

STRATEGI KOMUNIKASI DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS PENDIDIKAN KOTA PALEMBANG

JURNAL

**RIZKI AIDIL
1911126
ADMINISTRASI NEGARA**

ABSTRACT

The aim of this research is as follows: "To find out and analyze communication strategies in increasing the professionalism of the work of Civil Servants in the Palembang City Education Office."

The research method used in this research is a qualitative method. Qualitative Research Methods can be interpreted as research methods that are based on the philosophy of positivism, used to examine natural objects, where the researcher is the key instrument, data collection techniques are carried out in a triangulated manner, data analysis is inductive/deductive, qualitative research results place more emphasis on understanding meaning and constructing phenomena rather than generalizing (Sugiyono, 2019:26). It is said to be qualitative because this research seeks to explain objects that are relevant to the existing phenomenon or problem.

Based on the results of the research and discussion, the researcher concluded that the communication strategy used by civil servants in the Palembang City Education Office to increase employee work professionalism is an open communication strategy which can be identified in the form of formal communication and informal communication. Formal communication is often used during meetings or formal gatherings to discuss official agendas, while informal communication is often used in conversation processes outside the meeting agenda, this communication is more intensive and can easily break the ice. The communication strategy has been running well at the Palembang City Education Office so that the professionalism of staff work has been running well.

Keywords: *Communication, Work Professionalism*

PENDAHULUAN

Komunikasi merupakan aktivitas yang selalu melekat pada diri manusia, dengan berkomunikasi manusia dapat saling berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari, dalam

berumah tangga, instansi pemerintahan, masyarakat atau dimana saja manusia berada, (Arni, 2017: 108). Pentingnya komunikasi tidak terbatas pada komunikasi personal saja tetapi juga dalam tataran komunikasi organisasi,

dimana komunikasi organisasi terdapat komunikasi vertikal, komunikasi horizontal, serta komunikasi lintas saluran. Adanya komunikasi yang baik, suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil, begitu pula sebaliknya jika komunikasi tidak berjalan dengan baik maka akan mengalami kemunduran bahkan kegagalan.

Komunikasi memiliki peran penting disemuabidang, baik pada individu maupun dalam kelompok (organisasi). Dalam organisasi pemerintah, komunikasi bermanfaat untuk membangun hubungan antara badan-badan dan dinas-dinas yang berada dalam organisasi tersebut. Adanya struktur organisasi yang memiliki banyak badan dan letak yang berbeda-beda membuat koordinasi dalam organisasi pemerintahan cukup sulit dikarenakan memiliki sistem birokrasi yang mengacupadakan buah hierarki atau sistem yang membuat komunikasi menjadi perlu dioptimalkan sehingga memerlukan strategi komunikasi yang efektif. (Sopiah 2018: 141)

Untuk mencapai komunikasi yang efektif dan terarah, pemimpin organisasi harus mampu menetapkan arah dan tujuan organisasi khususnya dalam komunikasi. Semakin intensif komunikasi didalam organisasi maka membentuk budaya organisasi dan kerjasama yang baik. Pentingnya strategi untuk organisasi khususnya pada aspek komunikasi membentuk eksistensi baik organisasi di mata anggota organisasi dan masyarakat, karena semua rencana atau *planning* dilakukan dengan baik mengacupada langkah-langkah yang ditetapkan pimpinan untuk kemajuan organisasi atau instansi.

Kebutuhan untuk mencapai tujuan yang baik biasanya dimiliki organisasi yang ingin terus berkembang. Oleh sebab itu, perlu adanya perencanaan yang matang dan siap mengendalikan organisasi.

Pentingnya strategi komunikasi untuk membantu perkembangan organisasi yang melibatkan seluruh *stakeholder* dalam mencapai visi dan misi dari instansi tersebut, maka komunikasi yang baik harus terjalin antara seluruh aspek yang terlibat dalam organisasi untuk menjalin kerjasama. Kemudian komunikasi dalam hubungannya dengan pekerja dapat dilihat dengan banyaknya waktu yang digunakan untuk berkomunikasi dalam pekerjaan. Sebuah organisasi baik yang berskala kecil atau berskala besar yang menjadi titik temu semua permasalahan adalah komunikasi, terkhusus dalam berorganisasi mempunyai hubungan dengan satu atau lebih dimensi-dimensi struktur organisasi misalnya peran, status, kompleksitas teknologi, pola-pola otoritas, dan sebagainya.

Komunikasi dengan luar organisasi (*external communication*) adalah pertukaran pesan (*message*) antara organisasi atau masuknya arus informasi dari luar. Setiap organisasi memerlukan koordinasi supaya masing-masing bagian dari organisasi bekerja menurut semestinya dan tidak mengganggu bagian-bagian fungsi yang lainnya, dikarenakan sebuah objek organisasi individu dalam organisasi membutuhkan koordinasi yang tepat agar tidak terjadi kesalahan dalam menjalankan tugasnya. Diberbagai bagian manusia sosial yang selalu berinteraksi dengan orang lain.

Komunikasi merupakan salah satu unsur dalam berinteraksi dengan orang lain. bentuk atau strategi

komunikasi baik yang terjadi di dalam organisasi

maupun yang terjadi di luar organisasi. Strategi komunikasi yang terjadi di dalam sebuah struktur kelembagaan harus memenuhi unsur-unsur baik yang berbentuk *top-down* ataupun *top-bottom* atau bentuk komunikasi *vertical* dan *horizontal*.

Bentuk komunikasi baik *vertical* maupun *horizontal* membutuhkan komunikasi yang baik, agar informasi maupun perintah instruksi dapat didengar dan dijalankan dengan benar dan setiap program kerja yang telah dirancang dapat berjalan dengan lancar, begitu pun strategi komunikasi dalam menyelesaikan sebuah permasalahan yang terjadi dalam lingkup sebuah kelembagaan.

Dalam sebuah organisasi tentu terbentuk dari sekumpulan orang-orang yang mempunyai visi dan misi yang berbeda namun mempunyai tujuan yang sama, dalam hal ini agar tujuan dari organisasi tersebut dapat dicapai maka di butuhkan kerja sama dalam bidang komunikasi antara struktur kelebihannya dengan lembaga lainnya maupun dengan publiknya. Penerapan pola atau strategi komunikasi harus berjalan dengan baik dan bersifat kekeluargaan agar tercipta sebuah tatanan keorganisasian yang efektif dan terarah. Profesionalisme merupakan sikap profesional yang berarti melakukan sesuatu sebagai pekerjaan pokok sebagai profesi dan bukan sebagai pengisi waktu luang atau sebagai hobi belaka. Seorang profesional mempunyai kebermaknaan ahli dengan pengetahuan yang dimiliki dalam

melayani pekerjaannya. Memberikan layanan pekerjaan secara terstruktur dan ini dapat dilihat dari tugas personal yang mencerminkan suatu pribadi yaitu terdiri dari konsep diri, ide yang muncul dari diri sendiri dan realita atau kenyataan dari diri sendiri.

Profesionalisme adalah suatu terminologi yang menjelaskan bahwa setiap pekerjaan hendaklah dikerjakan oleh seorang yang mempunyai keahlian dalam bidangnya atau profesinya. Seseorang akan menjadi profesional bila ia memiliki pengetahuan dan keterampilan bekerja dalam bidangnya.

Berdasarkan penjabaran di atas terdapat strategi-strategi komunikasi khusus yang digunakan Dinas Pendidikan kota Palembang dalam upaya meningkatkan profesionalisme pekerja Pegawai Negeri Sipil, olehnya itu penelitian ini dilakukan untuk mengetahui strategi komunikasi Dinas Pendidikan kota Palembang dalam meningkatkan profesionalisme kerja Pegawai Negeri Sipil di kota Palembang, serta bagaimana peluang dan tantangan Dinas Pendidikan kota Palembang dalam meningkatkan profesionalisme pekerja Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan hasil observasi penulis pada Dinas Pendidikan kota Palembang maka penulis menemukan indikasi masalah yang masih kurangnya informasi atau penjelasan dari atasan tentang suatu program kerja yang akan dilaksanakan oleh bawahan, Masalah Secara personal, karena adanya perbedaan karakter, kepribadian, serta pola pikir seperti adanya sifat pegawai yang sensitif yang bertolak belakang dengan pegawai yang cuek sehingga tidak ada titik temu semua permasalahan yang ada di dinas Pendidikan kota Palembang.

Penelitian ini berfokus pada strategi komunikasi Dinas Pendidikan kota Palembang dalam meningkatkan profesionalisme kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan kota Palembang, serta peluang dan tantangan Dinas Pendidikan Kota Palembang dalam meningkatkan profesionalisme kerja pegawai negeri sipil.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik memilih judul “**Strategi Komunikasi Dalam Meningkatkan Profesionalisme Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kota Palembang.**”

LANDASAN TEORI

A. STRATEGI

Sejarah awal dari kata strategi diartikan sebagai *generalship*, dalam Bahasa Indonesia *generalship* diartikan sebagai keahlian militer atau kepemimpinan sehingga dapat dipahami sebagai segala upaya yang dilakukan oleh para pemimpin, pejuang atau *leader* dalam pasukan dengan membuat rencana untuk menghadapi musuh dalam peperangan. Jadi strategi berarti memimpin pasukan dan ilmu strategi adalah ilmu tentang memimpin pasukan. Strategi secara perspektif *terminologis*, dikemukakan oleh banyak ahli.

Diantaranya menurut Effendy (2007: 40) yang menganggap strategi pada hakikatnya adalah perencanaan (*planning*) dan manajemen untuk mencapai suatu tujuan tersebut. Dari pendapat tersebut penulis memahami bahwa dalam strategi terdapat perencanaan dan pengaturan agar tujuan yang diinginkan bersama dapat diraih.

Definisi lain dikemukakan oleh Arifin (2003: 68) strategi dinyatakan sebagai keseluruhan keputusan kondisional tentang tindakan yang akan dijalankan guna mencapai tujuan. Dari definisi tersebut penulis pahami bahwa strategi yang akan dijalankan harus dirumuskan tujuannya dengan jelas terutama langkah- langkah apa yang akan diambil untuk mencapai tujuan.

B. KOMUNIKASI

Komunikasi mengandung makna bersama-sama (*common*). Istilah komunikasi atau *communication* berasal dari bahasa latin, yaitu *communication* yang berarti pemberitahuan atau pertukaran yang merujuk pada adanya proses penyampaian suatu pernyataan oleh seseorang kepada orang lain.

Untuk memahami pengertian komunikasi tersebut sehingga dapat dilancarkan secara efektif para peminat komunikasi sering kali mengutip paradigma yang dikemukakan oleh Harold Lasswell (2011: 48) dalam karyanya, *The Structure and Function of Communication in Society*. Lasswell mengatakan bahwa cara yang baik untuk menjelaskan komunikasi ialah dengan menjawab pertanyaan sebagai berikut: *Who Says What In Which Channel To Whom With What Effect*. Paradigma Lasswell di atas menunjukkan bahwa komunikasi meliputi lima unsur sebagai jawaban dari pertanyaan yang diajukan, yaitu:

1. *Who?* (siapa/sumber).

Sumber/komunikator adalah pelaku utama/pihak yang mempunyai kebutuhan untuk berkomunikasi atau yang memulai suatu komunikasi.

2. *Says What?* (pesan).

Apa yang akan disampaikan/dikomunikasikan

kepada penerima (komunikan)
, dari sumber (komunikator)
atau isi informasi.

3. *In Which Channel?*
(saluran/media).

Wahana/alat untuk
menyampaikan pesan dari
komunikator (sumber) kepada
komunikan (penerima).

4. *To Whom?* (untuk
siapa/penerima).

Orang/kelompok/organisasi/su-
atu negara yang menerima
pesan dari sumber.

5. *With What Effect?*
(dampak/efek).

Dampak/efek yang terjadi
pada komunikan (penerima)
setelah menerima pesan dari
sumber, seperti perubahan
sikap, bertambahnya
pengetahuan, dan lain-lain.
Apabila dalam organisasi
dikenal susunan dalam
organisasi formal dan
organisasi informal, maka
dalam komunikasi juga
dikenal komunikasi formal
dan komunikasi informal.

Sebagaimana yang diungkapkan
oleh Thoha, (2012: 14) sebagai berikut:
Komunikasi organisasi formal
mengikuti jalur hubungan formal yang
tergambar dalam susunan atau struktur
organisasi. Adapun komunikasi
organisasi informal arus informasinya
sesuai dengan kepentingan dan
kehendak masing-masing pribadi yang
ada dalam organisasi tersebut.

Soekadi DS (2017: 23)
memberikan pengertian komunikasi
formal adalah komunikasi yang terjadi
antara anggota organisasi yang secara
tegas telah direncanakan dan tercantum
dalam struktur organisasi. Sedangkan
komunikasi informal adalah

komunikasi yang terjadi diantara atas
dasar kehendak dan hasrat pribadi.

Kedua pendapat tersebut dapat
disimpulkan bahwa komunikasi formal
ialah komunikasi yang terjadi diantara
anggota organisasi secara formal dalam
struktur organisasi, sedangkan
komunikasi informal adalah
komunikasi yang terjadi diantara
anggota diluar struktur organisasi.
Proses hubungan komunikasi informal
tidak mengikuti jalur struktural,
sehingga bisa saja terjadi seseorang
yang memiliki struktur formal berada
dibawah berkomunikasi dengan
seseorang ditingkat pimpinan.

Struktur formal seperti yang
dikemukakan diatas merupakan
karakteristik dari komunikasi
organisasi. Oleh karena itu
membicarakan komunikasi organisasi
secara implisit adalah membicarakan
proses komunikasi dalam tataran
struktur formal tersebut. Proses
komunikasi dalam struktur formal
tersebut pada hakekatnya dapat
dibedakan menjadi dua jenis, yaitu

1. Komunikasi vertikal

Komunikasi vertikal terdiri dari
komunikasi dari atas ke bawah dan
dari bawah ke atas. Adapun
penjelasannya sebagai berikut:

Menurut Yuwono (2013:53),
Komunikasi vertikal ke bawah
adalah: "Komunikasi yang diberikan
oleh pimpinan kepada anggota
organisasi dengan maksud untuk
memberikan pengertian kepada
anggota organisasi mengenai apa
yang harus mereka kerjakan di
dalam kedudukan mereka sebagai
anggota organisasi".

Pendapat tersebut diketahui
bahwa komunikasi vertikal ke
bawah dimulai dari manajemen
puncak sampai ke bawahan dan

posisi terendah. Komunikasi dari atas ke bawah dapat berupa komunikasi lisan dan tertulis, komunikasi lisan dapat berupa percakapan biasa, wawancara formal, konferensi atau rapat dan kontak telepon. Sedangkan komunikasi tertulis antara lain dalam bentuk memo, surat kabar, majalah, kotak informasi, papan pengumuman, buku petunjuk dan buletin.

2. Komunikasi horizontal

Komunikasi horisontal berlangsung antara orang-orang yang berada dalam tingkat yang sama yang berada dalam hierarki organisasi, akan tetapi melakukan kegiatan yang berbeda-beda. Hal ini senada dengan yang diungkapkan oleh Purwanto (2013 : 23), yaitu: “Komunikasi horisontal atau yang biasa disebut komunikasi lateral adalah komunikasi yang terjadi antara bagian-bagian yang mempunyai posisi sejajar atau sederajat dalam suatu organisasi”. Sedangkan menurut Muh. Arni (2011: 12) pengertian komunikasi horizontal atau mendatar ialah ”pertukaran pesan diantara orang-orang yang sama tingkatan otoritasnya di dalam organisasi”.

C. PROFESIONALISME KERJA

Istilah Profesionalisme dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing.

Profesionalisme menyangkut kecocokan antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi dengan kebutuhan tugas, terpenuhi kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan

tugas merupakan syarat terbentuknya aparatur yang profesional. Artinya keahlian dan kemampuan aparat merefleksikan arah dan tujuan yang ingin di capai oleh sebuah organisasi.

Menurut Robert G. (2018: 4) Profesionalisme didasarkan pada kriteria sebagai berikut:

1. *Knowledge* (pengetahuan)
2. *Compotent application* (aplikasi kecakapan)
3. *Social Resposibility* (tanggung jawab sosisal)
4. *Self Control* (pengendalian diri)

Profesionalisme menurut Sedarmayanti (2011: 25) adalah pilar yang akan menempatkan birokrasi sebagai mesin efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur dalam bekerja secara baik. Ukuran profesionalisme adalah kompetensi, efektivitas, dan efisiensi serta bertanggung jawab.

Menurut Sedarmayanti (2010: 96) profesionalisme aparatur sesuai dengan tuntutan *good governance*, adalah sebagai berikut:

1. *Equality*
Perlakuan yang sama atas pelayanan yang diberikan. Hal ini didasarkan atas tipe perilaku birokrasi rasional yang secara konsisten memberikan pelayanan yang berkualitas kepada semua pihak tanpa memandang afiliasi politik dan status sosialnya.
2. *Equity*
Perlakuan yang sama kepada masyarakat tidak cukup, selain itu juga perlakuan yang adil. Untuk masyarakat yang pluralistik kadangkadang diperlukan perlakuan yang adil dan perlakuan yang sama.
3. *Loyalty*
Kesetian kepada konstitusi

hukum, pimpinan, bawahan, dan rekan kerja. Berbagai jenis kesetiaan tersebut terkait suatu sama lain dan tidak ada kesetiaan yang mutlak diberikan kepada satu jenis kesetiaan tertentu dengan mengabaikan yang lainnya.

4. *Accountability*

Setiap aparat pemerintah harus siap menerima tanggung jawab atas apapun yang ia kerjakan.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2019:2), metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode Penelitian berhubungan erat dengan procedure, teknik, alat serta desain penelitian yang digunakan. Desain penelitian harus cocok dengan pendekatan penelitian yang dipilih. Prosedur, teknik, serta alat yang digunakan dalam penelitian harus cocok pula dengan metode penelitian yang ditetapkan.

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kualitatif. Metode Penelitian Kualitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti objek yang alamiah, di mana peneliti sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi, analisis data bersifat induktif/deduktif, hasil penelitian kualitatif lebih menekankan pemahaman makna dan mengkonstruksi fenomena dari pada generalisasi (Sugiyono, 2019:26). Dikatakan kualitatif karena penelitian ini berusaha untuk menjelaskan objek yang relevan dengan fenomena atau masalah yang ada.

PEMBAHASAN

Strategi komunikasi dalam lingkup organisasi pemerintahan bertindak untuk mengontrol serta mengawasi apa yang akan dilaksanakan, hal ini menunjukkan bagaimana proses interaksi komunikasi yang dikirim dan dipahami oleh penerima informasi tersebut, dalam berbagai hal tentang interaksi tentu memiliki beberapa sistem yang mempengaruhi seberapa sukses pencapaian dari hasil komunikasi tersebut, pembagian kerja dalam sebuah struktur organisasi telah dibagi sesuai dengan bidang dan keahliannya.

Setelah dilakukan penelitian dan wawancara dengan beberapa informan yang ada di Dinas Pendidikan Kota Palembang, mengenai Strategi Komunikasi Dalam Meningkatkan Profesionalisme Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palembang. Maka didapat pembahasan sebagai berikut :

A. Strategi Komunikasi

Dalam sebuah organisasi sebaiknya antara pimpinan dan bawahan lebih mengedepankan komunikasi secara terbuka dimana proses interaksi lebih intensif dan teratur karena memiliki hubungan ketergantungan satu dengan yang lain. Sifat terbuka dalam lingkup kerja yang dimaksudkan yakni adanya sistem transparansi baik dalam penyampaian suatu informasi maupun dalam pengambilan suatu kebijakan, penyusunan, pelaksanaan dan evaluasi kinerja yang melibatkan seluruh aparat pemerintah dinas dengan upaya dapat menanamkan rasa kepercayaan antara satu dengan lainnya.

1. Tujuan

Tujuan sangat dibutuhkan dalam strategi komunikasi meningkatkan profesionalisme kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palembang. Dalam strategi komunikasi untuk meningkatkan profesionalisme ini tentunya para pegawai sudah diberi arahan dan mengetahui terkait tujuan strategi komunikasi ini.

Variabel pertama yang mempengaruhi keberhasilan strategi komunikasi dalam meningkatkan profesionalisme kerja pegawai menurut Sdermayanti (2018: 45) adalah tujuan. Tujuan menurutnya sangat penting dalam keberhasilan mencapai sebuah strategi, Tujuan, merupakan kunci sukses dari strategi komunikasi. Menggabungkan tujuan komunikasi dan tujuan organisasi akan menegaskan pentingnya melakukan kegiatan komunikasi.

Berdasarkan pendapat diatas maka indikator tujuan yang merupakan konsep strategi komunikasi menurut Serdmayanti (2018:45) yang di gunakan untuk strategi komunikasi dalam meningkatkan profesionalisme kerja pegawai yang ada di dinas pendidikan kota palembang telah diketahui dan dipahami secara optimal.

2. Sasaran

Sasaran yang jelas dalam sebuah strategi adalah kunci dari tercapainya strategi tersebut, memiliki sasaran para pegawai di Dinas Pendidikan dan meningkatkan kualitas intansi pendidikan yang ada di kota Palembang untuk strategi komunikasi dalam meningkatkan profesioalisme kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palembang sudah memiliki sasaran yang tepat.

Menurut Serdmayanti (2018:45) Sasaran, instansi perlu mengidentifikasi dengan siapa akan berkomunikasi untuk mencapai tujuan organisasi. Sasaran terbaik yang dituju agar mencapai tujuan mungkin saja bukan sasaran yang paling jelas, dan mentargetkan sasaran, misalnya media tidak selalu dapat membantu mencapai tujuan.

Berdasarkan pendapat diatas maka indikator sasaran yang merupakan konsep model strategi komunikasi menurut Serdmayanti (2018:45) yang digunakan dalam strategi komunikasi dalam meningkatkan profesionalisme kinerja pegawai yang ada di dinas oemdidikan kota palembang sudah memiliki sasaran yang jelas dan pasti.

3. Pesan

Pesan yang dimaksud dalam strategi komunikasi dalam meningkatkan profesionalisme kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palembang dilaksanakan dengan menjalin komunikasi yang baik agar pesan dapat tersampaikan dengan baik pula. Menurut Serdmayanti (2018:45) bahwa Pesan, mencari target yang strategis dan konsisten adalah kunci pesan organisasi. Dengan demikian perumusan pesan harus disesuaikan dengan target sasaran.

Berdasarkan pendapat diatas maka indikator pesan untuk strategi komunikasi di Dinas Pendidikan Kota Palembang dalam Strategi Komunikasi Dalam Meningkatkan Profesionalisme Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Palembang telah di terapkan dengan baik oleh para pegawai dengan berusaha menjalin komunikasi yang baik, serta memberikan informasi secara jelas agar pesan tersampaikan.

4. Instrumen

Instrumen yang ada di Dinas Pendidikan Kota Palembang untuk strategi komunikasi dalam meningkatkan profesionalisme kerja pegawai masih perlu ditingkatkan dan di berikan arahan dari pihak terkait.

Menurut Serdmayanti (2018:45) Instrumen dan kegiatan, yaitu pemerintah harus dapat memperoleh gagasan dari bawahan. Dari pendapat tersebut maka instrumen dalam strategi komunikasi dalam meningkatkan profesionalisme kerja pegawai di dinas pendidikan kota Palembang masih perlu ditingkatkan dan diberikan arahan dari pihak terkait bahwa sebagai staff berhak menyampaikan kritik dan saran kepada atasan guna mencapai komunikasi yang baik serta terlaksananya profesionalisme kerja.

5. Sumber daya

Sumber daya adalah hal pokok untuk dapat menjalankan sebuah strategi komunikasi dalam meningkatkan profesionalisme kerja pegawai di dinas pendidikan kota Palembang. Menurut Serdmayanti (2018:45) Sumber daya dan skala waktu, hal ini digunakan untuk menetapkan harapan menepati janji dan jangan mengumbar janji.

Berdasarkan pendapat di atas maka indikator Sumber daya yang ada di Dinas Pendidikan Kota Palembang dalam Strategi Komunikasi Dalam Meningkatkan Profesionalisme Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Palembang sangat penting untuk tercapainya profesionalisme kerja, sumber daya manusia yang ada di Dinas Pendidikan Kota Palembang inipun telah menjalankan komunikasi yang baik sesama staff dalam mencapai

profesionalisme kerja yang diinginkan.

6. Evaluasi

Evaluasi merupakan hal penting yang wajib dimiliki oleh setiap individu dalam sebuah instansi untuk menciptakan profesionalisme kerja yang lebih baik di kemudian hari, agar bisa memberikan kinerja terbaik untuk mencapai tujuan dari sebuah instansi tersebut. Menurut Sedarmayanti (2018: 45) Evaluasi, yaitu melakukan audit komunikasi untuk memperkirakan efektivitas strategi komunikasi dengan bawahan internal maupun eksternal.

Berdasarkan pendapat diatas maka indikator evaluasi yang merupakan konsep strategi komunikasi dalam meningkatkan Profesionalisme Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Palembang sebaiknya dilakukan oleh setiap individu guna meningkatkan profesionalisme kerja, kemudian juga dilakukan oleh atasan atau pihak yang dibeban menyampaikan evaluasi hasil kerja pegawai agar selalu berusaha memberikan kinerja terbaik serta menghindari sebuah kesalahan yang sama dalam kerja di suatu instansi atau organisasi tersebut.

B. Profesionalisme Kerja Pegawai

1. Pengetahuan

Pengetahuan adalah hal yang wajib dimiliki oleh setiap individu dalam kehidupan sehari-hari sebagai makhluk sosial, dalam sebuah organisasi seorang pegawai wajib memiliki pengetahuan mengenai tugas sebagai seorang pegawai negeri sipil agar dapat memberikan kinerja yang profesionalisme. Menurut Robert G (2018:4), pengetahuan adalah segalanya yang terjadi dalam kehidupan sehari – hari seseorang.

Berdasarkan pendapat diatas

maka indikator pengetahuan yang merupakan konsep strategi komunikasi dalam meningkatkan profesionalisme kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palembang memerlukan pengetahuan yang baik mengenai bidang kerja yang mereka jalankan sehingga mereka bisa menjalin komunikasi yang baik antar sesama pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palembang atau pegawai dari instansi lainnya. Hal ini dapat menunjang meningkatnya profesionalisme kerja yang ada di Dinas Pendidikan Kota Palembang.

2. Aplikasi kecakapan

Aplikasi kecakapan ini adalah hal yang penting agar terjalannya komunikasi yang baik antar individu. Kecakapan yang diartikan dengan kompetensi menurut Smith adalah kemampuan yang harus dimiliki anak untuk menguasai

keterampilan tertentu (2003:214). Gagne, Leslie dan Wager menyatakan bahwa kemampuan merupakan suatu daya atau kekuatan sebagai hasil belajar yang dapat diketahui (1992:43).

Aplikasi kecakapan ini adalah hal yang penting agar terjalannya komunikasi yang baik antar individu. Berdasarkan pendapat diatas maka indikator aplikasi kecakapan yang merupakan konsep strategi komunikasi dalam meningkatkan profesionalisme kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palembang maka penguasaan aplikasi kecakapan merupakan hal penting yang seharusnya dikuasai oleh setiap individu yang telah memasuki dunia kerja untuk melaksanakan strategi komunikasi dalam meningkatkan profesionalisme kerja.

3. Tanggung Jawab Sosial

Tanggung jawab sosial dan

lingkungan adalah komitmen perseroan untuk berperan serta dalam pembangunan ekonomi berkelanjutan guna meningkatkan kualitas kehidupan dan lingkungan yang bermanfaat, baik bagi perseroan sendiri, komunitas setempat, maupun masyarakat pada umumnya. Sebagai seorang pegawai negeri sipil tentunya harus memiliki tanggung jawab sosial yang tinggi guna mencapai tujuan dari sebuah instansi pemerintah sebagai pelayan publik.

Berdasarkan pendapat diatas maka indikator tanggung jawab sosial yang merupakan konsep strategi komunikasi dalam meningkatkan profesionalisme kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palembang dilihat bahwa tanggung jawab sosial adalah hal penting yang dimiliki pegawai dalam meningkatkan profesionalisme kerja, dengan memiliki tanggung jawab sosial dalam diri pegawai akan memberikan kinerja yang maksimal sebagai pelayan publik.

4. Pengendalian diri

Berbagai penelitian telah menunjukkan peran pengendalian diri dalam kehidupan sehari-hari. Seseorang yang memiliki pengendalian diri yang tinggi akan berdampak pada peningkatan performansi kerja, pengendalian impuls yang baik, penyesuaian dan stabilitas harga diri, hubungan interpersonal yang baik, dan kurangnya perilaku agresi. Pada sisi lain, pengendalian diri yang rendah akan berdampak pada penurunan performansi kerja, impulsivitas, ketidakmampuan melakukan penyesuaian psikologis, stabilitas harga diri yang rendah, kurangnya hubungan interpersonal, dan meningkatnya perilaku agresi.

Definisi kontrol diri menurut

Mahoney dan Thoresen, (dalam Robert, 1975) adalah komponen yang secara utuh (integrative) yang dilakukan individu terhadap lingkungannya. Individu yang memiliki kontrol diri yang tinggi akan menggunakan cara-cara yang tepat untuk berperilaku dalam kondisi yang berbeda atau bervariasi.

Berdasarkan pendapat diatas maka indikator pengendalian diri yang merupakan konsep strategi komunikasi dalam meningkatkan profesionalisme kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palembang sudah diterapkan oleh pegawai dinas pendidikan kota Palembang, terbukti mereka mampu mengendalikan diri untuk menaati peraturan yang ada di dinas pendidikan kota Palembang, menjalin komunikasi sesama pegawai, serta berusaha memberikan pelayanan terbaik kepada publik. Hal tersebut sesuai dengan strategi komunikasi dalam meningkatkan profesionalisme pegawai di dinas pendidikan kota Palembang.

SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka peneliti menyimpulkan bahwa Strategi komunikasi yang digunakan para pegawai negeri sipil yang ada di Dinas Pendidikan Kota Palembang dalam meningkatkan profesionalisme kerja pegawai yakni strategi komunikasi secara terbuka dimana dapat diidentifikasi pada bentuk komunikasi formal dan komunikasi informal. Komunikasi formal seringkali digunakan pada saat rapat atau pertemuan formal dalam membahas agenda kedinasan, sedangkan komunikasi informal seringkali digunakan dalam proses

percakapan diluar agenda rapat, komunikasi tersebut lebih intensif dan mudah mencairkan suasana. Strategi komunikasi sudah berjalan baik di Dinas Pendidikan Kota Palembang sehingga profesionalisme kerja pegawai sudah berjalan dengan baik.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan maka peneliti dapat memberikan saran, seluruh pegawai negeri sipil yang ada di dinas pendidikan kotapalembang hendaknya mempertahankan dan meningkatkan intensitas komunikasi yaitu meningkatkan komunikasi sesama pegawai dengan adanya kejujuran, keterbukaan dan saling percaya yang sudah terjalin baik internal maupun eksternal dalam organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin 2003: 68 Memahami Paradigma Baru Pendidikan Nasional dalam Undang- undang Sisdiknak. Catatan ketiga. Jakarta
- Arni, Muhammad. 2011. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2004. *Komunikasi Organisasi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Effendy 2007: 40 Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Face, R. Wayne & Faules, Don F. 2016 *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya,

- Goldhaber, General M. 1986. *Organization Communication*. Iowa Wm: Brown Publisher.
- Harold Lasswell 2011: 48 *Dinamika Komunikasi*. Bandung: Remaja.
- Harrison & Doerfel in Islam & Shiangtai. 2006. The Antecedent Consequences of Utilization in International Strategic alliance. *Journal of International Business Disciplines*. 3(1). diakses dari www.jibd.org
- Krisyanto, Rachmat. 2017 *Teknik Praktik: Riset Komunikasi*. Jakarta: Persada Media Group
- Nasution 2018: 161 *Analisis Kualitatif Kemampuan.. Somba Opu Kabupaten Gowa*.
- Onong Uchjana, Effendi. 2011 *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Purnomo, Setiawan H, dan Zulkifrimansyah. *Manajemen Strategi, Sebuah Konsep Pengantar*. Jakarta: Lembaga Penerbitan Fakultas Ekonomi UI, 1998.
- Purwanto, Djoko. 2006 *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Erlangga
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional RI, 2015 *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga*. Jakarta: Balai Pustaka
- Robert G. 2018: 4. *The Impact of Enterprise*. Salemba. Empat. Jakarta.
- Ruben, Brent D & Lea P. Stewart. *Komunikasi dan Perilaku Manusia*. Terjemahan Ibnu Hamad. Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Siagian, Sondang. 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara,
- Sedarmayanti, 2010 *Manajemen SDM, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen PNS*. Cet. V, Bandung: PT. Refika Aditama
- Sopiah, *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi, 2008.
- Soekadi DS 2017: 23 *Analisis Manajemen Modern*", Jakarta: Haji Masagung.
- Sugiyono 2019: 2 *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Thoha, Miftha. 2010 *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada,
- Wiyono, Soekadi Darso. *Peranan Komunikasi Dalam Organisasi*. Surakarta: Bumi Ketingan, 1996.
- Wiryanto, 2014 *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: Grasindo
- Wibowo, 2015 *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Yuwono, 2010, *Pandemi Resistensi Antimikroba: Belajar dari MRSA*, Jurnal.

