

**OPTIMALISASI KOMUNIKASI ORGANISASI PADA
PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
PELATIHAN KREATIVITAS KARYAWAN PT. PELABUHAN
INDONESIA (PERSERO) REGIONAL 4 MAKASSAR**

*Optimization Of Organizational Communication In Improving The Quality
Of Human Resource In Creativity Training
Of Pt. Port Of Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar*

Cahaya Amalia

cahayaamalia2000@gmail.com

Ilmu Komunikasi, Universitas Muslim Indonesia

Hadawiah

hadawiah@umi.ac.id

Ilmu Komunikasi, Universitas Muslim Indonesia

Andi Muttaqin

andimuttaqin@umi.ac.id

Ilmu Komunikasi, Universitas Muslim Indonesia

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out how to Optimize Organizational Communication in Improving the Quality of Human Resources in Creativity Training of PT. Port of Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar and how the process of implementing Organizational Communication on Improving the Quality of Human Resources in Employee Creativity Training pt. Port of Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar. The type of research used was qualitative descriptive research with informants in this study as many as four (4) people. Data collection techniques through observation, interviews, and documentation. The results of the study, it can be concluded that employee training is one of the important activities for developing human resources. The training is only carried out 3 (Three times) a year. The forms of organizational communication that occur include communication from top to bottom, namely the delivery of messages or work instructions of PT. Port of Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar to all employees of each division.

Keyword : Organizational Communication, Human Resource, Employee Creativity Training

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Optimalisasi Komunikasi Organisasi Pada Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Pelatihan Kreativitas Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar dan bagaimana proses pelaksanaan Komunikasi Organisasi Pada Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Pelatihan Kreativitas Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif dengan Informan dalam penelitian ini sebanyak empat (4) orang. Teknik pengumpulan data melalui observasi,

wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan karyawan merupakan salah satu kegiatan yang penting untuk mengembangkan sumber daya manusia. Pelatihan tersebut hanya dilakukan 3 (Tiga kali) dalam setahun. Bentuk-bentuk komunikasi organisasi yang terjadi meliputi komunikasi dari atas ke bawah yakni adanya penyampaian pesan-pesan atau instruksi kerja PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar ke seluruh pegawai masing-masing divisi.

Kata Kunci : Komunikasi Organisasi, Sumber Daya Manusia, Pelatihan Kreativitas Karyawan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang pengelolaan pelabuhan laut. Pada awal pengelolaannya PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar telah mengalami perkembangan dan secara organisasi mampu bersaing dengan perusahaan lainnya.

Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Salah satu pengembangan sumber daya manusia yaitu melalui pelatihan.

Pelatihan yang dimaksud dirancang untuk mempermudah pembelajaran pada karyawan tentang kompetensi dan keahlian yang berkaitan dengan pekerjaan agar tercapai optimalisasi dalam organisasi perusahaan diperbaiki. Proses komunikasi, untuk mendukung peningkatan kualitas SDM.

Komunikasi organisasi didefinisikan sebagai saluran dan bentuk komunikasi yang terjadi dalam organisasi, seperti perusahaan nirlaba, dan badan pemerintah. Komunikasi organisasi berfungsi, bertumbuh, dan terhubung dengan pemangku kepentingan, juga

berkontribusi kepada masyarakat. Adapun penelitian ini membahas tentang “**Optimalisasi Komunikasi Organisasi Pada Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Pelatihan Kreativitas Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar**”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana optimalisasi komunikasi organisasi pada peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dalam pelatihan kreativitas karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar ?
2. Bagaimana proses pelaksanaan komunikasi organisasi pada peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dalam pelatihan kreativitas karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui bagaimana optimalisasi komunikasi organisasi pada peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dalam pelatihan kreativitas karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar.
2. Untuk mengetahui bagaimana proses pelaksanaan komunikasi organisasi pada peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dalam pelatihan kreativitas karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar.

Pengertian Optimalisasi

optimalisasi adalah suatu tindakan, proses, atau metodologi untuk membuat sesuatu (sebagai sebuah desain, sistem, atau keputusan) menjadi lebih atau sepenuhnya sempurna, fungsional, atau lebih efektif.

Pengertian Komunikasi Organisasi

Mengutip dari Wikipedia, pengertian komunikasi organisasi merupakan bentuk pertukaran pesan antara unit-unit komunikasi yang berada di dalam suatu organisasi. Organisasi sendiri terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hirarkis antara yang satu dengan lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan.

Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting bagi suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Simamora (2001 : 10) bahwa adanya sumber daya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi, tanpa adanya sumber daya manusia yang efektif mustahil bagi suatu organisasi mencapai tujuannya dengan baik.

Pengertian Pelatihan Karyawan

Pelatihan kreativitas merupakan tempat latihan untuk membuka peluang dalam mengeluarkan gagasan baru tanpa adanya batasan asalkan masih rasional. Gagasan yang muncul bisa dikembangkan untuk membangun bisnis semakin maju. Adapun contoh pelatihan kreativitas biasa diterapkan dalam perusahaan baik swasta maupun negeri, UMK, dan masih banyak lagi.

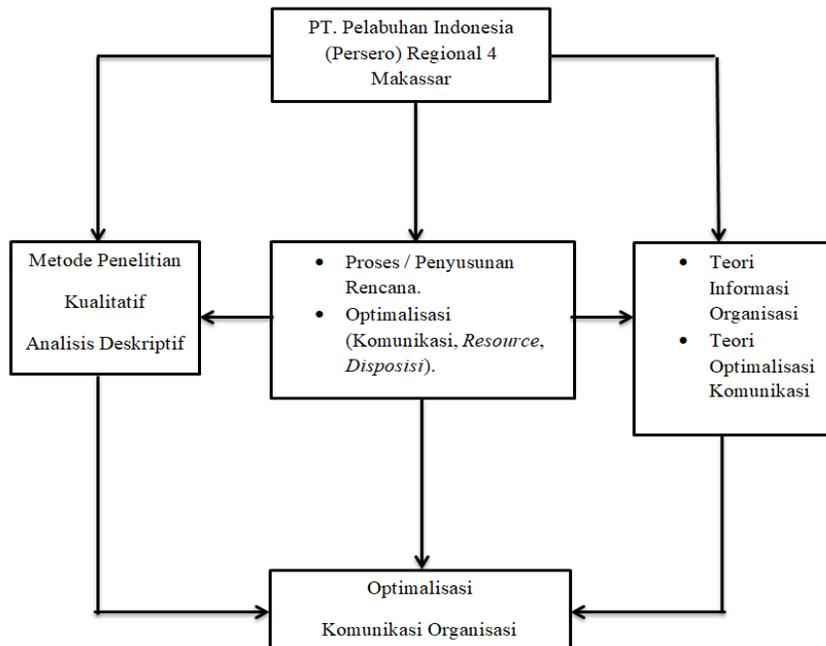
Penelitian Terdahulu

Penelitian yang pertama atas nama Muhammad Darari Bariqi yang berjudul “Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2018”. Persamaan dari penelitian terdahulu dan penelitian yang sekarang adalah sama-sama meneliti tentang

pelatihan dan sumber daya manusia, dan menggunakan metode penelitian yang sama yaitu metode kualitatif, sedangkan perbedaannya yaitu penelitian terdahulu ini dilakukan pada perusahaan KTP Pratama Surabaya Rungkut. Adapun hasil penelitian terdahulu yaitu pengembangan SDM dapat dipahami sebagai persiapan individu pegawai untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi dalam organisasi.

Penelitian yang kedua atas nama Suratman, Eka Eriyanti yang berjudul “Peningkatan Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan tahun 2020”. Persamaan dari penelitian terdahulu dan penelitian yang sekarang adalah sma-sama meneliti tentang peningkatan sumber daya manusia melalui pelatihan, sedangkan perbedaannya yaitu penelitian terdahulu menjelaskan lebih mendalam tentang pengembangan SDM. Adapun hasil penelitian terdahulu yaitu sumber daya manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu dalam institute maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai asset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Alur Fikir



Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengemukakan dengan analisis metode kualitatif *deskriptif* fokus dalam hal mengumpulkan informasi, terutama individu, yaitu dengan menggunakan wawancara dan observasi dan grup fokus.

Waktu dan Lokasi Penelitian

Waktu penelitian dilakukan selama 2 (dua) bulan mulai Februari – Maret 2022. Adapun Lokasi Penelitian Yaitu PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar.

Hasil dan Pembahasan Penelitian

1. Optimalisasi komunikasi organisasi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam pelatihan kreativitas karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti terhadap Komunikasi Organisasi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam pelatihan

keaktivitas karyawan yaitu, komunikasi yang baik dalam organisasi disebut perusahaan sangat penting. Karena keberhasilan tim kerja sangat ditentukan oleh interaksi yang terbentuk antara pemimpin dan pegawai lainnya. Divisi Sumber Daya Manusia dalam mengikuti pelatihan karyawan sering berinteraksi satu sama lain. Karena, hubungan yang dibangun dalam sebuah organisasi memberikan aspek yang positif kepada operasional organisasi perusahaan baik itu secara internal maupun eksternal.

Adapun Teori Informasi Organisasi menurut Karl Weick (1979) menjelaskan bahwa perubahan lingkungan informasi, akan mengubah organisasi yang ada. Organisasi merupakan suatu sistem yang menyesuaikan dan menopang dirinya dengan mengurangi ketidakpastian yang di hadapi. Perilaku dalam organisasi dikatakan saling bertautan jika perilaku seseorang dalam organisasi bergantung pada perilaku orang lain. Tugas untuk mengelola informasi dalam jumlah besar adalah sebuah tantangan bagi banyak organisasi.

2. Proses pelaksanaan komunikasi organisasi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam pelatihan kreativitas karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar

Adapun Proses pelatihan karyawan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dilakukan setiap tiga kali dalam setahun. Dan terbagi berbagai cara yaitu : mengirimkan karyawan untuk mengikuti pelatihan karyawan, dan terdapat pelatihan eksternal atau pelatihan yang dilaksanakan oleh pihak luar perusahaan, sesuai dengan *Job Description* yang telah ada. Untuk meningkatkan ketrampilan karyawan dilakukan

dengan 2 metode pelatihan, yaitu : metode *On The Job Training* dan metode *Off The Job Training*.

Hasil penelitian menggunakan Teori Optimalisasi Komunikasi menurut Gabriel Almond (1960) optimalisasi dalam pelayanan publik bertujuan untuk menjadikan kondisi yang stabil antara Negara, Pemerintah dan masyarakat guna terciptanya partisipasi masyarakat yang selaras dengan proses kebijakan yang dicanangkan oleh Negara. Setiap tindakan mengacu pada efektivitas serta produktivitas untuk terselenggaranya pemerintahan yang mengedepankan kualitas pelayanan public terhadap masyarakat. Perusahaan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar merupakan milik Negara.

Kesimpulan

1. Bentuk-bentuk komunikasi organisasi yang terjadi pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar meliputi komunikasi dari atas ke bawah yakni adanya penyampaian pesan-pesan atau instruksi kerja PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar ke seluruh pegawai masing-masing divisi.
2. Sistem pelatihan yang dilaksanakan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar, berdasarkan hasil wawancara penulis dengan narasumber yaitu General Manager dan beberapa pegawai Sumber Daya Manusia PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar, bahwa pelatihan hanya dilakukan 3 (tiga kali) dalam setahun.

Referensi

Almond, Gabriel. 2010. *Budaya Politik : Tingkah Laku Politik dan Demokrasi di Lima Negara*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Barthos, Basir. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bridgeman, Roger. 2013. *Crisis Communication : Pratical PR Strategies for Reputation Management and Company Survival*. London.
- Bulaeng, Andi. 2010. *Teori dan Manajemen Riset Komunikasi*. Jakarta: Narendra.
- Cornelissen, Joep. 2017. *Corporate Communication*. SAGE Publications Ltd.
- Hill, McGraw. 2014. *Introducing Communication Theory Analysis Application*. New York.
- Kasali, Rhenald. 2011. *Manajemen Public Relations*. Jakarta: Pustaka Utama Grafiti.
- Kriyantono, Rachmat. 2012. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: Kencana.
- Laksana, Muhibudin, Wijaya & Mukarom, Zaenal. 2015. *Manajemen Public Relations*. Bandung: Pustaka Setia.
- Mahapatro, B.B. 2010. *Human Resource Management*. New Delhi: Ansari Road.
- Miller, Katherine. 2015. *Organizational Communication*. Australia: Cengage Learning.
- Morissan. 2017. *Teori Komunikasi Individu Hingga Massa*. Jakarta: Prenada Media.
- Nelson, D, Mark & Harris, E, Thomas. 2010. *Applied Organizational Communication* . New York: Taylor & Francis Group.
- Rakhmat, Jalaludin. 2013. *Psikologi Komunikasi* . Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sendjaja, Sasa, Djuarsa. 2010. *Pengantar Komunikasi* . Jakarta: Universitas Terbuka.
- Sendjaja, Sasa, Djuarsa. 2015. *Teori Komunikasi*. Jakarta: Universitas Terbuka.