

Komunikasi Interpersonal Antara Koordinator Dan Anggota Pengelola Ruang Publik Terpadu Ramah Anak Kelurahan Galur Jakarta Pusat

¹ Muhammad Septian*, ² Angelika Rosma

^{1&2} Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI

Email: septian7620@gmail.com*

*Corresponding Author

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Keywords:
Interpersonal
Communication,
Coordinator,
Management RPTRA

Interpersonal communication between the coordinator and members has an important role in supporting performance, but conditions show that interpersonal communication between the implementers of the Galur Village RPTRA Manager still looks bad, this can be seen from the frequent misunderstandings in the process of carrying out tasks. Thus, the research question can be formulated, namely how is Interpersonal Communication Between Coordinators and Members of the Child Friendly Integrated Public Space Management (RPTRA) Galur Village, Central Jakarta Administration, and the aim is to find out the Interpersonal Communication between the Coordinator and Members of the Child Friendly Integrated Public Space Management (RPTRA) Galur Village, using descriptive qualitative research methods through observation and in-depth interviews with informants, namely the management members as the object of research. The results of the study show: a), there is still weak or lack of communication between the coordinator and the management members so that they become passive in interacting, b) there are obstacles, namely the lack of discussion space and regular meetings. The research suggestions to overcome the obstacles faced are by scheduling regular meetings, making capacity building/training training, increasing the capacity of members, and family gatherings to increase intimacy.

1. PENDAHULUAN

Aktivitas komunikasi di dalam organisasi senantiasa disertai tujuan yang ingin dicapai organisasi. Pencapaian tujuan organisasi tercipta melalui hubungan didalam organisasi, dan juga melalui interaksi komunikasi antar individu. Proses komunikasi yang terjadi didalam organisasi, adalah melalui komunikasi horizontal dan komunikasi secara vertikal.

Setiap bentuk komunikasi, baik secara vertikal atau horizontal, melahirkan makna yang berbeda tergantung kepada iklim organisasi. Hal ini dikarenakan iklim komunikasi organisasi mampu mengubah dan mempengaruhi kepuasan (Kosasih, 2014), serta mempengaruhi hubungan individu dengan organisasi. Iklim komunikasi didalam organisasi bisa terjalin melalui kedekatan antara pimpinan dan staf, pertukaran pesan yang baik, komunikasi yang efektif, sehingga pesan bisa tepat pada sasaran dan berujung pada pencapaian *goals* organisasi. Oleh karenanya, adanya kedekatan antara pimpinan dan staf, atau antara individu dengan tingkatan yang sama perlu dilakukan.

Hubungan antar pribadi dikategorikan sebagai komunikasi interpersonal, yaitu komunikasi yang berlangsung antara dua orang yang sudah terjalin keakraban yang baik. Komunikasi interpersonal terjadi karena ada pertukaran pesan atau pendapat, ada tujuan dari apa yang diinformasikan, karena komunikasi tanpa ada tujuan ialah komunikasi yang kurang sehat atau tidak efektif sehingga pesan tidak bisa tepat pada sasaran.

Peran kepemimpinan (Daswati, 2012) sangat penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Maka dari itu, tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi tergantung kepada seorang pemimpin. Seorang pemimpin yang efektif harus tanggap terhadap perubahan, mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan sumber daya manusianya sehingga mampu memaksimalkan kinerja organisasi dan memecahkan masalah dengan tepat.

Bennis & Nanus (dalam Daswati, 2012) mengatakan bahwa seorang pemimpin memiliki aspek penentu arah, juru bicara, agen perubahan dan pelatih. Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi para bawahannya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi dan tujuan organisasi. Pemimpin mampu memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya. Hal ini sejalan dengan usaha untuk menumbuhkan komitmen organisasi dari diri karyawan, sehingga pemimpin nantinya dapat meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya (Gea, 2016).

Untuk mewujudkan hal tersebut maka seorang pemimpin dapat melakukannya melalui suatu sarana diantaranya saluran interaksi komunikasi dengan para bawahannya. Sebab dengan saluran komunikasi inilah segala pesan dan maksud yang diinginkan pimpinan dapat tersampaikan. Oleh karenanya seorang pimpinan harus berusaha dengan sebaik mungkin agar dapat menjaga proses interaksi dan komunikasi dengan bawahannya yang sebaik-baiknya.

Pelaksanaan interaksi komunikasi yang baik juga sangat diperlukan oleh para personil didalam organisasi. Hal ini seperti yang dilakukan dalam pengelolaan Ruang Publik Terpadu Ramah Anak (RPTRA) Kelurahan Galur Jakarta Pusat. Pengelolaan RPTRA dalam rangka menjaga agar pelayanan kepada para pengguna dapat berjalan dengan baik serta memuaskan. RPTRA dibangun dalam rangka menyediakan ruang publik yang dilengkapi dengan beberapa fasilitas, berfungsi sebagai sarana pemberian layanan dan kegiatan terutama bagi anak dan warga. RPTRA menjadi sebuah tempat yang dinilai cocok bagi tumbuh kembang anak, tempat kegiatan sosial warga setempat, sekaligus menambah ruang terbuka hijau dan penyerapan air tanah.

Pentingnya RPTRA sangat dirasakan pada masa pandemic covid-19. Jakarta sebagai ibukota Indonesia dengan pembangunan yang pesat, mengakibatkan semakin berkurangnya ruang terbuka hijau. Pada akhirnya pandemik covid-19, dan kebutuhan akan ruang terbuka hijau yang mampu memberikan ruang bagi kegiatan anak atau orang dewasa diluar rumah, menjadikan RPTRA semakin penting. RPTRA dapat digunakan sebagai pusat pembelajaran, pelatihan, pengembangan dan rujukan dari berbagai kelompok kegiatan (POKTAN) yang mendukung terpenuhinya indikator Kota Layak Anak (KLA).

RPTRA di Jakarta dikelola oleh pengelola yang ditetapkan dengan SK Gubernur DKI Jakarta dengan proses seleksi sesuai dengan ketentuan. Pada tingkat Provinsi DKI Jakarta, dibentuk pengurus RPTRA Provinsi pada tingkat Kota/Kabupaten dibentuk pengurus RPTRA Kota/Kabupaten, dan pada tingkat Kelurahan dibentuk Pengurus RPTRA Kelurahan.

Kelurahan Galur mempunyai 2 RPTRA, yaitu RPTRA Gempar Gemilang dan RPTRA komando ceria yang masing-masing mempunyai 6 orang pengelola, 1 koordinator serta lainnya menjadi anggota. peran koordinator sebagai pemimpin sangatlah penting untuk terciptanya keharmonisan hubungan antara anggota pengelola dengan pengelola lainnya. Komunikasi yang ditimbulkan haruslah baik dan harus mencerminkan kepada anggota pengelola RPTRA yang lainnya

Agar pengelolaan RPTRA Gempar Gemilang dan RPTRA komando dapat berjalan dengan baik, maka proses komunikasi interpersonal diantara para anggota pengelola, baik koordinator sebagai pemimpin maupun dengan para anggotanya (bawahan) harus dapat berjalan secara maksimal. Koordinator selalu memberikan arahan dan tanggung jawab kepada anggotanya, menjalin komunikasi yang efektif demi berlangsungnya sebuah pesan dan tujuan yang sampai kepada anggotanya, Koordinator harus bisa memainkan perannya agar terjalin komunikasi yang harmonis, serta dalam memberikan kenyamanan dalam *team* agar kinerja

team dari RPTRA Kelurahan Galur semakin baik, dan dapat menjalankan tugas dengan baik. Apalagi pengelolaan RPTRA secara garis besar mampu menciptakan *image* baik bagi provinsi DKI Jakarta, dan penghubung antara kebijakan pemerintah dengan masyarakatnya.

Berdasarkan hal di atas tersebut, maka penelitian bertujuan untuk mengetahui komunikasi interpersonal antara Koordinator dan anggota pengelola RPTRA Kelurahan Galur dalam rangka meningkatkan kinerja pengelola RPTRA.

2. KERANGKA TEORITIS

2.1. Komunikasi Interpersonal

Definisi komunikasi menurut Forsdale (dalam Effendy, 2017) adalah proses oleh sistem yang didirikan, dipelihara dan diubah melalui sinyal-sinyal yang beroperasi bersama menurut aturan. Komunikasi adalah suatu proses dimana suatu sistem dibentuk, dipelihara, dan dimodifikasi dengan tujuan bahwa sinyal tersebut dikirimkan, diterima, dan dilakukan sesuai dengan aturan. Lasswel (dalam Effendy, 2017) menyebutkan ada lima unsur komunikasi yang saling berkaitan, yaitu sumber dimana pesan atau informasi yang akan disampaikan, media sebagai perantara pesan untuk mengirim, *audiance* atau penerima pesan, efek sebagai hasil dari pesan yang sudah diolah, dan *feedback* sebagai tanggapan pesan yang sudah disampaikan.

Salah satu bentuk komunikasi adalah komunikasi interpersonal. Secara konstektual, komunikasi interpersonal digambarkan sebagai suatu komunikasi antara dua individu atau sedikit individu, yang mana saling berinteraksi, saling memberikan umpan balik satu sama lain. Namun memberikan definisi konstektual saja tidak cukup untuk menggambarkan komunikasi interpersonal karena setiap interaksi antara satu individu dengan individu lain berbeda-beda.

Komunikasi interpersonal atau komunikasi antarpribadi adalah hubungan antar manusia yang menunjuk kepada interaksi atau seperangkat keterampilan untuk berkomunikasi secara efektif. Bentuk interaksi bisa berlangsung secara verbal maupun nonverbal dengan ciri langsung, kedekatan secara fisik, melibatkan kepercayaan, keterbukaan, keakraban, dan kehangatan dalam kadar tertentu. Komunikasi interpersonal ialah penyampaian pesan oleh satu orang, serta penerimaan pesan oleh orang lain atau sekelompok kecil orang, dengan berbagai dampaknya serta dengan peluang untuk memberikan umpan balik (Devito, 2013).

Untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dalam organisasi, diperlukan faktor penunjang yang dapat mendorong bagi peningkatan kinerja pegawai, diantaranya melalui faktor komunikasi interpersonal. Komunikasi interpersonal antara atasan dan bawahan dibutuhkan dalam kegiatan didunia kerja, agar iklim organisasi atau perusahaan dan pemahaman kerja setiap anggota organisasi berjalan baik (Afriyadi, 2015), yang dianggap mampu dan dapat berpengaruh baik langsung maupun tidak langsung terhadap perkembangan kinerja. Melalui karakteristik-karakteristik tertentu, seperti halnya komunikasi interpersonal antar pegawai yang ada pada organisasi tempat pegawai itu sendiri bekerja. Redding (Arni, 2017) membagi komunikasi interpersonal sebagai interaksi intim, percakapan sosial, interogasi atau pemeriksaan, dan wawancara.

2.2. Kinerja

Menurut pendapat yang dikemukakan Sedarmayanti (2012) bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Selanjutnya Mangkunegara (2012) menyatakan bahwa kinerja individu adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Mangkunegara (2012) membagi kinerja berdasarkan faktor-faktor yang

mempengaruhinya, yaitu kemampuan (pengetahuan, keahlian dan sikap), motivasi (internal dan eksternal).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Pendekatan kualitatif dipilih karena data yang telah terkumpul berbentuk kata-kata, gambar dan tidak menggunakan angka-angka atau perhitungan (Sugiyono, 2014). Penelitian ini mendeskripsikan tentang komunikasi interpersonal antara Koordinator dan anggota pengelola RPTRA Kelurahan Galur dalam rangka meningkatkan kinerja pengelola RPTRA.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Sumber data diperoleh melalui data primer berupa hasil wawancara, dan data sekunder berupa dokumentasi yang diperoleh pada saat melakukan penelitian. Teknik analisis data dilakukan melalui tahapan pengumpulan data dan fakta dilapangan, data yang diperoleh kemudian direduksi dan dituangkan menjadi paparan yang menjawab permasalahan dalam penelitian, selanjutnya data dituangkan dalam bentuk teks naratif, dan teknik terakhir adalah menarik kesimpulan terhadap penemuan hasil penelitian di lapangan.

4. HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

4.1. Hasil Penelitian

Hasil wawancara yang difokuskan kepada komunikasi interpersonal dan peningkatan kinerja, ditemukan empat tahapan komunikasi interpersonal, yaitu interaksi intim, percakapan sosial, interogasi atau pemeriksaan, wawancara, dan untuk peningkatan kinerja. Berdasarkan pada operasionalisasi konsep komunikasi interpersonal koordinator dan anggota pengelola RPTRA dalam meningkatkan kinerja RPTRA Kelurahan Galur Jakarta Pusat, diperoleh informasi:

4.1. Interaksi Intim

Berdasarkan hasil wawancara ditemukan bahwa komunikasi interpersonal yang dilaksanakan oleh koordinator dan anggota pengelola RPTRA, dan komunikasi interpersonal anggota dengan anggota lainnya, bentuk interaksi belum optimal. Hal ini dikarenakan interaksi yang terjadi hanya sebatas perihal pekerjaan, dan kurang ruang diskusi antar koordinator dengan anggota. Informasi dan pesan yang diberikan hanya berupa pesan via *Whatsapp Group*, maupun *personal chat*, tanpa adanya interaksi secara langsung.

4.2. Percakapan sosial

Komunikasi interpersonal yang dilakukan oleh anggota pengelola RPTRA Kelurahan Galur merujuk pada rasa hubungan yang nyaman, berdasarkan hasil dari wawancara kepada informan didapatkan hasil bahwa percakapan sosial dari koordinator kepada anggota masih kurang. Percakapan sosial terjadi hanya pada tataran sesama anggota pengelola RPTRA, sedangkan untuk percakapan sosial koordinator dan anggota hanya sebatas pekerjaan.

4.3. Interogasi atau pemeriksaan

Koordinator melakukan interogasi pada kasus yang agak *sensitive* terkait kinerja dari anggota pengelola RPTRA, sehingga dapat dikatakan bentuk interogasi atau pemeriksaan koordinator masih berjalan dengan baik. Hal ini didapatkan dari hasil wawancara bahwa, koordinator meminta informasi langsung dengan anggota pengelola RPTRA untuk dapat mengetahui kronologi atau kebenaran suatu kasus yang terjadi di RPTRA.

4.4. Wawancara

Salah satu bentuk komunikasi interpersonal dimana dua orang terlibat dalam percakapan yang berupa tanya jawab. Berdasarkan hasil wawancara, bentuk percakapan terjadi hanya pada saat pergantian *shift*.

4.5. Kemampuan

Salah satu poin yang dapat mempengaruhi kinerja ialah kemampuan. Kemampuan dari anggota pengelola RPTRA untuk dapat bekerja dengan baik sudah mendapatkan pelatihan yang bersertifikasi kepengelolaan RPTRA dari instansi terkait.

4.6. Motivasi

Motivasi juga dapat mempengaruhi seseorang untuk meningkatkan kinerja. Berdasarkan hasil wawancara, anggota mendapatkan motivasi dari koordinator dan sesama anggota.

4.7. Hubungan yang diterima

Salah satu poin yang dapat mempengaruhi kinerja ialah hubungan yang diterima. Berdasarkan hasil wawancara, hubungan rekan kerja dan koordinator, hubungan antar sesama anggota baik, sehingga dapat meningkatkan motivasi lebih dan percaya diri untuk meningkatkan kinerja.

4.8. Keberadaan pekerjaan yang dilakukan

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan, pekerjaan yang dilakukan sudah ada porsinya masing masing dan sama rata, sudah mempunyai tugas dan dilaksanakan bersama sama agar pekerjaan menjadi lebih ringan.

4.9. Hubungan di dalam organisasi

Hubungan sangat penting dalam organisasi. Berdasarkan hasil wawancara, hubungan yang didapat cukup baik, keberadaan staf diterima dengan baik, tetapi hubungan yang terjadi hanya sebatas pekerjaan saja.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti dan hasil wawancara dengan informan, diketahui masalah komunikasi interpersonal terjadi akibat dari pertemuan tatap muka yang jarang terjadi. Menurut Koordinator RPTRA, saat ini pemberian tugas biasanya dilakukan melalui WA baik group maupun Personal chat, Pertemuan hanya terjadi apabila adanya rapat dan pertemuan tidak disengaja yang sifatnya sangat singkat, seperti Apel Pagi. Komunikasi yang terjadi lebih sering menggunakan telepon melalui WA, baik itu penugasan atau bertanya tentang sesuatu. Dikarenakan dalam mengartikan pesan di media sosial masing-masing orang terkadang salah mengartikan bahasa yang dikirimkan, yang terkadang membuat salah pendapat atau menjadi ambigu.

Menurut sebagian besar Anggota Pengelola RPTRA, komunikasi interpersonal di kantor sudah cukup baik hanya saja terbatas pada yang bersifat pekerjaan, belum ke arah yang lebih kekeluargaan. Komunikasi dianggap hal penting dalam menjalankan pekerjaan, apalagi kondisi pekerjaan di kantor yang berhubungan langsung dengan masyarakat. Untuk menjalin hubungan yang baik dengan masyarakat, dibutuhkan dasar komunikasi yang baik, serta pemahaman akan kebijakan yang baik agar tidak salah dalam menyampaikannya kepada masyarakat.

Namun, keadaan komunikasi interpersonal yang sedikit kurang baik antara Koordinator dan Anggota Pengelola RPTRA, dan anggota terhadap anggota masih bersifat pasif. Kurangnya komunikasi Antara Koordinator dan Anggota Pengelola RPTRA menjadikan anggota menjadi pasif. Kurangnya diskusi antar Koordinator serta anggota pengelola RPTRA. Saat ini komunikasi yang sering digunakan adalah media sosial dalam bentuk Group WA, tugas lebih sering disampaikan dalam media. Kebijakan Koordinator yang memberikan instruksi kerja melalui media sosial adalah benar, apalagi jika dihubungkan dengan kebijakan #dirumahaja atau *work from home*. Minimnya pertemuan tatap muka, membuat hubungan emosional sesama pegawai kurang bagus, karena masing masing pegawai tidak saling mengenal dengan baik satu dengan yang lainnya.

Menurut Mochamad Iksan, komunikasi interpersonal di RPTRA cukup baik, hanya perlu adanya peningkatan dari sisi pertemuan secara langsung dan bersifat rutin. Masalah kecil atau besar bisa didapatkan solusi secara bersama apabila berbicara pada suatu forum, karena pendapat dan saran dari berbagai pihak dapat menjadi solusi. Untuk lebih meningkatkan hubungan emosional yang lebih baik diantara pegawai sangat dianjurkan adanya pertemuan yang bersifat rutin diantara sesama pegawai, karena dalam pertemuan akan menimbulkan interaksi yang cukup dinamis diantara sesama pegawai maupun pegawai dengan koordinator.

Namun, agar mendapatkan hasil kinerja yang lebih optimal para pemangku kebijakan perlu dibuatkan agenda pertemuan rutin, baik itu bulanan atau periode tertentu agar bisa bertatap muka langsung antar sesama pegawai, dan lebih membuat suasana kekeluargaan lebih terasa. Momen pertemuan biasanya akan terjadi diskusi, saling bercerita antara satu dengan yang lainnya, dan tanpa disadari akan menambah kedekatan hubungan emosional sesama pegawai, bahkan pimpinan dan pegawai menyatakan perlu diadakannya *capacity building*, yaitu suatu pelatihan peningkatan kinerja dengan tema santai agar lebih fleksibel dalam peningkatan pelatihan kepengelolaan dan juga perlu adanya *family gathering*.

4.2.Diskusi

Komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang terjadi antara dua atau lebih orang, dimana jika melihat kepada pendapat Lasswell dibutuhkan 5 hal penting yang pada akhirnya menjadikan komunikasi interpersonal efektif. Kelima hal tersebut adalah komunikator, pesan, medium, efek dan *feedback*.

Berdasarkan hasil penelitian, dimana bentuk komunikasi interpersonal antara Koordinator dan anggota pengelola RPTRA Kelurahan Galur dalam rangka meningkatkan kinerja pengelola RPTRA, sudah berjalan dengan baik dari sisi komunikator. Peningkatan kemampuan anggota pengelola RPTRA yang sudah mendapatkan pelatihan bersertifikasi, dari segi komunikator yang dikatakan Lasswell, maka hal ini sudah terpenuhi.

Peningkatan kemampuan anggota pengelola RPTRA akan sejalan dengan peningkatan komunikasi, peningkatan penyelesaian tugas dari koordinator. Peningkatan kemampuan dari anggota pengelola RPTRA, akan berdampak kepada perbaikan hubungan didalam organisasi. Terutama, peningkatan dari sisi penyampaian pesan dan *feedback* yang diterima akan semakin baik.

Hubungan sangat penting dalam organisasi, jika kemampuan dalam pekerjaan dan hubungan sudah baik, maka akan timbul kenyamanan. Berdasarkan hasil penelitian, hubungan pengelola RPTRA cukup baik, yang terlihat dari motivasi dan keberadaan masing-masing anggota yang diterima dengan baik. Adanya diskusi yang dilakukan oleh koordinator dan pengelola RPTRA, menciptakan hubungan yang harmonis.

Namun, jika dibandingkan dengan pernyataan Redding (Arni, 2017) yang membagi komunikasi interpersonal sebagai interaksi intim, percakapan sosial, interogasi atau pemeriksaan, dan wawancara, maka bentuk komunikasi interpersonal yang dilakukan antara Koordinator dan anggota pengelola RPTRA Kelurahan Galur masih terdapat kekurangan. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa:

- a. Interaksi koordinator dan anggota pengelola RPTRA, terjadi hanya sebatas perihal pekerjaan, dan kurang ruang diskusi antar koordinator dengan anggota. Informasi dan pesan yang diberikan hanya berupa pesan via *Whatsapp Group*, maupun *personal chat*, tanpa adanya interaksi secara langsung.
- b. Percakapan sosial terjadi hanya pada tataran sesama anggota pengelola RPTRA, sedangkan untuk percakapan sosial koordinator dan anggota hanya sebatas pekerjaan, sehingga jika melihat kepada pendapat Gea (2016), maka penciptaan iklim kerja yang lebih ramah akan semakin jauh.
- c. Bentuk percakapan terjadi hanya pada saat pergantian *shift*,

Berdasarkan kepada temuan dari hasil penelitian, terlihat bahwa peningkatan hubungan hanya sebatas pada tingkatan professional kerja, dimana hubungan secara emosional setiap pengelola RPTRA tidak terlihat. Kebijakan Koordinator yang memberikan instruksi kerja melalui media sosial adalah benar, apalagi jika dihubungkan dengan kebijakan #dirumahaja atau *work from home*. Minimnya pertemuan tatap muka, membuat hubungan emosional sesama pegawai kurang bagus.

Jika melihat pada komunikasi interpersonal yang mengedepankan keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, serta kesetaraan dalam berkomunikasi, sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan, maka apa yang dilakukan didalam komunikasi interpersonal antara Koordinator dan anggota pengelola RPTRA Kelurahan Galur dalam rangka meningkatkan kinerja pengelola RPTRA masih belum bisa dikatakan sudah baik. Hal ini dikarenakan setiap anggota dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab karyawan, serta menciptakan hubungan erat antar anggota didalam organisasi, perlu untuk menyesuaikan diri, serta sikap terbuka antara pimpinan dengan bawahan. Berdasarkan penelitian dari Gea (2016), untuk menciptakan komunikasi antarpribadi perlu penyesuaian diri, keterbukaan pimpinan dan bawahan yang sesuai dengan Standart Operating Procedure (SOP) sehingga mampu menciptakan iklim kerja.

5. SIMPULAN

Dari penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa bentuk komunikasi interpersonal antara Koordinator dan anggota pengelola RPTRA Kelurahan Galur dalam rangka meningkatkan kinerja pengelola RPTRA masih belum bisa dikatakan sudah baik. Beberapa kendala yang berhubungan dengan intensitas pertemuan, dan kurangnya peningkatan hubungan interpersonal setiap pengelola RPTRA, menjadi kendala dalam komunikasi interpersonal antara Koordinator dan anggota pengelola RPTRA Kelurahan Galur.

Saran

Solusi dari kendala atau hambatan yang dihadapi dalam komunikasi interpersonal di RPTRA Kelurahan Galur ialah perlu diadakan pertemuan rutin dan terjadwal. Selain itu, pola diskusi bukan hanya dalam konteks pekerjaan, tetapi perlua untuk peningkatan *bonding* antar anggota pengelola dengan pimpinan, berupa pelatihan *capacity building* dan *family Gathering*.

DAFTAR PUSTAKA

- [1]. Arni, Muhammad. (2017). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Prenadaedia Group.
- [2]. Effendy. (2017). *Ilmu Komunikasi dan Praktek*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [3]. Sedarmayanti. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama Eresco.
- [4]. Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [5]. Afriyadi, Ferry. (2015). *Efektivitas Komunikasi Interpersonal Antara Atasan Dan Bawahan Karyawan PT. Borneo Enterprindo Samarinda*. e-Journal Ilmu Komunikasi.
- [6]. Mangkunegara, Anwar Prabu. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- [7]. Kosasih, D.E., S. Sarwoprasodjo dan D. Susanto. (2014). *Komunikasi Organisasi dalam Pengembangan Kinerja Pengurus Gapoktan Pada Program Penguatan Lembaga Distribusi Pangan Masyarakat (Kasus Pada Gapoktan di Kabupaten Subang dan Kabupaten Bogor)* Jurnal Komunikasi Pembangunan Vol.12, No.2.

-
- [8]. Daswati. (2012). Implementasi Peran Kepemimpinan dengan Gaya Kepemimpinan Menuju Kesuksesan Organisasi. *JURNAL ACADEMICA Fisip Untad* Vol.4, No. 01.
- [9]. Gea, Sukadamai. (2016). Komunikasi Antar Pribadi Pimpinan dengan Karyawan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Kentucky Fried Chicken (KFC) Suzuya Binjai. *Jurnal Komunikasi dan Media*, Vol.1, No. 1.
- [10]. De Vito, Joseph. (2013). *Komunikasi Antarmanusia*. Jakarta: Profesional Books.