

**PENGEMBANGAN MODEL MANAJEMEN STRATEGIS
SUMBER DAYA MANUSIA PRANATA HUMAS**

(Studi Pranata Humas di Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia dalam Menangkal Hoaks terkait COVID-19)



**PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**

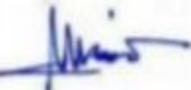
2021

BUKTI PENGESAHAN PERBAIKAN SETELAH UJIAN TERTUTUP**DISERTASI**

Nama : R Niken Widiastuti

Nomor Registrasi : 7647140258

Program Studi : S3 IM/MSDM

No.	Nama Dosen	Tanda Tangan	Tanggal
1.	Prof. Dr. Dedi Purwana, M.Bus (Ketua Dewan Pengaji)		
2.	Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si (Sekretaris Dewan Pengaji)		Digitally signed by Hamidah DN: cn=Hamidah, o=UNJ, ou=EKONOMI, email=hamidahsam@gmail.com, c=ID Date: 2021.08.09 10:20:51 +0700'
3.	Prof. Dr. Wibowo, SE., M.Phil (Promotor)		06 Agustus 2021
4.	Prof. Dr. Yetti Supriyati, M.Pd (Kopromotor)		
5.	Prof. Dr. Suwatno, M.Si (Pengaji)		5-8-2021
6.	Dr. Saparuddin, M.Si (Pengaji)		

**PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI
DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERBUKA/ PROMOSI DOKTOR**

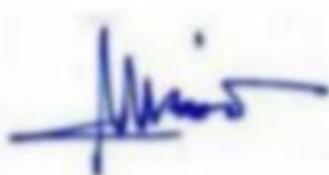
Promotor



Prof. Dr. Yetti Supriyati, M.Pd

Tanggal:

Co-Promotor



Prof. Dr. Wibowo, SE., M.Phil

Tanggal:

NAMA

TANDA TANGAN

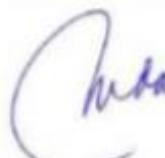
TANGGAL

Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus ^{AA'}
(Ketua)¹



21-08-2021

Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si
(Sekretaris)²



Digitally signed by Hamidah
DN: cn=Hamidah, o=UNJ,
ou=EKONOMI,
email=hamidahsam@gmail.com,
c=ID
Date: 2021.08.09 15:31:15 +0700

Nama : Rosarita Niken Widiasutti

No. Registrasi : 7647140258

Program Studi : Ilmu Manajemen

Tgl. Lulus : (Dikosongkan)



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
UPT PERPUSTAKAAN

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220
Telepon/Faksimili: 021-4894221
Laman: lib.unj.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Rosarita Niken Widiaستuti
NIM : 7647140258
Fakultas/Prodi : Ilmu Manajemen Konsentrasi MSDM
Alamat email : wrosaritaniken@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

Skripsi Tesis Disertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

Pengembangan Model Manajemen Strategis Sumber Daya Manusia Pranata Humas
(Studi Pranata Humas di Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia
dalam Menangkal Hoaks terkait Covid-19)

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif ini UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta , 7 September 2021

Penulis

(Rosarita Niken Widiaستuti)
nama dan tanda tangan

LEMBAR PERNYATAAN

Saya, Rosarita Niken Widiastuti, menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Disertasi yang disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Doktor dari Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dari penulisan Disertasi yang dikutip dan hasil karya orang lain, telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian Disertasi ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tersebut, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.



REKOMENDASI HASIL PINDAI KEMIRIPAN DRAFT PROPOSAL/TESIS/DISERTASI
Pascasarjana UNJ

Nama Mahasiswa	:	Rosarita Niken Widiastuti
NIM	:	7647140258
Prodi	:	Ilmu Manajemen-Manajemen Sumber Daya Manusia
Jenjang	:	S3
Jenis Draf (Beri Tanda ✓)	:	(a) Proposal (b) Tesis (c) Disertasi ✓
Judul Proposal/Tesis/ Disertasi	:	Pengembangan Model Manajemen Strategis Sumber Daya Manusia Pranata Humas
Persentase Kemiripan	:	16%
Rekomendasi	:	(a) Memperbaiki (b) Melanjutkan (c) Tidak dapat dipindai karena terindikasi kecurangan (d) Tidak dapat dipindai karena sebab lain, misal : Bab tidak lengkap, file tidak dapat dibuka.

<u>Koordinator Program Studi</u> Tanggal:	Nama: Prof. Dr. Hamidah, S.E., M.Si	Tanda Tangan:  Digitally signed by Hamidah DN: cn=Hamidah, o=UNJ, ou=EKONOMI, email=hamidahsam@gmail.com, c=ID Date: 2021.08.09 10:46:05 +07'00'
--	--	--

ABSTRAK

Kemunculan pandemi COVID-19 diikuti dengan fenomena disinfodemi, yakni, hoaks terkait pandemi COVID-19 yang massif. Oleh karena itu, diperlukan manajemen strategis sumber daya manusia Pranata Humas untuk penanganan hoaks secara serius. Penelitian ini memiliki fokus untuk mengembangkan model manajemen strategis sumber daya manusia Pranata Humas Kementerian Komunikasi dan Informatika dalam menangkal hoaks terkait COVID-19. **Tujuan penelitian** dijabarkan dalam subfokus, yakni, untuk menganalisis: 1) sistem kerja kehumasan pemerintah; 2) desain tata kerja yang dilakukan oleh Pranata Humas Kementerian Komunikasi dan Informatika dalam menangkal hoaks; 3) prosedur kerja Pranata Humas Kementerian Kominfo dalam menangkal hoaks, dan; 4) skema kerja Pranata Humas dan Tim AIS di Kementerian Kominfo dalam menangkal hoaks. Tujuan dari penelitian adalah menganalisis fokus dan subfokus yang selanjutnya mendesain penembangan model manajemen strategis sumber daya manusia Pranata Humas dalam menangkal hoaks. Model tersebut dimaksudkan untuk menjawab kebutuhan yang muncul sebagai hasil akhir dari penelitian ini, juga menjadi karakter kebaruan (*novelty*) yang menunjukkan orisinalitas atau *state of the art*.

Metode penelitian yang digunakan adalah riset dan development kualitatif melalui studi kasus. Adapun untuk analisis data penelitian ini menggunakan metode deskriptif-analitik. Pengumpulan data dilakukan melalui proses wawancara mendalam, *Forum Group Discussion* (FGD), dan analisis dokumen yang dianalisis menggunakan ATLAS.TI. Berdasarkan penelitian, sistem kerja kehumasan pemerintah dijalankan melalui rencana strategis yang termuat dalam *grand-design* kehumasan pemerintah dengan Pranata Humas sebagai tulang punggung penanganan hoaks, tata kerja Pranata Humas belum optimal dalam penanganan hoaks karena perannya masih minimalis, di mana belum adanya sinergi kerja secara struktural antara Tim AIS dan Pranata Humas menjadi evaluasi pokok prosedur kerja, di samping itu terdapat kenyataan bahwa kapasitas teknologi digital dari Pranata Humas belum memadai. Untuk mengoptimalkan penanganan hoaks di era pandemi COVID-19, dibutuhkan pengembangan model manajemen strategis Pranata Humas dan Tim AIS melalui *Integrated Quantum Model* sebagai *novelty* dari penelitian ini.

Kata kunci: COVID-19, Government Public Relations, Hoaks, Manajemen Strategis, Sumber Daya Manusia, Pranata Humas

ABSTRACT

The emergence of the COVID-19 pandemic was followed by the phenomenon of disinfodemic, i.e., massive hoaxes related to the COVID-19 pandemic. Therefore, strategic management of human resources of Government Public Relations (Pranata Humas) is needed for handling hoaxes earnestly. This research has a focus on developing a strategic management model of human resources for the Ministry of Communication and Information Public Relations in preventing hoaxes related to COVID-19. The **research objectives** are described in sub-focusses, i.e., to analyze: 1) the government's public relations work system; 2) the design of work procedures carried out by the Ministry of Communication and Information Public Relations in preventing hoaxes; 3) the work procedures of the Public Relations Office of the Ministry of Communication and Informatics in preventing hoaxes, and; 4) the work scheme of the Pranata Humas and the AIS Team at the Ministry of Communication and Informatics in preventing hoaxes. The purpose of this research is to analyze the focus and sub-focus which in turn design the development of a strategic management model of human resources for Public Relations in preventing hoaxes. The model is intended to answer the needs that arise as the final result of this research, as well as being a novelty character that shows originality or state of the art.

This study uses qualitative research and development **methods** through case studies and descriptive-analytic methods for data analysis. Data was collected through in-depth interviews, Focus Group Discussions (FGD), and document analysis which were analyzed using ATLAS.TI. The **results of the research** show that the government's public relations work system is carried out through a strategic plan contained in the government's public relations grand design with the Pranata Humas as the backbone for handling hoaxes, the work procedure of the Pranata Humas is not optimal in handling hoaxes because its role is still minim, where there is no structural synergy between the AIS Team and the Pranata Humas became the main evaluation of work procedures, in addition there was the fact that the digital technology capacity of the Pranata Humas was not sufficient. To optimize the handling of hoaxes in the era of the COVID-19 pandemic, it is necessary to develop a strategic management model for the Pranata Humas and the AIS Team through the Integrated Quantum Model as the novelty of this research.

Keywords: COVID-19, Government Public Relations, Hoaxes, Strategic Management, Human Resources, Public Relations Institutions

RINGKASAN

Pada 17 Maret 2020, Pemerintah Indonesia menetapkan pandemi virus COVID-19 sebagai Bencana Nasional melalui Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020. Di tengah upaya pemerintah memutus mata rantai COVID-19 melalui pelbagai kebijakan, muncul fenomena disinfodemi, yakni, hoaks terkait pandemi COVID-19 yang menjalar di seluruh dunia termasuk Indonesia. Disinfodemi menimbulkan kekacauan informasi, membuat masyarakat mengabaikan informasi ilmiah, dan dapat memperkuat ketidakpercayaan terhadap pembuat kebijakan dan pemerintah (Posetti and Kalina 2020). Salah satu upaya untuk menghadapi disinfodemi tersebut adalah dengan diseminasi informasi yang positif dan tepat terkait pandemi COVID-19.

Di seluruh dunia, pemerintah memanfaatkan komunikasi publik untuk melawan disinformasi—khususnya terkait disinfodemi, dan mendukung kebijakan (OECD, 2020). Keberhasilan tindakan tersebut bergantung pada prinsip-prinsip keterbukaan dan transparansi data dan informasi untuk membangun kepercayaan (masyarakat) pada lembaga-lembaga publik (*Ibid.*, 2020). Pranata Humas yang menjalankan fungsi komunikasi publik tersebut dapat memanfaatkan penggunaan teknologi informasi secara adaptif dan responsif, khususnya dalam kaitan membangun kepercayaan masyarakat terkait informasi positif dan objektif terkait COVID-19.

Hal itu sebagaimana yang disampaikan Presiden Joko Widodo pasca inagurasi pelantikan presiden dan wakil presiden masa jabatan 2019-2024 pada Sidang Paripurna MPR-RI tanggal 20 Oktober 2019. Presiden menjelaskan bahwa reformasi birokrasi harus dimaknai sebagai wujud penyederhanaan birokrasi yang bertumpu pada desain jabatan fungsional yang menghargai keahlian dan kompetensi sebagai motor penggerak birokrasi Indonesia ke depan. Visi presiden tersebut sangat rasional dan berangkat dari kenyataan bahwa, performa birokrasi tidak terlepas dari arus pergeseran pola dan budaya kerja dalam ruang masifnya teknologi informasi. Sumber daya manusia kehumasan dan sistem komunikasi

publik harus dituntut untuk menyesuaikan perubahan pola komunikasi di era kekinian.

Mencermati hal tersebut penelitian ini dimaksudkan berfokus untuk menganalisis dan melakukan “Pengembangan Model Manajemen Strategis Sumber Daya Manusia Pranata Humas Kementerian Komunikasi dan Informatika dalam Menangkal Hoaks terkait COVID-19”. Ruang lingkup penelitian ini adalah Pranata Humas yang terdapat di Kementerian Komunikasi dan Informatika (Kominfo) Republik Indonesia. Penelitian ini dilakukan karena sangat relevan untuk mengkaji manajemen strategis Pranata Humas Kominfo dalam menghadapi hoaks terkait COVID-19. Selanjutnya, subfokus dalam penelitian ini, yakni, antara lain menganalisis sistem kerja kehumasan pemerintah, proses tata kerja dalam penangkalan hoaks di Kementerian Kominfo, mengevaluasi prosedur kerja Pranata Humas dalam penangkalan Hoaks di Kemkominfo, dan melakukan pengembangan model Manajemen Strategis Sumber Daya Manusia Pranata Humas dalam menangkal hoaks terkait COVID-19.

Sementara itu, rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain, yakni,

1. Bagaimana sistem kerja kehumasan di Kementerian Kominfo?
2. Bagaimana tata kerja Pranata Humas dalam menangkal hoaks di Kementerian Kominfo?
3. Bagaimana prosedur kerja penanganan hoaks terkait COVID-19 di Kementerian Kominfo?
4. Bagaimana skema kerja Pranata Humas dan Tim AIS dalam menangkal hoaks terkait COVID-19?

Adapun tujuan dari penelitian ini dimaksudkan untuk;

1. Menganalisis sistem kerja kehumasan pemerintah yang selama ini diterapkan di lingkungan Kementerian Komunikasi dan Informatika.
2. Menganalisis proses tata kerja yang dilakukan oleh Pranata Humas Kementerian Komunikasi dan Informatika dalam menangkal hoaks

3. Menganalisis prosedur kerja Pranata Humas Kementerian Kominfo dalam menangkal hoaks.
4. Menganalisis skema kerja Pranata Humas dan Tim AIS dalam menangkal hoaks terkait COVID-19 di Indonesia

Posisi Pranata Humas dalam konteks menangkal hoaks di tengah pandemi COVID-19 tidak cukup hanya ditinjau melalui formulasi *HR Strategy* dan *HR Best Practice*. Dalam konteks antisipasi informasi palsu, elaborasi harus dilakukan menggunakan formula *Strategic HRM*. Hal tersebut perlu dilakukan sebagai respons terhadap dinamika kontemporer saat ini yang penuh dengan (*votality*), kondisi penuh ketidakpastian (*uncertainty*), kompleksitas (*complexity*), dan ambiguitas (*ambiguity*) di era *post-truth*. Dalam implementasi *Government Public Relation* sebagai sebuah kebijakan, perlu adanya manajemen strategi agar praktik kehumasan dan tujuan pemerintah dapat berjalan dengan optimal. Robbins & Coulter (2014:266) berpendapat bahwa manajemen strategis merupakan sebuah langkah yang dilakukan oleh manager untuk mengembangkan strategi perusahaan yang melengkapi tahapan perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengawasan. Dalam formulasi manajemen strategis dibutuhkan langkah analisis sebagaimana yang dijelaskan oleh Griffin (2013:209) dapat melalui SWOT (*strength, weaknesses, opportunities, threats*).

Sementara itu, peneliti turut menggunakan teori dari Mello (2006:106). Dalam teorema Mello, proses manajemen strategis tidak mendasarkan proses manajemen strategi tidak mendasarkan pada analisis SWOT (*strength, weaknesses, Opportunity, and Threat*), akan tetapi lebih merincinya pada hal-hal yang lebih detail. Seperti terkait dengan kondisi internal yang terdiri dari sumber daya yang meliputi finansial, fisik, manusia, teknologi dan modal, selanjutnya terdapat sistem manajemen yang meliputi, struktur, budaya, kekuatan politik, proses pengambilan keputusan, sistem kerja dan lain sebagainya. Sedangkan untuk analisis kondisi lingkungan meliputi kompetisi, regulasi, teknologi, kecenderungan pasar dan ekonomi.

Selain teori manajemen strategis di atas, peneliti turut menggunakan teori kehumasan sebagai perangkat analisis. Objek penelitian ini merupakan Pranata

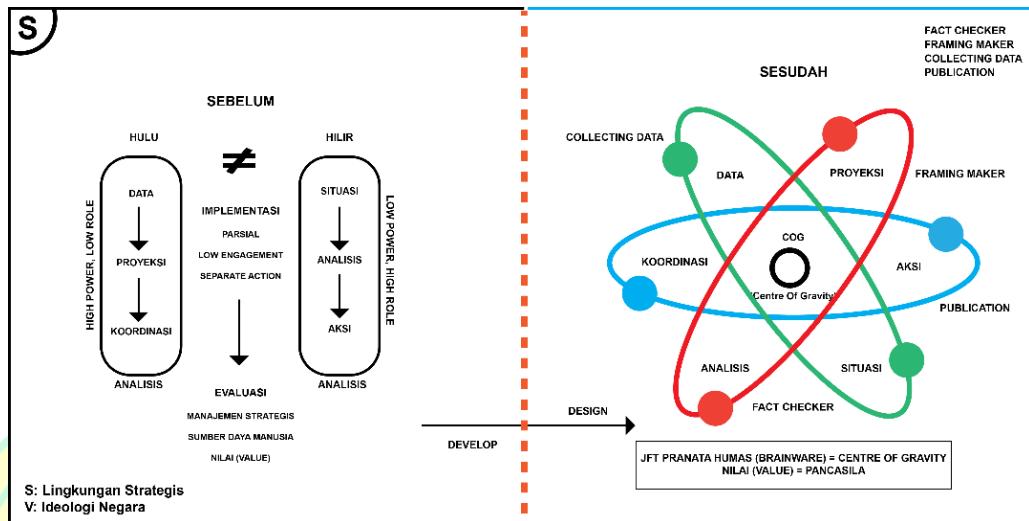
Humas yang menjalankan fungsi kehumasan dalam ruang lingkup birokrasi pemerintahan. Di era demokrasi, organisasi publik sangat membutuhkan peran kehumasan. Sehingga muncul adanya konsep *government public relation* dalam teori *public relation*. Lee, Neeley, Stewart mengatakan bahwa, *public relations* dapat membantu pegawai organisasi publik untuk melaksanakan tugas dengan lebih baik dengan lebih baik dalam mengimplementasikan misi utama agensi dan memenuhi tanggungjawab demokrasi yang melekat di dalam pemerintah (Lee et al., 2012:12). Dalam konsep *government public relation*, terdapat juga 3 (tiga) tipologi yakni meliputi, *mandatory; optional; dan dangerous, but powerful* (*Ibid.* Hal. 13).

Secara teknis, kemampuan yang harus dimiliki GPR tidak jauh berbeda dengan PR pada umumnya. Hanya saja, fungsi dan kemampuan teknis PR secara umum akan berbeda dengan GPR yang berada di pemerintahan. Publik dalam GPR merupakan warga negara (*citizen*)—termasuk netizen. Kehumasan pemerintah tak hanya dituntut mampu menguasai substansi atau konten yang hendak disampaikan. Akan tetapi, juga memiliki penguasaan penggunaan media baru seperti penguasaan media komunikasi interaktif seperti web interaktif, *monitoring* isu melalui media mahadata (*big data*), dan lain-lain. Dalam konteks perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, GPR atau kehumasan pemerintah harus dituntut responsif dan adaptif. Hal ini menuntut adanya kemampuan teknis dan tata kelola sumber daya manusia yang relevan dengan perkembangan zaman, terlebih lagi di tengah massif-nya perkembangan hoaks.

Kemunculan hoaks di era *post-truth*, juga ditandai dengan gejala *Dunning-Kruger Effect*, yaitu, “*cognitive bias in which people perform poorly on a task but lack the metacognitive capacity to properly evaluate their performance*” (Shoja et al., 2020). Adapun terdapat beberapa kategori pengertian hoaks menurut UNESCO (2019) antara lain, misinformasi, disinformasi, dan malinformasi. Misinformasi merupakan informasi salah yang disebarluaskan oleh orang yang percaya bahwa informasi tersebut benar. Dalam misinformasi seseorang tidak selalu memiliki intensi untuk menyebarkan kebohongan. Artinya, misinformasi dibentuk oleh faktor ketidaktahuan penerima informasi terkait dengan kebenaran informasi yang sebenarnya. Disinformasi merupakan informasi salah yang disebarluaskan oleh mereka

yang tahu bahwa informasi tersebut salah. Disinformasi merupakan fabrikasi informasi yang dilakukan seseorang dengan tujuan menyesatkan. Shu et al., (2020) melihat bahwa disinformasi dan misinformasi memiliki keterkaitan, sebab, keduanya dapat saling berubah. Artinya, misinformasi dapat menjadi disinformasi ketika informasi digunakan atau disebarluaskan dengan intensi untuk menipu (*deceive*), begitu juga sebaliknya. Sedangkan mal-informasi merupakan jenis informasi yang bersifat tidak lengkap (sepenggal), meskipun berdasarkan realitas, penggunaan jenis informasi ini digunakan untuk merugikan perseorangan, kelompok, atau golongan tertentu.

Berdasarkan hal tersebut di atas penelitian ini hendak mengembangkan suatu model untuk manajemen strategis Sumber Daya Manusia Pranata Humas dalam menangkal hoaks. Model yang dimaksud adalah desain sistem kerja yang mengakomodir kinerja komunikasi publik meningkat dengan melibatkan dua entitas dalam tubuh Kementerian Kominfo yakni Pranata Humas (kehumasannya pemerintah) dan Tim AIS (teknis pengumpulan data hoaks). Peneliti menggunakan model ADDIE untuk menyusun alur berpikir dari penelitian ini. ADDIE yang merupakan akronim dari *Analyze, Design, Develop, Implement, dan Evaluate* sebagai paradigma untuk desain penelitian terkait pengembangan konsep. *Analyze* merupakan himpunan aktivitas penelitian guna menghasilkan data dan analisis penelitian. Selanjutnya, *Design* dalam ADDIE ini berfungsi untuk “*verify the desired performances and appropriate testing methods*” dengan hasil akhir dalam bentuk brief desain. Selanjutnya, *develop* digunakan “*generate and validate the learning resource*”. Pada fase *implement* seluruh program yang disiapkan akan dijalankan/diimplementasikan. Terakhir yakni *evaluate* digunakan untuk mengevaluasi atau memperbaiki sistem agar lebih baik lagi.



Gambar a. 1 Pengembangan Model Manajemen Strategis SDM Pranata Humas

Berdasarkan skema yang digambarkan oleh peneliti, terdapat model manajemen strategis yang dilakukan saat ini dan desain model pengembangan sumber daya manusia Pranata Humas. Oleh karena itu, diperlukan pengembangan model manajemen strategis sumber daya manusia Pranata Humas menggunakan sistem baru. Sistem baru ini berfungsi untuk pengembangan sumber daya manusia Pranata Humas dari sekadar birokratis menjadi strategis. Model baru yang dikembangkan oleh peneliti dinamakan *Integrated Quantum Models (IQ Model)* (Gambar a.1 (kanan)). **Integrated Quantum Model** dimaknai sebagai model sinergitas Sumber Daya Manusia yang mengikat unsur-unsur penanganan hoaks agar dapat berinteraksi dalam satu kesatuan kinerja yang integratif.

Berdasarkan hasil temuan dalam penelitian, sistem kerja dan tata kerja serta prosedur kerja terkait penanganan hoaks dan disinfodemi masih berjalan secara parsial. Implementasi dari sistem yang berjalan saat ini masih bersifat parsial. Dua entitas yang menangani hoaks memiliki Sumber Daya Manusia dan kendala masing-masing. Parsialisme yang muncul dalam tata kerja dan prosedur kerja tersebut merupakan hasil dari sistem yang ada. Dalam sistem yang berjalan saat ini, terjadi pemisahan tugas dan fungsi serta posisi (ASN dan non-ASN) antara Pranata Humas dengan Tim AIS. Hal tersebut menempatkan proses penanganan hoaks di lingkungan Kementerian Kominfo bergerak secara hulu-hilir. Sistem parsial tersebut harus mengalami ekstensifikasi sehingga posisi Tim AIS dan Pranata

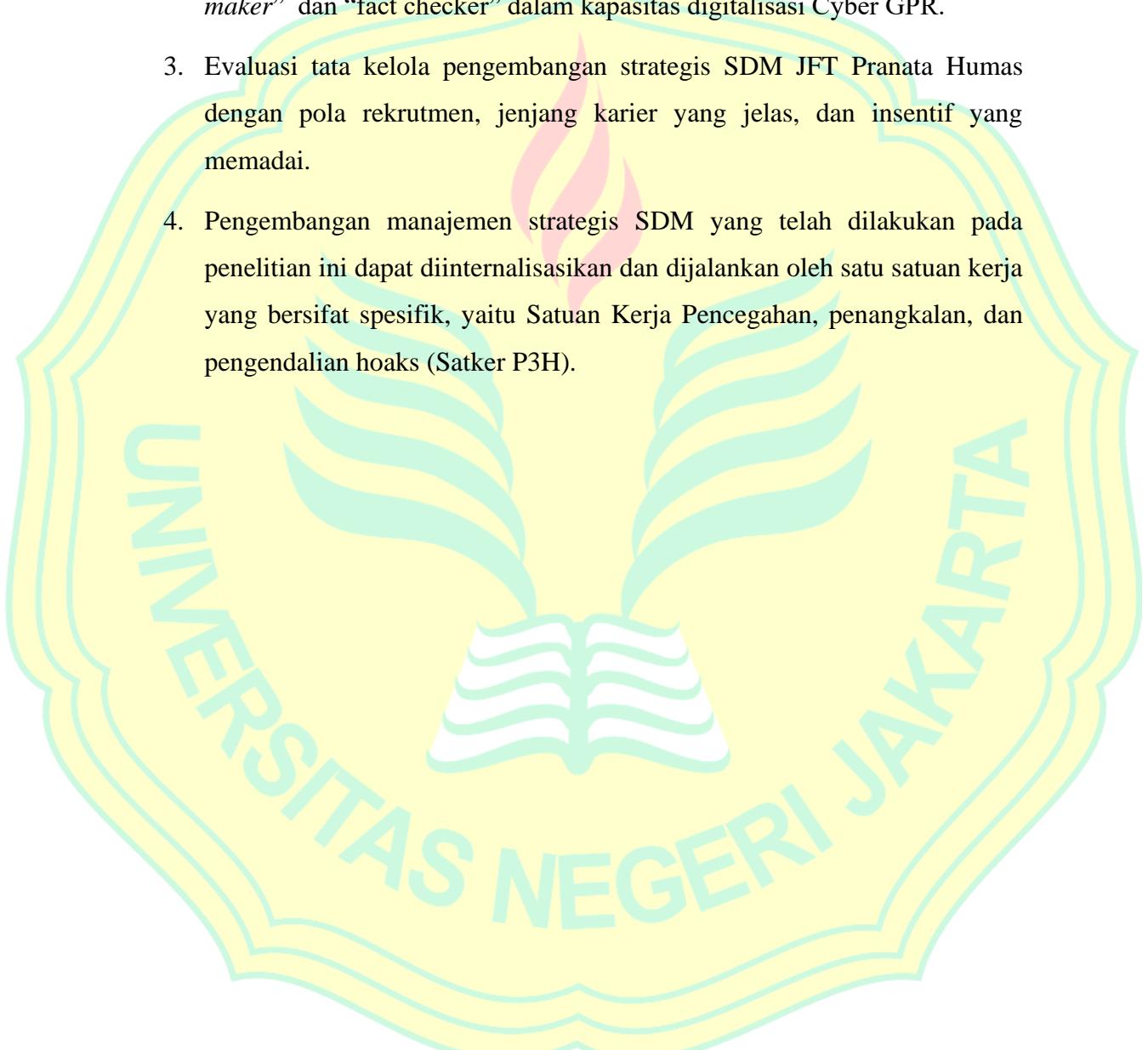
Humas dilebur menjadi satu entitas baru. Ekstensifikasi tersebut dimaksudkan untuk mencapai hasil yang efektif dalam penanganan hoaks, termasuk disinfodemi. Selain itu, peleburan ini dimaksudkan untuk mencapai titik ideal Pranata Humas dalam memaksimalkan penanganan hoaks.

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan kesimpulan bahwa:

1. Sistem Kerja Pranata Humas di Kementerian Kominfo dilaksanakan berdasarkan rencana strategis yang tertuang dalam *grand design* Kehumasan Pemerintah yaitu penguatan tata Kelola komunikasi publik, peningkatan akses informasi, peningkatann kualitas SDM, pengelolaan konten informasi publik dan penanganan hoaks.
2. Tata Kerja Pranata Humas dalam menangkal hoaks di Kementerian Kominfo belum sepenuhnya optimal, sehingga diperlukan pengembangan model tata kerja Pranata Humas.
3. Evaluasi Prosedur Kerja Penanganan hoaks terkait COVID-19 di Kementerian Kominfo terdapat dua unsur tim kerja yang masing-masing bekerja secara mandiri, yaitu, Tim AIS (*Artificial Intelligence System*) dan Pranata Humas. Pranata Humas mempunyai kekuatan karena diatur dalam peraturan Menpan RB, namun perannya tidak terlalu besar, sementara Tim AIS perannya sangat besar tetapi kekuatan berdasar aturan Menteri belum ada. Berkaitan dengan hal tersebut perlu sinergi dan koordinasi secara struktural antara Tim AIS dengan Pranata Humas.
4. Pengembangan model manajemen strategis sumber daya manusia Pranata Humas dalam menangkal hoaks COVID-19 melalui “*Integrated Quantum Model*”. Dalam penanganan hoaks diperlukan sinergi antara Pranata Humas dan Tim AIS agar penanganan hoaks berjalan dengan maksimal.

Adapun rekomendasi yang didapatkan dari hasil penelitian ini antara lain;

1. Dalam rangka pengembangan model Manajemen Strategis melalui “*Integrated Quantum Model*” diperlukan surat Keputusan Menteri sebagai perwujudan dari koordinasi lintas satuan kerja Esselon 1

- 
2. Perlunya peningkatan fungsi strategis Pranata Humas selain memberikan pelayanan informasi dan kehumasan yang tidak hanya reaktif tetapi proaktif dalam menangkal hoaks dengan penguasaan kemampuan analitik dan keterampilan digitalisasi berbasis data, melakukan audit komunikasi sosialisasi program dan mengolah data, juga berfungsi sebagai "framing maker" dan "fact checker" dalam kapasitas digitalisasi Cyber GPR.
 3. Evaluasi tata kelola pengembangan strategis SDM JFT Pranata Humas dengan pola rekrutmen, jenjang karier yang jelas, dan insentif yang memadai.
 4. Pengembangan manajemen strategis SDM yang telah dilakukan pada penelitian ini dapat diinternalisasikan dan dijalankan oleh satu satuan kerja yang bersifat spesifik, yaitu Satuan Kerja Pencegahan, penangkalan, dan pengendalian hoaks (Satker P3H).

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Baik yang senantiasa memberikan perlindungan dan karunia berlimpah, sehingga penulis dapat menyelesaikan disertasi ini. Disertasi ini merupakan bagian dari hasil pengamatan dan respons kondisi sekitar yang sedang dilanda pandemi COVID-19. Pandemi COVID-19 membawa pelbagai dampak terhadap kehidupan masyarakat, salah satunya hoaks terkait COVID-19. Isu tersebut harus dihadapi secara bijaksana dengan meminimalisasi ancaman hoaks melalui diseminasi informasi positif dan objektif terkait pandemi COVID-19.

Oleh karena itu, penelitian ini dimaksudkan untuk melakukan pengembangan manajemen strategis sumber daya manusia Pranata Humas (kehumasan pemerintah) dalam menghadapi disinfodemi (hoaks terkait pandemi COVID-19). Melalui pengembangan sistem kerja, tata kelola, dan evaluasi diharapkan muncul suatu pengembangan yang berdampak optimal bagi kinerja kehumasan. Sehingga, lebih lanjut muncul langkah yang baik dari segi kehumasan pemerintah dalam menyebarkan informasi yang positif dan objektif terkait pandemi COVID-19.

Dalam upaya berkontribusi untuk kehidupan masyarakat dan khazanah keilmuan Manajemen/MSDM, penelitian ini dilakukan. Hasil penelitian ini diharapkan turut memberikan sumbangsih terhadap keberlangsungan penanganan COVID-19 di Indonesia sekaligus memperkaya perspektif dalam kajian manajemen strategis sumber daya manusia. Akhir kata semoga hasil penelitian ini bermanfaat bagi bidang keilmuan Manajemen Sumber Daya Manusia dan dunia kehumasan pemerintah di Indonesia.

Jakarta, 29 Agustus 2021

Rosarita Niken Widiastuti

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam proses penyusunan disertasi ini, penulis menyadari bahwa berkat dukungan dari pelbagai pihak penyusunan disertasi ini dapat diselesaikan. Ungkapan rasa terima kasih yang mendalam penulis sampaikan kepada semua pihak yang memberikan kontribusi, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian disertasi ini. Secara khusus penulis menyampaikan terima kasih kepada;

1. Kepada Tuhan Yang Maha Baik yang senantiasa memberikan perlindungan dan karunia berlimpah, sehingga penulis dapat menyelesaikan disertasi ini;
2. Bapak Prof. Dr. Komarudin, M.Si selaku Rektor Universitas Negeri Jakarta;
3. Bapak Prof. Dr. Dedi Purwana, M.Bus selaku Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta;
4. Ibu Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si selaku Koordinator Program Studi S3 Ilmu Manajemen-Manajemen Sumber Daya Manusia (IM-MSDM) Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta yang senantiasa memberikan arahan dalam penyusunan Disertasi;
5. Ibu Prof. Dr. Yetty Supriyati, M.Pd, sebagai promotor yang senantiasa membimbing, memberikan semangat, dan mengarahkan penulisan disertasi;
6. Bapak Prof. Dr. Wibowo, SE., M.Phil, sebagai kopromotor yang senantiasa membimbing metodologi dan memberikan semangat untuk segera menyelesaikan disertasi;
7. Bapak Prof. Dr. Suwatno, M.Si., selaku penguji yang telah memberikan masukan terhadap disertasi saya;
8. Bapak Dr. Saparuddin, M.Si., selaku penguji yang turut memberikan masukan terhadap disertasi saya;
9. Bapak Dr. Mardi, M.Si., selaku penguji yang telah memberikan masukan terhadap disertasi saya;
10. Bapak Johnny G. Plate, Menteri Komunikasi dan Informatika, jajaran Esselon I & II, dan Jabatan Fungsional Tertentu Pranata Humas yang berkenan memberikan masukan dan memberikan dukungan data-data;
11. Bapak Jenderal TNI (Purn.) Moeldoko Kepala Kantor Staf Presiden yang telah memberikan masukan konstruktif terhadap disertasi saya;
12. Mbak Nensi yang membantu secara administrasi;
13. Bapak Dr. Antoni dan Pak Eric Hermawan yang membantu untuk publising Jurnal Internasional;

14. Mas Rizza Kamajaya dan Mas Andriyan Y. yang tidak pernah lelah sebagai *sparing partner* diskusi dalam penyelesaian disertasi;
15. Bapak dan Ibu informan, yakni, Prof. Henry Subiakto (Staf Ahli Menkominfo), Bapak Semuel Abrijani Pangarepan (Dirjen Aptika), Bapak Fernandus Setu (Plt. Kepala Biro Humas), Bapak Dr. Harry Budiarto (Kepala BPPSDM Kominfo), Bapak Cecep Ahmad Lubis (Kepala Biro Kepegawaian), Bapak Drs. Bambang Gunawan, M.Si (Direktur Tata Kelola dan Kemitraan Komunikasi Publik Kominfo), Ibu Taruli, SH., (Analis Kebijakan Muda Ditjen Aptika), Ibu Lida Noor M. (Pranata Humas), Bapak Riski Lustiono (Pranata Humas), Bapak Septiaji Eko Nugroho (Masyarakat Anti-Fitnah Indonesia), Ibu Maria Wongso (*Senior Public Relations*), Bapak Paul Soetopo Tjokronegoro (Pengamat *Public Relations*), dan Ibu Meylani (Ikatan Pranata Humas Indonesia);
16. Keluargaku tercinta yang senantiasa memberikan semangat, perhatian, dan kasih sayang Ir. WYR. Priyosembodo, dan anak-anakku: CRP. Swangga, Raras PhD, V.Nitya Wikaniswara, Stefanus Girindra, Y. Sista Parameswara, serta cucu-cucu sayangnya iyang: D. Bre Hamtara, D. Deb Devindra dan Mikhaila Kilau Senjani, sehingga penulis bersemangat untuk menyelesaikan Disertasi ini.

Semoga kebaikan Bapak/Ibu senantiasa diberikan berkah yang melimpah dari Tuhan YME. Amin.

Jakarta, 29 Agustus 2021

Rosarita Niken Widiastuti

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	vii
RINGKASAN	vii
KATA PENGANTAR.....	xv
UCAPAN TERIMA KASIH	xvi
DAFTAR ISI.....	xviii
DAFTAR TABEL	xxii
DAFTAR GAMBAR.....	xxiii
LAMPIRAN FOTO	xxv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Fokus Penelitian dan Sub Fokus Penelitian	6
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan Penelitian	8
E. <i>State of The Art</i>	9
F. <i>Road Map</i> Penelitian.....	11
BAB II	13
KAJIAN TEORITIK	13
A. Penelitian Terdahulu	13
B. Deskripsi Konseptual Fokus dan Subfokus Penelitian.....	17
1. Manajemen Strategis.....	17
a. Kajian Manajemen Strategis	17
b. Sistem Kerja.....	19

c. Tata Kerja.....	21
d. Prosedur Kerja	22
e. <i>Strategic Human Resources Management (SHRM)</i>	23
2. Komunikasi/Kehumasan	26
a. Pengertian.....	27
b. <i>Government Public Relation</i>	30
c. Tugas dan Kemampuan Teknis Kehumasan Pemerintah	31
3. Hoaks	33
a. Pengertian.....	33
b. Jenis-Jenis Hoaks	36
c. Penyebaran Hoaks	38
C. Hasil Penelitian yang Relevan.....	41
BAB III.....	45
METODE PENELITIAN	45
A. Latar Penelitian	48
B. Tempat dan Waktu Penelitian	49
C. Metode dan Prosedur Penelitian.....	49
D. Data dan Sumber Data	51
E. Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data	52
(1) Pedoman Wawancara	54
(2) Pedoman Observasi	54
(3) Alat Perekam	55
G. Prosedur Analisis Data.....	55
(1) Reduksi Data	55
(2) Penyajian Data.....	56
(3) Verifikasi Data atau Penyimpulan Data	56
H. Pemeriksaan Keabsahan Data	57

BAB IV	60
HASIL PENELITIAN	60
A. Gambaran Umum	60
1. Umum	60
2. Karakteristik Informan	61
3. Profil Kementerian Komunikasi dan Informatika.....	62
4. Kebijakan Kehumasan di Indonesia.....	69
5. Historiografi Pranata Humas Kemkominfo	75
6. Struktur Organisasi Pranata Humas	80
B. Hasil Penelitian	86
1. Analisis Sistem Kerja Kehumasan Pemerintah.....	86
2. Desain Tata Kerja Penangkalan Hoaks di Kemkominfo.....	109
3. Prosedur Kerja Pranata Humas dalam Penangkalan Hoaks	129
4. Skema Kerja Sumber Daya Manusia Pranata Humas dan Tim AIS dalam menangkal hoaks terkait COVID-19.....	142
5. Implementasi Model Manajemen Strategis Sumber Daya Manusia Pranata Humas terkait COVID-19	154
BAB V	156
HASIL PEMBAHASAN.....	156
A. Sistem Kerja Kehumasan Pemerintah	156
B. Desain Tata Kerja Penanganan Hoaks	159
C. Prosedur Kerja Pranata Humas dalam Menangkal Hoaks	166
D. Skema Kerja Sumber Daya	170
BAB VI.....	177
KESIMPULAN DAN REKOMENDASI	177
A. Kesimpulan	177
B. Saran & Rekomendasi	178
DAFTAR PUSTAKA	181

RIWAYAT HIDUP.....	188
LAMPIRAN.....	190
A. Pedoman Wawancara	190
B. Transkrip Wawancara	211
C. Foto	346
D. Surat	349



DAFTAR TABEL

<i>Tabel 2. 1 Tinjauan Pustaka Penelitian Sebelumnya.....</i>	13
<i>Tabel 2. 2 Key Terms SHRM (Wright, 2008)</i>	23
<i>Tabel 2. 3 Konsep dan Teknis Kemampuan Public Relations</i>	29
<i>Tabel 3. 1 Daftar Informan dalam Penelitian.....</i>	53
<i>Tabel 4. 1 Tabel Informan Penelitian</i>	61
<i>Tabel 4. 2 Sebaran Pranata Humas di Setiap K/L per Desember 2020 (Sumber: Data Kementerian Kominfo).....</i>	83
<i>Tabel 4. 3 Sebaran Pranata Humas di Kominfo per Februari 2021 (Sumber: Hasil Wawancara Penelitian)</i>	84
<i>Tabel 4. 4 Keahlian dan Kemampuan Ideal Pranata Humas (Sumber: Hasil Wawancara Penelitian).....</i>	95
<i>Tabel 4. 5 Analisis Sistem Kerja Manajemen Strategis SDM Pranata Humas.....</i>	107
<i>Tabel 4. 6 Matriks Butir Kegiatan dan Angka Kredit Diseminasi Informasi COVID-19</i>	117
<i>Tabel 4. 7 Desain tata kerja manajemen strategis SDM Pranata Humas</i>	127
<i>Tabel 4. 8 Prosedur kerja SDM Pranata Humas</i>	140
<i>Tabel 4. 9 Pelatihan untuk Pemblokiran dan Penanganan Konten Negatif (Sumber: Hasil Wawancara dengan Dirjen Aptika)</i>	146
<i>Tabel 4. 10 Pengembangan Model Manajemen Strategis SDM Pranata Humas Menangkal Hoaks (Sumber: Diolah Peneliti).....</i>	151
<i>Tabel 5. 1 Rekomendasi Proses Kolaboratif Pranata Humas dan Tim AIS dalam Menangkal Hoaks, termasuk Disinfodemi</i>	175

DAFTAR GAMBAR

<i>Gambar 1. 1 Mind Map Vosviewer</i>	9
<i>Gambar 1. 2 Roadmap penelitian didesain untuk kebutuhan penelitian (Sumber: diolah peneliti)</i>	11
<i>Gambar 2. 1 Proses Manajemen Strategis dan Perencanaan Strategis Griffin (2013) ...</i>	20
<i>Gambar 2. 2 Proses Tata Kerja Manajemen Strategis menurut Mello</i>	21
<i>Gambar 2. 3 Public Value Creation (Model Manajemen Strategis di Organisasi Sektor Publik) Sumber: (Knies et al., 2018).....</i>	24
<i>Gambar 2. 4 Hubungan antara disinformasi, misinformasi, dan malinformasi</i>	35
<i>Gambar 2. 5 Segitiga Berita Bohong</i>	36
<i>Gambar 2. 6 Cara Kerja Penyebaran Propaganda/Berita Bohong</i>	39
<i>Gambar 2. 7 Prinsip Proses Manajemen Strategis Wheelen dalam Yunus (2016:22)</i>	42
<i>Gambar 3. 1 Kerangka Penelitian</i>	45
<i>Gambar 3. 2 Paradigma ADDIE (Ni & Branch, 2008)</i>	47
<i>Gambar 3. 3 Paradigma model ADDIE (Ni & Branch, 2008)</i>	48
<i>Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika RI (Sumber: Situs Web Kementerian Kominfo)</i>	65
<i>Gambar 4. 2 Isu Hoaks COVID-19, Sumber: (Laporan Isu Hoaks Kominfo, 2021).....</i>	66
<i>Gambar 4. 3 Isu Hoaks COVID-19, Sumber: Laporan Isu Hoaks Kominfo, 2021</i>	67
<i>Gambar 4. 4 Laporan Penanganan Sebaran Isu Hoaks COVID-19. Sumber: Laporan Isu Hoaks Kominfo, 2021.....</i>	67
<i>Gambar 4. 5 Dampak Disinfodemi Sumber: (Laporan World Economic Forum, 2020)..</i>	68
<i>Gambar 4. 6 Jumlah Pranata Humas seluruh Indonesia per Oktober 2020 (Sumber Data Kementerian Kominfo).....</i>	82
<i>Gambar 4. 7 Rincian Sebaran Pranata Humas Pemerintah Pusat dan Daerah (Sumber Data Kementerian Kominfo).....</i>	83
<i>Gambar 4. 8 Struktur Organisasi dan Tata Kelembagaan Direktorat Jenderal Informasi dan Komunikasi</i>	85
<i>Gambar 4. 9 Network Data Grand-Design Kehumasan Pemerintah</i>	90
<i>Gambar 4. 10 Tata Kerja dan Prosedur Kerja Penanganan Hoaks Hasil Wawancara.</i>	110

<i>Gambar 4. 11 Prosedur Kerja Pranata Humas dan Tim AIS</i>	132
<i>Gambar 4. 12 Desain Manajemen Strategis Sumber Daya Manusia Pranata Humas (Pemetaan dilakukan berdasarkan hasil wawancara dengan sejumlah narasumber) ...</i>	142
<i>Gambar 4. 13 Mekanisme Model Manajemen Strategis SDM Pranata Humas (Sumber: Diolah oleh Peneliti).....</i>	149

<i>Gambar 5. 1 Analisis SWOT Manajemen Strategis Griffin (2013:209)</i>	157
<i>Gambar 5. 2 Upaya Existing Penanganan Hoaks Kominfo (Sumber: Hasil Wawancara Penelitian)</i>	160
<i>Gambar 5. 3 Tata Kerja Penanganan Hoaks saat ini Sumber: Diolah Peneliti</i>	161
<i>Gambar 5. 4 Evolusi Manajemen Teknologi, Informasi, dan Komunikasi (Sumber: Luna et. Al 2010)</i>	164
<i>Gambar 5. 5 Hierarki Penanganan Hoaks diolah peneliti dari Teori Evolusi Manajemen Teknologi, Informasi, dan Komunikasi Luna et. al (2010)</i>	165
<i>Gambar 5. 6 Manajemen Strategis menurut Robbin & Coulter (2014)</i>	168
<i>Gambar 5. 7 Desain Pengembangan Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia Pranata Humas (Sumber: Diolah Peneliti)</i>	174



LAMPIRAN FOTO

<i>Foto 1. 1 Wawancara dengan Bapak Johnny G. Plate, Menteri Komunikasi dan Informatika pada 23/3/2021 (Sumber: Dokumen Pebelitian).....</i>	346
<i>Foto 1. 2 Wawancara dengan Jenderal TNI (Purn.)Moeldoko, Kepala Kantor Staf Presiden pada 4/3/2021 (Sumber: Dokumen Penelitian)</i>	346
<i>Foto 1. 3 Wawancara dengan Bapak Cecep Ahmad Faisal, Karo Kepegawaian pada 11/2/2021 (Sumber: Dokumen Penelitian)</i>	346
<i>Foto 1. 4 Wawancara dengan Sdri. Lida Noor Meitania, Pranata Humas Kominfo pada 10/2/2021 (Sumber: Dokumen Penelitian)</i>	346
<i>Foto 1. 5 Wawancara dengan Sdr. Riski Lustiono, M.Ikom, Pranata Humas Ahli Muda pada 22/2/2012 (Sumber: Dokumen Penelitian)</i>	347
<i>Foto 1. 6 Wawancara dengan Bapak Septiaji Eko Nugroho, Ketua Umum MAFINDO via Zoom pada 26/2/2021 (Sumber: Dokumen Penelitian)</i>	347
<i>Foto 1. 7 Focus Group Discussion (FGD) via Zoom pada 23/7/2021 (Sumber: Dokumen Penelitian).....</i>	347
<i>Foto 1. 8 Wawancara dengan Prof. Dr. Henry Subiakto, Guru Besar Universitas Airlangga via Zoom pada 12/2/2021 (Sumber: Dokumen Penelitian)</i>	347
<i>Foto 1. 9 Wawancara dengan Bapak Paul Soetopo T., Pengamat Public Relations via Zoom pada 5/3/2021 (Sumber: Dokumen Penelitian)</i>	348
<i>Foto 1. 10 Wawancara Tertulis dengan Ibu Maria Wongso, Senior PR pada 26/2/2021 (Sumber: Dokumen Pribadi).....</i>	348
<i>Foto 1. 11 Wawancara Tertulis dengan Sdri. Meylani Ketua Iprahumas pada 1/3/2021 (Sumber: Dokumen Pribadi).....</i>	348
<i>Foto 1. 12 Wawancara Tertulis dengan Bapak Semuel Abrijani Dirjen Aplikasi Informatika pada 12/4/2021 (Sumber: Dokumen Pribadi).....</i>	348