

PENINGKATAN PROFESIONALITAS MENUJU LEGITIMASI HUMAS PEMERINTAH INDONESIA

PROFESIONALISM IMPROVEMENT TOWARDS LEGITIMACY OF PUBLIC RELATIONS IN THE INDONESIAN GOVERNMENT

Erlinda Puspita Ningrum

Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kalimantan Selatan,
Kawasan Perkantoran Gubernur Provinsi Kalimantan Selatan,
Jalan Dharma Praja II, Banjarbaru, Kalimantan Selatan, Indonesia
email: erlinda.puspitaningrum@kalselprov.go.id

Diserahkan: 12/05/2020, Diperbaiki: 23/06/2020, Disetujui: 29/06/2020

DOI: 10.47441/jkp.v15i2.127

Abstrak

Hubungan Masyarakat (humas) sebagai salah satu kelompok okupasi sulit mendapatkan pengakuan di masyarakat, sehingga perlu meningkatkan profesionalitas. Sejak tahun 2015, dibawah pemerintahan Joko Widodo, ada antusiasme terhadap program pemerintah bernama *Government Public Relations* (GPR) yang mensyaratkan kompetensi profesi humas. Bagaimana GPR mempengaruhi peningkatan profesionalitas humas pemerintah melatarbelakangi studi ini. Penelitian terdahulu mengidentifikasi tiga cara peningkatan profesionalitas, yaitu *bottom-up*, *top-down*, dan kolaborasi. Studi ini menginvestigasi upaya yang dilakukan Pemerintah Indonesia dan praktisi humas pemerintah untuk membuat sektor ini lebih profesional. Untuk itu, digunakan dua pendekatan kualitatif: pertama, pendekatan konstruktif tentang praktik dan profesi humas pemerintah dengan meninjau enam kebijakan publik; kedua, pendekatan interpretatif melalui wawancara secara mendalam terhadap persepsi dan refleksi sepuluh praktisi humas pemerintah, baik di tingkat pusat maupun daerah tentang penerapan kebijakan tersebut. Hasil penelitian menyatakan bahwa di Indonesia, *licensing* atau SK Pengangkatan Jabatan Fungsional Tertentu (JFT) Pranata Humas menjadi syarat pertama untuk meningkatkan profesionalitas humas pemerintah, diikuti dengan Penetapan Angka Kredit (PAK) yang mencakup pendidikan, pelatihan, keahlian, keterampilan, kode etik, dan asosiasi profesi. Perkembangan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) turut mendorong peningkatan peran humas pemerintah dalam mewujudkan tatakelola pemerintahan yang baik melalui keterbukaan informasi publik dan partisipasi publik. Walaupun baru separuh dipahami oleh praktisi karena faktor desentralisasi dan tahap awal implementasi, kedua hal ini mendorong humas pemerintah bergerak menuju profesionalisme. Studi ini menunjukkan bahwa proses peningkatan profesionalitas humas pemerintah merupakan hubungan yang timbal balik dalam sebuah siklus dengan dukungan sistem politik demokratis. Untuk mengimplementasikan proses ini, pembuatan kebijakan publik perlu mempertimbangkan karakteristik unik sektor pemerintahan agar dapat sepenuhnya dipahami, diterima, dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Profesionalitas, Hubungan Masyarakat, Pemerintah Indonesia

Abstract

Public relations struggle for legitimacy and need to move towards professionalism. Since 2015, there was an initiative called Government Public Relations (GPR) which signal professional competencies. This study investigated the Indonesian government efforts in professionalizing the field. In doing so, it applied two qualitative approaches: first, a constructive approach to the structure of professionalism by reviewing six



This work is licenced under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

government policies related to the practice and profession of public relations; second, an interpretive approach to the perceptions and reflections of those government policies through in-depth interview to ten practitioners from both central and regional government agencies. In Indonesia, the findings showed that licensing is at the forefront of professionalisation of public relations. Furthermore, the emergence of ICT urged the openness of public information and public involvement. These findings are shown that the professionalisation of government public relations is a mutual relationship working in a cycle process in the provision of a democratic political system.

Keywords: Professionalism, Public Relations, Indonesian Government

PENDAHULUAN

Humas sebagai sebuah okupasi kesulitan mendapatkan pengakuan sosial dan profesional. Praktik kehumasan seringkali dipersepsikan sebagai propaganda, hegemoni, atau pemutar balik fakta, sehingga berakibat pada devaluasi profesi humas. Masih minimnya ilmu pengetahuan dan standar profesional juga membuat humas dianggap sebagai profesi yang belum matang. Oleh karena itu, humas perlu meningkatkan praktiknya menuju profesional.

Profesionalisme tidak dapat dianggap remeh, karena perannya yang krusial bagi kedudukan humas secara sosial, terutama di pemerintahan. Pemerintah sangat berarti bagi rakyatnya. Rakyat mempercayakan kehidupan dan kesejahteraannya kepada pemerintah. Humas pemerintah menggunakan kepercayaan ini untuk membangun hubungan baik dan meningkatkan proses demokrasi (Brunner 2016), sehingga kedudukan humas perlu menjadi kebijakan publik.

Kebijakan publik harus mencerminkan tatakelola pemerintahan yang baik, dan oleh karenanya, pemerintah harus membuat kebijakan yang berkomitmen terhadap peningkatan profesionalitas humas pemerintah. Namun demikian, peningkatan profesionalitas juga harus tercermin dari praktik yang dilakukan, sehingga perlu membandingkan antara harapan dan kenyataan. Sebagai contoh, walaupun ada antusiasme yang tinggi terhadap program GPR, perlu dilihat efektivitasnya berdasarkan persepsi praktisi humas pemerintah. Kesenjangan antara kebijakan tertulis dengan praktik nyata inilah yang melatarbelakangi studi ini.

Studi ini meninjau beberapa kebijakan publik, kemudian mengidentifikasi bagaimana terjadinya peningkatan profesionalitas humas pemerintah di Indonesia. Selanjutnya, mengklarifikasi langsung kepada praktisi tentang pengaruh kebijakan tersebut terhadap peningkatan profesionalitas mereka. Studi ini bersifat kualitatif dan interpretatif, yang diawali dengan meninjau literatur terkait peningkatan profesionalitas dan humas pemerintah, dilanjutkan dengan meninjau enam kebijakan publik terkait praktik dan peningkatan profesionalitas humas pemerintah, dan akhirnya menganalisa hasil wawancara dengan sepuluh praktisi dari pusat dan daerah. Hasil studi ini menggambarkan secara utuh proses peningkatan profesionalitas humas pemerintah. Namun, karena metodologi utama adalah studi kasus, hasilnya tidak dapat mewakili keseluruhan praktik yang ada di Indonesia. Walaupun demikian, studi ini memberikan kontribusi terhadap ilmu pengetahuan tentang kehumasan, dengan memperkaya sudut pandang dari negara non-Barat.

Setidaknya, ada dua pendekatan terhadap peningkatan profesionalitas: karakter dan peran. Pendekatan karakter membedakan humas dari okupasi lain melalui pendidikan khusus, keterampilan yang harus dimiliki, kode etik, ijin praktik atau sertifikat akreditasi, dan keanggotaan asosiasi profesi. Alternatifnya, dengan menganalisa peran yang dilakukan oleh organisasi dan masyarakat. Brunner berpendapat bahwa bersikap profesional tidaklah cukup, kini saatnya membangun koneksi dengan komunitas dan bekerja untuk 'kepentingan khalayak.' Hal ini berarti bahwa seorang profesional tidak hanya membutuhkan pendidikan tinggi, namun juga peran nyata bagi masyarakat (Brunner 2016).

Peneliti terdahulu telah menjadikan pendidikan sebagai salah satu karakter keprofesionalan humas. L'Etang (2013) menekankan kedudukan pendidikan sebagai 'pusat kognitif dan dasar pengetahuan' untuk menciptakan kredibilitas yang dapat digunakan sebagai alat seleksi awal ketika memasuki dunia kehumasan. Sedangkan akreditasi dan ijin praktik merupakan aset penting untuk meningkatkan profesionalitas karena menunjukkan penilaian kualitas seorang profesional. Ijin praktik hanya diberikan oleh pemerintah, sementara akreditasi didapat dari usaha individu (Broom 2009, seperti dikutip dalam Sha 2011). Oleh karena itu, ijin praktik mendapatkan pengakuan sosial lebih besar dibandingkan akreditasi.

Peningkatan profesionalisme dapat juga dipengaruhi oleh asosiasi profesi. Namun, sejauh apa pengaruh asosiasi profesi ini, tergantung dari cara pandang praktisi tentang kontribusi global, status profesi, mekanisme profesi, dan norma budaya (Meyer dan Leonard 2014). Lebih lanjut, asosiasi profesi tidak sebatas menetapkan kode etik dan standar kinerja bagi para profesional, namun juga mengawasi penerapan esensi nilai-nilai kode etik seperti menjaga kepercayaan klien dan masyarakat, kejujuran, advokasi, objektivitas, integritas, keahlian, keunggulan profesi, kebebasan berekspresi, dan tanggung jawab sosial (Ferguson 2013). Oleh karena itu, penting bagi para profesional untuk berkontribusi kepada masyarakat melalui pengetahuan dan keterampilan mereka.

Sebagai sebuah okupasi, humas perlu menetapkan ranah keahliannya. Menurut L'Etang (2013), humas kesulitan menetapkan batasan yang eksklusif tanpa melanggar batasan disiplin ilmu pemasaran dan manajemen SDM. Namun, ketika humas menggunakan periklanan dan pemasaran sebagai alat komunikasi, hal ini menggambarkan keahlian humas yang khusus sekaligus fleksibel.

Pieczka (2013) sependapat dengan ide Larson di tahun 1970an bahwa peningkatan profesionalitas adalah sebuah proses yang terorganisasi, berlaku surut, dan merupakan usaha bawah sadar oleh sebuah kelompok okupasi untuk mengamankan dan mempertahankan ranah kerjanya. Untuk tingkat nasional, ada tiga proses yang bisa dilakukan untuk peningkatan profesionalitas. Pertama, proses *bottom-up*, di mana praktisi mengembangkan praktik ideal, akademisi menyediakan pendidikan dan pelatihan, dan asosiasi profesi mendorong pelaksanaan standar dan aturan, bergerak secara simultan untuk menciptakan identitas profesi (Pieczka 2013). Proses ini lebih menekankan pada etika dan citra humas. Kedua, proses *top-down*, seperti yang terjadi di Kanada, di mana kebijakan publik dan pembangunan negara menjadi kekuatan pembangunan humas (Thurlow 2017). Ketiga, proses terkini yaitu kolaborasi, di mana para profesional mendesain kerja humas di organisasinya masing-masing, lalu sebagai timbal balik, strategi dan kebijakan organisasi meningkatkan aksi dan pengetahuan para profesional (Pieczka 2013). Studi ini mengikuti ide kolaborasi Pieczka, di mana pemerintah berlaku sebagai organisasi sekaligus pembuat kebijakan.

Proses transformasi humas dari sebuah okupasi menjadi profesi, tidak hanya mengidentifikasi karakter ideal seperti yang telah dibahas sebelumnya. Namun, diskusi terkait kerja nyata humas di masyarakat juga diperlukan sebagai cara pandang yang kritis terhadap peningkatan profesionalisme. Pendekatan peran telah merubah arah peningkatan profesionalitas humas menjadi fungsionalis dengan mendapatkan posisi strategis di masyarakat ketimbang sekedar kedudukan sosial (Macnamara 2012). Peran humas dalam membangun hubungan baik dengan publik menjadi ukuran akuntabilitas humas yang pada akhirnya mencerminkan profesionalitas.

Praktisi humas harus memastikan bahwa peran yang dilakukan tidak terbatas untuk organisasi saja, melainkan untuk masyarakat luas juga. Dengan begitu, humas berkontribusi untuk proses demokrasi dan konteks politik yang lebih luas (L'Etang 2013). Lebih lanjut Johnston (2016) menekankan bahwa humas harus mengutamakan kepentingan publik melalui implementasi kode etik untuk mencerminkan profesionalitas. Kesimpulannya, humas harus mengadopsi 'civic professionalism' seperti yang disarankan

Brunner (2016), dengan mensinergikan ilmu pengetahuan, pemeriksaan profesi, eksplorasi etika, dan kerja nyata untuk kepentingan publik.

Lalu, bagaimana dengan peran humas pemerintah?. Menurut Ferraro (2015), humas pemerintah berbeda dengan korporasi maupun organisasi non-profit. Humas pemerintah dan korporasi berbeda terutama pada batasan hukum dan persoalan politik (Liu dkk 2010). Lebih spesifik, publik perlu terinformasi dengan baik sebelum mereka membuat keputusan terkait kebijakan publik yang mempengaruhi mereka, dan peran humas pemerintah adalah memfasilitasi terjadinya transparansi informasi (Ferguson 2013).

Praktik humas di Indonesia sudah ada sejak kemerdekaan di tahun 1945, terpusat pada diseminasi informasi terkait status negara. Lalu, ketika pemerintahan beralih dari Presiden Soekarno ke Soeharto di tahun 1966, banyak perusahaan asing masuk, sehingga persaingan untuk memenangkan opini publik meningkat dan membuat peran humas semakin diperlukan. Tidak hanya swasta, pemerintahan pun turut menggeliatkan humas dengan berdirinya Bakohumas dan Perhumas, organisasi profesi humas pertama yang dibentuk pemerintah pada tahun 1970an.

Runtuhnya pemerintahan Presiden Soeharto pada tahun 1998, menandai era reformasi, di mana kebebasan berekspresi dan berkumpul dijamin pemerintah. Akibatnya, publik menuntut keterbukaan informasi yang harus dipenuhi oleh humas pemerintah. Akses publik terhadap informasi dan edukasi juga semakin meningkat, terutama dari luar negeri, membuat perusahaan dituntut tidak hanya mencari keuntungan, namun juga timbal baliknya kepada publik.

Peran publik semakin terlihat nyata pada era pemerintahan presiden Joko Widodo (Jokowi) sejak tahun 2015 hingga saat ini, di mana salah satu prioritas pemerintah yang tertuang dalam ‘Nawacita’ mengindikasikan adanya partisipasi publik dalam pembuatan kebijakan pemerintah (Menkominfo 2015). Kementerian Komunikasi dan Informatika kemudian ditunjuk sebagai humas pemerintah dan menetapkan sembilan strategi, salah satunya adalah program Government Public Relations (GPR), sebagai format komunikasi interaktif pemerintah dengan rakyat. Namun, hubungan pemerintah dengan rakyatnya lebih rumit daripada hubungan bisnis, sehingga Ferraro (2015) mengajukan kerangka hubungan Pemerintah-Rakyat yang mempertimbangkan kepentingan publik, nilai publik, dan akuntabilitas kemudian mengelompokkannya berdasarkan tujuan kepercayaan, keterbukaan, keterlibatan, investasi dan komitmen. Keutamaannya dari kerangka Ferraro, yaitu memberikan kemudahan untuk praktik harian dengan menentukan tujuan awal kegiatan humas, lalu ikuti petunjuk untuk melaksanakannya. Lihat Gambar 1 untuk melihat kerangka hubungan Pemerintah-Rakyat milik Ferraro.



Gambar 1. The Government-Citizens Relationships Framework
(Sumber: Ferraro 2015)

Studi ini menganalisis peningkatan profesionalitas humas pada tiga konteks, yaitu sosial, organisasi, dan praktisi. Ada dua pendekatan untuk konteks sosial, yaitu pendekatan karakter dan peran. Pendekatan karakter melalui faktor pendidikan dan pelatihan, akreditasi dan ijin praktik, asosiasi profesi dan kode etik, serta keahlian dan keterampilan. Pendekatan peran melalui kontribusi humas terhadap masyarakat dengan membangun hubungan yang menciptakan nilai sosial dan meningkatkan proses demokrasi (Yang dan Taylor 2013), yang mengakomodir kepentingan publik (L'Etang 2013), melalui kerangka hubungan Pemerintah-Rakyat milik Ferraro (2015). Sedangkan untuk konteks organisasi dan praktisi, studi ini mempertanyakan upaya kolaboratif antara pemerintah, kebanyakan melalui kebijakan, dengan individu praktisi humas pemerintah dalam meningkatkan profesionalitas humas.

METODE PENELITIAN

Pendekatan kualitatif digunakan untuk lebih memahami konteks komunikasi, penggunaan bahasa, serta perspektif, deskripsi, dan pengalaman individu. Peneliti menggunakan dua pendekatan kualitatif, yaitu analisis kebijakan dan wawancara mendalam. Enam kebijakan pemerintah diunduh dari dua website resmi kementerian untuk menjaga originalitasnya. Untuk responden wawancara, peneliti memilih sepuluh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang melaksanakan fungsi kehumasan baik di instansi pusat maupun daerah dengan teknik *representative sampling* yang mewakili kelompok JFT jenjang ahli dan terampil. Komunikasi peneliti dengan responden dilakukan melalui jalur pribadi selama bulan April tahun 2017, sehingga kerahasiaan percakapan terjaga.

Peneliti menggunakan metode *Critical Discourse Analysis* (CDA) pada dokumen kebijakan untuk menetapkan tema umum sekaligus mengidentifikasi bahasa spesifik yang digunakan untuk membangun realita (Lee 2012). Untuk dokumen transkrip wawancara, peneliti menggunakan empat langkah. Pertama, peneliti mengidentifikasi fakta dari transkrip. Kedua, peneliti mengidentifikasi hubungan sebab akibat antara responden dengan fakta tersebut. Ketiga, peneliti menetapkan tema umum yang dipakai untuk membangun kesamaan interpretasi sebuah fenomena. Akhirnya, peneliti mengabstraksi esensi dari transkrip tersebut. Untuk menghindari bias individu, peneliti menggunakan deskripsi yang beragam, kutipan langsung, dan tinjauan ulang responden terhadap hasil interpretasi peneliti untuk validasi data. Kemudian, studi ini membandingkan tema-tema yang muncul dari teks dokumen dan teks transkrip.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kesenjangan Karakter Profesional Humas Menurut Dokumen Kebijakan Pemerintah dan Persepsi Praktisi Humas Pemerintah

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 telah mengatur bahwa status sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) diperlukan seseorang sebagai upaya filter pertama kali untuk bekerja di pemerintahan. ASN terdiri dari dua jenis, yaitu PNS (sistem karir) dan PPPK (sistem kontrak). Untuk bidang teknis kehumasan, PNS diangkat dalam Jabatan Fungsional Pranata Humas (Prahum), sedangkan PPPK dikontrak sebagai Tenaga Humas Pemerintah (THP). Prahum dan THP berbeda status profesionalnya, dimana THP dianggap sudah lebih profesional karena mensyaratkan kualifikasi tinggi, gaji yang besar, dan tunjangan yang kompetitif. Sementara Prahum masih kesulitan mendapatkan status profesional. Oleh karena itu, studi ini lebih merujuk kepada peningkatan profesionalitas Prahum, karena ada upaya dari pemerintah dan praktisi menuju ke arah tersebut.

Permenpan RB Nomor 6 Tahun 2014 mensyaratkan sertifikasi melalui kualifikasi pendidikan dan pelatihan bagi Prahum. Kemudian, pemerintah juga membagi Prahum ke dalam dua jenjang, yaitu keterampilan (minimum pendidikan diploma) dan keahlian (minimum pendidikan sarjana). Jenjang keterampilan dibagi kedalam tiga tingkatan, yaitu Pelaksana, Pelaksana Lanjutan, dan Penyelia. Sedangkan jenjang keahlian, terbagi kedalam

tiga tingkatan, yaitu Pertama, Muda, dan Madya. Seseorang diberikan waktu empat tahun untuk naik ke tingkatan dan jenjang berikutnya.

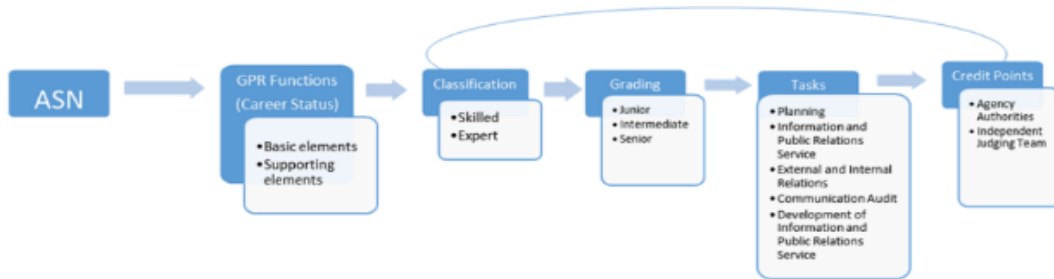
Berdasarkan data demografi responden, kebanyakan Prahum berada di jenjang Keahlian Pertama dan Muda. Belum ada yang mencapai Madya, karena dibutuhkan empat tahun untuk naik tingkatan. Hal ini konsisten dengan masa kerja responden yang berkisar dari 1-15 tahun dan berada di kelompok umur 31-40 tahun.

Pemerintah telah mengatur proses peningkatan profesionalitas Prahum melalui penetapan Angka Kredit (AK) yang mencerminkan kegiatan profesional humas. Menurut Permenpan RB Nomor 6 Tahun 2014, AK adalah “satuan nilai dari tiap butir kegiatan dan/atau akumulasi nilai butir-butir kegiatan yang harus dicapai Pranata Humas dalam rangka pembinaan karier.” Jadi, seorang Prahum harus mengerjakan butir-butir kegiatan untuk mendapatkan nilai AK, hingga mencapai jumlah tertentu untuk naik ke tingkatan dan jenjang berikutnya. Penetapan AK (PAK) dilakukan oleh Tim Penilai secara mandiri dan menjadi syarat penerbitan SK atau ijin praktik seorang Prahum. Kemudian untuk mengawasi proses secara keseluruhan, Kementerian Kominfo bertindak sebagai Instansi Pembina Prahum. Lihat Gambar 2 untuk mengetahui proses peningkatan profesionalitas Prahum.

Berdasarkan proses tersebut, PAK menjadi upaya terdepan yang dilakukan pemerintah untuk meningkatkan profesionalitas Prahum. Butir kegiatan Prahum terdiri dari dua unsur, yaitu utama dan penunjang. Unsur utama mencakup pendidikan, pelatihan, keterampilan, dan keahlian. Kualifikasi pendidikan Prahum terutama di bidang komunikasi atau bidang lain yang disetujui instansi pembina. Pelatihan selalu ada, baik di tingkat pemula maupun saat kenaikan jenjang. Sementara itu, manajemen isu dan krisis, manajemen stakeholder, lobi, tanggung jawab sosial, pengelolaan *merk*, publikasi, berbicara di depan umum, hubungan media, dan pengelolaan peristiwa kehumasan menjadi keahlian yang harus dimiliki Prahum. Beberapa keterampilan juga menjadi persyaratan yang harus dimiliki Prahum, yaitu penggunaan komputer dan TIK, kemampuan berbahasa Inggris, manajemen proyek, penelitian, manajemen dan kepemimpinan. Sedangkan unsur penunjang meliputi pengalaman mengajar, seminar/*workshop*/partisipasi pada konferensi, keanggotaan asosiasi profesi, penghargaan, dan gelar pendidikan di bidang lainnya.

Sebanyak lebih dari 60% responden mengklaim dirinya sudah profesional. Bahkan praktisi di daerah lebih percaya diri (67%) dibandingkan dengan pusat (50%) perihal status profesionalnya. Praktisi di daerah hanya menitikberatkan pada kualifikasi pendidikan dan praktik kehumasan yang dilakukan dalam mengukur profesionalitas mereka. Sedangkan praktisi di pusat sudah berpikir melampaui ini, dan memasukkan akreditasi eksternal dan kemandirian bekerja sebagai faktor pembentuk profesionalisme.

Responden juga menyebutkan bahwa pengetahuan kognitif yang didapat dari pendidikan formal dan informal merupakan alat ukur profesionalisme. Kualifikasi pendidikan yang paling banyak dipegang oleh responden adalah di bidang komunikasi dan kehumasan, dengan variasi Sastra Inggris, Ilmu Administrasi, Perdagangan Internasional, dan Pariwisata. Sebanyak dua orang responden memegang gelar Doktor di bidang Komunikasi dan Kehumasan. Namun demikian, responden juga menyebutkan tentang pendidikan informal. Contohnya, seorang responden laki-laki dari daerah mengatakan, “Saya meningkatkan pengetahuan melalui media alternatif. Pada era internet, sangat mudah mengakses tutorial atau bahan bacaan untuk memperluas wawasan”. Seorang responden perempuan dari instansi pusat juga mengatakan: “Saya meneladani seseorang dari kementerian lain. Dia menangani konflik dengan sangat baik. Saya banyak belajar dari dia bagaimana untuk menjadi seorang profesional humas, seperti banyak membaca, bertanya, berpikir kritis, berteman dengan banyak orang, memperluas jaringan. Dia tidak memiliki *background* komunikasi tapi dia berbakat menjadi seorang komunikator.”



Gambar 2. Proses peningkatan profesionalitas humas pemerintah berdasarkan dokumen kebijakan

(Sumber: Dokumen Penelitian 2017)

Pelatihan dan akreditasi juga terbukti menunjukkan kualitas profesional. Pelatihan menjadi syarat ijin praktik untuk Prahum pemula maupun saat promosi. Seluruh responden telah memegang sertifikat pelatihan teknis di bidang komunikasi dan kehumasan, seperti *Master of Ceremony* (MC), jurnalistik, pengelolaan konten media sosial, dan *vlogging*. Bahkan, dua orang responden telah memegang akreditasi dari organisasi profesi non-pemerintah, yaitu LSPPR Indonesia. Akreditasi ini diluar persyaratan pemerintah dan bersifat sukarela.

Responden juga sepakat bahwa humas profesional harus senantiasa memperbarui keterampilannya karena menjadi pembeda humas dari pekerjaan lain dan pembentuk AK, seperti yang dinyatakan oleh seorang wanita dari instansi pusat: “Secara pribadi, saya terus meningkatkan pelatihan teknis di bidang kehumasan agar dapat melakukan pekerjaan dengan benar. Walaupun atasan saya tidak meminta, namun pelatihan diperlukan untuk mendapatkan AK sebagai Prahum. Sangat memalukan jika saya tidak bisa menulis *press release* maupun artikel berita. Jadi, saya sering ijin ikut training diluar jam kerja rutin guna menambah keterampilan dan pengetahuan saya.”

Namun, akses terhadap peningkatan keterampilan humas juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasan. Responden perempuan dari instansi pusat memberikan gambaran sebagai berikut: “Atasan saya orangnya otoriter. Penilaian dia berdasarkan faktor kedekatan. Hal ini sering membuat kecemburuan di antara staf. Ada orang yang kelebihan beban kerja, tapi ada juga orang yang tidak diberikan pekerjaan sama sekali. Gaya kepemimpinannya membuat kami kesal.”

Terlebih jika atasan tidak memiliki latar belakang pendidikan komunikasi, seringkali menganggap remeh tugas kehumasan. Sehingga, kebijakan yang dihasilkan hanya bersifat substantif, tidak strategis. Di sinilah kehadiran organisasi profesi diperlukan sebagai wadah bagi praktisi untuk mengembangkan diri di luar sistem organisasi tempat mereka bekerja. Walaupun belum semua responden tergabung ke dalam Ikatan Pranata Humas (IPRAHUMAS), namun keanggotaan organisasi profesi diakui dapat memberikan berbagai keuntungan, seperti mendapatkan AK, sebagai wadah berbagi informasi kebijakan antara pemerintah pusat dan daerah, tempat memperluas jaringan, dan mengembangkan diri melalui seminar dan *workshop*. Keuntungan yang didapat tersebut menambah kepercayaan diri praktisi untuk mengklaim profesionalitas mereka, seperti yang dinyatakan oleh seorang responden, “Saya melakukan pekerjaan humas berdasarkan keahlian saya, memahami kode etiknya, dan menjadi anggota IPRAHUMAS.” Seluruh Prahum patuh kepada Kode Etik Humas Pemerintah. Namun demikian, ada dua orang responden dari daerah juga mengatakan bahwa mereka patuh terhadap Kode Etik Jurnalistik. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan Prahum dan jurnalis memang beririsan.

Kualifikasi profesional humas yang juga dipersepsikan oleh responden adalah kepribadian individu. Contohnya, seorang perempuan dari instansi pusat menggambarkan

seorang humas adalah “pegawai dengan latar pendidikan komunikasi, yang dapat berbicara dengan baik, disiplin, adaptif, dan komunikatif.” Kepribadian lain seperti motivatif, inisiatif, rajin, berpikiran terbuka, berpikir kritis, ramah, atraktif, rendah hati, dan integritas juga disebutkan responden. Walaupun kepribadian individu belum dibahas secara mendalam pada tatanan literatur, namun menurut hasil studi ini keberadaannya cukup signifikan.

Hasil analisis dokumen kebijakan pemerintah dan wawancara responden secara konsisten mensyaratkan ijin praktik, pendidikan, pelatihan, keahlian, keterampilan, dan keanggotaan organisasi profesi sebagai karakter profesional Prahum. Walaupun demikian, ada beberapa kualifikasi yang tidak ada di dokumen kebijakan pemerintah, namun disebutkan dalam transkrip wawancara, yaitu pendidikan informal, akreditasi non-pemerintah, Kode Etik Jurnalistik, kepribadian individu, kemandirian bekerja, dan dukungan atasan. Hal ini terjadi sebagian karena sifatnya yang sukarela berasal dari individu praktisi, tergantung kreatifitas dan inovasi masing-masing, sehingga pemerintah tidak mencantumkannya dalam dokumen kebijakan.

Peran Humas Pemerintah dalam Keterbukaan Informasi Publik dan Partisipasi Publik

Prahum diamanatkan untuk menjalankan peran ideal dan kritikal. Permenpan RB Nomor 30 Tahun 2011 menegaskan peran ideal humas pemerintah sebagai “*two-way symmetric communication model*,” yang berorientasi pada pembangunan reputasi pemerintah melalui diseminasi informasi dan pengelolaan komunikasi publik. Model ini mengharuskan humas pemerintah untuk melakukan multi peran sebagai komunikator, fasilitator, diseminator, katalisator, konselor, penasehat, penerjemah, dan pemberi penjelasan. Sedangkan beberapa responden mengaitkan peran humas pemerintah dengan kode etik, seperti penjelasan dari seorang responden perempuan “profesional humas didorong untuk menjawab berbagai tantangan dengan cara yang inovatif dan kreatif tanpa mengabaikan kode etik sekaligus memprioritaskan tujuan organisasi.”

Ada kesenjangan yang menarik antara persepsi responden tentang peran ideal humas pemerintah dengan kenyataan di lapangan. Menurut mereka, pekerjaan sehari-hari yang aplikatif adalah berbagi informasi dan menciptakan kesadaran, sedangkan mendapatkan kepercayaan publik dan mengarahkan akuntabilitas pemerintah merupakan pekerjaan yang aspiratif. Sebagai contoh, dalam pernyataan wawancaranya, seorang responden laki-laki dari instansi daerah mengilustrasikan pekerjaannya sebagai berikut: “Saya menggunakan siaran radio lokal untuk mengumpulkan konten dari masyarakat. Target saya adalah komunitas masyarakat, wanita, atau pedagang lokal. Saya mengundang mereka ke dalam acara dialog untuk mengekspresikan kebutuhan mereka, mempromosikan dagangannya atau mempublikasikan prestasinya.”

Responden menjelaskan lebih lanjut bahwa partisipasi masyarakat di sini untuk berbagi informasi dengan yang lain, bukan untuk memberi masukan bagi kebijakan pemerintah, karena mereka enggan. Hal ini konsisten dengan pendapat Liu, Horsley & Levenshus (2010) bahwa model komunikasi dua arah yang simetris tidak mempertimbangkan faktor politis dan hukum yang sangat kental pada sektor pemerintahan. Sementara Permenkominfo Nomor 12 Tahun 2015 menekankan peranan Prahum dalam merespon kemajuan TIK dan globalisasi untuk membuat komunikasi pemerintah menjadi lebih kritis terhadap proses demokrasi. Artinya pemerintah harus terbuka tentang aksinya dengan menyediakan informasi publik yang tepat waktu, akurat, dan terpercaya, dengan begitu, publik akan termotivasi untuk ikut terlibat dalam diskusi terkait kepentingan publik yang mendasar bagi pembangunan negara.

Untuk mencapai hal tersebut, Presiden Jokowi mengeluarkan Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2015 yang menetapkan empat strategi pengelolaan komunikasi publik, yaitu secara berkala, narasi tunggal, lintas sektor dan lintas wilayah, serta multimedia. Oleh sebab itu, ada nuansa yang berbeda terkait keterlibatan publik dengan media dan partisipasi

politik di era Jokowi dibandingkan era sebelumnya (Tapsell 2015). Fokus pemerintahan untuk melibatkan warga negara dalam pembuatan keputusan publik dengan kolaborasi melalui multimedia mengkonfirmasi kerangka hubungan keterlibatan (*Involvement*) antara pemerintah dengan rakyatnya yang diidentifikasi oleh Ferraro (2015). Hal ini dikonfirmasi oleh beberapa responden dari instansi pusat yang menyebutkan keterbukaan, komunikasi dua arah, partisipasi publik, dan Nawacita, ketika ditanya kebijakan pemerintah.

Kemajuan TIK secara global mendorong perubahan kebijakan pemerintah terkait keahlian dan keterampilan yang harus dimiliki oleh komunikator pemerintah. Sebagai contoh, di dalam Permenkominfo Nomor 12 Tahun 2015 tertulis “Perkembangan TIK merubah pelayanan informasi dan kehumasan” diikuti dengan penambahan kompetensi seperti “Penggunaan TIK untuk Kehumasan” dan “*Cyber Public Relations*” sebagai keahlian dan keterampilan yang harus dimiliki, terutama oleh Prahum Muda ke atas. Pemerintah percaya bahwa penggunaan TIK dapat mempercepat terwujudnya pemerintahan yang bersih, profesional, dan birokrasi yang memuaskan. Oleh karena itu, di era keterbukaan informasi, penggunaan TIK dapat melegitimasi profesi humas pemerintah.

Keterbukaan informasi publik secara konsisten muncul pada hasil analisis dokumen kebijakan dan transkrip wawancara. Komunikasi pemerintah yang terbuka berhubungan dengan dorongan penggunaan TIK pada kegiatan humas, terutama untuk mengantisipasi disinformasi atau berita hoaks yang merugikan reputasi pemerintah. TIK memfasilitasi “hak untuk tahu” bagi warga negara dan “hak jawab” bagi pemerintah dalam meningkatkan proses demokrasi.

Dokumen kebijakan mengharuskan peranan partisipasi publik yang tidak muncul secara konsisten di transkrip wawancara. Dokumen kebijakan menetapkan partisipasi publik sebagai komunikasi yang terbuka dan hubungan yang setara antara pemerintah dengan rakyatnya, sehingga warga negara sadar apa yang sedang dilakukan pemimpinnya untuk mereka. Dengan memahami aksi pemerintah, masyarakat mempunyai kapasitas yang lebih besar untuk mengarahkan kebijakan publik yang berpengaruh terhadap mereka dan berpartisipasi dalam pembangunan negara. Namun demikian, responden tidak memiliki persepsi yang sama dengan kebijakan pemerintah terkait partisipasi publik. Pengertian mereka tentang partisipasi terbatas pada berbagi informasi tanpa keterlibatan dalam pembuatan keputusan pemerintah.

Hubungan Timbal Balik dan Hubungan Bersyarat antara Program GPR dengan Peningkatan Profesionalitas Humas Pemerintah

Humas pemerintah perlu mengidentifikasi aspek yang dapat melegitimasi kegiatannya guna menciptakan pemahaman yang lebih baik tentang batasan profesionalitas humas (Merkelsen 2011). Di Indonesia, dokumen kebijakan pemerintahan presiden Jokowi mendefinisikan legitimasi humas sebagai tatakelola pemerintahan yang baik. Permenkominfo Nomor 12 Tahun 2015 menyatakan bahwa “salah satu kompetensi minimal yang harus dimiliki oleh Pranata Humas Madya adalah melaksanakan prinsip-prinsip tatakelola organisasi yang baik (*good governance*).” Prinsip inilah yang nantinya akan menciptakan jiwa melayani, revolusi mental, reformasi birokrasi, dan kesiapan menghadapi tantangan global di seluruh bidang, termasuk kehumasan.

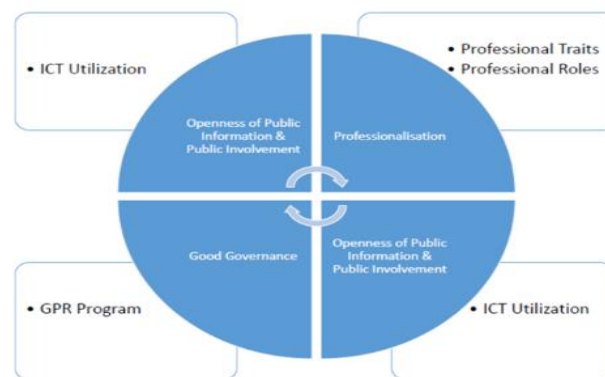
Terkait hal ini, hampir seluruh responden merasa tidak asing dengan kebijakan pemerintah terkait kehumasan. Hal ini dipengaruhi oleh kehadiran IPRAHUMAS sebagai organisasi profesi Prahum. Namun demikian, faktor jarak dari pusat pembuatan kebijakan serta tidak menjadi anggota organisasi profesi dapat menjadi faktor yang memperlambat Prahum untuk mengetahui secara cepat kebijakan yang baru saja dibuat. Sehingga, pemanfaatan TIK menjadi krusial bagi Prahum untuk mengakses kebijakan pemerintah. Kebanyakan responden menggunakan *website*, media sosial dan grup *WhatsApp* IPRAHUMAS sebagai media utama mereka di dalam mengakses dan mendiskusikan kebijakan pemerintah. Salah satu responden mengingatkan tentang perlunya notifikasi sebelum kebijakan baru dirilis agar pelaksanaan diseminasinya kepada publik menjadi

maksimal. Selain itu, kebijakan pemerintah juga harus bersifat praktis dan mudah penerapannya.

Tujuan pemerintah mewujudkan tatakelola pemerintahan yang baik akan dicapai melalui keterbukaan informasi publik. Dengan cara ini, masyarakat dapat mengetahui kegiatan dan kinerja pemerintah, lalu termotivasi untuk ikut terlibat dalam pembuatan kebijakan publik yang berpengaruh terhadap keberlangsungan hidup mereka. Untuk itu, peran humas pemerintah lebih luas dari kepentingan organisasi dan menciptakan partisipasi publik.

Keterbukaan informasi yang digaungkan oleh pemerintahan Jokowi diterjemahkan dalam Permenkominfo Nomor 22 Tahun 2015 tentang Rencana Strategis Kementerian Komunikasi dan Informatika Tahun 2014-2019, termasuk di dalamnya mengatur program GPR. Tujuan dari program ini adalah menciptakan komunikasi interaktif antara pemerintah dengan masyarakat dan menjadikan Prahum sebagai “salah satu agen GPR.” Kemudian, bersama dengan fungsi pemerintah yang lain, Prahum mewujudkan komunikasi interaktif dengan memanfaatkan TIK dalam tugasnya.

Kemajuan teknologi memberi akses kepada siapapun terhadap informasi publik sehingga mereka dapat terlibat dalam proses pembangunan. Prahum di waktu yang bersamaan didesak untuk memanfaatkan teknologi agar dapat menyediakan informasi publik yang tepat waktu dan terpercaya, yang tentunya hal ini memerlukan kompetensi profesional. Secara singkat, tatakelola pemerintahan yang baik dan peningkatan profesionalitas humas bekerja secara timbal balik dalam sebuah siklus seperti diilustrasikan Gambar 3.



Gambar 3. Siklus hubungan antara peningkatan profesionalitas humas pemerintah dengan tata kelola pemerintahan yang baik

(Sumber: Dokumen Penelitian 2017)

Berdasarkan hasil wawancara, penerimaan program GPR oleh responden sangat beragam. Bagi yang terlibat langsung atau setengah terlibat dalam proses penyusunan program atau menjadi anggota IPRAHUMAS merasakan manfaat dari program ini. Namun, bagi responden yang jauh secara geografis dari pemerintah pusat, merasakan minimnya inisiatif pimpinan daerah, serta bagi yang bukan anggota organisasi profesi, merasa kurang terikat dengan program tersebut. Hal ini seperti disampaikan oleh responden dari daerah “Saya tidak yakin kalau di tempat saya itu mereka tahu apa yang namanya GPR. Daerah mungkin tidak mengetahui konsep GPR itu seperti apa. Namun, secara tidak langsung sudah dilakukan. Makanya saya bilang kontribusi daerah kecil, karena tidak terlibat secara langsung.”

Responden juga menyinggung beberapa isu terkait profesionalitas humas pemerintah. Pertama, dari sudut pandang manajemen, seluruh instansi pemerintah, baik pusat maupun daerah, termasuk Kementerian Kominfo sebagai instansi pembina harus

menyediakan dukungan bagi dan terlibat dalam aktifitas IPRAHUMAS, karena banyak program pengembangan profesi Prahum yang ditawarkan oleh organisasi tersebut. Responden dari pusat mengatakan “tapi untuk profesionalisme, organisasi profesi ini banyak membantu membuat pelatihan yang saya sebutkan tadi itu diselenggarakan oleh organisasi profesi bekerja sama dengan kominfo.” Lalu, karena IPRAHUMAS merupakan wadah berkumpulnya Prahum seluruh Indonesia, hal ini dapat meleburkan ego sektoral instansi yang cenderung bekerja sendiri dan enggan berkoordinasi dengan instansi lainnya.

Lebih lanjut, responden juga mengingatkan tentang pentingnya kemandirian bekerja dan pengakuan kinerja bagi praktisi humas pemerintah. Sebagai contoh, responden dari instansi pusat mengatakan “Yang saya lihat di lapangan tentang Madya, dia memang udah tinggi jabatannya, tapi mereka tuh lebih fokusnya membuat tulisan karya tulis atau membuat alur komunikasi. Tapi untuk menciptakan strategi komunikasi belum dikasih kewenangan secara penuh.” Kedua, dari sudut pandang individu, seorang responden perempuan di instansi pusat berkeyakinan bahwa Prahum harus menjadi profesi yang siaga 24 jam untuk memperbarui informasi di internet. Dengan melakukan ini, “Prahum bergerak menjadi profesional humas pemerintah.”

Kebijakan Rencana Strategis Kementerian Kominfo Tahun 2015-2019 telah mengimplikasikan hubungan yang timbal balik antara program GPR dan peningkatan profesionalitas humas pemerintah. Salah satu kuncinya terletak pada tatakelola pemerintahan yang baik, melalui keterbukaan informasi publik dan partisipasi publik. Tujuan program GPR untuk mewujudkan keterbukaan informasi publik melalui pemanfaatan TIK dalam kegiatan humas pemerintah menjadi fundamental, sehingga publik lebih paham dan termotivasi untuk ikut berpartisipasi dalam proses pembangunan. Agar humas pemerintah dapat memaksimalkan TIK dalam tugasnya, Prahum perlu memenuhi beberapa standar kompetensi. Di sinilah peningkatan profesionalitas humas pemerintah terjadi. Sebaliknya, peran humas harus melampaui batasan organisasi dan melibatkan publik melalui keterbukaan informasi agar profesi humas pemerintah mendapatkan legitimasi di tengah masyarakat. Proses inilah yang menjadi tujuan program GPR. Jadi, peningkatan profesionalitas humas pemerintah dan program GPR bekerja beriringan, dengan penggunaan TIK sebagai elemen utama dan krusial.

Namun demikian, persepsi responden hanya merefleksikan sebagian saja dari kebijakan. Beberapa responden mengatakan efektifitas program GPR untuk meningkatkan profesionalitas humas pemerintah tergantung faktor lokasi dan kedekatan dengan pembuat kebijakan. Lemahnya faktor tersebut dapat merugikan praktisi. Terutama praktisi humas di pemerintah daerah memiliki pengetahuan yang terbatas tentang program GPR dan diskoneksi karena merasa program itu milik pemerintah pusat. Jelas terjadi kesenjangan komunikasi antara pemerintah pusat dan daerah terkait tujuan dan implementasi program tersebut. Hal ini mungkin bisa berkurang seiring berjalannya waktu, mengingat program ini baru dirilis tahun 2015 yang lalu, dan dalam beberapa tahun ke depan, hasil yang berbeda bisa saja terjadi.

Beberapa responden mengakui kurang terlibatnya mereka dalam program GPR karena tidak terlibat dalam tim penyusun program, serta jauh dari Kementerian Kominfo sebagai pembuat program. Minimnya keterlibatan mereka mungkin berhubungan dengan komentar responden tentang ketidakstabilan program ini. Mereka berpendapat bahwa program ini hanya sementara sampai dengan setiap instansi pemerintah memiliki kapasitas masing-masing untuk menyelenggarakan komunikasi pemerintahan yang terbuka secara profesional. Responden juga mengira bahwa program ini akan berakhir begitu ada pergantian presiden. Untuk itu, mereka mengingatkan tentang pentingnya menjaga keberlanjutan sebuah program tanpa terpengaruh dengan pergantian pimpinan.

Secara singkat, peningkatan profesionalitas humas pemerintah menjadi lebih nyata dengan lahirnya program GPR. Namun demikian, implementasinya masih belum matang karena pemahaman yang parsial dan keraguan dari beberapa praktisi. Hal ini akan menjadi

isu daerah karena adanya diskoneksi, baik secara geografis dan budaya dengan Jakarta di mana penyusunan dan penerapan kebijakan pemerintah dipusatkan.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Simpulan

Peningkatan profesionalitas humas pemerintah didorong oleh kemajuan TIK secara global, sehingga mendesak pemerintah untuk menindaklanjutinya dengan penetapan AK bagi Prahum. AK mencakup kualifikasi karakter dan peran yang harus dimiliki praktisi dalam mengukur profesionalitasnya. Penetapan SK sebagai ijin praktik merupakan upaya terdepan di dalam meningkatkan profesionalitas humas secara *top-down*. Hanya PNS yang memiliki SK JFT Prahum yang berwenang melakukan pelayanan informasi dan kehumasan. Hal ini mengkonfirmasi studi yang dilakukan Sha (2011). Elemen utama pengukuran profesionalitas meliputi pendidikan, pelatihan, keahlian, keterampilan, kode etik, dan keanggotaan organisasi profesi. Baik pemerintah maupun praktisi mengupayakan elemen ini agar humas pemerintah menjadi profesional. Untuk itu, pemerintah membuat standar kompetensi Prahum untuk memperjelas masing-masing elemen tersebut, dibantu oleh IPRAHUMAS sebagai organisasi profesi dalam penyediaan komunikasi, jaringan, dan pengembangan profesi. Dalam hal peran yang harus dilakukan humas, persepsi pemerintah dan praktisi tidak sejalan. Keduanya menyadari bahwa terwujudnya tatakelola pemerintahan yang baik merupakan tujuan dari peningkatan profesionalitas. Namun, definisi praktisi lebih sempit dibanding yang tercantum di dokumen kebijakan. Prahum menyebutkan bahwa keterbukaan informasi publik akan mewujudkan tatakelola pemerintahan yang baik. Padahal kebijakan pemerintah menetapkan tidak hanya keterbukaan informasi publik, tetapi juga partisipasi publik. Kesenjangan ini yang memperlambat proses peningkatan profesionalitas humas dan hanya bisa diperbaiki dengan cara meningkatkan efektifitas komunikasi antara pemerintah pusat-daerah dan antara pimpinan-staf. Selain itu, melibatkan IPRAHUMAS juga bisa menjadi faktor kunci untuk menghilangkan ego sektoral dan asumsi pribadi, serta menambah pengetahuan untuk bergerak bersama menuju profesional.

Pemerintahan Jokowi menyadari hubungan antara tatakelola pemerintahan yang baik dengan peningkatan profesionalitas humas pemerintah dan bagaimana hubungan ini dipengaruhi oleh kemajuan TIK. Oleh karena itu, kebijakan program GPR memajukan Prahum. Program ini bertujuan untuk menciptakan tatakelola pemerintahan yang baik, termasuk keterbukaan informasi publik dan partisipasi publik, melalui penggunaan TIK, yang akhirnya mendorong Prahum untuk lebih profesional. Secara teori, proses ini bersifat timbal balik dan seperti siklus. Prahum melakukan komunikasi pemerintah yang terbuka dan menjalin hubungan yang setara dengan masyarakat melalui pemanfaatan TIK sehingga masyarakat teredukasi. Dengan memahami bagaimana roda pemerintahan dijalankan, masyarakat akan tergerak untuk berpartisipasi dalam pembuatan kebijakan yang berpengaruh bagi mereka. Jadi, program GPR memfasilitasi terjadinya tatakelola pemerintahan yang baik sekaligus pergerakan menuju profesionalisme humas pemerintah. Namun demikian, pada kenyataannya program GPR adalah faktor yang tidak tetap, bisa jadi efektif atau tidak efektif tergantung pada karakteristik unik sektor pemerintahan seperti desentralisasi, seperti yang telah diingatkan oleh Liu, Horsley & Levenshus (2010) dan Ferraro (2015). Oleh karena itu, akan sangat bijaksana apabila kepraktisan sebuah program pemerintah diperhitungkan penerapannya agar tidak terlalu idealis, sehingga program tersebut dapat berkelanjutan.

Sebagai kebijakan yang terhitung baru, program GPR masih dalam tahap uji coba sampai dengan masing-masing instansi pemerintah dapat menyediakan secara mandiri informasi publik yang terbuka. Kelemahan program tersebut bagi praktisi adalah keberlanjutannya. Menurut mereka, program ini dapat meningkatkan kepercayaan publik melalui peningkatan profesionalisme dan meningkatkan proses demokrasi melalui

tatakelola pemerintahan yang baik. Namun, pemerintah harus bersikap inklusif, karena pada kenyataannya terjadi ketidakadilan antara Prahum dan THP yang bisa menghambat efektifitas program GPR karena kecemburuan dan demotivasi. Sebagai pekerja tetap, Prahum merasa tertinggal dibanding THP. Jadi pemerintah harus hati-hati dalam pengadaan THP, jangan sampai mengancam keberadaan Prahum dan keberlangsungan proses peningkatan profesionalitasnya. Walaupun demikian, Prahum tetap merasa optimis dengan status profesionalnya, terutama dengan keahlian dan keterampilan mereka yang ditetapkan melalui AK dan pengembangan profesi melalui keanggotaan IPRAHUMAS. Seperti digambarkan oleh salah seorang responden “Prahum sedang bergerak menuju profesional.”

Kesimpulannya, kebijakan program kehumasan pemerintah harus mencerminkan peningkatan profesionalitas dalam rangka melegitimasi humas pemerintah. Namun demikian, faktor kesetaraan dalam pelaksanaannya harus diperhatikan agar setiap pihak merasa dihargai dan mampu menjadi profesional. Selain itu, legitimasi humas pemerintah juga harus beriringan dengan nilai-nilai tatakelola pemerintahan yang baik. Hanya dengan cara ini, peningkatan profesionalitas humas pemerintah dapat diterima, baik oleh pegawai pemerintah sendiri maupun masyarakat luas. Dalam mewujudkan nilai tersebut, pembuat kebijakan harus mempertimbangkan keunikan karakter sektor pemerintahan, seperti desentralisasi. Dengan begitu, tatakelola pemerintahan yang baik di Indonesia akan menjadi lebih praktis, dapat dicapai, dan berkelanjutan.

Rekomendasi

Studi ini menawarkan tiga rekomendasi. Pertama, pemerintah sebaiknya memberikan perlakuan yang setara antara Prahum dan THP agar mereka dapat bekerja sama sebagai profesional humas pemerintah dalam mewujudkan tatakelola pemerintahan yang baik. Kebijakan khusus secara tertulis yang mengatur THP akan mengurangi konflik antar praktisi. Kedua, walaupun pembentukan IPRAHUMAS diinisiasi oleh pemerintah, sebaiknya kemandirian organisasi tersebut tetap dijaga agar profesionalitasnya tidak terganggu. Pemerintah dan IPRAHUMAS merupakan dua unit kerja terpisah yang saling berkolaborasi menjadikan humas solid sebagai sebuah fungsi pemerintahan. Terakhir, penting bagi penyusunan program pemerintah untuk melibatkan pegawai pelaksana dan publik secara luas sejak perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, hingga evaluasi, sehingga komitmen dan keterlibatan kepada program pemerintah menjadi lebih tinggi. Untuk mewujudkan hal ini, pertemuan rutin dengan tokoh kunci, baik di pusat maupun daerah, merupakan cara yang efektif untuk menghasilkan partisipasi publik.

DAFTAR PUSTAKA

- Brunner, Brigitta R. 2016. What is Civic Professionalism in Public Relations? Practitioner Perspectives – A Pilot Study. *Public Relations Review* Vol 42: 237-239.
- Ferguson, Denise P. 2013. Professionalism in Public Relations. In R.L. Heath (Ed.), *Encyclopedia of Public Relations*. Thousand Oaks: SAGE Publications, Inc.
- Ferraro, Andrea M. 2015. Exploring an Alternative Public Relations Framework for the Public Sector (Doctoral Dissertation). Retrieved from Proquest Digital Dissertations.
- Johnston, Jane. 2016. *Public Relations and the Public Interest*. New York: Routledge.
- Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia. 2015. “Sosialisasi penempatan Tenaga Humas Pemerintah.” Diakses tanggal 5 October 2015. [https://kominfo.go.id/index.php/content/detail/6106/Sosialisasi+Penempatan+Tena ga+Humas+Pemerintah/0/berita_satker](https://kominfo.go.id/index.php/content/detail/6106/Sosialisasi+Penempatan+Tenaga+Humas+Pemerintah/0/berita_satker)

- Lee, Bill. 2012. Using Documents in Organizational Research. In G. Symon., & C. Cassell (Eds), *Qualitative Organizational Research: Core Methods and Current Challenges*. London: SAGE Publications.
- L'Etang, Jacquie. 2013. *Public Relations: Concepts, Practice and Critique*. London. SAGE.
- Liu, Brooke Fisher, Horsley, J. Suzanne dan Abbey Blake Levenshus. 2010. Government and Corporate Communication Practices: Do the Differences Matter? *Journal of Applied Communication Research* Vol 38 (No 2): 189-213.
- Macnamara, Jim. 2012. The Global Shadow of Functionalism and Excellence Theory: An Analysis of Australian PR. *Public Relations Inquiry* Vol 1 (No 3): 367-402.
- Merkelsen, Henrik. 2011. The Double-edged Sword of Legitimacy in Public Relations. *Journal of Communication Management* Vol 15 (No 2): 125 – 143.
- Meyer, Andrea L dan Anne Leonard. 2014. Are We There Yet? En Route to Professionalism. *Public Relations Review* Vol 40: 375-386.
- Pemerintah Republik Indonesia. 2011. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Birokrasi Reformasi Nomor 30 Tahun 2011 tentang Pedoman Umum Tatakelola Kehumasan di Lingkungan Instansi Pemerintah. Jakarta.
- Pemerintah Republik Indonesia. 2014. Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6. Jakarta.
- Pemerintah Republik Indonesia. 2014. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Birokrasi Reformasi Nomor 6 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Pranata Hubungan Masyarakat dan Angka Kreditnya. *Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 286*. Jakarta.
- Pemerintah Republik Indonesia. 2015. Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2015 tentang Pengelolaan Komunikasi Publik. Jakarta.
- Pemerintah Republik Indonesia. 2015. Peraturan Menteri Komunikasi dan Informatika Nomor 12 Tahun 2015 tentang Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Pranata Hubungan Masyarakat. *Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 490*. Jakarta.
- Pemerintah Republik Indonesia. 2015. Peraturan Menteri Komunikasi dan Informatika Nomor 22 Tahun 2015 tentang Rencana strategis kementerian komunikasi dan informatika tahun 2015-2019. *Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 894*. Jakarta.
- Pieczka, Magda. 2013. Professional Project of Public Relations. In R.L. Heath (Ed.), *Encyclopedia of Public Relations*. Thousand Oaks: SAGE Publications, Inc.
- Sha, Bey-Ling. 2011a. Does Accreditation Really Matter in Public Relations Practice? How Age and Experience Compare to Accreditation. *Public Relations Review* Vol 37: 1-11.
- Tapsell, Ross. 2015. Indonesia's Media Oligarchy and the "Jokowi Phenomenon". *Indonesia* No 99 (April 2015): 29-50
- Thurlow, Amy. 2017. Canada—Development and Expansion of Public Relations. In *North American Perspectives on the Development of Public Relations*. Palgrave Macmillan UK.

Yang, Aimei, dan Maureen Taylor. 2013. The Relationship Between the Professionalization of Public Relations, Societal Social Capital and Democracy: Evidence from a Crossnational Study. *Public Relations Review* Vol 39: 257-270.

