



EFEKTIVITAS KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM MANAJEMEN PROGRAM KERJA POS YANDU

Nur Fajriyah, Ida Ri'aeni, Ahmad Yusron

*Prodi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Cirebon
Jl.Fatahillah No.40, Watubelah, Cirebon*

INFORMASI ARTIKEL

Diterima: 27 Juli, 2019
Direvisi: 2 Agustus 2019
Tersedia online: 6 Agustus 2019

KATA KUNCI

Komunikasi Organisasi; Manajemen Organisasi; Program Kerja; Posyandu

KORESPONDENSI

E-mail: nfajrr@gmail.com

A B S T R A K

Authors must supply a structured abstract in their submission, which includes; Purpose, Design/methods/approach, Findings/results, Conclusions. Between 100 -maximum 200 words in total excluding keywords. The abstract is in two languages, English and Indonesian. English abstract first, when the main content is in In Komunikasi menjadi hal yang sangat penting dalam berorganisasi. Komunikasi dalam suatu organisasi dibutuhkan dalam mempelajari, memperbaiki, serta membangun kemajuan organisasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan deskriptif kuantitatif. Peneliti menggunakan lima indikator dalam mengukur efektivitas komunikasi organisasi di Posyandu Desa Keraton. Diantaranya adalah pemahaman, pengaruh sikap, tindakan, keterbukaan dan kesetaraan. Berdasarkan hasil penelitian, kelima indikator efektivitas komunikasi organisasi dalam penelitian ini memiliki masing-masing skor atau nilai. Pada intinya kesetaraan kontribusinya kecil terhadap efektivitas komunikasi dalam organisasi yang dijalankan posyandu.

Communication becomes very important in the organization. Communication within an organization needed to learn, improve, and build the organization's progress. The method used in this research is quantitative descriptive approach. We uses five indicators to measure the effectiveness of organizational communication in Posyandu (IHC) in Keraton, Suraneggala, Cirebon. Among them is the understanding, influence attitudes, actions, openness and equality. Based on the results of the study, the five indicators of effectiveness of organizational communication in this study have respective scores or grades. In principal, equality provides a small contribution to the effectiveness of communication in organizations that are run in posyandu.

PENDAHULUAN

Komunikasi menjadi hal yang sangat penting dalam berorganisasi. Komunikasi dalam suatu organisasi dibutuhkan dalam mempelajari, memperbaiki, serta membangun kemajuan organisasi. Suatu organisasi bisa dikatakan sukses apabila hubungan komunikasi anggotanya terjalin harmonis. Komunikasi juga berguna untuk kelangsungan suatu organisasi, dalam manajemen pengembangan sumber daya manusia, instansi dan tugas-tugas yang lain.

Pos Pelayanan Terpadu (Posyandu), adalah salah satu organisasi yang merupakan sistem yang terbuka, dinamis, dan terjadi saling tukar menukar pesan di antara anggotanya. Proses menciptakan dan tukar menukar pesan ini berjalan terus menerus, sehingga terjalin

suatu kerja sama berdasarkan suatu pembagian tugas untuk mengarah pada suatu tujuan yang diinginkan.

Posyandu merupakan salah satu Upaya Kesehatan Bersumberdaya Masyarakat (UKBM) yang merupakan kegiatan swadaya dari masyarakat di bidang kesehatan dengan penanggung jawab kepala desa. Menurut Muninjaya (2002): pelayanan pelayan kesehatan terpadu (yandu) adalah suatu bentuk keterpaduan pelayanan kesehatan yang dilaksanakan di suatu wilayah kerja puskesmas. Tempat pelaksanaan pelayanan program terpadu dib alai dusun, balai kelurahan, RW, dan sebagainya disebut dengan Pos pelayanan terpadu (Posyandu). Konsep posyandu berkaitan erat dengan keterpaduan. Keterpaduan yang

dimaksud meliputi keterpaduan dalam aspek sasaran, aspek lokasi kegiatan, aspek petugas penyelenggara, aspek dana dan lain sebagainya. (Departemen Kesehatan, 1987)

Posyandu adalah sistem pelayanan yang dipadukan antara satu program dengan program lainnya yang merupakan forum komunikasi pelayanan terpadu dan dinamis seperti halnya program KB dengan kesehatan atau berbagai program lainnya yang berkaitan dengan kegiatan masyarakat (BKKBN, 1989). Pelayanan yang diberikan di posyandu bersifat terpadu, hal ini bertujuan untuk memberikan kemudahan dan keuntungan bagi masyarakat karena di posyandu tersebut masyarakat dapat memperoleh pelayanan lengkap pada waktu dan tempat yang sama (Depkes RI, 1990).

Posyandu dipandang sangat bermanfaat bagi masyarakat namun keberadaannya di masyarakat kurang berjalan dengan baik, oleh karena itu pemerintah mengadakan revitalisasi posyandu. Revitalisasi posyandu merupakan upaya pemberdayaan posyandu untuk mengurangi dampak dari krisis ekonomi terhadap penurunan status gizi dan kesehatan ibu dan anak. Kegiatan ini juga bertujuan untuk meningkatkan pemberdayaan masyarakat dalam menunjang upaya mempertahankan dan meningkatkan status gizi serta kesehatan ibu dan anak melalui peningkatan kemampuan kader, manajemen dan fungsi posyandu (Depdagri, 1999).

Dalam melihat efektifitas komunikasi yang dijalankan di posyandu diperlukan adanya fungsi manajemen yang bisa menjadi tolak ukur keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan program yang dapat dilihat dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengontrolan dalam suatu hubungan antar anggotanya, proses informasi dan proses pengorganisasian serta budaya organisasi tersebut.

Korelasi antara ilmu komunikasi dengan organisasi terletak pada peninjauannya yang terfokus kepada manusia-manusia yang terlibat dalam mencapai tujuan organisasi itu yang dimana ilmu komunikasi mempertanyakan bentuk komunikasi apa yang berlangsung dalam organisasi, metode dan teknik apa yang dipergunakan, media apa yang dipakai dan bagaimana faktornya (Effendy, 2003).

Peneliti berminat melakukan penelitian komunikasi organisasi serta lebih khusus dapat mengetahui sistem kerja yang dijalankan terkait dengan fungsi manajemen kerja posyandu, dilandasi oleh identifikasi masalah tentang efektivitas komunikasi organisasi dalam menjalankan fungsi manajemen terkait program kerja posyandu yang di dalamnya terdapat melihat bagaimana perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan yang cukup kompleks tetapi berstruktur dalam unit pembagian tugasnya, sehingga akan terlihat jelas efektivitas kerja, pengorganisasian tugas puskesmas.

Pesan atau informasi yang tengah menjadi kebutuhan semua lini pegawai dan kadang kala tidak berjalan efektif dan efisien, kejadian tersebut bisa menjadi terbiasa dan berlangsung lama sehingga bisa mempengaruhi kinerja pegawai. Seperti contoh apabila ada komunikasi yang tidak efektif antara bawahan dan atasan, maka akan menciptakan masalah-masalah tertentu dalam organisasi. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian ilmiah dengan judul: Efektivitas Komunikasi Organisasi dalam Manajemen Program Kerja Posyandu di Desa Keraton, Kecamatan Suranenggala, Kabupaten Cirebon, Jawa Barat.

LITERATUR DAN METODOLOGI

Keberhasilan organisasi pada umumnya di ukur dengan konsep efektivitas (Sutrisno, 2010). Terdapat perbedaan pendapat diantara yang menggunakannya, baik di kalangan akademisi maupun di kalangan praktisi. Pada umumnya efektivitas hanya dikaitkan dengan tujuan organisasi yang cenderung mengabaikan aspek terpenting dari keseluruhan prosesnya, yaitu sumber daya manusia.

Komunikasi menjadi efektif ketika pesan yang dikirim itu diartikan sama dengan apa yang dimaksudkan oleh si pengirim sama demikian efektivitas komunikasi jika dilihat dari sudut pesan dapat dirumuskan (Rosadi, 2006) dengan: pesan terencana dan tersusun, pesan harus menggunakan lambang-lambang tertentu, pesan harus membangkitkan kebutuhan, serta pesan harus menyarankan jalan untuk memperoleh kebutuhan.

Hal yang membedakan komunikasi organisasi dan komunikasi di luar organisasi

adalah struktur hirarki yang merupakan karakteristik dari setiap organisasi (Kuswarno, 2001). Pada hakikatnya komunikasi efektif merupakan variabel output/hasil kerja dari variabel “kegiatan komunikasi”. Dengan perkataan lain, komunikasi efektif merupakan variabel yang terpengaruh (*dependent variable*), sedangkan kinerja kegiatan komunikasi merupakan variabel yang berpengaruh/*independen variable*. Efektif pada dasarnya merupakan perbandingan antara target suatu kegiatan yang telah ditetapkan dan realisasi hasil yang dicapai dalam pelaksanaan kegiatan tersebut. Dengan kata lain efektif menunjukkan seberapa besar target suatu kegiatan tercapai dan seberapa besar target manfaat dari suatu kegiatan tersebut dirasakan oleh sasaran kegiatan yang bersangkutan. Dengan kata lain hasil (*output*) dari pelaksanaan suatu kegiatan dan manfaat (*benefit*) dari pelaksanaan suatu kegiatan bagi sasaran kegiatan (Daryanto, 2001)

Dalam berkomunikasi, kita menginginkan sebuah hasil atau beberapa kemungkinan yang dapat diperoleh. Tolak ukur komunikasi efektif menurut Suranto (2008) dapat dilihat dari: pemahaman, kesenangan, mempengaruhi sikap, memperbaiki hubungan, mendorong orang lain melakukan tindakan.

Komunikasi organisasi (Gholdabher, 1995 dalam Arni, 2001) didefinisikan sebagai proses saling menciptakan dan menukar pesan dalam suatu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang saling berubah-ubah. Komunikasi akan selalu terjadi dalam kegiatan organisasi dengan tujuan untuk menciptakan saling pengertian dan kerjasama pada setiap anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Secara umum, fungsi komunikasi dalam organisasi menurut Sendjaja (2004) adalah: Fungsi Informatif: organisasi dapat dipandang sebagai suatu sistem pemrosesan informasi. Fungsi Regulatif yang berkaitan dengan peraturan-peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Fungsi Persuasif, untuk mengatur suatu organisasi, kekuasaan dan kewenangan tidak akan selalu membawa hasil sesuai dengan yang diharapkan. Fungsi Integratif dimana setiap organisasi berusaha untuk menyediakan saluran yang memungkinkan karyawan dapat

melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik.

Menurut Roslan (2010) komunikasi organisasi memiliki beberapa faktor yang mempengaruhinya, yaitu: Adanya keterbukaan manajemen perusahaan terhadap para karyawan, Saling menghormati atau saling menghargai satu sama lain, yaitu antara pimpinan dan bawahan demi tercapainya tujuan utama perusahaan, Adanya kesadaran dan pengakuan dari pihak perusahaan akan arti pentingnya suatu komunikasi timbalbalik dengan para karyawannya, Adanya media komunikasi yang baik dalam perusahaan.

Kriyantono (2010) mengungkapkan ada beberapa indikator yang mempengaruhi efektivitas komunikasi organisasi, yaitu Iklim Komunikasi, Kepuasan Organisasi, Penyebaran Informasi, Beban Informasi, Ketepatan Pesan, dan Budaya Organisasi.

Efektivitas komunikasi organisasi juga dapat diukur dengan lima indikator (Devito, 2007; Suranto, 2011) yaitu: Pemahaman, Pengaruh sikap, Tindakan, Keterbukaan dan Kesetaraan.

Secara umum, fungsi manajemen dari G.R. Terry (Hasibuan, 2009) yaitu POAC (*Planning, Organizing, Actuating, Controlling*) guna menjadi alat bantu untuk melihat efektivitas program kerja posyandu dalam hal ini dilihat dari fungsi manajemen yang dijalankan pada program posyandu.

Jenis penelitian pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, di mana metode ini menggunakan atau menjelaskan suatu masalah yang hasilnya dapat digeneralisasikan, karena itu menuntut sampel yang representatif dari seluruh populasi, operasionalisasi konsep serta alat ukur yang valid dan reliabel. Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui bagaimana efektivitas komunikasi organisasi dalam menjalankan fungsi manajemen terkait program kerja posyandu.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan deskriptif kuantitatif. Penelitian kuantitatif dengan format deskriptif dengan tujuan menjelaskan dan menggambarkan berbagai situasi dan variabel yang timbul di masyarakat yang menjadi objek penelitian itu berdasarkan apa yang terjadi. (Bungin, 2005:36)

Metode pengumpulan data adalah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk pengumpulan data. Pengumpulan data diartikan sebagai proses atau kegiatan yang dilakukan peneliti untuk mengungkap atau menjangring berbagai fenomena atau kondisi lokasi penelitian sesuai dengan lingkup penelitian. Kegiatan pengumpulan data pada prinsipnya merupakan kegiatan penggunaan metode instrument yang telah ditemukan, dalam penelitian kuantitatif instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa angket (Ruslan, 2008)

Dalam penelitian ini, pengukuran yang digunakan oleh peneliti untuk adalah dengan menggunakan skala pengukuran skala likert.

Teknik Pengolahan Data

Setelah data dikumpulkan maka tahap selanjutnya adalah pengolahan data. Tahap ini merupakan tahap yang sangat penting dan menentukan. Pada tahap ini data dioleh sedemikian rupa sehingga berhasil disimpulkan kebenaran-kebenaran yang dapat dipakai untuk menjawab persoalan-persoalan yang diajukan dalam penelitian. Teknik pengolahan data dalam (Bungin, 2005) menggunakan cara sebagai berikut:

Editing adalah kegiatan yang dilaksanakan setelah peneliti selesai menghimpun data di lapangan. Kegiatan ini menjadi penting karena kenyataannya bahwa data yang dihimpun kadang kala belum memenuhi harapan peneliti, ada diantaranya kurang atau terlewatkan, tumpang tindih, berlebihan bahkan terlupakan. Oleh karena itu, keadaan tersebut harus diperbaiki melalui *editing* ini. Proses editing dimulai dengan member identitas pada instrumen peneliti yang telah terjawab. Kemudian memeriksa satu per satu lembaran instrumen dan poin yang janggal tersebut.

Setelah tahap editing selesai dilakukan, kegiatan berikutnya adalah mengklarifikasi data-data tersebut melalui tahap koding. Maksudnya bahwa data yang telah diedit tersebut diberi identitas sehingga memiliki arti tertentu pada saat dianalisis, kemudian diberi skor dengan menggunakan skala likert.

Kegiatan berikutnya adalah tabulasi data dengan memasukan data pada tabel-tabel tertentu dan mengatur angka-angka serta perhitungannya. Penyusunan data dalam table

yang mudah dibaca dan tabel tersebut disiapkan untuk dianalisis.

Selanjutnya adalah uji validitas untuk menyatakan bahwa instrumen (kuesioner) akan mengukur apa yang akan diukur. Dalam hal ini kuesioner mengukur apa yang hendak diukur atau sejauh mana alat ukur yang digunakan mengenai sasaran. Semakin tinggi validitas suatu alat tes, maka alat tersebut akan semakin mengenai sasarannya, atau semakin menunjukkan apa yang seharusnya diukur. Hal ini dilakukan untuk mengetahui pertanyaan mana yang valid dan tidak valid dengan mengkonsultasikan data tersebut dengan tingkat r tabel. Item yang mempunyai korelasi yang positif dengan kriteria (skor total) serta korelasi yang tinggi menunjukan item tersebut membunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi adalah kalau $r = 0,3$ (Sugiono, 2005; Rinaldy, 2017).

Berdasarkan dari pernyataan tersebut maka hal ini dilakukan untuk mengetahui pernyataan kuesioner mana yang valid dan mana yang tidak valid. Pengujian statistik mengacu pada kriteria:

1. r hitung $< r$ tabel (maka tidak valid)
2. r hitung $\geq r$ tabel (maka valid)

Untuk pengujian validitas instrument penelitian ini, peneliti menggunakan program excel dalam tabulasi data dan memasukan data tersebut ke dalam program SPSS 21.

Uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis Korelasi Pearson dengan kriteria r_{xy} adalah sebagai berikut :

- $0,00 < r_{xy} < 0,20$ sangat rendah
- $0,20 < r_{xy} < 0,40$ rendah
- $0,40 < r_{xy} < 0,60$ cukup
- $0,60 < r_{xy} < 0,80$ tinggi
- $0,80 < r_{xy} < 1,00$ sangat tinggi

Hasil perhitungan r_{xy} dibandingkan dengan tabel dengan tabel r dengan taraf signifikan 5% jika harga r_{xy} maka tes tersebut valid.

Lokasi penelitian pada posyandu di Desa Keraton Kecamatan Suraneggala, Kabupaten Cirebon, Jawa Barat yaitu berada di Jalan Raya Sunan Gunung Jati KM. 10 Cirebon Utara 45159.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mempercepat terwujudnya masyarakat sehat, yang merupakan bagian dari kesejahteraan umum seperti yang tercantum dalam pembukaan UUD 1945, Departemen Kesehatan pada tahun 1975 menetapkan kebijakan Pembangunan Kesehatan Masyarakat Desa (PKMD). Adapun yang dimaksud dengan PKMD ialah strategi pembangunan kesehatan yang menerapkan prinsip gotong royong dan swadaya masyarakat, dengan tujuan agar masyarakat dapat menolong dirinya sendiri, melalui pengenalan dan penyelesaian masalah kesehatan secara lintas program dan lintas sektor terkait.

Pencanangan Posyandu yang merupakan bentuk baru ini, dilakukan secara massal untuk pertama kali oleh Kepala Negara Republik Indonesia pada tahun 1986 di Yogyakarta, bertepatan dengan peringatan Hari Kesehatan Nasional. Sejak saat itu Posyandu tumbuh dengan pesat. Pada tahun 1990, terjadi perkembangan yang sangat luar biasa, yakni dengan keluarnya Instruksi Menteri Dalam Negeri (Inmandagri) Nomor 9 Tahun 1990 tentang Peningkatan Pembinaan Mutu Posyandu.

Melalui instruksi ini, seluruh kepala daerah ditugaskan untuk meningkatkan pengelolaan mutu Posyandu. Pengelolaan Posyandu dilalukan oleh satu Kelompok Kerja Operasional (pokjanal) Posyandu yang merupakan tanggung jawab bersama antara masyarakat dengan Pemerintah Daerah (Pemda). Tujuan penyelenggara Posyandu adalah Menurunkan Angka Kematian Bayi (AKB), Angka Kematian Ibu (ibu hamil, melahirkan dan nifas); Membudayakan NKKBS; Meningkatkan peran serta dan kemampuan masyarakat untuk mengembangkan kegiatan kesehatan dan KB serta kegiatan lainnya yang menunjang untuk tercapainya masyarakat sehat sejahtera; Berfungsi sebagai Wahana Gerakan Reproduksi Keluarga Sejahtera, Gerakan Ketahanan Keluarga dan Gerakan Ekonomi Keluarga Sejahtera. Pembentukan Posyandu sebaiknya tidak terlalu dekat dengan Puskesmas agar pendekatan pelayanan kesehatan terhadap masyarakat lebih tercapai sedangkan satu Posyandu melayani 100 balita.

Dana pelaksanaan Posyandu berasal dari swadaya masyarakat melalui gotong royong dengan kegiatan jimpitan beras dan hasil potensi desa lainnya serta sumbangan dari donatur yang tidak mengikat yang dihimpunan melalui kegiatan Dana Sehat.

Tabel 1: Struktur Pengelola Posyandu Desa Keraton, Suranenggala, Cirebon

NAMA POSYANDU	STRUKTUR PENGELOLA POSYANDU	KETERANGAN JUMLAH ANGGOTA
Posyandu Rempug Curug (Rt 01/03)	Kader : Wami Dayi Sriyanti Relawan : Tati Tarseni	5 anggota pengelola posyandu
Posyandu Batulayang (Rt 01/03)	Kader : Waci Antini Relawan : Keriya Putri Muti'a	5 anggota pengelola posyandu
Posyandu Palem Putri	Kader : Mulyati Saeri Relawan : Donna Ani Wasni	5 anggota pengelola posyandu
Posyandu Melati (Rt 04/03)	Kader : Herlina Nur komariah Relawan : Lestari Anima Eva	5 anggota pengelola posyandu
Posyandu Harum sari	Kader : Liana sumira Maziyah Relawan: Suherni Khalimah Ropiah	5 anggota pengelola posyandu
Posyandu	Kader : Salamah Silvi Relawan : Melisa Sawiya Sa'ada	5 anggota pengelola posyandu

Sumber: Hasil Penelitian, 2018

Visi Posyandu Desa Keraton yaitu menjadi perantara untuk pelayanan kesehatan keluarga (ibu, bayi, dan balita) agar dapat menjamin pertumbuhan dan perkembangan bayi secara optimal di lingkungan desa Keraton sekaligus menjadi Posyandu terbaik. Sedangkan misinya adalah: Melaksanakan penimbangan bayi dan balita sebulan sekali agar dapat terpantau pertumbuhan dan perkembangannya; Melakukan kerjasama dengan Puskesmas terdekat dalam usaha meningkatkan kesehatan ibu, bayi, dan balita; Mendukung dan membantu program pemerintah di bidang kesehatan;

Mengembangkan kemampuan sumber daya manusia para kader Posyandu.

Rencana Kegiatan Posyandu Desa Keraton meliputi Kegiatan Rutin, yaitu (1) Pra pelayanan posyandu berupa Pertemuan kader runtuk pembagian tugas antar kader, persiapan tempat, sarana dan prasarana, persiapan Pemberian Makanan Tambahan (PMT); koordinasi dengan petugas kesehatan; dan menginformasikan kepada warga melalui surat dan media sosial. (2) hari Pelayanan, berupa penimbangan balita, penyuluhan, imunisasi, pemberian makanan tambahan, apresiasi kepada ibu-ibu yang hadir. (3) pasca pelayanan, berupa kunjungan rumah kepada sasaran yang tidak hadir dan mengisi system informasi posyandu (SIP).

Selain itu, kegiatan non rutin yaitu Pelatihan kader Posyandu yang dilaksanakan di Kelurahan maupun Kecamatan, Studi banding ke Posyandu lain, lomba Posyandu dan balita sehat, serta memotivasi ibu – ibu yang memiliki balita untuk membawa anaknya ke Posyandu.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa empat responden atau 13,3% menyatakan netral (antara memahami dan tidak memahami rencana program). Selanjutnya, 22 responden atau 73,3% menyatakan memahami tentang rencana program. Terakhir terdapat empat responden atau 13,3% menyatakan sangat memahami rencana program. Berdasarkan dari penelitian menunjukkan bahwa 24 responden atau 80,0 % menyatakan paham mengenai pemahaman tata cara pelaksanaan. selanjutnya enam responden atau 20,0 % menyatakan sangat memahami mengenai tata cara pelaksanaan. Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa 1 responden atau 3,3 % menyatakan netral (antara paham dan tidak memahamai) pelaksanaan dari program-program yang ada di posyandu, selanjutnya 27 responden atau 90,0% menyatakan memahami pelaksanaan dari program-program posyandu, yang terakhir dua reponden atau 6,7% menyatakan sangat memahami terhadap pelaksanaan dari program-program yang ada di posyandu. Penelitian juga menunjukkan bahwa dua responden atau 6,7% menyatakan sangat tidak memahami terhadap cara mengontrol atas kegiatan yang dikerjakan, selanjutnya sembilan reponden atau 30,0% menyatakan tidak memahami bagaimana cara mengontrol atas kegiatan yang dikerjakan. Selanjutnya, 11 responden atau 36,7

menyatakan netral (antara paham dan tidak memahami) terhadap cara mengontrol atas kegiatan yang dikerjakan. Yang terakhir 8 responden atau 26,7% menyatakan memahami cara mengontrol atas kegiatan yang dikerjakan.

Selanjutnya, penelitian menunjukkan bahwa dua responden atau 6,7% menyatakan netral (antara mendukung atau tidak mendukung) rencana program kerja posyandu. Selanjutnya 24 responden atau 80,0% menyatakan mendukung atas rencana program kerja posyandu. Sedangkan, terakhir empat responden atau 13,3% menyatakan sangat mendukung atas rencana program kerja posyandu. Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa tiga reponden atau 10,0% menyatakan netral (menerima atau tidak menerima) pembagian tugas dari program kerja posyandu. Selanjutnya 24 responden atau 80,0% menyatakan menerima pembagian tugas dari program kerja posyandu. Selanjutnya 3 responden atau 10,0% menyatakan sangat menerima pembagian tugas dari program kerja posyandu

Terkait kesiapan tenaga kerja, menunjukan bahwa 25 reponden atau 83,3% menyatakan siap melaksanakan program kerja posyandu. Selanjutnya lima responden atau 16,7% menyatakan sangat siap melaksanakan program kerja posyandu. Hasil penelitian selanjutnya menunjukkan bahwa satu responden atau 3,3% menyatakan sangat tidak mempunyai prinsip dalam pengawasan dan pekerjaan. Selanjutnya 14 responden atau 46,7% menyatakan tidak mempunyai prinsip dalam pengawasan dan pekerjaan. Selanjutnya 11 responden atau 36,7% menyatakan netral (punya prinsip atau tidak punya prinsip) dalam pengawasan dan pekerjaan. Selanjutnya tiga responden atau 10,0% menyatakan mempunyai prinsip dalam pengawasan dan pekerjaan. Terakhir, satu responden atau 3,3% menyatakan sangat mempunyai prinsip dalam pengawasan dan pekerjaan.

Selanjutnya, penelitian menunjukkan bahwa 9 responden atau 30,0% menyatakan sangat tidak, 16 reponden atau 53,3% menyatakan tidak membuat perencanaan pribadi terkait dengan tugas yang diberikan. Selanjutnya, empat responden atau 13,3% menyatakan netral (antara membuat dan tidak membuat perencanaan pribadi). Yang terakhir 1 responden atau 3,3% menyatakan membuat

perencanaan pribadi terkait dengan tugas yang diberikan.

Selanjutnya, penelitian menunjukkan bahwa satu responden atau 3,3% menyatakan sangat tidak berkoordinasi dengan yang lainnya dalam melaksanakan program kerja. Selanjutnya 1 responden atau 3,3% menyatakan tidak berkoordinasi dengan yang lainnya dalam melaksanakan program kerja. Selanjutnya, 2 responden atau 6,7% menyatakan netral (antara berkoordinasi atau tidak berkoordinasi dengan yang lainnya dalam melaksanakan program kerja). Sedangkan, 26 responden atau 86,7% menyatakan berkoordinasi dengan yang lainnya dalam melaksanakan program kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa satu responden atau 3,3% menyatakan tidak melaksanakan program kerja sesuai dengan SOP yang ada. Selanjutnya tujuh responden atau 23,3% menyatakan netral (antara melaksanakan dan tidak melaksanakan program kerja sesuai dengan SOP yang ada). Selanjutnya 21 responden atau 70,0% menyatakan melaksanakan program kerja sesuai dengan SOP yang ada. Yang terakhir satu responden atau 3,3% menyatakan sangat melaksanakan program kerja sesuai SOP yang ada.

Selanjutnya penelitian menunjukkan bahwa dua responden atau 6,7% menyatakan sangat tidak mengontrol hasil kerja dalam melaksanakan program kerja. Sedangkan 15 responden atau 50,0% menyatakan tidak mengontrol hasil kerja dalam melaksanakan program kerja. Selanjutnya satu responden atau 3,3% menyatakan netral (antara mengontrol atau tidak mengontrol hasil kerja dalam melaksanakan program kerja). Yang terakhir 12 responden atau 40,0% menyatakan mengontrol hasil kerja dalam melaksanakan program kerja.

Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa 5 responden atau 16,7% menyatakan perencanaan yang dibuat dengan cara yang sangat tidak terbuka dan tidak melibatkan partisipasi seluruh kader posyandu. Selanjutnya 14 responden atau 46,7% menyatakan perencanaan dibuat dengan cara yang tidak terbuka dan tidak melibatkan partisipasi seluruh pegawai posyandu. Selanjutnya 2 responden atau 2,7% menyatakan netral (antara terbuka dan tidak terbuka). Terakhir 9 responden atau 30,0% menyatakan perencanaan yang dibuat dengan cara yang terbuka melibatkan partisipasi

pegawai posyandu. Untuk pembagian kerja menunjukkan bahwa dua responden atau 6,7% menyatakan pembagian kerja dilaksanakan sangat tidak terbuka. Selanjutnya delapan responden atau 26,7% menyatakan pembagian kerja dilaksanakan tidak terbuka. Terakhir 20 responden atau 66,7% menyatakan pembagian kerja dilaksanakan secara terbuka.

Selanjutnya, 20 responden atau 66,7% menyatakan pelaksanaan kerja tidak mengacu pada kompetensi bidang dan jabatan. Selanjutnya tiga responden atau 10,0% menyatakan netral (antara mengacu atau tidak mengacu pada kompetensi bidang dan jabatan). Terakhir tujuh responden atau 23,3% menyatakan pelaksanaan kerja mengacu pada kompetensi bidang dan jabatan.

Berdasarkan data penelitian menunjukkan bahwa dua responden atau 6,7% menyatakan control atas pekerjaan dilaksanakan sangat tidak terbuka tidak berdasarkan SOP. Selanjutnya 10 responden atau 33,3% menyatakan control atas pekerjaan dilaksanakan tidak terbuka tidak berdasarkan SOP. Selanjutnya 14 responden atau 46,7% menyatakan netral (antara terbuka dan tidak terbuka). Yang terakhir, 4 responden atau 13,3% menyatakan control atas pekerjaan dilaksanakan secara terbuka berdasarkan SOP.

Kemudian penelitian menunjukkan bahwa 4 responden atau 13,3% menyatakan sangat tidak setuju dan 12 responden atau 20,0% menyatakan tidak setuju dalam perbedaan baik aspek gender maupun tingkatan jabatan ketika membuat perencanaan tugas. Selanjutnya 10 responden atau 33,3% menyatakan netral, dan empat responden atau 12,3% menyatakan setuju dalam membuat perencanaan tidak ada perbedaan baik aspek gender maupun aspek tingkatan jabatan.

Kemudian untuk aspek kesetaraan, menunjukkan bahwa lima responden atau 16,7% menyatakan sangat tidak setuju dan enam responden atau 20,0% menyatakan tidak mengedepankan aspek kesetaraan yang merujuk pada tingkat jabatan dan kompetensi. Sedangkan sembilan responden atau 30,0% menyatakan netral dan 10 responden atau 33,3% menyatakan mengedepankan aspek kesetaraan yang merujuk pada tingkat jabatan dan kompetensi. Terkait jabatan dan kompetensi kerja menunjukkan bahwa 17 responden atau 56,7% menyatakan pelaksanaan program kerja

sangat tidak sesuai dengan jabatan dan kompetensi kerja. Selanjutnya dua responden atau 6,7% menyatakan netral dan 11 responden atau 36,7% menyatakan dilakukan pelaksanaan sesuai dengan jabatan dan kompetensi kerja.

Aspek Pemahaman

Aspek pemahaman pada tabel statistik deskriptif memberikan informasi bahwa pemahaman dengan nilai 4,0 menunjukkan tingkat pemahaman yang sangat efektif tentang rencana program yang dibuat oleh posyandu. Selanjutnya 4,2 menunjukkan tata cara pelaksanaan dari perencanaan yang menunjukkan tingkat pemahaman yang efektif. Selanjutnya 4,03 menunjukkan pemahaman mengenai pelaksanaan dari program-program yang ada di posyandu menunjukkan tingkat pemahaman yang tidak efektif. Angka 2,83 menunjukkan pemahaman atas mengontrol kegiatan yang dikerjakan menunjukkan tingkat pemahaman yang sangat tidak efektif. Berdasarkan dari tabel diatas bahwasanya efektivitas terbanyak dilihat dari pemahaman dengan angka 4,2 dianggap efektif dilihat dari tata cara pelaksanaan dari perencanaan.

Pada setiap dimensi memiliki nilai pemahaman rata-rata 3,76 yang artinya efektivitas komunikasi organisasi dilihat dari pemahaman setiap anggota atau setiap kader posyandu menunjukkan efektif dilihat dari aspek pemahaman.

Pengaruh Sikap

Aspek pengaruh pada tabel statistik deskriptif memberikan informasi bahwa pengaruh sikap dengan nilai 4,06 menunjukkan tingkat pengaruh sikap yang sangat efektif terkait dengan dukungan atas rencana program kerja posyandu. Selanjutnya pengaruh sikap dengan nilai 4,0 menunjukkan tingkat pengaruh yang efektif terkait dengan pembagian tugas dari program kerja posyandu.

Sedangkan pengaruh sikap dengan nilai 4,16 menunjukkan tingkat pengaruh sikap yang tidak efektif terkait dengan pelaksanaan program kerja posyandu. Terakhir pengaruh sikap dengan nilai 2,63 menunjukkan tingkat pengaruh sikap yang sangat tidak efektif terkait dengan prinsip dalam pengawasan dan pekerjaan. Dalam hal ini setiap dimensi itu memiliki nilai pengaruh sikap dengan nilai rata-

rata 3,71 artinya efektivitas komunikasi organisasi dilihat dari pengaruh sikap setiap anggota atau setiap kader posyandu menunjukkan efektif dilihat dari pengaruh sikap.

Tindakan

Aspek tindakan pada tabel statistik deskriptif memberikan informasi bahwa tindakan dengan nilai 1,90 menunjukkan tingkat tindakan yang sangat efektif terkait dengan membuat perencanaan pribadi dengan tugas yang dibebankan. Selanjutnya pengaruh sikap dengan nilai 3,76 menunjukkan tingkat tindakan yang efektif terkait dengan pelaksanaan program kerja senantiasa berkoordinasi dengan yang lainnya.

Selanjutnya tindakan dengan nilai 3,73 menunjukkan tingkat tindakan yang tidak efektif terkait dengan pelaksanaan program kerja sesuai dengan SOP yang ada. Yang terakhir tindakan dengan nilai 2,76 menunjukkan tingkat tindakan sangat tidak efektif terkait dengan melaksanakan program kerja senantiasa mengontrol hasil kerja. Dalam hal ini setiap dimensi itu memiliki nilai pengaruh sikap dengan nilai rata-rata 3,04 artinya efektivitas komunikasi organisasi dilihat dari tindakan setiap anggota atau setiap kader posyandu menunjukkan efektif dilihat dari dimensi tindakan.

Keterbukaan

Aspek keterbukaan pada tabel statistik deskriptif menunjukkan bahwa keterbukaan dengan nilai 2,50 menunjukkan tingkat keterbukaan yang sangat efektif terkait dengan perencanaan yang dibuat dengan cara yang terbuka melibatkan partisipasi seluruh pegawai posyandu. Selanjutnya keterbukaan dengan nilai 3,26 menunjukkan tingkat keterbukaan yang efektif terkait dengan pembagian kerja yang dilaksanakan secara terbuka. Selanjutnya keterbukaan dengan nilai 2,56 menunjukkan tingkat keterbukaan yang tidak efektif terkait dengan pelaksanaan kerja mengacu pada kompetensi bidang dan jabatan.

Untuk keterbukaan dengan nilai 2,66 menunjukkan tingkat keterbukaan yang sangat tidak efektif terkait dengan kontrol atas pekerjaan dilaksanakan secara terbuka berdasarkan SOP. Dalam hal ini setiap dimensi itu memiliki nilai keterbukaan dengan nilai rata-rata 2,75 artinya efektivitas komunikasi

organisasi dilihat dari keterbukaan setiap anggota atau setiap kader posyandu menunjukkan tidak efektif dilihat dari keterbukaan.

Kesetaraan

Aspek kesetaraan pada tabel statistik deskriptif menunjukkan bahwa keterbukaan dengan nilai 2,46 menunjukkan tingkat kesetaraan yang sangat efektif terkait dengan dalam membuat perencanaan tidak ada perbedaan baik aspek gender maupun aspek tingkatan jabatan. Selanjutnya kesetaraan dengan nilai 2,80 menunjukkan tingkat kesetaraan yang efektif dilihat dari pembagian tugas mengedepankan aspek kesetaraan yang merujuk pada tingkat jabatan dan kompetensi. Selanjutnya kesetaraan dengan nilai 2,80 menunjukkan tingkat kesetaraan yang tidak efektif dilihat dari pelaksanaan program kerja dilakukan sama sesuai dengan jabatan dan kompetensi kerja. Yang terakhir kesetaraan dengan nilai 2,90 menunjukkan bahwa kesetaraan sangat tidak efektif dilihat dari kesetaraan dalam pengawasan tidak ada perbedaan dilihat dari jabatan dan kompetensi kerja. Dalam hal ini setiap dimensi itu memiliki nilai kesetaraan dengan nilai rata-rata 2,74 artinya efektivitas komunikasi organisasi dilihat dari kesetaraan setiap anggota atau setiap kader posyandu menunjukkan tidak efektif dilihat dari dimensi kesetaraan.

Tabel 2. Data Hasil Penelitian

Aspek	SS	S	TS	STS	Rata-rata	Simpulan
Pemahaman	4.0	4.2	4.0	2.8	3.7	Efektif
Pengaruh sikap	4.1	4.0	4.2	2.6	3.7	Efektif
Tindakan	1.9	3.8	3.7	2.7	3.0	Efektif
Keterbukaan	2.5	3.3	2.5	2.7	2.7	Tidak efektif
Kesetaraan	2.4	2.8	2.8	2.9	2.7	Tidak efektif
	3.7	3.0	2.7	2.7	3.0	Efektif

Total efektivitas itu menunjukkan angka 3,06 yang menjelaskan bahwa efektivitas komunikasi organisasi yang berjalan di posyandu, dapat ditarik simpulan bahwa program berjalan dengan efektif. Hal yang paling besar kontribusinya ialah pemahaman dengan nilai rata-rata pemahaman 3,76 yang menyatakan efektif dan yang pengaruhnya paling kecil pengaruhnya adalah kesetaraan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, kelima indikator efektivitas komunikasi organisasi dalam penelitian ini memiliki masing-masing skor atau nilai. Indikator pertama yaitu pemahaman memiliki nilai efektifitas 4,2 dengan nilai rata-rata pemahaman 3,76 atau efektif. Indikator kedua yaitu pengaruh sikap memiliki nilai efektivitas 4,16 atau sangat efektif dengan nilai rata-rata pengaruh sikap 3,71 atau efektif. Indikator ketiga yaitu tindakan dengan nilai efektivitas 3,76 dengan nilai rata-rata tindakan 3,04 atau efektif. Indikator keempat keterbukaan dengan nilai efektivitas 3,26 dengan nilai rata-rata keterbukaan 2,74 atau tidak efektif. Indikator kelima kesetaraan dengan nilai efektivitas 2,90 dengan nilai rata-rata kesetaraan 2,74 atau tidak efektif.

Total efektivitas bernilai 3,0625 yang menunjukkan bahwa efektivitas komunikasi organisasi dalam menjalankan fungsi manajemen terkait dengan program kerja posyandu berjalan dengan efektif.

Hal yang paling besar kontribusinya ialah pemahaman dengan nilai rata-rata pemahaman 3,76 yang menyatakan efektif dan yang pengaruhnya paling kecil ialah kesetaraan dengan nilai rata-rata 2,74. Artinya, kesetaraan kontribusinya kecil terhadap efektivitas komunikasi dalam organisasi yang dijalankan posyandu

DAFTAR PUSTAKA

- Arni, M 2001, *Komunikasi Organisasi*. Jakarta. Bumi Aksara
- Bungin, B 2005, *Metode Penelitian Kuantitatif*. Prenada Media, Jakarta.
- Depkes. *Kurikulum dan Modul Pelatihan Bidan Poskesdes dan Pengembangan Desa Siaga*. Depkes. Jakarta; 2007
- Depkes RI. *Rumah Tangga Sehat Dengan Perilaku Hidup Bersih dan Sehat*. Pusat Promosi Kesehatan; 2007
- Devito 1997, *Komunikasi Antar Manusia*. Jakarta: Book Profesional.
- Effendy, OU. 2017, *Ilmu Komunikasi: Teori dan Praktek*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Hasibuan, MSP 2009, *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*. Bumi Aksara.
- Kuswarno, E. *Efektivitas Komunikasi Organisasi*. Jurnal Mediator Unisba, Vol.2

- No.1 Tahun 2001 dikases melalui <https://ejournal.unisba.ac.id/index.php/mediator/article/view/699/381>
- Kriyantono, R 2010, Teknik Praktis Riset Komunikasi. Prenada Media Grup, Jakarta.
- Rinaldy, M. 2016, *“Efektivitas Komunikasi Organisasi di Dinas Pendapatan Daerah kota Bekasi”*. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
- Sendjaja, SJ. 2007, Pengantar Ilmu Komunikasi. Penerbit Univeritas Terbuka.
- Suranto A 2011, Komunikasi Interpersonal. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono 2005, *“Komunikasi Antarpribadi”*. Semarang: UNNES Press.