**Pengembangan Kapasitas Pegawai Bagian Humas Sekretariat DPRD Kota Tidore Kepulauan Dalam Pelayanan Informasi Publik**

**Oleh**

**Sahril Toduho[[1]](#footnote-2)**

**Elfie Mingkid[[2]](#footnote-3)**

**Grace J. Waleleng[[3]](#footnote-4)**

***Abstract***

*As a matter of fact, public relation perseptions and stigmatization commonly become obstacles for the Public Relation Division of City Secretariat of Tidore Island. The aim of this research is to know the form of building capacity reinforcement through education and training in public information service at House of Representative of Tidore Island City. The method applied in this research is descriptive qualitative. Observation, interview, and documentation research were the techniques in collecting the data as the research subject divided into key informants and prime informants in total of eight people. The descriptive data anlysis technique described phenomenons based on the field following the steps as follow: data reduction phase, data presentation, and data verification or conclusion.*

*Based on the filed reserach showed that in capacity building of House of Representative public relation division officilas of Tidore Island City are highly depended on education and training to raise the service in the organization public information, therefore the substantive item seen by the society was the less maximal effort shown caused by the unprofesional human resources. The efforts toward the building capacity had not been done by the officials to answer the demand and need in community service of public relation division officials at House of Representative of Tidore Island City. Based on the findings, it can be concluded that the building capacity by education and training of public relation officials at House of Representative Secretariat of Tidore Island City is an urgent thing to reach the aim of the organization. Fungtional training such as public relation technique, jurnalism technique, seminars, discussion that relate to the responsibilities are needed tobe possesed.*

***Keyword : Capacity Building, Human Relationship***

**PENDAHULUAN**

Bagian Humas menjadi sub sistim dari Sekretariat DPRD Kota Tidore Kepulauan. Sementara Sekretariat menjadi sub-sistim dari DPRD Kota Tidore Kepulauan.

Tugas Humas adalah memberikan pelayanan dan sosialisasi kebijakan dan keputusan-keputusan strategis supra struktur terhadap infra struktur. Posisi demikian, maka pegawai Humas harus memahami muatan materi yang disosialisasikan. Selain itu Humas juga memiliki fungsi menampung aspirasi masyarakat, menyusun aspirasi masyarakat dalam sebuah konsep sebagai masukan kepada DPRD Kota Tidore Kepulauan yang diolah menjadi peraturan dan keputusan supra struktur sekaligus dipedomani dalam proses pembangunan daerah.

 Menyososialisasikan berbagai kegiatan DPRD Kota Tidore Kepulauan pada publik eksternal, maupun menerima aduan dan masukan masyarakat bagi pemerintah membutuhkan sumber daya manusia yang profesional, pegawai yang kompeten dapat memahami beban tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Begitu strategisnya tugas dan tanggung jawab bagian Humas, maka sepantasnya Humas tidak dianggap remeh dalam organisasi moderen.

Indikasi menunjukkan Pelayanan Publik Bagian Humas Sekretariat DPRD Kota Tidore Kepulauan belum maksimal. Padahal tugas-tugas Bagian Humas Sekretariat DPRD Kota Tidore Kepulauan sangat penting dalam menopang kinerja Pemerintah Dearah Kota Tidore Kepulauan sebagai lembaga pelayanan publik. Beberapa kendala,di antaranya: (a) masih terbatasnya sumber daya Pegawai yang berkualitas dan professional terutama dalam menafsirkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, mengatur tugas dan tanggung jawab pegawai untuk mencapai tujuan institusional, secara institusional, (b) kondisi sarana dan prasarana lembaga belum maksimal, sehingga menghambat pelayanan publik secara profesional, (c) terbatasnya dukungan anggaran, sehingga membatasi upaya pengembangan kapasitas pegawai dan institusi dalam meningkatkan sumber daya manusia (SDM) menuju tercapainya tujuan insitusi.

 Humas sebagai sebuah aktivitas titik singgungnya pada komunikasi dua arah dengan publik yang dilakukan oleh organisasi, bertujuan menumbuhkan saling pengertian, saling percaya dan saling membantu/kerjasama. Pengertian ini bisa berkembang jika dihubungkan dengan tercapainya citra positif sebuah organisasi. Sebagai sebuah aktivitas, humas dianalogikan dengan *humam relation* dalam dunia personalia, dan propaganda/publisitas dalam dunia politik.

 Humas jika dilihat dari bentuknya sering disebut “bagian’ atau “devisi” dalam banyak perusahaan profit maupun nonprovit. Trend Humas juga hadir dalam alternatif profesi yang dipilih oleh para professional lain bahkan selebritis. Menurut Kusumastuti (2004; 9) interpretasi terhadap makna humas sangat beragam, ada sebagian memahami humas sebagai sebuah aktifitas, sebagian yang lain memahaminya sebagai sebuah profesi, tetapi ada juga yang memahami humas sebagai sebuah devisi/bagian atau depertemen.

 Pengembangan kapasitas *( capacity building )* bagi pegawai pada sebuah organisasi memiliki arti strategis bagi kemajuan organisasi.  Sebuah organisasi tentu menginginkan pencapaian tujuan, sehingga sumber daya organisasi terus diupayakan. Salah satunya adalah kualitas pegawai sebagai penggerak jalannya organisasi. Peningkatan kemampuan pegawai bisa diarahkan pada dua aspek baik internal seperti kemauan dan itikad pegawai untuk maju, maupun aspek eksternal yaitu dorongan organisasi seperti Diklat, menghadiri seminar, worshop, diskusi, terlibat dalam kepanitiaan. Dua aspek ini sama-sama penting, untuk mendorong kemampuan SDM pegawai, termasuk pegawai pada Bagian Humas Sekretariat DPRD Kota Tidore Kepulauan.

 Ini semua diperlukan mengingat dewasa ini paradigma pembangunan mulai dari menjaring aspirasi masyarakat, dan legislatif maupun eksekutif merencanakan pembangunan daerah dengan bertumpuk pada informasi dan kebutuhan riil masyarakat. Bagian humaslah yang bertugas mengatur menjembatani paradigma pembangunan dari bawah ke atas. Pada tingkat demikian pengembangan kapasitas (capacity building) bagi pegawai Humas pada Sekretariat Daerah Kota Tidore Kepulauan sangat dibutuhkan. Humas DPR RI, DPRD Kabupaten dan Kota memiliki peran sangat strategis,demikian halnya Humas Sekretariat DPRD Kota Tidore Kepulauan.

 Posisi demikian, penulis ingin meneliti secara detail bagaimana pengembangan kapasitas (capacity bulding) bagi pegawai dan institusi Humas pada Sekretariat DPRD Kota Tidore Kepulauan dalam.pelayanan informasi publik.

**TINJAUAN PUSTAKA**

Pengembangan Kapasitas *( capacity building )* dalam penelitian ini diterjemahkan dengan peningkatakan atau pengembangan kemampuan bagi sebuah oraganisasi dalam mencapai tujuannya. Tentu banyak defenisi teori tentang pengembangan kapasitas ( *capacity building* ) dari para pakar, namun jika dianalisis arahnya hampir sama, misalnya Janet L. Finn dan Barry Cheksoway (1998;4) menjelaskan maksudnya sampai seberapa jauh staf mampu menunjukkan konstribusi yang nyata terhadap pengembangan personal, organisasi dan masyarakat.

Hal yang sama dikemukan oleh Katty Sesions ( 2005;246 ) makna Pengembangan Kapasitas ( *capacity building* ) sebagai berikut :

 (Pengembangan kapasitas umumnya dipahami sebagai upaya membantu pemerintah, masyarakat dan individu untuk mengembangkan ketrampilan dan keahlian yang dibutuhkan untuk mewujudkan tujuannya. program pembangunan kapasitas sering didesain untuk memperkuat kemampuan peserta dalam mengevaluasi pilihn-pilihan kebijakannya serta bagaimana mengimplementasikannya secara efektif..program capacity building dapat meliputi pendidkan dan pelatihan, reformasi peraturan dan kelembagaan serta bantuan finansial, teknologi dan keilmuan

 Selain itu defenisi Pengembangan Kapasitas ( *capacity buiding* ) menurut Yeremias T Keban (1999;27) lebih khusus dalam bidang pemerintahan berpendapat bahwa :

       Pengembangan Kapasitas ( *capacity buiding* ) merupakan serangkaian strategi yang di tujukan untuk meningkatkan efisiensi efektifitas, dan responsifitas dari kinerja pemerintahan dengan memusatkan perhatian kepada pengembangan dimensi sumber daya manusia, penguatan organisasi dan reformasi kelembagaan atau lingkungan (lihat Grindle, 1997;

*The Internasional Public Relation Association (IPPRA*) (dalam Efendy, 2006;20) memberikan definisi *public relation* sebagai berikut :

hubungan masyarakat adalah fungsi menejemen dari sikap budi yang berencana dan bersinambungan, yang dengan itu organisasi-organisasi dan lembaga-lembaga yang bersifat umum dan pribadi berupaya membina pengertian, simpati dan dukungan dari mereka yang ada kaitannya atau yang mungkin ada hubungannya –dengan jalan menilai pendapat umum diantara mereka, untuk mengkorelasikan sedapat mungkin, kebijaksanaan dan tata cara mereka, yang dengan informasi yang berencana dan tersebar luas, mencapai kerja sama yang lebih produktif dan pemenuhan kepentingan bersama yang lebih efisien. Adapun tujuan adalah sesuatu yang hendak ditujuh.

Humas sebagai sebuah aktivitas tentu memiliki tujuan yang hendak dicapai. Aktivitas humas tentu untuk mencapai tujuan organisasi. Pada konteks ini tujuan yang hendak dicapai humas dalam sebuah organisasi adalah bagaimana terbentuknya kognisi, afeksi dan prilaku positif public terhadap organisasi atau perusahaan. (lihat Kusumastuti, 2004;20) Sementara itu fungsi humas lebih diarahkan pada kegunaan humas dalam mencapai tujuan organisasi.

 Humas memiliki fungsi yang cukup signifikan bagi keberlangsungan sebuah organisasi. Dengan kata lain humas sebagai penyambung aspirasi manajemen organisasi dengan publik. Berfungsi tidaknya humas dalam sebuah organisasi dapat dilihat dari beberapa ciri sebagaimana dalam (Uchjana, 2006;24), sebagai berikut :

1. Humas adalah kegiatan komunikasi dalam suatu organisasi yang berlansgung dua arah secara timbal balik
2. Humas merupakan penunjang tercapainya tujuan yang ditetapkan oleh manajemen suatu organisasi
3. Publik yang menjadi sasaran kegiatan humas adalah publik eksteren dan publik interen
4. Operasionalisasi humas adalah membina hubungan yang harmonis antara organisasi dengan publik dan mencegah terjadinya rintangan psikologi baik yang timbul dari pihak organisasi maupun dari pihak publik.

Beberapa ciri tersebut di atas jelas bahwa humas itu sebuah proses timbal balik antara pihak persahaan atau organisasi dengan karyawan sebagai public interen dengan pihak masyarakat luas sebagai public eksteren. Kedua jenis pelayanan public ini sangat mndukung dan berhbuungan dengan pencapaian tujuan organisasi. Jadi misalnya,Humas Secretariat Daerah Kota Tidore kepualauan yang salah satu fungsinya adalah menampung dan menjaring aspirasi publik yang untuk dijadikan data atau konsep pengembangan dan pembangunan konsep daerah, sangat membutuhkan kerja maksimal dari bagian humas. Karena humaslah yang memberikan informasi berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab sebuah lembaga.

 Sementara karakteristik itu maksud lain adalah ciri utama sebuah kegiatan yang ada indikasi humas. Artinya melalui karakteristik inilah kita dapat mengetahui apakah sebuah aktifitas komunikasi dapat dikategorikan humas atau bukan, beberapa karakteristik (dalam Kusumastuti, 2004;15), sebagai berikut 1) Adanya upaya komunikasi yang bersifat dua arah, 2), Sifatnya terencana, 3). Berorientasi pada organisasi/Lembaga, 4. Sasarannya adalah publik. Defenisi pelayanan disandarkan pada kata publik sehingga menjadi sebuah defenisi tersendiri dari pelayanan publik, yang menurut Sinambela (2005;5) “sebagai setiap kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah terhadap sejumlah manusia yang memiliki setiap kegiatan yang menguntungkan dalam suatu kumpulan atau kesatuan, dan menawarkan kepuasan meskipun hasilnya tidak terikat pada produk secara fisik. Makna publik dalam komunikasi sangat beragam dan luas, akan tetapi kaitannya dengan humas dengan sasaran publiknya, maka kata public lebih ditekan pada aspek tertentu, misalnya public sasaran atau public strategis. Filsuf dan seorang pendidik seperti John Dewey (1927;15-17) mendefinisikan public sebagai unit sosial aktif yang terdiri dari semua pihak yang terlibat yang mengenali problem bersama yang akan mereka cari solusinya secara bersama-sama. Public dibentuk dengan pengakuan akan adanya konsekuensi buruk dari kepentingan bersama, tetapi tanpa komunikasi public akan tetap seperti bayangan tanpa bentuk, mencari dirinya sendiri, tetapi hanya berhasil menangkap bayang-bayang ketimbang substansi.

Publik sama maknanya dengan khalayak, menurut Frank Jefkins (2003;80) adalah kelompok atau orang-orang yang berkomunikasi dengan dengan suatu organisasi, baik secara internal maupun eksternal.

Menurut istilah yang dirumuskan oleh Internasional Publik Relations (IPR) istilah khalayak sengaja dituangkan dalam istilah bermakna majemuk, yaitu *publics.* Hal ini dikarenakan berbeda dari yang diindikasikan dari definisi diberbagai kamus tertentu—kegiatan PR tidak diarahkan pada khalayak dalam pengertian yang luas—akan tetapi dalam khalayak yang terbatas.

Pengertian publik memang luas, tetapi dalam konteks publik relations maknanya harus dikaitkan dengan factor “kepentingan yang sama” . para ahli lain berpendapat bahwa membahas pengertian publik, maka perlu ditinjau dari dua aspek yaitu aspek geografis dan aspek psikologis. Secara geografis publik adalah orang-orang yang berkumpul bersama-sama disuatu tempat, baik tempat itu merupakan daerah seluas wilayah Negara, provinsi, kota, kecamatan atau desa. Secara psikolgis public adalah sejumlah orang yang sama-sama menaruh perhatian terhadap suatu hal atau kepentingan yang sama tanpa ada sangkut pautnya dengan tempat mereka berada. (Effendy, 2008;17)

Dari definisi tersebut jelas bahwa publik itu lebih pada kepentingan bersama sehingga kelompok masyarakat yang terikat oleh kepentingan yang sama itulah yang dinamakan publik yang diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia dengan publik. Dalam konteks ini berarti sasaran publik relation dalam sebuah organisasi bukan saja orang-orang diluar organisasi yang dikenal dengan istilah *eksternal public* dan mereka yang berada di dalam organisasi yang dikenal dengan *internal publik.*

Teori hubungan atau teori komunikasi relational berasumsi bahwa, pertama; hubungan selalu terkait dengan komunikasi, dengan kata lain hubungan tidak dapat dipisahkan dengan komunikasi. Kedua, sifat-sifat hubungan ditentukan oleh komunikasi diantara para anggotanya, ketiga; suatu hubungan biasanya ditentukan secara implicit, bukan secara eksplisit. Keempat; hubungan berkembang sepanjang waktu melalui suatu proses negosiasi diantara mereka yang terlibat. Dengan demikian suatu hubungan tidaklah statis, namun memiliki sifat dinamis.(little John, dalam Morisson, 2006;57).

Asumsi di atas memberikan gambaran bahwa suatu hubungan adalah seperangkat harapan yang dimiliki dua orang yang saling menganal atas tingkah laku mereka berdasarkan pola interaksi yang terjadi diantara mereka. Dalam konteks ini, maka pengembangan kapasitas atau kemampuan bagian Humas Sekretariat Daerah Kota Tidore kepulauan dari aspek individu (praktisi humas) dapat menjalin hubungan dengan public baik interen maupun eksteren guna memberikan pemahaman dan pengertian tentang eksistensi lembaga tersebut sehingga terjalin pemahaman, pengertian dan sikap public terhadap lembaga.

Menurur Fisher (1978) bahwa teori sistim adalah seperangkat prinsip yang terorganisasikan secara longgar dan sangat abstrak. Setiap pembahasan mengenai sistim menyangkut interdependensi, yang menunjukkan bahwa terdapat suatu kesaling bergantungan diantara komponen atau satuan-satuan suatu sistim.

Konsep interdependensi merupakan bagian integral dari pendefenisian teori sistim yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Nonsumativitas; yang menunjukkan suatu sistim tidak sekadar jumlah dari bagian-bagiannya.
2. Unsur-unsur struktur, fungsi dan evolusi; struktur merujuk pada hubungan antar komponen suatu sistem. Hubungan atasan bawahan, dapat dibedakan berdasarkan status, suatu unsure struktur. Suatu birokrasi adalah suatu system sangat terstruktur yang mencerminkan suatu derajat tinggi keteraturan
3. Keterbukaan; organisasi adalah suatu sistem sosial, batas-batasnya dapat ditembus, yang memungkinkan organisasi berintegrasi dengan lingkungan sehingga memperoleh energi dan informasi.
4. hirarki; suatu sistem mungkin merupakan suatu suprasistem bagi system-sistem lain di dalamnya, juga merupakan suatu subsistem bagi suatu system yang lebih besar.

Dalam hubungan dengan bagian humas Sekretariat Daerah Kota Tidore Kepulauan sebagai sebuah sistem yang tentunya saling mendukung antara berbagai bagian di dalamnya. Atau humas merupakan subsistem dari sistem besar sekretariat Daerah dimaksud. Kerja-kerja bagian humas tidak akan terlepas dari visi, misi dan tujuan organisasi Sekretariat Daerah Kota Tidore Kepulauan, sehingga secara hirarki akan saling berintegrasi. Kerja humas dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

 Bernard Raho (2007:55-56). Konsep tentang sistem merupakan inti dari setiap diskusi mengenai Talcott Parsons. Sistem mengandaikan adanya kesatuan antara bagian itu pada umumnya mempunyai tujuan tertentu. Dengan kata lain,bagian-bagian itu membentuk satu kesatuan (sistem) demi tercapainya tujuan atau maksud tertentu (abercrombie cs.,1984:22). Teori Parsons mengenai tindakan,meliputi empat sistem,yakni:sistem budaya,sistem sosial,sistem kepribadian,dan sistem organisme (aspek biologis manusia sebagai satu sistem).

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif Bogdan Tylor (2002), dengan data utama bersumber dari wawancara kepada 8 orang informan yaitu Sekretaris DPRD, Kabag Humas, Kasubag Pengaduan Masyarakat, 2 orang Anggota DPRD dan 3 orang Masyarakat Penguna Jasa, data pendukung lainnya yang diperoleh melalui pengamatan langsung dan penggunaan dokumen terkait. Analisis data dilakukan dengan pendekatan konsep analisis yang dikemukakan oleh (Miles & Huberman, (2014) yaitu kategorisasi dan mereduksi data, pengelompokan data, melakukan interpretasi, menarik kesimpulan dan melakukan verifikasi hasil analisis data dengan informan yang didasarkan pada kesimpulan.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**1.      Pengembangan Kapasitas Pegawai Melalui Pelatihan.**

Pengembangan kapasitas pegawai melalui pelatihan sering kita dengar dalam dunia kerja di perusahaan, organisasi, lembaga, atau bahkan dalam instansi pemerintahan. Hal ini dapat diasumsikan bahwa pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi pegawai untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat kedepan. Tidak terlalu jauh pada bagian humas sekretariat DPRD Kota Tidore Kepulauan, pelatihan dan pengembangan sering dilakukan sebagai upaya meningkatkan kinerja para pegawai yang dianggap belum mampu untuk mengemban pekerjaannya karena faktor perkembangan kebutuhan masyarakat. Secara deskripsi tertentu potensi para pegawai humas sekretariat DPRD Kota Tidore Kepulauan mungkin sudah memenuhi syarat administarasi pada pekerjaanya, tapi secara aktüal para pegawai humas sekretariat DPRD Kota Tidore Kepulauan harus mengikuti atau mengimbangi perkembangan pelatihan sesuai dengan tugas yang dijabat atau yang akan dijabatnya. Hal ini yang mendorong pihak bagian humas sekretariat DPRD Kota Tidore Kepulauan untuk memfasilitasi pelatihan dan pengembangan karir para pegawai humas sekretariat DPRD Kota Tidore Kepulauan guna mendapatkan hasil kinerja yang baik, efèktif dan efisien.

Peningkatan kemampuan pegawai sangat efektif dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Pada bagian humas sekretariat DPRD Kota Tidore Kepulauan, upaya ini terus dilakukan dan didukung oleh lembaga. Berbagai kegiatan yang dikategorikan sebagai upaya peningkatan kemampuan pegawai, misalnya:

1. Melalui pelatihan fungsional.

Pelatihan ini terutama berkaitan dengan bidang tugas humas, misalnya pelatihan bimbingan teknis kehumasan dan bimbingan teknis jurnalistik. Dua jenis kegiatan ini berkaitan dengan bidang komunikasi, dimana seorang petugas humas menurut realitas dapat diterjemahkan dalam tiga orientasi yakni sebagai humas sebagai aktifitas, humas sebagai profesi dan humas sebagai devisi atau bagian.

Tentunya ketiga makna tersebut dibebankan kepada pegawai humas sehingga mereka berfungsi multikompleks. Sebagai aktifitas, seorang pegawai humas dituntut memainkan komunikasi intrapersonal yang sifatnya dua arah dengan publik. Humas sebagai profesi lebih pada profesi wartawan, direktur, salesmen dan pramuniaga. Dan humas sebagai devisi atau bagian lebih pada bagaimana seorang pegawai memainkan peran konstruktif sebagai seseorang yang memiliki ketrampilan berkomunikasi, tampil diri, dan menulis.

1. Melalui pelatihan keahlian.

       Pelatihan keahlian (*skils training*) merupakan pelatihan yang sering di jumpai dalam organisasi. program pelatihaannya relatif sederhana: dalam pelatihan ini kebutuhan atau kekuragan para pegawai humas sekretariat DPRD Kota Tidore Kepuakuan diidentifikasi rnelalui penilaian yang jeli. kriteria penilalan efekifitas pelatihan juga berdasarkan pada sasaran yang diidentifikasi dalam tahap penilaian.

c.   Melalui pelatihan ulang.

       Pelatihan ulang (*retraining*) adalah subset pelatihan keahilan. Pelatihan ulang telah berupaya memberikan kepada para pegawai humas sekretariat DPRD Kota Tidore Kepulauan keahlian-keahlian yang mereka butuhkan untuk menghadapi tuntutan kerja yang berubah-ubah. Seperti pegawai yang biasanya bekerja rnenggunakan mesin ketik manual mungkin harus dilatih dengan mesin computer atau akses internet

d.   Melalui pelatihan lintas fungsional.

      Pelatihan lintas fungsional (*cros fungtional training*) melibatkan pelatihan pegawai humas sekretariat DPRD Kota Tidore Kepulauan untuk melakukan aktivitas kerja dalam bidang lainnya selain dan pekerjan yang ditugaskan.

e.   Melalui pelatihan tim.

      Pelatihan tim merupakan bekerjasarna terdiri dari sekelompok pegawai humas sekretariat DPRD Kota Tidore Kepulauan untuk menyelesaikan pekerjaan demi tujuan bersama dalam sebuah tim kerja.

f.   Melalui pelatihan kreatifitas

     Pelatihan kreatifitas(*creativitas training*) berlandaskan pada asumsi hahwa kreativitas dapat dipelajari. Maksudnya pegawai humas sekretariat DPRD Kota Tidore Kepulauan telah diberikan peluang untuk mengeluarkan gagasan sebebas mungkin yang berdasar pada penilaian yang rasional.

1. Motivasi dan kemauan pegawai.

     Boleh dikatakan bahwa motivasi dan kemauan adalah bagian internal dari upaya mendorong kemampuan pegawai humas sekretariat DPRD Kota Tidore Kepulauan. Dorongan untuk maju menjadi sangat positif bagi kemajuan pegawai, karena dorongan ini melahirkan upaya dan usaha keras dilakukan para pegawai dalam memahami peraturan perundang-undangan, memahami job discription (pembagian tugas), sehingga mereka memahami benar bidang tugasnya.

Beberapa informan yang peneliti wawancarai memliki persepsi yang sama dalam melihat upaya peningkatan kemampuan pegawai humas, diantaranya adalah bagaimana motivasi pegawai bersangkutan untuk terus maju. Upaya kongkritnya dengan cara membaca referensi yang berkaitan dengan kehumasan, jurnalistik, komunikasi, dan pelayanan publik. Pegawai juga perlu memperdalam penguasaan informasi dan teknologi baik komputer, internet serta alat kelengkapan lainnya.

Orientasi dan akselarasi humas di atas, membutuhkan profesionalisme yang matang dari seorang pegawai, terutama kualitas sumber daya manusia. Terkait bidang tugasnya di bagian humas sekretariat DPRD Kota Tidore Kepulauan, sebagai lembaga yang bertugas menyosialisasikan keputusan hukum dan perundang-undangan yang telah ditetapkan oleh DPRD, kinerja DPRD, serta kegiatan yang berkaitan dengan publik, termasuk juga tugas humas adalah bagaimana menampung masukan atau aspirasi masyarakat

Begitu beratnya tuntutan profesionalisme pegawai, sehingga tidak cukup mengandalkan kemampuan pendidikan formal, apalagi staf yang tersedia tidak berkaitan dengan spesialisasi bidang tugas, disinilah membutuhkan pelatihan untuk menambah pengetahuan dan ketrampilan.

**2. Pengembangan Kapasitas Pegawai Melalui Pendidikan.**

#####         sejalan dengan upaya bagian humas sekretariat dprd kota tidore kepulauan akan mewujudkan pegawai humas sekretariat dprd kota tidore kepualuan yang profesional tentunya diperlukan pemikiran bersama . dalam upaya itu peningkatan kualitas sumber daya manusia khususnya sumber daya aparatur menjadi prioritas utama, adalah beberapa cara yang dapat dilakukan antara lain sala satunya adalah melalui pendidikan, pembelajaran lansung ditempat bekerja secara informal, maupun melalui upaya  mandiri,  guna  meningkatkan    kompetensi  seorang pegawai humas sekretariat dprd kota tidore kepuluan. .    untuk mempercepat upaya peningkatan kompetensi bagi seorang pegawai humas sekretariat dprd kota tidore kepulauan sangat mustahil kalau tidak melakukan transfer pengetahuan yang baik dan benar. upaya bagian humas sekretariat dprd kota tidore kepulauan untuk mentransfer pengetahuan tesebut agar dapat menjawab kebutuhan dari harapan bagian humas sekretariat dprd kota tidore kepualauan. sebut saja kebutuhan untuk meningkatkan kompetensi melalui pendidikan saat ini , baik dari segi perencanaan, pengganggaran, pelaksanaan, pengawasannya serta evaluasi terhadap hal tersebut sudah sesuai prosedur, persyaratan, kwalitas waktu , kwalitas materi, jumlah sasaran dan harus didukung sarana prasarana untuk itu.     dengan kondisi sekarang ini pegawai humas sekretariat dprd kota tidore kepualuan bukan saja dituntut belajar dari pengalaman, melainkan ada pembelajran yang perlu kita ikuti karna menjadi suatu persyaratan. sebut saja persyaratan untuk kenaikan pangkat, persyaratan untuk memberi materi tertentu/ substansi, persyaratan untuk naik penjenjangan, persyaratan untuk meraih prestasi dan lain sebagainya.         pengembangan kapasitas pegawai humas sekretariat dprd kota tidore kepuluan melalui pendidikan menjadi salah satu faktor penting dalam pengelolaan sdm pada bagian humas sekretariat dprd kota tidore kepualuan. dalam hal ini pimpinan bagian humas sekretariat dprd kota tidore kepulauan wajib mendukung semua pegawainya dalam pengembangan karier dan kualitasnya sebagai sdm, karena hal ini pada akhirnya akan menghasilkan kepuasan kerja, loyalitas, komitmen; dan secara khusus akan menghasilkan keahlian yang ‘langka’ yang dapat digunakan sebagai sumber keunggulan kompetitif. jika masalah pengembangan pegawai tidak diperhatikan, sangat mungkin akan terjadi output sdm yang negatif, seperti ketidakpuasan kerja, yang pada akhirnya akan memunculkan perlawanan, kecenderungan untuk keluar. hal ini berarti dengan pengembangan kapasitas pegawai humas sekretariat dprd kota tidore kepuluan melalui pendidikan berarti pimpinan bagian humas sekretariat dprd kota tidore kepualuan sudah membantu pegawai untuk berkinerja lebih efektif, dan memberikan lingkungan yang mendukung pengembangan diri dan juga memberikan kepuasan.

       Pendidikan merupakan unsur strategis dalam mengembangkan kemampuan pegawai pada sebuah organisasi. Pendidikan formal pada perguruan tinggi dilengkapi pendidikan struktural misalnya Adum, Diklat Pim, merupakan prosesi penjenjang bagi seorang pegawai dalam memahami bidang tugasnya.

       Pendidikan akan membentuk sumber daya manusia. Secara teoritis hampir seluruh organisasi membutuhkan sumber daya manusia, yang membantu mencapai tujuan organisasi. Humas sebagai sebuah organisasi jelas membutuhkan kualitas sumber daya manusia. Menurut Prof. Dr. Sedarmeyanti (2008; 286) menjelaskan bahwa SDM adalah ”Daya yang bersumber dari manusia, dapat pula disebut tenaga atau kekuatan yang melekat pada manusia itu sendiri yang dapat ditunjukkan dalam hal tenaga, daya, kemampuan, kekuatan, keberadaan, peranan, wewenang dan tanggung jawab memiliki kemampuan berupa kompetensi pengetahuan, ketrampilan dan sikap.

Bagian humas sekretariat DPRD Kota Tidore kepulauan telah menyadari pentingnya kualitas sumber daya pegawai, namun namun keterbatasan dana dan srana prasarana sehingga pendidikan penjenjangan sebagai wujud kongkrit dari peningkatan kemampuan pegawai tidak berjalan secara sistimatis. Artinya beberapa informan mengemukakan bahwa pentingnya pendidikan bagi pegawai kerana berimbas pada kemampuan mereka dalam tugas, akan tetapi kendala pendanaan, sarana prasarana menjadi keniscayaan.

**3. Pengembangan Kapasitas Pegawai dalam Pelayanan informasi publik.**

Seorang pegawai berada dalam sebuah organisasi terikat oleh aturan main organisasi tersebut, sehingga pegawai menjadi sub sistim organisasi. Dalam rangka mencapai tujuan organisasi maka seluruh komponen sistim harus berjalan maksimal. Secara terminologis, sistim itu berarti ”Suatu keseluruhan yang tersusun dari sekian banyak bagian (Shrode dan Voich, dalam Nurudin, 2005; 4).

Tatang M. Amirin (dalam Nurudin, 2005; 4) merumuskan defenisi sistim sebagai :Sekumpulan unsur yang melakukan kegiatan atau menyusun skema atau tata cara melakukan suatu kegiatan pemrosesan untuk mencapai sesuatu atau beberapa tujuan yang dilakukan dengan cara mengolah data, energi dan barang di dalam jangka waktu tertentu guna menghasilan informasi, energi dan barang.

Dari defenisi tersebut jelas bahwa sitim memiliki ciri sebagaimana dikemukakan oleh Nuruddin (2005; 5)

1. Adanya interdependensi, artinya komponen itu saling berkaitan, berinteraksi dan berinterdependensi secara keseluruhan.
2. Keluaran (output) daripadanya sesuai dan konsisten dengan tujuan yang sudah direncanakan.
3. Eksistensi kesatuan (totalitas) dipengaruhi oleh komponen-komponen, sebaliknya eksistensi masing-masing komponen dipengaruhi oleh kesatuannya
4. suatu kesatuan yang mempunyai input dan output.

Jika ditafsirkan dalam peningkatan kemampuan pegawai, maka pegawai sebagai komponen sub bagian humas, sementara bagian humas menjadi sub bagian dari sekretariat DPRD Kota Tidore Kepulauan dan Sekretariat adalah sub bagian dari perangkat daerah secara lebih luas. Pegawai yang ditingkatkan kemampuannya akan berdampak pada pencapaian tujuan humas, terus tujuan sekretariatan DPRD Kota Tidore kepulauan. Bagian-bagian itu menjadi komponen yang terintegrasi dalam secara terus menerus. Asumsi teori sistim mengatakan bahwa Eksistensi kesatuan (totalitas) dipengaruhi oleh komponen-komponen, sebaliknya eksistensi masing-masing komponen dipengaruhi oleh kesatuannya. Artinya sub bagian dan bagian saling mempengaruhi dan melengkapi utnuk mencapai tujuan.

Sementara teori hubungan manusia berkaitan dengan komunikasi intrapersonal maupun komunikasi masa dalam pelayanan publik. Maksudnya pegawai humas yang profesional akan melakukan interaksi dan transaksi secara sosiolohis maupun kultural dengan publik dalam kaitannya dengan tanggung jawabnya sebagai pegawai humas. Upaya peningkatan kemampuan pegawai untuk mendorong mereka memaksimalkan peran dan fungsinya sebagai lembaga yang mensosialisasikan informasi DPRD, sekaligus menerima masukan atau pengaduan masyarakat sebagai bahan pertimbangan DPRD untuk proses pembangunan daerah.

**PENUTUP**

Berdasarkan analisis masalah diatas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

* 1. Pengembangan kapasitas melalui pelatihan pegawai humas sekretariat DPRD Kota Tidore Kepulauan sangat mendukung kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Jenis pelatihan fungsional yaitu bimbingan teknik kehumasan dan bimbingan teknik jurnalistik, kegiatan seminar, diskusi, worshop, yang ada hubungannya dengan bidang tugas.
	2. Pengembangan kapasitas melalui pendidikan menjadi upaya ampuh peningkatan kualitas sumber daya pagawai pada bagian humas DPRD Kota Tidore Kepulauan. Pendidikan formal yang relevan, dilengkapi pendidikan penjenjangan secara struktural akan menambah pengetahuan, ketrampilan dan sikap pegawai secara lebih profesional. Bahwa dengan Pendidikan dan Pelatihan pegawai secara sistimatis memberikan nilai positif bagi peningkatan kemampuan pegawai dalam pelayanan publik. Faktor internal dan eksternal lainnya seperti motivasi dan kemauan pegawai bersangkutan untuk maju, dorongan dan motivasi atasan terhadap bawahan, ketersediaan dana dari pemerintah daerah, kedisiplinan pegawai, menjadi faktor pendorong pengembangan kapasitas pegawai.

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis menyarankan sebagai berikut :

1.   Bahwa pendidikan dan latihan baik struktural maupun fungsional seharusnya menjadi agenda strategis sekretariat DPRD Kota Tidore Kepulauan dalam upaya meningkatkan kemampuan sumber daya pegawai sehingga perlu diagendakan dalam APBD dalam rangka penyiapan anggaran pada aspek Pelatihan dan pendidikan yang selama ini kendalannya hanya pada keterbatasan dana dari institusi tersebut..

2.    Peningkatan Kemampuan *(capacity building)*  individual (pegawai) harus dibarengi dengan niat dan motivasi pegawai secara kuat untuk maju, sehingga keterbatasan dana dan sarana prasarana tidak menghalangi seseorang sebaliknya dapat mendorong seorang pegawai untuk mengejar kemajuan

**DAFTAR PUSTAKA**

Efendy, Onong Uchajana, 2006, *Hubungan Masyarakat; Suatu Studi Komunikologis,* Bandung, Remadja Rosdakarya

Fisher, Aubrey. 1986. *Teori-teori Komunikasi*. Penyunting Djalaluddin Rakhmat. Bandung: Remaja Rosdakarya

Kusumastuti, Frida, 2004, Dasar-Dasar Humas, Bogor, Ghalia

Mulyana, Dedy, 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif; Paradigma Baru Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya,* . Bandung: Remaja Rosdakarya

Parsons Talcott, 1975. The Present Status of ”Structural-Functional” Theory in Sociology. In Talcott Parsons, Social Systems and The Evolution of Action Theory New York : The Free Press.

Sesion, Katty. 2005. Getting Good Government Capacity Building in The Public Sector of Developing Countries, Harvard University Press.

Sinambela, Lijan Poltak, Dkk, *2006, Reformasi Pelayanan Publik, Teori, Kebijakan dan Implementasi*; Jakarta, Bumi Aksara.

Thomas, Colin Coulson, 2005, Public Relations; Pedoman Praktis untuk PR, Jakarta, Bumi Aksara

Yerimias T, Keban. 2000. Dalam “ Good Governance dan Capacity Building “ Sebagai Indikator Utama dan Fokus Penilaian Kinerja Pemerintah

1. Mahasiswa Prog. Studi PSP Program Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi [↑](#footnote-ref-2)
2. Staf Pengajar Pada Prog. Stusi PSP Program Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi [↑](#footnote-ref-3)
3. Staf Pengajar Pada Prog. Stusi PSP Program Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi [↑](#footnote-ref-4)