

Komunikasi Interpersonal Pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok

Futari Meidia Putri¹, Ermita², Sulastri³, Hanif Al-kadri⁴

¹²³⁴Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang

e-mail: futarimeidiaputri@gmail.com, ermita@fip.unp.ac.id, sulastri@fip.unp.ac.id,
hanifalkadri@fip.unp.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat gambaran mengenai komunikasi interpersonal pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok yang dilihat dari aspek : a) Keterbukaan, b) Sikap empati, c) Kesetaraan, d) Sikap suportif dan e) Kepercayaan. Jenis Penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Disdikpora Solok yang berjumlah 88 orang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 48 orang dengan menggunakan teknik *Stratified Proportional Random Sampling*. Instrumen yang digunakan angket model skala Likert. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal pegawai di Disdikpora Kabupaten Solok dapat dilihat dari penjelasan berikut : (1) keterbukaan pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok sudah terlaksana dengan baik dengan skor rata-rata 4,2, (2) empati pegawai di Disdikpora Kabupaten Solok sudah terlaksana dengan baik dengan skor rata-rata 4,3, (3) kesetaraan pegawai di Disdikpora Kabupaten Solok sudah terlaksana dengan baik dengan skor rata-rata 4,1, (4) sikap suportif pegawai di Disdikpora Kabupaten Solok sudah terlaksana dengan baik dengan skor rata-rata 4,05, (5) kepercayaan pegawai di Disdikpora Kabupaten Solok sudah terlaksana dengan baik dengan skor rata-rata 4,25. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok sudah terlaksana dengan baik dengan skor rata-rata 4,18.

Kata Kunci: Komunikasi Interpersonal Pegawai

Abstract

This study aims to obtain a description of the interpersonal communication of employees at the Department of Education, Youth and Sports of Solok Regency which is seen from the aspects: a) Openness, b) Empathy, c) Equality, d) Supportive attitude and e) trust. This type of research is descriptive quantitative. The research population was all employees of the Department of Education, Youth and Sports of Solok Regency, amounting to 88 people. The sample in this study was 48 people using the Stratified Proportional Random Sampling technique. The instrument used was a Likert scale model questionnaire. The results of data processing indicate that the interpersonal communication of employees at the District Youth and Sports Education Office can be seen from the following explanations: (1) employee openness at the Youth and Sports Education Office of Solok Regency has been carried out well with an average score of 4.2, (2) employee empathy at the Youth and Sports Education Office of Solok Regency has been carried out well with an average score of 4.3, (3) the equality of employees at the Solok Regency Youth and Sports Education Office has been carried out well with an average score of 4.1 (4) the supportive attitude of employees at the Youth and Sports Education Office of Solok Regency has been carried out well with an average score of 4.05, (5) the trust of employees at the Youth and Sports Education Office of Solok Regency has been carried out well with an average score of 4.25. Overall, it can be concluded that the interpersonal communication of employees at the Department of Education, Youth and Sports, Solok Regency has been carried out well with an average score of 4.18.

Keywords: Employee Interpersonal Communication

PENDAHULUAN

Organisasi adalah tempat berkumpul beberapa orang yang menyelesaikan pekerjaan masing-masing sesuai dengan tugas. Suatu organisasi baik itu pemerintahan ataupun swasta

terdiri dari berbagai unsur dan sumber daya yang ada. Dari pernyataan tersebut dapat dipahami bahwa dalam suatu organisasi setiap sumber daya manusia atau pegawai harus menjalin hubungan yang baik antar sesama pegawai maupun pimpinan. Hubungan baik akan menciptakan komunikasi yang baik juga.

Pegawai adalah SDM yang berperan penting dalam keberlangsungan tujuan organisasi, karena pegawai bertanggung jawab untuk pelaksanaan kegiatan atau program yang telah disusun (Ermita, 2012). Dalam mewujudkan tujuan secara maksimal, dibutuhkan pegawai yang berkualitas dan berdedikasi tinggi terhadap tugasnya. Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas pegawai adalah menjalin komunikasi yang baik.

Komunikasi tidak lepas dari kehidupan manusia salah satunya dalam kegiatan organisasi/kelompok kecil. komunikasi merupakan suatu kegiatan sosial yang berlangsung antar manusia. Komunikasi adalah suatu kegiatan/aktivitas penting dalam kehidupan. Dengan komunikasi kita dapat melakukan interaksi satu sama lain. Jika suatu organisasi komunikasi pegawai dengan pegawai maupun antar sesama pegawai terlaksana baik, maka tujuan dari organisasi akan dicapai, karena antara pegawai dengan pimpinan dan sesama pegawai saling membantu, tapi jika dalam organisasi komunikasi tidak lancar dan hanya terjadi antara pimpinan dengan pegawai saja, tidak adanya respon balik maka tujuan organisasi tidak akan efektif, karena komunikasi terjadi hanya satu arah (Nopera, 2014). Menurut jumlah interaksinya komunikasi ini dapat dibedakan atas beberapa kategori yaitu komunikasi publik, komunikasi kelompok kecil dan komunikasi interpersonal (Muhammad. Arni, 2007).

Komunikasi interpersonal sangat penting diterapkan di dalam organisasi, karena tanpa komunikasi interpersonal hubungan manusia dalam organisasi sulit untuk terjalin dengan baik. Komunikasi Interpersonal adalah suatu proses menyampaikan informasi/berita yang dilakukan oleh seseorang dan orang lain atau kelompok kecil (Thoha, 2004). Sedangkan menurut (Surya, 2003) komunikasi interpersonal merupakan suatu proses memberi dan menerima informasi oleh dua orang dalam organisasi melalui beberapa jalur dengan mengharapkan umpan balik Menurut (Shifah, 2018) Komunikasi interpersonal adalah suatu pertukaran informasi yang terjadi antar pribadi paling sedikit dua orang atau lebih di kelompok kecil yang dilakukan secara tatap muka umpan baliknya dapat diterima. Jadi disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal adalah proses penyampaian informasi yang dilakukan oleh dua orang bisa lebih yang dilakukan secara langsung atau tidak langsung untuk mendapatkan respon/ umpan balik dari penerima pesan dan pemberi pesan. Selain itu komunikasi interpersonal juga memiliki beberapa fungsi yaitu 1) kesadaran diri, 2) rasa percaya diri, 3) manajemen diri, 4) motivasi diri, 5) terfokus, 6) kemandirian dan 7) kemampuan beradaptasi (Rahmiana, 2019). Dengan terlaksananya komunikasi interpersonal dalam organisasi, pegawai dengan pegawai maupun pegawai dengan pimpinan, dapat saling bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga secara otomatis akan menunjang tercapainya tujuan organisasi yang diharapkan. Kegiatan komunikasi interpersonal tidak sekedar penyampaian pesan yang sesuai apa yang disampaikan, tetapi lebih dari hal itu juga bertujuan untuk menumbuhkan rasa hormat menghormati satu sama lain dan mengerti arti sebuah perbedaan terhadap sesama dan yang penting adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai baik secara individu dan kelompok (Rahayu, 2015).

Komunikasi interpersonal juga memiliki beberapa karakteristik efektifitas. Menurut (Devito, 2011) karakteristi tersebut adalah sebagai berikut : a) pandangan humanistik, yaitu fokus pada keterbukaan, sikap empati, sikap mendukung dan kualitas lain yang menghasilkan interaksi yang memiliki berarti, jujur dan memuaskan, b) pandangan pragmatis sudut pandang ini fokus pada pengaturan dan kesiapan komunikasi, c) pandangan hubungan sosial dan kesamaan yang atas dasar ekonomi, upah dan biaya, juga mempersepsikan bahwa hubungan adalah suatu mitra yang mana imbalan dan biaya ditukarkan.

Sebagai manusia yang bersosial kita perlu berkomunikasi bersama orang lain dalam rangka memenuhi kebutuhan yang belum terpenuhi. Semua orang mempunyai rasa ingin tahu tinggi, inilah yang akhirnya mendorong orang berkomunikasi. Sebagai komunikasi efektif, komunikasi interpersonal sangat penting selama manusia masih memiliki emosional. Komunikasi interpersonal membuat manusia lebih akrab dengan sesamanya. Komunikasi

Interpersonal sangat penting untuk memenuhi kebutuhan organisasi, untuk memenuhi kebutuhan interpersonal dapat dipenuhi melalui komunikasi interpersonal. Menurut William C.Schutz dalam (Muhammad. Arni, 2007) mengidentifikasi tiga jenis kebutuhan dasar ini sebagai berikut : 1) Kasih Sayang: adalah suatu yang dibutuhkan untuk mengetahui apa diri kita disukai atau disayangi orang lain. 2) Diikut sertakan: Merupakan kebutuhan interpersonal diikut sertakan. 3) Kontrol : adalah kebutuhan yang muncul karena merasa bertanggungjawab akan hal itu. Hampir setiap orang memiliki cara mengendalikan orang lain lingkungan sekita , tetapi cara menyatakannya berbeda dari yang lain.

Karena pentingnya komunikasi interpersonal dalam sebuah organisasi maka diperlukan beberapa aspek yang dapat memperbaikinya . (Devito, 2011) menyebutkan bahwa karakteristik komunikasi interpersonal ada lima yaitu 1) keterbukaan, yaitu mengakui perasaan dan pemikiran yang dilontarkan memang punya kita dan kita bertanggungjawab untuk itu 2) Sikap empati . 3) dukungan, 4) perasaan positif 5) kesamaan atau kesetaraan, komunikasi interpersonal akan efektif jika saling menghargai. Menurut (Thoha, 2012) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal yang efektif dapat dikenal dengan empat hal yaitu : 1) keterbukaan, empati, suportif/ dukungan dan kesamaan. Dari beberapa aspek menurut para ahli tersebut penulis mengemukakan beberapa aspek atau indikator penting yang dapat meningkatkan komunikasi interpersonal pegawai yaitu sebagai berikut :1) keterbukaan adalah memberikan informasi yang tidak diketahui oleh orang lain, 2) sikap empati, yaitu merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain seperti merasakan kesulitan yang dihadapi oleh orang lain, 3) kesetaraan adalah kesamaan antar manusia tanpa memandang status dan jabatan dari manusia tersebut, 4) sikap suportif adalah pemberian dorongan atau motivasi kepada seseorang dalam mengerjakan sesuatu, dan 5) kepercayaan adalah rasa yakin antar manusia dalam menerima maupun memberikan informasi .

Oleh karena itu komunikasi interpersonal pegawai sangat penting untuk diterapkan karena dapat meningkatkan kinerja pegawai, mencapai tujuan organisasi, komunikasi antar pribadi pegawai dengan pimpinan dan pegawai dengan pegawai yang baik. Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan selama melaksanakan Praktek Lapangan Manajemen di Disdikpora Kabupaten Solok pada bulan November 2020 s/d Februari 2021 penulis melihat bahwa masih belum baik penerapan komunikasi interpersonal pegawai baik kepada pimpinan maupun sesama pegawai seperti kurang komunikasi antara pegawai dengan pimpinan terkait dalam menyelesaikan pekerjaan, begitu juga pegawai dengan pegawai lain, sehingga tujuan dari pekerjaan tidak tercapai maksimal.

Dapat dilihat melalui beberapa fenomena yaitu (1) masih ada pegawai yang belum menceritakan masalah terkait pekerjaan kepada pimpinan dan pegawai juga enggan bertanya kepada rekan kerja terkait masalah pekerjaannya, (2) masih ada pegawai yang kurang peduli terhadap kesulitan rekan kerjanya, terlihat saat pegawai mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan yang baru ditugaskan kepadanya, pegawai lain yang sudah senior dalam pekerjaan tersebut enggan untuk membantu rekan kerja dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi, (3) masih ada pegawai yang memandang rekan kerja dari status dan jabatan, terlihat saat berbicara dengan rekan kerja yang tenaga harian lepas, pegawai berbicara kurang sopan, sehingga rekan kerja yang hanya pekerja harian lepas kadang merasa tidak dihargai, (4) Masih ada pegawai yang belum memberikan dukungan kepada rekan kerjanya yang naik jabatan karena prestasi yang didapatkan, begitupun kepada pimpinan, asih ada pegawai yang tidak mengucapkan selamat secara langsung kepada pimpinan yang mendapatkan penghargaan, (5) Masih ada pegawai kurang menerima masukan yang diberikan pimpinan maupun rekan kerjanya dalam menyelesaikan masalah pekerjaan, karena merasa apa yang dilakukannya tidak salah.

Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mencari informasi atau berita mengenai komunikasi interpersonal melalui : (1) keterbukaan pegawai di Disdikpora Kabupaten Solok, (2) sikap empati pegawai di Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Solok, (3) kesetaraan pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok, (4) sikap suportif pegawai di Disdikpora Kabupaten Solok, (5) kepercayaan pegawai di Disdikpora Kabupaten Solok

METODE PENELITIAN

Penelitian ini memakai metode kuantitatif deskriptif. Tempat penelitian di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok. Populasinya pegawai Disdikpora Kabupaten Solok yang berjumlah 88 orang. Sampel penelitiannya berjumlah 48 orang pegawai Disdikpora Kabupaten Solok diambil menggunakan teknik *Stratified Proportional Random Sampling* dengan rumus Slovin. Instrumen penelitian menggunakan angket model Skala Likert dengan menggunakan alternatif jawaban yaitu Selalu (SL) bobot 5, Sering (SR), Kadang-kadang (KD), Jarang (JR) , dan Tidak Pernah (TP). Teknik Analisis data menggunakan rumus rata-rata (*mean*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengolahan data komunikasi interpersonal pegawai di Disdikpora Kabupaten Solok dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini :

Tabel 1. Komunikasi Interpersonal Pegawai di Disdikpora Kabupaten Solok

No.	Indikator	Komunikasi Interpersonal Pegawai dengan Pimpinan	Komunikasi Interpersonal Pegawai dengan pegawai	Rata-rata	Kriteria
1	Keterbukaan	4,1	4,3	4,2	Baik
2	Sikap empati	4,3	4,3	4,3	Tinggi
3	Kesetaraan	4,1	4,1	4,1	Baik
4	Sikap Suportif	4,1	4	4,05	Baik
5	Kepercayaan	4,1	4,4	4,25	Tinggi
Jumlah Rata-Rata		4,14	4,22	4,18	

Pada tabel diatas dilihat bahwa skor rata-rata dari capaian komunikasi interpersonal pegawai di Disdikpora Kab. Solok yaitu 4,18 dengan kriteria baik. Aspek yang mempunyai skor rata-rata tertinggi pada komunikasi interpersonal pegawai di Disdikpora Kabupaten Solok terlihat pada aspek sikap empati yaitu 4,3 (Tinggi). Sedangkan aspek yang mendapatkan skor rata-rata terendahnya terlihat pada aspek sikap suportif yaitu 4,05 (Baik).

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian komunikasi interpersonal pegawai di Disdikpora Kab. Solok dengan indikator penelitian , 1) keterbukaan, 2) sikap empati, 3) kesetaraan, 4) sikap suportif, 5) kepercayaan akan dijelaskan sebagai berikut :

Komunikasi Interpersonal Pegawai dilihat dari Keterbukaan

Hasil penelitian menunjukkan komunikasi interpersonal pegawai dengan pimpinan dan pegawai dengan pegawai dilihat dari keterbukaan sudah baik dengan skor rata-rata komunikasi interpersonal pegawai dengan pimpinan yaitu 4,1 dan skor rata-rata komunikasi interpersonal pegawai dengan pegawai yaitu 4,3. Artinya komunikasi interpersonal pegawai dilihat dari aspek keterbukaan sudah terlaksana dengan baik di Disdikpora Kabupaten Solok. Komunikasi interpersonal pegawai dengan pimpinan dilihat dari aspek keterbukaan yang memperoleh skor terendah pada item pegawai bertanggung jawab terhadap semua informasi yang disampaikan kepada pimpinan dengan skor rata-rata 3,52 (cukup baik). Sedangkan item skor rata-rata terendah komunikasi interpersonal pegawai dengan pegawai adalah pegawai menceritakan masalah pekerjaan yang dialami kepada rekan kerja tanpa ada yang ditutup-

tutupi dengan skor rata-rata 3,81 (baik). Kemungkinan faktor penyebab rendahnya skor rata-rata pada item tersebut adalah pegawai tidak menceritakan kepada pimpinan maupun rekan kerjanya tentang masalah pekerjaannya dan lebih memilih diam, akibatnya pekerjaan yang tidak dimengerti oleh pegawai sulit terselesaikan karena solusinya tidak bisa ditemukan. pegawai juga enggan untuk bertanya kembali kepada pimpinan sehingga tujuan pekerjaan tidak berjalan efektif. Keterbukaan adalah sikap dimana kita harus menerima masukan, pandangan atau ide dari orang lain walaupun ide tersebut bertolak (Nana, 2016). Sebagai mana kita ketahui untuk mengatasi keterbukaan ini ada tiga aspek sebagai pedoman dari komunikasi interpersonal sebagai berikut: 1) pelaku komunikasi interpersonal yang sangat efektif harus terbuka kepada komunikan, dengan maksud tidak membuka semua riwayat hidup sendiri atau mengungkapkan informasi yang tersembunyi asalkan informasi tersebut patut diungkapkan, 2) Kesiediaan komunikator berinteraksi secara jujur terhadap ransangan yang tiba, 3) Pemikiran yang disampaikan harus kepunyaan sendiri dan memiliki tanggung jawab atasnya (Devito, 2011). Keterbukaan merupakan hal penting dalam menerapkan komunikasi interpersonal.

Jadi disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal pegawai dilihat dari aspek keterbukaan di Disdikpora Kab.Solok sudah terlaksana dengan baik. Namun pada item yang memperoleh skor rata-rata terendah pegawai sangat dituntut untuk bersikap terbuka kepada pimpinan maupun sesama pegawai, dengan menceritakan semua masalah dan kesulitan yang dialami dalam pekerjaan agar dapat dicarikan solusinya bersama-sama hingga tujuan organisasi tercapai dengan efektif efisien.

Komunikasi Interpersonal Pegawai dilihat dari Sikap Empati

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal pegawai dengan pimpinan yang dilihat dari aspek sikap empati di Disdikpora Kabupaten Solok memperoleh skor rata-rata 4,3 (tinggi) dan komunikasi interpersonal pegawai dengan pegawai memperoleh skor rata-rata 4,3(tinggi). Artinya komunikasi interpersonal pegawai yang dilihat dari aspek sikap empati di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok sudah tinggi. Pada komunikasi interpersonal pegawai dengan pimpinan item yang memperoleh skor rata-rata terendah adalah pegawai merasakan kesulitan pimpinan dalam menghadapi tugasnya dengan skor 3,5 rata-rata (cukup tinggi). Sedangkan item yang peroleh skor rata-rata terendah komunikasi interpersonal pegawai dengan pegawai adalah pegawai ikut sedih jika rekan kerja mendapat masalah dalam menghadapi tugasnya dengan pencapaian skor rata-rata 3,9 (tinggi). Kemungkinan faktor penyebab rendahnya skor pada item tersebut adalah pegawai kurangnya rasa kepedulian pada diri pegawai, sehingga masalah atau kesulitan yang dirasakan oleh orang lain tidak bisa dirasakan. Berempati adalah merasakan diri kita pada masalah yang dialami orang lain secara emosi dan intelek (Rakhmat, 2005). Menurut (Devito, 2011) ada langkah untuk mencapai sikap empati yaitu: 1) menahan keinginan untuk mengevaluasi, menilai, mengartikan, dan memprotes. Tujuannya agar tidak terhambat pemahaman seseorang, 2) dan lebih banyak mengenal orang, keinginan, pengalaman, kemampuan, dan ketakutan. Artinya, semakin mampu seseorang melihat seseorang tersebut, maka semakin mudah seseorang merasakan apa yang dirasakan seseorang tersebut, 3) memainkan peran orang tersebut dalam pikiran sendiri.

Jadi dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal pegawai dari aspek sikap empati di Disdikpora Solok sudah tinggi. Namun pada item rata-rata terendah pegawai perlu untuk meningkatkan rasa empati kepada pegawai dengan pimpinan maupun pegawai dengan pegawai, salah satunya dengan cara pegawai ikut merasakan masalah yang dibicarakan oleh pimpinan ataupun pegawai lain. Dengan adanya sifat empati dapat meningkat komunikasi interpersonal pegawai menjadi lebih tinggi di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok.

Komunikasi Interpersonal Pegawai dilihat dari Kesetaraan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal pegawai dengan pimpinan di Disdikpora Kabupaten Solok yang dilihat dari kesetaraan mencapai skor rata-rata

4,1 (baik). Sedangkan untuk komunikasi interpersonal pegawai dengan pegawai mencapai skor rata-rata 4,1 (baik). Artinya komunikasi interpersonal pegawai yang dilihat dari aspek kesetaraan di Dinas Pendidikan Kabupaten Solok terlaksana dengan baik. Pada komunikasi pegawai dengan pimpinan item yang memperoleh skor rata-rata terendah adalah pegawai terlibat secara langsung dalam memberi dan menerima informasi dari pimpinan dengan pencapaian skor rata-rata 3,17 (cukup baik). Sedangkan item tentang komunikasi pegawai dengan pegawai yang memperoleh skor rata-rata terendah adalah pegawai terlibat secara langsung dalam menerima dan menyampaikan informasi dengan sesama rekan kerja dikantor tanpa memandang status dan jabatan dengan pencapaian skor rata-rata 3,54 (cukup baik). Kemungkinan faktor penyebab rendahnya skor rata-rata pada item tersebut adalah masih kurang sikap saling menghargai pegawai terhadap sesama pegawai, begitu juga dengan pimpinan, masih ada perlakuan tidak setara kepada pegawai, dan masih memandang pegawai dari status dan jabatan, dalam hal ini informasi yang diberikan tidak melibatkan seluruh pegawai untuk menerimanya, hanya pegawai tertentu saja yang menerima informasi langsung dari pimpinan, begitu juga informasi yang diterima pegawai untuk diberikan kepada rekan kerjanya, masih ada informasi yang diberikan pegawai kepada rekan kerja tidak sampai kepada beberapa rekan kerja, artinya informasi yang diberikan tidak merata kepada sesama rekan kerja. Untuk mencapai komunikasi interpersonal yang baik pegawai harus bersikap saling menghargai tanpa memandang jabatan dan status. Kesetaraan merupakan ciri yang penting dalam berlangsungnya keberhasilan komunikasi interpersonal (Sugiyono, 2005). Menurut (Devito, 2011) Komunikasi interpersonal akan lebih efektif bila situasinya sama dan saling menghargai. Artinya dilakukan pembelaan secara tertutup bahwa kedua komunikator dan komunikasi sama-sama berharga dan setiap pihak memiliki kelebihan masing-masing.

Jadi dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Solok sudah terlaksana dengan baik. Namun pada item rata-rata terendah pegawai maupun pimpinan perlu menerapkan dengan baik cara memperlakukan setara pegawai maupun rekan kerja melalui dengan saling menghargai tanpa memandang status dan jabatan seseorang, karena pada kenyataannya semua orang sama, tua ataupun muda harus saling menghargai. Dengan saling menghargai maka akan tercipta komunikasi interpersonal/antar pribadi menjadi lebih baik.

Komunikasi interpersonal pegawai dilihat dari sikap suportif

Hasil penelitian menunjukkan bahwa skor rata-rata komunikasi interpersonal pegawai dengan pimpinan di Disdikpora Olahraga Kabupaten Solok adalah 4,1 (baik), sedangkan skor rata-rata dari komunikasi interpersonal pegawai dengan pegawai mencapai skor rata-rata 4,0 (baik). Artinya komunikasi interpersonal pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten sudah terlaksana dengan baik. Komunikasi interpersonal pegawai dengan pimpinan pada item yang memperoleh skor rata-rata terendah adalah pegawai menanggapi dengan cepat apabila ada informasi yang ditujukan oleh pimpinan dengan skor rata-rata 3,48 (cukup baik). Sedangkan komunikasi interpersonal pegawai dengan pegawai pada item yang memperoleh skor rata-rata terendah adalah pegawai langsung memberikan hiburan kepada rekan kerja agar tidak merasa jenuh ketika melaksanakan tugas dengan skor rata-rata 3,44 (cukup baik). Kemungkinan faktor penyebab rendahnya skor rata-rata pada kedua item tersebut adalah kurangnya motivasi dan semangat yang diberikan pegawai kepada pimpinan maupun pegawai lain, terutama dalam masalah pekerjaan. Pegawai lebih mengutamakan dirinya sendiri. (Chaplin, 2006) mengemukakan bahwa dukungan merupakan suatu motivasi atau semangat serta saran untuk seseorang dalam pengambilan keputusan. Dengan dorongan yang diberikan pegawai kepada rekan kerjanya akan membuat rekan kerja menjadi semangat kembali dalam menyelesaikan pekerjaan. Ada 3 perilaku yang menimbulkan sikap suportif dapat terlihat dari : 1) deskriptif yaitu menyampaikan tentang apa yang dirasakan kepada orang yang dapat dipercaya, tanpa menilai, menguji atau mengancam, mengevaluasi pada pendapat sendiri bukan pada orang lain, sehingga orang tersebut merasa kita dihargai, 2) spontanitas yaitu reaksi secara langsung dari diri kita, 3)

provisionalisme berarti bersikap terbuka juga mau mendengarkan persepsi yang bertentangan dan mau mengubah situasi menjadi lebih baik lagi.

Jadi disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal pegawai di Disdikpora Kabupaten Solok sudah terlaksana dengan baik. Namun item rata-rata yang masih rendah perlu dilakukan upaya yaitu pegawai memberikan motivasi dan semangat kepada pimpinan dan pegawai agar lebih baik lagi dalam hal pekerjaan, begitu juga pimpinan juga harus memberikan dukungan kepada pegawai. Terutama pegawai sesama pegawai harus saling memberikan dukungan dan motivasi, untuk mencapai tujuan organisasi, pegawai membutuhkan dorongan agar agar bekerja lebih rajin. Karena berpengaruh besar untuk organisasi, maka pegawai butuh perhatian khusus agar tujuan organisasi tercapai. Dengan dukungan yang penuh akan terjalin komunikasi interpersonal yang sangat baik.

Komunikasi Interpersonal Pegawai dilihat dari Aspek Kepercayaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal pegawai dengan pimpinan di Disdikpora Kabupaten Solok yang dilihat dari kepercayaan sudah tinggi dengan skor rata-rata 4,1 (tinggi) dan komunikasi interpersonal pegawai dengan pegawai memperoleh skor rata-rata 4,4 (tinggi). Maksudnya komunikasi interpersonal pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok sudah tinggi. Pada komunikasi interpersonal pegawai dengan pimpinan item yang memperoleh skor rata-rata terendah adalah pada item pegawai dapat menerima teguran dari pimpinan jika berbicara tidak pada tempatnya dengan skor rata-rata 3,63 (tinggi). Sedangkan komunikasi interpersonal pegawai dengan pegawai item yang memperoleh skor rata-rata terendah adalah pegawai dapat menerima saran dari rekan kerja jika terjadi kesalahan dalam berkomunikasi dengan pencapaian skor rata-rata 3,94 (tinggi). Kemungkinan faktor yang menyebabkan rendahnya skor rata-rata pada kedua item tersebut adalah pegawai kurang menerima saran dan masukan yang diberikan pimpinan dan rekan kerja tentang masalah pekerjaan, artinya kepercayaan pegawai terhadap pimpinan dan rekan kerja masih rendah. Kepercayaan merupakan kunci dari terjalannya komunikasi interpersonal yang baik antar individu, kepercayaan juga dapat membangun kenyamanan dalam berkomunikasi sehingga komunikasi dapat berjalan dengan sangat baik. Menurut Giffin dalam (Rakhmat, 2018) mengemukakan tiga unsur kepercayaan sebagai berikut: (1) ada keadaan yang beresiko, bila seseorang percaya kepada orang lain, ia akan menghadapi resiko, tapi bila tidak ada resiko, kepercayaan tidak perlu. (2) orang memberi kepercayaan kepada orang lain artinya hasil akhirnya berhubungan pada perilaku orang lain. (3) orang percaya bahwa sikap orang lain akan baik untuknya. Dengan demikian, perlu kepercayaan yang tinggi agar komunikasi interpersonal menjadi lebih baik.

Jadi disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal pegawai dilihat dari aspek kepercayaan di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok sudah terlaksana dengan baik. Namun pada item skor rata-rata terendah pegawai perlu menanamkan kepercayaan baik kepada pimpinan maupun rekan kerja dengan melakukan komunikasi dengan intens dalam hal pekerjaan baik dengan pimpinan maupun rekan kerja. Perlu juga bagi pegawai untuk dapat menerima segala masukan dan saran dari pimpinan dan rekan kerja, dan selalu berlaku jujur agar mendapat kepercayaan dari orang lain. Dengan kepercayaan penuh pegawai komunikasi interpersonal dapat terlaksana lebih baik lagi.

Secara keseluruhan dapat disimpulkan komunikasi interpersonal pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Solok sudah terlaksana dengan baik dengan skor rata-rata 4,18. Aspek sikap empati pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok memperoleh skor rata-rata tertinggi yaitu 4,3 (tinggi), sikap empati pegawai sudah tinggi dibandingkan yang lain, pegawai setidaknya mempertahankan sikap empati dalam komunikasi interpersonal, jika memungkinkan pegawai dapat meningkatkan lagi agar sikap empati pegawai menjadi lebih tinggi. Sedangkan aspek sikap suportif memperoleh skor rata-rata terendah di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok yaitu dengan skor rata-rata 4,05 (baik). Sikap suportif pegawai di Dinas Pendidikan sebenarnya sudah baik, tetapi dari kelima aspek komunikasi interpersonal pegawai yang diangkat, sikap suportif memiliki skor rata-rata paling rendah, sikap suportif pegawai perlu ditingkatkan lagi melalui

pemberian motivasi dan masukan-masukan yang membangun agar sikap suportif pegawai di Dinas Pendidikan dapat terlaksana lebih baik lagi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas komunikasi interpersonal pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok dapat disimpulkan bahwa untuk komunikasi interpersonal pegawai dilihat dari aspek keterbukaan sudah terlaksana dengan baik dengan skor rata-rata 4,2. Komunikasi interpersonal pegawai dilihat dari aspek empati sudah terlaksana dengan baik dengan skor rata-rata 4,3. Komunikasi interpersonal pegawai dilihat dari aspek kesetaraan sudah terlaksana dengan baik dengan skor rata-rata 4,1. Komunikasi interpersonal pegawai yang dilihat dari sikap suportif terlaksanakan dengan baik dengan skor rata-rata 4,05. Dan komunikasi interpersonal pegawai dilihat dari kepercayaan juga sudah terlaksana dengan baik dengan skor rata-rata 4,25. Secara menyeluruh komunikasi interpersonal pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok terlaksana dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari perolehan skor rata-rata 4,18 (baik). Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, disarankan pimpinan untuk mengarahkan dan membina pegawai dalam penerapan aspek keterbukaan, sikap empati, kesetaraan, sikap suportif dan kepercayaan agar komunikasi interpersonal di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok terlaksana lebih baik lagi. Selanjutnya kepada pegawai disarankan untuk mempertahankan penerapan sikap empati pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok, serta lebih meningkatkan penerapan sikap suportif pegawai menjadi lebih baik agar komunikasi interpersonal pegawai terlaksana dengan lebih baik lagi.

DAFTAR RUJUKAN

- Chaplin, J. . (2006). *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Devito, A. J. (2011). *Komunikasi Antar Manusia*. Tangerang Selatan: Karisma Publishing grup.
- Ermita. (2012). Hubungan Antar Manusia dan Semangat Kerja Pegawai, *XII*(2). Retrieved from <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/pedagogi>
- Muhammad. Arni. (2007). *komunikasi organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nana, H. (2016). Menumbuhkan Sikap Ilmiah Siswa Sekolah Dasar Melalui Pembelajaran IPA Berbasis Inkuiri. *Jurnal Untirta*, 2(1).
- Nopera, E. (2014). Komunikasi Interpersonal Pegawai Di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1).
- Rahayu, A. (2015). Komunikasi Interpersonal Pegawai Pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 3(2).
- Rahmiana. (2019). Komunikasi Interpersonal dalam Komunikasi Islam, 2(1).
- Rakhmat, J. (2005). *Psikologi Komunikasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rakhmat, J. (2018). *Psikologi Komunikasi*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media.
- Shifah, F. H. (2018). Komunikasi Interpersonal Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Padang. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 7(1).
- Sugiyono. (2005). *Komunikasi Antar Pribadi*. Semarang: UNNES Press.
- Surya, M. (2003). *Psikologi Konseling*. Bandung: Pustaka Bani Quraisy.
- Thoha, M. (2004). *Perilaku Organisasi (Konsep Dasar dan Aplikasinya)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Thoha, M. (2012). *Perilaku Organisasi (Konsep dasar dan Aplikasinya)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.