

STRATEGI KOMUNIKASI ORGANISASI BAGIAN SUMBER DAYA MANUSIA POLRES BONTANG DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI

Joko Sampurno¹, Rina Juwita²

Abstrak

Strategi komunikasi sangat dibutuhkan dalam sebuah hubungan pekerjaan komunikasi sangat dibutuhkan utamanya antar pegawai di unit kerja Polres Bontang, salah satunya Bagian Sumber Daya Manusia. Di dalam penelitian ini digunakan teori lima tahapan strategi komunikasi dari Middleton. Metode yang digunakan ialah deskriptif kualitatif berdasarkan focus penelitian kemudian dirangkum dan dijelaskan hingga ditemukannya bagaimana strategi komunikasi polres bontang saat ini dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi komunikasi belum sepenuhnya berhasil karena tidak ditemukannya bentuk-bentuk strategi komunikasi yang di atur oleh Bagian Sumber Daya Manusia belum berjalan sesuai seharusnya atau telah dilaksanakan tetapi beberapa pegawai Bagian Sumber Daya Manusia masih ada yang belum menjalankan tugas sesuai beban tugas dan tanggung jawabnya sehingga menimbulkan kegagalan komunikasi saat melaksanakan tugas sebagai pemberi pelayanan kepada seluruh pegawai Polres Bontang sehingga pada penelitian ini strategi komunikasi dinyatakan belum sepenuhnya berhasil.

Kata Kunci: *Strategi, Komunikasi, Integritas, Komitmen*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam manajemennya menganggap bahwa karyawan ialah asset utama dalam sebuah organisasi yang harus dikelola dengan sangat baik. Keberadaan manajemen bagian sumber daya manusia sangatlah penting bagi lembaga dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia agar berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan sebuah lembaga atau organisasi.

Satu bagian dari kemajuan ilmu pembangunan dan teknologi, serta ilmu manajemen yang lebih berfokus kepada pengaturan pernanan sumber daya manusia dalam suatu organisasi yaitu sumber daya manusia. Saat ini dalam sebuah perdan dituntut agar sumber daya manusia memiliki sifat yang kompeten, memiliki motivasi yang tinggi serta pengalaman kerja yang terampil dalam menjalankan peran dan fungsi yang baik secara individual maupun tujuan organisasi.

¹Mahasiswa Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Mulawarman.
Email : joko080181@gmail.com

²Dosen Dosen Pembimbing dan Staff Pengajar Prodi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Eksistensi sumber daya manusia atau tenaga kerja tentu memiliki pengaruh yang sangat penting dalam sebuah organisasi sebab menjalankan fungsi-fungsi yang ada dalam organisasi tersebut, seperti perencanaan, pengorganisasian, staffing, kepemimpinan, pengendalian, pengawasan, dan pelaksanaan program organisasi. Disisi lain sumber daya manusia juga akan menjadi bumerang apabila tidak diatur dan dikelola dengan baik. sehingga akan lebih baik apabila sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi adalah sumber daya manusia yang profesional, dan berdampak pada hasil atau kinerja yang maksimal berdasarkan tujuan organisasi.

Kinerja yang disebutkan di atas merupakan salah satu tolak ukur untuk melakukan evaluasi terhadap sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Pada dasarnya tenaga kerja yang baik akan dapat mengoptimalkan semua aspek dalam pekerjaannya mulai dari waktu, disiplin, dan kejujuran, sehingga hasil kinerja yang dicapai juga akan menunjukkan hasil yang baik dan berkualitas. Menurut Mangkunegara (2015 : 67) Kinerja adalah suatu prestasi yang akan menghasilkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang baik berdasarkan tugas dan tanggungjawab yang diberikan.

Salah satu lembaga organisasi yang dituntut untuk memiliki kinerja yang optimal adalah Bagian SDM Polres Bontang, dimana para staff harus professional dalam berkomunikasi serta memberikan contoh yang baik kepada seluruh staff di organisasi Polres Bontang dalam berkomunikasi maupun berkomunikasi dilingkungan kerja sangat membutuhkan komunikasi sebagai bentuk penghubung dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam lingkungan kerja. Sebuah komunikasi yang dikatakan efektif apabila memiliki kerjasama yang baik dalam mencapai tujuan sebuah lembaga. Komunikasi sangat diperlukan khususnya pada sebuah lingkungan kerja, begitu pula dengan lingkungan kerja di wilayah hukum Polres Bontang khususnya di bagian sumber daya manusia (Sariani : 2019). Unit Sumber Daya Manusia Polres Bontang atau disingkat Bagian SDM adalah unsur pengawas dan pembantu pimpinan / pelayan yang bertugas melaksanakan fungsi manajemen di bidang pembinaan sumber daya manusia, perawatan dan peningkatan kesejahteraan pegawai negeri pada Polri serta penyelenggaraan pembinaan dan pelatihan tingkat Polres yang berada di bawah Kapolres.

Polres Bontang yaitu suatu institusi kepolisian yang terletak di Kota Bontang. Menurut observasi awal peneliti bahwa kondisi yang ada di Polres Bontang khususnya bagian sumber daya manusia menunjukkan bahwa sebagian pegawai (polisi) mempunyai kinerja yang rendah yang dimana ditemukannya dilapangan bahwa Pejabat Kasubbag yang saat ini menjabat tidak memiliki kompetensi dibidangnya yang dimaksud tidak memiliki kompetensi dibidangnya ialah tidak memahami tugas dan tanggung jawab jabatannya dalam bekerja yang dimana pegawai yang melaksanakan kinerjanya dengan cara efektif dan efisien hasilnya dapat mempengaruhi peningkatan prestasi kerja organisasi sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan akan tercapai tetapi fakta yang terjadi dilapangan sebaliknya. Hasil obsersevasi peneliti menemukan bahwa pejabat Kasubbag melakukan pekerjaan tidak melibatkan bawahan yang dimana bekerja tanpa berkomunikasi dengan rekan kerjanya, ketika pejabat Kasubbag tidak paham

Strategi Komunikasi Organisasi Bagian Sumber Daya Manusia Polres Bontang (Joko)
dengan intruksi pekerjaan yang diberikan atasan tindakan yang ditemukan dilapangan ialah tidak menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Kepala bagian SDM selaku pimpinan selalu memberikan sikap khusus karena kondisi kesehatan Pejabat Kasubbag dan Pejabat perwira usaha administrasi dan di samping itu kemampuan pejabat Kasubbag dan Pejabat perwira usaha administrasi tidak mendukung seperti tidak mampu menyelesaikan tugasnya dikarenakan kondisi fisik dari Pejabat Kasubbag dan Pejabat perwira usaha administrasi saat ini sakit dan sering tidak masuk kerja sehingga ketika memiliki tugas tidak bisa menjalankan tugas tersebut secara maksimal. Sistem kerja di Bagian SDM saat ini masih belum sepenuhnya berjalan sesuai tugas pokok dan fungsi pada Perpol 2 tahun 2021 tentang susunan organisasi dan tata kerja Polres dan Polsek sehingga beban kinerja tidak dapat berjalan sesuai Peraturan . Rendahnya kinerja ini ditunjukkan pada kinerja yang menurun dan komunikasi organisasi yang tidak berjalan dengan sebagaimana mestinya, dengan ditemukannya sikap kurang tegasnya seorang pemimpin untuk memberikan beban tugas dalam jabatan masing-masing sub bagian sesuai dengan keahlian di bidangnya masing-masing sehingga masih adanya sub bagian yang bekerja bila ada perintah sehingga tugas pokok dan fungsi di unit sumber daya manusia yang seharusnya dikerjakan oleh bagian sumber daya manusia menjadi beban kerja sub bagian lain.

Untuk terciptanya kinerja yang baik di dalam bagian sumber daya manusia di Polres Bontang sendiri tidak terlepas dari proses koordinasi yang melibatkan komunikasi. Komunikasi merupakan kegiatan yang tidak dapat dipisahkan dari sebuah lembaga, begitu pula di bagian sumber daya manusia. Dalam menjalankan sebuah kinerja di bagian sumber daya manusia Polres Bontang, pada komunikasi lingkungan kerja di unit sumber daya manusia di wilayah hukum Polres Bontang saat ini sering terjadi komunikasi tanpa timbal balik yang berasal dari Kasubbag dengan bawahan, ataupun sesama bawahan. Salah satu miskomunikasi yang sering terjadi mengenai komunikasi satu arah yang tidak melibatkan orang lain dalam mengambil sebuah keputusan. Pada observasi awal penulis menemukan bahwa banyak pejabat yang saat ini menduduki jabatannya tidak paham mengenai tuntutan kerjanya dan tidak paham mengenai komunikasi yang baik kepada bawahan sehingga sering terjadi salah paham antara bawahan kepada atasan seperti : miskomunikasi yang sering terjadi mengenai perkara pendelegasian tugas antar Subbag kepada Subbag lain yang ada di bagian SDM dan mengenai informasi yang seharusnya diberikan kepada seluruh personel bagian sumber daya manusia akan tetapi informasi hanya berhenti pada Kasubbag tidak diteruskan kepada bawahannya (observasi peneliti :2022).

Keberlangsungan hidup suatu lembaga salah satu faktor yaitu penilaian kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2019), Kinerja karyawan ialah pencapaian hasil kerja secara kuantitas dan kualitas serta ketepatan waktu oleh seorang karyawan didalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Salah satu menurunnya kinerja bagian sumber daya manusia Polres Bontang disebabkan oleh miskomunikasi dibidang beban kerja atau tidak tepatnya

pemilihan jabatan adalah kurangnya komunikasi dua arah yang saat ini terjadi sehingga komunikasi yang ditemukan dilapangan saat ini ialah komunikasi satu arah. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan bagaimana strategi komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Bagian Sumber Daya Manusia Polres Bontang.

KERANGKA DASAR TEORI

Konsep Komunikasi

Komunikasi adalah proses penafsiran yang diterapkan oleh seseorang terhadap informasi, sikap serta tingkah laku orang lain dalam bentuk pengetahuan, kata-kata, isyarat ataupun sikap, tingkah laku serta perasaan, agar seseorang menanggapi informasi, sikap, dan tingkah laku berdasarkan dirinya sendiri. pengalaman. Ada 4 unsur penting didalam komunikasi yang sering ada dalam disetiap komunikasi menurut Deddy Mulyana (2014: 46), yaitu Sumber informasi (*source*), Pesan/informasi (*massage*), Saluran (media), dan Penerima informasi (*receiver*).

Strategi Komunikasi

Menurut Effendy (2011), strategi komunikasi merupakan cara yang efisien untuk menyampaikan pesan agar komunikan dapat dengan cepat menangkap dan menerima apa yang telah diterima untuk mempengaruhi sikap atau perilaku seseorang. Sedangkan menurut Kulvisaechana (2001), strategi komunikasi adalah pemanfaatan campuran fitur komunikasi, seperti frekuensi komunikasi, formalitas, isi, dan saluran.

Komunikasi Organisasi

Komunikasi dalam organisasi adalah transmisi informasi atau pesan dari atasan ke bawahan dan dari bawahan ke atasan. Bentuk komunikasi dapat berupa komunikasi formal maupun komunikasi informal dan komunikasi ini terbatas pada komunikasi internal, yaitu komunikasi yang berlangsung hanya dalam kerangka organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Beberapa ahli memberikan definis mengenai manajemen sumber daya manusia. Pendapat dari Hasibuan (2019) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai sebuah ilmu yang mengatur tujuan dari sebuah lembaga. Sedangkan Dessler (2010) mengartikan manajemen sumber daya manusia sebagai latihan dan kebijakan agar kebutuhan organisasi dapat terpenuhi beserta aspek lainnya. Berdasarkan pendapat tersebut, maka manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai suatu kajian mengenai tenaga kerja sesuai dengan fungsi untuk melaksanakan tugas dengan baik dalam organisasi atau lembaga.

Kinerja

Sifat dari penilaian kinerja bertujuan untuk melakukan evaluasi terhadap

peningkatan kemampuan individu atau kelompok pada suatu organisasi. Hal tersebut juga memberikan bantuan dalam pembuatan keputusan administratif. Walaupun demikian dapat dikatakan bahwa sistem penilaian yang efektif itu tidak ada, tetapi sistem penilaian kinerja tetap memiliki sifat tertentu. Penilaian kinerja harus mampu meningkatkan kinerja individu atau kelompok dalam organisasi dan secara jujur memberikan informasi tata cara bekerja dalam organisasi tersebut.

Definisi Konsepsional

Untuk memperoleh kejelasan dari teori dan definisi diatas, Maka peneliti Untuk memperoleh kejelasan dari teori dan definisi diatas, Maka peneliti membuat definisi konsepsional, yakni Strategi Komunikasi dalam penelitian ini merupakan seni yang melibatkan pikiran untuk mengatur sumber daya yang ada dalam mewujudkan tujuan dengan maksimal dan efisien. Sedangkan Komunikasi Organisasi dalam penelitian ini ialah merupakan sebuah tindakan dalam komunikasi yang menggunakan 2 model komunikasi yang meliputi komunikasi linear dan komunikasi interaksional. Adapun Kinerja bag sumber daya manusia dalam penelitian ini merupakan penilaian berdasarkan kedisiplinan serta memahami kompetensi kerja di bidangnya..

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif.

Fokus Penelitian

Fokus penelitian dalam penelitian strategi komunikasi dengan menggunakan 5 tahapan strategi komunikasi dari Teori Middleton, yaitu :

1. Penelitian
2. Perencanaan
3. Pelaksanaan
4. Evaluasi Strategi
5. Pelaporan

Sumber dan Jenis Data

Penelitian ini menggunakan 5 orang informan yang menjadi sumber data dalam penelitian ini yang terdiri dari Kabag SDM Polres Bontang dan Personil Bagian SDM Polres Bontang, peneliti menggunakan teknik *purposive sampling*.

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi
2. Wawancara
3. Dokumentasi

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data di lapangan model Miles dan Huberman. Terdapat tiga teknik analisis data kualitatif yaitu data *reduction* (reduksi data), data *display* (penyajian data), dan *conclusion drawing/verification* (menarik kesimpulan/verifikasi).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Setelah penulis melakukan penelitian serta observasi di bagian sumber daya manusia di wilayah hukum Polres Bontang penulis menemukan bahwa ditemukan kondisi dimana pada masa jabatan kepala bagian sumber daya manusia saat ini di periode 2021 hingga saat ini sering terjadinya komunikasi terputus sehingga kerja sama team sumber daya manusia saat ini tidak solid serta sering bekerja tanpa adanya komunikasi dahulu sehingga sering terjadi kesalah pemahaman antara kepala bagian ke kepala sub bagian hingga ke bawahan, kemudian ditemukan pula sering terjadinya pekerjaan yang tidak sampai pada bawahan sehingga ketika dilakukannya evaluasi yang diadakan tiap pada akhir bulan bawahan selalu tidak mengerti terkait jobdesk yang dilakukan, sehingga disinilah sering terjadi komunikasi yang terputus.

Pada beberapa kendala terkait strategi komunikasi organisasi bagian sumber daya manusia yang penulis temukan saat dilapangan. Penulis menemukan bahwa banyak sekali kegelisahan serta ketidak penuhi kompetensi petugas dalam mengerjakan tugas dibidangnya dan penulis menemukan pula banyak keluhan terkait tidak terpenuhinya personil petugas sesuai dengan kapasitas kerja di bagian sumber daya manusia terkait dengan strategi komunikasi yang seharusnya semua yang terikat mengenai rencana untuk melancarkan komunikasi dengan menampilkan pengirim pesan dan penerimanya pada proses komunikasi untuk mencapai tujuan dari bagian sumber daya manusia yang diinginkan yaitu meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga, penulis mengambil kesimpulan berdasarkan observasi dilapangan bahwa kekurangan personil dalam bagian petugas sumber daya manusia menjadikan salah satu tidak terpenuhinya strategi komunikasi dan komunikasi menjadi tidak terarah dengan baik karena petugas yang seharusnya melakukan pekerjaan dibidangnya namun penulis menemukan bahwa banyak sekali beban kerja yang seharusnya tidak terjadi sehingga komunikasi tidak berjalan dengan efektif.

Sedangkan pada karakteristik penilaian kinerja dilakukan dengan tujuan mengevaluasi kinerja untuk meningkatkan kemampuan individu, kelompok dan seluruh organisasi. sebuah organisasi membutuhkan komunikasi terbuka, reiew atas kinerja dan proses yang benar. Melalui feedback, terjadi komunikasi terbuka antara yang menilai dan yang dinilai sehingga dapat dilakukan review atas kinerja karyawan. Melalui proses penilaian suda terlaksanakan dengan benar atau belum untuk mengetahui hasil penilaian dalam sebuah kinerja khususnya dibagian sumber daya manusia di Polres Bontang.

Komunikasi yang dinilai secara efektif dinilai akan efektif dalam memberikan kinerja yang baik kepada bagian sumber daya manusia yang dinilai dapat memberikan contoh kepada unit divisi bagian lainnya yang ada di wilayah hukum Polres Bontang. Oleh karena itu, peran komunikasi disini sangatlah dinilai penting yang dimana dapat memberikan interaksi yang baik kepada sesama Polri di bagian unit divisi manapun, yang dimana unit divisi di wilayah hukum Polres Bontang diatur oleh bagian sumber daya manusia itu sendiri agar terciptanya fungsi manajemen di bidang pembinaan sumber daya manusia, perawatan dan peningkatan kesejahteraan pegawai negeri pada Polri.

Komunikasi di bagian sumber daya manusia saat ini berlangsung secara lisan maupun tulisan, dilakukan langsung antara kepala bagian dan pegawai bagian sumber daya manusia ke bawahan dan sebaliknya maupun kepada divisi bagian yang ada di wilayah hukum Polres Bontang. Namun, pada kenyataannya di lapangan tugas pokok dan fungsi yang seharusnya berjalan sesuai dengan jabatannya masing-masing di bagian sumber daya manusia tidak berjalan dengan tugas pokok dan fungsinya. Sehingga ditemukan dilapangan bahwa seringkali terjadinya komunikasi yang tidak berhasil yang dilihat dari kepala bagian sumber daya manusia meminta bawahannya yaitu perwira urusan sub bagian pembinaan karir untuk mengantikan pekerjaannya serta tugas dan fungsi yang seharusnya dilakukan oleh kepala bagian sumber daya manusia itu sendiri.

Lima Tahapan Strategi Komunikasi

1. Penelitian

Pada tahap penelitian penulis menemukan fakta bahwa permasalahan terkait kinerja yang kurang baik dari bagian sumber daya manusia antara lain yaitu beban kerja yang banyak, kurangnya personil, kurangnya kompetensi kabag sehingga tidak menguasai bidang tugasnya yang dapat menimbulkan kesalah terima pesan. Yang telah dipaparkan pada hasil wawancara diatas bahwa komunikasi adalah landasan terjadinya sebuah tujuan dalam sebuah organisasi, semakin baik komunikasinya maka akan semakin baik kinerja yang akan dihasilkan.

Dimana dalam sebuah strategi komunikasi perlu adanya timbal balik antara komunikasi dan komunikator, sedangkan disini ditemukan bahwa atasan hanya memberikan beban tugas dan tidak ingin mengetahui proses dalam sebuah tugas tersebut sehingga hanya menerima hasilnya saja. Hal inilah yang membuat problematika yang selalu terjadi 2 tahun belakangan ini, yang menjadikan semakin turun kinerja pegawai unit bagian sumber daya manusia dengan beban kerja yang banyak dan personil yang kurang.

2. Perencanaan

Pada tahap perencanaan tidak menemukan perencanaan dalam strategi komunikasi yang ada dibagian sumber daya manusia, hanya berpatokan kepada peraturan Polri pada tahun 2021 terkait tugas pokok dan fungsi dalam pekerjaannya. Sehingga penulis akan memberikan beberapa pertanyaan kepada

personil bagian sumber daya manusia terkait apa saja capaian strategi komunikasi dalam memberikan kinerja yang baik kepada Polres Bontang.

Dapat disimpulkan dari hasil wawancara bahwa ada masalah terkait internal bagian sumber daya itu sendiri yang dapat terjadinya penurunan kinerja pegawai yang dimana beban kerja yang tidak sesuai dengan aturan serta komunikasi yang tidak terjadi dengan dua arah.

3. Pelaksanaan

Pada tahap pelaksanaan disini, penulis menemukan bahwa staretgi yang dibuat oleh bagian sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai saat ini masih dinilai kurang sesuai dengan aturan yang berlaku yang dimana berdasarkan teori yang dimana inti dari tahap pelaksanaan ini hanya satu yaitu menyebarkan informasi kepada seluruh target sasaran yang telah ditetapkan dalam perencanaan, penulis menemukan pada tahap perencanaan itu sendiri masih dinilai belum sesuai dengan aturan yang tersedia.

Oleh sebab itu penulis menyimpulkan bahwa dalam tahap pelaksanaan disini unit bagian sumber daya manusia dinilai masih belum mampu dalam meningkatkan kinerja pegawai di wilayah hukum Polres Bontang yang dinilai sebagai salah satu bentuk bukti gagalnya perencanaan dalam pelaksanaan di sebuah strategi komunikasi yang dilakukan oleh bagian sumber daya manusia yang dinilai berdasarkan tidak mengerti job desk dalam pekerjaan sebuah tim yang seharusnya dikerjakan sesuai dengan urutan melainkan dikerjakan sendiri atau tidak disampaikan

4. Evaluasi

Pada tahap ini merupakan hasil menuju akhir dalam pelaksanaan startegi komunikasi itu sendiri, penulis menemukan bahwa bagian sumber daya manusia di Polres Bontang masih belum mampu dalam meningkatkan kinerja pegawai yang diamana belum optimalnya penyelesaian beban kerja masing-masing unit divisi di bagian sumber daya manusia, yang masih ditemukan kewalahan dalam perkejaan beban kerjanya itu sendiri.

Penulis mengevaluasi bahwa bagian sumber daya manusia belum mampu dalam meningkatkan kinerja pegawai di wilayah hukum Polres Bontang. Oleh sebab itu, penulis menyimpulkan bahwa evaluasi pada kegiatan pelaksanaan ini dinilai masih belum sesuai dengan strategi komunikasi yang seharusnya.

5. Pelaporan

Pada tahap pelaporan yang dilakukan oleh bagian sumber daya manusia agar dapat meningkatkan kinerja pegawai diwilayah hukum Polres Bontang saat ini dinilai masih belum sepenuhnya terlapor, laporan yang telah dilaksanakan berupa data laporan kepada Kabag sering tidak direspon dan tidak dibaca karena atasan sering absen dalam bekerja.

Oleh sebab itu penulis menyimpulkan bahwa pada tahap ini belum sesuai dengan staretgi komunikasi yang seharusnya yaitu berjalan sesuai pada teori

Middleton terkait tidak ditemukannya masalah ketika terjadinya komunikasi, pada penelitian ini masih banyak kendala terkait komunikasi secara struktural yang menyebabkan sering terjadinya miss komunikasi atau komunikasi terputus.

Adapun data hasil penelitian yang penulis dapatkan pada penelitian ini dalam melakukan research terkait strategi komunikasi bagian sumber daya manusia Polres Bontang dalam meningkatkan kinerja pegawai. Adapun hasil wawancara tersebut direkam dengan menggunakan handphone dan peneliti juga mendapatkan data berupa dokumen pendukung untuk menunjang penelitian ini. Penelitian ini ditulis berdasarkan strategi komunikasi dalam teori Middleton dalam 5 tahapannya.

Penelitian dalam tahapan ini adalah penemuan sebuah fakta. Pada tahap ini dimana mencari sebuah fakta yang terjadi di bagian sumber daya manusia dan masalah yang terjadi didalam bagian sumber daya manusia di Polres Bontang yang akan dijadikan bahan rumusan masalah untuk membuat strategi komunikasi yang akan dilakukan oleh bagian sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pegawai. Strategi komunikasi dalam meningkatkan kinerja pegawai yang dilakukan oleh bagian sumber daya manusia belum dilakukan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi sesuai aturan yang ada ditemukan fakta bahwa beban kerja yang dilakukan oleh petugas sumber daya manusia kewalahan dalam tugas dan fungsi yang dimana dibebankan tidak sesuai dengan tugas dan fungsi di unit masing-masing sehingga terjadi sebuah miss komunikasi atau komunikasi yang tidak dilakukan secara structural serta ditambah ditemukannya sebuah miss komunikasi yang disebabkan oleh pejabat di level kaubag maupun paussubbag yang tidak menerapkan komunikasi hirarki dengan baik.

Perencanaan merupakan penyusunan langkah-langkah untuk menentukan sebuah tujuan strategis dan merancang sebuah strategi agar mencapai tujuannya yaitu dapat meningkatkan kinerja pegawai di Polres Bontang namun penentu dalam sumber berupa media, sasaran, efek dan pesan yang diharapkan pada tahap ini tidak ditemukan strategi dalam perencanaan itu sendiri sehingga dinilai strategi komunikasi organisasi bagian sumber daya manusia tidak terjadi atau belum berhasil yang dimungkinkan dikarenakan ketidakpahaman tugas pokok dan fungsi pejabat di level kasubag maupun paussubbag sehingga proses pembuatan perencanaan tidak menjadi matang dan terstruktur.

Pelaksanaan merupakan tindakan yang ditetapkan dalam rangka penerapan rumusan strategi yang telah dibuat. Pada tahap ini implementasi dalam bagian sumber daya manusia seharusnya menjalankan strategi yang telah diatur dalam peraturan kepolisian nomor 2 yang disusun pada tahun 2021 terkait tugas pokok dan fungsi yang dinilai dapat berhasil dalam tujuannya yaitu meningkatkan kinerja pegawai akan tetapi petugas kebingungan dalam beban kerja yang berat sehingga terdapat miss komunikasi antara petugas kepada atasan maupun atasan kepada petugas yang menimbulkan tidak semangatnya petugas dalam pekerjaannya dan menimbulkan kegagalan dalam meningkatkan kinerja

pegawai.

Evaluasi dilaksanakan agar dapat mengetahui hasil akhir dari kegiatan yang telah terjadi, apakah strategi komunikasi organisasi bagian sumber daya manusia berhasil dalam meningkatkan kinerja pegawai yang dimana seharusnya pada tahap ini bisa dikatakan strategi komunikasi tidak berhasil dilakukan, karena di dalam bagian internal itu sendiri belum mampu untuk mengatur sebuah unit bagiannya agar berjalan sesuai dengan aturan tugas dan fungsi yang dimana ditemukan bahwa petugas pada bagian sumber daya manusia masih mengeluh dan kewalahan dalam job desk yang tidak sesuai dengan divisi yang di jabat itu sendiri.

Pelaporan pada tahap ini strategi komunikasi organisasi pada bagian sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai masih menjadi sebuah tanda tanya besar terkait respon yang tidak diberikan oleh kabag dalam setiap laporan kinerja yang telah dilaksanakan oleh petugas. Sedangkan dalam teori Griffin dimana seorang ketua wajib untuk mempunyai komunikasi yang baik untuk mengarahkan sebuah tujuan dalam lembaga itu sendiri dalam proses komunikasi itu sendiri sehingga dapat memberikan efek yang baik seperti kinerja yang meningkat khususnya di unit kerja bagian sumber daya manusia di wilayah hukum Polres Bontang.

Strategi komunikasi yang merupakan paduan perencanaan komunikasi (*communication planning*) untuk mencapai suatu tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut strategi komunikasi dalam sebuah organisasi bagian SDM Polres Bontang pada hasil penelitian penulis menarik pembahasan bahwa komunikasi yang terjadi selama ini menunjukkan kepada komunikasi linear yang dimana atasan hanya sebagai pengirim atau penerima yang dimana komunikasi tersebut hanya sampai pada penerima tanpa diketahui oleh penerima lainnya dalam sebuah organisasi tersebut yaitu bagian sumber daya manusia Polres Bontang yang dimana pada komunikasi linear ini harus dikonfirmasi kembali terkait informasi yang telah disampaikan untuk mengetahui hubungan antara pengirim dan penerima dikonseptualisasikan model komunikasi interaksional, yang menekan pada proses komunikasi dua arah antara komunikan dan komunikator. Dalam tindakan yang akan segera dilakukan perlu adanya sebuah tahap perencanaan untuk mencapai sebuah tujuan dengan memerlukan sebuah pendekatan komunikasi. Terdapat 3 strategi komunikasi pada teorinya Burger (Dalam Griffin:2017), yaitu pasif, aktif dan interaktif yang dimana seorang ketua wajib untuk mempunyai komunikasi yang baik untuk mengarahkan sebuah tujuan dalam lembaga itu sendiri dalam proses komunikasi itu sendiri sehingga dapat memberikan efek yang baik seperti kinerja yang meningkat khususnya di unit kerja bagian sumber daya manusia di wilayah hukum Polres Bontang.

Selayaknya strategi komunikasi harus dapat menunjukkan bagaimana operasionalnya secara taktis harus dilakukan. Jadi, strategis pada hakikatnya adalah perencanaan dan manajemen untuk mencapai tujuan. Tentunya, dalam sebuah komunikasi penulis menemukan bahwa operasional secara teknis untuk

sebuah perencanaan dan manajemen dalam meningkatkan kinerja pegawai di Polres Bontang yang dilakukan oleh bagian sumber daya manusia saat ini masih belum efektif sehingga tidak ditemukannya strategi komunikasi organisasi yang menimbulkan kinerja yang tidak dapat meningkat dengan baik.

PENUTUP

Kesimpulan

Strategi komunikasi yang merupakan paduan perencanaan komunikasi (*communication planning*) untuk mencapai suatu tujuan. Namun disini strategi komunikasi bagian sumber daya manusia di Polres Bontang saat ini sering terjadi komunikasi yang tidak struktural sehingga menjadi hambatan untuk bawahan dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan teori strategi komunikasi yang dijabarkan oleh Middleton dapat disimpulkan bahwa strategi komunikasi pada penelitian ini belum berhasil karena peneliti tidak menemukan bentuk-bentuk strategi komunikasi pada bagian sumber daya manusia dalam upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai di Polres Bontang yang berupa komunikasi terputus hingga *self working*.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dalam hal ini penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Sebagai pimpinan selalu memberikan evaluasi kepada para petugas setiap harinya saat melaksanakan tugas.
2. Seorang pemimpin sebelum memimpin hendaklah menguasai terlebih dahulu akan tugas dan fungsi jabatannya sehingga dapat memberikan contoh dan arahan terkait kinerja sebagai seorang pegawai terhadap bawahannya
3. Keberhasilan dalam meningkatkan kinerja pegawai yang baik seharusnya memiliki landasan internal yang kuat sehingga dapat menciptakan kinerja yang baik dan memberikan contoh yang baik pula.
4. Tujuan utama terbentuknya bagian sumber daya manusia ialah untuk meningkatkan kinerja, yang dimana kinerja yang diharapkan oleh bagian sumber daya manusia kepada atasan dan bawahan harus meyetujui kinerja yang diharapkan pada periode mendatang, yang dimana kinerja dipahami secara jelas serta dapat mengevaluasi kinerja diri mereka sendiri dan melakukan perbaikan tanpa harus menunggu penilaian kinerja.

Daftar Pustaka

Sumber Buku

Arikuno suharsimi 2014. *Prodesur Peneleliian, suatu pendekatan praktik*. Jakarta: PT. Rineka cipta.

Cangara Hafied 2010. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta : Rajagrafindo Persada

Effendy Onong Uchjana 2004. *Ilmu Komunikasi Teori Dan Prakek*. Bandung: PT.

Remaja Rosdakarya.

Mulyana Dedd 2008. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mulyana Deddy 2006. *Metedologi Penelitian Kualitatif*, Bandung :PT Remaja Rosdakarya.

Moloeng, Lexy J. 2018. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Ricard West n Lynn H Turner 2010. *Introd Communication Theory Analysis Application*. New York : McGraw.

Sugiyono 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung:CV. Alfabeta.

Jurnal

Baiq 2022. *Strategi komunikasi dalam meningkatkan kinerja yang efektif di kantor camat lembar kabupaten Lombok barat*.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Republik Indonesia.