

Kompetensi Lulusan Prodi Humas UNJ
(Studi Kasus : Kompetensi Lulusan Prodi Humas UNJ di Perusahaan
Swasta DKI Jakarta)

VERA WIJAYANTI SUTJIPTO

ABSTRACT

PR UNJ D3 program, established in 2004, has graduated a lot of students, but in fact many of the graduates are not working in the world of public relations, so researchers wanted to know whether the competence of graduates Prodi D3 UNJ PR practitioners to the expectations of the world? .Teori Research is the role of public relations theories contained in his book, Scott M, Cutlip, Allen H, Center and Glen M.Broom in his book *Effective Public Relations* is communications technician (Entry Level Technician), Expert prescriber (Project Supervisor), Communication Facilitator (Constituency Manager and issue Trend Analysis) and facilitator Troubleshooter (Director Constituency and issue Trend Analysis). Research using fenomenologi paradigm, where data were collected by observation and interview, then analyzed using Interpretative Phenomenological Analysis of Jonathan A. Smith. Emergent themes 4) Searching SAT for connections across emergent themes 5) Moving the next cases 6) Looking for patterns across.

Key words: Humas Role, hard skills, soft skills

ABSTRAK

Program D3 Humas UNJ yang berdiri pada tahun 2004, sudah meluluskan banyak sekali mahasiswa, namun ternyata banyak dari lulusan tidak bekerja di dunia humas, , sehingga peneliti ingin mengetahui apakah kompetensi lulusan Prodi D3 Humas UNJ sesuai dengan harapan dunia praktisi? .Teori penelitian yang digunakan adalah teori peran humas yang terdapat dalam bukunya Scoot M,Cutlip, Allen H, Center dan Glen M.Broom dalam bukunya *Effective Public Relations* yaitu teknisi komunikasi (*Entry Level Technician*), *Expert Prescriber (Supervisor Project)*, Fasilitator Komunikasi (*Manager Constituency and Issue Trend Analysis*) dan Fasilitator Pemecah Masalah (*Director Constituency and Issue Trend Analysis*). Penelitian menggunakan paradigma fenomenologi, dimana data-data penelitian dikumpulkan dengan cara observasi dan interview, kemudian dianalisis menggunakan *Interpretative Phenomenological Analysis* dari Jonathan A. Smith. Emergent themes 4) *Searching for connections across emergent themes* 5) *Moving the next cases* 6) *Looking for patterns across*.

Kata Kunci : Peran Humas, *hard skills, soft skills*

PENDAHULUAN

Program studi D3 Hubungan Masyarakat UNJ, telah berdiri sejak 2004, sudah banyak mahasiswa lulus dari program studi ini. Idealnya mahasiswa setelah lulus, mereka bekerja sebagai praktisi humas, sesuai dengan kompetensi pendidikan mereka yaitu diploma dalam bidang hubungan masyarakat, minimal ketika mereka pertama kali masuk ke dunia kerja, mereka bisa ditempatkan pada level pertama yaitu level teknisi. Level ini merupakan *entry level* bagi seorang humas pemula.

Scout M, Cutlip, Allen H, Center dan Glen M. Broom dalam bukunya *Effective Public Relations* memberikan kriteria-kriteria kompetensi bagi humas pemula dengan latar belakang pendidikan *entry level*. Kriteria-kriteria tersebut antara lain praktisi humas pada level ini diharapkan mempunyai keterampilan komunikasi dan jurnalistik yang baik, keterampilan menulis dan mengedit *newsletter*, *news release* dan *feature*, keterampilan mengembangkan isi web dan menangani kontak media. Pada level ini, praktisi humas tidak berperan sebagai pengambil keputusan, mendefinisikan problem dan memilih solusi.

Bagaimana dengan lulusan Prodi D3 Humas UNJ, apakah lulusan prodi ini memenuhi kriteria-kriteria kompetensi praktisi humas yang diminta oleh dunia industri?, berdasarkan pengamatan peneliti, berhubung data resmi alumni Prodi D3 Humas UNJ belum ada, ternyata sebagian besar lulusan prodi humas UNJ setelah lulus tidak bekerja di bidang kehumasana, sebagian besar justru bekerja di bidang lain seperti menjadi customer service di perusahaan perbankan, menjadi karyawan di perusahaan export import, bahkan ada yang menjadi guru di SMP dan pegawai pemerintah daerah.

Berdasarkan kecenderungan tersebut maka peneliti ingin mengetahui "Apakah lulusan Prodi D3 Humas UNJ memenuhi kriteria kompetensi yang diminta oleh dunia praktisi terutama perusahaan swasta di DKI Jakarta?"

Tujuan Penelitian yang ingin dicapai oleh penelitian ini adalah menjelaskan bagaimana lulusan Prodi D3 Humas UNJ memenuhi kriteria kompetensi yang diminta oleh dunia praktisi terutama perusahaan swasta di DKI Jakarta .

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi dosen dan pejabat di UNJ yang berwenang sebagai pengambil keputusan seperti pemimpin universitas, fakultas, jurusan dan prodi dalam pengembangan kurikulum agar kriteria kompetensi kelulusan Prodi D3 Humas UNJ sesuai dengan kriteria kompetensi dunia kerja. Disamping itu penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, memperluas wawasan dan pemahaman terhadap kriteria kelulusan mahasiswa terutama bidang Humas yang diharapkan dan dibutuhkan oleh dunia kerja.

B. KERANGKA PEMIKIRAN

Menurut Scoot M,Cutlip, Allen H, Center dan Glen M.Broom dalam bukunya *Effective Public Relations*, peran humas itu dibagi atas empat tingkatan, antara lain:

a. Teknisi Komunikasi (*Entry Level Technician*)

Pada level ini, keterampilan yang diinginkan perusahaan adalah keterampilan komunikasi dan jurnalistik yang baik.

b. *Expert Prescriber (Supervisor Project)*

Praktisi humas yang berperan sebagai *expert prescriber* bertugas untuk mendefinisikan problem, mengembangkan program dan bertanggung jawab penuh atas implementasinya.

c. Fasilitator Komunikasi (*Manager Constituency and Issue Trend Analysis*)

Peran praktisi humas sebagai fasilitator komunikasi adalah sebagai pendengar yang peka dan sebagai perantara komunikasi.

d. Fasilitator Pemecah Masalah (*Director Constituency and Issue Trend Analysis*)

Pada peran ini, praktisi humas merupakan bagian dari tim perencanaan strategi. Praktisi humas bersama pihak manajemen berkolaborasi dalam membuat perencanaan, menjalankan perencanaan dan evaluasi seluruh kegiatan.

Scott M, Cutlip, dkk membagi peran humas atas empat level, namun Dennis L. Wilcox membagi peran humas atas lima level. Level yang ke-5 adalah *executive*, dimana praktisi humas mempunyai keahlian dalam memimpin dan manajemen, termasuk kemampuan dalam mengembangkan dan membangun organisasi berdasarkan atas misi dan tujuan organisasi tersebut.

Profesionalisme dari seorang praktisi humas, juga dibentuk oleh perilaku individu dan kualifikasi-kualifikasi personal yang harus dipenuhi oleh individu tersebut.

Beberapa kualifikasi dasar (*basic personal attributes*) yang harus dipunyai oleh seorang praktisi humas antara lain (Dennis L. Wilcox, dkk, 2003, hal 84) :

- a. Seorang praktisi humas harus mempunyai kemampuan penggunaan kata-kata. Kemampuan ini dapat dilihat dari kemampuan menulis dan berbicara praktisi humas tersebut.
- b. Seorang praktisi humas harus mempunyai keahlian dalam analisis, dimana kemampuan ini untuk mengidentifikasi dan menetapkan masalah yang dihadapi.
- c. Seorang praktisi humas harus mempunyai kreativitas yang tinggi, sehingga selalu mempunyai ide-ide segar, mampu memberikan solusi-solusi yang efektif terhadap masalah yang sedang dihadapi.
- d. Seorang praktisi humas harus mempunyai kemampuan untuk melakukan persuasi
- e. Seorang praktisi humas harus mempunyai kemampuan untuk melakukan presentasi dengan baik.

Ketika kualifikasi dasar sudah terpenuhi oleh praktisi humas maka seorang praktisi humas dituntut untuk punya kualifikasi lanjutan yang dikenal dengan kemampuan yang dibutuhkan (*essential abilities*). Seorang praktisi humas yang berada di level manapun harus mempunyai *essential abilities* ini. Ada empat kemampuan *essential abilities* yang harus dipenuhi oleh praktisi humas, antara lain (Dennis L, Wilcox, dkk., 2003, hal 85-86) :

- a. Kemampuan Menulis (*Writing Skills*)
- b. Kemampuan Meneliti (*Research Ability*)
- c. Kemampuan Perencanaan (*Planning Expertise*)
- d. Kemampuan Memecahkan Masalah (*Problem Solving Ability*)

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian dengan menggunakan fenomenologis diawali oleh Husserl, menurut Husserl makna yang menerpa seseorang dapat dijelaskan secara eksplisit dengan menggunakan pengalaman yang ada pada individu tersebut, dimana pengalaman tersebut masih berupa implisit (Smith, dkk, 2009, 11). Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yaitu pengamatan, wawancara atau penelaahan dokumen (Prof. Dr Lexy J Moleong, MA, 2004, 9). Pada penelitian ini penggunaan metode kualitatif dilakukan karena peneliti lebih banyak menggunakan pengamatan dan wawancara.

Dalam mengumpulkan data penelitian, peneliti mengumpulkan data melalui wawancara mendalam dengan informan yang sudah peneliti pilih. Peneliti melakukan wawancara dengan membuat daftar pertanyaan yang sudah peneliti siapkan sebelumnya. Dalam melakukan wawancara peneliti tidak melakukan wawancara secara berurutan, namun peneliti menyesuaikan dengan situasi dan kondisi saat peneliti melakukan wawancara dengan tujuan wawancara yang dilakukan berjalan dengan lancar dan tidak tegang. Wawancara yang peneliti lakukan disebut

sebagai teknik *interview guide* yang telah dinyatakan oleh Patton dalam bukunya yang berjudul *Qualitative Reseach and Evaluation Method*.

Subjek penelitian adalah para manajer perusahaan atau instansi, dimana terdapat lulusan dari Prodi D3 Humas UNJ. Dalam pemilihan informan peneliti melakukan beberapa kategorisasi yaitu :

Peneliti akan memilih informan yang mempunyai kedudukan minimal sebagai *Expert Prescriber (Supervisor Project)* atau *Manager Constituency and Issue Trend Analysis*, dengan alasan praktisi humas pada level ini diassumsikan mengetahui kompetensi lulusan Prodi Humas UNJ yang bekerja pada perusahaan tersebut. Peneliti melakukan pemilihan informan melalui *purposive sampling* karena alasan yaitu peneliti memilih informan dengan menyeleksi informan yang sesuai dengan kebutuhan penelitian. (W. Lawrence Neuman, 2003, 213)

Proses analisis data secara umum menurut Prof Dr Lexy J Moleong, MA dalam bukunya *Metodologi Penelitian Kualitatif* adalah sebagai berikut, analisis data dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber yaitu wawancara, pengamatan yang sudah dituliskan dalam catatan lapangan, dokumen pribadi, dokumen resmi, gambar, foto dan sebagainya, berikutnya adalah mereduksi data yang dilakukan dengan melakukan abstraksi, dimana abstraksi merupakan usaha membuat rangkuman yang inti, proses dan pernyataan-pernyataan yang perlu dijaga sehingga berada didalamnya, langkah selanjutnya adalah menyusun dalam satuan-satuan.

Namun menurut Mami Hajorah, seorang dosen Program Studi Kebijakan Pendidikan FIP Universitas Negeri Yogyakarta, bidang keahlian Penelitian dan Evaluasi Pendidikan dalam tulisannya mengenai Paradigma, Pendekatan dan Metode Penelitian Fenomenologi, data-data yang menggunakan fenomena sosial dapat dikumpulkan dengan beberapa cara, antara lain observasi dan interview. Selanjutnya data-data tersebut dianalisis dengan menggunakan *Interpretative Phenomenological*

Analysis (Jonathan A. Smith, Flowers, Paul., and Larkin. Michael, 2009, 79-107). Ada 6 (enam) tahapan yang harus dilakukan yaitu :

1. *Reading and Re-reading*

Pada tahapan ini, peneliti membuat transkrip hasil wawancara peneliti dengan informan.

2. *Initial Noting*

Pada tahapan ini, peneliti melanjutkan analisisnya dengan melakukan proses pembacaan terhadap teks wawancara yang sudah dibuat sebelumnya, sambil peneliti membuat catatan-catatan hasil eksplorasi, dimana catatan-catatan tersebut berupa komentar-komentar bebas dari peneliti

3. *Developing Emergent Themes* (Mengembangkan kemunculan tema-tema)

Pada tahap ini hasil transkrip yang sudah diberi komentar, memunculkan informasi baru atau data-data baru. Data-data baru ini kemudian dianalisis berdasarkan atas fenomena-fenomena yang terdapat dalam kehidupan bermasyarakat.

4. *Searching for connection a cross emergent themes*

Pada tahapan ini, peneliti melakukan proses pengkonstruksian kembali atau dikenal juga dengan dekonstruksi. Proses dekonstruksi ini tujuannya adalah membantu peneliti untuk menghubungkan satu tema yang sudah ditemukan sebelumnya dengan fenomena yang sudah ada, peneliti melihat kontekstualisasi yang membawa peneliti pada fokus yang lebih detail dari setiap hubungan saling keterkaitan antara satu pengalaman dengan pengalaman yang lain.

5. *Moving the next cases*

Pada tahapan ini, peneliti melakukan perpindahan tema jika telah menyelesaikan analisis pada tema yang sebelumnya.

6. *Looking for patterns across cases*, tahap keenam, adalah mencari pola-pola yang muncul antar kasus/partisipan.

Penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan yaitu penelitian ini harusnya dilakukan pada perusahaan swasta, namun peneliti melibatkan instansi pemerintah juga. Keterbatasan lainnya pada tahapan analisis hasil wawancara, peneliti menganalisa dengan menggunakan teorinya Johnatan Smith, didalam proses analisis peneliti melakukan berbagai interpretasi atau proses penafsiran yang dilihat hanya dari sudut pandang peneliti saja, hal ini memberikan kemungkinan bahwa hasil penafsiran peneliti kemungkinan akan berbeda dengan penafsiran peneliti lainnya.

HASIL PENELITIAN

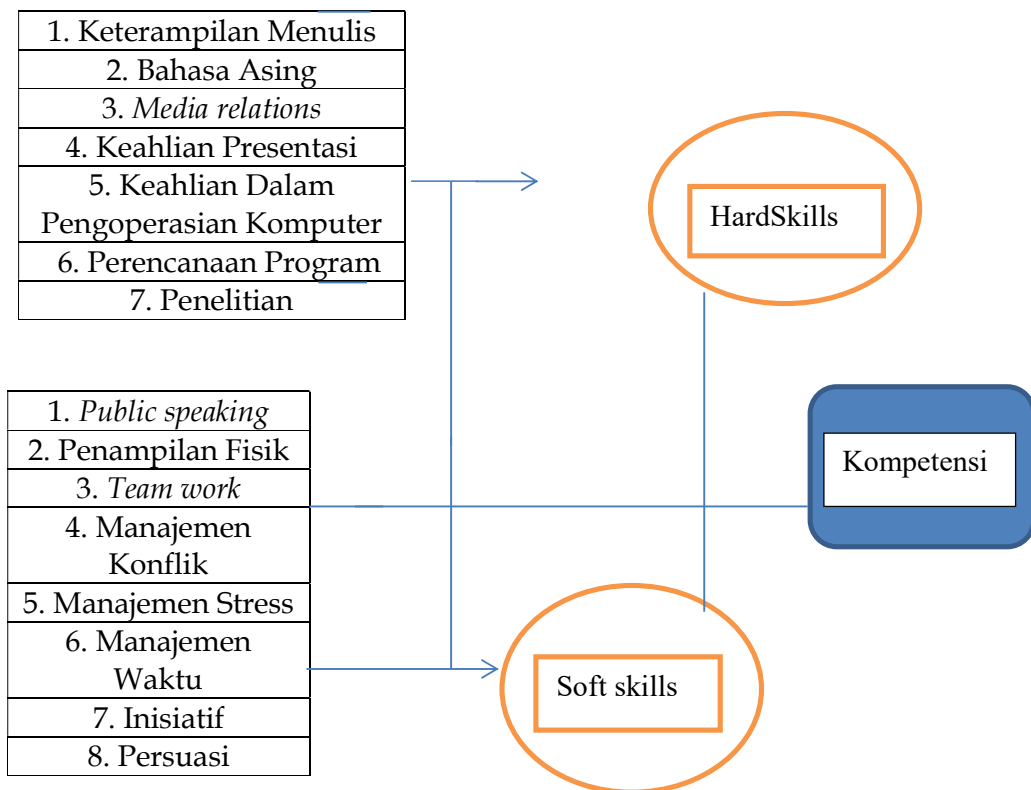
Informan dalam penelitian ini ada dua orang, dimana kedua orang ini mempunyai posisi di biro humas pada masing-masing institusi mereka. Informan pertama, bernama Arief Priyo Susanto, bekerja sebagai humas KPU selama 5 (lima) tahun, sedangkan informan kedua bernama Adi Murtiadi, S.Iikom, bekerja sebagai humas PT. Lativi Media Karya (tvOne) selama lebih kurang 3 (tiga) tahun. Kedua humas ini mengenal lulusan PR UNJ lebih kurang selama 4 (empat) bulan.

Hasil penelitian ini, didapat oleh peneliti melalui wawancara mendalam dengan informan dan membuat catatan-catatan di lapangan, yang peneliti peroleh ketika melakukan wawancara mendalam. Berdasarkan hasil wawancara mendalam dan catatn di lapangan, maka peneliti memperoleh 15 tema penelitian. Tema di peroleh peneliti dari kata-kata kunci yang sama digunakan oleh informan, kemudian oleh peneliti tema-tema tersebut di kelompokkan menjadi satu dan ditentukan sebagai tema level 1 (satu). Selanjutnya peneliti melakukan pengelompokan-pengelompokan pada tema level 1 (satu) yang sama, kemudian tema-tema tersebut membentuk tema baru pada level 2 (dua), yaitu *soft skills* dan *hard skills*, kedua tema pada level 2 (dua) membentuk kluster yang dinamakan kluster kompetensi.

Tabel 1. Daftar Tema 1 dari Penelitian

Keterampilan Menulis
Bahasa Asing
<i>Media relations</i>
Keahlian Presentasi
Keahlian Dalam Pengoperasian Komputer
Perencanaan Program
Penelitian
<i>Public speaking</i>
Penampilan Fisik
<i>Team work</i>
Manajemen Konflik
Manajemen Stress
Manajemen Waktu
Inisiatif
Persuasi

Tabel 2. Daftar Tema Level 2 (dua) dan Kluster Penelitian



Berdasarkan tabel 1 dan tabel 2 terlihat kompetensi apa saja yang diharapkan oleh dunia kerja terhadap lulusan PR UNJ. Kompetensi tersebut dibagi atas dua bagian yaitu kompetensi *soft skills* dan kompetensi *hard skills*.

Hard skills adalah bagaimana individu menguasai bidang ilmu yang digeluti. *Hard skills* biasanya berupa ilmu pengetahuan yang diperoleh individu secara formal, misalnya melalui sekolah. *Hard skills* seorang PR yang dibutuhkan oleh dunia kerja berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan informan, antara lain Pertama, keterampilan Menulis, manajer perusahaan dimana lulusan PR UNJ bekerja, menyatakan bahwa lulusan pernah terlibat dalam penulisan *newsrelease*, namun kemampuan menulis dari lulusan masih kurang, cara penulisan *newsrealeas* dianggap standar penulisan mahasiswa.

Kedua, bahasa asing (Bahasa Inggris), kemampuan bahasa asing dari lulusan, dianggap cukup baik, namun disarankan oleh informan 2 untuk sering berlatih. Hal ini di ungkapkan oleh informan 2. Ketiga *media relations*, tugas utama *media relations* antara lain menghubungi media. Berdasarkan informasi yang diberikan oleh informan 1, Lulusan yang bekerja pada informan 1, mempunyai keahlian yang sangat bagus dalam *media relations*. Keempat adalah keahlian presentasi, dalam presentasi sangat memuaskan. Kelima, keahlian dalam pengoperasian komputer. Keahlian mahasiswa dalam pengoperasian komputer, menurut informan 2, tidak diragukan lagi.

Kenam adalah perencanaan program. Pada pembuatan perencanaan program mahasiswa tidak dilibatkan karena dianggap susah perusahaan. Ketujuh adalah penelitian. Penelitian atau research umumnya jarang dilakukan oleh perusahaan, selain memakan dana yang relatif banyak juga membutuhkan sumber daya manusia yang berpengalaman mengenai metode penelitian.

Soft skills merupakan suatu keahlian, bakat atau keterampilan yang tidak terlihat secara fisik, biasanya *soft skills* itu berupa perilaku individu yang menunjang pekerjaan individu tersebut, dimana *soft skills* ini bisa ditingkatkan dengan latihan-latihan teratur. Bentuk dari *soft skills* antara lain kemampuan individu mengendalikan emosi, kemampuan individu untuk bekerjasama dengan orang lain, kemampuan individu dalam pengambilan keputusan, dan lain sebagainya. *Soft skills* dikenal oleh orang awam dengan sebutan *ESQ* atau *Emotional Spiritual Quotient*.

Beberapa *soft skills* yang diinginkan informan terhadap lulusan lulusan UNJ adalah sebagai berikut , pertama *public speaking*, kedua informan sepakat bahwa kemampuan *public speaking* dari mahasiswa lulusan Prodi D3 Humas UNJ sudah bagus, bahkan informan 2 (dua) berpendapat bahwa salah satu mahasiswa memiliki kemampuan yang lebih *expert*. Kedua, penampilan fisik, informan 1 dan informan 2, berpendapat bahwa penampilan fisik dari lulusan sudah baik dan bagus, hanya informan 2 mengatakan bahwa perlu dipoles lagi agar sesuai dengan tata rias dan style dunia pertelevisian.

Ketiga, *team work*, Lulusan Prodi D3 UNJ, tidak mempunyai masalah ketika bekerja dalam *team work*. Mereka bisa bekerjasama dengan orang lain, walaupun awalnya mereka tidak kenal sebelumnya bisa mereka lakukan dengan baik. Keempat, manajemen konflik, Mahasiswa pernah ditegur oleh atasan mereka ketika mereka berbuat salah, menurut informan 1, konflik di tempat kerja mereka terjadi akibat kelalaian dari mahasiswa ini, karena tidak berani mereka menegur kru media massa yang pada saat itu melanggar SOP yang sudah ditetapkan.

Kelima, manajemen stress, bekerja sebagai humas baik di perusahaan pemerintah ataupun perusahaan swasta harus tahan terhadap tekanan-tekanan pekerjaan dengan deadline yang ketat, sehingga individu yang bekerja sebagai humas harus mempunyai manajemen stress yang bagus, disamping itu mereka di tuntutan untuk selalu bersikap manis di

depan semua orang. Keenam, manajemen waktu, manajemen waktu lulusan dianggap sudah baik, menurut informan 1, lulusan sudah bekerja dengan standar yang ada, sedangkan menurut informan 2, lulusan bekerja tepat waktu.

Ketujuh, inisiatif, karyawan yang dibutuhkan perusahaan tidak hanya menunggu perintah dari atasan saja tapi mereka juga harus mempunyai inisiatif yang baik. Lulusan dianggap sudah mempunyai inisiatif yang bagus oleh informan 1 dan informan 2. Kedelapan, *persuasi*, Individu yang hebat dalam *public speaking* belum tentu bisa melakukan *persuasi*, begitu juga sebaliknya. Namun kedua informan menganggap individu *public speaking* yang baik berarti belum tentu mempunyai *persuasi* yang bagus, seperti mahasiswa ini.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pihak perusahaan yang mempekerjakan mahasiswa lulusan Prodi D3 Humas UNJ, menilai kemampuan lulusan berdasarkan atas dua jenis kompetensi, yaitu *hard skills* dan *soft skills*. Keahlian *hard skills* terdiri dari 7 (tujuh) terdiri dari keterampilan menulis, bahasa asing, *media relations*, keahlian presentasi, keahlian dalam pengoperasian komputer, perencanaan program dan penelitian, sedangkan keahlian *soft skills* terdiri dari *public speaking*, penampilan fisik, *team work*, manajemen konflik, manajemen stress, manajemen waktu, inisiatif dan *persuasi*.

Hard skills lulusan yang dinilai oleh perusahaan sebagai kategori yang memuaskan antara lain *media relations*, keahlian presentasi, keahlian dalam pengoperasian komputer dan perencanaan. *Hard skills* lulusan yang tidak memenuhi standar perusahaan adalah keterampilan menulis dari lulusan, sedangkan *hard skills* yang belum pernah diketahui kemampuannya oleh pihak perusahaan antara lain bahasa asing (bahasa Inggris) dan penelitian.

Dibandingkan dengan kemampuan *hard skills* lulusan, maka perusahaan berpendapat semua kemampuan *soft skills* lulusan sudah memenuhi standar perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Cutlip, Scoot M, Allen H Center, dan Glen M. Broom. 2006. *Effective Public Relations (Terj)*. Jakarta: Kencana.
- Hajorah, Mami., *Paradigma, Pendekatan dan Metode Penelitian Fenomenologi*, Program Studi Kebijakan Pendidikan FIP Universitas Negeri Yogyakarta.
- Neuman., W Lawrence. 2005. *Social Research Methods: Quantitative and Qualitative Approaches*. UK: Allyn & Bacon Publisher
- Moleong, Lexy J. 2004. *Metodologi Penelitian Kualitatif, edisi revisi.*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Seitel, Fraser P. 2001. *The Practice of Public Relations*. USA: Prince Hall.
- Smith, Jonathan A. Flowers, Paul, and Larkin, Michael. 2009. *Interpretative Phenomenological Analysis: Theory, Method and Research*. LA: Sage.
- Wilcox, Dennis L, Glen T Cameron, Phillip H. Ault, Warren K. Agge. 2003. *Public Relations : Strategies and Tactics*. USA: Pearson.

Jurnal

- Wakerfiel. Gay and Laura Perkins Cottone. 1987. "Knowledge and Skills Required by Public Relations Employers", *Jurnal Public Relations Review* 13 (2) 24-32
- Paskin, Danny. 2013. *Attitude and Perception of Public Relations Professional Toward Graduating Student Skills*. *Jurnal Public Relations Review* 39, 251-253