

KESADARAN DAN PENERAPAN SKKNI KEHUMASAN OLEH KEPALA HUMAS DI KEMENTERIAN

Viona Feronika & Halomoan Harahap
Fakultas Ilmu Komunikasi, Universitas Esa Unggul
Jalan Arjuna Utara No 9, Tol Tomang, Kebon Jeruk, Jakarta Barat
vionaferonika@esaunggul.ac.id

Abstract

This study aims to determine how the use of SKKNI field of public relations by the Head of Public Relations of the ministry of recruiting and assessing the performance of employees. This study uses a survey by coming across (34) Director of Public Relations at Kementerian office in Jakarta . To the respondents were given questions about awareness and implementation of SKKNI in recruiting and assessing public relations employee . The results showed that the level of awareness and implementation of SKKNI by the Head of Public Relations at Kementerian tends to be low because of the different factors that occur , especially in the internal communication system. Ministry with the highest level of awareness (87.5%) is the Ministry Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi and implementation 80%.

Keywords: *awareness, application, SKKNI PR*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penggunaan SKKNI bidang hubungan masyarakat oleh Kepala Humas Kementerian dalam merekrut dan menilai kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan survei dengan mendatangi (34) Direktur Hubungan Masyarakat di kantor Kementerian di Jakarta. Untuk responden diberi pertanyaan tentang kesadaran dan implementasi SKKNI dalam merekrut dan menilai karyawan PR. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kesadaran dan implementasi dari SKKNI oleh Kepala Humas Kementerian cenderung rendah karena berbagai faktor yang terjadi, terutama di sistem. Kementerian dengan komunikasi internal tingkat kesadaran tertinggi (87,5%) adalah Kementerian Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dan pelaksanaannya 80%.

Kata kunci: kesadaran, penerapan, SKNNI Kehumasan

Pendahuluan

Di era yang terus berkembang ini, humas salah satu profesi yang berandil besar dalam pergerakan roda organisasi/perusahaan. Dalam pelaksanaan kegiatannya, seorang humas tidak lagi bekerja secara teknis. Seorang humas harusnya berperan sebagai *expert preciber communication* (menjembatani setiap informasi yang akan disampaikan kepada pimpinan), *problem solving process facilitator* (memecahkan masalah terutama saat krisis terjadi), dan *communication facilitator* (jembatan informasi antara publik dan perusahaan) dalam pelaksanaan nyatanya.

Keberadaan humas yang semakin strategis membuat profesi ini dituntut untuk memiliki standar kompetensi yang tinggi. SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia) dan telah dibuat sejak tahun 2008 dengan 70 unit

kompetensi. SKKNI ini dibuat sebagai acuan dalam memilih dan menilai para praktisi humas yang akan maupun yang telah aktif dalam dunia pekerjaan.

Rumusan Masalah

Karyawan atau pegawai humas di perusahaan maupun kementerian saat ini melaksanakan tugas mereka masing-masing dengan sangat baik. Namun demikian terdapat kesenjangan dalam produktivitas yang dilakukan karyawan. Menjadi bahan perbincangan bahwa karyawan di perusahaan swasta lebih baik dan cakap dibanding dengan pegawai humas kementerian. Beberapa faktor yang mempengaruhi seperti tidak ada nya kejelasan tentang *jobdesk* yang diberikan, dan lain sebagainya.

Penilaian kinerja karyawan, masing-masing perusahaan dan organisasi pemerintahan, memiliki standar masing-masing. Namun demikian, tidak ada satu acuan yang dijadikan acuan utama bagi kedua lembaga. Standar kompetensi kerja masing-masing perusahaan dan kementerian seringkali didiskusikan dalam rapat internal. Padahal sudah ada acuan kerja yang dibuat oleh pemerintah, yaitu SKKNI sejak tahun 2008 yang direvisi tahun 2015.

Sebagai satu-satunya acuan yang seharusnya digunakan, peneliti ingin melihat bagaimana kesadaran dan penerapan SKKNI oleh Kepala Humas di Kementerian dalam menilai karyawannya?

Public Relations (PR)

Dalam organisasi, humas merupakan bagian terpenting dari komunikasi yang bertujuan memperkenalkan dan mengangkat citra positif organisasi atau perusahaan tertentu secara internal atau eksternal.

Secara umum humas adalah suatu kegiatan atau program yang dijalankan secara berkelanjutan oleh lembaga maupun perorangan untuk mengupayakan terbentuknya suatu hubungan yang baik dengan publik agar tercipta suatu pengertian dan penerimaan publik demi kelancaran dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh lembaga maupun perorangan yang bersangkutan. Sedangkan hubungan masyarakat diartikan sebagai salah satu kegiatan dari humas yang menangani hubungan antara lembaga dengan masyarakat.

Sebagai sebuah profesi seorang humas bertanggung jawab untuk memberikan informasi, mendidik, meyakinkan, meraih simpati, dan membangkitkan ketertarikan masyarakat akan sesuatu atau membuat masyarakat mengerti dan menerima sebuah situasi.

Humas menurut Jefkins (2003) adalah:

Semua bentuk komunikasi yang terencana, baik itu ke dalam maupun ke luar, antara suatu organisasi dengan semua khalayaknya dalam rangka mencapai tujuan-tujuan spesifik yang berlandaskan pada saling pengertian."

Menurut Harlow (Effendy, 1989), humas adalah fungsi manajemen khusus yang membantu membangun dan menjaga komunikasi yang seimbang, saling pengertian, saling menerima dan bekerja sama, antara organisasi dengan publiknya;

membantu manajemen untuk selalu terinformasi dan merespon *opini public*; menentukan dan menekankan pada tanggung jawab manajemen untuk melayani kepentingan publik; membantu manajemen untuk tetap mengikuti dan bereaksi positif terhadap perubahan, pemberian peringatan dini untuk mengantisipasi kecenderungan, dan menggunakan hasil penelitian serta teknik-teknik komunikasi yang etis sebagai sarana utama.

Humas adalah fungsi manajemen yang mengevaluasi sikap publik, mengidentifikasi kebijakan dan aturan seseorang atau lembaga demi kepentingan publik dan melaksanakan suatu program kegiatan untuk memperoleh pengertian dan penerimaan publik (Canfield, 1964).

Menurut Djanaid (1990), humas adalah:

"usaha sadar untuk mempengaruhi orang, terutama melalui komunikasi, guna berpikir baik terhadap suatu organisasi, menghargainya, mendukungnya, dan ikut simpati besamanya jika mendapat tantangan kesukaran."

Definisi humas merupakan fungsi manajemen yang mengevaluasi sikap publik, mengidentifikasi kebijakan dan prosedur seorang individu atau organisasi berdasarkan kepentingan publik, filsafat sosial dan manajemen yang dinyatakan dalam kebijaksanaan beserta pelaksanaannya yang melalui interpretasi yang eka mengenai peristiwa-peristiwa berdasarkan pada komunikasi dua arah dengan publiknya, berusaha memperoleh pengertian dan itikad baik (Moore, 2004).

Dari beberapa definisi humas di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa humas adalah fungsi manajemen yang khas yang mendukung pembinaan, pemeliharaan jalur bersama antara organisasi dengan publiknya, menyangkut aktivitas komunikasi, pengertian, penerimaan dan kerjasama. Dalam hal ini pelaksanaannya melibatkan manajemen dalam persoalan atau permasalahan, membantu menangani opini publik, mendukung manajemen dalam mengikuti dan memanfaatkan perubahan secara efektif, bertindak sebagai sistem peringatan dalam mengantisipasi kecenderungan menggunakan penelitian serta teknik komunikasi yang sehat dan etis sebagai sarana utama.

Profesi

Profesi merupakan kata serapan dari kata bahasa Inggris "*Profession*", yang dalam bahasa

Yunani "Επαγγελμα", yang memiliki arti: "Janji untuk memenuhi kewajiban melakukan suatu tugas khusus secara tetap atau permanen". Profesi merupakan pekerjaan yang membutuhkan pelatihan dan penguasaan terhadap suatu pengetahuan khusus. Suatu profesi biasanya memiliki asosiasi profesi, kode etik, serta proses sertifikasi dan lisensi yang khusus untuk bidang profesi tersebut.

Pada dasarnya arti kata profesi berbeda dengan pekerjaan. Pekerjaan lebih bersifat jangka pendek dan tidak membutuhkan kode etik dalam bidang tertentu, sedangkan profesi lebih bersifat jangka panjang, memiliki kode etik profesi yang berhubungan dengan bidang yang ditekuni serta lebih dituntut memiliki sikap profesional dalam melakukan pekerjaannya. Profesi biasanya dilatarbelakangi dari dunia pendidikan, seperti halnya profesi dokter, profesi pengacara, profesi guru, profesi Humas (Hubungan Masyarakat) dan lain sebagainya.

Menurut Ornstein dan Levine (1984) adalah melayani masyarakat, merupakan karir yang dilakukan sepanjang hayat. Melakukan bidang dan ilmu dan kerampilan tertentu. Memerlukan latihan khusus dalam jangka waktu yang lama. Melakukan status sosial dan ekonomi yang tinggi.

Bell (dalam Kusnanto, 2003) profesi adalah aktivitas intelektual yang dipelajari termasuk pelatihan yang diselenggarakan secara formal ataupun tidak formal dan memperoleh sertifikat yang dikeluarkan oleh sekelompok atau badan yang bertanggung jawab pada keilmuan tersebut dalam melayani masyarakat, menggunakan etika layanan profesi dengan mengimplikasikan kompetensi mencetuskan ide, kewenangan ketrampilan teknis dan moral serta bahwa perawat mengasumsikan adanya tingkatan dalam masyarakat.

Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), definisi profesi adalah bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian (ketrampilan, kejuruan, dan sebagainya) tertentu. Kata profesi kemudian dikembangkan menjadi istilah profesional. Menurut UU No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, bahwa profesional artinya adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Menurut Satori (2007), profesi mempunyai beberapa ciri-ciri yaitu sebagai berikut:

- Memiliki kaidah dan standar moral yang sangat tinggi dalam bekerja;
- Adanya lembaga pendidikan khusus untuk menghasilkan pelaku profesi tersebut dengan standar kualitas akademik yang bertanggung jawab;
- Memiliki organisasi profesi;
- Memahami dan menjalankan etika dan kode etik profesi;
- Adanya sistem imbalan;
- Adanya pengakuan dari masyarakat dan mengabdikan pada kepentingan masyarakat.

Dari beberapa pendapat di atas penulis mengambil kesimpulan bahwa profesi merupakan suatu pekerjaan yang dijadikan sebagai penghasilan utama dimana dalam persiapannya harus melalui proses pendidikan dan pelatihan dengan jangka waktu tertentu untuk mendapatkan sertifikasi. Semakin tinggi tingkat pendidikan yang diselesaikan seseorang, maka semakin tinggi pula derajat profesi yang diembannya. Tinggi rendahnya pengakuan profesionalisme sangat bergantung pada keahlian dan tingkat pendidikan yang ditempuh.

Profesi Humas

Sebagai profesi, humas adalah alat atau fungsi untuk aktivitas atau kegiatan yang bersifat praktis. Oleh sebab itu humas praktis melahirkan profesi humas seperti profesi lainnya (pengacara, dokter, insinyur, akuntan publik, dosen, dan lain sebagainya). Dalam suatu organisasi, Humas (Hubungan Masyarakat) adalah profesi yang memegang kendali agar organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik. Humas dianggap membuat organisasi menjadi lebih baik karena dalam kinerjanya, ia harus bisa membangun citra positif bagi organisasi tersebut. Definisi profesi humas menurut Stephenson (1971), adalah: "*The practice of skilled art or service based on training, a body of knowledge, and adherence to agree on standard of ethics.*" Artinya, humas yang dapat dinilai sebagai suatu profesi, dalam praktiknya, merupakan seni keterampilan atau sebuah pelayanan yang dilakukan berdasarkan pelatihan, kualifikasi pendidikan, serta pengetahuan memadai yang sesuai dengan standar etika profesi.

Humas kini telah menjadi suatu keahlian yang dibutuhkan di berbagai lembaga/

perusahaan. Seorang praktisi humas dituntut untuk mampu mengerjakan banyak hal. Ia harus bisa menjadi seorang komunikator, seorang penasehat, dan sekaligus seorang perencana yang baik. Ia harus mengetahui benar tentang seluk beluk organisasi dan mampu mewakilinya dalam berbagai kesempatan dan/atau keperluan. Pentingnya peran humas sangat menunjang kemajuan lembaga atau perusahaan. Oleh karena itu, dalam sebuah lembaga atau perusahaan haruslah terdapat divisi atau departemen tersendiri bagi humas. Departemen tersebut terdiri dari kepala departemen humas, wakil kepala departemen humas serta para stafnya. Departemen humas harus bisa bekerja sama dan menjalin hubungan baik serta saling mengisi dengan departemen atau divisi lain di perusahaan atau lembaga.

Dari penjabaran di atas, penulis menyimpulkan bahwa untuk memiliki profesi humas, seseorang harus memiliki sikap profesional dalam menjalankan etika kehumasan karena hubungan masyarakat berkaitan erat dengan kemauan baik (*good will*) dan reputasi yang positif. Hubungan yang dimaksud adalah hubungan antara seseorang yang berprofesi sebagai humas dengan publik-nya, dan hubungan tersebut harus berlandaskan dengan kepercayaan dan saling menguntungkan. Humas memiliki peran penting bagi suatu lembaga atau perusahaan. Pentingnya departemen (divisi) khusus bagi praktisi humas adalah agar dapat mempertahankan citra perusahaan. Profesi humas sering disalahartikan sebagai marketing atau pemasaran. Padahal, profesi humas jelas berbeda dengan *marketing*; Humas tidak hanya memikirkan bagian penjualan atau jangka pendek saja, tetapi juga merencanakan target jangka menengah dan panjang, selain itu humas juga menjadikan lembaga atau perusahaan dikenal oleh masyarakat dan membuat citra perusahaan baik di mata publiknya.

Kompetensi Kerja

Setiap orang yang memiliki profesi, pasti memiliki standar tersendiri dalam menentukan standar kompetensi kerja yang dilakukannya. Kompetensi kerja sendiri secara dapat diartikan sebagai kemampuan yang mencakup pengetahuan dan *skill* yang dimiliki oleh seseorang dalam melakukan tindak pekerjaan sesuai dengan bidangnya. Namun demikian, beberapa ahli juga

mengutarakan pendapatnya mengenai definisi kompetensi.

Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia karangan WJS Poerwadarminto (1999), pengertian kompetensi adalah kekuasaan untuk menentukan atau memutuskan suatu hal. Pengertian dasar kompetensi adalah kemampuan atau kecakapan.

Pengertian lain disampaikan C. Lynn (1985), menurutnya:

“competence my range from recall and understanding of fact and concepts, to advanced motor skill, to teaching behaviours and profesional values”.

Kompetensi dapat meliputi pengulangan kembali fakta-fakta dan konsep-konsep sampai pada ketrampilan motor lanjut hingga pada perilaku-perilaku pembelajaran dan nilai-nilai profesional.

Pendapat lain diutarakan Spencer dan Spencer dalam Hamzah B. Uno (2007), kompetensi merupakan karakteristik yang menonjol bagi seseorang dan menjadi cara-cara berperilaku dan berfikir dalam segala situasi, dan berlangsung dalam periode waktu yang lama. Lebih lanjut Spencer dan Spencer dalam Hamzah B. Uno (2007), membagi lima karakteristik kompetensi yaitu sebagai berikut:

- 1) Motif, yaitu sesuatu yang orang pikirkan dan inginkan yang menyebabkan sesuatu.
- 2) Sifat, yaitu karakteristik fisik tanggapan konsisten terhadap situasi.
- 3) Konsep diri, yaitu sikap, nilai, dan *image* dari seseorang.
- 4) Pengetahuan, yaitu informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu.
- 5) Ketrampilan, yaitu kemampuan untuk melakukan tugas-tugas yang berkaitan dengan fisik dan mental.

Kompetensi adalah kombinasi dari motif, sifat, keterampilan, aspek citra diri seseorang atau peran sosial, atau suatu bagian dari pengetahuan yang relevan. Dengan kata lain, kompetensi adalah setiap karakteristik individu yang mungkin terkait dengan kesuksesan kinerja menurut Boyatzis (Catano, 1998).

Menurut E. Mulyasa (2004), kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, ketrampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Pada sistem pengajaran, kompetensi digunakan untuk mendeskripsikan kemampuan profesional yaitu

kemampuan untuk menunjukkan pengetahuan dan konseptualisasi pada tingkat yang lebih tinggi. Kompetensi ini dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman lain sesuai tingkat kompetensinya.

Dari beberapa pendapat ahli yang dijabarkan diatas, dapat dipahami bahwa kompetensi merupakan gabungan dari pengetahuan, sikap kerja dan keterampilan yang dimiliki seseorang yang direfleksikan dalam tindakan dan cara berpikirnya.

Seiring dengan berkembangnya jaman, saat ini setiap tenaga kerja dituntut untuk memiliki kompetensi kerja yang tinggi. Menurut Hanif, Menteri Ketenagakerjaan, dalam era MEA 2015, mobilitas pasar kerja di kawasan ASEAN akan semakin terbuka dan bebas. Hal ini akan berdampak terbukanya peluang sekaligus persaingan kerja yang semakin ketat antarnegara-negara ASEAN. Orientasi kebutuhan tenaga kerja saat ini sudah bergeser dari gelar akademis ke kompetensi kerja.

Ditambahkan oleh Hanif dalam website kemenaker, syarat formal pendidikan memang penting. Namun kompetensi akan lebih diutamakan dibandingkan gelar. Oleh sebab itu, saat ini yang lebih dibutuhkan adalah orang-orang yang berpengalaman, punya keahlian, lulus uji kompetensi dan mendapat sertifikat kompetensi. Seiring dengan pelaksanaan MEA kebutuhan tenaga kerja berdasarkan permintaan pasar kerja industri masih sangat banyak. Oleh karena itu harus dipersiapkan calon tenaga kerja yang siap bersaing dengan tenaga kerja dari negara-negara ASEAN lainnya.

Kesadaran

Kesadaran memang telah menjadi satu konsep yang sering digunakan dalam ilmu psikologi, namun kesadaran merupakan konsep yang membingungkan dalam ilmu pengetahuan mengenai pikiran (Chalmers, 1995a). Salah satu penyebabnya adalah karena pengertian kesadaran sangat bervariasi sehingga tidak ada satu pengertian umum yang dapat diterima semua pihak.

Zeman (2001) menguraikan bahwa kata *consciousness* berasal dari bahasa Latin 'conscio' yang dibentuk dari kata 'cum' yang berarti *with* (dengan) dan 'scio' yang berarti *know* (tahu). Kata menyadari sesuatu (*to be conscious of something*) dalam bahasa Latin pengertian aslinya adalah membagi pengetahuan tentang sesuatu itu dengan

orang lain atau diri sendiri. Kata *conscious* (sadar) dan *consciousness* (kesadaran) pertama kali muncul dalam bahasa Inggris awal abad 17 (Lewis, 1960 seperti dikutip Zeman, 2001).

Natsoulas (1978, 1999) lebih menyukai pendekatan akal sehat atau bagaimana orang awam menggunakan kata kesadaran sebagaimana tercantum dalam *Oxford English Dictionary* (OED). Ada enam arti kesadaran yang dilengkapi dengan referensinya menurut OED yakni:

- 1) Pengetahuan bersama;
- 2) Pengetahuan atau keyakinan internal;
- 3) Keadaan mental yang sedang menyadari sesuatu (*awareness*);
- 4) Mengenali tindakan atau perasaan sendiri (*direct awareness*);
- 5) Kesatuan pribadi yaitu totalitas impresi, pikiran, perasaan yang membentuk perasaan sadar;
- 6) Keadaan bangun/terjaga secara normal.

Sementara itu, Pawlik (1998) menjelaskan ada dua rumusan kesadaran, yaitu: (a) Aspek fungsional kesadaran, dalam pengertian perhatian dan *awareness*; (b) Aspek fenomenologis kesadaran, dalam pengertian kesadaran-diri (*self-awareness* dan *self-consciousness*) yang menggambarkan kesadaran internal terhadap pengalaman sadar diri seseorang.

Dari pengertian di atas penulis menyimpulkan bahwa kesadaran adalah pengetahuan yang dimiliki seseorang yang diwujudkan dalam tindakan yang dilakukan tanpa ada unsur paksaan dan sesuai dengan pengalaman pribadinya.

Kesadaran dalam penelitian ini tidak hanya mengacu kepada rasa *aware* (sadar akan adanya SKKNI) namun juga kepada rasa kepedulian terhadap pelaksanaannya. Kepedulian di sini mengarah kepada penggunaan SKKNI sebagai acuan utama untuk merekrut dan menilai kinerja karyawan.

Penerapan

Penerapan merupakan salah satu topik yang sering dibahas dalam beberapa penelitian. Namun demikian, pengertian tentang penerapan itu sendiri seringkali menjadi sebuah konsep yang rancu karena tidak adanya sebuah fondasi pasti tentang penafsiran penerapan. Menurut J.S Badudu dan Sutan Mohammad Zain, penerapan adalah hal, cara atau hasil (Badudu & Zain, 1996). Adapun menurut Lukman Ali, penerapan adalah mempraktekkan, memasang (Ali, 1995).

Berdasarkan pengertian tersebut penulis menyimpulkan bahwa penerapan merupakan sebuah tindakan yang dilakukan baik oleh individu maupun kelompok dengan maksud untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Adapun unsur-unsur penerapan menurut Wahab (1990) meliputi:

- Adanya program yang dilaksanakan
- Adanya kelompok target, yaitu masyarakat yang menjadi sasaran dan diharapkan akan menerima manfaat dari program tersebut.
- Adanya pelaksanaan, baik organisasi atau perorangan yang bertanggung jawab dalam pengelolaan, pelaksanaan maupun pengawasan dari proses penerapan tersebut.

Penerapan pada penelitian ini mengacu kepada penerapan SKKNI sebagai satu-satunya acuan yang digunakan untuk menjaga standarisasi kinerja karyawan, baik diperusahaan swasta maupun dipemerintahan. Penetapan SKKNI memiliki makna strategis dalam menata SDM nasional Indonesia. Oleh karena itu, SKKNI perlu dikembangkan di semua bidang dan tingkatan profesi, terutama pada bidang dan tingkatan profesi diminati dan menjadi prioritas di pasar kerja bebas. Selain dibutuhkan dalam dunia kerja, penerapan SKKNI dalam pengembangan SDM memiliki peranan besar sebagai acuan dalam pengembangan program pendidikan dan pelatihan dan acuan dalam sertifikasi kompetensi tenaga kerja (Anwar, 2015).

Lebih spesifiknya penelitian ini mengacu kepada penerapan standar kompetensi kerja pada bidang kehumasan. Praktisi humas diharapkan mampu memainkan peran sentral dan penting didalam lingkungan yang semakin kompleks (*increasingly complex environment*) dan mengambil peran dalam manajemen. Peran ini terutama dalam membangun strategi dan taktis komunikasi dan menguasai seluruh spektrum komunikasi untuk membangun pengertian baik ke luar maupun di dalam organisasi atau institusi. Untuk mewujudkan hal itu, Humas harus mengetahui dan menguasai setiap perkembangan yang terjadi, baik dalam lingkup lokal, nasional, regional, maupun global. Humas dituntut untuk menguasai tujuan dan seluruh aspek organisasi atau institusi nya dan perkembangan yang terjadi di luar organisasi seperti regulasi, perkembangan industri, politik dan sebagainya.

Operasional Variabel

Dari permasalahan yang ingin diteliti oleh penulis, maka terdapat dua variabel, yaitu kesadaran dan penerapan. Masing-masing variabel diikuti oleh beberapa indikator yang akan diukur menggunakan metode pengumpulan data secara survei (kuesioner).

Tabel 1
Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Skala
Kesadaran	▪ Isu Kehumasan	Ordinal (O)
	▪ Profesi Kehumasan	
	▪ Kompetensi	
	▪ Organisasi Kehumasan	
Penerapan	▪ Rekrutmen Karyawan	Ordinal (O)
	▪ Penilaian Kinerja Karyawan	

Metode dan Desain Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode survei dan kuesioner sebagai alat dalam riset pengumpulan data. Survei adalah penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok (Singarimbun dan Effendi, 1995) atau dengan kata lain survei merupakan metode riset yang menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan datanya. Tujuan dilakukan survei adalah untuk memperoleh informasi tentang sejumlah responden yang dianggap mewakili populasi tertentu.

Dengan melakukan survei dan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data, peneliti akan mendapatkan data-data yang dibutuhkan untuk kepentingan penelitian. Kuesioner yang dibuat nantinya akan penulis sebarakan kepada 34 orang Kepala Humas Kementrian di Indonesia untuk melihat tingkat kesadaran dan penerapan SKKNI pada lembaga dan organisasi pemerintah yang ada.

Populasi

Beberapa definisi populasi menurut para ahli, salah satunya dikemukakan oleh Sugiono (2006), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai

kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sedangkan menurut Arikunto (2002) bahwa populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Studi atau penelitiannya juga disebut studi populasi atau studi sensus.

Dari dua definisi yang telah dijabarkan di atas, maka peneliti menarik kesimpulan bahwa populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian yang dapat berupa orang, benda atau suatu hal, di mana di dalamnya dapat diperoleh atau memberikan informasi (data) penelitian. Dalam penelitian ini, populasi yang penulis gunakan adalah setiap kepala humas pemerintahan khususnya pada level kementerian di Indonesia yang berjumlah 34 orang.

Sampel

Penelitian ini menjadikan seluruh anggota populasi sebagai responden (sensus). Penggunaan metode ini karena anggota populasi relatif kecil. Menurut Ruslan (2008) peneliti sebaiknya mempertimbangkan untuk meneliti seluruh elemen-elemen dari populasi, jika elemen populasi relatif sedikit dan variabilitas setiap elemennya yang tinggi (heterogen).

Dengan metode pengambilan sampel ini diharapkan hasil yang dicapai dapat cenderung lebih mendekati nilai sesungguhnya dan diharapkan dapat memperkecil pula terjadinya kesalahan/ penyimpangan terhadap nilai populasi (Usman & Akbar, 2008).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner. Angket adalah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadi atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto 2006). Definisi lain adalah angket atau kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2008).

Teknik pengumpulan data tersebut dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada responden, dalam penelitian ini penulis menggunakan kuesioner yang berisi daftar pertanyaan secara tertulis dan diajukan kepada

responden untuk diisi sesuai petunjuk penulis. Jadi dengan kata lain, kuesioner adalah suatu alat dalam penelitian yang berisi daftar pertanyaan tentang permasalahan yang menyangkut kepentingan orang banyak dengan cara mengedarkan daftar pertanyaan tersebut secara tertulis kepada sejumlah responden untuk mendapatkan jawaban, tanggapan atau respon tertulis dari responden.

Validitas dan Reliabilitas

Untuk mendapatkan sebuah instrumen penelitian yang baik atau memenuhi standar, setidaknya terdapat 2 (dua) syarat yang harus dipenuhi oleh penulis dalam penelitiannya, yaitu dengan uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji Validitas

Berdasarkan daftar pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner yang digunakan oleh penulis sebagai teknik pengumpulan data yang akan diberikan kepada responden, maka setiap pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner tersebut harus diuji untuk mengukur tingkat keabsahan kuesioner yaitu dengan melakukan analisis/ uji validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur (Singarimbun, 1995).

Menurut Neuman (2007), terdapat tiga jenis validitas pengukuran, antara lain:

1. *Face validity*. Ini merupakan validitas yang paling mudah untuk dicapai dan sebagian besar jenis dasar dari validitas adalah *face validity*. Hal ini memerlukan pertimbangan dari komunitas ilmiah bahwa indikator benar-benar dapat digunakan untuk mengukur suatu konstruk. Kesesuaian antara definisi dan metode pengukuran yang digunakan merujuk pada pertimbangan dari suatu konsensus komunitas ilmiah atau penilaian dari orang lain.
2. *Content validity*. Validitas ini membahas mengenai definisi konseptual yang berisi ide-ide dan konsep dapat direpresentasikan dalam suatu pengukuran. Validitas isi melibatkan tiga langkah. Pertama, menentukan definisi konstruk dari seluruh konten. Selanjutnya, ambil sampel dari semua bidang definisi. Kemudian, mengembangkan indikator yang mewakili semua bagian dari definisi.

3. *Criteria Validity*. Validitas kriteria menggunakan beberapa standar atau kriteria untuk mengindikasikan konstruk secara akurat. Validitas dari indikator diverifikasi dengan cara membandingkannya dengan ukuran lain dari konstruk yang sama yang diterima secara luas. Di mana terdapat dua sub tipe dari jenis validitas kriteria, yaitu:

- Concurrent Validity*. Indikator harus dikaitkan dengan indikator yang sudah ada sebelumnya dan dinilai sebagai valid (misalnya, telah memiliki *face validity*).
- Predictive Validity*. Validitas kriteria dimana indikator memprediksi kejadian masa depan yang logis terkait dengan suatu konstruk. Hal ini tidak dapat digunakan untuk semua ukuran. Ukuran dan tindakan yang diprediksi harus berbeda, tetapi dapat menunjukkan konstruk yang sama. Validitas pengukuran prediktif tidak perlu dibingungkan dengan prediksi dalam pengujian hipotesis, di mana satu variabel memprediksi variabel yang berbeda di masa depan.

4. *Construct Validity*. Validitas Konstruk digunakan untuk mengukur lebih dari satu indikator. Validitas ini berkaitan dengan kesanggupan suatu alat ukur dalam mengukur pengertian suatu konsep yang akan diukur. Cara ini digunakan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan valid atau tidak dan melihat setiap indikator yang ada berada pada konsistensi yang sama atau tidak. Validitas konstruk sendiri terbagi menjadi 2 sub tipe, yaitu:

- Convergent Validity* (Validitas konvergen). Validitas ini digunakan apabila beberapa indikator bergabung dengan indikator yang lainnya untuk mengukur suatu konstruk yang sama secara bersamaan.
- Discriminant Validity* (Validitas Diskriminan). Berbanding terbalik dengan validitas konvergen, validitas diskriminan mengukur satu konstruk yang memiliki indikator yang juga beragam namun indikator yang ada juga data digunakan untuk mengukur konstruk lain, dalam hal ini, konstruk yang berlawanan (*the opposing construct*).

Adapun langkah-langkah yang dilakukan oleh penulis untuk memperoleh validitas dapat diuraikan seperti berikut ini:

1. Meninjau ulang (*review*) pustaka
2. Membuat definisi operasional
3. Menyusun indikator
4. Membuat instrument
5. Berkonsultasi dengan ahli.

Setelah melakukan langkah-langkah diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa daftar pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner adalah valid. Hal ini dibuktikan dengan telah dilakukannya seluruh tahapan/langkah untuk menguji validitas suatu instrumen dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dapat dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur didalam mengukur gejala yang sama (Singarimbun, 1995).

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji Test-Retest, *Test Retest Reliability* adalah memberi instrument pada individu yang sama karena adanya variasi nilai saat pemberian instrumen di satu waktu dengan pemberian berikutnya (EGC, 2002), hal ini bertujuan untuk menguji reliabilitas terhadap daftar pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner yang digunakan oleh penulis sebagai alat pengukur. Pengujian ini dilakukan kepada 10 perusahaan yang diambil secara acak guna mewakili seluruh sample yang ada. Hasil pengukuran dalam penelitian ini dikorelasikan menggunakan teknik korelasi "*Spearment Brown*". Ada pun hasil uji test-retest yang peneliti lakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil uji reliabilitas instrument
Correlations

		VAR00001	VAR00002
Spearman's rho	VAR00001	1.000	.983**
	Correlation Coefficient		
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	13	13
	VAR00002	.983**	1.000
	Correlation Coefficient		
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	13	13

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil di atas dapat dilihat bahwa daftar pertanyaan kuesioner yang diberikan reliabel dengan tingkat koefisien 0,983.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Subjek penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini secara umum adalah profesi humas dan SKKNI. Humas merupakan sebuah profesi yang keberadaannya saat ini sudah diakui diberbagai perusahaan maupun organisasi swasta dan pemerintahan. Tidak bisa dipungkiri sebagai profesi, humas dituntut untuk melakukan tugasnya secara profesional terkhususnya dalam menangani berbagai macam jenis masalah yang timbul akibat dari perputaran informasi yang terjadi terus menerus demi menunjang tercapainya visi dan misi perusahaan maupun organisasi.

Dalam praktik nyatanya, sebagai sebuah profesi humas kini dijadikan sebagai corong utama perusahaan dalam menampung aspirasi masyarakat, khususnya kritik dan saran yang menunjang pembangunan perusahaan dan organisasi. Oleh sebab itu, sebagai corong utama perusahaan, humas dituntut untuk memiliki standarisasi yang tinggi dalam melakukan tugasnya, baik secara teori maupun praktik nyata. Humas dituntut untuk dapat memegang kendali bagi setiap proses penyebaran informasi yang ada agar dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan tujuan bersama.

Seiring dengan berkembangnya jaman, saat ini setiap tenaga kerja dituntut untuk memiliki kompetensi kerja yang tinggi. Menurut Hanif, Menteri Ketenagakerjaan, dalam era MEA 2015, mobilitas pasar kerja di kawasan ASEAN akan semakin terbuka dan bebas. Hal ini akan berdampak terbukanya peluang sekaligus persaingan kerja yang semakin ketat antar negara-negara ASEAN. Orientasi kebutuhan tenaga kerja saat ini sudah bergeser dari gelar akademis ke kompetensi kerja. Oleh sebab itu, sebagai salah satu profesi, humas tidak boleh lengah. Seorang humas harus giat dalam mengikuti berbagai pelatihan serta sertifikasi dan itu terlibat langsung dalam berbagai masalah. Dan yang terpenting, peka terhadap keadaan sekitar yang berhubungan langsung maupun tidak langsung dengan keadaan organisasi maupun perusahaan.

Subjek penelitian yang penulis gunakan secara spesifik mencakup 34 kepala Humas Kementerian di Indonesia. Di Kementerian sendiri, meski memiliki nama divisi yang berbeda-

beda, namun demikian, setiap kementerian memiliki sebuah divisi Humas yang bertanggung jawab dalam penerimaan dan pertukaran informasi baik secara internal maupun eksternal. Humas pemerintahan bertugas untuk menyalurkan berbagai informasi publik dan menyampaikan berbagai kebijakan-kebijakan yang dibuat menteri.

Kehadiran humas di setiap kementerian menjadi salah satu langkah awal yang baik khususnya dalam pelaksanaan penyebaran informasi baik secara internal maupun eksternal. Keberadaan humas diharapkan dapat menunjang keberhasilan lembaga khususnya dalam kegiatan perputaran informasi. Oleh sebab itu, diperlukan standar kompetensi yang tinggi ketika seorang humas dipercaya untuk memegang tanggung jawab yang besar. Selain itu pemahaman yang baik akan penerapan standarisasi dalam pelaksanaan tugas di dunia nyata menjadi salah satu hal yang penting, khususnya dalam perkembangan MEA saat ini. Yang memungkinkan bagi setiap orang untuk berkompetisi di pasar kerja yang bebas dan terbuka ini. Sehingga pelatihan dan uji kompetensi yang bertujuan untuk mendapatkan sertifikat profesi, harus diikuti oleh para pekerja humas agar dapat menjadi bukti bahwa seorang tenaga kerja memiliki kemampuan dalam bidangnya.

Standar kompetensi kerja sendiri telah ada sejak tahun 2008 sebagai satu-satunya acuan yang digunakan dalam menilai kinerja seseorang. Dasar pengadaaan SKKNI sendiri merupakan Instruksi Presiden No.08 tahun 2012 tentang SKKNI dan KKKNI. Di mana SKKNI diharuskan untuk diterapkan kepada setiap profesi yang ada dan KKKNI dimaksudkan untuk diikuti oleh setiap perguruan tinggi, terkhususnya dalam penyusunan kurikulum. SKKNI sendiri saat ini telah direvisi untuk menjaga relevansi antara aturan dengan standar kerja pada saat ini. Acuan ini dibuat sebagai salah satu pegangan dasar untuk menghadapi MEA. Penetapan SKKNI memiliki makna strategis dalam menata SDM nasional Indonesia. Oleh karena itu, SKKNI perlu dikembangkan di semua bidang dan tingkatan profesi, terutama pada bidang dan tingkatan profesi yang diminati dan yang menjadi prioritas di pasar kerja bebas. (Anwar, 2015)

Kesadaran

Kesadaran dalam penelitian ini tidak hanya sekedar berbicara tentang mengetahui

sesuatu (*awareness*) tetapi lebih berbicara kepada rasa peduli untuk melaksanakannya. Dari hasil penelitian yang penulis lakukan, diperoleh data sebagai berikut:

Dari data tabel di atas, dapat dilihat bahwa jumlah sampel yang penulis gunakan sebanyak 34 orang dengan nilai rata-rata (*mean*) 5,0882; nilai terbanyak 5; nilai minimum 4 dan nilai maksimum 7. Hal ini menunjukkan bahwa, tingkat kesadaran para praktisi humas di Kementerian, khususnya kepala humas, terhadap SKKNI berada di level sedang karena mayoritas responden mendapat angka 5 untuk jawaban benar pada pertanyaan tentang kesadaran.

Tabel 3
Tingkat Kesadaran Humas Kementerian
Pada SKKNI

Kesadaran	F	%
Tinggi (6-8)	7	20,588%
Sedang (3-5)	27	79,412%
Rendah (0-2)	0	0%
Total	34	100%

Dari data yang diperoleh penulis, hasil menunjukkan bahwa tingkat kesadaran mayoritas (79,412%) Kepala Humas Kementerian akan SKKNI berada pada level sedang.

Penerapan

Penerapan dalam penelitian ini mengacu kepada pelaksanaan SKKNI yang ada dalam perekrutan dan penilaian kinerja bawahan pemimpin humas, dalam hal ini humas kementerian. Dari hasil penelitian yang penulis lakukan, diperoleh data sebagai berikut:

Dari data tabel di atas, dapat dilihat bahwa jumlah sampel yang penulis gunakan sebanyak 34 orang dengan nilai rata-rata (*mean*) 1,8824; nilai terbanyak 2; nilai minimum 0 dan nilai maksimum 4. Hal ini menunjukkan bahwa, penerapan SKKNI bidang kehumasan di kementerian, khususnya oleh kepala humas, masih belum diterapkan dengan baik.

Tabel 4
Penerapan SKKNI Pada Humas
Kementerian

Penerapan	F	%
Ada Penerapan (3-5)	6	17,647
Tidak Ada Penerapan (0-2)	28	82,353
Total	34	100

Dari data yang diperoleh penulis, dapat dilihat hasil menunjukkan bahwa hanya sebagian kecil (17,647%) humas kementerian yang menerapkan SKKNI dalam praktik kerjanya, sedangkan penerapan SKKNI bidang kehumasan di kementerian secara mayoritas (82,353%) tidak dilakukan.

Selain data di atas didapat pula data persentase tentang kesadaran dan penerapan SKKNI di masing-masing kementerian yang dijabarkan dalam tabel sebagai berikut:

Hasil penelitian melalui kuesioner yang penulis lakukan menunjukkan bahwa hanya ada 7 dari 34 kementerian yang memiliki tingkat kesadaran yang baik (diatas 70%), yaitu Sekretaris Negara (75%); Tenaga Kerja (87,5%); Dalam Negeri (75%); Luar Negeri (75%); Komunikasi dan Informatika (75%); Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (87,5%); serta Pariwisata (75%). Sedangkan untuk penerapan SKKNI bidang kehumasan di humas kementerian terdapat 33 kementerian yang memiliki presentase dibawah 70% dan hanya 1 kementerian yang memiliki presentase di atas 70% (Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (80%))

Pembahasan

Humas menjadi sebuah profesi yang kini tidak lagi asing di telinga, khususnya di pemerintahan, dalam hal ini kementerian. Meskipun memiliki nama divisi yang berbeda-beda disetiap kementerian, namun dapat dipastikan bahwa setiap kementerian memiliki divisi humas yang dibuat untuk minimal melakukan pelayanan informasi publik. Dari hasil penyebaran kuesioner yang ada, penulis mendapati bahwa kinerja humas kementerian dalam menangani isu-isu eksternal masih kurang hal ini dikarenakan, humas kementerian lebih menekankan pada penyebaran informasi secara internal, khususnya dalam hal penyebaran informasi kebijakan bagi anggota internal.

Meskipun kesadaran akan adanya divisi humas menjadi hal yang penting bagi para humas kementerian namun dapat dilihat bahwa kesadaran dan penerapan SKKNI di pemerintahan, khususnya dalam hal ini kementerian, masih sangat minim. Sebanyak 79,412% kepala humas pemerintahan memiliki tingkat kesadaran yang sedang tentang SKKNI. SKKNI dianggap sebagai suatu hal yang hanya sekedar tahu, bahkan untuk kepanjangannya saja,

tidak sedikit kepala Humas Kementerian yang tidak tahu akan hal ini. Kesadaran yang minim akan ada SKKNI ini membuat pelaksanaan penerapannya menjadi sangat kecil pula, bahkan tidak ada. Padahal, proses sosialisasi telah gencar dilakukan oleh para *'founding father'* SKKNI. Setiap tahunnya selama 4 (empat) tahun berturut-turut, dari tahun 2009-2012, sudah dilakukan 16 kali sosialisasi kepada seluruh kepala Humas baik di daerah, kota maupun di Kementerian. Hal ini menunjukkan seharusnya SKKNI saat ini tidak lagi menjadi hal yang asing ditengah-tengah Kepala Humas yang menjabat. Justru sebaliknya, para kepala Humas harusnya sudah saat familiar akan aturan-aturan yang ada.

Kurangnya kesadaran akan SKKNI ini diakui beberapa kepala humas kementerian karena perputaran (rotasi) jabatan di pemerintahan sering menjadi faktor utama hilangnya kontak sebuah kebijakan, dalam hal ini informasi mengenai SKKNI, antara kepala humas yang menjabat sebelumnya dengan kepala humas baru. Sehingga menyebabkan informasi mengenai SKKNI putus di tengah jalan, padahal kepala humas sebelumnya tahu dengan jelas tentang adanya SKKNI atau bahkan ikut berpartisipasi langsung dalam pembuatan SKKNI.

Contoh nyata yang penulis temukan di lapangan adalah ketika melakukan survei di Kementerian Koordinator Politik, Hukum dan Keamanan. Menurut informasi yang penulis ketahui, kepala Humas Kementerian Koordinator Politik, Hukum dan Keamanan seharusnya tahu betul tentang adanya SKKNI. Hal ini dikarenakan oleh Kepala Humas Kementerian Koordinator Politik, Hukum dan Keamanan mengambil andil langsung dalam penyusunan SKKNI. Namun demikian fakta yang penulis dapatkan berbeda. Saat ini justru kepala Humas Kementerian Koordinator Politik, Hukum dan Keamanan hanya sekedar tahu tentang adanya SKKNI. Dari paparan di atas penulis menyimpulkan bahwa perputaran informasi yang terjadi di kementerian akan terputus seiring dengan perputaran jabatan yang ada dikarenakan kurangnya komunikasi yang ada.

Selain daripada kesadaran, dapat dilihat pula bahwa penerapan SKKNI bidang kehumasan di kementerian sangatlah minim. Hal ini disebabkan oleh perekrutan dan penilaian kinerja anggota humas kementerian diserahkan secara utuh kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Setiap

kementerian akan mengirim surat permohonan penambahan anggota sesuai dengan keperluan mereka ke Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dan Humas Menpan lah yang bekerja dalam menempatkan anggota-anggota baru di setiap kementerian. Cara ini dilakukan karena saat ini perekrutan anggota kementerian sudah dibuka secara besar-besaran melalui perekrutan online yang dapat diakses melalui website menpan di www.menpan.go.id. Kualifikasi anggota diserahkan sepenuhnya kepada menpan yang kemudian menilai kualifikasi para pelamar online sesuai dengan acuan yang ada, yaitu SKKNI.

Kesimpulan

Hasil penelitian yang penulis lakukan menghasilkan beberapa data sebagai berikut:

1. Tingkat kesadaran humas kementerian akan adanya SKKNI berada pada level sedang dengan tingkat persentase 79,412%. Hal ini menunjukkan bahwa kesadaran akan adanya SKKNI dan kepedulian untuk melaksanakan setiap acuan yang ada masih kurang.
2. Penerapan SKKNI dalam praktik kerja humas kementerian masih sangat kurang, bahkan cenderung tidak ada, khususnya dalam bidang perekrutan dan penilaian kinerja anggotanya dengan tingkat presentase 82,353%. Hal ini disebabkan oleh perekrutan CPNS diserahkan sepenuhnya kepada menpan melalui sistem perekrutan online. Anggota menpan yang nantinya akan menilai kualifikasi kerja para calon anggota menggunakan acuan SKKNI.

Saran

Dari hasil penelitian yang penulis dapatkan, penulis menyarankan agar:

1. Penyampaian informasi secara internal khususnya ketika terjadi perputaran jabatan harus ditata ulang sehingga setiap informasi yang dimiliki anggota sebelumnya dapat diketahui secara utuh oleh anggota baru yang menjabat (estafet informasi).
2. Kesadaran akan adanya SKKNI dan sikap peduli akan adanya SKKNI para humas kementerian harus ditingkatkan. Hal ini dikarenakan SKKNI dibuat sebagai satu-satunya acuan yang nantinya akan menjadi bekal untuk menghadapi MEA.
3. Penerapan SKKNI seharusnya tidak hanya menjadi kewajiban menpan dalam hal

menilai kualifikasi calon anggota yang baru namun, setidaknya humas kementerian juga harus tahu kualifikasi yang ada untuk menilai kinerja bawahannya.

Daftar Pustaka

08208241006. Pdf. Pengertian penerapan. Hal:1.<http://naker.go.id/id/news/2015/02/10/indonesia-baru-miliki-406-standar-kompetensi-kerja>
- Ali. (2012). Dikases dari <http://eprints.uny.ac.id/9331/bab%202.08208241006>. Pdf.
- Andinta, E. (2012). Pengaruh latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar dan etos kerja guru terhadap kompetensi profesional guru pkn di SMA neger. [thesis]. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Badudu, J.S., & Zain. (2012). Diakses dari: <http://eprints.uny.ac.id/9331/bab%202>.
- Badudu, JS., & Zain, S. M. (1996). *Kamus besar bahasa Indonesia*, halaman 1031. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Bungin, B. (2005). *Metodologi penelitian kuantitatif komunikasi, ekonomi, dan kebijakan publik serta ilmu-ilmu sosial lainnya*, (edisi pertama). Jakarta: Prenada Media.
- Canfield, B. R. (1964). *Public Relations Principles, Cases and Problem*. (Fourth Edition, Richard D. Irwin). Illinois: Inc. Home.
- Catano, V.M. (1998). *Competencies: A Review of the Literature and Bibliography*. Diakses Dari: <http://www.chrpacanacla.com/en/paselreport/appendix.asp>.
- Chalmers, D.J. (1995a). Facing Up to the Problem of Consciousness. *Journal of Consciousness Studies*, 2 (3), p. 200-219.
- Djanaid, D. (1990). *Public relations dalam teori dan praktek, public relations service*. Malang.
- Hastjarjo, D. (2005). Sekilas tentang kesadaran (consciousness). *Buletin Psikologi*, 13(2), hal 79-90.
- <http://naker.go.id/id/news/2015/09/25/menaker-ingatkan-pelajar-dan-mahasiswa-agar-siapkan-kompetensi-kerja>
- <http://www.rmol.co/read/2016/02/02/234334/Kornas-Fokal-IMM-Gelar-Temu-Bisnis-Untuk-Hadapi-MEA->
- Jefkins, F. (2003), *Public relations*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Kusnanto. (2003). *Pengantar profesi dan praktik keperawatan profesional*. Jakarta: PenerbitBuku Kedokteran EGC.
- Mulyasa, E. (2004). *Kurikulum berbasis kompetensi*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Natsoulas, T. (1978). Consciousness. *American Psychologist*, October, p.906-914.
- (1999). The concepts of consciousness6: the general statemeaning. *Journal for the Theory for Social Behavior*, 20(1), p59-87.
- Ornstein, A. C., & Levine, D. U. (1984). *An introduction to the foundationsof education. (third edition)*. Boston: Houghto Mifflin Company.
- Poerwadarminta, W.J.S. (1999). *Kamus umum bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka
- Tamin, I. (2012). *Mitos dan public relations*. Jakarta: Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Esa Unggul.
- Uno, H. B. (2008). *Teori motivasi dan pengukurannya analisis di bidang pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Vendien, C.Lynn. (1985). *Phycical education teacher education*. New York:Chichester Brisbane Toronto Singapore
- Zeman, A. (2001). Consciousness. *Brain*, 124(7), p.1263-1289.

