

MENGOPTIMALKAN PERANAN DAN FUNGSI HUMAS DI PKP2A I LAN

Oleh: Budi Permana, S. Sos¹

Abstrak

Dalam sebuah organisasi khususnya di lingkup pemerintahan, fungsional humas memegang peranan yang sangat penting dan strategis. Selain itu, sebagai sebuah kegiatan komunikasi, humas juga berfungsi sebagai jembatan untuk membangun suasana yang kondusif dalam kerangka 'win-win solutions', antar berbagai stakeholders organisasi, baik internal maupun eksternal dalam rangka membangun image atau citra dari organisasi pemerintah.

Keywords: Kehumasan

PENDAHULUAN

Sampai saat ini peran fungsional humas di lingkungan pemerintahan baik pusat maupun daerah masih sangat terbatas dan belum optimal. Hal ini didasarkan atas kenyataan bahwa kemampuan SDM fungsional humas dalam penguasaan substansi tugas dan peran, masih terbatas selain juga kurangnya pejabat yang berkualifikasi kehumasan dari sisi pendidikan formal, serta masih terbatasnya pemahaman tentang arti dan fungsi dari humas itu sendiri.

Peran dan fungsi humas pemerintah selama ini masih 'kalah kelas' bila dibandingkan dengan *public relations* organisasi bisnis atau kalangan dunia usaha lainnya. Mengingat bahwa humas memiliki peran yang semakin penting dan strategis, diharapkan agar kehumasan

pemerintah sebisa mungkin lebih memperluas wawasan, pemahaman dan pengetahuan di seputar dunia kehumasan agar kinerja dan profesionalisme tugas pemerintahan dapat terlaksana dengan baik.

Fungsi humas untuk membangun suasana kondusif dengan eksternal organisasi, khususnya masyarakat harus selalu terjaga dengan baik karena fenomena yang terjadi selama ini adalah aparatur Negara, dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil (PNS), acapkali mendapat penilaian buruk dari masyarakat terkait dengan kinerjanya. Pola pikir birokrat sebagai penguasa dan bukan sebagai pelayan publik telah menyebabkan sulitnya melakukan perubahan kualitas pelayanan publik. Tidak mengherankan jika

1. Penulis adalah Fungsional Humas di PKP2A I LAN

kompetensi birokrat masih belum memadai. Prosedur pelayanan masih berbelit-belit, dan harga pelayanan publik masih belum transparan. Konsekuensi dari hal tersebut adalah kewajiban masyarakat untuk membayar mahal pelayanan secara illegal yang seharusnya menjadi tanggung jawab konstitusional Negara dan pemerintah. Pungutan illegal ini merupakan biaya ketidakpastian (*cost of uncertainty*) yang harus dikeluarkan oleh masyarakat setiap kali berhadapan dengan birokrasi untuk mendapatkan pelayanan publik. Anehnya, beberapa hasil penelitian, juga jika ditanyakan secara langsung kepada birokrat dan masyarakat, pungutan liar dalam pelayanan publik adalah hal biasa dan “lumrah”. Pungutan liar dan sogokan dalam pelayanan publik telah diterima sebagai budaya yang sulit dihapuskan. Media massa seperti Koran dan televisi, akhir-akhir ini banyak menyuguhkan berita tentang korupsi yang dilakukan oleh para Pejabat Negara. Hal itu semakin menunjukkan bahwa kinerja aparatur negara yang sedemikian buruk. Bukan lagi sebagai abdi negara atau abdi masyarakat yang mengabdikan dirinya untuk berjuang demi negara dalam bentuk implementasinya melayani masyarakat dengan baik sesuai dengan bidang yang digelutinya. Melainkan mengutamakan kepentingan pribadi dan golongannya saja. Masalah seperti diuraikan di atas merupakan tantangan bagi para pegawai yang memiliki jabatan fungsional humas untuk mengembalikan citra Pegawai Negeri Sipil (PNS) menjadi sosok profesional yang berkinerja tinggi dengan penuh komitmen.

Seperti halnya di PKP2A I LAN, peran dan fungsi humas dirasakan belum optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari:

- a. Kurangnya pengenalan atau sosialisasi materi yang terkait dengan jabatan fungsional pranata humas yang dilakukan oleh internal organisasi PKP2A I LAN atau eksternal organisasi dalam hal ini Lembaga Informasi Nasional LIN sebagai lembaga induk untuk jabatan fungsional pranata humas.
- b. Kurangnya pemahaman mengenai jabatan fungsional pranata kehumasan beserta konsekuensinya termasuk penilaian angka kreditnya antara pegawai PKP2A I LAN yang telah memilih jabatan fungsional pranata humas.
- c. Belum optimalnya peran pegawai yang memiliki jabatan fungsional pranata humas dalam setiap kegiatan yang menuntut peran kehumasan.
- d. Jabatan fungsional pranata humas yang masih dianggap kurang menarik, kurang menantang bahkan kurang “menjanjikan” sehingga jabatan fungsional ini kurang diminati oleh para pegawai, baik pegawai lama atau pun pegawai baru.
- e. Sistem kompensasi dalam setiap kegiatan kehumasan yang dianggap kurang memadai karena tidak sebanding dengan beban kerja.

KONSEPSI KEHUMASAN

Apabila ingin mendapatkan penjelasan tentang segala kebijakan suatu perusahaan swasta, kita pasti diarahkan ke bagian humas. Disana kita mendapat penjelasan se jelas-sejelasnya tentang segala kebijakan perusahaan baik yang sedang maupun akan dilaksanakan.

Karena mereka menyadari betul akan pentingnya peran humas dalam membangun citra positif perusahaannya. Situasi akan berbeda jika kita ingin mengetahui kegiatan/kebijakan suatu instansi pemerintah. Bertanya ke Bagian Humas, pasti dijawab tidak tahu atau tidak berwenang memberikan penjelasan. Tidak jarang dilakukan adalah menyuruh orang yang bertanya tersebut untuk menanyakannya kepada unit yang menjadi *leading sector* dimaksud.

Secara definitif Humas adalah suatu fungsi manajemen yang bertujuan menjembatani antara institusi dengan stakeholder baik luar maupun dalam. Apa pun yang terjadi di organisasi, humas harus tahu. Humas harus mengetahui segala kebijakan yang lalu, sedang dan akan diberlakukan organisasi. Seperti itulah idealnya Bagian Humas pemerintah pusat ataupun daerah (Bakohumas 2007).

Demikian halnya dengan fungsional pranata humas di PKPPA I LAN memiliki fungsi untuk menjembatani antara institusi dengan stakeholder baik internal atau eksternal organisasi. Fungsi humas dapat lebih ditingkatkan dari sekedar potret-memotret, mengarahkan para petinggi untuk memasuki setiap tempat khusus, membuat susunan acara, membuat lay out suatu acara, mengawal kedatangan tamu agung, hingga mengamankan jalannya sebuah acara.

Fungsi humas bisa lebih luas lagi dari pekerjaan-pekerjaan seperti tersebut diatas. Humas betul-betul dituntut menjadi jembatan antara PKP2A I LAN dengan pihak eksternal organisasi. Memberikan informasi kepada masyarakat dalam hal ini stakeholder tentang kegiatan atau program yang

sedang dan akan dilaksanakan PKP2A I LAN serta menggali informasi dari masyarakat menyangkut kegiatan pemerintah sebagai implementasi dari kebijakan dan pembangunan.

Tentunya langkah tersebut harus dipahami oleh semua unit yang ada di PKPPA I LAN. Sehingga, apabila kepala atau bagian pranata humas berbicara atau memberikan keterangan, tidak ada pihak yang merasa dilangkahi. Sebab, kewajiban humas memberikan penjelasan kepada pihak luar mengenai kebijakan atau kegiatan organisasi. Tentunya sepanjang yang diinformasikan masih dalam rel kebenaran, kepatutan dan kelayakan. Terkait dengan hal ini, humas harus selalu memiliki informasi yang *up to date* yang jelas mengenai langkah kebijakan yang diambil, baik latar belakang maupun maksud dan tujuan yang ingin dicapai.

Arus globalisasi mengharuskan aparatur pemerintah untuk lebih tanggap dan peka terhadap perubahan lingkungan global, hal ini ditandai dengan semakin majunya komunikasi dan informasi yang membawa perubahan global tersebut. Lompatan-lompatan besar kemajuan peradaban ternyata diikuti pula oleh implikasi yang sangat luas terhadap problema dan tantangan kehumasan. Teknologi informasi yang meningkat pesat yang dibarengi dengan perkembangan kecerdasan dan dinamika hidup, seharusnya dipahami pula sebagai tantangan yang akan selalu menempatkan peranan kehumasan pada posisi yang semakin penting. Menyikapi kondisi yang demikian itu maka peranan humas harus lebih dikedepankan sebagai salah satu pilar utama untuk memberikan dan menyampaikan informasi yang akurat,

benar dan faktual kepada masyarakat dan kepada para stakeholder sehingga bias informasi yang negatif tidak akan terjadi. Pendedayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi antara lain, dilakukan melalui fungsi-fungsi : perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karier, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja dan hubungan pekerja (Marwansyah Mukaram 1999).

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu upaya terencana yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kompetensi pekerja dan unjuk kerja organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan dan pengembangan dalam hal ini kegiatan fungsional humas. Pengembangan tidak hanya terfokus kepada pegawai yang baru saja, tetapi pengembangan juga harus mencakup seluruh karyawan termasuk pegawai senior.

Fungsional pranata humas di lingkungan pemerintahan sangat penting dalam membangun citra positif bangsa dan negara. Apalagi dewasa ini pemerintah tengah menghadapi berbagai persoalan kemasyarakatan yang mendasar, yakni peningkatan investasi guna mengurangi kemiskinan dan pengangguran.

Pranata humas sebagai juru bicara organisasi pemerintah harus mengetahui segala kebijakan pimpinan, latar belakang kebijakan yang diambil dan tujuan yang diharapkan. Setiap kebijakan publik yang diambil itu dapat diimplementasikan dengan baik, sangat membutuhkan dukungan publik. Tapi bagaimana publik mau mendukung, kalau tidak mengetahui maksud kebijakan tersebut.

Di samping itu, sering ditemui masalah yaitu kebijakan publik yang diambil pejabat ditanggapi salah oleh masyarakat. Ini terjadi, karena kurangnya informasi yang diterima masyarakat terkait dengan maksud dan tujuan dari kebijakan tersebut. Untuk itu sangat diperlukan 'penyampai pesan' yang baik, dan humas harus mampu memfasilitasinya.

Untuk mewujudkan Bagian Humas yang ideal seperti di perusahaan swasta, maka humas pemerintah harus benar-benar diberdayakan. Ada beberapa hal yang perlu dilakukan yaitu meningkatkan SDM Bagian Humas, mengubah paradigma yang keliru tentang humas, peningkatan sarana dan prasarana, koordinasi pengelolaan informasi dan komitmen dari pimpinan.

Prof. Dr. Sedarmayanti, M.Pd mengemukakan definisi humas sebagai komunikasi dua arah antara organisasi dengan publiknya secara timbal balik dalam rangka mendukung fungsi dan tujuan manajemen dengan meningkatkan kerjasama dan pemenuhan kepentingan bersama.

Sementara itu, Drs Edy Topo Ashari, M.Si menyatakan bahwa, "upaya revitalisasi peranan kehumasan sangat penting dan menjadi tuntutan yang mendesak saat ini. Revitalisasi peran fungsional pranata humas wajib dilaksanakan di semua instansi pemerintah, sebagai momentum strategis untuk melakukan perubahan tatanan peranan kehumasan yang dapat bersinergi secara efektif. Fungsional humas pemerintah selalu dituntut kemampuannya dalam menghadapi tantangan dan perubahan lingkungan yang sangat cepat".

Hubungan masyarakat (humas) atau *public relations* dewasa ini dibutuhkan oleh hampir semua bentuk organisasi atau lembaga, baik profit maupun nonprofit, dari perusahaan/industri, organisasi profesi, institusi pendidikan, organisasi sosial budaya sampai pemerintahan.

Dr Ida Rochani Adi SU, staf pengajar Fakultas Ilmu Budaya UGM Yogyakarta, mengatakan secara garis besar peran humas adalah sebagai komunikator sebuah organisasi/lembaga/perusahaan, baik kepada dan dari publik internal maupun publik eksternal. Karena itu, humas merupakan salah satu ujung tombak dari organisasi/lembaga/perusahaan untuk bersaing dalam era globalisasi.

Dalam Keputusan MenPAN Nomor : 117/KEP/M.PAN/10/2003 tentang Jabatan Fungsional Pranata Hubungan Masyarakat (JFPH), definisi Pranta Hubungan Masyarakat adalah *Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan informasi dan kehumasan*. Pelayanan informasi dan kehumasan adalah kegiatan atau upaya yang dilakukan oleh pranata humas mulai dari perencanaan, penyediaan dan penyebarluasan informasi, pelaksanaan hubungan kelembagaan pelaksanaan hubungan personil, dan pengembangan pelayanan informasi dan kehumasan.

Fungsi humas pemerintah antara lain adalah :

1. Mengkomunikasikan kebijakan pemerintah kepada masyarakat melalui berbagai media dan saluran komunikasi.

2. Memberikan pelayanan informasi masyarakat.
3. Menjadi penghubung yang proaktif dalam menjembatani kepentingan instansi pemerintah di satu pihak, dan menampung aspirasi serta memperhatikan keinginan masyarakat di lain pihak.
4. Berperan serta dalam menciptakan iklim kondusif dan dinamis untuk memelihara stabilitas dan keamanan politik pembangunan nasional (jangka pendek & jangka panjang).
5. Membangun dan memelihara citra pemerintah yang baik.
6. Memantau pendapat masyarakat tentang organisasi.
7. Membina hubungan timbal balik dengan media massa di dalam dan di luar organisasi.

Pengertian masyarakat dalam istilah humas atau konsep kehumasan bukan hanya masyarakat dalam arti orang atau sekelompok orang yang berada di luar organisasi saja. Namun pengertian masyarakat dalam konsep kehumasan bisa setiap kelompok yang berada di luar maupun dalam organisasi, yang berkepentingan dengan organisasi dan memiliki peran dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi.

Masyarakat internal merupakan kelompok yang berada di dalam organisasi yang mempunyai peran di dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan instansi/lembaga, yang terdiri dari seluruh pejabat dan pegawai di instansi yang bersangkutan. Sedangkan masyarakat eksternal merupakan kelompok yang berada di luar instansi pemerintah yang mempunyai peran turut menentukan di dalam keberhasilan

pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi.

Masyarakat eksternal bisa terdiri dari :

1. Instansi pemerintah lain, baik yang berada di pusat maupun di daerah.
2. Masyarakat sekitar atau komunitas di mana instansi tersebut berada.
3. Orang-orang yang menjadi pengguna langsung barang atau jasa yang dihasilkan instansi yang bersangkutan.
4. Kelompok masyarakat yang menjadi atau diharapkan dapat menjadi mitra kerja instansi.
5. Media massa.
6. Masyarakat umum/luas.

Dalam menghadapi perubahan lingkungan global yang semakin deras, pranata fungsional humas PKP2A I LAN harus mampu mengantisipasi dengan lebih meningkatkan kompetensi baik bidang kehumasan maupun core kompetensi PKP2AI LAN. Bila melihat kondisi pegawai dari sisi jumlah yang memiliki jabatan fungsional pranata humas di lingkungan PKP2A I LAN yang berjumlah 5 orang dari total 74 pegawai PKP2A I LAN, sekitar 6% saja dari seluruh jumlah pegawai yang ada, penulis memandang cukup dari sisi jumlah.

Namun dari sisi kualitas penulis menilai kurang memadai, karena kurang lebih hanya 2 dari 5 orang yang sering terlibat aktif dalam hampir seluruh kegiatan di lingkungan PKPA 2 A I LAN yang bersifat ceremonial. Namun dalam setiap kegiatan ceremonial pun, fungsi pranata humas masih banyak dibantu oleh pegawai lain yang memiliki kemampuan humas namun tidak memangku fungsional pranata humas.

Menilik kondisi eksisting yang ada, kiranya perlu strategi yang dilakukan

untuk lebih mengembangkan peranan dan fungsi pegawai pranata humas.

Kualitas dan kuantitas pegawai bagian humas harus ditingkatkan sesuai kebutuhan. Bagian Humas tak mungkin dapat melaksanakan tugas dengan baik jika SDM-nya tidak dibenahi.

Bagi mereka yang telah lama menduduki suatu jabatan dirotasi dalam rangka penyegaran, supaya tidak mengalami kejenuhan. Apabila ada *gap* antara kemampuan pegawai dengan kualifikasi yang dibutuhkan, perlu dilakukan pelatihan sesuai proporsinya.

Pelatihan dimaksud meliputi dapat berupa pelatihan jurnalistik untuk meningkatkan kemampuan membuat rilis berita, sehingga kegiatan kajian dan diklat memungkinkan untuk lebih banyak diekspos. Pelatihan pengetahuan kehumasan, sehingga dapat mengetahui peran dan fungsi humas.

OPTIMALISASI PERANAN DAN FUNGSI HUMAS

Dunia abad XXI akan mengalami transformasi dalam segala aspek kehidupan manusia, sosial budaya dan politik. Proses transformasi itu dapat dirangkum dengan istilah globalisasi. Globalisasi kehidupan umat manusia, sebagian sudah dapat diramalkan arahnya, namun sebagian besar masih merupakan teka-teki. Banyak pakar telah menelaah proses globalisasi, seperti Rosabeth Moss Kanter. Dia mengidentifikasi enam kekuatan yang mendorong proses tersebut, yaitu:

- Globalisasi dari proses industrialisasi dan teknologi;
- Globalisasi keuangan, komunikasi dan informasi;

- Globalisasi karya, pekerjaan dan migrasi;
- Globalisasi efek polusi biosfer terhadap kehidupan manusia;
- Globalisasi dari perdagangan persenjataan; dan
- Globalisasi kebudayaan, konsumsi dan media massa.

Kekuatan yang besar dan berjalan teramat cepat melanda kehidupan masyarakat, bangsa dan Negara tersebut memaksa kita mempersiapkan diri bukan saja agar tetap hidup *survive* dalam kehidupan global yang penuh persaingan sehingga menuntut kerja keras dan hasil kerja yang berkualitas tinggi, tetapi juga bagaimana kita mengembangkan jati diri atau identitas kita sebagai bangsa Indonesia, khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Hal itu menuntut profesionalisme dan wawasan PNS di masa depan. Masa depan bukan suatu yang menakutkan sehingga harus dihindari, masa depan adalah tantangan sekaligus peluang untuk meningkatkan taraf hidup kita, asal kita siap menghadapinya.

Jabatan fungsional pata humas adalah tantangan sekaligus peluang PNS untuk pengembangan diri melalui keterampilan dan keahlian yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi. Jabatan fungsional humas diperlukan dalam rangka pengembangan karier dan pengembangan kualitas profesionalisme PNS yang menjalankan tugas di bidang informasi kehumasan.

Mengacu kepada Peraturan Pemerintah Nomor 9 tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, bahwa jabatan fungsional adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak

seorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi keahlian dan/atau keterampilan untuk mencapai tujuan organisasi.

Pegawai yang memiliki jabatan fungsional pranata humas dituntut mampu menjawab tantangan era reformasi dimana informasi kebijakan publik menjadi kewajiban bagi instansi yang bersangkutan untuk mendesiminasikannya kepada masyarakat.

Kantor MenPAN telah mengeluarkan Keputusan Nomor : 117/KEP/M.PAN/10/2003 tentang Jabatan Fungsional Pranata Hubungan Masyarakat (JFPH). Kebijakan tersebut menandai terbentuknya jabatan fungsional bagi segenap aparatur negara di pusat dan daerah termasuk PKP2A I LAN, yang mengabdikan diri di bidang pelayanan informasi dan humas dalam mengembangkan karirnya. Sebagai pedoman atau mekanisme untuk menindaklanjuti keputusan MenPAN tersebut, Lembaga Informasi Nasional (LIN) sebagai instansi pembina, bersama dengan Badan Kepegawaian Negara (BKN) telah menetapkan Keputusan Bersama yaitu Keputusan Bersama kepala LIN dan kepala BKN Nomor 01/SKB/KA.LIN/2003 Nomor 48 Tahun 2003 tentang Petunjuk Pelaksanaan JFPH dan angka kreditnya.

PKP2A I LAN sebagai instansi pusat yang ada di daerah yang mempunyai tugas melakukan kajian dalam sistem administrasi negara dan pembinaan kapasitas diklat aparatur merupakan instansi yang sangat strategis bagi para pegawai yang memiliki jabatan fungsional humas dalam mengembangkan karirnya.

Dalam bidang kelitbangan, hasil-hasil kajian-kajian tentang administrasi negara baik di pusat atau daerah dapat didesiminasikan oleh para pegawai pranata humas, sehingga terjalin komunikasi atau hubungan kerjasama yang baik antara LAN dengan Pemerintah daerah dalam membangun sistem administrasi negara demi terciptanya pemerintahan yang baik.

Peningkatan peran dan fungsi humas dapat dilakukan dengan berbagai kegiatan, antara lain :

1. Memberikan kesempatan untuk para pegawai lama dan baru untuk memilih jabatan fungsional humas.
2. Para pegawai yang telah memilih jabatan pranata humas diberikan kesempatan untuk meningkatkan kompetensinya terkait dengan jabatan fungsionalnya dengan mengikuti diklat, seminar, lokakarya dan lainnya yang diselenggarakan di lingkungan internal atau eksternal organisasi.
3. Memperluas jejaring kerja dengan pegawai fungsional humas dari instansi lain dengan cara melakukan pertukaran pengalaman dan wawasan kerja.
4. Memperbaiki sistem kompensasi pada setiap kegiatan kehumasan untuk memberikan motivasi para pegawai pranata humas untuk meningkatkan tugas pokok dan fungsinya.
5. Meningkatkan peran humas dengan cara melibatkan para pegawai fungsional humas yang sudah dianggap mampu dan telah memenuhi syarat dari segi pendidikan formal melakukan transformasi ilmu dalam kegiatan mengajar dan diskusi untuk pengayaan.
6. Unit-unit di PKP2A I LAN yaitu litbang, Diklat maupun ketatausahaan berkolaborasi dengan para pegawai fungsional humas untuk menginformasikan hasil-hasil kajian dalam diseminasi, release berita atau dalam bentuk audiensi untuk memperkenalkan sekaligus mempromosikan hasil kajian khususnya dan kegiatan PKP2A I LAN pada umumnya. Dalam bidang kediklatan, pegawai kehumasan sebaiknya juga turut berpartisipasi untuk “memasarkan” berbagai program kegiatan diklat kepada instansi di daerah, sehingga pemerintah daerah berminat dan tertarik terhadap program-program yang ditawarkan oleh organisasi. Baik program diklat yang diselenggarakan di PKP2A I LAN atau pun penawaran tenaga pengajar atau tenaga ahli yang sesuai dengan bidang diklat yang diperlukan daerah serta melakukan kerjasama dengan instansi lain dalam menyelenggarakan program diklat.
7. Sarana dan prasarana Bagian Humas harus ditingkatkan sesuai kebutuhan. Perangkat yang sangat dibutuhkan saat ini adalah fasilitas internet, karena informasi harus dengan cepat diakses dan disebarakan kepada pihak yang membutuhkan. Peningkatan ini termasuk kemungkinan humas mempunyai media sendiri baik cetak berupa jurnal atau buletin, maupun elektronik seperti informasi dalam web-site dalam rangka penyebaran informasi secara luas dan merata kepada stakeholders.

8. Manfaat memiliki media sendiri bagi PKP2A I LAN, untuk menutupi keterbatasan media massa. Misalnya, jika ada pemberitaan yang keliru atau bersifat mengaburkan kebijakan atau kegiatan yang dilaksanakan PKP2A I LAN selama ini, menjadi kewajiban media PKP2A I LAN untuk meluruskan hal itu dengan menyampaikan informasi yang lebih lengkap dan rinci. Informasi terperinci akan sangat membantu. Informasi kajian sistem administrasi negara dan diklat aparatur yang diterima stakeholder, dapat dicari tambahannya melalui bulletin atau website PKP2A I LAN.

KESIMPULAN

1. Peran dan fungsi humas PKP2A I LAN dapat optimal apabila individu atau organisasi memiliki komitmen bersama untuk maju demi tercapainya visi dan misi organisasi.
2. Kualitas dan kuantitas pegawai pranta humas PKP2A I LAN harus ditingkatkan sesuai kebutuhan. Bagian pranata humas tak mungkin dapat melaksanakan tugas dengan baik jika SDM-nya tidak dibenahi.
3. Berusaha meningkatkan kompetensi bidang kehumasan melalui berbagai kegiatan di dalam maupun di luar organisasi.
4. Para pegawai fungsional humas dapat berkolaborasi dalam kegiatan litbang, diklat dan ketatausahaan untuk meningkatkan kompetensi kehumasan dan core kompetensi PKP2A I LAN.

DAFTAR PUSTAKA

Peraturan Perundangan

- Undang-undang nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah
Peraturan Pemerintah Nomor 9 tahun 2003 tentang Wewenang

- Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil
KepMenPAN Nomor 117/KEP/M.PAN/10/2003 tentang Jabatan Fungsional Pranata Hubungan Masyarakat (JFPH)
Keputusan Bersama kepala LIN dan kepala BKN Nomor 01/SKB/KA.LIN/2003 Nomor 48 Tahun 2003 tentang Petunjuk Pelaksanaan JFPH dan Angka Kreditnya.

Bahan Bacaan

- Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Humas, Lembaga Informasi Nasional Republik Indonesia Tahun 2004
H.A.R Tilaar, Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Era Globalisasi, 1997
Marwansyah Mukarram, Manajemen Sumber daya Manusia, 1999
Deddy Mulyadi, artikel Paradigma Pembangunan Sumber Daya Manusia 2008
Randall S. Schuller, Susan E. Jackson, Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad XXI Edisi keenam jilid 1
Sedarmayanti, Bahan Ajar Kehumasan dan Keprotokolan, 2006
Sedarmayanti, Manajemen Sumber Daya Manusia 2007
Jurnal wacana Kinerja, Reformasi Birokrasi Pemerintahan di Daerah Menuju Good Governance, 2007
Petunjuk Teknis Pedoman Tata Kerja di Lingkungan PKP2A I LAN, 2004
Buku Saku Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia, 2004

Media Massa

- Pikiran rakyat edisi Selasa, 27 Juni 2005
Harian Komentar Manado, 6 Juni 2007

Web Site di Internet

- BSP Pertamina on line
Portaljambi.go.id