

Analisis Model Komunikasi dan Penerapan Etos Kerja Pegawai Rutan Kelas II A Palu

Analysis of Communication Models and Application of Work Ethic for Class II A Hamlet Rutan Employees

¹Norma Yunita*, ²Ali Supriadi, ³Awaluddin

^{1,2}Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Palu

(*)Email Korespondensi: norma.yunita@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui model komunikasi dan etos kerja di Rutan kelas IIA Palu, (2) Untuk mengetahui perkembangan penerapan etos kerja pegawai Rutan kelas IIA Palu dan (3) Untuk mengetahui cara mengatasi kendala penerapan etos kerja di Rutan kelas IIA Palu. Jenis Penelitian adalah kualitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui observasi dan wawancara sebagai alat pengumpul data di lapangan dan analisisnya ditampilkan dalam bentuk narasi (uraian kalimat). Sumber data dalam penelitian ini adalah para pegawai Rutan Kelas IIA Palu terdiri dari pimpinan dan bawahannya sebagai sumber data primer dan dokumen-dokumen sebagai sumber data sekunder. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Model Komunikasi yang diterapkan di Rutan Kelas IIA Palu adalah Komunikasi vertikal ke atas, Komunikasi vertikal ke bawah, Komunikasi Horisontal. 2) Penerapan etos kerja pada pegawai Rutan kelas IIA Palu secara umum sudah baik, akan tetapi terdapat beberapa indikasi yang menjadi masalah dalam etos kerja pada pegawai Rutan Kelas IIA Palu, yaitu Masalah kedisiplinan, dan Melakukan pekerjaan secara profesional. 3) Adapun Salah satu strategi yang digunakan dalam peningkatan etos kerja adalah dengan menggunakan pendekatan, kalau misalkan dengan pendekatan masih belum bisa maka ada penindakan khusus dari perusahaan, misalnya dengan pemotongan gaji pegawai tidak disiplin.

Kata Kunci: Komunikasi; Penerapan; Etos Kerja

Abstract

The aims of this study were (1) to find out the communication model and work ethic in the IIA Palu detention center, (2) to find out the development of the implementation of the work ethic of the IIA Palu detention center employees and (3) to find out how to overcome the obstacles in the implementation of the work ethic in the detention center. class IIA Palu. This type of research is qualitative, with data collection techniques through observation and interviews as a means of collecting data in the field and the analysis is presented in the form of a narrative (sentence description). The data sources in this study were the employees of the Class IIA Palu Rutan Rutan consisting of their leaders and subordinates as primary data sources and documents as secondary data sources. The results of the study show that: 1) The communication model applied in the Class IIA Palu detention center is vertical communication up, vertical communication down, and horizontal communication. 2) The implementation of work ethic for Class IIA Palu Rutan employees is generally good, but there are some indications that there are problems in the work ethic of Class IIA Palu Rutan employees, namely discipline problems, and doing work professionally. 3) One of the strategies used in improving work ethic is to use an approach, if for example the approach still doesn't work, then there is special action from the company, for example by cutting the salaries of undisciplined employees.

Keywords: Communication; Application; Work Ethic

PENDAHULUAN

Pada Istansi atau Perusahaan tentu saja selalu berkeinginan memajukan kinerja yaitu dengan melibatkan para pegawai atau stafnya, diantaranya setiap istansi atau Perusahaan harus memiliki komunikasi dan etos kerja (1). Menjaskan bahwa komunikasi dan etos kerja saling keterkaitan diantara keduanya adalah sebagai kebiasaan yang senantiasa dipertahankan dengan tujuan untuk menerapkan keseharian pada pegawai atau karyawan pada instans atau perusahaan.

Kerjasama dalam berkomunikasi sangat urgen sebagai makhluk sosial terlebih khusus lagi kaitannya dengan suatu aktivitas atau pekerjaan, Hubungan yang baik dengan eksternal dimulai dengan hubungan internal yang baik (2). Suatu Istansi atau Perusahaan sangat mengharapkan akan mendapatkan hubungan eksternalnya yang lebih baik tidak akan terwujud secara baik dan maksima apabila dalam hubungannya dengan pihak internal itu sendiri tidak ada ketersambungan, pihak internal adalah asas kekuatan istansi atau perusahaan dalam kaitannya menjadikan atau mendapatkan nilai yang diterima oleh masyarakat luas.

Rutan Kelas IIA Palu n adalah rumah tahanan yang berkedudukan di Jl. Bali No.1A Palu, yan memiliki fungsi dan tujuan untuk melakukan pelayanan tahanan, pemeliharaan keamanan, dan tata tertib, pengelolaan dan tata usaha. Maka merupakan kewajiban suatu lembaga pemyarakatan untuk meningkatkan kinerja dalam melakukan pelayanan yaitu dengan komunikasi yang baik dan etos kerja yang baik pula.

METODE

Pada Penelitian ini menerapkan penelitian kualitatif. Sebagai penulis sekaligus peneliti yang penulis lakukan adalah turun langsung ke lokasi penelitian guna menyelami seluk beluk fenomena atau situasi yang terjadi di rutan kelas IIA ini, mengamati kegiatan yang dilakukan oleh pimpina dan bawahannya dalam pelaksanaan komukasi di rutan kelas IIA Palu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model Penerapan Komunikasi di Rutan Kelas IIA Palu

Penerapan Komunikasi vertikal ke atas di lingkungan Rutan kelas II A Palu

Komunikasi vertikal ke atas yang di terapkan di lingkungan Rutan kelas II A Palu pada umumnya yang terkait dengan aktivitas dari bagian atau bidang masing-masing pegawai, hal ini senada dengan apa yang dikatakan oleh Bayu salah satu Staf Rutan kelas II Palu: Komunikasi yang dilaksanakan secara berjenjang oleh Staf Pegawai Rutan ke Pimpinan Rutan (Karutan) dan selanjutnya kepada atasannya langsung ke (Pejabat Eslon V).

Penerapan komunikasi vertikal ke atas seperti apa yang di katakan Pace and Faules, bahwa komunikasi ke atas dalam sebuah organisasi berarti bahwa informasi mengalir dari tingkat yang lebih rendah (bawahan) ke tingkat yang lebih tinggi (penyelia) (3).

Penerapan Komunikasi Vertikal ke Bawah di Lingkungan Rutan Kelas IIA Palu

Adapun penerapan komunikasi vertikal ke bawah di Rutan kelas II Seperti yang diungkapkan oleh Yansen (kepala Rutan Kelas II A Palu) beliau mengatakan: “sebagai pimpinan selain membina, juga mengarahkan, memperlihatkan contoh yang baik,yang brdasar kepa peraturan pemerintah yang berlaku”.

Hal ini juga diungkapkan oleh Tricipto Kasubsi Pengelolaan, berkata: “Kita lebih memilih jalan tengah, dengan tidak instruksi, dengan harus memaksa, memberitahukan atau menyampaikan ada tugas seperti ini, inilah pentingnya saling komunikatif.

Hasil observasi tersebut diterapkan di ruang, terlihat bahwa Yansen selaku kepala Rutan terlihat Yansen mengarahkan dan membina berbagai pekerjaannya kepada para pegawainya, atau bawahannya yaitu komunikasi secara tanya jawab. Peneliti menyaksikan langsung pak yansen Yansen selaku pimpinan sedang mnrpakan komunikasi dengan Stafnya.

Penerapan Komunikasi Horisontal di Lingkungan Rutan Kelas II A Palu

Komunikasi horisontal yang diterapkan di Lingkungan Rutan Kelas IIA Palu terjalin antara para pegawai. Penerpan komunikasi horisontal ini seperti teori yang diungkapkan oleh *Pace and*

Faules, dalam sebuah teorinya komunikasi horisontal di dalamnya ada penyampaian pesan/informasi di antara teman kerja yang sama, yang meliputi pribadi-pribadi yang ditempatkan pada tingkat otoritas yang selevel dalam organisasi serta mempunyai satu tujuan serta lasan yang sama (3).

Berdasar dari teori yang dikemukakan diatas, dapat dipahami bahwa metode *Persuasive* adalah suatu metode komunikasi yang di terapkan dengan yang lainnya dapat memahaminya, meyakinkannya, ataupun dapat melakukan yang lainnya, hal sesuai apa yang dikatakan oleh Roni Andika (pegawai rutan): “Komunikasi diantara kami sesama pegawai itu berjalan dengan baik, kalau pun ada masalah itu cepat terselesaikan dengan baik, kenapa karena kami sering sharing mengenai masalah pekerjaan dan bisa saling memahami Satu dengan yang lain”.

Berdasarkan observasi dan wawancara dalam penerapan komunikasi horisontal yang berlangsung di Rutan kelas IIA sejalan dengan teori di atas, utamanya untuk komunikasi kesehariannya karena sesama pegawai atau sesama bawahan, berkomunikasi seperti menyampaikan sesuatu kepada rekan kerjanya, diskusi, pekerjaan, tukar pendapat.

Penerapan Etos Kerja Pada pegawai Rutan Kelas IIA Palu

Penerapan etos kerja pada pegawai Rutan kelas IIA Pada umumnya sudah baik, tapi ada beberapa permasalahan yang menjadi masalah dalam etos kerja pada pegawai Rutan Kelas IIA Palu, yaitu: 1) Masih adanya pegawai yang tidak disiplin, 2) Tidak melakukan pekerjaan secara profesional.

Pada masalah kedisiplinan, terdapat beberapa pegawai di Rutan kelas IIA Palu yang kurang disiplin terhadap waktu. Hal itu dapat dilihat dari sebagian Pegawai yang masih sering datang terlambat, sehingga terlambat juga saat melaksanakan apel pagi. Sedangkan, jika dilihat dari segi melakukan pekerjaan secara profesional pegawai masih kurang profesional, dikarenakan tidak semua pegawai Rutan kelas IIA Palu berasal dari lulusan perguruan tinggi melainkan ada dari lulusan pendidikan SMA.

Jadi hambatan atau kendala yang dihadapi perusahaan atau instansi terkait etos kerja adalah masalah karakteristik individu masing-masing (4). Yang pada hakekatnya pada setiap diri manusia memiliki etos kerja, perbedaannya adalah dari sisi kualitasnya, kalau pribadi seseorang memiliki etos kerja yang kurang atau rendah, maka dapat memberikan prestasinya rendah pula karena ketidak peduliannya terhadap perannya dalam proses pencapaian tujuan instansi demikian pun sebaliknya (5).

Hal ini juga diungkapkan oleh Pak Yansen (kepala Rutan kelas IIA Palu): “Bahwa termasuk hambatan atau kendala dalam mewujudkan etos kerja yang baik ada dua: yang pertama adalah SDM (Sumber Daya manusia) yang kurang mumpuni hal teknologi / IT dan yang kedua adalah sarana dan prasarana yang belum memadai”.

Berdasarkan observasi dan wawancara bahwa hambatan atau kendala untuk mewujudkan etos kerja yang baik pada rutan kelas IIA palu didapatkan dua permasalahan yaitu ketidak mampuan atau sumber daya manusia kurang mumpuni dalam hal teknologi atau IT dan sarana dan prasarana yang belum lengkap atau kurang memadai.

Strategi Untuk Mengatasi Kendala Dalam Mewujudkan Etos Kerja pegawai di Rutan Kelas IIA Palu

Dengan kendala yang dihadapi dalam mewujudkan etos kerja tersebut, maka harus ada solusi ataupun strategi yang tepat. Beberapa solusi yang mungkin perlu untuk dilakukan, seperti yang di ungkapkan oleh Efraim Evander (Penjaga tahahanan, kelas IIA Palu): “Ya dengan Salah satu strategi yang digunakan dalam peningkatan etos kerja adalah dengan menggunakan pendekatan, kalau misalkan dengan pendekatan masih belum bisa maka ada penindakan khusus dari pimpinan, pemotongan gaji atau penghasilan bagi”.

Dilanjutkan komentar dari bapak Sahrin, S (Kepala pengamana Rutan KelaS IIA Palu) mengatakan: “Strategi yang digunakan perusahaan dalam meningkatkan etos kerja pegawai adalah dengan cara breafing terlebih dahulu sebelum melakukan pekerjaan”.

Diteruskan penjelasan dari Pak Natsir S.H (kepala bimbingan kegiatan Rutan kelas IIA), beliau mengatakan: “Karena variasi kualitas kerja tadi maka kita mulai dari rekrutmen dan kita

cenderung mencari orang yang religius, yang ketaqwanya pada Tuhan itu lebih baik apapun agamanya". Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang kami dapatkan, dari 3 (tiga) pendapat dengan starteginya masing-masing maka faktor yang mendukung adalah perlunya mempertahankan strateginya dan penegakannya demi mewujudkan etos kerja yang baik.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa penerapan komunikasi horisontal yang berlangsung di Rutan Kelas IIA Palu pada umumnya menerapkan media lisan, tertulis, dan elektronik, artau yang semacamnya dan adapun media yang paling sering dipakai dalam berkomunikasi yaitu media lisan dan elektronik, sesuai kebutuhan yang mau dikomunikasikan, atau berdasarkan situasi dan kondisi pada saat itu. Selanjutnya penerapan etos kerja sama-sama memiliki dampak yang positif terhadap kinerjaP egawai Rutan kelas IIA Palu yaitu Bahwa tempat bekerja itu sangat membutuhkan kondisi yang nyaman dan mudah berkomunikasi dengan sesama pegawai, karena itu sangat berpengaruh pada kinerja pegawai demikian juga etos kerja sangat berdampak karena baik tidaknya suatu pekerjaan itu di pengaruhi juga semangat kerja para pegawai.

SARAN

Rekomendasi saran sebaiknya untuk lebih meningkatkan sumber daya manusia terutama melalui pendidikan formal atau non formal pada bagian semua bagian atau bidang, baik itu kualitas maupun kuantitas, agar tercapainya tujuan Komunikasi yang baik dan Etos Kerja. Dan untuk mengatasi kendala guna mewujudkan etos kerja pegawai Rutan kelas IIA Palu, maka perlu mempertahankan atau meningkatkan strategi yang sudah ada.

DAFTAR PUSTAKA

1. Jaliyuddin N. Upaya Kepala Man I Lebong Dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru. IAIN Curup; 2016.
2. Ferinia R, Kurniullah AZ, Naipospos NY, Tjiptadi DD, Gandasari D, Metanfanuan T, et al. Komunikasi Bisnis. Yayasan Kita Menulis; 2020.
3. Gumilar W, Cythia R, Silvana H. Komunikasi organisasi di Perpustakaan Bapusipda Jawa Barat. *EduLib*. 2014;4(2).
4. Sukmawati E, Ratnasari SL, Zulkifli Z. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *J Dimens*. 2020;9(3):461–79.
5. NISA AK. PENGARUH KOMPETENSI KEPERIBADIAN GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM (PAI) TERHADAP PERILAKU KEAGAMAAN SISWA DI SMK PGRI 1 TULUNGAGUNG. 2019;
6. Irfan, M., & Rajindra, R. (2020). ANALISIS PENGELOLAAN FASILITAS KERJA TERHADAP KUALITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN SIGI. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 1(1).