

**PELATIHAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL BERBASIS
KOMPETENSI UNTUK MENINGKATKAN KOMUNIKASI KERJA
TIM KELOMPOK KADER POSYANDU**

Lina Martina Sari¹ & Amarina Ashar Ariyanto²

^{1,2}Fakultas Psikologi Universitas Indonesia; Kampus Baru UI

Depok 16424

Telp : (021)786 3520, Fax.: (021)786 3526

e-mail: *¹lina.martina@ui.ac.id, ²amarina@ui.ac.id

Abstract

The effectiveness of teamwork is the main key of the group performance, group cohesion, collective efficacy and member satisfaction (Aguado et al, 2014). Ineffective teamwork in a group occurs because of the lack of effective communication skills of members (Steven & Campions, 1994). The problem of ineffective teamwork due to lack of communication skills is experienced by one group of Posyandu cadres in East Jakarta. To improve teamwork communication the Posyandu cadre group, researchers conducted interpersonal communication training interventions. This intervention study is quantitative and qualitative field research with design, after and before with control design. The results of the statistical analysis showed an increase in the working communication of the Posyandu cadre team after attending interpersonal communication training. Based on observations and interviews related to teamwork communication, that are known to make formal communication, are able to communicate openly and supportively, listen more and respond positively to other cadres' opinions, increasingly recognize communicating non-verbally from other cadres, and reprimand also talk lightly when discussing.

Keywords: *Teamwork, posyandu cadre groups, interpersonal communication, communication training*

Pendahuluan

Community Health Workers (CHW's) adalah istilah umum yang ditujukan kepada kelompok masyarakat yang terlibat dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan kesehatan masyarakat, dari, oleh dan untuk masyarakat, didukung oleh sistem kesehatan tapi bukan bagian dari institusi pemerintah, serta mendapat pembekalan berupa pelatihan-pelatihan kesehatan. Pada

prinsipnya mereka adalah pekerja sosial yang tidak digaji, namun sebagian besar dari mereka merupakan anggota masyarakat yang secara ekonomi serba kekurangan (miskin), tinggal di lingkungan yang kumuh, dan tetap bekerja di luar perannya sebagai pekerja sosial kesehatan untuk memenuhi kebutuhan dasar hidup mereka (WHO, 2007). Kelompok kader posyandu merupakan salah satu bentuk *community health workers* yang ada di Indonesia, mengelola program kegiatan posyandu dan terdiri dari minimal 5 orang kader serta memiliki struktur kepengurusan sederhana. Posyandu adalah program pemberdayaan masyarakat dalam bidang kesehatan yang bertujuan memberikan kemudahan kepada 4 kelompok sasaran yakni, bayi dan balita, ibu hamil dan ibu menyusui, pasangan usia subur, dan orang lanjut usia untuk mengakses layanan kesehatan dasar. Posyandu berfungsi untuk alih informasi dan keterampilan berperilaku hidup bersih dan sehat dari pemerintah pada kelompok sasaran tersebut.

Sejak terjadinya krisis ekonomi pada tahun 1997 terjadi penurunan kinerja posyandu, untuk mengatasi hal tersebut Kementerian Kesehatan Republik Indonesia mencanangkan Program Revitalisasi Posyandu, namun ternyata hasilnya belum dijalankan oleh pemerintah daerah (Iswarawanti, 2010). Permasalahan utama penurunan kinerja posyandu menurut Kemenkes RI (2011) disebabkan oleh kurangnya pengetahuan dan keterampilan kader sebagai penggerak dan agen peubah perilaku hidup sehat masyarakat salah satunya dengan mengunjungi posyandu (Iswarawati, 2010). Salah satu penilaian kinerja posyandu menurut Kemenkes RI (2010) adalah jumlah balita yang menimbang di posyandu. Menurut data Kemenkes RI (2015) cakupan penimbangan balita dari tahun 2010 sampai tahun 2014 di Indonesia cenderung meningkat, namun pada tahun 2015 terjadi penurunan menjadi 73,0%. Di provinsi DKI Jakarta jumlah balita yang menimbang di posyandu sama dengan persentase nasional. Alasan utama ibu balita mengunjungi posyandu karena merasakan adanya manfaat yang diperoleh, misalnya status gizi balita terpaantau, ibu merasa puas dengan layanan di posyandu, sehingga peningkatan kualitas layanan posyandu dan penyediaan sumber daya yang berkualitas akan mendorong ibu balita untuk berkunjung ke posyandu (Nazri dkk, 2016).

Peneliti melakukan studi pendahuluan untuk mengetahui gambaran kinerja tim kelompok kader posyandu secara lebih spesifik dan akurat pada salah satu kelompok kader posyandu di Jakarta Timur, yakni Posyandu WK 1 dan Posyandu WK 2, masing-masing memiliki 12 orang kader dan 8 orang kader. Studi dilakukan melalui observasi pada saat kelompok melaksanakan kegiatan hari buka layanan kesehatan posyandu dan wawancara dengan beberapa *key informan*. Berdasarkan hasil pengamatan diketahui bahwa, para kader memiliki tugas yang harus diselesaikan namun tidak merasa memiliki tanggungjawab atas hasil selain mereka sendiri, dan mereka juga tidak

terlibat dalam tugas yang membutuhkan kombinasi kerja antara dua atau lebih anggota serta fokus pada performa individu. Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa, kelompok kader posyandu belum pernah secara spesifik mendapatkan pembinaan atau pembekalan untuk menjadi tim yang solid, bahkan mereka tidak punya pertemuan rutin selain hari buka layanan kesehatan 1 kali dalam sebulan, evaluasi dan perencanaan kegiatan posyandu tidak pernah dibicarakan dalam tim kerja, tidak ada jaringan komunikasi yang digunakan untuk koordinasi. Untuk menguatkan hasil observasi dan wawancara, peneliti kemudian melakukan survei melalui kuesioner mengenai kompetensi kerja tim kelompok kader posyandu menggunakan *teamwork competency test* yang dikembangkan oleh Aguado, Rico, Manzanares, dan Salas (2014). Hasilnya didapatkan kompetensi interpersonal kelompok kader posyandu terutama pada kompetensi komunikasi paling rendah diantara 2 kompetensi lainnya yaitu resolusi konflik, dan *collaborative problem solving*.

Efektivitas kerja tim merupakan variabel yang paling penting untuk menentukan kinerja kelompok (Andersson, Rankin, & Diptee, 2017). Tim kerja mengharuskan setiap anggotanya mampu berinteraksi dengan cara yang positif dan efektif dengan sesama anggota, artinya ada kebutuhan yang lebih besar bagi anggota tim untuk mampu berkomunikasi antarpribadi yang efektif, pemecahan masalah kolaboratif, manajemen konflik, fasilitasi diskusi tim, dan sebagainya (Stevens dan Champion, 1994). Interaksi dalam kerja tim menekankan komunikasi sebagai dasar untuk berbagi pengetahuan dan pembelajaran (Michailova & Sidorova, 2010). Komunikasi interpersonal adalah komunikasi atau percakapan antara dua orang atau diantara sekelompok kecil orang, yang menekankan pada komunikasi secara pribadi, antara teman-teman akrab atau mereka yang terlibat dalam hubungan dekat, saling bergantung dan saling mempengaruhi (DeVito, 2015). Kompetensi komunikasi interpersonal adalah penilaian terhadap kemampuan seseorang untuk mengelola hubungan interpersonal dalam setting komunikasi (Rubin & Martin, 1994). Kedekatan hubungan dan kemampuan berkomunikasi sesama anggota kelompok merupakan bentuk keterampilan interpersonal dan kompetensi yang mutlak diperlukan ketika akan mencapai suatu kesimpulan kelompok, dengan mempertimbangkan berbagai gagasan dari para anggotanya (Aguado dkk., 2014), menggunakan bahasa standar dan memastikan pesan diterima secara akurat (Lacerenza, N, C., Marlow, S, L., Tannenbaum, I, S., & Salas, E., 2018).

Susilowati (2012) melakukan studi intervensi pelatihan untuk meningkatkan kompetensi komunikasi interpersonal dan kinerja *pre ops* pilot di sebuah perusahaan penerbangan, hasilnya diketahui bahwa terdapat hubungan antara kompetensi komunikasi interpersonal dengan kinerja *pre ops* pilot. Kompetensi komunikasi interpersonal juga berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja (Hynes, 2012) serta mampu meningkatkan

interaksi kolaboratif di dalam organisasi ataupun antar organisasi (Purhonen, 2012). Kegagalan kerja tim dan komunikasi interpersonal dalam bidang kesehatan menjadi penyebab utama masalah keselamatan pasien, serta tingginya tingkat kesalahan medis berhubungan dengan disfungsi kerja tim dan kegagalan komunikasi (Banerjee dkk., 2016). Peningkatan kompetensi kerja tim kelompok kader posyandu melalui peningkatan kompetensi interpersonal dapat dilakukan melalui intervensi pengembangan tim. Menurut Lacerenza dkk. (2014), intervensi pengembangan tim dapat meningkatkan kompetensi dan proses tim yang efektif melalui *team training* yang memberikan pengalaman pembelajaran formal terstruktur dengan tujuan dan kurikulum yang menargetkan kompetensi khusus (Lacerenza *et al.*, 2018). Pelatihan berbasis kompetensi berasal dari teori behavioris yang muncul pada tahun 1970-an dan telah menjadi pendekatan pelatihan di tingkat internasional (Brightwell & Grant, 2015).

Gilroy dan Winch (2006) menggunakan intervensi *team training* dengan pendekatan *competence-based* yang menekankan pada keterampilan dan kompetensi secara spesifik untuk para *community health worker's*, dan materi serta aktivitas pelatihan difokuskan pada keahlian pembelajar, kemudian dinilai saat supervisi sebagai tindak lanjut pasca pelatihan (WHO, 2006). Sargent, MacLeod, & Murray (2011) mengatakan bahwa terdapat penelitian yang menunjukkan efektivitas komunikasi dan kolaborasi antarprofesional terhadap kepuasan pasien dan hasil perawatan pasien. Pelatihan keterampilan komunikasi yang berorientasi praktik, presentasi lisan mengenai keterampilan komunikasi, pemodelan, dan informasi tertulis yang digunakan sebagai media pendukung, efektif dilakukan untuk meningkatkan keterampilan komunikasi profesional kesehatan (Berkhof dkk., 2010). Berdasarkan pemaparan tersebut diatas, peneliti merasa tertarik untuk melakukan intervensi pelatihan komunikasi interpersonal berbasis kompetensi untuk meningkatkan kompetensi komunikasi kerja tim pada kelompok kader posyandu WK Jakarta Timur.

Tinjauan Teori

Kelompok Kader Posyandu

Kelompok kader posyandu terdiri dari minimal 5 orang kader, mereka bertugas untuk menjembatani masyarakat dengan penyedia layanan kesehatan, mengidentifikasi masalah kesehatan, membantu memenuhi kebutuhan layanan kesehatan, mencarikan solusi masalah kesehatan, memberikan edukasi kesehatan terkait pilihan perilaku sehat, dan menyediakan layanan kesehatan dasar promotif dan preventif (Kemenkes RI, 2010). Dengan kompleksitas perannya sebagai penggerak masyarakat sekaligus tokoh perubahan perilaku hidup bersih dan sehat, para kader

memerlukan kerja tim yang efektif untuk mencapai kinerja posyandu yang optimal.

Kerja Tim

Kerja tim terdiri dari satu, dua atau lebih individu yang diharapkan untuk berinteraksi secara dinamis, saling bergantung dan adaptif untuk mencapai tujuan bersama. Inti dari kerja tim adalah setiap anggota menggunakan rangkaian proses, strategi, dan tindakan yang memungkinkan mereka untuk bekerja secara efektif dan efisien serta menjaga keutuhan kelompok (Stout, Salas & Fowlkes, 1997; McEwan dkk., 2016), melalui upaya integrasi individu-individu yang dalam prosesnya akan berpengaruh terhadap kondisi psikologis mereka baik secara individu maupun kolektif untuk mencapai tujuan bersama (Mathieu dkk., 2017). Penekanan khusus proses kerja tim yakni, transisi, bertindak, dan mengelola hubungan interpersonal antara anggota, mengembangkan hubungan timbal balik yang efektif, bekerja bersama dan berbagi pengetahuan serta keterampilan untuk mencapai tujuan tim (Tarricone dan Luca, 2002). Proses pembelajaran dalam kerja tim terjadi melalui interaksi, dialog penyelesaian masalah, dan kolaborasi memecahkan masalah tersebut (Kerrin & Oliver, 2002; Johnson & Johnson, 2005).

Kompetensi Komunikasi Kerja Tim

Kompetensi kerja tim menurut Steven dan Campions (1994) dan Aguado dkk. (2014) terdiri dari kompetensi interpersonal dan kompetensi *self-management*, dan kompetensi komunikasi termasuk dalam kompetensi interpersonal. McClough dan Rogelberg, (2003), mengatakan bahwa keterampilan interpersonal adalah keterampilan yang dibutuhkan untuk menjaga hubungan kerja yang sehat, seperti merespon ide, emosi serta perbedaan sudut pandang kader lain secara hormat. Proses komunikasi efektif sangat mempengaruhi kinerja kelompok. DeVito (2015) menyatakan bahwa terdapat 5 (lima) komponen interpersonal yang harus dimiliki oleh komunikator yakni : (a) Konsep diri yang baik, (b) Kemampuan untuk menjadi pendengar yang baik, (c) Keterampilan mengungkapkan pikiran dan gagasan seseorang dengan jelas ketika sulit dilakukan banyak orang, (d) Mampu mengendalikan emosi seseorang, terutama perasaan marah, dan mengekspresikannya dengan cara yang membangun, (e) Kesiapan untuk mengungkapkan diri kepada orang lain secara jujur dan bebas, yang diperlukan untuk menguatkan hubungan interpersonal.

Komunikasi yang efektif dalam kerja tim memerlukan pengetahuan, sikap dan keterampilan sebagai berikut : (a) Membangun jaringan komunikasi kelompok, (b) Berkomunikasi secara terbuka dan suportif, (c) Menjadi pendengar aktif, (d) Memahami dan mengenali komunikasi non

verbal, (e) Rutin menyapa dan mengucapkan salam serta melakukan perbincangan ringan yang positif bagi kelompok (Stevens & Campion, 1994; Aguado dkk., 2014). Organisasi Internasional untuk Migrasi (IOM) pada tahun 2002, menyoroti pentingnya kerja tim dan komunikasi sebagai kompetensi inti bagi para profesional perawatan kesehatan, namun pelatihan kerja tim formal masih jarang dilakukan. Efektivitas komunikasi tim berkaitan dengan kompetensi komunikasi interpersonal anggota tim, karena saat berbagi informasi, pendapat, ide, bahkan keterampilan dalam kerja tim harus didasari adanya hubungan interpersonal yang baik.

Kompetensi Komunikasi Interpersonal

Kompetensi komunikasi interpersonal adalah penilaian yang terbentuk tentang kemampuan seseorang untuk mengelola hubungan interpersonal dalam pengaturan komunikasi dan terdiri dari 10 dimensi keterampilan, yakni *self-disclosure*, *empati*, relaksasi sosial, asertif, manajemen interaksi, *altercenterism*, ekspresif, suportif, *immediacy* dan *environmental control* (Rubin & Martin, 1994). Sepuluh keterampilan ini dianggap penting dalam teori, metodologi, dan pendidikan interpersonal. Banyak skala menilai beberapa keterampilan, tetapi tidak ada yang menilai semuanya. Kompetensi komunikasi interpersonal yang dikembangkan oleh Rubin dan Martin (1994) menyusun ukuran kompetensi komunikasi antarpribadi secara komprehensif dan memiliki sejumlah item yang dapat dikelola. Menurut Duffy dkk. (2004), keterampilan komunikasi dan interpersonal membentuk kompetensi terintegrasi dengan dua bagian yang berbeda. Keterampilan komunikasi adalah kinerja tugas dan keterampilan interpersonal secara inheren bersifat relasional dan berorientasi pada proses, seperti menghilangkan kecemasan atau membangun hubungan saling percaya.

Pelatihan berbasis Kompetensi

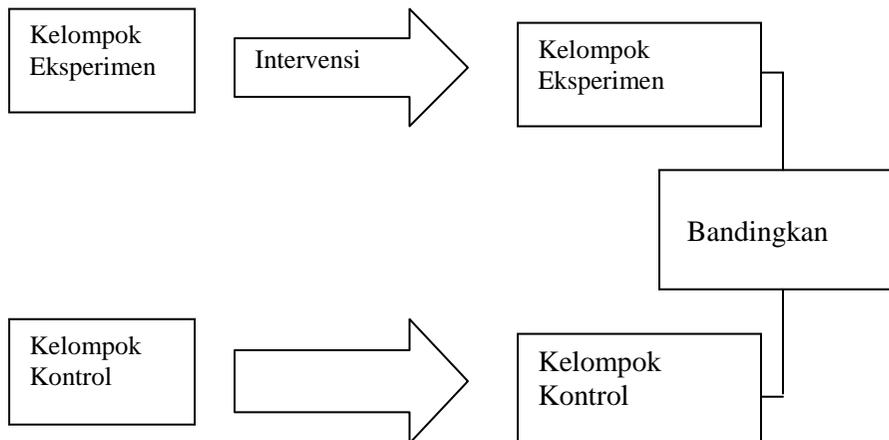
Menurut Thompson dkk. (2009) sebuah tim yang efektif dapat menumbuhkan keterampilan komunikasi interpersonal yang baik dan begitu pula sebaliknya. Masalah yang sering muncul dalam sebuah tim adalah kompleksitas tugas yang harus diselesaikan, ketidakmampuan mengatur pembagian tugas dan pemenuhan tanggungjawab untuk menyelesaikan tugas, mengakibatkan terjadinya konflik dan kesenjangan hubungan interpersonal antara anggota tim. Upaya untuk meningkatkan kerja tim dapat dimulai dengan mempertimbangkan kompetensi yang dibutuhkan anggota tim. Lacerenza, Marlow, Tannenbaum, dan Salas (2018) mengatakan bahwa, untuk meningkatkan kerja tim adalah melalui implementasi intervensi pengembangan tim yaitu kegiatan sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi tim yang diperlukan, proses tim, dan efektivitas

tim keseluruhan. Memberi pengalaman pembelajaran formal yang terstruktur dengan tujuan dan kurikulum yang menargetkan kompetensi tim khusus disebut sebagai *team training* (Salas dkk., 2008).

Metode Penelitian

Prosedur dan Partisipan

Desain penelitian ini adalah *field experimental after and before with control design*, dilakukan pada *setting natural environment* dengan tipe *non-probability sampling*. Tujuan penelitian ini untuk melihat pengaruh intervensi terhadap peningkatan kompetensi komunikasi kerja tim dengan membandingkan perubahan skor hasil sebelum dan sesudah intervensi pada kelompok eksperimen dibandingkan dengan perubahan skor pada kelompok kontrol, dimana partisipan penelitian dipilih tidak secara random (Kumar, 2005).



Gambar 1. *Field experiment after and before with control design*

Populasi dari penelitian ini adalah kelompok kader posyandu yang belum pernah mengikuti pelatihan Komunikasi Interpersonal berbasis kompetensi di Kelurahan Cipinang Melayu, dengan rentang usia para kader adalah 30 hingga 55 tahun dan latar belakang pendidikan terakhir SMP atau SMA. Diakui oleh Kelurahan dan Puskesmas sebagai kader posyandu, dan menyatakan kesediaannya untuk berpartisipasi dengan menandatangani lembar *informed consent*.

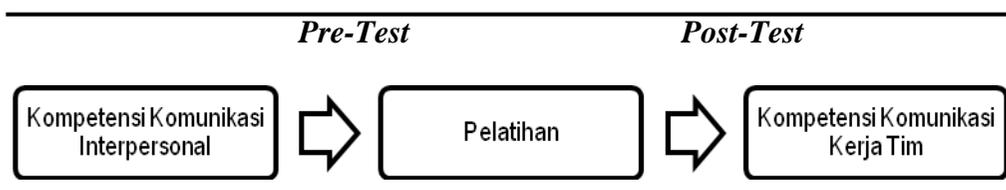
Tabel 1.

Komposisi Partisipan

Posisi	Posyandu WK I	Posyandu WK II
Ketua	1 orang	1 orang
Sekretaris	1 orang	1 orang
Bendahara	1 orang	1 orang
Anggota	5 orang	5 orang

Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini adalah kompetensi komunikasi interpersonal sebagai independen variabel dan kompetensi komunikasi kerja tim sebagai dependen variabel.



Gambar 2. Kerangka Konseptual Intervensi

Waktu pelaksanaan intervensi direncanakan pada tanggal 13-14 November 2018 bertempat di ruang serbaguna Kantor Sekretariat RW. Tahapan pelaksanaan intervensi sebagai berikut : (a) Perijinan wilayah, (b) Briefing dan memastikan kehadiran para fasilitator serta para observer, (c) Melaksanakan pre-test pada kelompok eksperimen dan kelompok kontrol secara bersamaan, dibantu oleh 3 orang pendamping peneliti, (d) Melaksanakan intervensi pelatihan, (d) Melakukan debriefing kepada partisipan diakhir sesi pelatihan, (e) Melaksanakan *post-test* 1 sehari setelah pelaksanaan intervensi pada kelompok eksperimen dan kelompok kontrol mengisi kuesioner dan masing-masing kelompok dilakukan pengamatan oleh 2 orang observer menggunakan *behavioral checklist*, (f) Melakukan *post-test* 2 hanya pada kelompok eksperimen 2 minggu setelah intervensi, partisipan mengisi kuesioner dan 2 observer melakukan pengamatan terhadap kompetensi komunikasi interpersonal dan kompetensi komunikasi kerja tim dengan menggunakan *behavioral checklist.*, (g) Data yang diperoleh dianalisis secara *mix method* dengan membandingkan hasil *pre-test* dengan *post-test* 1, dan *post-test* 1 dengan *post-test* 2, untuk mengetahui apakah terdapat peningkatan skor serta dilakukan uji statistik untuk mengetahui signifikansi peningkatan skor tersebut.

Instrumen Penelitian

Penilaian kompetensi komunikasi interpersonal kader posyandu menggunakan kuesioner *Interpersonal Communication Competency Scale* (ICCS) yang diadaptasi dari Rubin dan Martin (1994) disesuaikan dengan latarbelakang partisipan. ICCS merupakan alat ukur laporan diri yang singkat dan menyeluruh dari 10 keterampilan komunikasi interpersonal yang menekankan pada hubungan antara perilaku secara tepat dan efektif untuk mencapai tujuan komunikasi dengan cara prososial. ICCS menggunakan respon skala Likert 1–4, dengan pemaknaannya adalah, 1=tidak pernah; 2=hampir tidak pernah; 3=pernah; dan 4=selalu, terdiri dari 30 item. Pengamatan terhadap perilaku komunikasi interpersonal kader posyandu juga dilakukan oleh peneliti sendiri dan salah seorang mahasiswa pascasarjana psikologi intervensi sosial, dengan tujuan untuk menguatkan hasil skoring kuesioner ICCS yang diisi oleh partisipan, skala 0-2 yang bermakna: 0=tidak dilakukan; 1=jarang dilakukan; 2=selalu dilakukan, terdiri dari 10 item pengamatan.

Uji reliabilitas dan validitas kuesioner dilakukan pada 13 orang kader yang memiliki kemiripan karakteristik dengan para partisipan. Waktu yang diperlukan untuk melakukan uji coba ini adalah sekitar dua hari. Hasil uji coba didapatkan koefisien reliabilitas *cronbach's alpha* sebesar 0,939, dan terdapat 6 item yang tidak valid yakni item nomor 5, 8, 9, 24, 27, dan 28, namun tetap digunakan karena nilainya masih mendekati nilai batas signifikansi sebesar 0,541. Uji validitas menggunakan tehnik *statistic corrected item-total correlation*. Uji reliabilitas lembar pengamatan kompetensi komunikasi interpersonal menggunakan *inter-rater reliability*, yaitu jenis uji yang digunakan untuk menyamakan persepsi dalam hal ini antara peneliti dan observer. Hasil observasi antar observer dihitung berdasarkan rumus yang disampaikan oleh Shaugnessy, Zechmeister dan Zechmeister (2000), yakni jumlah item yang sesuai antar observer dibagi jumlah seluruh item kemudian dikalikan 100%. Apabila hasil observasi yang dihitung dengan rumus tersebut menunjukkan 85% kesesuaian hasil observasi antar-observer maka instrumen tersebut dapat dikatakan *reliabel*. Hasilnya uji lembar pengamatan kompetensi komunikasi interpersonal menunjukkan kesesuaian antara observer 1 dan observer 2 sebesar 90%, maknanya lembar pengamatan tersebut *reliabel*.

Penilaian kompetensi komunikasi kerja tim menggunakan kuesioner *Teamwork Competency Test*, skala 1-4 yang bermakna: 1=tidak pernah; 2=hampir tidak pernah; 3=pernah; 4=selalu, terdiri dari 17 item. Pengamatan terhadap kompetensi komunikasi kerja tim menggunakan 17 item pengamatan yang diadaptasi dari *teamwork competency test*. Uji reliabilitas dan validitas kuesioner dilakukan pada 13 orang kader yang memiliki kemiripan karakteristik dengan para partisipan intervensi. Waktu yang

diperlukan untuk melakukan uji coba ini kurang lebih dua hari. Hasilnya didapatkan koefisien reliabilitas *cronbach's alpha* sebesar 0,938, dan terdapat 8 item yang tidak valid yakni item nomor 11, 20, 21, 29, 30, 31, 32, 34, 36, namun tetap digunakan karena nilainya masih mendekati nilai batas signifikansi sebesar 0,541. Uji reliabilitas lembar pengamatan kompetensi komunikasi interpersonal menunjukkan kesesuaian antara observer 1 dan observer 2 sebesar 90%, maknanya lembar pengamatan tersebut dapat dikatakan reliabel karena telah melebihi batas minimal 85%.

Teknik Analisis Hasil

Data hasil intervensi di analisis dengan pendekatan *Explanatory Sequential Mixed Methods Design*, yaitu peneliti mengumpulkan data kuantitatif terlebih dahulu, mengolah dan menganalisis data tersebut, setelah itu peneliti mengumpulkan data kualitatif dengan tujuan, hasil data kuantitatif diperjelas secara lebih rinci dengan menggunakan data kualitatif (Creswell, 2014). Data kuantitatif berasal dari kuesioner kompetensi komunikasi kerja tim dan kuesioner kompetensi komunikasi interpersonal, data kualitatif diperoleh dari hasil pengamatan 2 observer dengan menggunakan lembar pengamatan *behavioral checklist* dan wawancara partisipan pada kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Pengolahan data kuantitatif dilakukan dengan melihat perubahan skor *Interpersonal Communication Competency Scale* dan skor *Teamwork Competency Test* sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan komunikasi interpersonal berbasis kompetensi pada kelompok eksperimen, lalu dibandingkan hasilnya dengan kelompok kontrol yang tidak mengikuti pelatihan. Uji signifikansi peningkatan skor *pre-test* dan *post-test* kompetensi komunikasi interpersonal dengan menggunakan uji *Paired Sample T-test* dan uji signifikansi peningkatan skor *pre-test* dan *post-test* kompetensi komunikasi kerja tim dengan menggunakan uji *Wilcoxon Signed Ranks Test*. Hubungan peningkatan skor kompetensi komunikasi interpersonal dengan peningkatan kompetensi komunikasi kerja tim dianalisis dengan menggunakan uji *Pearson Correlation*.

Intervensi

Pelatihan Komunikasi Interpersonal berbasis Kompetensi menggunakan 4 siklus *experiential learning* dengan tipe *classroom-based*, sebagai berikut : (a) *Concrete experience*, yaitu partisipan mendapatkan pengalaman nyata melalui berbagai diskusi mengenai dimensi komunikasi interpersonal dan komunikasi kerja tim, (b) *Reflective observation*, yaitu partisipan merefleksikan, menceritakan, atau mengungkapkan kembali pengalaman nyata yang dimiliki masing-masing partisipan mengenai dimensi komunikasi interpersonal dan komunikasi dalam kerja tim, (c) *Abstract conceptualization*, yaitu partisipan diajak untuk mendiskusikan dimensi

kompetensi komunikasi interpersonal dan kompetensi komunikasi kerja tim secara lebih spesifik, jelas, dan mudah untuk dilaksanakan, (d) *Active experimentation*, yaitu partisipan melatih kompetensi mereka dalam bentuk simulasi. Total waktu pembelajaran 12 jam, terbagi dalam 5 sesi, dan dilaksanakan selama dua hari. Berikut rundown rancangan pembelajaran Pelatihan Komunikasi Interpersonal berbasis Kompetensi.

Tabel 2.
Rundown Intervensi Pelatihan

Hari ke 1 : 13 November 2018			
Waktu	Kegiatan	Materi	Metode
Pkl.08.30-09.00	Sambutan		
Pkl.09.00-09.50	Orientasi Pelatihan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perkenalan peserta dan fasilitator 2. Pembentukan kelompok 3. Kesepakatan tata tertib pelatihan selama 2 hari kedepan 4. Penyampaian tujuan pembelajaran 5. <i>Pre-test</i> pertanyaan pemahaman mengenai kerja tim dan kompetensi komunikasi 	Games, presentasi, mengisi kuesioner
Pkl.09.50-10.00	<i>Coffee break</i>		
Pkl.10.00-12.00	Kompetensi kerja tim	<ol style="list-style-type: none"> 1. Definisi kerja tim 2. Efektivitas kerja tim 3. Kompetensi komunikasi kerja tim 	<i>Brainstorming</i> , diskusi, bermain peran, presentasi, menonton video, <i>games</i> , simulasi
Pkl.12.00-13.00	ISHOMA		
Pkl.13.00-14.40	Kinerja kelompok dan tugas kader Posyandu	<ol style="list-style-type: none"> 1. 3 kegiatan utama posyandu 2. Tugas kader posyandu 	<i>Brainstorming</i> , diskusi, bermain peran, presentasi, menonton video, simulasi
Pkl.14.40-15.10	Penutupan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluasi pembelajaran 2. Penyampaian rencana pelathan hari ke 2 3. Doa penutup 	Presentasi, diskusi
Pelatihan hari ke 2 : 14 November 2018			
Pkl.08.30-09.00	<i>Review</i> Pembelajaran	Rangkuman kerja tim dan kompetensi komunikasi kerja tim	Presentasi, diskusi
Pkl.09.00-09.10	<i>Coffee break</i>		

Pkl.09.10-11.10	Kompetensi Komunikasi Interpersonal	1. Kompetensi interpersonal komunikator 2. 5 dimensi kompetensi komunikasi interpersonal	<i>Brainstorming</i> , diskusi, bermain peran, presentasi, studi kasus, simulasi
Pkl.11.10-12.10	ISHOMA		
Pkl.12.10-14.30	Lanjutan Kompetensi Komunikasi Interpersonal	5 dimensi kompetensi komunikasi interpersonal	Bermain peran, studi kasus, simulasi
Pkl.14.30-15.00	Penutup	1. <i>Post-test</i> pertanyaan pemahaman kerja tim dan komunikasi kerja tim 2. Evaluasi hasil kegiatan pelatihan selama 2 hari 3. Penyampaian rencana tindak lanjut pasca pelatihan 4. Doa penutup	Presentasi, diskusi, pengisian kuesioner

HASIL PENELITIAN

Pada saat pelaksanaan intervensi terjadi beberapa perubahan dari rancangan yang telah dibuat sebelumnya. Berikut gambaran perubahan pelaksanaan intervensi tersebut.

Tabel 3.
Perubahan Pelaksanaan Intervensi

Perubahan	Rancangan	Pelaksanaan
Lokasi pelaksanaan	Di ruang serbaguna Kantor Sekretariat RW 03 Cipinang Melayu	Di rumah tokoh masyarakat, Rt.009 Rw.03 Cipinang Melayu
Durasi waktu Pelatihan	12 jam efektif pembelajaran	6 jam efektif pembelajaran
Sambutan	Ketua RW 03 dan Bidan Pembina Posyandu	Berhalangan hadir
Materi Pelatihan	Terdiri dari 5 materi, yakni : 1. Kerja tim yang efektif dan Kompetensi Komunikasi Kerja Tim 2. Tugas kader dan kinerja tim posyandu 3. Komponen Interpersonal Komunikator 4. Kompetensi Komunikasi Interpersonal	Terdiri dari 3 materi, yakni : 1. Kerja Tim yang efektif 2. Kompetensi Komunikasi Kerja Tim 3. Kompetensi Komunikasi Interpersonal
Jumlah peserta yang hadir	8 orang selama dua hari	7 orang pada hari kedua

Evaluasi Pelatihan

Secara umum pelaksanaan pelatihan berjalan baik dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan modul pelatihan, namun fasilitator masih dominan untuk memberikan penjelasan serta mengarahkan partisipan agar lebih aktif mengutarakan pengalaman, pendapat, ide, pemikiran terutama pada hari pertama pelatihan. Pada hari kedua pelatihan, peserta terlihat lebih percaya diri untuk menunjukkan pengalaman –pengalaman terbaiknya selama mengelola kegiatan posyandu. Sejak tahapan persiapan hingga pelaksanaan dapat dikatakan tidak ada kendala yang cukup berarti, seperti perijinan, kelengkapan media pendukung pembelajaran dan peralatan penunjang lainnya. Para fasilitator dan observer hadir tepat waktu, sementara para partisipan sebagian ada yang datang terlambat, namun tidak sampai mengganggu *rundown* kegiatan pelatihan.

Analisis Hasil

Analisis data hasil terdiri dari: (a) Analisis kuantitatif berdasarkan data skor rata-rata kompetensi komunikasi interpersonal dan kompetensi komunikasi kerja tim sebelum dan sesudah intervensi pada kelompok

eksperimen dibandingkan dengan kelompok kontrol, (b) Analisis kualitatif berdasarkan hasil pengamatan behavioral checklist kompetensi komunikasi interpersonal dan kompetensi komunikasi kerja tim pada kelompok eksperimen lalu dibandingkan dengan kelompok kontrol.

Hasil Analisis Data Kuantitatif Kompetensi Komunikasi Interpersonal

Data kompetensi komunikasi interpersonal diperoleh dari kuesioeer ICCS yang diisi oleh partisipan, sebelum dan sesudah intervensi. Hasil pada kelompok eksperimen diketahui Hasilnya diketahui bahwa, pada kelompok eksperimen terdapat peningkatan skor yang signifikan, skor *pre-test* (M=56.86, SD=8.36), *post-test* 1 (M=68.71, SD=8.54) dan *post-test* 2 (M=78.29, SD=8.28). Sementara pada kelompok kontrol pengukuran hanya dilakukan *pre-test* dan *post-test* 1, yakni *pre-test* dan *post-test* 1 hasilnya diketahui terdapat sedikit perubahan, skor *pre-test* (M=76.38, SD=7.48) dan *post-test* (M=77.25, SD=7.74). Gambaran perubahan skor dapat dilihat pada diagram 1. berikut ini :

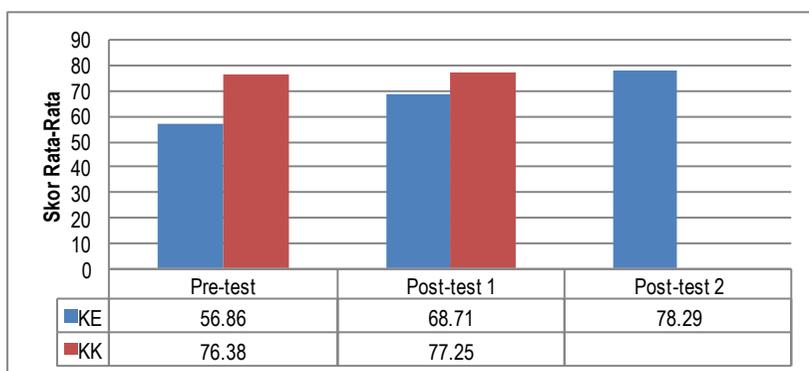


Diagram 1. Gambaran Perubahan Skor ICCS Kelompok Eksperimen dan Kelompok Kontrol

Uji *Paired sample T-Test* dilakukan setelah masing-masing dinyatakan berdistribusi normal menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Hasil pada kelompok eksperimen menunjukkan angka signifikansi > dari 0.05, yaitu 0.10 (*pre-test*), 0.200 (*post-test* 1), dan 0.135 (*post-test* 2). Dan, kelompok kontrol menunjukkan angka signifikansi > 0.05, yaitu 0.200 (*pre-test*), 0.200 (*post-test* 1). Uji *paired sample t test* dilakukan sebanyak 2 kali, yakni membandingkan *pre-test* dengan *post-test* 1, dan *post-test* 1 dengan *post-test* 2 pada kelompok eksperimen, sementara pada kelompok kontrol hanya *pre-test* dan *post-test* 1 yang diuji. Hasil pada kelompok eksperimen diketahui terdapat kenaikan namun belum cukup signifikan antara skor ICCS pada tahap *pre-test* (M= 65.13, SD= 24.63) dan *post-test* 1 (M= 73.5, SD= 15.67)

dengan menunjukkan $t(6) = 2.292$, $p = 0.056 > 0.05$. Pada kelompok kontrol hasilnya diketahui bahwa, terjadi penurunan skor ICCS *pre-test* ($M = 77.25$, $SD = 8.12$) dan *post-test 1* ($M = 76.38$, $SD = 7.48$) dengan $t(7) = 0.38$, $p = 0.715 > 0.05$. Hasil *uji paired sample t-test post-test 1* dan *post-test 2* pada kelompok eksperimen diketahui ada hubungan yang signifikan antara skor ICCS pada tahap *post-test 1* ($M = 73.50$, $SD = 15.67$) dan *post-test 2* ($M = 81.63$, $SD = 12.16$) dengan menunjukkan $t(6) = -4.187$, $p = 0.004 < 0.005$.

Hasil Analisis Data Kuantitatif Kompetensi Komunikasi Kerja Tim

Penilaian kompetensi komunikasi kerja tim kelompok eksperimen dan kelompok kontrol dinilai berdasarkan data kuesioner TWCT komunikasi sebelum dan sesudah intervensi. Pada kelompok eksperimen hasilnya diketahui terjadi peningkatan skor rata-rata *pre-test* ($M = 1.3$, $SD = 0.3$) dan *post-test* ($M = 1.9$, $SD = 0.1$). Sementara di kelompok kontrol hasil diketahui terjadi penurunan, dengan skor rata-rata saat *pre-test* ($M = 2.6$, $SD = 0.5$) dan *post-test* ($M = 2.5$, $SD = 0.4$). Gambaran perubahan skor dapat dilihat pada diagram 2. berikut ini :

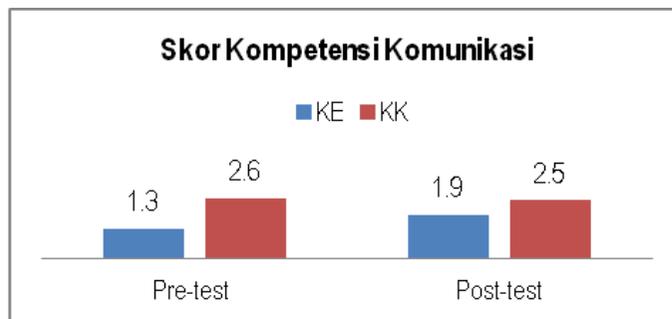


Diagram 2. Gambaran skor kompetensi komunikasi kerja tim kelompok eksperimen dan kelompok kontrol

Untuk melihat signifikansi peningkatan skor *pre-test* dengan *post-test* kompetensi komunikasi kerja tim tersebut dilakukan Uji *Wilcoxon Signed Ranks Test* dan hasilnya diketahui terdapat peningkatan yang kurang signifikan pada skor kompetensi komunikasi kerja tim kelompok eksperimen antara *pre-test* dan *post-test* ($z = -2.388$, $p = 0.17 > 0.00$), sementara pada kelompok kontrol hasilnya diketahui tidak terdapat peningkatan antara *pre-test* dan *post-test* ($Z = 0.674$, $p = 0.5 > 0.00$).

Hasil Analisis Data Kualitatif Kompetensi Komunikasi Interpersonal

Analisis pengamatan kompetensi komunikasi interpersonal berdasarkan data *behavioral checklist* oleh 2 observer yang sudah dilakukan

inter-reliability rate. Penilaian hasil pengamatan para observer digambarkan pada tabel 4. berikut ini.

Tabel 4.

Nilai kompetensi komunikasi interpersonal partisipan berdasarkan hasil pengamatan observer

Observer 1													Observer 2										
Pre-test	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Skor Total	Mean	SD		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Skor Total	Mean	SD
KE	1,8	1,4	1,6	1	1,6	1,6	1,3		10,3	1,5	0,3		1,8	1,4	1,6	1	1,6	1,6	1,3		10,3	1,5	0,3
KK	1,1	2	1,3	1,4	1,1	2,1	1,9	1,8	12,7	1,6	0,4		1,1	2	1,3	1,4	1,1	2,1	1,9	1,8	12,7	1,6	0,4
Post-test 1																							
KE	2,1	1,9	1,8	1,3	1,6	2	1,7		12,4	1,8	0,3		2,1	1,9	1,8	1,3	1,6	2	1,7		12,4	1,8	0,3
KK	1,1	2	1,3	1,4	1,1	2,1	1,9	1,8	12,7	1,6	0,4		1,1	2	1,3	1,4	1,1	2,1	1,9	1,8	12,7	1,6	0,4
Post-test 2																							
KE	2,4	2,3	2,1	1,7	2,2	2,6	2		15,3	2,2	0,3		2,4	2,3	2,1	1,7	2,2	2,6	2		15,3	2,2	0,3

Tabel 4. menunjukkan hasil pengamatan para observer pada kelompok eksperimen terlihat adanya peningkatan antara saat *pre-test* (M=1.5, SD=0.3), *post-test 1* (M=1.8, SD=0.3) dan *post-test 2* (M=2.2, SD=0.3). Sedangkan pada kelompok kontrol tidak terjadi peningkatan, dimana skor rata-rata saat *pre-test* (M=1.6, SD=0.4), *post-test 1* (M=1.6, SD=0.4). Hasil ini memastikan peningkatan skor berdasarkan hasil kuesioner kompetensi komunikasi interpersonal yang diisi oleh partisipan. Gambaran perbedaan hasil pengamatan kompetensi komunikasi interpersonal antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol dapat dilihat pada diagram 3. berikut ini :

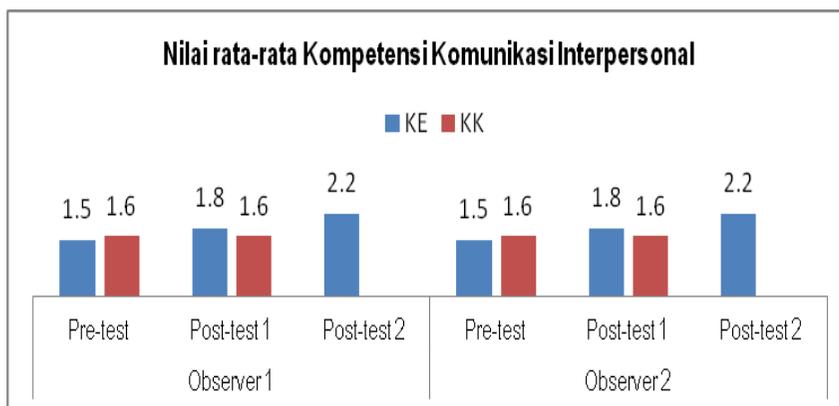


Diagram 3. Gambaran nilai rata-rata kompetensi interpersonal kelompok eksperimen dan kelompok kontrol

Peningkatan kompetensi komunikasi interpersonal dinilai berdasarkan skala 1-3 yang bermakna: 1=tidak dilakukan; 2=dilakukan; 3=sering dilakukan. Dari hasil pengamatan para observer dapat disimpulkan bahwa terdapat peningkatan kecenderungan melakukan beberapa keterampilan dalam kompetensi komunikasi interpersonal, misalnya partisipan 7 (P7), saat *pre-test* keterampilan rata-ratanya 1.3 yang bermakna belum melakukan keterampilan komunikasi interpersonal dan saat *post-test* meningkat nilai rata-ratanya menjadi 2 yang artinya dia sudah mulai melakukan keterampilan komunikasi interpersonal. Pengamatan kompetensi komunikasi interpersonal partisipan di fokuskan pada 4 keterampilan, yaitu : (a) *Self-disclosure*, (b) *Empathy*, (c) *Expressiveness*, (d) *Supportiveness*.

Hasil Analisis Data Kualitatif Kompetensi Komunikasi Kerja Tim

Analisis pengamatan kompetensi komunikasi kerja tim berdasarkan data *behavioral checklist* oleh 2 observer yang sudah dilakukan *inter-reliability rate*. Penilaian hasil pengamatan para observer digambarkan pada tabel 5. berikut ini.

Tabel 5.

Nilai kompetensi komunikasi kerja tim partisipan berdasarkan hasil pengamatan observer

CC-Behavioral Checklist	Observer 1											Observer 2										
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Skor Total	Mean	SD	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Skor Total	Mean	SD
<i>Pre-test</i>																						
KE	2,8	2,5	1,8	2,3	1,8	2,5	1,5		15,2	2,2	0,5	2,8	2,5	1,8	2,3	1,8	2,5	1,5		15,2	2,2	0,5
KK	2,8	3	2	2	1,8	1,8	2,8	2,3	18,5	2,3	0,5	2,8	3	2	2	1,8	1,8	2,8	2,3	18,5	2,3	0,5
<i>Post-test 1</i>																						
KE	3,5	3,5	2,5	2,5	2,8	3,5	2,5		20,8	3,0	0,5	3,5	3,5	2,5	2,5	2,8	3,5	2,5		20,8	3,0	0,5
KK	2,8	3	1,5	2,3	1,5	2	2,8	2,3	18,2	2,3	0,6	2,8	3	1,5	2,3	1,5	2	2,8	2,3	18,2	2,3	0,6

Tabel 5. menunjukkan hasil pengamatan para observer pada kelompok eksperimen terlihat adanya peningkatan antara saat *pre-test* (M=2,2, SD=0.5) dan *post-test 1* (M=3, SD=2.3). Sedangkan pada kelompok kontrol tidak terjadi peningkatan, dimana skor rata-rata saat *pre-test* (M=2,3, SD=0.5), *post-test 1* (M=2,3, SD=0.6). Hasil ini memastikan peningkatan skor berdasarkan hasil kuesioner kompetensi komunikasi kerja tim yang diisi oleh partisipan. Gambaran perbedaan hasil pengamatan kompetensi komunikasi interpersonal antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol dapat dilihat pada diagram 4. berikut ini :

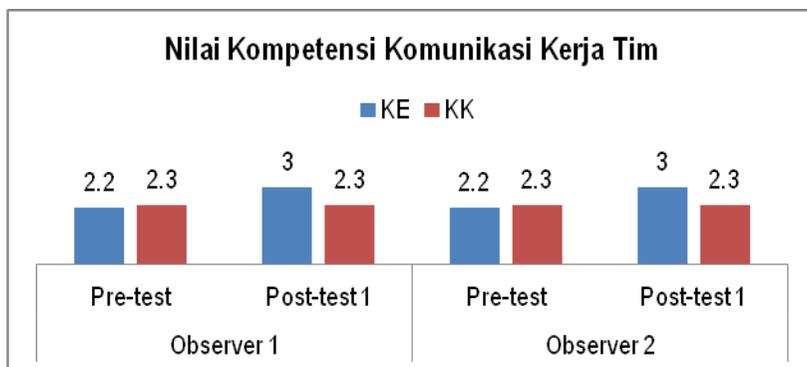


Diagram 4. Nilai kompetensi Komunikasi kerja tim kelompok eksperimen dan kelompok kontrol

Peningkatan kompetensi komunikasi kerja tim dinilai berdasarkan skala 1-4 yang bermakna: 1=tidak dilakukan; 2=jarang dilakukan; 3=dilakukan; 4=sering dilakukan. Dari hasil pengamatan para observer dapat disimpulkan bahwa terdapat peningkatan kecenderungan melakukan beberapa keterampilan dalam kompetensi komunikasi kerja tim, misalnya partisipan 7 (P7), saat *pre-test* keterampilan rata-ratanya 1.5 yang bermakna belum melakukan beberapa keterampilan komunikasi kerja tim dan saat *post-test* meningkat nilai rata-ratanya menjadi 2.5 yang artinya dia sudah mulai melakukan keterampilan komunikasi kerja tim. Pengamatan kompetensi komunikasi kerja tim partisipan di fokuskan pada 2 keterampilan, yaitu : (a) Gaya komunikasi terbuka dan suportif dan (b) Komunikasi non verbal.

Hubungan Peningkatan Kompetensi Komunikasi Interpersonal dengan Kompetensi Komunikasi Kerja Tim

Hasil analisis hubungan antara peningkatan kompetensi komunikasi interpersonal dengan peningkatan kompetensi komunikasi kerja tim, diketahui hasilnya nilai korelasi antara ICCS dan TWCT sebesar 0,596 dengan signifikansi $p=0,004 < 0,05$, artinya ICCS ($M=73,42$, $SD=18,76$) dan TWCT ($M=57,48$, $SD=13,19$) memiliki hubungan yang cukup erat satu sama lain antara peningkatan kompetensi komunikasi interpersonal dengan peningkatan kompetensi komunikasi kerja tim. Gambaran hubungan peningkatan kompetensi komunikasi interpersonal dengan peningkatan kompetensi komunikasi kerja tim pada kelompok eksperimen dan kelompok kontrol dapat dilihat pada diagram 5. berikut ini :

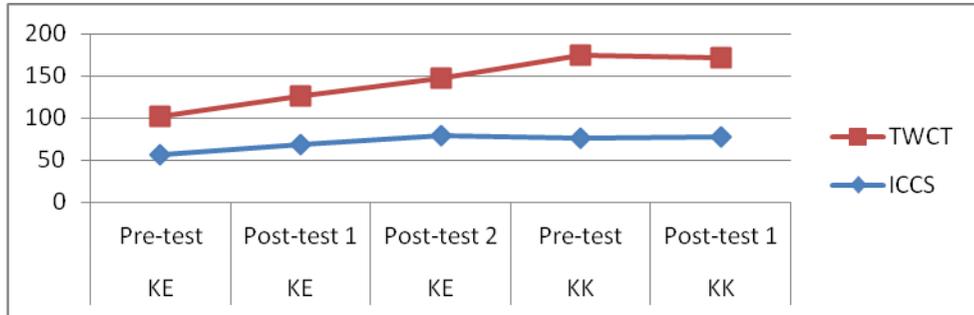


Diagram 5. Gambaran Hubungan Kompetensi Komunikasi Interpersonal dengan Peningkatan Kompetensi Komunikasi Kerja Tim

Diskusi

Para kader Posyandu sebagai kelompok pemberdayaan masyarakat dibidang kesehatan memerlukan kompetensi kerja secara berkelompok yang efektif untuk meningkatkan kinerja kelompok. Pada saat studi pendahuluan diketahui bahwa para kader posyandu merasa kesulitan untuk menyampaikan informasi yang dibutuhkan oleh para ibu bayi-balita, sehingga sering terjadi kesalahpahaman dan respon negatif antara ibu bayi-balita dan para kader. Kinerja tim posyandu juga cenderung belum cukup baik, hal ini terlihat pada saat pelaksanaan kegiatan hari buka posyandu yang kurang inovatif dan suasana pelayanannya terkesan tidak teratur serta teras kurang nyaman, baik menurut para kader maupun para pengunjung posyandu. Selain itu, perencanaan, pemantauan dan evaluasi kegiatan hari buka posyandu ataupun kegiatan tambahan lainnya seperti kunjungan rumah belum terlaksana sebagaimana mestinya.

Kompetensi kerja tim adalah pondasi utama kerja tim yang efektif, Aguado dkk. (2014) menyatakan terdapat beberapa bukti empiris yang menunjukkan bahwa ukuran pengetahuan dan keterampilan yang berkaitan dengan tugas tertentu akan memprediksi kinerja individu, dan mendukung kinerja tim. Lebih lanjut dikatakan bahwa tim yang terbentuk dari orang-orang dengan kompetensi kerja tim yang kuat akan menampilkan berbagai perilaku spesifik yang dibutuhkan untuk mencapai kinerja suatu kelompok. Kelompok kader posyandu dapat meningkatkan efektivitas kerja tim dengan meningkatkan kompetensi setiap kader khususnya melalui pendekatan hubungan interpersonal, agar hubungan kerja selalu sehat, mampu merespon ide sesama anggota secara positif, mampu mengendalikan emosi, dan menerima dengan hormat perbedaan sudut pandang diantara kader. McClough dan Rogelberg (2003) menyatakan bahwa *teamwork* dapat memprediksi kinerja individu (Aguado dkk., 2014).

Berdasarkan hasil pelaksanaan intervensi komunikasi interpersonal kelompok kader posyandu berbasis kompetensi diketahui bahwa, terdapat

pengaruh antara peningkatan kompetensi komunikasi interpersonal dengan kompetensi komunikasi kerja tim. Seperti yang dinyatakan oleh Hynes (2012) dan Purhonen (2012) bahwa kompetensi komunikasi interpersonal mempengaruhi produktivitas dan keterlibatan tenaga kerja serta dapat meningkatkan interaksi kolaboratif didalam organisasi ataupun antar organisasi. Pendekatan *team training* dalam *team development intervention* menurut Lacerenza dkk. (2018) dapat meningkatkan kompetensi anggota tim, hal ini juga terbukti pada intervensi pelatihan komunikasi interpersonal berbasis kompetensi pada kelompok kader Posyandu WK 1. Sejalan dengan WHO (2007) yang menyatakan bahwa, konsep materi dan aktivitas pelatihan untuk para *community health workers* menitikberatkan pada kompetensi tertentu. Pelatihan berbasis kompetensi berasal dari teori pendidikan behavioris sejak tahun 1970an dan telah menjadi pendekatan pelatihan ditingkat internasional (Brightwell & Grant, 2015). Peningkatan kompetensikomunikasi interpersonal kelompok kader posyandu berdasarkan 10 dimensi komunikasi interpersonal Rubin dan Martin (1994), secara bertahap para kader mulai menerapkan kompetensi komunikasi antar kader, terutama pada keterampilan *self-disclosure*, *empathy*, *supportiveness*, dan *expressiveness*.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Secara statistik, pengukuran kompetensi komunikasi kelompok Posyandu WK 1 dengan menggunakan TWCT menunjukkan adanya peningkatan. Partisipasi aktif para kader Posyandu Wijaya Kusuma dalam pelatihan komunikasi interpersonal berbasis kompetensi mempengaruhi peningkatan kompetensi komunikasi kerja tim mereka. Dengan peningkatan kompetensi komunikasi ini diharapkan kinerja tim posyandu akan lebih baik lagi, salah satunya ditandai dengan menetapkan jadwal pertemuan rutin diluar hari buka layanan kesehatan posyandu, untuk melaksanakan evaluasi kegiatan hari buka dan perencanaan kegiatan hari buka dan tindaklanjut hasil temuan hari buka layanan kesehatan posyandu.

Pada saat pelaksanaan *post-test 2*, terlihat perubahan komunikasi interpersonal terutama dalam gaya komunikasi. Ketua kelompok terlihat lebih terbuka ketika berkomunikasi dengan anggotanya dibandingkan saat sebelum mengikuti pelatihan, para kader yang lain juga lebih ekspresif, dan kelompok sudah membentuk jaringan komunikasi melalui *whatsapp group*. Para kader mengatakan bahwa kini mereka bisa merasakan kedekatan yang sebelumnya tidak terlalu dirasakan karena mulai lebih sering berinteraksi dalam 2 kegiatan posyandu. Bidan Pembina Posyandu yang menggagas pertemuan ini, juga bisa melihat perbedaan yang terjadi dalam kelompok Posyandu WK, sehingga Beliau berharap kegiatan pelatihan kompetensi kerja

tim dapat dikembangkan dan diperluas untuk kelompok kader posyandu yang lain. Pelatihan komunikasi interpersonal kelompok kader posyandu, membawa sedikit perubahan yang bermakna bagi para kader untuk lebih efektif berkomunikasi dalam kerja tim.

Saran

Dibutuhkan waktu yang lebih panjang untuk dapat menggali pengalaman partisipan dan meningkatkan kompetensi mereka. Mengingat kebanyakan dari mereka adalah ibu rumahtangga biasa, namun mempunyai semangat yang positif untuk berkontribusi dalam program kesehatan berbasis masyarakat. Kemampuan para fasilitator dalam menjaga iklim pembelajaran sangat penting, agar tujuan pelatihan pengembangan kompetensi ini menjadi efektif. selain itu fasilitator harus memiliki pengalaman yang cukup mengenai kelompok pemberdayaan masyarakat dan bagaimana cara menyesuaikan pembelajaran untuk mereka. Selain itu fasilitator juga harus mampu memahami perasaan-perasaan terdalam dari setiap pengalaman konkrit partisipan sehingga hubungan antara keduanya menjadi interaktif. Peneliti masih perlu banyak mempelajari detail pelaksanaan intervensi ini, karena efektivitasnya dapat membantu peningkatan kompetensi mereka dengan iklim pembelajaran yang menyenangkan dan penuh interaksi.

Daftar Pustaka

- Aguado, D., Rico, R., Manzanares, M., & Salas, E. (2014). *Teamwork Competency Test: A step forward on measuring teamwork competencies*. *Group Dynamic: Theory, Research and Practice*, American Psychological Association, 18 (2), 101-121. Doi: 10.1037/a0036098
- Ali Akbar, M., Kandarina, I., & Gunawan, I. (2016). Studi ketidakaktifan kader posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Paramasan, Banjar, Kalimantan Selatan. *Jurnal Gizi dan Dietetik Indonesia (Indonesian Journal of Nutrition and Dietetics)*, 3 (1), 60-67. Doi: 10.21927/ijnd.2015
- Banarjee, A., Slagle, J. M., Mercaldo, N. D., Booker, R., ..., & Weinger, M. B. (2016). *A simulation-based curriculum to introduce key teamwork principles to entering medical students*. *BMC Medical Education*, 16, 295. Doi: 10.1186/s12909-016-0808-9
- Bidayati, U. (2017). *Commitment, motivation, and performance of cadre posyandu*. *Advances in Intelligent System Research*, 131.
- Buunk, A. P., & Van Vugt, M. (2013). *Applying Social Psychology*. London, UK : SAGE Publication
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4th ed). CA, USA: SAGE Publications
- Creswell, J. W. (2010). *Educational Research: Planning, Conducting and Evaluating Quantitative and Qualitative Research*. Boston, USA: Pearson
- Cozby, P. C., & Bates, S. C. (2011). *Methods in Behavioral Research* (8th ed). NY, USA: The Mcgraw-Hill Companies
- DeVito, J. A. (2015). *Human Communication: The Basic Course* (13th ed). NY, USA: Pearson Education
- Duffy, D. F., Gordon, G. H., Whelan, G., Cole-kelly, K., frankel, R. (2004). Assessing Competence in Communication and Interpersonal Skills: The Kalamazoo II Report. *Academic Medicine*, 79 (6), 495-507.

- Forsyth, D. R. (2010). *Group Dynamics* (5th ed). CA, USA: Wadsworth Cengage Learning
- Gilroy, K. E., & Winch, P. (2006). *Management of sick children by community health workers. Intervention models and programme examples*. Geneva, Swiss: WHO-UNICEF
- Husniyawati, R. Y, & Wulandari, R. D. (2016). Analisis motivasi terhadap kinerja kader posyandu berdasarkan teori *Victor Room*. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 4, 126-135
- Hynes, G. E. (2012). *Improving employee's interpersonal communication competencies: A qualitative study*. *Business Communication Quarterly*, 75 (4), 466-475. Doi: 10.1177/1080569912458965
- Iswarawati, N, D. (2010). Kader Posyandu: Peranan dan tantangan pemberdayaannya dalam usaha peningkatan gizi anak di Indonesia. *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, 13 (4), 169-173
- Johnson, D., & Johnson, F. (20). *Joining Together* (11th ed). London, UK: Pearson New International Edition
- Kementerian Kesehatan. (2011). *Pedoman Pengelolaan Posyandu*. Jakarta, Indonesia: Penerbit
- Kok, M, C., Dieleman, M., Taegtmeier, M., Broerse, J, E, W., Kane, S, S., , & AM de Koning, K. (2014). *Which intervention design factors influence performance of community health workers in low- and middle-income countries? A systematic review*. *Health Policy and Planning Advance*, 1-21. Doi:10.1093/heapol/czu126
- Kumar, R. (2005). *Research Methodology* (2nd edition): *A step-by-step guide for beginners*. London, UK: SAGE Publication
- Lacerenza, N, C., Marlow, S, L., Tannenbaum, I, S., Salas, E. (2018). *Team development interventions: Evidence-based approaches for improving teamwork*. *American Psychological Association*, 73 (4), 517-531. Doi: 10.1037/amp0000295
- Mathieu, E, J., Hollenbeck, R, J., Van Knippenberg, D., & Ilgen, R, D. (2017). *Century of Work Teams in the Journal of Applied Psychology*. *Journal of Applied Psychology*, American Psychologist Associations, Vol. 102, No. 3, 452–467. Doi: 10.1037/apl0000128

- McClough, A. C., dan Rogelberg, S. G. (2003). *Selection in Teams: An exploration of the teamwork knowledge, skills, and ability test*. International Journal of Selection and Assessment, 11 (1), 56-66
- McEwan, D., Rulssen, G. R., Eys, M. A., Zumbo, B. D., Beauchamp, M. R. (2016). *The effectiveness of teamwork training on teamwork behaviors and team performance: A systematic review and meta-analysis of controlled interventions*. PloS ONE, 12 (1), 1-23. Doi: 10.1371/journal.pone.0169604
- Michailova, S., dan Sidorova, E. (2011). *From group-based work to organisational learning: The role of communication forms and knowledge sharing*. Knowledge Management Research & Practice, 9, 78-73. Doi: 10.1057/kmrp.2011
- Mitsunaga, T., Hedt-Gauthier, B., Ngizwenayo, E., Farmer, D. B., Karamaga, A., ... , Mugeni, C. (2013). *Utilizing community health worker data for program management and evaluation: Systems for data quality assessments and baseline results from Rwanda*. Social Science & Medicine, 85, 87-92. Doi: 10.1016/j.socscimed.2013.02.033
- Nazri, C., Yamazaki, C., Kameo, S., Herawati, D., ..., Hiroshi, K. (2016). Factors influencing mother's participation for improving nutritional status of childre under-five in Aceh Utara district, Aceh Province, Indonesia. BMC Public Health, 16 (69). Doi: 10.1186/s12889-016-2732-7
- Pemerintahan Kota Admininstrasi Jakarta Timur. (2018). Profil Wilayah Jakarta Timur. Jakarta, DKI: Penulis. Diakses dari <https://timur.jakarta.go.id/v11/>
- Poerwandari, K. (2005). Pendekatan Kualitatif untuk Penelitian Perilaku Manusia. Depok, Indonesia : LPSP3 Fakultas Psikologi Universitas Indonesia
- Purhonen, P. (2012). *Interpersonal communication competence and collaborative interaction un SME internalization* (doktoral disertasi). Tersedia di perpustakaan database disertasi, University of Jyväskylä, Finlandia. (Väitöskirjat [2052]). Diunduh dari: <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/37688>

- Renate., Ilmi, B., Arifin, S. (2016). *Factor's associated with performance of Posbindu PTM cadres*. EPRA International Journal of Multidisciplinary Research, 2(7), 2455-3662
- Rosnow, R, L., & Rosnow, M. (2009). *Writin Papers in Psychology* (8th edition). California, USA: Wadsworth Cengage Learning
- Rubin, R, B., & Martin, M, M. (1994). *Development of a measure of interpersonal communication competence*. Communication Research Reports, 11 (1), 33-44. Doi: 10.1080/08824099409359938
- Salas, E., DiazGranados, D., Klein, C., Burke, C, S., Stagl, K, C., Goodwin, G, F., & Halpin, S, M. (2008). *Does team training improve team performance? A meta-analysis*. Human Factors, 50, 903-933. Doi: 10.1518/001872008X375009
- Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kozlowski, S. W., Miller, C. A., Mathieu, J. E., & Vessey, W. B. (2015). *Teams in space exploration: A new frontier for the science of team effectiveness*. Current Directions in Psychological Science, 24, 200–207. Doi: 10.1177/0963
- Sargent, J., MacLeod, A., & Murray, A. (2011). *An interprofessional approach to teaching communication skills*. Journal of Continuing Education in The Health Professionals, 31 (4), 265-267
- Sharlanova, V. (2004). *Experiential Learning*. Trakia Journal of Sciences, 2 (4), 36-39. Diakses dari: <http://www.uni-sz.bg>
- Shaugnessy, Zechmeister, & Zechmeister. (2000).
- Sternberg, R, J., & Zhang, L, F. (2000). *Perspectives on cognitive, learning, and thinking styles*. New Jersey, USA: Lawrence Erlbaum
- Steven, M, J., & Campions, M, A. (1994). *The Knowledge, Skill, and Ability Requirements for Teamwork: Implications for Human Resource Management*. Journal of Management, 20 (2), 503-530.
- Susilowati, M. (2012). Peningkatan kompetensi komunikasi interpersonal dan kinerja pre-ops pilot selama masa percobaan di PT. X dengan memberikan pelatihan komunikasi interpersonal yang efektif (magister thesis). Tersedia dari perpustakaan database tesis, Universitas Indonesia, Depok, Indonesia. (UI-ANA No. T 31227)

- Tarricone, P., dan Luca, J., (2002). *Successful teamwork; A case study. HERDSA and Educational non-profit Institutions*. Australia : Edith Cowan University
- Thompson, B, M., Levine, E, R., Kennedy, F., Naik, D, A.,, Haidet, P. (2009). *Academic Medicine*, 84 (10), 125-127
- World Health Organization. (2006). *The World Health Report 2006: Working together for health*. Geneva, Swiss: Penerbit
- World Health Organization (2010). *Global Experience of Community Health Workers for Delivery of Health Related Millennium Development Goals: A Systematic Review. Country Case Studies, and Recommendations for Integration into National Health Systems*. Geneva, Swiss: Global Health Workforce Alliance
- Worsnop, P, J. (1993). *Competency Based Training: How To Do It-For Trainers*. Canberra, Australia: Educational Resources Information Center (ERIC)