

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dinas Pemberdayaan Perlindungan Perempuan dan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) adalah instansi pemerintahan yang memberdayakan perlindungan bagi perempuan dan anak serta melakukan pengendalian kependudukan dan keluarga berencana berdasarkan tugas dan fungsi tiap divisi. DP3AP2KB terdiri dari berbagai macam divisi, salah satunya adalah PUSPAGA. PUSPAGA merupakan singkatan dari Pusat Pembelajaran Keluarga sebagai suatu layanan yang memiliki tujuan dalam mengasuh dan melindungi anak sebagai upaya preventif dan promotif dalam melindungi perempuan dan anak.

PUSPAGA memiliki komitmen dalam memberikan edukasi dan informasi yang benar kepada keluarga tentang bagaimana mengasuh dan mendidik anak serta menjalankan fungsi kehidupan rumah tangga yang harmonis. Hal tersebut bertujuan menciptakan lingkungan keluarga yang saling menghargai, penuh kehangatan, kedamaian dan menjadi tempat yang nyaman bagi tumbuh kembang anak (Pemerintah Kabupaten Sleman, 2022). Dalam pelayanannya, PUSPAGA memiliki konselor yang mampu membimbing klien untuk memecahkan permasalahan yang dialami klien.

DP3AP2KB Kabupaten Sleman sendiri sudah membentuk PUSPAGA di tingkat kalurahan, yaitu Kalurahan Margoagung di Seyegan dan Kalurahan

Wedomartani di Ngemplak sejak tahun 2021. Pada tahun 2023, PUSPAGA akan dikembangkan menjadi 15 Kalurahan yang tersebar di Kabupaten Sleman. Pendirian PUSPAGA di tingkat kalurahan tersebut bertujuan untuk mewujudkan wilayah kalurahan yang layak anak. Kondisi PUSPAGA Kalurahan Margoagung sendiri masih terbilang baru dan belum tertata baik secara administrasi maupun secara sumber daya, sehingga perlu adanya pengembangan. Namun, pengembangan di tingkat kalurahan tersebut belum berkembang secara maksimal karena keterbatasan anggaran dan tenaga kerja sehingga mempengaruhi pelayanan yang diberikan. Hal ini dijelaskan secara langsung oleh penanggung jawab sekaligus salah satu pengurus pada tanggal 22 Agustus 2022, saat penulis berada di lapangan. Pelayanan yang diberikan berkaitan dengan sumber daya manusia pengurus, sehingga perlu adanya pembinaan dan meningkatkan keterampilan pengurus terhadap peran dan tugasnya (Yuliasari & Pusvitasari, 2023)

Kepengurusan organisasi yang belum tertata secara administrasi ini menunjukkan bahwa pada organisasi kepengurusan PUSPAGA Margoagung mayoritas pengurus organisasinya merangkap beberapa jabatan dan memiliki prioritas dalam kegiatan lain. Setiap pengurus merangkap jabatan dalam kepengurusan lain seperti Kasi, staf kalurahan, dan guru BK. Pengurus yang merangkap jabatan membuat kurang maksimal dalam memberikan pelayanan konseling kepada masyarakat akibat kurang adanya komunikasi dan kerjasama antar pengurus. Maka dari itu, penting untuk pengurus PUSPAGA dalam berkomunikasi di lingkungan organisasi.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan penulis pada bulan Agustus 2022, salah satu pengurus PUSPAGA menunjukkan perilaku komunikasi searah saja yaitu penanggung jawab menyelesaikan permasalahan klien tanpa adanya diskusi dengan pengurus lainnya. Selain itu, setiap hari Senin sampai dengan hari Jumat pengurus melakukan piket jaga secara bergantian, tetapi beberapa pengurus terkadang tidak hadir tanpa keterangan. Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti pada bulan Agustus hingga bulan September, kepengurusan PUSPAGA mayoritas bekerja di Kalurahan, sedangkan PUSPAGA sendiri merupakan layanan dari Kalurahan. Hal ini membuat pengurus terkadang harus meninggalkan tugas di PUSPAGA dalam pemberian konseling pada klien karena adanya tugas di Kalurahan seperti rapat di kapanewon atau disebut dengan kecamatan, sehingga fokus dalam menjalankan tugas menjadi terpecah dan kurang adanya interaksi antar pengurus mengenai PUSPAGA. Hal tersebut membuat klien harus mengulangi prosedur dalam menggunakan layanan PUSPAGA karena melakukan konseling ulang, sehingga klien tidak melanjutkan rangkaian proses hingga akhir.

Hal tersebut menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen didalam organisasi yang dikemukakan oleh Ma'rufi dan Anam (2019) berdasarkan teori dari Mowdayet yaitu dukungan organisasi yang diartikan bahwa sejauh mana pengurus mempersepsikan pelaku organisasi memberi dorongan, respek, menghargai kontribusi, dan memberikan apresiasi dalam bekerja. Pemberian Dukungan tersebut perlu adanya interaksi

antar pengurus yang didukung oleh aspek komunikasi interpersonal dari Devito (Kinanti & Hendrati, 2013) bahwa pemberian dukungan bisa dilakukan dengan sikap dan tindakan seperti senyuman, tepuk tangan, dan anggukan kepala. Selain itu bersikap positif dalam berinteraksi menyebabkan orang lain merasa lebih baik, rasa empati, keterbukaan dalam menghargai pendapat orang lain, dan kesetaraan menjadi cara dalam melakukan dukungan organisasi.

Dinas Pemberdayaan Perlindungan Perempuan dan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kabupaten Sleman mengembangkan 2 PUSPAGA di tingkat Kalurahan, yaitu Kalurahan Margoagung dan Kalurahan Wedomartani. PUSPAGA Peduli di kelurahan Margoagung berdiri pada tahun 2021. PUSPAGA Kalurahan Margoagung sendiri menjadi PUSPAGA percontohan untuk kalurahan lainnya, sehingga penting adanya pengembangan organisasi.

Salah satu cara untuk meningkatkan pengembangan PUSPAGA berupa komitmen organisasi pengurus melalui pelatihan Komunikasi Interpersonal. Komunikasi ini membangun komitmen karena adanya kepercayaan antara pengurus sehingga ada rasa bertahan dalam organisasi. Berdasarkan permasalahan tersebut Rumusan masalah yang didapat yaitu adakah pengaruh pelatihan komunikasi interpersonal pada peningkatan komitmen organisasi di PUSPAGA Kalurahan Margoagung.

Komitmen organisasi menurut Muis, Jufrizen dan Fahmi (2018) merupakan suatu keadaan dimana seseorang dalam organisasi tersebut

memihak pada tujuan organisasi dan memiliki niat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Hal tersebut membuat komitmen menjadi salah satu komponen perilaku yang penting di dalam suatu organisasi. Selain itu Komitmen organisasi dilihat sebagai suatu orientasi dalam organisasi dimana seseorang yang ada dalam organisasi tersebut mampu memikirkan dan mengutamakan pekerjaan di dalam organisasinya. Mulyana (2017) juga mengungkapkan bahwa dalam berkomunikasi dapat mempelajari dan menerapkan cara untuk memecahkan permasalahan dalam kehidupan sosial. Hal tersebut menjadi salah satu kebutuhan hidup manusia karena manusia menjalin suatu hubungan antar individu satu dengan individu lainnya melalui komunikasi

Komunikasi sering digunakan dalam penyampaian pesan antara orang-orang yang ada di lingkungan organisasi. Menurut Rahmi (Dani 2016) bahwa komunikasi pada organisasi merupakan proses pengiriman dan penerimaan suatu pesan organisasi baik di kelompok organisasi formal ataupun informal. Pendapat lain yang mendukung pernyataan tersebut menurut Safaria (Zahra 2018) bahwa komunikasi dalam organisasi terjadi pengiriman dan penerimaan pesan organisasi di lingkungan organisasi, baik yang terjadi dalam kelompok formal maupun kelompok informal di lingkungan organisasi.

Komunikasi yang baik antar pengurus dapat meningkatkan komitmen dalam organisasi hal ini diungkapkan dalam penelitian yang dilakukan oleh McAllister, Kamdar, dan Morrison (2007) bahwa kualitas dari hubungan

interpersonal antar individu didalam organisasi mampu mempengaruhi komitmen mereka. Komunikasi yang baik seperti dukungan sosial, saling mengerti, saling percaya dan terbentuk suatu ikatan yang meningkatkan komitmen individu terhadap organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan De Jong, Dirks, dan Gillespie (2016) bahwa kepercayaan sangat penting dalam komunikasi interpersonal untuk meningkatkan komitmen organisasi. Pada penelitian tersebut didapatkan bahwa komunikasi yang terbuka, penuh transparansi, dan jujur membuat rasa kepercayaan dalam berkontribusi pada komitmen karyawan terhadap organisasi.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan pelatihan Komunikasi Interpersonal untuk meningkatkan Komitmen Organisasi untuk pengurus PUSPAGA di Kalurahan. Hal tersebut dikarenakan supaya pengurus PUSPAGA di Kalurahan mendapatkan ilmu dan pengetahuan tambahan supaya memiliki komitmen organisasi di dalam PUSPAGA.

1.2 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh pelatihan komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi pada pengurus PUSPAGA Kalurahan Margoagung.

1.3. Manfaat Penelitian

1.3.1 Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan ilmu dan memperkaya hasil penelitian yang telah ada sebelumnya, khususnya bidang psikologi industri dan organisasi serta psikologi sosial mengenai pelatihan komunikasi interpersonal untuk meningkatkan komitmen organisasi.

1.3.2 Manfaat Praktis

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan gagasan dan pengalaman tambahan kepada pengurus PUSPAGA sebagai berikut:

a. Manfaat bagi PUSPAGA Kalurahan Margoagung

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai bahan evaluasi pengembangan organisasi PUSPAGA. Selain itu, mendapatkan ilmu dan pengetahuan tambahan dalam pengembangan organisasi, khususnya komitmen organisasi di dalam PUSPAGA.

b. Manfaat bagi Dinas P3AP2KB

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai dasar pengembangan PUSPAGA di kalurahan lainnya mengenai komitmen organisasi.

c. Manfaat bagi Penelitian selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat bagi peneliti selanjutnya untuk menjelaskan bagaimana pengembangan organisasi PUSPAGA selain pengaruh pelatihan komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi yang dibahas dalam penelitian ini.

1.4 Keaslian Penelitian

Tabel 1.1 Keaslian Penelitian

Nama Peneliti	Tahun	Judul Penelitian	Perbedaan penelitian	
			Penelitian sebelumnya	Penelitian ini
Gartinia Nurcholis	2014	Pengaruh Pelatihan Komunikasi Interpersonal Untuk Meningkatkan Kualitas Layanan Terhadap Pelanggan Pada Karyawan PT. Arina Multikarya	Variabel tergantung: Kualitas layanan.	Variabel tergantung: komitmen organisasi.
Abdul Aziz, Alimatus Sahara, dan Nur fachmi Budi S.	2018	Pelatihan Komunikasi Interpersonal Untuk Meningkatkan <i>Teamwork</i> Karyawan Pada PT. X	Variabel tergantung: Kualitas layanan, Desain eksperimen: <i>Pre-test post-test control grop</i>	Variabel tergantung: <i>Teamwork</i> , Desain eksperimen: <i>Pre-test post-test one grop</i>
Muhammad Ras Muis, J Jufrizen, dan	2018	Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen	Pada penelitian sebelumnya mengacu pada	Pada penelitian ini menggunakan

Muhammad Fahmi		Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	Kinerja	teori yang diadaptasi dari pendapat Lincoln dalam penelitian Sopiah	teori dari Mayer dan Allen.
Anas Triyanto dan Jaenab	2020	Pengaruh Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Camat	Budaya	Variabel bebas: Budaya Organisasi, Metode penelitian: Asosiatif kuantitatif	Variabel bebas: Komunikasi Interpersonal, Metode penelitian: Eksperimen
Anggie Rumondang Berliana Sianipar dan Kristiana Haryanti	2014	Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan dengan <i>Turnover</i> Karyawan Produksi CV.X	dan Kerja Intensi Pada Bidang	Variabel bebas: Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja, Variabel Tergantung: Intensi <i>Turnover</i>	Variabel bebas: Komunikasi Interpersonal, Variabel Tergantung: Komitmen Organisasi

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu yang telah dijabarkan di atas, terdapat beberapa penelitian yang berkaitan dengan Komunikasi interpersonal dan komitmen organisasi, terdapat perbedaan-perbedaan pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu:

1.4.1 Keaslian Topik

Berdasarkan penelitian sebelumnya penelitian, penelitian yang dilakukan oleh peneliti berjudul “Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pengurus PUSPAGA Di Kalurahan Margoagung”. Perbedaannya terdapat pada variabel tergantung, dimana penelitian sebelumnya

menggunakan kualitas layanan, *teamwork*, kinerja karyawan, budaya organisasi, serta kepuasan kerja dan intensi *turnover*. Sedangkan penelitian ini menggunakan komunikasi interpersonal dan komitmen organisasi.

1.4.2 Keaslian Teori

Berdasarkan penelitian sebelumnya, penelitian ini menggunakan teori dari Allen dan Mayer untuk komitmen organisasi serta teori Devito untuk komunikasi interpersonal.

1.4.3 Keaslian Alat Ukur

Berdasarkan penelitian sebelumnya, penelitian yang dilakukan peneliti saat ini menggunakan alat ukur skala komitmen organisasi yang disusun oleh Purwanti (2018) berdasarkan dimensi komitmen organisasi dari Allen dan Mayer (1990) dengan alat ukur yang sudah ada. Lalu peneliti membuat modul pelatihan sendiri sesuai kebutuhan peneliti.

1.4.4 Keaslian Subjek Penelitian

Berdasarkan penelitian sebelumnya, penelitian yang dilakukan peneliti saat ini menggunakan subjek penelitian kepada pengurus PUSPAGA Kalurahan Margoagung.

Berdasarkan uraian diatas, walaupun pada penelitian sebelumnya terdapat beberapa penelitian yang berkaitan dengan Komitmen Organisasi dan Komunikasi interpersonal, penelitian ini berbeda dengan penelitian

sebelumnya, penelitian ini dilakukan pada Pengurus PUSPAGA kalurahan Margoagung, sehingga penelitian yang dilakukan benar-benar asli

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
PERPUSTAKAAN
YOGYAKARTA