

# Komunikasi Interpersonal Pembina Kepada Anggota OSIS SMPN 41 Surabaya dalam Membentuk Produktivitas Kerja

<sup>1</sup>Fariz Abdillah Zulfa, <sup>2</sup>Beta Puspitaning Ayodya, <sup>3</sup>Irmasanthi Danadharta

<sup>1,2,3</sup>Ilmu Komunikasi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

[farizabdillahzulfa@gmail.com](mailto:farizabdillahzulfa@gmail.com)

## **Abstract**

*Interpersonal communication plays a crucial role in an organization to achieve its vision and mission, including in the Intra-School Student Organization (OSIS) at SMPN 41 Surabaya. As a student organization that first emerged at the Junior High School (SMP) level, the OSIS Advisor at SMPN 41 Surabaya needs to provide intensive guidance to the OSIS members to realize the organization's work productivity since it is the initial stage of their adaptation to an organizational climate, so that the organization's vision and mission can be achieved. This study aims to determine the interpersonal communication between the OSIS Advisor and OSIS Members at SMPN 41 Surabaya in shaping the organization's work productivity. The research method used is qualitative descriptive to describe in-depth the form of interpersonal communication. The research results show that the OSIS Advisor at SMPN 41 Surabaya applies the use of Relational Framing Theory in the form of power-obedience communication and affiliation-disaffiliation communication to shape the work productivity of the OSIS organization. Through this communication, the OSIS Advisor can control, influence, and establish good relationships with OSIS members, thus encouraging the formation of organizational work productivity.*

**Keywords:** *Interpersonal Communication, Organizational Work Productivity, Relational Framing Theory.*

## **Abstrak**

Komunikasi interpersonal memiliki peranan penting dalam sebuah organisasi untuk mencapai visi dan misi organisasi, salah satunya pada Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS) SMPN 41 Surabaya. Sebagai organisasi kesiswaan yang keberadaannya pertama kali muncul pada jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP), tentunya Pembina OSIS SMPN 41 Surabaya perlu melakukan bimbingan secara intensif kepada anggota OSIS agar dapat mewujudkan produktivitas kerja organisasi karena merupakan masa awal adaptasi mereka dalam sebuah iklim organisasi sehingga visi dan misi organisasi dapat tercapai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui komunikasi interpersonal antara Pembina OSIS dan Anggota OSIS SMPN 41 Surabaya dalam membentuk produktivitas kerja organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif untuk mendeskripsikan secara mendalam bentuk komunikasi interpersonal tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pembina OSIS SMPN 41 Surabaya menerapkan penggunaan Teori Pembentukan Relasional berupa komunikasi kekuasaan-kepatuhan dan komunikasi afiliasi-disafiliasi dalam membentuk produktivitas kerja organisasi OSIS. Melalui komunikasi tersebut, Pembina OSIS dapat mengendalikan, memengaruhi, dan menjalin relasi yang baik dengan anggota OSIS, sehingga mendorong terbentuknya produktivitas kerja organisasi.

**Kata kunci:** Komunikasi Interpersonal, Produktivitas Kerja Organisasi, Teori Pembentukan Relasional.

## Pendahuluan

Komunikasi interpersonal memiliki peranan penting dalam iklim organisasi untuk mencapai visi dan misi organisasi. Semua orang yang terlibat dalam komunikasi interpersonal memiliki berbagai macam tujuan, diantaranya agar mengenal orang lain dan mengenal diri sendiri (Wijaya, I. S, 2013). Melalui komunikasi interpersonal, seorang pimpinan dapat mengenal anggotanya dan menggerakkannya untuk mencapai tujuan-tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Komunikasi interpersonal adalah bentuk komunikasi yang terjadi dalam pertemuan langsung antara pemberi informasi dan penerima informasi. Dalam proses ini, keduanya saling memengaruhi persepsi satu sama lain secara bersamaan dan spontan, baik melalui verbal maupun non-verbal (Sapril dalam Pamungkas, 2021).

Peran komunikasi interpersonal yang dibutuhkan oleh sebuah organisasi ini juga digunakan oleh Pembina Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS) dengan anggota OSIS SMPN 41 Surabaya dalam membentuk produktivitas kerja organisasi. Produktivitas kerja dalam organisasi merupakan salah satu tujuan utama bagi OSIS SMPN 41 Surabaya, dimana semua seksi bidang dapat bekerja sama untuk meningkatkan kinerja. Meningkatnya kinerja anggota memberikan sejumlah keuntungan signifikan bagi organisasi serta individu yang bekerja di dalamnya. Produktivitas yang lebih tinggi dapat berdampak positif dalam berbagai hal, seperti tingkat profitabilitas yang lebih besar dan perkembangan sosial yang lebih baik (Chaudhary & Sharma, 2012). Sebuah penelitian juga menunjukkan bahwa produktivitas didasarkan pada kinerja yang dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi kerja (Hastari, Mufidah, Wahyudi, & Laksmita, 2021).

Sebagai organisasi kesiswaan yang keberadaannya pertama kali muncul pada jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP), tentu Pembina OSIS perlu melakukan bimbingan secara intensif kepada anggota OSIS agar dapat mewujudkan produktivitas kerja pada organisasi karena merupakan masa awal adaptasi mereka dalam sebuah iklim organisasi. Dimana pada jenjang Sekolah Dasar (SD), organisasi OSIS atau organisasi kesiswaan serupa lainnya masih belum terbentuk. Sehingga dalam membentuk produktivitas kerja pada OSIS SMPN 41 Surabaya, Pembina OSIS tentu memerlukan peran komunikasi interpersonal yang memiliki implikasi signifikan terhadap efektivitas organisasi tersebut.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh beberapa penelitian terdahulu. Antara lain penelitian yang telah dilakukan oleh Mubarak (2019) dimana bentuk kepatuhan-kekuasaan dan afiliasi-disafiliasi dalam komunikasi interpersonal yang dilakukan oleh pelatih kepada pemain drumband mampu mengendalikan dan memengaruhi pemain drumband dalam kegiatan pelatihan. Kemudian Pamungkas (2021) yang menyimpulkan bahwa bentuk komunikasi interpersonal melalui keterbukaan, sikap positif, dan intensitas waktu bertemu merupakan cara pelatih dalam meningkatkan prestasi atlet. Serta Khoiron (2015) yang menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal pimpinan dan staf KPID Provinsi Jawa Tengah melibatkan beberapa aktivitas komunikasi, yakni komunikasi dua arah antara pimpinan dan staf, upaya pimpinan memotivasi staf, dan pelaksanaan kegiatan non formal yang bertujuan memperkuat hubungan keakraban.

Pada penelitian-penelitian tersebut, individu yang terlibat dalam komunikasi interpersonal merupakan individu yang tidak dalam usia transisi kanak-kanak menuju remaja atau yang baru mengenal organisasi kesiswaan. Sehingga berbeda dengan karakteristik individu yang terlibat dalam komunikasi interpersonal pada penelitian ini. Oleh karena itu,

penelitian ini penting untuk diteliti karena akan menggali secara mendalam tentang bagaimana komunikasi interpersonal yang diterapkan oleh Pembina OSIS kepada anggota OSIS SMPN 41 Surabaya di masa transisi anggotanya yang baru mengenal organisasi kesiswaan OSIS di jenjang SMP sehingga produktivitas kerja pada OSIS SMPN 41 Surabaya dapat terwujud.

### **Metode Penelitian**

Pada penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kualitatif. Pada penelitian kualitatif data yang dikumpulkan berupa kata-kata tertulis atau dari lisan dan perilaku yang dianalisis. Menurut Craswell (Salim, 2001) terdapat beberapa asumsi pada penelitian kualitatif, yaitu (1) Penelitian kualitatif lebih memperhatikan proses dibandingkan hasil (2) Penelitian kualitatif lebih memperhatikan pada interpretasi (3) Pengumpulan data dan analisis data merupakan teknik pengumpulan data utama dalam penelitian kualitatif (4) Penelitian kualitatif menunjukkan bahwa peneliti terlibat dalam proses menafsirkan data dan mencapai pemahaman melalui kata-kata dan gambar. Penelitian kualitatif juga disebut dengan metode penelitian naturalistik karena peneliti berada di lokasi penelitian dengan kondisi objek yang diteliti cenderung tidak mengalami perubahan (Sugiarto, 2017).

Pada penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif yakni untuk mendeskripsikan secara mendalam mengenai bentuk komunikasi interpersonal antara Pembina OSIS dengan anggota OSIS SMPN 41 Surabaya dalam membentuk produktivitas kerja organisasi. Penelitian deskriptif tidak bertujuan untuk menguji sebuah hipotesis, namun hanya untuk menjelaskan secara rinci variabel, gejala, atau keadaan (Arikunto dalam Putri, 2018). Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode observasi unobtrusive atau observasi non reaktif, sehingga observasi yang dilakukan tidak merubah perilaku natural dari subjek (Hasanah, 2016). Dengan demikian, peneliti hanya menganalisis perilaku subjek di tempat penelitian tanpa melakukan kegiatan yang sama dengan yang dilakukan oleh subjek.

### **Hasil dan Pembahasan**

Berikut data dari hasil wawancara dan observasi peneliti terhadap bagaimana komunikasi interpersonal Pembina OSIS kepada anggota OSIS SMPN 41 Surabaya dalam membentuk produktivitas kerja organisasi. Data hasil wawancara diperoleh dari Putut (Pembina OSIS SMPN 41 Surabaya) dan Nadiva (Ketua OSIS SMPN 41 Surabaya). Sedangkan data observasi dan dokumentasi didapatkan dari hasil observasi peneliti pada kegiatan rapat OSIS SMPN 41 Surabaya selama bulan Juni 2024. Melalui komunikasi interpersonal, Pembina OSIS berupaya membangun pola relasional untuk terbentuknya produktivitas kerja pada anggota OSIS. Hal ini dilakukan melalui pengaturan pesan-pesan yang dapat diinterpretasikan sebagai bentuk kekuasaan-kepatuhan dan afiliasi-disafiliasi. Produktivitas kerja organisasi dapat dilihat dari tiga indikator utama, yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu (Simamora, 2004). Komunikasi interpersonal Pembina OSIS berperan penting dalam membentuk ketiga indikator tersebut. Data pada penelitian ini mengungkapkan bagaimana komunikasi interpersonal Pembina OSIS dapat membentuk produktivitas kerja pada anggota OSIS SMPN 41 Surabaya.

#### **a) Kualitas Kerja**

Dalam upaya meningkatkan kualitas kerja anggota OSIS SMPN 41 Surabaya, Pembina OSIS (Putut) melakukan berbagai bentuk komunikasi interpersonal.

Komunikasi ini bertujuan untuk mendorong anggota OSIS agar dapat memperhatikan detail dalam menyelesaikan tugas, menghasilkan pekerjaan yang akurat, dan menghasilkan pekerjaan yang teliti sesuai dengan ketentuan organisasi. Berikut beberapa upaya yang dilakukan oleh Putut dalam membentuk kualitas kerja:

1. Upaya pertama yang dilakukan oleh Putut adalah pembentukan kedisiplinan anggota OSIS. Pembentukan kedisiplinan ini dilakukan pada awal masa jabatan anggota OSIS, ia membentuk kedisiplinan dan pemahaman anggota OSIS tentang organisasi melalui diklat dan pertemuan-pertemuan lainnya.

*"Kalau untuk ketepatan atau kualitas hasil kerja memang sudah dari sejak awal masuk OSIS sudah dibentuk kedisiplinannya. Di 2-3 bulan awal memang saya membentuk kedisiplinan anak. Jadi kebiasaan di 2-3 bulan awal itu diharapkan di selanjutnya mereka bisa memahami bahwa mereka itu harus disiplin."*

Tindakan yang diungkapkan oleh Putut ini sejalan dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Ketua OSIS SMPN 41 Surabaya (Nadiva).

*"Jadi Di saat awal jabatan saya menjadi ketua OSIS dilakukan adanya diklat. Disitu Pak putut membentuk adanya kedisiplinan kepada anak OSIS."*

Bagi siswa yang berada pada jenjang usia transisi dari anak-anak menuju remaja tentu kedisiplinan adalah dasar kebutuhan yang harus dimiliki oleh anggota OSIS dalam menciptakan pekerjaan yang berkualitas. Mulai dari disiplin memerhatikan detail dalam penyelesaian tugas, keakuratan penyelesaian tugas, hingga menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.

2. Putut memberikan bimbingan kepada anggota OSIS terkait kualitas pekerjaan mereka melalui rapat rutin bulanan. Dalam rapat tersebut, Putut memberikan pemahaman tentang cara membuat proposal dan laporan yang baik.

*"Setiap satu bulan sekali biasanya kita melakukan rapat OSIS atau rapat rutin. Kemudian di awal jabatan semua diwajibkan membuat program. Saya beri pemahaman tentang bagaimana membuat sebuah proposal atau bagaimana membuat laporan."*

Pemberian pemahaman tentang pembuatan sebuah proposal dan laporan kegiatan bagi siswa yang baru mengenal organisasi kesiswaan ini merupakan upaya yang tepat dilakukan oleh putut agar harapan terciptanya kualitas pekerjaan yang baik dapat terwujud.

3. Putut mengupayakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi anggota OSIS sehingga dapat menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi. Ia menciptakan suasana rapat yang santai dan memberikan kesempatan kepada anggota OSIS secara bergantian untuk menjadi ketua pelaksana kegiatan.

*"Memang kenyamanan itu yang pertama. Kenyamanan ini memang saya buat caranya dengan rapatnya kita buat santai. Ketika rapat bergantian untuk diwajibkan menyampaikan pendapat. Misalkan 10 anak di rapat ini yang diwajibkan untuk berpendapat. Dan minggu depan 10 anak yang lain dan sebagainya. Dan kemudian dengan ketua pelaksana yang berbeda-beda."*

Selain itu, hasil observasi peneliti pada rapat 11 Juni 2024 menunjukkan bahwa ketika rapat, Putut kerap menggunakan mimik wajah tersenyum agar suasana rapat terasa lebih nyaman. Seperti ketika Putut selesai menyampaikan susunan rangkaian

kegiatan perlombaan, putut mengakhirinya dengan menyampaikan kalimat “*oke, ada ide?*” dengan disertai mimik wajah tersenyum dan intonasi nada yang rendah sehingga anggota OSIS merasa tidak dalam suasana tertekan.

Kemudian, kontak mata dipilih Putut sebagai bentuk komunikasi nonverbal yang ia gunakan dalam menghargai pendapat-pendapat yang disampaikan oleh anggota selama rapat. Seperti ketika Karin, salah seorang anggota OSIS menyampaikan kendala-kendala yang terjadi selama *event* berlangsung. Putut mendengarkan Karin dengan mimik wajah antusias disertai kontak mata kepada Karin. Melalui tindakan kontak mata yang dilakukan oleh Putut, suasana pendapat yang dihargai dapat tercipta. Sehingga Karin terlihat bersemangat menyampaikan pendapat-pendapatnya. Kemudian melalui kesemangatan Karin yang telah dihargai pendapatnya membuat anggota lain dalam rapat merasa terciptanya ruang diskusi dalam rapat. Sehingga melalui tindakan tersebut dapat membentuk suasana lingkungan yang nyaman.

4. Untuk mencapai pemahaman yang jelas terhadap kualitas pekerjaan yang diharapkan oleh pembina, Putut melakukan upaya dengan menunjuk secara acak anggota OSIS untuk menyampaikan kembali hasil rapat dengan tujuan agar mereka semua fokus dan memahami pembahasan rapat yang di dalamnya juga termasuk harapan-harapan pembina terhadap kualitas pekerjaan mereka.

*"Untuk memastikan anak-anak paham atau tidak. Ketika rapat menunjuk dengan acak baik yang memperhatikan atau tidak untuk menyampaikan hasil rapat di setiap rapat. Jadi tidak memilih hanya sekertaris saja tapi juga menanyakan ke yang lain."*

#### b) Kuantitas Kerja

Dalam membentuk produktivitas kerja organisasi OSIS SMPN 41 Surabaya, indikator selanjutnya adalah terbentuknya kuantitas kerja yang baik. Putut menggunakan peran komunikasi interpersonal untuk mengomunikasikan target atau ekspektasi kuantitas kerja kepada anggota OSIS. Beberapa cara yang digunakan oleh Putut antara lain:

1. Putut mengomunikasikan target kuantitas pekerjaan anggota melalui rapat rutin bulanan.

*"Selain evaluasi kita juga menyampaikan banyak kegiatan-kegiatan yang akan datang dibahas dalam kegiatan rapat setiap bulannya. Kalau untuk mengingatkan atau memberi penjelasan tentang kuantitas pekerjaan lewat rapat itu."*

Pernyataan ini memiliki keterkaitan dengan pernyataan Nadiva, yang menyatakan bahwa penyampaian target kuantitas kerja dilakukan melalui rapat-rapat yang diadakan. Rapat rutin bulanan ini menjadi pilihan yang tepat untuk menginformasikan dan mengingatkan anggota OSIS terkait dengan ekspektasi kuantitas pekerjaan yang diharapkan Putut.

2. Putut memotivasi anggota OSIS agar dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Beliau mendorong anggota OSIS untuk percaya diri dalam mengerjakan tugas-tugas organisasi.

*"Kamu harus percaya diri. Karena banyak sekali pengalaman anak yang sebenarnya pintar tapi ketika pelajaran diam itu akhirnya nilainya tidak maksimal. Dan apabila kita punya kemampuan tapi kita tidak percaya diri itu juga tidak akan terasah."*

Nadiva pun menegaskan bahwa sikap Putut yang memberikan kepercayaan pada OSIS menjadi motivasi tersendiri bagi anggota OSIS. Kepercayaan yang diberikan Putut kepada anggota OSIS mendorong mereka untuk lebih percaya diri dalam mengerjakan tugas-tugas organisasi sehingga dapat mencapai kuantitas pekerjaan yang diharapkan.

3. Bagi anggota OSIS yang berhasil memenuhi atau melebihi target, Putut memberikan apresiasi atau penghargaan kepadanya. Bentuk apresiasi yang diberikan oleh Putut berupa rasa terima kasih, ucapan selamat, dan memberikan skor.

*"Untuk reward-nya selama ini pertama saya memberikan ucapan terima kasih, ucapan selamat, dan lain-lain sebagai bentuk saya menghargai atas usaha mereka. Selain ucapan untuk terima kasih karena mereka sudah mau berusaha, saya pun juga memang memberikan skor di event mereka. Skor ini juga apabila bagus itu berarti suatu apresiasi juga untuk mereka."*

Selain itu, hasil observasi peneliti pada rapat evaluasi program class meeting 14 Juni 2024 menunjukkan bahwa setiap kali Putut selesai meminta bantuan anggota OSIS ketika rapat, Putut selalu mengucapkan kata terima kasih. Selain itu, sebagai penegasan apresiasi terhadap kata terima kasih tersebut Putut mengucapkannya dengan disertai komunikasi nonverbal berupa acungan jempol. Bahkan ucapan terima kasih tersebut tidak hanya disampaikan putut ketika anggota telah membantu Putut, pada capaian moral anggota OSIS pun Putut juga mengapresiasi dengan ucapan terima kasih. Seperti pada saat anggota OSIS dapat sabar atas kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam mengelola event. Putut menyampaikan bahwa ia salut dengan kesabaran anggota OSIS dan mengucapkan terima kasih.

*"Pak Putut salut dengan kalian. Terima kasih kalian sudah bisa sabar."*

4. Dalam memantau dan mengevaluasi perkembangan kuantitas kerja anggota OSIS, Putut memberikan kepercayaan pada kemampuan Ketua OSIS untuk menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi anggota agar melatihnya memahami kondisi dan perkembangan anggota secara keseluruhan, sekaligus membentuk kemandirian pada Ketua OSIS dan anggota OSIS.

*"Saya pasrahkan ke ketua. Jadi saya lebih sering berkomunikasi dengan ketua. Apabila anak kurang aktif Saya pasti menanyakannya ke ketua karena saya menghargai ketua. Dimana ketua itu adalah yang bertanggung jawab. Jadi kalau ada masalah dengan anggota Saya pasti tanya dulu ke ketua. Selain untuk menghargai dia sebagai ketua, juga ingin mengetahui bagaimana cara ketua itu secara mandiri untuk menyelesaikan masalah tersebut. Jadi ini juga untuk mengasah anggota yang lain juga untuk menyelesaikan masalah."*

Secara keseluruhan, Putut menjalin komunikasi interpersonal dengan anggota OSIS melalui berbagai upaya, seperti penyampaian target kerja, pemberian motivasi, pemberian apresiasi, serta koordinasi dengan Ketua OSIS. Komunikasi

interpersonal yang dilakukan Putut ini bertujuan untuk membentuk produktivitas kerja organisasi OSIS SMPN 41 Surabaya yang sesuai dengan target kuantitas kerja.

c. Ketepatan Waktu Kerja

Indikator ketiga dalam membentuk produktivitas kerja organisasi OSIS SMPN 41 Surabaya adalah memastikan anggota OSIS dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu. Dalam hal ini, Putut menerapkan komunikasi interpersonal yang melibatkan anggota OSIS secara aktif dengan berbagai cara, antara lain:

1. Putut mengomunikasikan batas waktu penyelesaian pekerjaan kepada anggota OSIS dengan pendekatan yang interaktif.

*"Saya tawarkan ke mereka jadinya kapan. Kalau mereka jawabnya agak lama ya saya sampaikan apakah kira-kira bisa lebih cepat dengan menyelesaikan pekerjaan seperti ini. Intinya kalau dalam pekerjaan lebih sering saya beri penawaran terhadap mereka kapan."*

Melalui pendekatan ini, Putut berupaya untuk melibatkan anggota OSIS dalam menetapkan batas waktu penyelesaian pekerjaan. Pernyataan Putut ini serupa dengan tindakan yang dilakukan Putut ketika peneliti melakukan observasi pada rapat OSIS tanggal 11 Juni 2024. Yakni Sebelum mengakhiri rapat, Putut menunjuk salah satu anggota rapat secara acak untuk memimpin yel-yel. Pada rapat tanggal 11 Juni 2024 Putut menunjuk Queena. Cara ini diambil Putut untuk memaksimalkan perasaan afiliasi anggota terutama yang ditunjuk memimpin yel-yel bahwa ia adalah bagian dari organisasi tersebut yang perannya dapat membangun semangat keorganisasian pada anggota OSIS lainnya.

2. Putut melakukan koordinasi rutin dengan anggota OSIS untuk memantau kemajuan penyelesaian pekerjaan mereka.

*"Saya tanyakan ke ketuanya. Karena yang bertanggung jawab keseluruhannya itu adalah ketua. Baik dari ketua pelaksana maupun ketua OSIS itu pasti saya tanyakan bagaimana dengan pekerjaan anak ini apakah sudah selesai. Kalau ketua dan wakilnya jawab belum selesai, saya minta dia pastikan kira-kira kapan karena seharusnya deadline-nya hari ini. Saya mengingatkan kepada ketua tentang tanggung jawabnya. Emang sebenarnya bisa tanya langsung, tapi sekali lagi biar anak-anak ini juga aktif, punya rasa bertanggung jawab, bisa mengetahui apa saja sih tugas pokok fungsinya. Intinya biar bisa mandiri."*

Tindakan yang dilakukan Putut ini bertujuan untuk memastikan anggota OSIS dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu selaras dengan batas waktu yang disepakati sebelumnya. Hal ini menunjukkan salah satu upaya Putut dalam memantau ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan anggota OSIS. Selain itu, cara Putut melibatkan Ketua OSIS dan Ketua Pelaksana Acara bertujuan agar mereka belajar bertanggung jawab dengan jabatannya dan lebih mandiri dalam berorganisasi.

3. Selanjutnya, apabila terdapat anggota OSIS yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, Putut berupaya untuk memberikan bantuan dan bimbingan.

*“Kita rapatkan kecil dan bagaimana peran dari timnya itu bisa untuk membantu yang bermasalah tersebut. Jadi juga saya beri masukan misalnya dalam pembuatan laporan dari sie acara atau sekretarisnya ternyata tidak bisa tepat waktu karena ada kendala maka anggota lainnya yang masih dalam satu tim itu, saya mendorong mereka untuk dapat membantunya. Intinya mengarahkan itu. Intinya untuk langkah-langkah yang saya ambil untuk membantu anggota yang kesulitan menyelesaikan pekerjaan ya mengarahkan untuk kerjasama dengan anggota yang lain.”*

Tindakan yang dilakukan Putut dalam membantu anggota OSIS yang mengalami kesulitan tersebut menunjukkan adanya kepedulian Putut terhadap ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan dengan tetap mengajarkan kemandirian kepada anggota OSIS.

4. Kemudian apabila terdapat perubahan atau penyesuaian batas waktu penyelesaian pekerjaan, Putut langsung mengomunikasikannya kepada anggota OSIS.

*“Pasti langsung saya sampaikan ke anak-anak. Kalau bisa di sekolah bertemu langsung, ya saya sampaikan secara langsung. Tapi kalau memang sudah di luar jam sekolah pasti saya langsung hubungi. Jadi langsung saya komunikasikan. Dan apabila memang waktunya sangat mendadak pasti langsung saya dampingi anak-anak. Tapi kalau sekiranya saya merasa anak-anak mampu waktunya walaupun ada perubahan tapi sekiranya masih ada waktu saya komunikasikan agar mereka bisa menyelesaikan sendiri.”*

Hal ini menunjukkan upaya Putut untuk tetap menjaga komitmen anggota OSIS terhadap ketepatan waktu penyelesaian kerja.

5. Putut memberikan penghargaan kepada anggota OSIS yang berhasil menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

*“Untuk anak-anak yang bisa menyelesaikan tugas tepat waktu pasti ucapan terima kasih sebagai wujud rasa penghargaan kepada mereka yang telah berusaha. Kemudian kalau nonverbalnya biasanya ketika rapat dengan anak-anak saya minta untuk tepuk tangan terhadap apa yang sudah dikerjakan. Atau tepuk tangan terhadap diri kita sendiri.”*

Pemberian penghargaan oleh Putut terhadap anggota OSIS yang menyelesaikan pekerjaan tepat waktu merupakan bentuk komunikasi interpersonal yang dapat memotivasi anggota OSIS untuk tetap konsisten menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Pernyataan Putut tersebut serupa dengan hasil observasi peneliti pada rapat evaluasi *class meeting* tanggal 14 Juni 2024. Yakni ketika putut menyampaikan terima kasih atas kinerja OSIS, Putut juga menitipkan pesan kepada anggota OSIS yang hadir untuk tidak lupa menyampaikan ucapan terima kasihnya kepada anggota OSIS yang tidak hadir.

*“Sampaikan ke teman-teman yang lain ya terima kasih saya.”*

Kemudian, pada akhir rapat evaluasi Putut mengajak anggota rapat untuk bertepuk tangan atas capaian yang sudah dihasilkan oleh seluruh panitia *class meeting* yang merupakan anggota OSIS SMPN 41 Surabaya usai digelarnya program *class meeting*. Kegiatan bertepuk tangan ini menciptakan penghargaan atas kinerja

mereka. Sehingga anggota OSIS menjadi lebih antusias dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target ketepatan waktu dan kuantitas kerja.

Secara keseluruhan, komunikasi interpersonal yang diterapkan oleh Putut selaku Pembina OSIS SMPN 41 Surabaya dalam memastikan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan anggota OSIS menunjukkan upaya kolaboratif dan bimbingan yang intensif kepada anggota OSIS dengan disertai motivasi dan apresiasi sehingga lingkungan yang nyaman dapat tercipta dan dapat membentuk produktivitas kerja organisasi.

## Penutup

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan, dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal antara Pembina OSIS dengan anggota OSIS SMPN 41 Surabaya dalam membentuk produktivitas kerja organisasi dilakukan melalui dua bentuk komunikasi, yakni komunikasi kekuasaan-kepatuhan dan komunikasi afiliasi-disafiliasi.

Komunikasi kekuasaan-kepatuhan dilakukan oleh Pembina OSIS sebagai upaya mengendalikan dan memengaruhi anggota OSIS agar dapat bekerja secara disiplin dan teliti dalam menyelesaikan tugas-tugas organisasi. Melalui komunikasi ini, Pembina OSIS mampu memberikan arahan yang jelas, membentuk kemandirian, dan menegakkan wewenang dan tanggung jawab pada masing-masing jabatan anggota OSIS. Hal ini bertujuan agar anggota OSIS dapat menghasilkan pekerjaan yang akurat, tepat waktu, dan sesuai dengan standar kualitas serta target kuantitas yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dengan komunikasi kekuasaan-kepatuhan, Pembina OSIS berusaha menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur untuk terbentuknya produktivitas kerja organisasi.

Kemudian, komunikasi afiliasi-disafiliasi juga diterapkan Pembina OSIS untuk membangun hubungan yang harmonis, penuh kasih sayang, dan solidaritas dengan anggota OSIS. Bentuk komunikasi ini mendorong anggota OSIS untuk merasa dihargai, diperhatikan, dan didukung secara emosional oleh Pembina OSIS. Hal ini kemudian menumbuhkan rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi serta motivasi yang tinggi dalam menyelesaikan tugas-tugas organisasi. Sedangkan, melalui komunikasi afiliasi-disafiliasi Pembina OSIS berusaha menciptakan iklim organisasi yang kondusif dan saling mendukung, sehingga produktivitas kerja organisasi dapat terbentuk dengan lebih baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal yang efektif antara Pembina OSIS dan anggota OSIS mencakup komunikasi kekuasaan-kepatuhan dan komunikasi afiliasi-disafiliasi memegang peranan penting dalam membentuk produktivitas kerja organisasi OSIS SMPN 41 Surabaya.

## Daftar Pustaka

- Chaudhary, N., & Sharma, B. (2012). *Impact of Employee Motivation on Performance (Productivity) in Private Organization. International Journal of Business Trends and Technology*, 2(4), 29–35.
- Hasanah, Hasyim. 2016. *Teknik-teknik Observasi: Sebuah Alternatif Metode Pengumpulan Data Kualitatif Ilmu-ilmu Sosial*. Jurnal Fakultas Ilmu Dakwah dan Komunikasi Universitas Ilmu Negeri Semarang.

- Mubarok, Mohammad Husni. (2019). *Pola Komunikasi Interpersonal Antara Pelatih dan Pemain Drumband SMPN 01 Arosbaya*.
- Putri, Nelam D. (2018). *Pola Komunikasi Penyiar M Radio 98.8 FM Surabaya dalam Menjalinkan Relasi Interpersonal dengan Pendengar*. Jawa Timur
- Salim, Agus. (2001). *Teori dan Paradigma Penelitian Sosial dari Denzin Guba dan penerapannya*. Yogyakarta: PT Tiara Wacana Yogya.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Ke-3)*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiarto. (2017). *Menyusun Proposal Penelitian Kualitatif Skripsi dan Tesis*. Yogyakarta: Suaka Media
- Pamungkas, Bima Putra. (2021). *Pola Komunikasi Interpersonal Antara Pelatih dengan Atlet dalam Mendorong Peningkatan Prestasi Atlet Tarung Derajat Jawa Timur*.
- Wijaya, I. S. (2013). *Komunikasi Interpersonal Dan Iklim Komunikasi Dalam Organisasi*. Jurnal Dakwah Tabligh, 14(1), 115 – 126.