

B2

Jurnal Ilmiah Komunikasi

MAKNA

Perilaku Politik Legislator Perempuan Dalam Memperjuangkan Kepentingan Perempuan

Rahmi Nuraini

rahmi_bigtree@yahoo.com

Spesialisasi Surat Kabar Kedaulatan Rakyat

Mochamad Gifari

emgifari@ymail.com

Barbie Sebagai Ikon Gaya Hidup Wanita Modern

Kheyene Molekandella Boer

delux_boer@yahoo.com

Ruang Publik Alternatif dalam Cyber Space (Gelat Weblog sebagai Online Citizen Journalism)

Filosa Gita Sukmono

filosa2009@gmail.com

Visit Kalbar 2010 : Program Pengelolaan Komunikasi Dalam Meningkatkan Pariwisata Daerah Kalimantan Barat

Niken Puspitasari

nikenpuspita@yahoo.com

Kompetensi Praktisi PFDi Kota Semarang 2012 (Pada Badan Usaha Milik Negara)

Yanuar Luqman

yanuar@undip.ac.id

Pengadilan Opini Dan Efek Media Pada Perempuan Yang Terlibat Kasus Hukum

Made Dwi Adnjani

made@unissula.ac.id.

Media Dan Kekerasan Berlatar Agama (Urgensi Praktek Jurnalisme Damai)

Mubarok

mubgabus@gmail.com

Sosialita di Era Internet

Muna Madrah

munamadrah@unissula.ac.id.

Diterbitkan oleh :

Fakultas Ilmu Komunikasi UNISSULA Semarang

dan

Ikatan Sarjana Komunikasi Indonesia (ISKI)

JIK	Volume 3	Nomor 2	Halaman 105 - 204	Semarang Agustus 2012 - Januari 2013	ISSN 2087-2461
-----	----------	---------	----------------------	--	-------------------

KOMPETENSI PRAKTIKSI PR DI KOTA SEMARANG 2012
(PADA BADAN USAHA MILIK NEGARA)

Oleh:

Yanuar Luqman
Universitas Diponegoro Semarang
yanuar@undip.ac.id

Abstract:

Public Relations (P R) as a emerging profession requires competency standards. The problem is trying to answer is how the P R practitioner competence in Semarang in performing their duties. The purpose of this study to measure the level of competence of the P R practitioner. In this study, using theories and concepts: PR Excellence (Grunig), PR as a management function and role of public relations (Cutlip, Center & Broom). Using descriptive method quantitative with a population of Semarang P R and P R in B UMN.

The results showed that the P R Junior, competent 89.5% and 68.4% of high intensity in doing the work, Public Relations Associate, competent and 78.9% of high intensity in the range of 42.1% and 47.4% sufficient to do the job, PR Expert, competent 68.4% and intensity in the range fairly high 42.1 % and 47.4% in doing the job and P R Managerial competencies varied: 47.4% competent, 26.3% is quite competent, 21.1% less than competent. Doing work that varied intensity: 26.3% high, 36.8% and 26.3% less enough.

Abstraksi:

Public Relations (PR) sebagai profesi yang berkembang memerlukan standar kompetensi. Masalah yang coba dijawab adalah bagaimanakah kompetensi praktisi PR di kota Semarang dalam menjalankan tugasnya. Kegunaan studi ini untuk mengukur tingkatan kompetensi praktisi PR. .

Pada penelitian ini menggunakan teori dan konsep : P R Excellence (Grunig), PR sebagai fungsi manajemen dan peran PR (Cutlip, Center & Broom). Menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan populasi praktisi PR Semarang, sampelnya PR BUMN.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa PR Junior, kompeten 89,5% dan 68,4% dari intensitas tinggi dalam melakukan pekerjaan, Public Relations Associate, kompeten dan 78,9% dari intensitas tinggi di kisaran 42,1% dan 47,4% cukup untuk melakukan pekerjaan itu, PR Ahli, kompeten 68,4% dan intensitas dalam kisaran cukup tinggi 42,1% dan 47,4% dalam melakukan pekerjaan dan kompetensi PR Manajerial bervariasi: 47,4% yang kompeten, 26,3% cukup kompeten, 21,1 % kurang kompeten. Melakukan pekerjaan yang intensitas bervariasi: 26,3% tinggi, 36,8% dan 26,3% kurang cukup.

Kata kunci: kompetensi, Public Relations, BUMN

KOMPETENSI PRAKTIKI PR DI KOTA SEMARANG 2012 (PADA BADAN USAHA MILIK NEGARA)

Oleh :

Yanuar Luqman

Universitas Diponegoro Semarang

yanuar@undip.ac.id

Abstract :

Public Relations (PR) as a emerging profession requires competency standards. The problem is trying to answer is how the PR practitioner competence in Semarang in performing their duties. The purpose of this study to measure the level of competence of the PR practitioner.

In this study, using theories and concepts: PR Excellence (Grunig), PR as a management function and role of public relations (Cutlip, Center & Broom). Using descriptive method quantitative with a population of Semarang PR and PR in BUMN.

The results showed that the PR Junior, competent 89.5% and 68.4% of high intensity in doing the work, Public Relations Associate, competent and 78.9% of high intensity in the range of 42.1% and 47.4% sufficient to do the job, PR Expert, competent 68.4% and intensity in the range fairly high 42.1% and 47.4% in doing the job and PR Managerial competencies varied: 47.4% competent, 26.3% is quite competent, 21.1% less than competent. Doing work that varied intensity: 26.3% high, 36.8% and 26.3% less enough.

Abstraksi :

Public Relations (PR) sebagai profesi yang berkembang memerlukan standar kompetensi. Masalah yang coba dijawab adalah bagaimanakah kompetensi praktisi PR di kota Semarang dalam menjalankan tugasnya. Kegunaan studi ini untuk mengukur tingkatan kompetensi praktisi PR.

Pada penelitian ini menggunakan teori dan konsep : *PR Excellence* (Grunig), PR sebagai fungsi manajemen dan peran PR (Cutlip, Center & Broom). Menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan populasi praktisi PR Semarang, sampelnya PR BUMN.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa PR Junior, kompeten 89,5% dan 68,4% dari intensitas tinggi dalam melakukan pekerjaan, Public Relations Associate, kompeten dan 78,9% dari intensitas tinggi di kisaran 42,1% dan 47,4% cukup untuk melakukan pekerjaan itu, PR Ahli, kompeten 68,4% dan intensitas dalam kisaran cukup tinggi 42,1% dan 47,4% dalam melakukan pekerjaan dan kompetensi PR Manajerial bervariasi: 47,4% yang kompeten, 26,3% cukup kompeten, 21,1% kurang kompeten. Melakukan pekerjaan yang intensitas bervariasi: 26,3% tinggi, 36,8% dan 26,3% kurang cukup.

Kata kunci : *kompetensi, Public Relations, BUMN*

Pendahuluan

Perkembangan teknologi mendorong globalisasi dengan telah menghilangkan sekat-sekat geografis batas negara. Pada aspek bisnis, komunikasi menjadi sangat terbuka yang membawa implikasi semakin ketatnya

persaingan bisnis. Implikasi tersebut pada gilirannya akan berdampak pada semua profesi, termasuk Humas / *Public Relations* (selanjutnya disingkat PR). Persaingan bisnis akan dimenangkan oleh siapa saja yang menguasai akses informasi yang cepat. Cara

pandangan sudah berubah, sekarang organisasi yang cepat mengalahkan perusahaan besar yang biasanya lambat. Menurut Muhammad Nuh dalam wawancaranya dengan majalah *Business Review*, pada era globalisasi ini kekuatan bisnis terletak pada jaringan (*network*). Jaringan menjadi modal dasar dalam menuju keberhasilan yang maksimal. Selain kecepatan dan jaringan, dalam era globalisasi juga diperlukan efisiensi. Efisiensi akan tercapai apabila SDM diisi oleh orang yang berkompeten dibidangnya. (2008 : 13-15)

Bahasan mengenai peran dan fungsi PR dalam manajemen adalah isu yang sampai sekarang selalu diperbincangkan di beberapa kesempatan. Untuk mendapatkan peran dan fungsi yang strategis perlu adanya unjuk kemampuan dalam bentuk kompetensi yang dapat menunjukkan posisi tawar yang optimal. Permasalahan lain timbul karena profesi PR adalah profesi yang sedang berkembang. Untuk memasuki profesi ini, pada kenyataannya tidak memerlukan persyaratan pendidikan baku (misalnya pendidikan ilmu komunikasi maupun mendidik PR), bahkan tidak ada lembaga untuk menjamin kompetensi dan praktik etis. Karena itu, profesi ini terbuka bagi siapa pun dan dengan latar belakang apa pun.

Untuk mencapai kondisi *good governance* profesi apapun dan khususnya PR harus memiliki kemampuan yang kompeten dalam usaha menjunjung profesionalitas. Di lain pihak, peran para praktisi PR dalam institusi/organisasi di Indonesia pada umumnya belum berada pada posisi dominan dalam pengambilan keputusan, termasuk keputusan yang berhubungan dengan peran strategis PR. Dalam struktur organisasi, kedudukan departemen atau bagian PR belum berada pada level pimpinan/manajemen atau masih jauh dari pengambil keputusan.

Penempatan personil yang menjalankan fungsi PR belum didasarkan pada kompetensi PR.

Temuan Ananto yang mengungkapkan bahwa profesi PR belum mendapatkan tempat yang layak atau sejajar dengan profesi

lain. Hal ini disebabkan oleh kurangnya apresiasi pimpinan lembaga (39%), telah terjadi kesalahan persepsi mengenai profesi PR (31%), keterbatasan kemampuan praktisi (22%) dan tidak adanya persyaratan khusus untuk melaksanakan profesi PR (8%). (Ananto, 2004 : 6).

Pemahaman tentang PR sangat beragam. Hal ini tercermin pada bidang kerja yang berbeda di masing-masing organisasi/institusi. Pada organisasi/perusahaan swasta PR telah masuk pada bagian dari fungsi manajemen strategis dengan melibatkan PR sejak awal dalam proses pengambilan keputusan strategis. Sebaliknya sebagian besar organisasi korporasi khususnya pada bidang pemerintahan, PR hanya diberi peran dan fungsi teknis. Fungsi teknis tersebut lebih dominan difungsikan sebagai pelaksana teknis *event organizer*, serta aktivitas keprotokoler. Hal tersebut diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni Pudjiastuti dan Henny Widyaningsih mengenai Pemetaan Humas Pemerintah di Indonesia tahun 2007.

Melalui perspektif di atas, praktisi PR Indonesia hendaknya mengaktualisasikan diri dalam memantapkan profesionalitasnya, tanpa melupakan tugas-tugas teknis. PR dalam melaksanakan tugasnya memerlukan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan tugas-tugas tertentu dalam hubungan kelembagaan, hubungan dengan media, hubungan dengan *pressure group*, *customers relations*, *crisis management*, manajemen reputasi, hubungan dengan masyarakat sekitar, dan pengelolaan hubungan internal. Area pekerjaan PR tersebut didukung oleh unit kompetensi yang dibutuhkan, yakni komunikasi lisan, komunikasi tertulis, teknik-teknik kehumasan, manajemen isu, penelitian PR, manajerial, kepemimpinan/ *leadership*, serta bahasa dan teknologi. (Buku Panduan SKKNI Bidang Kehumasan, 2007 : 3-4).

Menurut Muktiyo PR sudah tidak bisa dilihat lagi hanya sebagai PR *in practice*, tetapi juga masuk dalam tataran PR *is profession* sehingga persoalan standarisasi profesi menjadi kebutuhan yang mendesak.

Standarisasi ini akan berjalan dengan baik mana kala dunia kerja dan para pelaku PR itu sendiri mau dan merasa membutuhkan adanya standarisasi tersebut demi terwujudnya profesi PR yang lebih kompeten. Kompetensi PR inilah yang menjadi dasar bagi terwujudnya praktik PR yang lebih profesional. Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja pada sertai individu PR yang mencakup aspek pengetahuan, ketrampilan adan atau keahlian serta sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi tersebut manjadi tantangan terhadap tuntutan profesional praktik PR yang akan datang. Perkembangan PR kedepan makin mengedepankan cita rasa tinggi (*high touch, high truth dan high tech*) (2009 : 204-205).

Perumusan Masalah

Sejak disahkan pada tahun 2008, Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia dalam bidang Kehumasan belum terlihat implementasinya. Kamar Dagang dan Industri (KADIN) Jawa Tengah berinisiatif untuk melakukan implementasikan program sertifikasi profesi bidang kehumasan. Langkah awal yang dilakukan adalah mengikutsertakan organisasi profesi humas yang ada di Semarang (Perhimpunan Hubungan Masyarakat, Badan Pengurus Cabang Semarang) untuk mengikuti tahapan dalam mendirikan Lembaga Sertifikasi Profesi. Sebagai langkah awal diadakan *Competency Base Training* dilanjutkan dengan Pelatihan Asesmen Profesi. Dengan rangkaian kegiatan tersebut diharapkan KADIN bersama Perhumas sebagai Organisasi Profesi dapat mendirikan Lembaga Sertifikasi Profesi bidang Kehumasan.

Sampai sekarang Lembaga Sertifikasi Profesi bidang Kehumasan belum terbentuk. Sebagai langkah perlu kiranya dilakukan peneitian yang berusaha menjawab pertanyaan sejauhmana tingkat kompetensi praktisi PR di Kota Semarang dalam menjalankan tugas kehumasan? Pada tingkat Junior, Madya, Ahli dan atau Manajerial ? Pedoman yang dipakai tidak bisa lepas dari Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia dalam bidang Kehumasan

yang telah disusun tahun 2007 dan disahkan tahun 2008.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kompetensi praktisi PR di Kota Semarang, Junior, Madya, Ahli dan atau Manajerial dengan menggunakan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia dalam bidang Kehumasan

Paradigma Penelitian

Paradigma yang digunakan dalam penelitian ini adalah paradigma positivistik yang mencoba mendeskripsikan kompetensi yang dimiliki oleh petugas PR sesuai dengan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Sektor Komunikasi dan Informatika Bidang Kehumasan. Paradigma ini dipilih karena penelitian ini dunia dipandang sebagai sesuatu yang sudah tertata secara sistematis, terpola dan obyektif. Dalam penelitian ini diperlukan populasi, sampel, variabel, dan uji validitas instrument. Kebenaran yang dicari adalah sesuatu yang telah ada. Dalam penelitian ini, pengetahuan merupakan kenyataan atau fakta yang dapat diverifikasi secara empirik dan dapat diukur dalam angka melalui statistik dan tidak mencari makna di balik sesuatu yang tampak.

Kompetensi

Jika dibahas lebih lanjut terdapat beberapa definisi yang bisa dipakai untuk melandasi pengertian kompetensi adalah Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja pada sertai individu PR yang mencakup aspek pengetahuan, ketrampilan adan atau keahlian serta sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. (Muktiyo, 2009 : 205). Untuk dapat menentukan seseiarang berada pada tingkat kompetensi tertentu maka diperlukan standar yang bertujuan untuk :

- a. Meningkatkan profesionalisme praktisi PR dalam menjalankan perannya sebagai

fungsi manajemen strategis sehingga diakui oleh pemangku kepentingan

- b. Menjadi tolok ukur kinerja para praktisi PR professional
- c. Menghasilkan pengelompokan keahlian praktisi PR sesuai dengan standarisasi yang divalidasi oleh lembaga sertifikasi
- d. Para praktisi PR memiliki standar dan kode etik yang baku dalam menjalankan profesinya.

(Buku Panduan SKKNI Bidang Kehumasan, 2007 : 2)

Mempelajari kompetensi petugas PR dapat diawali dengan menelaah studi tentang penempatan PR pada posisi tertentu. Dalam manajemen mempunyai konsekuensi-konsekuensi dalam proses pelaksanaan fungsi PR itu sendiri. Hal itu terjadi karena dalam manajemen, alur kerja dan hierarki sangat mempengaruhi pola kerja sekaligus pola pengambilan keputusan (*decision making*) dalam menjalankan tugas komunikasi yang diemban oleh PR. Harus disadari bahwa fungsi PR dalam menjalankan tugas komunikasi adalah fungsi yang strategis.

Pengertian PR

Sebagai dasar dalam mempelajari kompetensi petugas PR perlu kiranya untuk memberikan batasan tentang pengertian PR atau Public Relations. *The British Institute of Public Relations* menyatakan ada dua definisi PR :

- a. PR merupakan kegiatan manajemen komunikasi antara organisasi dan publiknya
- b. Praktek PR adalah suatu usaha yang perlu pemikiran sungguh, terencana dan berkesinambungan dengan tujuan membangun dan menjaga saling pengertian yang baik antara organisasi dengan publiknya. Hal ini berarti PR berperan sebagai seorang komunikator sekaligus menciptakan saling pengertian antara organisasi dengan publiknya.

(Ruslan, 2003: 16)

Perspektif lain dikemukakan oleh Baskin, Arronof & Lattimore bahwa pengertian PR adalah :

- a. PR sebagai fungsi manajemen yang membantu lembaga untuk mencapai tujuan, menentukan filosofi dan memfasilitas perubahan yang terjadi di lembaga.
- b. Praktisi PR menjalin komunikasi dengan seluruh publik internal dan eksternal yang relvan untuk membangun hubungan positif dan untuk menjaga agar tujuan lembaga konsisten dengan harapan publik
- c. Praktisi PR menyusun, melaksanakan dan melakukan evaluasi program-program organisasi untuk menciptakan pemahaman diantara publik organisasi.

(1993 : 11)

PR Sebagai Fungsi Manajemen

Dalam penelitian ini PR dipahami sebagai fungsi manajemen yang mana mengevaluasi perilaku publik, identifikasi kebijakan dan prosedur individu atau sebuah organisasi dengan kepentingan publik dan merencanakan dan melakukan program untuk meraih pengertian dan diterima oleh publik (Seitel, 2001:10). Terdapat dua perpektif teori dominan yang dapat digunakan untuk menelaah persoalan PR. Yang pertama adalah perpektif teori komunikasi dan yang kedua adalah teori manajemen. Dalam penelitian ini menekankan pada teori manajemen yang berfokus pada manajemen komunikasi dan hubungan antara organisasi dan para stakeholder dalam lingkup lingkungan kerjanya. Fokus lain yang menjadi penekanan adalah konteks organisasi dimana terdapat *role*, lokasi, struktur dan pengembangan profesional atas fungsi komunikasi (Cornelissen, 2004:18).

Sebagai sistem dalam manajemen, PR dengan konsep *boundary role* yang dikemukakan oleh Grunig dan Hunt menekankan bahwa PR harus melakukan fungsinya sebagai berikut.

- a. PR harus menguasai hubungan organisasi ke lingkungannya

- b. PR harus dapat bekerja dengan batasan organisasi untuk membangun solusi inovatif atas problem organisasi
- c. PR harus berfikir strategis, harus bisa menunjukkan pengetahuan atas misi, tujuan dan strategi organisasi
- d. PR harus dapat mengukur keberhasilan suatu program komunikasi.

(Seitel, 2001:177).

Terdapat empat model PR yang dirumuskan oleh Grunig dan Hunt dalam bukunya *Managing Public Relations 1985* : *press agentry/publicity*, *public information*, *two way asymetric* dan *two-way symmetric*. Secara detail model-model itu dapat dijabarkan sebagai berikut :

- a. *Press agentry/publicity* ;ditujukan untuk kepentingan propaganda, komunikasi satu arah, sehingga pesannya sering sekali tidak lengkap.
- b. *Public information* ; tujuan utamanya adalah diseminasi atau penyebarluasan informasi. Komunikasi satu arah, tidak perlu dengan cara persuasif.
- c. *Two way asymetric* ; model ini ditujukan untuk persuasi secara ilmiah. Komunikasi bersifat dua arah, dengan efek-efek tidak berimbang.
- d. *Two-way symmetric* ; model ini bertujuan untuk memperoleh saling pengertian (*mutual understanding*), sedangkan komunikasinya bersifat dua arah dengan efek-efek yang seimbang.

(Ruslan, 2003: 60-61)

Praktisi atau lembaga PR memberikan nasihat dan konsultasi dalam organisasi dalam hal komunikasi yang mempengaruhi reputasi. Yang bisa dilakukan adalah berfungsi sebagai *early warning system* untuk memecahkan isu yang relevan secara sukses. Pada sisi dukungan teknis, menekankan pada pekerjaan publisitas, promosi, dan media relations. Fungsi *gatekeeper* dengan pers, legislator, dan pejabat pemerintah (Straubhaar, LaRose, 2006 : 308)

Dalam manajemen fungsi PR harus ditempatkan pada posisi sentral sehingga dapat berperan penuh dalam mendukung manajemen. Perlu kiranya untuk mengetahui elemen dasar PR dalam manajemen adalah :

- a. Menjadi sebuah filosofi manajemen sebuah bisnis atau organisasi
- b. Sebuah ekspresi filosofi dalam kebijakan dan tindakan
- c. Merupakan sebuah fungsi sebuah organisasi
- d. Merujuk pada makna komunikasi dengan publik

(Sengupta, 2001:10)

Untuk mengukur kinerja PR dalam manajemen dalam upaya melakukan pencitraan perlu dibuat *Key Performance Indicator* (KPI) dalam setiap program PR. Adapun 6 sudut dimensi tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Organisasi, melihat seberapa jauh organisasi memiliki kesiapan melakukan pencitraan. Pada sudut ini akan dibahas bagaimana organisasi PR dibangun. Selain struktur dan pemegang kendali organisasi, dimensi ini juga mengukut koordinasi antar bagian
- b. Budaya, dimensi ini memegang peranan yang cukup strategis dalam sukses tidaknya pencitraan organisasi karena pada dimensi inilah akan terlibat bagaimana keluwesan PR sebuah organisasi dalam mengelola informasi untuk pencitraan.
- c. Citra perseorangan, menjadikan perseorangan atau individu sebagai salah satu sumber pencitraan merupakan salah satu kekuatan PR dalam mendukung pengembangab citra sebuah organisasi.
- d. Fisik, semakin dekat persentuhan audiensi target dengan organisasi, maka akan semakin kuat kepercayaan pada organisasi perusahaan yang disentuh.
- e. *Relationship*, dimensi ini akan membantu seberapa jauh PR harus membangun prioritas relationship dengan satkeholder-nya.

f. Refleksi, seberapa sering pihak ketiga merefleksikan keberadaan organisasi kita adalah kenyataan yang harus diterima sekalipun jarang berkebalikan dengan kenyataan.

(Wasesa & Macnamara, 2010 : 27-51)

Peran PR

PR dalam persepsi manajemen berperan sebagai *"a window out of the corporation through which manajemen can monitor external change, and simultaneously, a window through which society can affect corporate policy"*. Sukses PR dapat diukur dari kemampuan untuk mengubah situasi negatif ke positif. Dari perilaku *enmity* ke *liking*, *prejudice* ke *acceptance*, *lack of concern* ke *interest* dan dari *lack of knowledge* ke *knowledge* (Sengupta, 12: 2001).

Setidaknya ada empat pekerjaan PR dalam sebuah organisasi

- Mengokohkan dan memelihara image yang benar sebuah organisasi, persona, produk atau jasa
- Memonitor opini public dan menyampaikan hasil monitor kepada manajemen
- Memberikan advice management dalam problem komunikasi dan teknis
- Menginformasikan pada publik tentang kebijakan, aktivitas, personality, produk atau jasa. (Sengupta, 2001:13)

Peran PR dikelompokkan menjadi empat yaitu :

- Komunikator, Humas berperan sebagai komunikator baik secara langsung maupun tidak langsung. Komunikasi yang dikembangkan adalah komunikasi dua arah sehingga selain menjadi komunikator pihak lembaga juga bertindak sebagai mediator antara lembaga dengan publiknya. Adapun bentuk komunikasinya adalah komunikasi persuasi yang menciptakan opini publik.
- Pembangun Hubungan, Humas berperan sebagai pembangun hubungan yang positif antara lembaga dengan publik

internal dan eksternal sehingga tercipta saling pengertian, kepercayaan, toleransi dukungan dan kerjasama antara kedua belah pihak untuk memperoleh manfaat bersama.

- Pendukung manajemen, berperan melaksanakan dukungan terhadap manajemen dan kegiatan dalam perusahaan seperti promosi, pemasaran, operasional, personalia untuk mencapai tujuan bersama dalam suatu kerangka tujuan pokok lembaga, Kegiatan yang dilakukan meliputi menemukan fakta, perencanaan, komunikasi, pemantauan dan melakukan evaluasi program.
- Pembentuk citra positif, Humas melakukan serangkaian kegiatan untuk membangun citra positif lembaga. Diawali dengan menjalin hubungan baik dengan publiknya, meningkatkan kesadaran, pengertian dan pemahaman tentang aktivitas lembaga sehingga muncul etika yang baik, toleransi, saling pengertian, saling mempercayai, saling menghargai dan pada akhirnya akan tercipta citra positif lembaga di mata publik. Citra positif merupakan prestasi, reputasi sekaligus tujuan utama bagi aktivitas Humas dalam melakukan kegiatan kehumasan.

(Ruslan, 2008 : 10-12)

Peran dominan PR dalam manajemen teridentifikasi menjadi empat tingkatan:

- Communication technician*, banyak melakukan implementasi program yang disusun oleh orang lain dan tidak memainkan peran aktif dalam perencanaan strategis. Peran ini dibutuhkan pada perusahaan yang sedikit ancaman dan mengalami perubahan sedikit.
- Expert prescriber*, berperan sebagai pemegang otoritas dalam semua kegiatan kehumasan sedangkan klien dan bawahan diasumsikan berperan pasif. Yang bersangkutan diasumsikan mampu mendefinisikan masalah-masalah, memilih solusi, menjalankan program dan dapat mengukur akibat dengan sedikit masukan

- dari klien. Peran ini dibutuhkan pada perusahaan yang banyak ancaman dan banyak/ sering mengalami perubahan.
- c. *Communication facilitator*, mengelola komunikasi dua arah dan memfasilitasi diskusi. Bekerja dibawah asumsi yang mana banyak informasi pada kedua belah pihak antara lembaga dan stakehodernya tersedia dikedua belah pihak. Bekerja untuk menyingkirkan hambatan dan menjaga saluran komunikasi terbuka sampai keputusan dibuat. Peran ini dibutuhkan pada perusahaan yang sedikit ancaman namun banyak/ sering mengalami perubahan
- d. *Problem solving facilitator*, berkolaborasi dengan manajer-manajer bagian lain untuk mendefinisikan dan memecahkan masalah. Praktisi bekerja dengan para pemegang peran yang lain dalam organisasi untuk diterapkan dalam proses kehumasan secara bertahap yang tidak beda dengan bagian yang lain dalam organisasi. Peran ini dibutuhkan pada perusahaan yang banyak ancaman namun mengalami perubahan sedikit

(Cutlip, Center, Broom 2000:37-47)

Berdasar pada arti estimologi kompetensi diartikan sebagai kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan atau melaksanakan pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja. Sehingga dapatlah dirumuskan bahwa kompetensi diartikan sebagai kemampuan seseorang yang dapat terobservasi mencakup atas pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan standar performa yang ditetapkan.

Berdasar pada arti bahasa, standar kompetensi kerja terbentuk atas kata standar dan kompetensi kerja. Standar diartikan sebagai "ukuran" tertentu yang disepakati dipakai sebagai patokan, sedangkan kompetensi diartikan sebagai kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan atau melaksanakan pekerjaan yang dilandasi oleh

pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja.

Dengan kata lain, yang dimaksud dengan Standar Kompetensi adalah rumusan tentang kemampuan yang harus dimiliki seseorang untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan yang didasari atas pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja sesuai dengan unjuk kerja yang dipersyaratkan. SKKNI adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan/atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Metode Penelitian

Tipe penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif yang bersifat kuantitatif.

Populasi, Sampel dan Teknik Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah para praktisi PR yang berada dalam lingkup Kota Semarang. Penelitian ini menggunakan sample para praktisi PR yang bernaung dalam institusi BUMN. Karena populasi dan sample tidak dapat dicari jumlah yang pasti maka, penelitian ini menggunakan teknik non-probabilitas dengan metode *accidental sampling*.

Sumber data

Data primer, diperoleh dari lapangan dengan bantuan instrument angket yang disusun berdasar pada Buku Panduan SKKNI Bidang Kehumasan 2007. Data sekunder, dari data-data tambahan diluar data lapangan, bisa dalam bentuk referensi buku dan data empirik yang mendukung penelitian ini.

Teknik Koleksi Data

Menggunakan instrument angket yang disusun berdasar pada Buku Panduan SKKNI Bidang Kehumasan 2007

Analisis dan interpretasi data

Menggunakan data statistik dengan menghitung frekuensi dan mengelompokannya dengan berdasar pada Buku Panduan SKKNI Bidang Kehumasan 2007

Kualitas penelitian

- a. Reliabilitas instrumen, dijalankan untuk mengetahui apakah instrumen dapat dipakai untuk mengkoleksi data dengan tepat sesuai dengan tujuan penelitian.
- b. Validitas data, Secara umum uji validitas adalah untuk melihat apakah jenis pertanyaan yang dipergunakan mampu mengukur apa yang ingin diukur.

Pembahasan

Dari hasil perhitungan frekuensi kemampuan dan intensitas melakukan kemampuan PR berdasarkan area pekerjaan yang berdasarkan SKKNI bidang Kehumasan. Berikut adalah tabel yang merupakan hasil rekapitulasi kemampuan melakukan unit kompetensi PR pada area pekerjaan.

Tabel 1

Tingkat Kompetensi PR

	Kompeten	Cukup	Kurang	Tidak
Junior	89.5	10.5	0	0
Madya	78.9	15.8	0	5.3
Ahli	68.4	21.1	10.5	0
Manajerial	47.4	26.3	21.1	5.3

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada semua area pekerjaan (junior, madya, ahli maupun manajerial) merasa mampu (kompeten) dalam melakukan pekerjaan. Hanya pada area pekerjaan manajerial, pada tingkat yang kompeten kurang dari 50%.

Dari berbagai unit kompetensi yang kemudian dipilah berdasar area pekerjaan maka dapat dilihat tingkat intensitas melakukan

kemampuan PR. Data didapatkan dengan menanyakan apakah PR pernah melakukan unit kompetensi yang telah dikodifikasi melalui SKKNI seperti dipaparkan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 2

Tingkat Intensitas Melakukan Unit Kompetensi

	Tinggi	Cukup	Kurang	Tidak Pernah
Junior	68.4	21.1	10.5	0
Madya	42.1	47.4	5.3	5.3
Ahli	42.1	47.4	0	10.5
Manajerial	26.3	36.8	26.3	10.5

Tabel di atas menunjukkan bahwa PR BUMN di kota Semarang sangat bervariasi dalam intensitas melakukan unit kompetensi. Hanya pada area pekerjaan junior yang menunjukkan tingginya intensitas dalam melakukan unit kompetensi. Sedangkan pada area pekerjaan madya, ahli dan manajerial berkisar pada tingkat yang tinggi dan cukup. Hal ini dapat dipahami karena unit kompetensi pada area junior merupakan kompetensi yang bersifat teknis dan pekerjaan yang rutin dikerjakan seperti membuat dan mengakses dokumen di computer, pertukaran informasi lisan dalam bahasa Inggris, membuat klipping, dokumentasi kegiatan, melaksanakan kegiatan *open house* dan melaksanakan kegiatan *internal gathering*.

Dibawah ini adalah pembahasan hasil penelitian yang dipilah berdasar area pekerjaan.

Kompetensi Humas Junior

Berdasarkan data, petugas Humas BUMN di kota Semarang pada area pekerjaan Humas Junior menunjukkan bahwa sebagian besar (89,5 %) pada kategori kompeten. Berhubungan dengan kompetensi, PR junior dalam melakukan tugasnya berdasar data menunjukkan bahwa sebagian besar (68,4%) PR Junior melakukan pekerjaan dalam

ketegori tinggi.

Data menunjukkan bahwa pada area pekerjaan PR junior petugas Humas BUMN di kota Semarang berkompeten dan berintensitas tinggi dalam melakukan pekerjaan. Pada area pekerjaan ini petugas jika dilihat dari jenis pekerjaan yang dilakukan berdasar SKKNI masih pada tahap *entry level*. Pada area pekerjaan ini petugas Humas melakukan tugas pada tataran melaksanakan tugas atau menjalankan tugas atasan. Keterlibatan dalam pembuatan keputusan masih minim bahkan cenderung tidak ada. Kompetensi yang dipersyaratkan pada PR kategori ini pada tataran yang sangat teknis, antara lain membuat klipping, mendokumentasikan kegiatan, melaksanakan kegiatan *open house* dan *internal gathering*. Ciri khusus pada area pekerjaan PR junior ini adalah melakukan pekerjaan kehumasan internal.

Kompetensi Humas Madya

Berdasarkan data, PR BUMN di kota Semarang pada area pekerjaan Humas Junior menunjukkan bahwa sebagian besar (78,9 %) pada kategori kompeten dan namun ada 5,3% tidak berkompeten pada area pekerjaan humas madya. Berhubungan dengan kompetensi, PR madya dalam melakukan tugasnya berdasar data menunjukkan bahwa PR BUMN dalam melakukan tugasnya berintensitas pada kisaran tinggi dan cukup.

Data menunjukkan bahwa pada area pekerjaan Humas Madya petugas Humas BUMN di kota Semarang berkompeten dan berintensitas pada kisaran tinggi dan cukup dalam melakukan pekerjaan. Pada tingkatan ini petugas jika dilihat dari jenis pekerjaan yang dilakukan berdasar SKKNI pada tahap lanjut setelah *entry level*. Kompetensi yang dipersyaratkan pada PR kategori ini pada tataran yang teknis, antara lain melaksanakan aktifitas protokoler, menyeleksi proposal sponsorship, *media mapping*, media monitoring dan menjalin hubungan dengan media. Pada SKKNI, kompetensi khusus yang harus dimiliki dan dikuasai adalah melaksanakan *Master of Ceremony* dan melaksanakan fungsi moderasi.

Kompetensi Humas Ahli

Berdasarkan data, PR BUMN di kota Semarang pada area pekerjaan Humas Ahli menunjukkan bahwa sebagian besar (68,4 %) pada kategori kompeten. Berhubungan dengan kompetensi, PR ahli dalam melakukan tugasnya berdasar data menunjukkan bahwa petugas Humas BUMN dalam melakukan tugasnya berintensitas pada kisaran tinggi dan cukup.

Data menunjukkan bahwa pada area pekerjaan jurnas ahli PR BUMN di kota Semarang berkompeten dan berintensitas pada kisaran tinggi dan cukup dalam melakukan pekerjaan. Pada area pekerjaan ini petugas jika dilihat dari jenis pekerjaan yang dilakukan berdasar SKKNI pada tahap lanjut setelah PR madya. Kompetensi yang dipersyaratkan pada petugas Humas kategori ini pada tataran yang *tactical*, antara lain Membuat proposal kegiatan, menyusun data dan informasi strategis, melaksanakan fungsi *spoke person*, merancang *corporate identity*, memberikan konseling, bernegosiasi serta menyelenggarakan *cyber public relations*. Pada SKKNI, kompetensi khusus yang harus dimiliki dan dikuasai adalah menyusun anggaran dan laporan keuangan. Tingkat kompetensi ini fungsi komunikasi lembaga atau perusahaan dilaksanakan sejalan dengan proses komunikasi yang dilakukan pada tingkatan *tactical*.

Kompetensi Humas Manajerial

Berdasarkan data, PR BUMN di kota Semarang pada area pekerjaan Humas Manajerial menunjukkan bervariasi dari kompeten sampai kurang kompeten, hanya 5,3% yang tidak berkompeten. Berhubungan dengan kompetensi, PR manajerial dalam melakukan tugasnya berdasar data menunjukkan bahwa PR BUMN dalam melakukan tugasnya berintensitas pada kisaran cukup.

Humas Manajerial petugas Humas BUMN di kota Semarang bervariasi dan berintensitas bervariasi juga dalam melakukan

pekerjaan. Pada tingkatan ini PR jika dilihat dari jenis pekerjaan yang dilakukan berdasar SKKNI pada tahap yang paling tinggi. Kompetensi yang dipersyaratkan pada petugas Humas kategori ini pada tataran yang *strategic*, antara lain menerapkan *leadership*, melaksanakan *good governance*. Pada SKKNI, kompetensi khusus yang harus dimiliki dan dikuasai adalah mengelola tim dan staf serta memonitor kinerja staf. Tingkat kompetensi ini pada tataran *policy* yang merupakan bagian dari *strategic management*.

Simpulan

Berdasar temuan penelitian bahwa petugas Humas BUMN di kota Semarang pada kategori :

1. Humas Junior, berkompeten dan berintensitas tinggi dalam melakukan pekerjaan
2. Humas Madya, berkompeten dan berintensitas pada kisaran tinggi dan cukup dalam melakukan pekerjaan.
3. Humas Ahli, berkompeten dan berintensitas pada kisaran tinggi dan cukup dalam melakukan pekerjaan
4. Humas Manajerial memiliki kompetensi yang bervariasi dan intensitas yang bervariasi pula dalam melakukan pekerjaan.

Daftar Pustaka

- Ananto, Elizabeth Goenawan, 2004, *Public Relations Sebagai Koalisi Dominan, Mungkinkah?*, Jurnal Public Relations Indonesia, Jakarta, BPP PERHUMAS
- Cornelissen, Joep, 2004, *Corporate Communications, Theory and Practice*, New Delhi, Sage Publication
- Cutlip, Scott M. et al., 2000, *Effective Public Relations, 8th edition*, New Jersey, Prentice Hall.

- Muktiyo, Widodo, 2009, *Praktik Public Relations (PR) di Indonesia (Masa Lalu, Masa Kini dan Masa Datang*, Jurnal Komunikasi, Yogyakarta, Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia
- Otis Baskin, Craig Aronoff, Dan Lattimore, 1997 *Public Relations: The Profession and The Practice*, New York, Mc Graw Hill
- Ruslan, Rosady, 2008, *Manajemen Public Relations & Media Komunikasi-Konsepsi dan Aplikasi*, Jakarta, Raja Grafindo Persada
- Seitel, Fraser P., 2001, *The Practice of Public Relations*, 8th ed, New Jersey, Prentice Hall.
- Sengupta, Sailesh, 2001, *Management of Public Relations and Communication*, New Delhi, Vikas.
- Straubhaar, Joseph & LaRose, Robert, 2006, *Media Now, Understanding Media, Culture, and Technology*, Belmont, Thomson.
- Wahyuni Pudjiastuti dan Henny Widyaningsih, 2007, Laporan Penelitian Pemetaan Humas Pemerintah di Indonesia
- Wasesa, Silih Agung & Macnamara, Jim. 2010, *Strategi Public Relations*, Gramedia, Jakarta
- Majalah Business Review Edisi 1 Tahun 7 April 2008
- Buku Panduan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Sektor Komunikasi dan Informatika Bidang Kehumasan, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia