai komunikasi manusia adalah suatu komunikasi yang mengisyaratkan penyampaian pesan searah dari seseorang (bisa juga sebuah lembaga) kepada seseorang atau sekelompok orang. Komunikasi dianggap suatu proses linear yang dimulai dengan sumber atau pengirim dan berakhir pada penerima, sasaran atau tujuannya.

Komunikasi dua arah merupakan komunikasi yang berlangsung antara dua pihak dan ada hubungan timbal balik baik dari komunikator maupun komunikan. Komunikasi dua arah dapat terjadi secara vertical, horizontal, dan diagonal.

Dalam kegiatan Gayam 16 arus komunikasi yang terjadi adalah sebagai berikut:



Gambar 4.15 Pola Komunikasi kegiatan Gayam 16

- a. Komunikasi vertikal adalah komunikasi yang alirannya berlangsung dari atas ke bawah atau sebaliknya. Dalam Gayam 16 yang terjadi adalah komunikasi vertikal ke bawah (downward communication) terlihat saat ketua memberikan tugas kepada bidang-bidang di bawahnya ketika rapat rutin, dan ketika ketua menjelaskan beberapa hal. Untuk komunikasi vertikal ke atas dilakukan ketika pengurus memberikan laporan kepada ketua saat rapat rutin, dan ketika anggota menyampaikan permasalahan serta ketika menyampaikan pertanyaan untuk meminta kejelasan informasi ketika latihan
- b. Berikutnya yang penulis temukan di dalam Gayam 16 adalah komunikasi horisontal. Komunikasi horisontal berlangsung antara komunikator dan komunikan yang mempunyai tingkat, kedudukan, dan wewenang yang sama. Contoh dalam Gayam 16 adalah saat terjadi komunikasi antara ketua, para pengurus, dan anggota lainnya baik itu ketika mereka

berkumpul maupun diluar kegiatan, bisa itu berupa komunikasi secara tatap muka maupun telepon. Komunikasi horisontal terkadang tidak berjalan dengan baik ketika salah satu koordinator bidang sulit untuk ditemui, sehingga terjadilah komunikasi diagonal karena komunikasi yang dilakukan memotong silang rantai perintah organisasi. Masalah seperti itu terkadang membuat masalah yang ada terjadi berlarut-larut dikarenakan tidak bisa berkumpul lengkap untuk menyelesaikan masalah.

- c. Komunikasi diagonal adalah komunikasi yang berlangsung antara komunikator dengan komunikan yang tingkat kedudukannya berbeda. Contoh: komunikasi antara pengurus menyampaikan pesan yang berupa himbauan untuk mengumpulkan para anggota untuk menghadiri latihan extra atau kegiatan formal/informal lainnya.

Sebuah komunikasi organisasi tidak selalu secara langsung, namun juga bisa menggunakan media. Media merupakan unsur dalam komunikasi, ada banyak media yang bisa digunakan untuk media komunikasi, termasuk dalam komunikasi organisasi. Fungsi media merupakan cara lain untuk berkomunikasi secara vertikal, terutama komunikasi ke bawah (*downward communication*). Penggunaan media juga dilakukan di dalam Gayam 16. Gayam 16 memiliki media intern dan ekstern, yaitu majalah dinding yang terdapat di sekretariat. Sedangkan media ekstern yang dimiliki antara lain facebook, website dan instagram. Keberadaan media-media ini menurut penulis telah dimanfaatkan dengan baik oleh Gayam 16, terbukti dengan peng-update-an secara rutin yang dilakukan.

Sebuah organisasi pasti mengalami hambatan dalam berkomunikasi, hambatan ini bisa menyebabkan pesan yang diterima oleh komunikan berbeda dengan pesan yang disampaikan komunikator. Begitu pula yang terjadi di Gayam 16, organisasi ini pun mengalami hambatan dalam komunikasi organisasinya. Hambatan yang terjadi di Gayam 16 dari penelitian adalah adanya kurang-terbukaan antar pengurus sehingga terjadi salah pengertian. Dari hambatan ini, adalah termasuk hambatan semantik karena hambatan ini disebabkan oleh kesalahan dalam menafsirkan, kesalahan dalam memberikan pengertian terhadap bahasa (kata-kata, kode, kalimat) yang dipergunakan dalam proses komunikasi. Menurut penulis melihat hambatan yang terjadi tidak begitu berarti, hanya perlu adanya keterbukaan antar pengurus dan berani untuk mengkomunikasikannya.

Sebuah hambatan tentunya harus segera diselesaikan. Untuk mengatasi hambatan ini, Gayam 16 mengadakan forum tersendiri untuk sharing. Dalam sharing ini semua orang bisa menyampaikan masalah yang mengganjal dan tidak berani menyampaikannya selama ini. Menurut penulis, forum seperti ini perlu dilakukan untuk mengurangi masalah yang terjadi, namun tidak perlu sering dilakukan karena akan mengganggu jalannya organisasi. Untuk mengurangi adanya forum seperti ini, sekali lagi perlunya keterbukaan semua anggota dan sikap berani menerima kritik.

Dalam sebuah organisasi tidak hanya terjadi komunikasi formal, namun juga terjadi komunikasi informal. Komunikasi informal dalam Gayam 16 terjadi dengan baik, tidak ada batasan-batasan bagi semua orang, termasuk anggota

baru. Dari hasil penelitian, penulis melihat aliran-aliran komunikasi organisasi baik secara formal dan informal telah terjadi dalam Gayam 16.

Sebuah organisasi bisa dikatakan baik menurut DR. Phil. Yudi Perbawaningsih seorang pakar komunikasi organisasi dari Universitas Atmajaya Yogyakarta adalah apabila secara teoritis bagian-bagian dari organisasi tersebut telah memenuhi tugas dan fungsinya di dalam organisasi. Sementara itu dari temuan dalam hasil penelitian, bagian-bagian dari kedua organisasi telah melakukan tugas dan fungsinya masing-masing, meskipun tidak semuanya berjalan dengan baik.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan pada bab sebelumnya mengenai pola komunikasi organisasi pada Gayam 16 Yogyakarta, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Organisasi Gayam 16 telah melakukan pola komunikasi dengan baik dan dengan indikasi terjadinya semua elemen komunikasi formal dalam organisasi, yaitu komunikasi secara vertikal baik dari atas ke bawah dan dari bawah ke atas, komunikasi horisontal, dan komunikasi diagonal. Adapun struktur jaringan komunikasi organisasi yang terbentuk adalah gabungan antara struktur semua saluran dan roda. Semua elemen tersebut dilakukan dalam forum secara rutin melalui rapat, dengan bentuk organisasi lini dan staff. Sedangkan untuk komunikasi formal dari ketua kepada anggota terdapat dua saluran informasi yaitu secara langsung pada saat latihan dan berjenjang melalui bidang yang bersangkutan. Sebaliknya untuk komunikasi dari anggota kepada ketua, hanya terdapat satu jalur yaitu secara berjenjang melalui pengurus terlebih dahulu kemudian akan disampaikan kepada ketua kemudian setelah itu jika diperlukan sekali akan diadakan rapat kumpul.

Ditemukan hambatan ketika pada awal terbentuk kepengurusan berupa proses adaptasi yang cukup lama dengan sesama pengurus karena proses awal pembentukan kepengurusan dan ketika dalam perjalanan kepengurusan berupa

hambatan semantik yaitu hambatan yang dikarenakan kesalahan dalam menafsirkan, kesalahan dalam memberikan pengertian terhadap bahasa (kata, kalimat, kode-kode) yang dipergunakan dalam proses komunikasi. Untuk menyelesaikan, organisasi ini menggunakan sharing sebagai cara untuk mengatasi permasalahan-permasalahan yang menjadi hambatan dalam komunikasi organisasi.

Penggunaan media sebagai sarana untuk menyampaikan informasi kepada anggota sudah digunakan oleh organisasi Gayam 16, adapun media yang digunakan oleh organisasi Gayam 16 adalah facebook, website dan instagram. Meskipun masih banyak kekurangan karena jarang diupdate.

Komunikasi informal dalam organisasi Gayam 16 berjalan tanpa banyak hambatan, tidak ada sekat-sekat yang menghalangi seseorang untuk melakukan komunikasi informal kepada semua orang. Termasuk anggota baru juga dapat berkomunikasi dengan senior-seniornya tanpa rasa takut, dan senior pun membantu mempercepat proses adaptasi anggota baru dengan melakukan aktifitas yang bersifat santai bersama-sama.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Pembentukan seluruh pengurus pada saat musyawarah anggota memang dapat mengefisien waktu, namun sebaiknya ketua dilibatkan dalam pemilihan kepengurusan karena bagaimanapun juga yang akan

menjalankan tugas untuk ke depannya adalah ketua, yang bertanggung jawab sepenuhnya juga ketua, sehingga perlu bekerja sama dengan orang-orang yang cukup dekat dengan ketua dan bisa diajak bekerja sama. Dengan cara ini diharapkan mampu menekan waktu untuk adaptasi sesama pengurus.

2. Segala permasalahan secepatnya agar bisa diselesaikan supaya tidak mengganggu jalannya organisasi, oleh karena itu sebaiknya mengadakan acara *sharing* secara berkala tidak hanya saat ada masalah saja. Kemudian bersikap terbuka antar anggota sehingga apabila ada hambatan dalam berkomunikasi bisa segera diselesaikan tanpa menunggu diadakan *sharing*.
3. Penggunaan media dalam mendukung komunikasi organisasi sangat kurang. Harus lebih diperhatikan, lebih sering update paling tidak direncanakan berapa minggu sekali.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saefudin. 2003. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Effendy, O. U. 2000. *Ilmu Komunikasi, Teori dan Praktek*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Liliweri, Alo. 1991. *Gatra Komunikasi Antar Budaya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Moleong, L. 2011. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Rosda Karya Group.
- Muhammad, Arni. 2000. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksa.
- Mulyana, Deddy. 2007. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Bandung: Rosda Karya.
- Pace, R. Wayne dan Don F. Faules. 2006. *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: Rosda Karya.
- Patton, P. 1998. *Pengembangan Sukses Lebih Berwarna*. Mitra Media Publisher.
- Rakhmat, Jalaludin. 2007. *Metode Penelitian Komunikasi*. Bandung: Rosda Karya.
- Reksohadiprojo, Sukanto dan Handoko. 1994. *Organisasi Perusahaan*. Yogyakarta: BPFE.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutopo, HB. 2002. *Metode Penelitian Kualitatif*. Surakarta: UN PRESS.
- Umar, Husein. 2002. *Metode Riset Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wursanto. 2005. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Yudoyono, Bambang. 2008. *Gamelan Jawa: awal mula, makna masa depannya*. UNPRESS.

Sumber Lain:

<https://id.wikipedia.org/wiki/Gamelan>

: <http://www.facebook.com/YogyakartaGamelanFestival>

<https://gayam16.org>

<http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/20291476-S1336-Panji%20Prasetyo.pdf>)

<http://jurnal-online.um.ac.id/data/artikel/artikel6483F7762BD642DEA913F3F56FD103B4.pdf>

<https://journal.stpsahid.ac.id/index.php/jstp/article/view/134/117>)

LAMPIRAN

INTERVIEW GUIDE

Sumber: Ketua Informal merangkap Manajer Keuangan Gayam 16

1. Bagaimana profil dan sejarah berdirinya komunitas gamelan Gayam 16 ?
2. Bagaimana susunan struktur organisasi Gayam 16? Bagaimana peranan Anda sebagai ketua di dalam organisasi ini ?
3. Apakah hambatan tersulit yang dilalui sebagai ketua Gayam 16 ? Bagaimana Anda menyikapi hambatan yang ada?
4. Bagaimana cara Anda berkomunikasi dengan anggota-anggota dalam menjalankan kegiatan?
5. Bagaimana jalur koodinasi yang ada di Gayam 16 ?

Pertanyaan untuk anggota aktif yang sering menjadi volunteer dalam event Gayam 16

(Ovie Ermawati, Andy, Marta Ayu, Aditya)

1. Sudah berapa lama bergabung dengan gayam 16?
2. Apa yang membuat anda memilih untuk bergabung di Gayam 16 ?
3. Bagaimana Anda melihat komunitas gamelan Gayam 16 ?
4. Apa yang membuat anda mantap dan betah bergabung dalam komunitas Gayam 16 hingga waktu yang sudah cukup lama?
5. Apakah Gayam 16 sudah menjalankan tugasnya sesuai dengan struktur dan fungsi yang ada?
6. Apakah Anda pernah tidak mendapatkan informasi soal kegiatan di Gayam 16 ?
7. Sebagai anggota yang aktif dalam kegiatan Gayam 16, apa yang Anda harapkan dari Gayam 16 sebagai komunitas budaya yang makin langka di Indonesia khususnya Yogyakarta?

LAMPIRAN FOTO



Foto saat latihan gamelan



Foto saat persiapan event