

# EFEKTIFITAS KOMUNIKASI ANTARPRIBADI KETUA DPC POSKO PERJUANGAN RAKYAT (POSPERA) SAMARINDA DALAM MENINGKATKAN SOLIDARITAS KADER

Charlyo Efrianus<sup>1</sup>

## *Abstrak*

*Tujuan penelitian ini untuk mengetahui, mendeskripsikan dan menganalisis tentang Efektivitas komunikasi antarpribadi DPC Pospera Samarinda dalam meningkatkan solidaritas kader. Pengumpulan data dilakukan melalui penelitian lapangan yang meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Narasumber dari penelitian ini adalah Ketua DPC Samarinda dan Kader. Data-data yang dikumpulkan kemudian dideskripsikan dan dianalisis menggunakan analisis data interaktif. Hasil penelitian ini menunjukkan Efektifitas Komunikasi AntarPribadi Ketua DPC Posko Perjuangan Rakyat (POSPERA) Samarinda berjalan dengan baik, karena setiap permasalahan yang terjadi pada kader dan organisasi tersebut dapat diselesaikan dengan baik.*

**Kata Kunci:** *efektivitas, komunikasi antarpribadi, pospera*

## **Pendahuluan**

Setiap hari manusia selalu berhubungan dengan organisasi. Mulai dari lingkup terkecil, sampai terbesar. Apabila mereka tidak menghabiskan sebagian besar waktu mereka sebagai anggota organisasi (pekerjaan, sekolah, sosial, dan sebagainya), maka mereka dipengaruhi oleh organisasi, sebagai nasabah, pasien, pelanggan, atau warga Negara. Alasan orang mendirikan organisasi untuk beberapa tujuan tertentu, yang hanya dapat dicapai lewat tindakan yang harus dilakukan dengan persetujuan bersama.

Organisasi adalah salah satu sumber pendidikan yang memerlukan komunikasi secara komunikatif. Menurut Preston yang dimaksud organisasi adalah sekumpulan orang-orang yang disusun dalam kelompok-kelompok yang bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Manusia membentuk sebuah organisasi karena ingin bekerjasama dengan manusia lain untuk memiliki tujuan yang sama.

Komunikasi merupakan aktivitas yang tidak asing lagi dalam kehidupan ini. Dalam melangsungkan hidupnya, manusia butuh berkomunikasi. Satu ungkapan yang sangat populer di lingkungan kita bahwa manusia adalah makhluk sosial yang artinya tidak ada seorangpun manusia yang bisa hidup sendiri, karena itu setiap individu butuh berinteraksi dengan sesama manusia yang ada di

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: [charlyoefrianus@gmail.com](mailto:charlyoefrianus@gmail.com)

sekelilingnya. Kebutuhan berinteraksi dengan orang lain ini hanya dapat dilakukan dengan komunikasi. Lewat komunikasi, manusia berhubungan satu sama lain dengan berbagai tujuan.

Begitupun bagi kehidupan suatu organisasi, komunikasi menjadi kebutuhan yang sangat mendasar bagi tumbuh kembang sebuah organisasi termasuk dalam perkembangan organisasi sekolah. Setiap organisasi sangat identik dengan manajemen dalam pencapaian tujuannya. Manajemen menjadi kunci dalam pengelolaan lembaga pendidikan dan aktivitas manajerial suatu organisasi tidak terpisahkan dari berbagai aktivitas komunikasi tentunya. Tanpa komunikasi, organisasi apapun tak akan menjadi seperti yang diharapkan dan tak akan bisa mencapai tujuannya secara efektif. Besar kecilnya sebuah organisasi di dalamnya pasti dibangun, dipelihara dan ditumbuhkan sistem komunikasi karena dengan adanya komunikasi yang baik dalam suatu organisasi akan memudahkan setiap kegiatan yang dilakukan dan memberikan kelancaran bagi tercapainya tujuan yang diharapkan.

Dalam setiap organisasi sosok yang paling berperan penting untuk mengarahkan, membimbing dalam pencapaian tujuan serta mempengaruhi tingkah laku anggota organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif adalah pemimpin. Pendekatan secara antarpribadi penting dilakukan oleh seorang pemimpin agar tumbuhnya sikap terbuka oleh anggota organisasi untuk menceritakan permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh anggota organisasi tersebut.

Komunikasi penting dalam organisasi karena komunikasi dalam organisasi menjadi sistem aliran yang menghubungkan dan membangkitkan kinerja antar bagian dalam organisasi sehingga menghasilkan sinergi. Komunikasi dalam organisasi selain ikut andil dalam membangun iklim organisasi juga ikut membangun budaya organisasi. Jika ini dipahami oleh pengelola organisasi maka perbedaan-perbedaan individu dan ketidaktahuan dalam organisasi bisa diperkecil dan dikurangi yang pada akhirnya konflik bias dihindari. Berbagai masalah yang timbul dalam sebuah organisasi bukan hanya dari persoalan ketidakpuasan terhadap apa yang di dapat dari organisasi, tetapi lebih banyak bersumber dari ketidaktahuan mereka terhadap eksistensi organisasinya. (RediPanuju, 2001:1). Komunikasi organisasi mempunyai potensi besar dalam mengembangkan suatu organisasi. Komunikasi mutlak diperlukan dalam suatu organisasi baik hal bersifat teknis dalam suatu kerja seperti tingkat kejelasan perintah atasan, tingkat kejelasan pemberian laporan, sampai hal-hal yang bersifat hubungan informal seperti tingkat dukungan, penghargaan, dan tingkat perhatian (empati).

Dalam sebuah organisasi atau dunia kerja, Komunikasi memegang peranan penting. Dikatakan demikian karena keberhasilan berinteraksi dalam organisasi adalah melalui Komunikasi. Jika komunikasi dapat berjalan secara efektif, maka informasi dalam dinamika berorganisasipun akan berjalan lancar sehingga dapat mempercepat proses penyelesaian suatu pekerjaan. Sebaliknya,

bila komunikasi terhambat, arus informasi pun tersendat, dan akibatnya tentu akan membuat suatu pekerjaan juga terlambat diselesaikan.

Komunikasi antarpribadi antar semua unsur dalam suatu organisasi akan sangat berdampak pada kinerja semua unsur yang ada dilingkungan organisasi tersebut tersebut. Hubungan antara Pimpinan dan anggota lainnya dalam organisasi kadang mengalami kendala serta kadang timbul hal yang tidak harmonis dalam bekerja. Untuk itu dalam suatu organisasi perlu mempelajari dan memahami tentang komunikasi Interpersonal agar terhindar dari persoalan komunikasi.

Kondisi ini terjadi pada setiap organisasi atau dunia kerja, diantaranya pada organisasi kemasyarakatan khususnya pada posko perjuangan rakyat (POSPERA) DPC Samarinda Bahwa komunikasi interpersonal belum tersentuh secara baik. Salah satu indikator kurang baiknya Komunikasi Interpersonal antar Pimpinan dan anggota dalam meningkatkan kinerja anggota dapat dilihat dari kurang keterbukaan/transparansi antar dari pimpinan terhadap bawahan. Keterbukaan/transaparansi pimpinan kepada bawahannya semestinya diberlakukan kepada semua anggota. Namun kenyataanya keterbukaan itu hanya bagi anggota-anggota tertentu saja. Hal tersebut dapat menimbulkan kecemburuan diantara anggota lainnya yang pada akhirnya mengganggu kinerja anggota dan organisasi.

Salah satu jenis organisasi masyarakat adalah Posko Perjuangan Rakyat (POSPERA), Peneliti pada dasarnya memilih POSPERA karena tertarik melihat organisasi yang mampu mengawal dan mengantarkan bapak Ir. H. Joko Widodo sebagai Gubernur DKI Jakarta. Namun kemudian pada proses perjalanan dan dinamika politik dalam kurun waktu dua tahun setelah terpilih menjadi Gubernur, survei menunjukkan bahwa masyarakat menginginkan agar Jokowi maju lagi dalam pertarungan kursi presiden dan memenangkan Capres - Cawapres Ir. H. Joko Widodo dan H. Moh Jusuf Kalla dan akhirnya kemudian terpilih, Posko Perjuangan Rakyat (POSPERA) berdiri di Samarinda pada tanggal 24 februari 2016 dan mampu bertahan menjadi salah satu organisasi yang aktif dibawah bendera Merah Putih sampai sekarang.

Posko perjuangan rakyat (POSPERA) merupakan perhimpunan dua organisasi rakyat, yakni PENA 98 dan organisasi masyarakat korban SUTET yang kemudian menghimpun diri dalam satu Organisasi Perjuangan merebut ruang-ruang kekuasaan untuk cita-cita perbaikan negeri untuk kesejahteraan rakyat. Pos perjuangan rakyat (POSPERA) merupakan organisasi relawan yang secara konsisten bekerja di basis rakyat mengerakkan dan memenangkan Bapak Ir. H. JokoWidodo menuju kursi Presiden RI periode 2014-2019.

**Tabel Jumlah Anggota DPC POSPERA Samarinda (Periode 2016-2017)**

No	Biro/Divisi/Bidang	Jumlah Anggota
1	Bidang Organisasi Kaderisasi dan Kepemudaan	4 Orang
2	Bidang Ideologi dan Politik	5 Orang
3	Bidang Sumber Daya Alam dan Lingkungan Hidup	6 Orang

4	Bidang Ketenagakerjaan dan Kesehatan	4 Orang
5	Bidang Sosial Budaya dan Keagamaan	6 Orang
6	Bidang Pemuda & Olahraga	4 Orang
7	Bidang Ekonomi dan Usaha Kecil Menengah	5 Orang
8	Bidang Hukum dan Hak Asasi Manusia	4 Orang
9	Bidang Litbang dan Kesekretariatan	5 Orang
10	Bidang Pelajar dan Mahasiswa	5 Orang
11	Bidang pertanian dan perikanan	4 Orang
12	Bidang Perempuan dan Anak	5 Orang
13	Bidang Perbankan dan Usaha Dana	6 Orang
<b>Jumlah Anggota</b>		<b>63 Orang</b>

*Sumber: DPC Pospera Samarinda*

Dalam penelitian ini, peneliti ingin menganalisis Efektifitas Komunikasi Antar Pribadi Ketua DPC Pospera Samarinda Dalam Meningkatkan Solidaritas Kader. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai “Efektifitas Komunikasi Antar Pribadi Ketua DPC Pospera Samarinda Dalam Meningkatkan Solidaritas Kader”.

### ***Perumusan Masalah***

Bagaimana Efektivitas komunikasi antar pribadi ketua DPC posko perjuangan rakyat (POSPERA) samarinda dalam meningkatkan solidaritas kader?

### ***Tujuan Penelitian***

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, mendeskripsikan dan menganalisis tentang Efektivitas komunikasi antarpribadi DPC Pospera Samarinda dalam meningkatkan solidaritas kader.

### ***Kegunaan Penelitian***

#### **a. Manfaat Teoritis**

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada mata kuliah psikologi komunikasi khususnya yang berkaitan dengan komunikasi antarpribadi.

#### **b. Manfaat Praktis**

Diharapkan dapat memberikan konstribusi dan sumbangan pemikiran pada organisasi posko perjuangan rakyat (POSPERA) samarinda dan mahasiswa dalam menjaga solidaritas kader dalam suatu organisasi

### ***Kerangka Dasar Teori***

#### ***Efektivitas***

Efektivitas berasal dari kata efektif yang mengandung pengertian dicapainya keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas selalu terkait dengan hubungan antara hasil yang diharapkan dengan hasil yang sesungguhnya dicapai.

Efektivitas umumnya dipandang sebagai tingkat pencapaian operatif dan operasional. Dengan demikian pada dasarnya efektivitas adalah tingkat pencapaian tujuan atau sasaran organisasional sesuai yang ditetapkan. Efektivitas adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana seseorang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan ini. Ini dapat diartikan, apabila sesuatu pekerjaan dapat dilakukan dengan baik sesuai dengan yang direncanakan, dapat dikatakan efektif tanpa memperhatikan waktu, tenaga dan yang lain.

Keefektifan organisasi dapat didefinisikan sebagai tingkatan pencapaian organisasi atas tujuan jangka pendek dan jangka panjang yang didekati berdasarkan nilai-nilai bersaing dari nilai-nilai organisasinya. Istilah efektif menunjukkan seberapa baik proses atau ukuran dalam memenuhi pencapaian tujuan organisasi. (Nevizond Chatab, 2007:18).

Berikut adalah kriteria efektivitas organisasi terdiri dari lima unsur, yaitu :

1. Produksi

Produksi sebagai kriteria efektivitas mengacu pada ukuran keluaran utama organisasi. Ukuran produksi mencakup keuntungan, penjualan, pangsa pasar, dokumen yang diproses, rekanan yang dilayani, dan sebagainya. Ukuran ini berhubungan secara langsung dengan yang dikonsumsi oleh pelanggan dan rekanan organisasi yang bersangkutan.

2. Efisiensi

Efisiensi sebagai kriteria efektivitas mengacu pada ukuran penggunaan sumber daya yang langka oleh organisasi. Efisiensi adalah perbandingan antara keluaran dan masukan. Ukuran efisiensi terdiri dari keuntungan dan modal, biaya per unit, pemborosan, waktu terluang, biaya per orang, dan sebagainya. Efisiensi diukur berdasarkan rasio antara keuntungan dengan biaya atau waktu yang digunakan

3. Kepuasan

Kepuasan sebagai kriteria efektivitas mengacu kepada keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan atau anggotanya. Ukuran kepuasan meliputi sikap karyawan, penggantian karyawan, absensi, kelambanan, keluhan, kesejahteraan, dan sebagainya

4. Keadaptasian

Keadaptasian sebagai kriteria efektivitas mengacu kepada tanggapan organisasi terhadap perubahan eksternal dan internal. Perubahan-perubahan eksternal seperti persaingan, keinginan pelanggan, kualitas produk, dan sebagainya, serta perubahan internal seperti ketidakefisienan, ketidakpuasan dan sebagainya merupakan adaptasi terhadap lingkungan.

5. Kelangsungan Hidup

Kelangsungan hidup sebagai kriteria efektivitas mengacu kepada tanggung jawab organisasi perusahaan dalam memperbesar kapasitas dan potensinya untuk berkembang (Pabundu Tika, 2005:129)

### ***Komunikasi Antarpribadi***

Komunikasi interpersonal adalah komunikasi tatap muka dan dapat juga melalui media seperti telepon, internet atau media lainnya yang terjadi antara dua orang. Hampir semua daerah sudah dipermudah dalam berkomunikasi dengan menggunakan teknologi seperti telepon, internet (facebook, browsing, chatting, dan lainnya). Semuanya adalah media sebagai saluran komunikasi antarpribadi. Untuk itu tidak dapat dielakkan lagi bahwa karakteristik lain dari komunikasi antarpribadi yaitu media dan nirmedia atau menggunakan media dan tidak menggunakan media” (Hidayat, 2012:34). Sedangkan dalam Komunikasi Sosial Budaya karangan Suranto Aw dijelaskan bahwa Komunikasi antarpribadi yakni komunikasi antara seseorang dengan orang lain, bisa berlangsung secara tatap muka maupun dengan bantuan media (Suranto, 2010:13).

Dewasa ini perkembangan teknologi informasi semakin maju dan canggih sehingga dalam pengertian yang dikemukakan oleh Suranto Aw menjelaskan komunikasi antarpribadi tidak hanya dapat dilakukan dengan bertatap muka saja tetapi dapat pula melalui media komunikasi.

Dari definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi antarpribadi adalah proses komunikasi antara dua orang atau bahkan lebih dimana komunikator dapat menyampaikan pesan secara langsung. dan komunikan menerima pesan secara langsung pula baik melalui pertemuan langsung (face to face) ataupun menggunakan media komunikasi sehingga baik buruknya umpan balik atau feedback dari komunikan dapat diketahui langsung oleh komunikator.

### ***Tujuan Komunikasi Antarpribadi***

Husaini Usman menyebutkan tujuan dan manfaat komunikasi adalah sebagai sarana untuk:

1. Meningkatkan kemampuan manajerial dan hubungan social
2. Menyampaikan dan atau menerima informasi
3. Menyampaikan dan menjawab pertanyaan
4. Mengubah perilaku (pola pikir, perasaa, dan tindakan) melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan
5. Mengubah keadaan sosial
6. Pengambilan keputusan

### ***Efektivitas Komunikasi Antar Pribadi***

Komunikasi antarpribadi yang efektif adalah penting bagi anggota organisasi yang diharapkan dapat membawa hasil pertukaran informasi dan saling pengertian (mutual understanding).

Efektivitas komunikasi antarpribadi dalam pandangan Devito (Sugiyo, 2005: 4) mengandung lima kualitas umum yang dipertimbangkan, yaitu: keterbukaan (openness), empati (empathy), sikap mendukung (supportiveness), sikap positif (positiveness), dan kesetaraan (equality).

### 1. Keterbukaan (openess)

Kualitas keterbukaan mengacu pada sedikitnya tiga aspek dari komunikasi interpersonal. Pertama, komunikator interpersonal yang efektif terbuka kepada orang yang diajaknya berinteraksi. Hal ini tidak berarti bahwa orang harus dengan segera membukakan semua riwayat hidupnya. Memang ini mungkin menarik tapi biasanya membantu komunikasi. Aspek keterbukaan yang kedua, mengacu kepada komunikator untuk beraksi secara jujur terhadap stimulus yang datang. Orang yang diam, tidak kritis dan tidak tanggap pada umumnya merupakan peserta percakapan jemuk. Kita ingin orang bereaksi secara terbuka terhadap apa yang kita ucapkan. Aspek ketiga, menyangkut kepemilikan perasaan dan pikiran. Terbuka dalam pengertian ini adalah mengakui bahwa perasaan dan pikiran yang anda lontarkan adalah memang milik kita, kita bertanggung jawab atasnya. Cara terbaik untuk menyatakan tanggung jawab ini adalah dengan pesan yang menggunakan kata saya (kata ganti orang pertama tunggal).

### 2. Empati (Emphaty)

Komunikasi antarpribadi dapat berlangsung kondusif apabila komunikator (pengirim pesan) menunjukkan rasa empati pada komunikan (penerima pesan). Menurut Sugiyo (2005:5) empati dapat diartikan sebagai menghayati perasaan orang lain atau turut merasakan apa yang dirasakan orang lain. Sementara Surya mendefinisikan bahwa empati adalah sebagai suatu kesediaan untuk memahami orang lain secara paripurna baik yang nampak maupun yang terkandung, khususnya dalam aspek perasaan, pikiran dan keinginan (Sugiyo, 2005:5). Individu dapat menempatkan diri dalam suasana perasaan, pikiran dan keinginan orang lain sedekat mungkin apabila individu tersebut dapat berempati. Apabila empati tersebut tumbuh dalam proses komunikasi antarpribadi, maka suasana hubungan komunikasi akan dapat berkembang dan tumbuh sikap saling pengertian dan penerimaan.

### 3. Dukungan (Supportiveness)

Dalam komunikasi antarpribadi diperlukan sikap memberi dukungan dari pihak komunikator agar komunikan mau berpartisipasi dalam komunikasi. Hal ini senada dikemukakan Sugiyono (2005:6) dalam komunikasi antarpribadi perlu adanya suasana yang mendukung atau memotivasi, lebih-lebih dari komunikator. Rahmat (2005 :133) mengemukakan bahwa “sikap supportif adalah sikap yang mengurangi sikap defensif . Orang yang defensif cenderung lebih banyak melindungi diri dari ancaman yang ditanggapinya ddalam situasi komunikan dari pada memahami pesan orang lain.

### 4. Rasa positif (positiveness)

Rasa positif merupakan kecenderungan seseorang untuk mampu bertindak berdasarkan penilaian yang baik tanpa merasa bersalah yang berlebihan, menerima diri sebagai orang yang penting dan bernilai bagi orang lain, memiliki keyakinan atas kemampuannya untuk mengatasi persoalan, peka terhadap kebutuhan orang lain, pada kebiasaan sosial yang telah diterima.

Dapat memberi dan menerima pujian tanpa pura-pura memberi dan menerima penghargaan tanpa merasa bersalah. Sugiyo (2005: 6) mengartikan bahwa rasa positif adalah adanya kecenderungan bertindak pada diri komunikator untuk memberikan penilaian yang positif pada diri komunikan. Dalam komunikasi antarpribadi hedaknya antara komunikator dengan komunikan saling menunjukkan sikap positif, karena dalam hubungan komunikasi tersebut akan muncul suasana menyenangkan, sehingga pemutusan hubungan komunikasi tidak dapat terjadi.

Rahmat (2005:105) menyatakan bahwa sukses komunikasi antarpribadi banyak tergantung pada kualitas pandangan dan perasaan diri; positif atau negatif. Pandangan dan perasaan tentang diri yang positif, akan lahir pola perilaku komunikasi antarpribadi yang positif pula.

#### 5. Kesetaraan (Equality)

Kesetaraan merupakan perasaan sama dengan orang lain, sebagai manusia tidak tinggi atau rendah, walaupun terdapat perbedaan dalam kemampuan tertentu, latar belakang keluarga atau sikap orang lain terhadapnya. Rahmat (2005: 135) mengemukakan bahwa persamaan atau kesetaraan adalah sikap memperlakukan orang lain secara horizontal dan demokratis, tidak menunjukkan diri sendiri lebih tinggi atau lebih baik dari orang lain karena status, kekuasaan, kemampuan intelektual kekayaan atau kecantikan. Dalam persamaan tidak mempertegas perbedaan, artinya tidak mengggurui, tetapi berbincang pada tingkat yang sama, yaitu mengkomunikasikan penghargaan dan rasa hormat pada perbedaan pendapat merasa nyaman, yang akhirnya proses komunikasi akan berjalan dengan baik dan lancar.

### ***Gaya Kepemimpinan***

Menurut Tjiptono (2006:161) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey, 2004:29).

Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (Nawawi, 2003:115).

Adapun gaya kepemimpinan tersebut adalah sebagai berikut:

#### 1. Gaya kepemimpinan otoriter

Gaya kepemimpinan ini menghimpun sejumlah perilaku atau gaya kepemimpinan yang bersifat terpusat pada pemimpin sebagai satu-satunya penentu, penguasa dan pengendali anggota organisasi dan kegiatannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi.



2. Gaya kepemimpinan demokratis

Gaya kepemimpinan menempatkan manusia sebagai faktor pendukung terpenting dalam kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan dan mengutamakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi.

3. Gaya kepemimpinan bebas

Gaya kepemimpinan ini pada dasarnya berpandangan bahwa anggota organisasi mampu mandiri dalam membuat keputusan atau mampu mengurus dirinya masing-masing, dengan sedikit mungkin pengarahan atau pemberian petunjuk dalam merealisasikan tugas pokok masing-masing sebagai bagian dari tugas pokok organisasi.

### ***Solidaritas***

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia pengertian kata solidaritas adalah sifat (perasaan) solider, sifat satu rasa (senasip), perasaan setia kawan yang pada suatu kelompok anggota wajib memilikinya (Depdiknas, 2007:1082). Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia arti kata sosial adalah berkenaan dengan masyarakat, perlu adanya komunikasi dalam usaha menunjang pembangunan, suka memperhatikan kepentingan umum (Depdiknas, 2007:1085).

### ***Definisi Konsepsional***

Definisi konsepsional merupakan sesuatu hal yang di bangun dari teori-teori yang di kutip, ini merupakan unsur pokok dari suatu penelitian. Definisi konsepsional memberikan batasan terhadap pengertian atau istilah dari gejala yang diamati.. yang di maksud dalam penelitian ini adalah efektivitas komunikasi antarpribadi ketua dpc pospera samarinda dalam meningkatkan solidaritas kader.

### **Metode Penelitian**

#### ***Jenis penelitian***

Penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian deskriptif kualitatif. Yaitu penelitian yang hanya menggambarkan, meringkas berbagai kondisi dan situasi yang ada. Penulis mencoba menjabarkan kondisi kongkrit dari obyek penelitian dan selanjutnya akan dihasilkan deskripsi tentang obyek penelitian. Sehingga hasil penelitian ini bisa menggambarkan secara makro tentang Efektivitas Komunikasi Antarpribadi Ketua DPC Pospera Kota Samarinda dalam Meningkatkan Solidaritas Kader. Dengan begitu, sebagian besar penelitian ini akan menunjukkan hasil studi yang bersifat eksploratif, dan secara otomatis, penelitian ini akan menekankan berbagai segi informasinya yang kualitatif tapi mendalam (*in depth*).

#### ***Fokus Penelitian***

Fokus penelitian dalam suatu kegiatan penelitian ilmiah dimaksudkan untuk membatasi studi. Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dipaparkan oleh peneliti, maka penelitian tentang “Efektivitas Komunikasi Antarpribadi

Ketua DPC POSPERA samarinda Dalam Meningkatkan Solidaritas Kader difokuskan pada 5 kualitas umum Strategi Komunikasi Antarpribadi (Devito, 1997:259-264) adapun fokus penelitian yang di ambil oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Keterbukaan (openness)
2. Empati (empathy)
3. Sikap Mendukung (supportiveness)
4. Sikap Positif (positiveness)
5. Kesetaraan (equality)

### ***Jenis dan Sumber Data***

Dalam penelitian ini penulis menggunakan informasi sebagai sumber memperoleh data, informasi diperoleh dari data primer maupun data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh dari informan sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen – dokumen yang ada dilokasi penelitian. Pemilihan data dan informasi didasarkan pada subjek dan objek yang banyak memiliki informasi yang berkualitas sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti dan bersedia memberikan data.

Dalam penelitian ini untuk memilih informan dilakukan dengan cara teknik purposive sampling. Purposive sampling adalah menentukan informan dengan pertimbangan sebagai berikut :

1. Informan yang ditunjuk adalah orang menjabat sebagai ketua DPC POSPERA
2. Informan yang ditunjuk adalah orang yang telah bergabung dalam organisasi sejak awal terbentuknya pospera di kota samarinda

Adapun pertimbangan diatas bertujuan agar informan mampu memberikan data secara maksimal. Informan yang dipilih dalam penelitian ini adalah:

1. Andi Andis Muhris
2. Donny P Simarmata,S.Sos
3. Dheo Oktavianus Kepas
4. Risham
5. Jamaluddin

### ***Teknik pengumpulan data***

Dalam penulisan proposal ini peneliti menggunakan cara yang sesuai dengan penulisan skripsi ini dengan *Field Work Research* yaitu penulis mengadakan penelitian langsung kelapangan yang menjadi obyek dari penulisan skripsi ini, dengan menggunakan teknik-teknik sebagai berikut :

1. *Observasi* yaitu secara langsung mengadakan penelitian ke obyek penelitian.
2. *Document research* yaitu penelitian dokumen yang berupa peraturan perundang– undangan, keputusan – keputusan yang berkaitan dengan penelitian ini

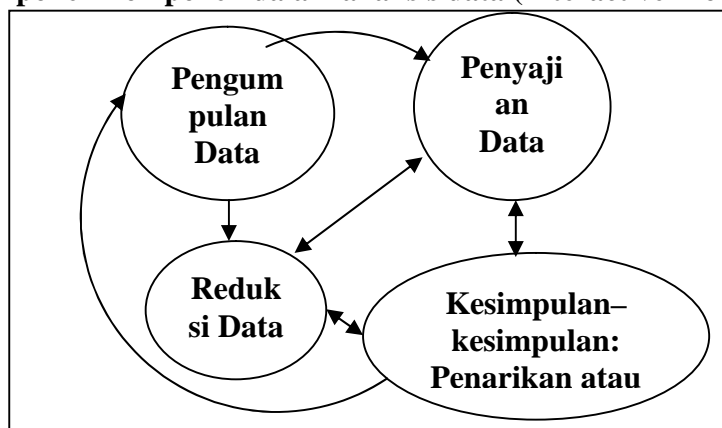
3. Wawancara (*interview*) yaitu pengumpulan data dengan cara melakukan Tanyajawab secara langsung pada responden untuk melengkapi keterangan-keterangan yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

### **Teknik Analisis Data**

Analisis data merupakan suatu proses pengolahan data yang telah diperoleh di lapangan yang sifatnya masih mentah, kemudian melalui proses pengolahan, data dan informasi tersebut bisa dimanfaatkan dalam upaya pemecahan masalah. Menurut Sugiyono (2009:89) analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam katagori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Analisis data dalam penelitian ini juga mengacu pada model analisis interaktif yang di kembangkan oleh Matthew B.Miles dan A. Michael Huberman. Bagan serta penjelasan model analisis tersebut adalah sebagai berikut :

#### **Komponen-komponen dalam analisis data (Interactive Model)**



Sumber : Mathew B.Milles dan A.Michael Huberman (2007:2)

Adapun penjelasan dari model interaktif yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah tahap mengumpulkan seluruh data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, penelitian kepustakaan dan dokumentasi serta data-data sekunder lainnya.

#### 2. Reduksi Data

Proses reduksi diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data “kasar” yang muncul

dari catatan-catatan tertulis dilapangan. Proses reduksi data bukanlah proses yang sekali jadi, tetapi sebuah proses yang berulang selama proses penelitian kualitatif berlangsung. Data yang diperoleh dilapangan kemudian direduksi oleh peneliti dengan cara klasifikasi data, menelusuri tema-tema, membuat gugus, membuat pertisi, menulis memo, dan selanjutnya dilakukan pilihan terhadap data yang diperoleh dilapangan, kemudian dari data itu mana yang relevan dan mana yang tidak relevan dengan permasalahan dan focus penelitian. Reduksi data atau proses transformasi ini berlanjut terus sesudah penelitian lapangan, samapai laporan akhir secara lengkap tersusun.

### 3. Penyajian Data

Penyajian data dimaknai sebagai sekumpulan informasi yang tersusun, yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Dengan mencemari penyajian data ini, maka akan dapat dipahami apa yang sedang terjadi dan apa yang harus dilakukan. Artinya meneruskan analisis atau mencoba untuk mengambil sebuah tindakan dengan memperdalam temuan tersebut. Hal ini dilakukan untk memudahkan bagi peneliti melihat gambaran dan bagian-bagian tertentu dari data penelitian, sehingga dari data tersebut dapat ditarik kesimpulan.

### 4. Penarikan Kesimpulan

Kegiatan analisis interaktif keempat adalah menarik kesimpulan dan melakukan verifikasi. Dari permulaan pengumpulan data, seorang penganalisis kualitatif mulai mencari arti benda-benda, mencatat keteraturan, pola-pola penjelasan, konfigurasi-konfigurasi yang mungkin, alur sebab akaibat, dan proposisi. Sedang verifikasi merupakan kegiatan pemikiran kembali yang melintas dalam pemikiran penganalisis selama peneliti mencatat, atau suatu tinjauan ulang pada catatan-catatan lapangan atau peninjauan kembali serta tukar pikiran antara teman sejawat untuk mengembangkan “kesempatan inter subjektif” dengan kata lain makna yang muncul dari data harus diuji kebenarannya (validitasnya), verifikasi dalam penelitian dilakukan secara kontinyu sepanjang penelitian verifikasi oleh peneliti, dimaksudkan untuk menganalisis dan mencari makna dari informasi yang dikumpulkan dengan mencari tema, pola hubungan, permasalahan yang muncul, hipotesis yang disimpulkan secara relative, sehingga terbentuk proposisi tertentu yang bisa mendukung teori ataupun penyempurnaan teori

## **Hasil Penelitian**

### ***Keterbukaan (Openness)***

Kualitas keterbukaan mengacu pada sedikitnya tiga aspek dari komunikasi interpersonal. Pertama, komunikator antarpribadi yang efektif harus terbuka kepada orang yang diajaknya berinteraksi. Terlihat dari interaksi yang dilakukan oleh bapak Andi Andis Muhris beliau memakai 2 cara seperti mengumpulkan ketua kordinator bidang untuk menentukan program kemudan ketua bidang melakukan pertemuan internal untuk merumuskan langkah pencapaian program

yg tlah disepakati sebelum nya. Kedua, Mengumpulkan keseluruhan ketua bidang,kader dan simpatisan untuk duduk bersama membahas satu objek dan menerapkan satu keputusan. Ketiga, menyangkut kepemilikan perasaan dan pikiran. Terlihat disini beliau meminta kepada seluruh kader,simpatisan untuk tunduk pada satu idiologi yaitu pancasila dan bergerak searah dengan idiologi tersebut. Hal ini dicapai dengan pematangan pemikiran melalui diskusi,kerjasama dan pengambilan keputusan organisasi dengan musyawarah.

### ***Empati (Empathy)***

Empati mampu memahami motivasi dan pengalaman orang lain, perasaan dan sikap mereka, serta harapan dan keinginan mereka untuk masa mendatang. Terlihat disini Beliau memahami kadernya dengan cara pembinaan lebih mendalam dan bila telah dilakukan pembinaan kader secara keseluruhan dan tetap tidak solid maka diambil keputusan bersama untuk pemecatan anggota.

### ***Sikap Mendukung (supportiveness)***

Hubungan interpersonal yang efektif adalah hubungan dimana terdapat sikap mendukung, Disini Bapak Andi Andis Muhris sangat mendukung hal yang positif yang dilakukan oleh kadernya selama hal tersebut sejalan dengan tujuan dan cita cita oganisasi. Sikap mendukung ini dapat diperlihatkan dalam bentuk pujian dan apresiasi terhadap sikap positif yang dilakukan kader di organisasi tersebut.

### ***Sikap Positif (positiveness)***

Kita mengkomunikasikan sikap positif dalam komunikasi antarpribadi dengan sedikitnya dua cara yaitu menyatakan sikap positif dan secara positif mendorong orang yang menjadi teman kita berinteraksi. Terlihat disini Bapak Andi Andis Muhris memberikan sikap positif kepada kader-kadernya dengan selalu terbuka terhadap situasi yang terjadi di tubuh internal organisasi, selalu menerima kritikan dan masukan dari kader dan tidak pernah otoriter dalam menjalankan roda organisasi.

### ***Kesetaraan (equality)***

Dalam setiap situasi, barangkali terjadi ketidaksetaraan. Salah seorang mungkin lebih pandai. Lebih kaya, lebih tampan atau cantik, atau lebih atletis daripada yang lain. Tidak pernah ada dua orang yang benar-benar setara dalam segala hal. Terlepas dari ketidaksetaraan ini, komunikasi antarpribadi akan lebih efektif bila suasananya setara. Terlihat disini Bapak Andi Andis Muhris menghargai setiap pendapat yang dikemukakan kader dan menampung semua saran dan kritik kader setelah itu mulai mamahami misalnya tidak adanya perbedaan, beliau membawa mereka melakukan kajian-kajian poiltik, ekonomi dan situasi lokal serta nasional dalam membedah suatu peristiwa agar pengambilan

keputusan bersifat terbuka dan telah didiskusikan sebelumnya.. Dengan begitu diharapkan timbul kesetaraan kepada seluruh anggota organisasi tersebut.

### ***Gaya Kepemimpinan***

Dalam organisasi posko perjuangan rakyat (POSPERA) DPC Samarinda, ketua dpc menggunakan gaya kepemimpinan demokratis. Hal ini terlihat pada saat dilaksanakannya rapat internal dalam menanggapi suatu isu terkait organisasi ataupun isu-isu yang terkait dengan masyarakat, ketua dpc selaku pimpinan rapat selalu menerima pendapat-pendapat yang disampaikan oleh setiap kader dan mengambil keputusan berdasarkan hasil akhir dari musyawarah yang disepakati oleh seluruh peserta rapat.

### **Kesimpulan dan Saran**

#### ***Kesimpulan***

Dari hasil penelitian, penyajian data dan pembahasan, maka dapat penulis kemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Keterbukaan. Komunikasi antarpribadi ketua yang efektif/aktif mengacu kepada kesediaan ketua organisasi untuk bereaksi secara jujur terhadap stimulus yang datang.
2. Empati, ketua organisasi dapat berkomunikasi dengan cara empati dengan
3. mendukung hal-hal positif yang dilakukan oleh kader di dalam organisasi.
4. Sikap mendukung, hubungan antarpribadi yang efektif antara ketua organisasi dan kader adalah hubungan dimana terdapat sikap mendukung. Sikap mendukung ini dapat diperlihatkan dalam bentuk pujian dan apresiasi terhadap sikap positif yang dilakukan kader di organisasi tersebut.
5. Sikap positif, sikap positif yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sikap seorang ketua yang selalu terbuka terhadap situasi yang terjadi di tubuh internal organisasi, selalu menerima kritikan dan masukan dari kader dan tidak pernah otoriter dalam menjalankan roda organisasi.
6. Kesetaraan, dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa komunikasi antarpribadi akan lebih efektif bila suasanannya setara, jadi ketua membawa mereka melakukan kajian-kajian politik, ekonomi dan situasi lokal serta nasional dalam membedah suatu peristiwa agar pengambilan keputusan bersifat terbuka dan telah didiskusikan sebelumnya

#### ***Saran***

Setelah melakukan penelitian, dengan rendah hati penulis merasa perlu untuk memberikan saran-saran yang mungkin bermanfaat kepada semua pihak. Adapun saran-saran yang akan penulis kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Hendaknya setelah melakukan kegiatan-kegiatan ketua mengumpulkan kader untuk melakukan diskusi dan intrefeksi tentang kegiatan yang telah dilakukan agar semua anggota kader lebih memahami bagaimana ketika menjalankan kegiatan tersebut lagi.

2. Hendaknya Dari ketua melakukan pendekatan dengan cara melakukan kegiatan getring agar lebih mengerti apa yang diinginkan dari kader untuk membangun bersama dan memebesarkan organisasi

### **Daftar Pustaka**

- Ardianto, Elvinaro. 2011. *Metodologi Penelitian untuk Public Relations Kuantitatif dan Kualitatif*, Bandung: Simbiosia Rekatama Medi
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Aw, Suranto. 2010. *Komunikasi Sosial Budaya*. Yogyakarta: GRAHA ILMU
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Chatab, Nevizond, 2007. *Profil Budaya Organisasi*, Bandung Alfabeta
- Fandy Tjiptono. 2006. *Manajemen Jasa. Edisi Pertama*. Yogyakarta: Andi
- Hadari Nawawi. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang komptitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Husaini, Usman. 2005. *Manajemen (Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ibrahim, Adam. 2010. *Teori, Perilaku dan Budaya Organisasi*, Bandung: Refika Aditama
- Liliweri, Alo. 1997. *Komunikasi Antarpribadi*, Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Miles, Matthew B, A. Michael Huberman. 2007. *Analisis Data Kualitatif, Buku sumber tentang metode-metode baru*. Jakarta: Universitas Indonesia. Press
- Muhammad, Arni. 2011. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Panuju , Redi. 2001. *Perilaku Organisasi dan Komunikasi Suatu*
- Jalaludin, Rakhmat. 2005. *Psikologi Komunikasi*, edisi revisi. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Richard West, Lynn H.Turner. 2008. *Pengantar Teori Komunikasi: Analisis dan Aplikasi Buku 2 Edisi .3* Jakarta: SalembaHumanika
- Soetopo, Hendyat. 2010. *Prilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya
- Sugiyono. 2005. *Komunikasi Antarpribadi*. Semarang: UNNES Press
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Tika, Pabundu. 2005. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Bumi Aksara
- Triton PB. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Prespektif Partnership dan Kolektivitas*, Jakarta Selatan: O R Y Z A
- Widyjaja,A. W. 2000. *Ilmu Komunikasi Pengantar Studi*. Jakarta: Rineka Cipta, cet K-2