

# KOMUNIKASI INTERPERSONAL PEGAWAI DI DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI SUMATERA BARAT

**Eka Nopera**

*Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNP*

## *Abstract*

*The goal of this research are to see information about interpersonal communication. The population is 124 employee and the sample is 59 people that taken by proportional random sampling. The instrument of this research is question with Likert scale models that had tested for validity and reliability. Data analyzed using mean score and performance level. The result of this research are interpersonal communication in Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat.*

*Key word :Interpersonal Commucation*

## **PENDAHULUAN**

Komunikasi merupakan hal yang amat penting dalam organisasi. Akan tetapi komunikasi yang amat penting ini jarang dapat dimengerti secara jelas sehingga menimbulkan beberapa hambatan. Komunikasi tidak sekedar proses penyampaian informasi yang simbol-simbolnya dapat dilihat, didengar atau dimengerti, tetapi proses penyampian informasi secara keseluruhan termasuk didalamnya perasaan dan sikap dari orang yang menyampaikan informasi tersebut. Pada umumnya, seseorang menangkap hanya informasinya saja, dan dilupakan bagaimana perasaan dan sikap dari orang yang mempunyai informasi tersebut. Itulah sebabnya banyak terjadi hambatan-hambatan yang ditemukan saat berkomunikasi.

Sebuah organisasi terdiri dari pimpinan dan staf atau pegawai yang membantu terlaksananya dan tercapainya tujuan dari kegiatan organisasi. Untuk melancarkan suatu kegiatan kerja tentunya harus didukung komunikasi yang baik serta pegawai yang mampu bekerja dengan baik pula. Pegawai merupakan suatu bagian yang penting dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi, melaksanakan suatu program kerja dalam sebuah organisasi.

Muhammad (2011:159) mengemukakan bahwa komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi diantara seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya diantara dua orang yang dapat langsung diketahui balikkannya. Bungin (2007:32) juga mengungkapkan komunikasi interpersonal adalah komunikasi antar perorangan dan bersifat pribadi baik yang terjadi secara langsung ataupun tidak langsung.

Jika dalam suatu organisasi, pimpinan maupun sesama pegawai mampu berkomunikasi dengan baik, maka tujuan dari organisasi akan tercapai, karena

antara pimpinan dan pegawainya dapat saling membantu satu sama lain. Tetapi jika suatu organisasi didalamnya terjadi komunikasi yang tidak lancar atau komunikasi hanya terjadi antara pimpinan dengan pegawainya saja, tidak terdapat umpan balik atau feedback maka dalam proses pencapaian tujuan organisasi tidak akan terlaksana dengan efektif, karena komunikasi yang terjadi hanya satu arah.

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang dilakukan oleh seseorang dengan orang lain yang dapat langsung diketahui balikkannya.

Berdasarkan pengamatan penulis pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat, disini terlihat adanya komunikasi yang kurang lancar, baik komunikasi yang terjadi sesama pegawai ataupun komunikasi antara bawahan dan pimpinan. Hal ini terlihat dari beberapa fenomena seperti dalam memberikan tugas, pimpinan terkadang tidak bertanya apakah tugas yang diberikan sudah dimengerti atau belum oleh pegawainya, dan menganggap pegawainya sudah mengerti akan tugas yang diberikan. Selain itu masih adanya pegawai yang kurang peduli terhadap masalah yang disampaikan atau dihadapi oleh pimpinan, ini terlihat dari pegawai yang kurang mendengarkan penjelasan pimpinan yang sedang menceritakan permasalahan yang dihadapinya, berikutnya masih ada pegawai yang tidak saling mendukung antara sesama pegawai terutama dalam melaksanakan tugas. Ini terlihat dengan sikapnya yang acuh tak acuh terhadap pegawai lain. Selanjutnya pegawai kurang menghargai pimpinan apabila pimpinan tidak berada di kantor dan diantara sesama pegawai saling mencurigai yang menjadikan kerjasama kurang terbangun dengan baik. Dan pegawai merasa memiliki hak dan kewajiban berbeda satu sama lainnya, sehingga terjadi perbedaan kepentingan oleh masing-masing pegawai dan juga merasa pimpinan memiliki kepentingan yang kurang sesuai dengan tugas yang dilakukan pegawai, yang menjadikan suasana kerja menjadi kurang kondusif.

Berdasarkan fenomena diatas maka penulis tertarik untuk meneliti permasalahan tersebut dengan judul yaitu “Komunikasi Interpersonal Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat”.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat sebanyak 124 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *stratified Proportional Random Sampling* dengan menggunakan kriteria masa kerja  $\leq 10$  thn dan  $>10$  thn sehingga didapatkan hasil pengambilan sampel sebanyak 59 orang pegawai. Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Teknik analisis data hasil penelitian menggunakan rumus rata-rata dan tingkat capaian klasifikasi.

## HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian ini akan menguraikan deskripsi data tentang komunikasi interpersonal pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat yang meliputi komunikasi interpersonal yang dilihat dari keterbukaan pegawai dengan pimpinan, pimpinan dengan pegawai dan antar sesama pegawai, komunikasi interpersonal yang dilihat dari empati pegawai dengan pimpinan, pimpinan dengan pegawai dan antar sesama pegawai, komunikasi interpersonal yang dilihat dari dukungan pegawai dengan pimpinan, pimpinan dengan pegawai dan antar sesama pegawai, komunikasi interpersonal yang dilihat dari kepositifan pegawai dengan pimpinan, pimpinan dengan pegawai dan antar sesama pegawai, dan komunikasi interpersonal yang dilihat dari kesamaan pegawai dengan pimpinan, pimpinan dengan pegawai dan antar sesama pegawai.

Hasil pengolahan data mengenai komunikasi interpersonal antara pimpinan dengan pegawai dilihat dari aspek keterbukaan skor rata-rata tertinggi adalah 3,51 yaitu Pimpinan membicarakan masalah tugas dengan pegawainya. Sedangkan skor rata-rata paling rendah adalah 3,24 yaitu Pimpinan menanggapi informasi dari pegawainya. Secara umum komunikasi interpersonal antara pimpinan dengan pegawai dilihat dari aspek keterbukaan adalah berada pada kategori cukup baik yaitu 3,34. Selanjutnya pada aspek empati adalah Pimpinan gembira pegawai sukses melaksanakan tugas yaitu 3,54. Sedangkan skor rata-rata paling rendah adalah 3,34 yaitu pimpinan Pimpinan sedih pegawainya sulit melaksanakan tugas. Secara umum komunikasi interpersonal antara pegawai dengan pimpinan dilihat dari aspek empati berada pada kategori cukup baik yaitu 3,41. Kemudian pada aspek dukungan adalah Pimpinan memuji pegawai yang berhasil melaksanakan tugas yaitu 3,51. Sedangkan skor rata-rata paling rendah adalah 3,36 yaitu Pimpinan mengucapkan selamat kepada pegawai berprestasi. Secara umum komunikasi interpersonal antara pimpinan dengan pegawai dilihat dari aspek dukungan berada pada kategori cukup baik yaitu 3,43. Pada aspek kepositifan Pimpinan menyambut baik ide-ide pegawainya yaitu 3,34. Sedangkan skor rata-rata paling rendah adalah 3,31 yaitu Pimpinan menanggapi pendapat disampaikan pegawai. Secara umum komunikasi interpersonal antara pimpinan dengan pegawai dilihat dari aspek kepositifan berada pada kategori cukup baik yaitu 3,32. Dan pada aspek kesamaan adalah Pimpinan memberikan kesempatan yang sama pada pegawai yaitu 3,44. Sedangkan skor rata-rata paling rendah adalah 3,34 yaitu Berdiskusi pimpinan tidak membedakan pegawainya. Secara umum komunikasi interpersonal antara pimpinan dengan pegawai dilihat dari aspek kesamaan berada pada kategori cukup baik yaitu 3,39. Jadi hasil pengolahan data dilihat dari hasil rekapitulasi komunikasi interpersonal antara pimpinan dengan pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat adalah 3,38 skor tersebut berada pada kategori cukup baik.

Selanjutnya hasil pengolahan data mengenai komunikasi interpersonal antara pegawai dengan pimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat pada aspek keterbukaan adalah Menerima kritikan yang diberikan pimpinan yaitu 3,44. Sedangkan skor rata-rata paling rendah adalah

3,34 yaitu Mengemukakan pendapat kepada pimpinan. Secara umum komunikasi interpersonal antara pegawai dengan pimpinan dilihat dari aspek keterbukaan berada pada kategori cukup baik yaitu 3,38. Selanjutnya pada aspek empati adalah Senang pimpinan mendapatkan prestasi yaitu 3,44. Sedangkan skor rata-rata paling rendah adalah 3,39 yaitu Sedih dalam permasalahan yang dihadapi pimpinan. Secara umum komunikasi interpersonal antara pegawai dengan pimpinan dilihat dari aspek empati berada pada kategori cukup baik yaitu 3,41. Kemudian pada aspek dukungan adalah Mengucapkan selamat kepada pimpinan mendapatkan promosi yaitu 3,44. Sedangkan skor rata-rata paling rendah adalah 3,39 yaitu Pimpinan menerima pendapat pegawai. Secara umum komunikasi interpersonal antara pegawai dengan pimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat dilihat dari aspek dukungan berada pada kategori cukup baik yaitu 3,42. Pada aspek kepositifan adalah Mendapatkan respon dari pimpinan yaitu 3,49. Sedangkan skor rata-rata paling rendah adalah 3,47 yaitu Berkomunikasi secara akrab dengan pimpinan. Secara umum komunikasi interpersonal antara pegawai dengan pimpinan dilihat dari aspek kepositifan berada pada kategori cukup baik yaitu 3,48. Dan pada aspek kesamaan adalah Mendapat perlakuan yang sama dari pimpinan yaitu 3,61. Sedangkan skor rata-rata paling rendah adalah 3,37 yaitu Tidak ada perbedaan status berkomunikasi dengan pimpinan. Secara umum komunikasi interpersonal antara pegawai dengan pimpinan dilihat dari aspek kesamaan berada pada kategori cukup baik yaitu 3,51. Jadi hasil pengolahan data dilihat dari hasil rekapitulasi komunikasi interpersonal antara pegawai dengan pimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat adalah 3,44 skor tersebut berada pada kategori cukup baik.

Kemudian hasil pengolahan data mengenai komunikasi interpersonal antara pegawai dengan pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat pada aspek keterbukaan adalah Mau menerima informasi yaitu 3,51. Sedangkan skor rata-rata paling rendah adalah 3,39 yaitu Menanggapi informasi rekan kerja. Secara umum komunikasi interpersonal antara pegawai dengan pegawai dilihat dari aspek keterbukaan berada pada kategori cukup baik yaitu 3,44. Selanjutnya pada aspek empati Prihatin rekan kerja terkena musibah yaitu 3,46. Sedangkan skor rata-rata paling rendah adalah 3,27 Sedih rekan kerja mendapat masalah. Secara umum komunikasi interpersonal antara pegawai dengan pegawai dilihat dari aspek empati berada pada kategori cukup baik yaitu 3,38. Berikutnya pada aspek dukungan adalah Mengucapkan selamat pada rekan kerja yang bekerja baik yaitu 3,44. Sedangkan skor rata-rata paling rendah adalah 3,37 yaitu Merespon rekan kerja yang mendapat prestasi kerja. Secara umum komunikasi interpersonal antara pegawai dengan pegawai dilihat dari aspek dukungan berada pada kategori cukup baik yaitu 3,41. Selanjutnya pada aspek kepositifan adalah Memberikan pendapat kepada rekan kerja yaitu 3,58. Sedangkan skor rata-rata paling rendah adalah 3,34 yaitu Menyampaikan masalah kepada rekan kerja. Secara umum komunikasi interpersonal antara pegawai dengan pegawai dilihat dari aspek kepositifan berada pada kategori cukup baik yaitu 3,44. Dan pada aspek kesamaan adalah Saling menghargai pendapat rekan kerja yaitu 3,41. Sedangkan skor rata-rata paling rendah adalah

3,31 yaitu Saling mengingatkan rekan kerja. Secara umum komunikasi interpersonal antara pegawai dengan pegawai dilihat dari aspek kesamaan berada pada kategori cukup baik yaitu 3,35. Jadi hasil pengolahan data dilihat dari hasil rekapitulasi komunikasi interpersonal antara pegawai dengan pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat adalah 3,41 skor tersebut berada pada kategori cukup baik.

Berdasarkan hasil rekapitulasi komunikasi interpersonal di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat secara keseluruhan adalah 3,41 skor tersebut berada pada kategori cukup baik.

## **PEMBAHASAN**

Berdasarkan data hasil analisis yang telah penulis kemukakan, dapat dilihat komunikasi interpersonal masih ada aspek-aspek yang belum optimal. Belum optimalnya komunikasi interpersonal antara pimpinan dengan pegawai pada aspek kepositifan khususnya dalam hal pimpinan menanggapi pendapat yang disampaikan pegawainya dengan positif disebabkan karena adanya kemungkinan bahwa pimpinan kurang mampu menghargai orang lain dan lebih mempercayai kemampuan dirinya sendiri. Selanjutnya pimpinan kurang memberikan kepercayaan kepada pegawainya dan menaruh curiga yang berdasarkan prasangka saja yang mengakibatkan setiap ide-ide yang disampaikan pegawainya kurang dapat ditanggapi dengan positif. Selain itu pimpinan juga kurang mampu untuk membangun iklim kerjasama di lingkungan kerja. Padahal dengan memelihara sikap positif kepada karyawan akan membuat hubungan dan interaksi lebih baik. Sebagaimana yang dikemukakan Thoha (2012:193) bahwa perasaan positif akan membuat orang lain merasa lebih baik dan mempunyai keinginan untuk lebih berpartisipasi pada setiap kesempatan. Seseorang dalam suasana seperti ini tidak lagi mempunyai perasaan tertutup karena dia senang dianggap bisa berperan. Dari aspek kepositifan dalam komunikasi interpersonal antara pimpinan dan pegawai ada kemungkinan kurangnya penghargaan serta komitmen untuk menjalin kerjasama dari pimpinan dan lebih mengutamakan hal-hal yang sesuai dengan keinginannya. Sehubungan dengan analisis yang penulis kemukakan, Thoha (2012:190) menjelaskan bahwa pimpinan harus mampu menunjukkan sikap positif dengan berbagai macam perilaku dan sikap, antara lain dengan menghargai orang lain, berfikir positif terhadap orang lain, tidak menaruh curiga secara berlebihan, meyakini pentingnya orang lain, memberikan pujian dan penghargaan dan komitmen menjalin kerjasama.

Selanjutnya komunikasi interpersonal antara pegawai dengan pimpinan masih belum optimal pada aspek keterbukaan khususnya dalam hal mengemukakan pendapat kepada pimpinan secara jujur disebabkan karena adanya kemungkinan bahwa pegawai kurang berani dan kurang percaya diri untuk mengemukakan pendapatnya kepada pimpinan. Selanjutnya pegawai kurang peduli dengan posisinya di tempatnya bekerja sehingga hanya sekedar hadir dan lebih banyak diam. Selain itu dalam hal menyampaikan informasi kepada pimpinan dengan terbuka disebabkan karena adanya kemungkinan

pegawai kurang mempercayai dan menaruh curiga atas kinerja pimpinannya. Dan dalam hal menerima kritik yang diberikan pimpinan dengan senang hati disebabkan karena kurangnya kesadaran diri pegawai untuk bertanggung jawab dan memberikan hasil terbaik dari pekerjaan yang dilakukannya. Sehubungan dengan analisis yang penulis kemukakan, Maulana, dkk (2013:97) mengemukakan bahwa kualitas keterbukaan mengacu pada sedikitnya tiga aspek dari komunikasi interpersonal yaitu harus terbuka kepada orang yang diajaknya berinteraksi, kesediaan komunikator untuk bereaksi secara jujur terhadap stimulus yang datang, dan pengakuan bahwa perasaan dan pikiran yang kita lontarkan adalah memang milik kita dan kita bertanggung jawab atasnya. Selanjutnya Thoha (2012:192) menyatakan bahwa dalam keterbukaan ini seharusnya masing-masing pihak mau bereaksi secara terbuka terhadap apa yang dikatakan pihak lain. Tidak ada yang paling buruk kecuali ketidakpedulian dan tidak ada yang paling nikmat selain menghargai perbedaan pendapat.

Selanjutnya komunikasi interpersonal antara pegawai dengan pegawai masih belum optimal pada aspek kesamaan belum optimalnya komunikasi interpersonal antara pegawai dengan pegawai pada aspek kesamaan, khususnya dalam hal saling mengingatkan bila melakukan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan disebabkan karena adanya kemungkinan bahwa persaingan kerja yang kurang sehat. Selanjutnya pegawai kurang peduli karena banyaknya tanggung jawab pekerjaan yang dimiliki masing-masing pegawai. Selain itu dalam hal tidak membedakan status rekan kerja ketika sedang berkomunikasi disebabkan karena adanya unsur senioritas di lingkungan kerja sehingga yang berstatus pegawai baru segan untuk berinteraksi dengan pegawai yang sudah senior. Dan dalam hal saling menghargai pendapat yang disampaikan rekan kerjanya saat bediskusi disebabkan karena kurangnya sikap saling menghormati antara pegawai dan kurangnya keinginan untuk membangun komitmen dalam bentuk kerjasama sehingga para pegawai lebih mengutamakan kepentingan pribadinya masing-masing. Sehubungan dengan analisis yang penulis kemukakan, Maulana, dkk (2013:98) mengemukakan bahwa suatu hubungan interpersonal yang ditandai oleh kesetaraan, ketidaksependapatan dan konflik lebih dilihat sebagai upaya untuk memahami perbedaan yang pasti ada dari pada sebagai kesempatan untuk menjatuhkan pihak lain. Kesetaraan tidak mengharuskan kita menerima dan menyetujui begitu saja semua perilaku verbal dan nonverbal pihak lain. Kesetaraan berarti kita menerima pihak lain, atau menurut istilah Carl Rogers, kesetaraan meminta kita untuk memberikan “penghargaan positif tak bersyarat” kepada orang lain.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### ***Kesimpulan***

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, mengenai komunikasi interpersonal di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi interpersonal yang dilihat dari keterbukaan pegawai dengan pimpinan, pimpinan

dengan pegawai, dan antar sesama pegawai berada pada kategori cukup baik, yaitu pada skor rata-rata 3,39. Selanjutnya komunikasi interpersonal yang dilihat dari empati pegawai dengan pimpinan, pimpinan dengan pegawai, dan antar sesama pegawai berada pada kategori cukup baik, yaitu pada skor rata-rata 3,40. Berikutnya komunikasi interpersonal yang dilihat dari dukungan pegawai dengan pimpinan, pimpinan dengan pegawai, dan antar sesama pegawai berada pada kategori cukup baik, yaitu pada skor rata-rata 3,42.

Selanjutnya komunikasi interpersonal yang dilihat dari kepositifan pegawai dengan pimpinan, pimpinan dengan pegawai, dan antar sesama pegawai berada pada kategori cukup baik, yaitu pada skor rata-rata 3,41. Komunikasi interpersonal yang dilihat dari kesamaan pegawai dengan pimpinan, pimpinan dengan pegawai, dan antar sesama pegawai berada pada kategori cukup baik, yaitu pada skor rata-rata 3,42.

Secara umum dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori cukup baik, yaitu pada skor rata-rata 3,41. Untuk itu perlu kiranya bagi pimpinan dan pegawai untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan komunikasi interpersonal di lingkungan kerja lebih baik lagi.

### **Saran**

Pimpinan harus mampu untuk membina hubungan komunikasi yang baik. Pimpinan harus mampu menunjukkan sikap positif dengan menghargai orang lain, berfikiran positif terhadap orang lain, tidak menaruh curiga secara berlebihan, meyakini pentingnya peran pegawai-pegawainya, memberikan pujian dan penghargaan dan komitmen menjalin kerjasama. Selain itu cara yang dapat dilakukan agar komunikasi antara pimpinan dengan pegawainya dapat terbina dengan baik, yaitu pimpinan lebih terbuka pada pegawainya, komunikasi yang dilakukan tidak membedakan jabatan pegawainya sehingga komunikasi yang dilakukan tidak kaku, antara pimpinan dengan pegawai dapat saling bertukar pikiran mengenai hal apapun, dan hendaknya komunikasi dilakukan dengan umpan balik, tidak satu arah saja.

Selanjutnya untuk pegawai, jika hubungan antara pegawai dengan pimpinan baik maka untuk kedepannya pegawai tidak lagi ragu dalam menyampaikan saran dan pendapatnya. Hal yang dapat dilakukan seperti pegawai yang lebih sering mengkomunikasikan sesuatu kepada pimpinan, baik itu berupa tugas-tugas ataupun komunikasi yang formal atau non formal. Karena dengan adanya komunikasi yang baik antara sesama pegawai akan sangat membantu dalam menyelesaikan pelaksanaan tugas. Hal yang dapat dilakukan yaitu saling bertukar pikiran mengenai hal apapun yang dapat membuat sesama pegawai saling terbuka satu sama lain dan berusaha untuk membuat suasana kerja yang baik. dengan komunikasi yang baik akan berpengaruh tercapainya tujuan kerja organisasi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Elfiky, Ibrahim. 2009. *Terapi Komunikasi Efektif*. Jakarta: PT Mizan Publika.
- Engkoswara, dkk. 2010. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Maulana, dkk. 2013. *Psikologi Komunikasi dan Persuasi*. Jakarta: Akademia Permata
- Thoha, Mitfah. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Muhammad, Arni. 2011. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.