

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi sangat bergantung pada Sumber Daya Manusia (SDM) agar organisasi dapat berjalan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan. SDM melibatkan pemimpin dalam diri karyawannya. Pemimpin yang mampu menggerakkan dan memotivasi bawahannya sangat penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Suatu organisasi harus memiliki pemimpin yang mampu mengarahkan organisasi sesuai dengan tujuannya. Untuk mencapai suatu tujuan, dibutuhkan rasa hormat dan kepercayaan dari bawahan kepada pemimpin, hal ini hanya akan tercapai jika seorang pemimpin mampu memotivasi karyawannya dengan penuh semangat. Saat ini dunia telah berkembang dengan pesat, perkembangan ini pun masuk kedalam lingkungan kerja, kepemimpinan yang baik sangat diperlukan dalam setiap organisasi, terutama dalam menghadapi tantangan di masa depan. Kepemimpinan yang efektif membutuhkan pemahaman akan kekurangan dan kualitas bawahan agar dapat menangani suatu masalah dengan efektif. (Prasetyawati & Sutarjo, 2023)

Dengan adanya sifat kepemimpinan yang baik, maka akan tercipta budaya organisasi yang terimplementasikan dengan baik di suatu lingkungan ataupun organisasi. Penggunaan istilah budaya organisasi dengan mengacu pada budaya yang berlaku dalam Perusahaan, organisasi, ataupun suatu instansi, karena pada umumnya perusahaan itu dalam bentuk organisasi, yaitu kerja sama antara beberapa orang yang membentuk kelompok atau satuan kerja sama tersendiri, budaya organisasi diartikan atau sinonim dengan budaya perusahaan. Dalam hal ini, istilah "budaya perusahaan" mengacu pada budaya yang ada di dalam organisasi yang digunakan untuk menjalankan operasi bisnis. Selain disebut sebagai "budaya organisasi", budaya perusahaan merujuk pada sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi, atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota organisasi untuk mengarahkan perilaku dan memecahkan masalah organisasi. Dalam budaya organisasi, nilai-nilai disosialisasikan dan diinternalisasi oleh setiap anggota organisasi. Nilai-nilai ini menjiwai setiap anggota organisasi.

Oleh karena itu, budaya organisasi sangat penting bagi anggota dan organisasi itu sendiri (Nurakhim & Priyono, Budaya Organisasi, 2023)

Instansi pemerintahan juga termasuk kedalam suatu organisasi, maka dari itu tentu sangat penting bagi instansi pemerintah untuk mempertanggung jawabkan dan mengimplementasikan budaya organisasinya, karena instansi pemerintah adalah organisasi yang memiliki tanggung jawab yang besar. Penting sekali bagi pemegang tanggung jawab besar seperti instansi pemerintah yang memberikan layanan terhadap masyarakat untuk memiliki budaya organisasi demi menciptakan jati diri organisasi yang dapat menciptakan efektivitas kerja, komunikasi internal, dan citra yang baik demi meraih kepercayaan masyarakat.

Demi menciptakan lingkungan kerja yang taat, professional dan efektif, anggota yang ada didalam suatu organisasi juga menjadi aspek penting untuk menunjang pengimplementasian budaya organisasi. Anggota di dalam suatu organisasi dapat dimotivasi oleh budaya organisasi, yang merupakan kekuatan sosial yang tidak terlihat. Semua anggota organisasi secara tidak sadar mempelajari budaya yang berlaku di dalamnya. Sebagai karyawan baru, ia berusaha mempelajari aturan dan peraturan, baik dan buruk, benar dan salah, dan apa yang harus dan tidak boleh dilakukan di perusahaan. Oleh karena itu, budaya organisasi harus disebarkan dan diinternalisasi oleh anggota organisasi.

Budaya organisasi yang kuat dan tersosialisasikan dengan baik dapat mendukung tujuan - tujuan perusahaan. Dan sebaliknya, yang lemah atau negatif dapat menghambat atau bertentangan dengan tujuan - tujuan perusahaan. Dalam suatu perusahaan yang budayanya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut, dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi. Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja perusahaan karena menimbulkan antara lain sebagai berikut:

1. Nilai-nilai kunci yang saling menjalin, tersosialisasikan, menginternalisasi, menjiwai pada para anggota, dan merupakan kekuatan yang tidak tampak.
2. Perilaku-perilaku karyawan secara tak disadari terkendali dan terkoordinasi oleh kekuatan yang informal atau tidak tampak.
3. Para anggota merasa komit dan loyal pada organisasi.

Tiga poin inilah yang mempengaruhi efektivitas kinerja dan terbentuknya budaya organisasi yang baik di sebuah perusahaan. Selain itu, dalam perusahaan atau organisasi memerlukan strategi komunikasi yang baik antar anggota (Sutrisno, 2018)

Didalam suatu organisasi yang budaya organisasinya terimplementasikan dengan baik, dipastikan komunikasi antar anggotanya terjalin dengan baik dan efektif, komunikasi adalah salah satu hal yang paling mempengaruhi dan menunjang keberhasilan implementasi budaya organisasi, tanpa komunikasi yang baik, lingkungan yang taat dan patuh terhadap perturan dan norma – norma yang sudah ditetapkan sebuah organisasi tidak akan tercipta.

Komunikasi adalah suatu proses interaksi antara sesama makhluk tuhan baik dengan menggunakan simbol – simbol, sinyal – sinyal, maupun perilaku dan tindakan. Pengertian komunikasi ini paling tidak melibatkan dua orang atau lebih, dengan menggunakan cara – cara berkomunikasi yang biasa dilakukan oleh seseorang seperti melalui lisan, tulisan maupun sinyal – sinyal nonverbal. Manusia berkomunikasi satu sama lain dengan menggunakan simbol dan sinyal. Setiap manusia, baik sebagai makhluk sosial maupun individu, harus dapat berkomunikasi. Tidak ada organisasi yang dapat berdiri tanpa komunikasi, ada banyak cara untuk berkomunikasi dengan baik. Hal ini berlaku di semua organisasi, termasuk lembaga pemerintahan. (Sahani & Zamzami, 2021)

Lembaga pemerintahan adalah lembaga yang didirikan oleh suatu negara untuk menjalankan fungsi pemerintahan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan Undang-Undang Dasar. Lembaga ini bertugas melaksanakan kebijakan publik, menyelenggarakan pelayanan

kepada masyarakat, dan memastikan penegakan hukum dan peraturan. Badan-badan pemerintahan dapat digolongkan menjadi beberapa jenis, seperti badan eksekutif, legislatif, dan yudikatif yang masing-masing mempunyai tugas dan wewenang tertentu dalam sistem pemerintahan suatu negara. Keberadaan lembaga ini penting untuk menjamin kesejahteraan umum, menjaga ketertiban, dan menciptakan keadilan sosial, termasuk lembaga pemerintahan yang bergerak di bidang pengembangan Hukum dan Hak Asasi Manusia, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementrian Hukum dan HAM yang bergerak dibawah naungan Kementrian Hukum dan Hak Asasi Manusia, BPSDM Hukum dan HAM memiliki tanggung jawab besar dalam memastikan peningkatan kompetensi dan pengembangan pengetahuan bagi lebih dari 60.000 pegawai Kemenkumham yang tersebar di berbagai unit pusat, daerah, dan ratusan Unit Pelaksana Teknis (UPT) di seluruh Indonesia. Tanggung jawab ini semakin relevan dengan meningkatnya tuntutan masyarakat yang semakin kritis terhadap pelayanan publik yang disediakan oleh Kemenkumham.

BPSDM memiliki tanggung jawab besar untuk pengembangan kompetensi dan pengetahuan bagi hampir dari 60 ribu aparatur sipil negara ;“Tercatat 53.255 pegawai di Kemenkumham yang berada dalam usia produktif 25 sampai 45 tahun. Ini adalah sumber kekuatan,” pungkas Yasonna (Mantan Menteri Kemenkumham) dalam kegiatan yang berlangsung di Lapangan Upacara Kemenkumham, Kuningan, Jakarta Selatan, pada Jumat (05/01/2024) ini. Jumlah tersebut sangat besar apabila mengingat total pegawai di Kemenkumham yang mencapai 64.050 orang. Artinya, 83,14% pegawai Kemenkumham berada pada usia produktif. (Humas dan Kerja Sama, 2024).

Bagi sebuah organisasi khususnya BPSDM Hukum dan HAM, memiliki banyak pegawai yang berusia produktif adalah sebuah keuntngan besar, karena hal ini juga dapat menunjang keberhasilan pengimplementasian budaya organisasi. Karena pegawai atau anggota yang berusia produktif cenderung memiliki tingkat kreatifitas, produktifitas, dan inovasi yang lebih tinggi. Hal inilah yang menjadi penunjang keberhasilan suatu organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi bergantung kepada sejauh mana anggotanya

dapat memanfaatkan dan mengembangkan semua sumber daya yang ada, serta dapat menerapkan norma – norma, peraturan dan sistem kerja, hal hal ini yang dinamakan budaya organisasi. (Inggira, Suryanto, & Windijarto, 2021)

Tak hanya budaya organisasi yang menunjang keberhasilan suatu organisasi, tetapi juga Hubungan Masyarakat (Humas). Hubungan Masyarakat di sebuah organisasi, berperan sebagai jembatan antara organisasi dengan masyarakat atau *audience*. Bagi institusi atau organisasi yang besar, Humas adalah aspek yang diwajibkan, karena baik atau buruknya citra perusahaan berada di tangan Humas, disaat organisasi menghadapi krisis juga humas adalah divisi yang akan mengelola krisis tersebut menjadi suatu hal yang tidak berbahaya bagi citra organisasi atau instansi.

Humas di sektor pemerintahan juga bertugas untuk melayani publik terkait penyebaran informasi tentang kebijakan – kebijakan pemerintah dengan cara yang tidak berbelit – belit dan efektif, sehingga sebuah institusi pemerintahan akan mendapat citra positif dan kepuasan msyarakat yang besar. Tak hanya itu, Humas pemerintahan bahkan juga bertugas untuk menyanggah segala berita ”miring” dan merugikan instansi, termasuk humas BPSDM Hukum dan HAM. (Munawar & Simon, 2020)

Divisi Hubungan Masyarakat (Humas) di BPSDM Hukum dan HAM berperan sebagai jembatan antara lembaga dan masyarakat, dengan fokus utama pada penyebarluasan informasi terkait kebijakan, program, serta pencapaian BPSDM. Keberadaan divisi ini tidak hanya penting untuk menjaga citra positif lembaga, tetapi juga untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pelayanan publik. Sejarah terbentuknya Humas di lembaga pemerintahan, termasuk di BPSDM Hukum dan HAM, sejalan dengan tuntutan reformasi birokrasi yang menekankan perlunya keterbukaan dan peningkatan kualitas komunikasi antara pemerintah dan masyarakat.

Fungsi utama Humas BPSDM adalah memastikan informasi yang dikeluarkan oleh lembaga dapat diakses dengan mudah oleh publik melalui berbagai saluran media, baik tradisional seperti cetak dan siaran, maupun digital seperti media sosial dan situs web.

Selain menyampaikan informasi resmi, Humas juga bertugas mengelola hubungan dengan media massa dan mengadakan berbagai acara publikasi, seperti konferensi pers, seminar, dan pelatihan. Tugas-tugas ini bertujuan untuk memperkuat kesadaran publik terhadap peran penting BPSDM dalam mengembangkan SDM di sektor hukum dan hak asasi manusia.

Lebih dari itu, Humas juga memainkan peran penting dalam menangani isu-isu yang berkembang di masyarakat terkait BPSDM. Mereka bertindak sebagai perantara untuk menyampaikan klarifikasi atau penjelasan guna memastikan masyarakat memperoleh informasi yang akurat dan sesuai. Dalam konteks yang lebih luas, Divisi Humas BPSDM juga mendukung upaya pemerintah untuk membangun strategi komunikasi yang efektif, mempromosikan nilai-nilai yang diusung Kementerian Hukum dan HAM, serta memastikan agar pesan yang disampaikan dapat menjangkau audiens yang lebih luas dengan cara yang tepat.

Humas BPSDM Hukum dan HAM juga berpengaruh besar dalam citra BPSDM Kemenkumham. Humas BPSDM Hukum dan HAM bertanggung jawab atas semua publikasi dan pengenalan lembaga pemerintahan ini. Maka dari itu Humas BPSDM Hukum dan HAM diharuskan dapat memelihara dan mengimplementasikan budaya organisasinya dengan baik selaku wajah dari sebuah instansi pemerintahan.

Humas BPSDM Hukum dan HAM terbukti mampu mengimplementasikan budaya organisasinya dengan baik, hal ini dikarenakan Humas BPSDM Hukum dan HAM berhasil mewujudkan akronim dari budaya organisasi “Kami PASTI” yaitu Transparan dan Inovatif. Jika dilihat dari akun Instagram BPSDM Hukum dan HAM yang bernama @bpsdm_kumham, humas BPSDM Hukum dan HAM memposting banyak kegiatan – kegiatan yang digelar oleh BPSDM Hukum dan HAM, hal ini menandakan Humas BPSDM Hukum dan HAM telah berhasil menerapkan transparansi dalam publikasi terkait BPSDM Hukum dan HAM, yang mana hal ini akan berguna untuk penyebaran informasi kepada public.

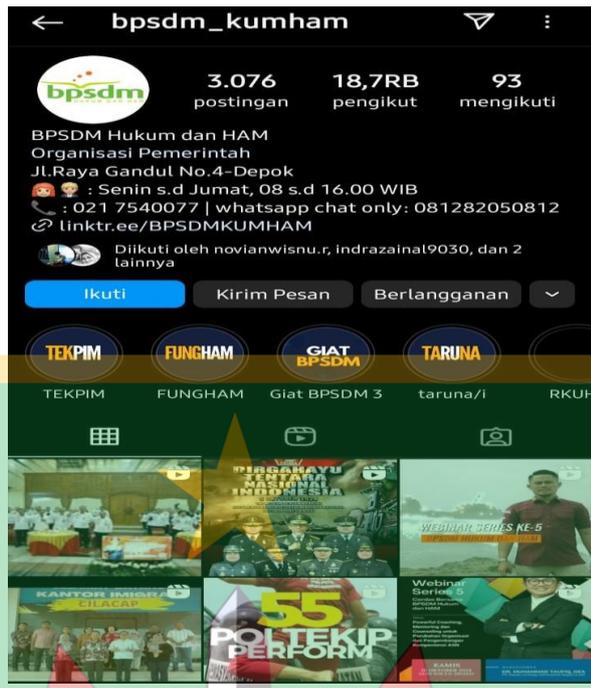
Tak hanya transparan, tetapi Humas BPSDM Hukum dan HAM juga inovatif dalam membuat konten – konten publikasi informasi terkait instansi

pemerintahan ini serta melakukan publikasi secara besar – besaran dan aktif di media sosial karena mengikuti perkembangan zaman. Hasil kerja Humas BPSDM Hukum dan HAM ini menandakan bahwa Humas BPSDM Hukum dan HAM adalah Humas yang Profesional dan Inovatif..

Hal ini dapat dilihat dari *template* konten yang digunakan dan dibuat sendiri oleh Humas BPSDM Hukum dan HAM dalam akun *Instagram* milik BPSDM Hukum dan HAM yang dikelola oleh Humas BBPSDM Hukum dan HAM, yang memiliki 3323 (tiga ribu tiga ratus dua puluh tiga) postingan dan 19700 (Sembilan belas ribu tujuh ratus) *followers*.

Akun *Instagram* ini menjadi *platform* yang dikelola oleh Humas BPSDM Hukum dan Hak Asasi Manusia untuk menginformasikan kegiatan – kegiatan, informasi, kebijakan – kebijakan, bahkan jadwal – jadwal seminar pengembangan kompetensi yang ada di BPSDM Hukum dan Hak Asasi Manusia. Demi meningkatkan pelayanan public dan mencegah terjadinya *miss communication*, Humas BPSDM Hukum dan HAM mencantumkan nomor telepon di bio *instagramnya* beserta dengan nomor *Whatsapp* demi memaksimalkan pelayanan kepada public yang ingin melakukan pengaduan ataupun bertanya tentang suatu informasi secara detail, Humas BPSDM Hukum dan HAM juga memiliki *website* yang berisi tentang informasi – informasi terkait BPSDM Hukum dan HAM yang menyeluruh.





Gambar 1.1 Profil Instagram BPSDM KumHAM
 Sumber: Instagram @bpsdm_kumham (2024)



Gambar 1.2 Postingan Instagram BPSDM KumHAM
 Sumber: Instagram @bpsdm_kumham (2024)

Berikut adalah profil dan postingan media Instagram BPSDM Kementerian Hukum dan HAM yang dikelola oleh divisi Humas BPSDM

Hukum dan HAM, media sosial lembaga pemerintahan yang bergerak di bidang hukum dan hak asasi manusia ini berisi kegiatan ke-tarunaan sebagai *Corporate University*, dokumentasi rapat kerja, dokumentasi diklat pegawai, sosialisasi,



Gambar 1.3 Postingan Instagram BPSDM KumHAM
Sumber: Instagram @bpsdm_kumham (2024)

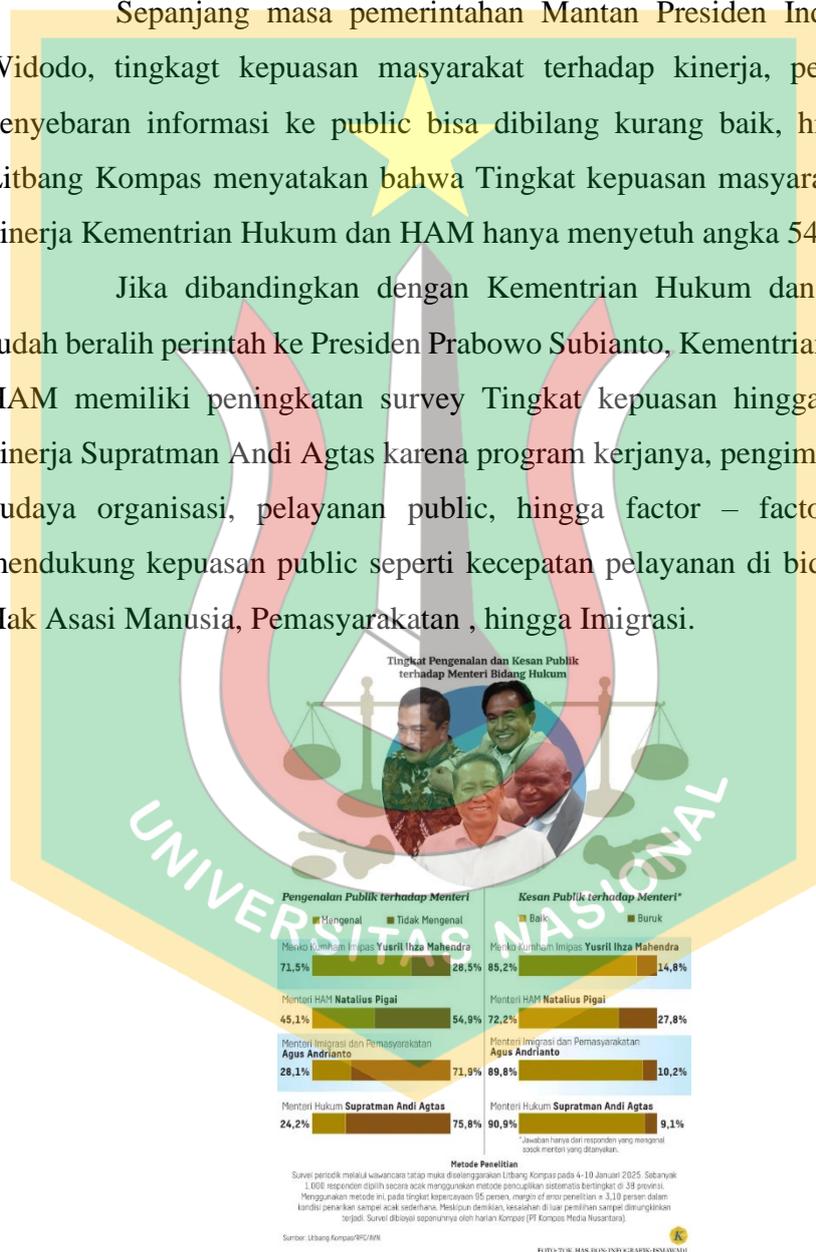
Dilihat dari postingan *Instagram* BPSDM Kemenkumham, terpampang jelas bahwa terbukti adanya pengimplementasian dari budaya organisasi Kementerian Hukum dan HAM “Kami PASTI”. BPSDM Hukum dan HAM memiliki budaya organisasi bernama ”Kami PASTI”, sejak tahun 2015 “Kami PASTI” yang merupakan akronim dari Professional, Akuntabel, Sinergi, Transparan, dan Inovatif menjadi jati diri BPSDM Hukum dan HAM. Budaya organisasi inilah yang akan menjadi nilai utama bagi seluruh jajaran BPSDM Hukum dan HAM dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Maka dari itu penulis ingin meneliti bagaimana strategi komunikasi humas BPSDM Hukum dan HAM dalam cara mengimplementasikan budaya organisasi “Kami PASTI” menjadi budaya kerja.

Disini terbukti salah satu unsur budayanya yaitu “Transparan” telah terimplementasikan dengan konten – konten dokumentasi kegiatan – kegiatan yang dilakukan oleh BPSDM Hukum dan HAM. Humas

BPSDM KumHAM juga inovatif dalam membuat konten di Instagram, karena salah satu budaya organisasi Kemenkumham adalah “Inovatif”, divisi Humas lembaga pemerintahan ini selalu mengikuti perkembangan zaman dalam postingannya, mulai dari dokumentasi video yang inovatif, desain poster, maupun foto demi menarik minat *audience* untuk mengetahui lebih dalam mengenai BPSDM Kemenkumham.

Sepanjang masa pemerintahan Mantan Presiden Indonesia Joko Widodo, tingkat kepuasan masyarakat terhadap kinerja, pelayanan dan penyebaran informasi ke public bisa dibilang kurang baik, hingga survey Litbang Kompas menyatakan bahwa Tingkat kepuasan masyarakat terhadap kinerja Kementerian Hukum dan HAM hanya menyentuh angka 54,7%.

Jika dibandingkan dengan Kementerian Hukum dan HAM yang sudah beralih perintah ke Presiden Prabowo Subianto, Kementerian Hukum dan HAM memiliki peningkatan survey Tingkat kepuasan hingga 90,9% atas kinerja Supratman Andi Agtas karena program kerjanya, pengimplementasian budaya organisasi, pelayanan public, hingga factor – factor lain yang mendukung kepuasan public seperti kecepatan pelayanan di bidang Hukum, Hak Asasi Manusia, Pemasyarakatan , hingga Imigrasi.



Gambar 1.4 Survey Litbang Kompas
Sumber: Website Kompas.id

Besarnya nilai survey Litbang Kompas terkait kepuasan masyarakat terhadap kinerja Menteri Supratman Andi Agtas sebagai Menteri Hukum dan HAM menunjukkan bahwa suksesnya Menteri Hukum dan HAM ini dalam mengelola seluruh staff dan unit kerja Kementrian Hukum dan HAM, termasuk BPSDM hukum dan HAM sebagai salah satu satuan kerja yang berada dibawah naungan Kementrian Hukum dan Hak Asasi Manusia.

Hubungan yang baik antara pegawai dan pimpinan adalah hal yang dapat menjadi pemicu meningkatnya kinerja pegawai dan kepatuhan pegawai terhadap peraturan – peraturan yang ada di sebuah organisasi, Perusahaan, ataupun institusi pemerintahan. Komunikasi adalah hal yang berperan besar karena melalui komunikasi yang efektif, seorang pimpinan dapat mengkoordinir penuh pegawai – pegawainya.

Dengan demikian, BPSDM Hukum dan HAM dapat mencapai tujuan organisasinya dengan tepat, termasuk pengimplementasian budaya organisasi “Kami PASTI” (Kami Professional, Akuntabel, Sinergi, Transparan dan Inovatif), hal – hal inilah yang menunjang kesuksesan BPSDM Hukum dan HAM dalam meraih kesuksesan atas tingginya kepuasan masyarakat terhadap kinerja Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia ini. (Anggraeni, Ramly, & Kirbandoko, 2021)

Kesuksesan BPSDM Hukum dan Hak Asasi Manusia dalam meraih angka yang tinggi dalam survey kepuasan masyarakat terhadap kinerja dan pelayanan Kementerian yang diselenggarakan oleh Litbang Kompas bukan hanya disebabkan oleh kinerja baik Supratman Andi Agtas sebagai Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia, tetapi juga staff – staff yang ada dibawah perintahnya, termasuk Humas BPSDM Hukum dan HAM. Dalam melakukan pelayanannya kepada public menggunakan strategi komunikasi penguatan komunikasi digital.

Strategi Komunikasi Digital adalah wadah yang dapat dimanfaatkan untuk tempat pemasaran, edukasi, ataupun peningkatan hubungan dengan *audience*. Konten – konten yang diunggah dapat menjadi sarana edukasi, membangun hubungan jangka Panjang dengan *audience*. Media Sosial adalah alat yang memungkinkan suatu individu atau kelompok untuk melakukan

branding kepada public dan meningkatkan *brand awareness*, inilah yang dilakukan oleh Humas BPSDM Hukum dan HAM dalam strategi komunikasinya. (Pamungkas, Laksana, & Saputra, 2024)

Aksi yang dilakukan oleh Humas BPSDM Hukum dan HAM dalam menunjang kesuksesan pengimplementasian budaya organisasi “Kami PASTI” adalah mengkomunikasikan budaya organisasi “Kami PASTI” yang dilakukan di website www.bpsdm.kemenkum.go.id. Hal ini dilakukan demi meningkatkan kesadaran anggota organisasi terkait budaya organisasi “Kami PASTI” ini, sehingga para anggota organisasi bekerja sejalan dengan budaya organisasi yang ada dan menjaga lingkungan organisasinya dengan baik dan bersinergi.



Gambar 1.6 Kami PASTI

Sumber: bali.kemenkum.go.id

Strategi komunikasi digital yang dilakukan oleh Humas BPSDM Hukum dan Hak Asasi Manusia dengan tujuan untuk meningkatkan kesadaran anggota organisasinya terkait budaya organisasi “Kami PASTI” ini berhasil. Survey Litbang Kompas hal ini membuktikan bahwa implementasi budaya organisasi “Kami PASTI” yang merupakan akronim dari Professional, Akuntabel, Sinergi, Transparan dan Inovatif ter-realisasikan dengan baik.

Hal ini dibuktikan dengan kasus – kasus yang ada di Kementrian Hukum dan HAM sebelum budaya “Kami PASTI” ini dicetuskan, antara lain adalah kasus korupsi DepKumHAM yang dilakukan oleh 3 tersangka yaitu mantan Dirjen Administrasi Hukum Umum (AHU) Romli Atmasasmita dan Zulkarnain Yunus serta Dirjen AHU tahun 2008 Syamsuddin Sinaga. Kasus ini merugikan negara lebih dari 400 miliar rupiah. (Koran Tempo, 2008)

Kasus itu terjadi pada Tahun 2008, dimana budaya organisasi “Kami PASTI” belum dicetuskan, anggota – anggota organisasi BPSDM Hukum dan HAM belum memiliki dasar ataupun aturan untuk bertindak. Namun setelah dideklarasikannya budaya organisasi “Kami PASTI” pada tahun 2015, kinerja BPSDM Hukum dan HAM berangsur baik dan terminimalisirnya penyimpangan penyimpangan yang sebelumnya terjadi.

Akhirnya pada tahun 2024, pengimplementasian budaya organisasi “Kami PASTI” membuahkan hasil yang baik untuk BPSDM Hukum dan HAM. BPSDM Hukum dan HAM meraih predikat Wilayah Bebas Korupsi (WBK). Wilayah Bebas Korupsi adalah predikat yang diberikan kepada suatu unit kerja yang memenuhi sebagian besar manajemen perubahan, penataan tatalaksana, penataan sistem manajemen SDM, penguatan pengawasan, dan penguatan akuntabilitas kinerja, pemberian predikat WBK kepada unit kerja instansi pemerintah dilakukan secara berkala oleh Tim Penilai Nasional (Kementerian PAN dan RB, ORI, dan KPK). (Humas, 2024)

Hal ini imembuktikan bahwa strategi humas BPSDM Hukum dan HAM berhasil dan tepat, capaian BPSDM Hukum dan HAM terkait Wilayah Bebas Korupsi (WBK) menandakan bahwa BPSDM Hukum dan HAM benar – benar telah menerapkan dan mengimplementasikan budaya organisasi “Kami PASI” dalam pekerjaan sehari – harinya.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah bagaimana strategi komunikasi Humas BPSDM Hukum dan HAM dalam mengimplementasikan budaya organisasi “Kami PASTI”?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah bagaimana strategi komunikasi Humas BPSDM Hukum dan HAM dalam mengimplementasikan budaya organisasi "Kami PASTI"?

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini sebagai berikut:

- a. Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan pembelajaran bagi peneliti selanjutnya yang menggunakan konsep dan dasar penelitian serupa, serta dapat menjadi bacaan bagi mahasiswa Universitas Nasional, terutama Program Studi Ilmu Komunikasi.
- b. Secara praktis, penulis berharap hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dan sumber informasi dan bacaan bagi peneliti selanjutnya yang akan mengangkat tema serupa.

1.5 Sistematika Penulisan

Dengan tujuan mempermudah dalam penyusunan, peneliti membuat rancangan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I

PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bagian pendahuluan yang mencakup latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini mengulas penelitian terdahulu yang dijadikan acuan oleh peneliti dalam studi ini, teori yang digunakan dalam kerangka pemikiran, serta model kerangka pemikiran yang diterapkan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini membahas metode penelitian, pendekatan yang

digunakan, teknik pengumpulan data, informan penelitian, teknik untuk memastikan keabsahan data.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

Bab ini menyajikan hasil penelitian yang diperoleh dari proses pengumpulan data, baik melalui wawancara, observasi, maupun studi dokumentasi. Data yang diperoleh kemudian dianalisis berdasarkan teori yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan yang diambil berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis pada bab sebelumnya. Kesimpulan menjawab rumusan masalah penelitian secara ringkas dan jelas.

