

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Abdurrachman. (1993). *Dasar-Dasar Public Relation*. Bandung: Citra Aditya Bakti.

Armayanti, Nelly. (2021). *Public Relation*. Medan: CV. Merdeka Kreasi Group.

Aw Suranto. (2019). *Perencanaan & Evaluasi Program Komunikasi*. Jakarta: Pena Pressindo.

Bagong, Suyanto. (2013). *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta : Kencana Prenanda Media Group.

Birowo, Antonius. (2004). *Metode Penelitian Komunikasi : Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Gintanyali.

Trihastuti, Aselina Endang. (2019). *Komunikasi Internal Organisasi*. Yogyakarta: DEEPUBLISH.

Gora, Radit. (2019). *Riset Kualitatif Public Relations*. Surabaya: CV. Jakad Publishing.

Hasibuan, Malayu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA.

Husein, Umar. (2002). *Metode Riset Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.

Juwita, Kristin. (2021). *Konsep Dasar Membangun Loyalitas Karyawan*. Malang: CV. Nusantara Abadi.

- Majid, Abdul. (2017). *Analisis Data Penelitian Kualitatif*. Makassar: Penerbit Aksara Timur.
- Moeleong, Lexy J. (2006). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, Deddy. (2018). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: ALFABETA.
- Oisina Situmeang, Ilona V. (2016). *Komunikasi Organisasi dalam Perspektif Objektif dan Perspektif Subjektif*. Yogyakarta: Ekuilibria.
- Rahmat, Jalaludin. (2005). *Metodologi Penelitian Komunikasi*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Rukajat, Ajat. (2018). *Pendekatan Penelitian Kualitatif (Qualitative Research Approach)*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Sudimin. (2003). *Whistleblowing: Dilema Loyalitas dan Tanggung Jawab Publik*. Jakarta: Manajemen & Usahawan Indonesia.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif and R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suryadi, Edi. (2018). *Strategi Komunikasi Sebuah Analisis Teori dan Praktis di Era Global*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KENCANA.
- Syahir, Danial, et.al. (2020). *Aplikasi Metode SEM-PLS dalam Pengelolaan Sumberdaya Pesisir dan Lautan*. Bogor: IPB Press.

Taufiq Amir, M. (2021). *Organisasi dan Kepemimpinan Positif Penerapan Psikologi Positif di Tempat Kerja*, Jakarta: PRENADA.

Triapnita Nainggolan, Nana, et.al. (2021). *Komunikasi Organisasi: Teori, Inovasi dan Etika*. Medan: Yayasan Kita Menulis.

Jurnal

Anang Jatmiko, *Peranan Koordinasi Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur*.
<http://ejournal.untag-smd.ac.id/index.php/AP/article/view/4573/4417> 2020.

Edward Mandala, Neng Suryanti Nengsih, et.al. *Efektivitas Kerja Pegawai PT Angkasa Pura II (persero) Tanjungpinang (Studi Pada Divisi Kepegawaian dan Umum)*. Jurnal ISIPOL vol. 2 no. 2 (461-477)
<https://journal.stisipolrajahaji.ac.id/index.php/jisipol/article/download/49/41/244> diakses pada Februari 2021.

Mardani Eka Ningrum, *Peranan Komunikasi Internal di Lingkungan Kerja*, INDEPT, Vol. 3, No.1. ISSN 2087 – 9245 Universitas Nurtanio Bandung.
<https://jurnal.unnur.ac.id/index.php/indept/article/view/104> diakses pada Februari 2013.

Novita Sari, Cindy Agustin, et al. *Komunikasi Internal dan Komunikasi Eksternal*.
https://www.academia.edu/41221241/Komunikasi_Internal_dan_Komunikasi_Eksternal Universitas Brawijaya diakses pada tahun 2019.

Ramarni, *Pengaruh Pola Komunikasi Organisasi, Loyalitas Karyawan Dan Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Organisasi Pada Pondok Pesantren Al-Munawwarah Di Kota Pekanbaru*, Jurnal Niara Vol. 14,

<https://journal.unilak.ac.id/index.php/nia/article/download/7425/3395/>

diakses pada tanggal 3 Januari 2022.

Skripsi

Erik Candra. *Efektifitas Komunikasi Internal dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Anugrah Argon Medica*. Universitas Lampung Bandar Lampung. 2016.

Faila Sufa. *Komunikasi Internal Relations Dalam membina Kinerja Karyawan Pada PT. Naja Tour Kota Palembang*. Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang. 2021.

Kurnia Syarif. *Pengaruh Komunikasi Internal dan Komunikasi Efektif Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa*. Universitas Muhammadiyah Makassar. 2022.

Nabil Mukarim. *Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT JBA Indonesia Pekanbaru*. Universitas Islam Riau Pekanbaru. 2021.

Yeyen Nisa Nur Hanifah. *Strategi Komunikasi Internal dalam Menjaga Loyalitas Karyawan di BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto*. Institut Agama Islam Negeri Puwokerto. 2020.

Website

Biro Kerja Sama dan Hubungan Masyarakat. <https://bkhm.kemdikbud.go.id/>.

Diakses pada tahun 2022.

Kemendikbudristek. “Profil Bapak Menteri Pendidikan Nadiem Makarim”
<https://www.kemdikbud.go.id/main/profil/nadiemmakarim>. Diakses pada tahun 2015.

Kementerian, Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi. “Profil Kementerian”. <https://www.kemdikbud.go.id/>. Diakses pada tahun 2022.

Unit Layanan Terpadu Biro Kerja Sama dan Hubungan Masyarakat.
<http://ult.kemdikbud.go.id/halaman/tentang-kami>. Diakses pada tahun 2022.





LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Tugas Pembimbing Skripsi



UNIVERSITAS NASIONAL FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

S1- Ilmu Politik, S1- Hubungan Internasional, S1- Ilmu Administrasi Negara,
S1- Sosiologi, dan S1- Ilmu Komunikasi

Jl. Sawo Manila No. 61 Pejaten, Pasar Minggu, Jakarta 12520 Telp. (021) 78833307, 7806700 (Hunting) Fax. 7802718, 7802719
P.O. Box 4741 Jakarta 12047 Homepage : <http://www.unas.ac.id> E-mail : febunas49@gmail.com

PENUGASAN PEMBIMBING SKRIPSI

Nomor : 222/D/X/2022

Dekan Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Nasional dengan ini menugaskan kepada :

Nama Dosen : **Dra. Zikri Neni Iska, M.Psi.**

Sebagai Pembimbing skripsi Semester Ganjil Tahun Akademik 2022/2023 bagi mahasiswa berikut :

Nama Mahasiswa : Mei Syah Dwi Supriyatin
Nomor Pokok : 193516516460
Program Studi : Ilmu Komunikasi
Bidang Konsentrasi : Hubungan Masyarakat

Adapun tugas pokok pembimbing Skripsi adalah :

- o Mengarahkan mahasiswa bimbingannya menyusun proposal penelitian
- o Mendampingi mahasiswa bimbingan dalam seminar proposal penelitian
- o Mengarahkan/membimbing mahasiswa dalam penelitian dan penulisan skripsi

Tugas dan wewenang ini berlaku paling lama untuk jangka waktu 2 (dua) semester, sejak tanggal penugasan ini ditanda tangani.

Jakarta, Rabu, 5 Oktober 2022

Dekan,



Dr. Erna Ermawati Chotim, M.Si

N.I.P. : 0109150857

Tembusan :

1. Wakil Dekan FISIP;
2. Ka. Program Studi;
3. Arsip;

Lampiran 2 : Lembar Persetujuan Skripsi



UNIVERSITAS NASIONAL
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
JAKARTA

FORMULIR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama	: Mei Syah Dwi Supriyatin
NPM	: 193516516460
Program Studi	: Ilmu Komunikasi
Judul Skripsi	: Komunikasi Internal Dalam Menjaga Loyalitas Karyawan di Biro Kerja Sama dan Hubungan Masyarakat Kementerian, Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi
Diajukan untuk	: Memenuhi salah satu dari persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Nasional.

Disetujui untuk diujikan
Jakarta, 6 Februari 2023

Dosen Pembimbing

Dra. Zikri Nuri Iska M. Psi.

Ketua Prodi Ilmu Komunikasi

Drs. Adi Prakosa, M.Si.

Lampiran 3 : Lembar Konsultasi Bimbingan Skripsi

LEMBAR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Mei Syah Dwi Supriyatin

Nomor Pokok Mahasiswa : 193516516460

Program Studi/Konsentrasi : Ilmu Komunikasi/Public Relations

Judul Skripsi : Komunikasi Internal Dalam Menjaga Loyalitas

Karyawan di Biro Kerja Sama dan Hubungan Masyarakat Kementerian, Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf Pembimbing
1.	13 Nov 22	Mematangkan hasil sempro Bab 1-3	
2.	08 Des 22	Bahasan Bab 4	
3.	10 Des 22	Mematangkan pedoman wawancara	
4.	22 Des 22	Mendiskusikan hasil wawancara	
5.	28 Des 22	Revisi hasil riset	
6.	30 Des 22	Mendiskusikan hasil dan pembahasan	
7.	03 Jan 23	Revisi final Bab 4	
8.	10 Jan 23	Bahasan Bab 5	
9.	20 Jan 23	Revisi Bab 5	
10.	24 Jan 23	Final Bab 1-5	

Jakarta, 6 Februari 2023

Ketua Program Studi,



Drs. Adi Prakosa, M.Si.

Lampiran 4 : Pedoman Wawancara

PEDOMAN WAWANCARA DENGAN KEYINFORMAN

I. Identitas Keyinforman

1. Nama : Prani Pramudita
2. Jabatan : Kepala Kelompok Kerja Pengelolaan Media Sosial

II. Orientasi

1. Memperkenalkan diri.
2. Menjelaskan maksud dan tujuan wawancara disertakan dengan penjelasan penelitian dari penulis.
3. Meminta izin keyinforman untuk merekam atau record suara selama wawancara berlangsung.

III. Inti

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan keyinforman. Pertanyaan akan dipertanyakan, yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana sejarah berdirinya BKHM?
2. Bagaimana susunan struktur organisasi BKHM?
3. Apa visi dan misi dari BKHM?
4. Sudah berapa lama bekerja di BKHM?
5. Mengapa memilih bekerja di BKHM?
6. Apa yang membuat masih bertahan di BKHM?

7. Apakah ada jenjang karir di BKHM?
8. Bagaimana proses untuk mendapatkan jenjang karir tersebut?
9. Apakah jenjang pendidikan mempengaruhi posisi jabatan di BKHM?
10. Apakah BKHM memberikan pelatihan keterampilan dalam meningkatkan kinerja karyawan?
11. Bagaimana sosok pimpinan yang sekarang menjabat di BKHM?
12. Bagaimana seharusnya seorang pimpinan dalam membangun hubungan dengan karyawan?
13. Bagaimana cara efektif & efisien dalam berkomunikasi di BKHM ?
14. Bagaimana penerapan komunikasi internal pada karyawan BKHM?
15. Bagaimana mengenai fungsi komunikasi internal dalam meningkatkan loyalitas karyawan pada BKHM?
16. Apakah komunikasi internal perusahaan mampu menciptakan loyalitas yang baik?
17. Apakah sebelumnya pernah mengalami atau melihat, karyawan mengeluh dengan hubungan yang terjadi di BKHM?
18. Hambatan-hambatan apa saja yang terjadi di BKHM ketika sedang melakukan komunikasi internal?
19. Bagaimana cara pimpinan menegur karyawan?
20. Bagaimana pengorganisasian pelaksanaan tugas pada BKHM?
21. Apa yang akan dilakukan perusahaan dalam upaya meningkatkan komunikasi antar karyawannya?

22. Apa pengaruh loyalitas karyawan bagi BKHM?
23. Bagaimana jika loyalitas karyawan terabaikan?
24. Apa saja upaya yang dilakukan untuk meningkatkan loyalitas karyawan BKHM?
25. Hambatan apa saja yang dihadapi dalam meningkatkan loyalitas karyawan BKHM?
26. Bagaimana cara komunikasi kepada atasan jika ada bawahan yang kurang produktif dalam menjalankan tugas?
27. Bagaimana hubungan antar sesama karyawan BKHM?
28. Apakah didalam organisasi selalu mengadakan rapat secara rutin?
29. Apakah sudah merasa menjalankan tugas sesuai dengan tugasnya?
30. Apakah karyawan BKHM saling bergantung antara satu dan yang lain, dalam melakukan pekerjaan?
31. Apakah karyawan BKHM saling membantu jika ada yang meminta bantuan dalam hal pekerjaan?
32. Jika ada perbedaan pendapat bagaimana cara menyelesaikannya?
33. Apakah yang dilakukan karyawan BKHM sudah sesuai dengan misi atau sasaran kinerja yang sudah disepakati?
34. Apakah keahlian yang dimiliki sudah di tunjang dengan fasilitas yang ada?
35. Apakah ada kegiatan/acara (*family gathering*) untuk memperkuat ikatan antar pegawai sebagai bentuk penghargaan kepada pegawai?

IV. Terminasi

1. Mengakhiri wawancara.
2. Menyampaikan ucapan terima kasih.



Lampiran 5 : Transkrip wawancara keyinforman

TRANSKRIP WAWANCARA KEYINFORMAN

Nama : Prani Pramudita

Jenis Kelamin : Perempuan

Usia : 39 Tahun

Jabatan : Kepala Kelompok Kerja Pengelolaan Media Sosial

Hari/Tanggal : Jumat, 16 Desember 2022

Waktu : 09.25-10.40

Tempat : Kompleks Kementerian Pendidikan Kebudayaan Riset dan Teknologi Gedung C lantai 4, Jl. Jenderal Sudirman, Senayan, Jakarta Pusat. 10270.

1. Sudah berapa lama kerja di BKHM?

Di BKHM sudah dari 2018, sebelumnya di PUSTEKOM sekarang PUSDATI (Pusat Data Informasi dan Teknologi) namanya dari 2006, baru 2018 pindah ke BKHM sampai sekarang

2. Bagaimana sejarah berdirinya BKHM?

BKHM (Biro Kerja Sama dan Layanan Masyarakat) dahulu pada tahun 2006 bernama PIH (Pusat informasi dan humas) kemudian tahun 2015 berubah nama menjadi BKLM (Biro Kerja sama dan Layanan Masyarakat)

baru tahun 2018 hingga saat ini menjadi BKHM (Biro Kerja Sama dan Hubungan Masyarakat).

3. Mengapa memilih bekerja di BKHM?

Melihat dari fungsi kehumasan di BKHM ini sangat besar artinya punya fokus masing-masing, mengurus media sosial, media dan wartawan sendiri lebih fokus, di BKHM ini pekerjaan utamanya kehumasan.

4. Apa yang membuat masih bertahan di BKHM?

Yang buat bertahan karena di BKHM benar-benar bekerja untuk menimbang kesejahteraan gaji dan lingkungan kerja. Faktor utama masih bertahan karena lingkungan disini belajar banyak dari teman yang sudah bertahun-tahun kerja di BKHM, sangat fokus menangani kehumasan, seperti menulis siaran pers, berita acara aku belajar dari teman-teman yang memang fokus menulis, fokus bisa belajar *handling* media lebih dalam lagi disini, pengelolaan media sosial juga yang akhirnya aku sekarang *handle* menjadi kapoja pengolahan media sosial, karena tidak main-main yang mereka pegang akun kementerian bukan sekedar akun satuan kerja, akun kementerian menjadi tanggung jawab lebih, bisa memperdalam apa yang menjadi lapangan kerja, dari mereka bisa belajar bisa menggali pengalaman baru

5. Apakah komunikasi internal perusahaan mampu menciptakan loyalitas yang baik?

Tidak ya, untuk loyal teman-teman di BKHM ini lebih ke realistik dan bisa menempatkan memposisikan diri, seperti seberapa jauh kita ngebela-belain

kerjaan, apa kata bos yang harus kita lakukan saat ini kadang yang aku perhatikan yang lebih dewasa atau lebih lama itu bisa menimbang gitu misalnya “ini tidak perlu, ini masih bisa besok dikerjakan, pekerjaan ini bisa ditunda atau ini bisa dikerjain sekarang sesuai porsinya” makin lama kayanya ini makin terasah sendiri jadi kalau dibilang loyalitas sih kita coba professional dalam menjalankan pekerjaan, kayawan di BKHM tidak selalu bilang iya sama atasan tapi kita berusaha kasih masukan “pak itu ga masuk akal...” itu sih contohnya aku coba berani seperti ini karena agar kita tuh tidak iya iya saja tapi tertekan, kita tau itu salah tapi tetep kita lakuin, itu kan ga enak banget ya, jadi aku berusaha untuk sebisa mungkin menyeimbangkan, bukan loyal yang setia setiap saat gitu ya

6. Apakah sebelumnya pernah mengalami atau melihat, karyawan mengeluh dengan hubungan yang terjadi di BKHM?

Kalau itu sering, kalau urusan pekerjaan mau di mana pun tidak mungkin mendapatkan enaknya terus, pasti ada hal yang bikin ngeluh cape kesel, mau gajinya segimana pun, kadang ngalamin *pick emosional* kesel marah sampai mau nangis itu kan bagian dari keseharian dan kita pun tetep jalan gitu tidak lantas *stuck* juga, kadang kita butuh mundur sedikit atau *space* pribadi itu lebih ke kita yang bikin sendiri

7. Apa yang akan dilakukan BKHM dalam upaya meningkatkan komunikasi antar karyawannya?

Selain ruang-ruang komunikasi misalnya media whatsApp atau telepon, sebenarnya ketemu itu harus sih gathering outbound atau raker yang

hangat tidak formal formal banget, BKHM melakukan itu karena apa? berbeda jika kita berbicara langsung ada ekspresi, menyampaikan langsung pendapat, tidak hanya sebatas lewat teks atau zoom. BKHM sudah ada upaya itu, selain sekarang kerjaan lebih fleksibel bisa online atau dikantor juga bisa ngumpulin disatu tempat, apalagi sekarang BKHM gabungan dari dua biro yang kepisah biro kerja sama luar negeri sama bagian humas, seperti tahun ini kita bikin g20 pendidikan kebudayaan, itu kita bisa saling kenal kalau bukan karena pertemuan-pertemuan yang diupayakan BKHM tidak akan sulit

8. Bagaimana jika loyalitas karyawan terabaikan?

Pindah, kita loyalnya realistis kita juga punya kebutuhan seberapa loyal sih kita, kalau kita depresi tersiksa dan tidak merasa terfasilitasi punya pilihan. Unit lain lebih memperhatikan karyawannya kesejahteraannya lebih dipentingkan, kesehatan lebih di perhatikan, itu bisa jadi opsi, ada kok teman BKHM yang udah pindah ke unit lain dan ada teman unit lain yang ke BKHM dengan berbagai pertimbangan masing-masing, jadi kupikir kalau itu diabaikan karyawan jadinya punya pilihan tapi kantor bisa kehilangan besar karena teman-teman yang lepas dari sini itu bukan orang yang biasa biasa saja banyak yang skillnya tinggi tapi lepas karena kesejahteraannya kurang diperhatikan atau dia punya tawaran yang lebih baik dari kerjaan lain, atau kita bisa pindah ke satker lain yang menurut kita lebih baik secara penghasilan dan kesejahteraan secara umum, BKHM kalau tidak menjaga loyalitas karyawan bareloss mereka bisa kehilangan

besar, BKHM itu sering diundang atau dimintai pendapat sama satker lain, karena memang yang kita kerjakan fokus, mereka butuh panduan, pendapat, inside dari orang yang fokus ngerjain hal itu orang yang profesional dibidangnya gitu kalau kita sekarang, jadi banyak orang bagus yang akan lepas kalau loyalitas tidak di jaga

9. Hambatan apa saja yang dihadapi dalam meningkatkan loyalitas karyawan BKHM?

Sesederhana kesejahteraan tidak diperhatikan, tidak diapresiasi apa yang dikerjakan kalau ada kesalahan “ayo kerjakan sekarang! Benerin! bla bla bla” tapi kalau melakukan sesuatu yang benar tidak ada apresiasi tidak ada penghargaan, ucapan terima kasih, sesederhana tolong minta maaf, itu menurut aku jadi salah satu kunci ya

10. Bagaimana hubungan antar sesama karyawan BKHM?

Sebenarnya kita sebatas teman kerja secara *profesional*, ngobrolin satu pandangan tertentu tentang kantor atasan atau lingkungan, aku berusaha berteman dengan siapapun teman magang atau honorer ob atau satpam itu rekan kerja aku semua tapi tidak semua aku biarkan masuk ke ranah pribadi aku selama dikantor bersikap *profesional* tidak masalah

11. Apakah sudah merasa menjalankan tugas sesuai dengan tugasnya?

Terus berusaha, karena kita tidak selalu nyenengin semua orang pasti ada kekurangan kekecewaan ada lebihnya negatifnya, tidak mau juga menuruti segala hal yang diperintahkan kalau itu tidak masuk akal dan aku tau itu akan berpotensi masalah, aku lebih menimbang sebenarnya apa yang perlu

atau tidak, aku tidak tau pertimbangan aku ini sebenarnya ngeselin atasan atau orang lain sebisa mungkin *command sense* aja

13. Bagaimana sosok pimpinan yang sekarang menjabat di BKHM?

Sosok pemimpin kepala BKHM yaitu bapak Anang Ristanto beliau sangat bertanggung jawab, mempunyai prinsip teguh untuk menjadikan BKHM lebih berkembang lagi, mengimplementasikan visi dan misi yang sudah tertera, cukup baik diajak untuk berkomunikasi, bekerja sama

14. Bagaimana seharusnya seorang pimpinan dalam membangun hubungan dengan karyawan?

Seorang pemimpin harus mampu merespon segala persoalan dalam lingkungan kerja di BKHM dengan cepat, tepat kemudian mampu mengidentifikasi apa masalah yang akan terjadi dan dapat memberikan solusi atas permasalahan tersebut

15. Bagaimana cara efektif & efisien dalam berkomunikasi di BKHM ?

Komunikasi penting dilakukan antar sesama karyawan, atasan dengan bawahan, serta bawahan ke atasan dengan melalui berbagai cara baik melalui platform media sosial ataupun secara *face to face*, seperti adanya rapat rutin setiap minggunya untuk evaluasi pekerjaan kita, minggu depan ada *planning* apa, sampai untuk bulan depan kita sudah membuat *planning* di BKHM pasti ada rapat koordinasi

Lampiran 6 : Transkrip wawancara informan 1

TRANSKRIP WAWANCARA INFORMAN

Nama : Andrew William Fangidae

Jenis Kelamin : Pria

Usia : 37 Tahun

Jabatan : Pengelola Informasi Kerja Sama

Hari/Tanggal : Jumat, 16 Desember 2022

Waktu : 11.00-12.15

Tempat : Kompleks Kementerian Pendidikan Kebudayaan Riset dan Teknologi Gedung C lantai 4, Jl. Jenderal Sudirman, Senayan, Jakarta Pusat. 10270.

1. Sudah berapa lama bekerja di BKHM?

Kerja disini sudah dari 2009

2. Mengapa memilih bekerja di BKHM?

Awalnya karena ada lowongan pekerjaan penempatan di unit BKHM ini dan saya diterima

3. Apa visi dan misi dari BKHM?

Tentunya visi bernalar kritis, kreatif, mandiri, beriman, bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, dan berakhlak mulia, bergotong royong, dan berkebinekaan global serta misi mewujudkan pendidikan yang relevan dan

berkualitas tinggi, merata dan berkelanjutan, didukung oleh infrastruktur dan teknologi, mewujudkan pelestarian dan pemajuan kebudayaan serta pengembangan bahasa dan sastra. Mengoptimalkan peran serta seluruh pemangku kepentingan untuk mendukung transformasi dan reformasi pengelolaan pendidikan dan kebudayaan.

4. Apakah pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan misi atau sasaran kinerja yang sudah disepakati?

Tentu saja sudah, karena itu tujuan dari pekerjaan kita di BKHM

5. Bagaimana susunan struktur organisasi BKHM?

Terdiri dari kepala BKHM pak Anang Ristanto, kepala subbagian tata usaha ibu efrini. Dilanjut dengan adanya koordinator BKHM ada empat koordinator yaitu koordinator strategi komunikasi, koodinator publikasi, koordinator layanan informasi dan koordinator kerja sama luar negeri dan terakhir ada jabatan fungsional.

6. Apa yang membuat masih bertahan di BKHM?

Bertahan di BKHM sendiri lebih karena ilmu hubungannya yang saya kuasai, cocok dengan bertemu serta berinteraksi dengan banyak orang baik internal maupun eksternal dan mengembangkan skill komunikasi antar unit satu dengan yang lain

7. Apakah ada jenjang karir di BKHM?

Untuk jenjang karir balik lagi ke diri kita sendiri bagaimana kita memanfaatkan peluang-peluang yang ada bisa kita coba ambil kesempatan tersebut sesuai dengan persyaratan yang ada dan baiknya dicoba.

8. Bagaimana proses untuk mendapatkan jenjang karir tersebut?

Jenjang karir di kemendikbud pada BKHM dapat kita ketahui sumber informasinya dari biro SDM (Sumber Daya Manusia)

9. Apakah jenjang pendidikan mempengaruhi posisi jabatan di BKHM?

Jelas iya, kalau kita bisa menempatkan diri di sesuai posisi yang ada, kinerja yang baik mampu meng-upgrade skill kerja. Tingkat pendidikan di kemendikbud terutama BKHM ini ada dari jenjang D3, S1, S2 serta S3 bermacam-macam tingkat pendidikan dan jabatannya sesuai dengan tingkat pendidikan yang sudah di tempuh

10. Apakah BKHM memberikan pelatihan keterampilan dalam meningkatkan kinerja karyawan?

Ada beberapa pelatihan untuk meningkatkan keterampilan bekerja karyawan BKHM yaitu seperti pelatihan penguasaan IT untuk mendalami microsoft office, diklat kepemimpinan, pengolahan milik negara

11. Bagaimana mengenai fungsi komunikasi internal dalam meningkatkan loyalitas karyawan pada BKHM?

Jika kita rutin berkomunikasi antar sesama rekan karyawan pasti akan merasa diperhatikan atau merasa memiliki peran yaitu yang kita harus bangun jadi artinya dalam suasana pekerjaan itu pasti akan terasa lebih nyaman dan mudah

12. Apakah sebelumnya pernah mengalami atau melihat, karyawan mengeluh dengan hubungan yang terjadi di BKHM?

Yang namanya kehidupan di dunia pekerjaan pasti ada tantangan, kendala pasti ada, intinya jika ada komunikasi koordinasi secara internal harus tetap dibangun

13. Hambatan-hambatan apa saja yang terjadi di BKHM ketika sedang melakukan komunikasi internal?

Hambatannya bisa dari selisih usia, senioritas siapa yang bekerja lebih lama, kemudian dari segi budaya cara berkomunikasi itu juga bisa menjadi hambatan misalnya seperti “menurut beliau berbicara keras itu biasa, tetapi bagi penerimanya itu tidak biasa atau kurang sopan

14. Bagaimana pengorganisasian pelaksanaan tugas pada BKHM?

Pengorganisasian bkhm sudah dibagi-bagi dalam koordinator-koordinator, ada 4 koordinator yaitu koordinator publikasi, Unit Layanan Terpadu (ULT), Strategi Komunikasi, Keja Sama Luar Negeri dibawah itu adapun tingkatan kelompok kerja

15. Apa yang akan dilakukan perusahaan dalam upaya meningkatkan komunikasi antar karyawannya?

Yang kami lakukan tentunya membangun kebersamaan dalam berbagai bentuk seperti *outbound*, *family gathering*, rapat koordinasi rutin baik mingguan ataupun bulanan jadi selalu ada jalinan komunikasi yang terbangun

Lampiran 7 : Transkrip wawancara informan 2

TRANSKRIP WAWANCARA INFORMAN

Nama : Aji Syahwin

Jenis Kelamin : Pria

Usia : 33 Tahun

Jabatan : Pengelola Media Sosial

Hari/Tanggal : Senin, 16 Desember 2022

Waktu : 06.30-07.50

Tempat : Chatting WhatsApp

1. Sudah berapa lama bapak bekerja di BKHM?

Saya bekerja di BKHM sudah 9 tahun

2. Apa yang membuat masih bertahan di BKHM?

Tentunya dengan gaji, tunjangan, fasilitas yang diberikan oleh kantor sudah mencukupi untuk biaya hidup. Selain itu sesama rekan kerja BKHM saya memiliki hubungan yang baik, seru yang menjadikan pekerjaan tidak terasa begitu berat dan saya sendiri memegang teguh komitmen atau loyal agar mampu memberikan kontribusi yang optimal untuk BKHM

3. Bagaimana cara komunikasi kepada atasan jika ada bawahan yang kurang produktif dalam menjalankan tugas?

Tentunya dengan komunikasi yang baik tidak menggurui, atasan pun akan mengerti dan memberikan teguran terhadap karyawan tersebut

4. Bagaimana cara pimpinan menegur karyawan?

Cara pemimpin menegur di BKHM ini memanggil karyawan yang bersangkutan secara personal hal itu memudahkan proses evaluasi sehingga bisa berjalan sesuai rencana tanpa menyinggung dan tetap membuat nyaman karyawannya

5. Apakah keahlian yang dimiliki di tunjang dengan fasilitas yang ada?

BKHM sdh memberikan fasilitas-fasilitas dan tunjangan baik tunjangan kesehatan dan yang lainnya yg karyawan butuhkan

6. Apakah sudah merasa menjalankan tugas sesuai dengan tugasnya?

Tentunya sudah, di BKHM ini kami sudah diberikan tugas sesuai porsinya masing-masing di setiap karyawan BKHM. Di sini juga kami saling back up antara karyawan satu dengan yang lain jika terjadi kesulitan dalam pekerjaan

7. Jika ada perbedaan pendapat bagaimana cara menyelesaikannya?

BKHM ada rapat rutin setiap minggunya untuk mengevaluasi dan berdiskusi

8. Bagaimana jika loyalitas karyawan terabaikan?

Jika loyalitas terabaikan di BKHM seperti contoh kasus yang pernah ada karyawan pindah ke unit lain yang menjamin loyalty karyawannya

9. Apakah komunikasi internal perusahaan mampu menciptakan loyalitas yang baik?

BKHM terus berusaha terutama dari pimpinan yang selalu mengevaluasi pekerjaan dan karyawan BKHM memegang kesetiaan untuk mencapai tujuan bersama

10. Hambatan-hambatan apa saja yang terjadi di BKHM ketika sedang melakukan komunikasi internal?

Hambatannya ketika pimpinan suka melempar kesalahan kepada bawahan walaupun itu kesalahan tidak sepenuhnya disebabkan oleh karyawannya, pimpinan tidak mau mendengarkan masukan ataupun ide dari bawahannya karena dia merasa benar dengan alasan yang tidak jelas, mudah marah kepada bawahan, terkadang pimpinan merasa memberikan feed back tapi belum spesifik, sehingga bawahan bingung. Kejadian seperti itu yang harus dihilangkan.



Lampiran 8 : Transkrip wawancara informan 3

TRANSKRIP WAWANCARA INFORMAN

Nama : Seno Hartono

Jenis Kelamin : Pria

Usia : 37 Tahun

Jabatan : Kapokja Peliputan dan Fasilitasi Media

Hari/Tanggal : Senin, 19 Desember 2022

Waktu : 09.15-09.45

Tempat : Hotel Mercure Jakarta

1. Sudah berapa lama Bapak bekerja di BKHM?

12 Tahun

2. Bagaimana hubungan Bapak antar sesama karyawan BKHM?

Hubungan Baik, Komunikasi berjalan lancar. Setiap pagi sebelum mulai kerja saya membuka komunikasi dengan tim, misalkan menanyakan kabar tim hari ini bagaimana, kemudian menginginkan pekerjaan hari ini yang sudah di bagi di hari sebelumnya, kemudian diskusi terkait pekerjaan hari ini jika ada kendala bisa di komunikasikan dan dikerjakan bersama-sama.

3. Bagaimana cara komunikasi kepada atasan jika ada bawahan yang kurang produktif dalam menjalankan tugas pekerjaan?

Terkait dengan bawahan yg kurang produktif saya hampir tidak pernah saya sampaikan ke atasan. Saya selesaikan di internal tim saya sendiri, saya lakukan pendampingan. Jika tidak bisa dilakukan pendampingan saya sampaikan ke atas utk di pindahkan ke tim lain yg lebih cocok sesuai Passion orang tersebut.

4. Apakah Bapak sudah merasa menjalankan tugas sesuai dengan tugasnya?

Sudah

5. Apakah sesama karyawan saling bergantung antara satu dan yang lain, dalam melakukan pekerjaan?

Dalam tim saya sudah terbagi pekerjaan. Sehingga mereka fokus pada pekerjaan yang sudah di bagi, dan tidak bergantung satu sama lain

6. Jika terjadi perbedaan pendapat bagaimana cara Bapak menyelesaikannya?

Kami hampir jarang terjadi perbedaan pendapat, Krn arahan pekerjaan sudah jelas terbagi. Jika terjadi perbedaan pendapat kami lakukan diskusi bersama utk menjelaskan titik permasalahan yang terjadi sehingga timbul perbedaan pendapat

7. Apakah keahlian yang dimiliki Bapak sudah di tunjang dengan fasilitas yang ada?

Sudah terfasilitasi, seperti Komputer, rekorder, kamera

8. Apa yang membuat Bapak masih bertahan di BKHM?

Karena passion sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan

Lampiran 9 : Observasi 1

LAPORAN HASIL OBSERVASI

1. Hari / Tanggal : Jumat, 16 Desember 2022
2. Tempat Pengamatan : Ruang Lingkup BKHM Gedung C Lantai 4
3. Waktu Pengamatan : 13.00-15.30
4. Hasil Pengamatan :

	Uraian
Transkrip Observasi	Berdasarkan hasil observasi, pada saat peneliti mengikuti rangkaian rapat rutin kehumasan perencanaan dan evaluasi. Dalam rapat komunikasi internal yang dilakukan pimpinan BKHM belum maksimal. Karena, pemimpin kurang mendengar masukan dari karyawannya.
Tanggapan Observasi	SDM karyawan BKHM dapat memengaruhi loyalitas karyawan dengan optimal dalam kemajuan organisasi.

Lampiran 10 : Observasi 2

LAPORAN HASIL OBSERVASI

1. Hari/Tanggal : Senin, 19 Desember 2022
2. Tempat pengamatan : Hotel Mercure Jakarta
3. Waktu Pengamatan : 08.00-09.00
4. Hasil Pengamatan :

	Uraian
Transkrip Observasi	Dari hasil pengamatan peneliti kegiatan Lokakarya Pengelolaan Media Sosial tahun 2022 Kemendikbudristek. Disini BKHM melakukan evaluasi guna memperhatikan hasil konten yang sudah dipublikasi agar tetap pada tujuan awal dan juga untuk mengetahui kekurangan dan kelebihan.
Tanggapan Observasi	Dalam acara lokakarya ini komunikasi internal yang terjalin sesama karyawan dan atasan BKHM saling back up dengan membagi tugas untuk hasil konten yang berkualitas di sosial media kemendikbudristek.

Lampiran 11 : Dokumentasi



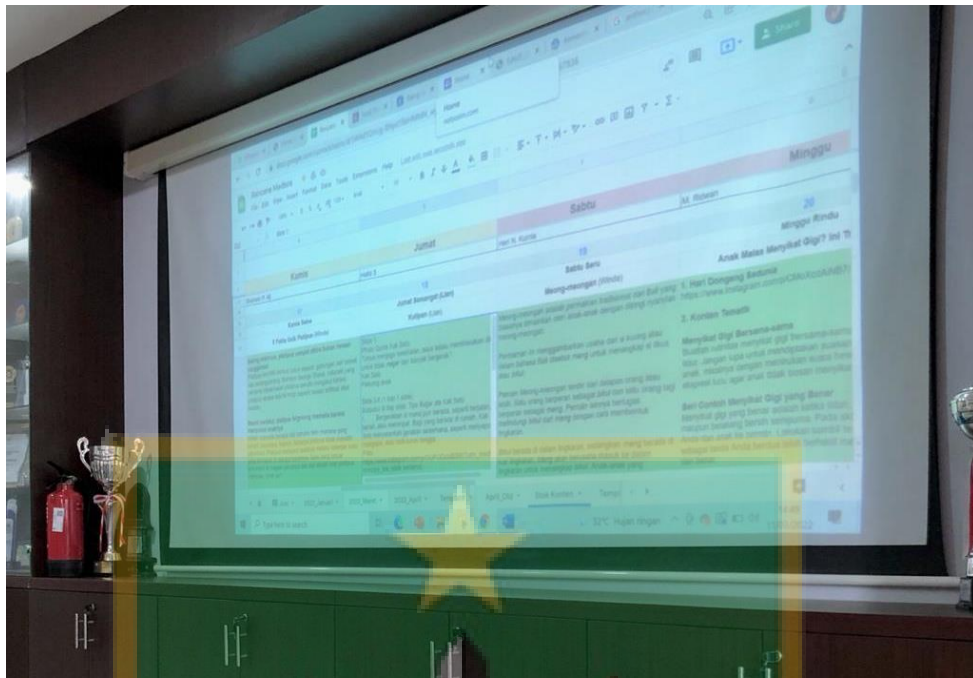
**Wawancara dengan key informan Prani Pramudita
Selaku Kepala Kelompok Kerja Pengelolaan Media Sosial**



Wawancara dengan informan Andrew William Fangidae
Selaku Pengelola Informasi Kerja Sama



Lokakarya Pengelolaan Media Sosial di Lingkungan Kemendikbudristek 2022



Rapat Rutin Mingguan Biro Kerja Sama dan Hubungan Masyarakat

< 29 Pak Aji Syahwin Ke...
tir dilihat hari ini pukul 07.50

Nama : Aji Syahwin
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Usia : 37 Tahun
Jabatan : Pengelola Media Sosial
06.39

Sudah berapa lama bapak bekerja di BKHM?
06.40 ✓

Saya bekerja di BKHM sudah 9 tahun
06.41

Apa yang membuat masih bertahan di BKHM?
06.41 ✓

Tentunya dgn gaji, tunjangan, fasilitas yg diberikan oleh kantor sdh mencukupi untuk biaya hidup. Selain itu sesama rekan kerja BKHM saya memiliki hubungan yang baik, seru yg menjadikan pekerjaan tdk terasa begitu berat dan saya sendiri memegang teguh komitmen atau loyal agar mampu memberikan kontribusi yg optimal untuk BKHM
06.44

< 29 Pak Aji Syahwin Ke...
tir dilihat hari ini pukul 07.50

BKHM sdh memberikan fasilitas-fasilitas dan tunjangan baik tunjangan kesehatan dan yang lainnya yg karyawan butuhkan
07.38

Apakah bapak sudah merasa menjalankan tugas sesuai dengan tugasnya?
07.38 ✓

Tentunya sudah, di BKHM ini kami sudah diberikan tugas sesuai porsinya masing-masing di setiap karyawan BKHM. Di sini juga kami saling back up antara karyawan satu dengan yang lain jika terjadi kesulitan dalam pekerjaan
07.41

Jika ada perbedaan pendapat bagaimana cara menyelesaikannya?
07.41 ✓

BKHM ada rapat rutin setiap minggunya untuk mengevaluasi dan berdiskusi
07.42

< 29 Pak Aji Syahwin Ke...
tir dilihat hari ini pukul 07.50

Bagaimana cara komunikasi kepada atasan jika ada bawahan yang kurang produktif dalam menjalankan tugas?
06.45 ✓

Tentunya dengan komunikasi yang baik tidak menggurui, atasan pun akan mengerti dan memberikan teguran terhadap karyawan tersebut
07.01

Bagaimana cara pimpinan menegur karyawan?
07.02 ✓

Cara pemimpin menegur di BKHM ini manggil karyawan yang bersangkutan secara personal hal itu memudahkan proses evaluasi sehingga bisa berjalan sesuai rencana tanpa menyinggung dan tetap membuat nyaman karyawannya
07.03

Apakah keahlian yang dimiliki sudah di tunjang dengan fasilitas yang ada?
07.37 ✓

< 29 Pak Aji Syahwin Ke...
tir dilihat hari ini pukul 07.50

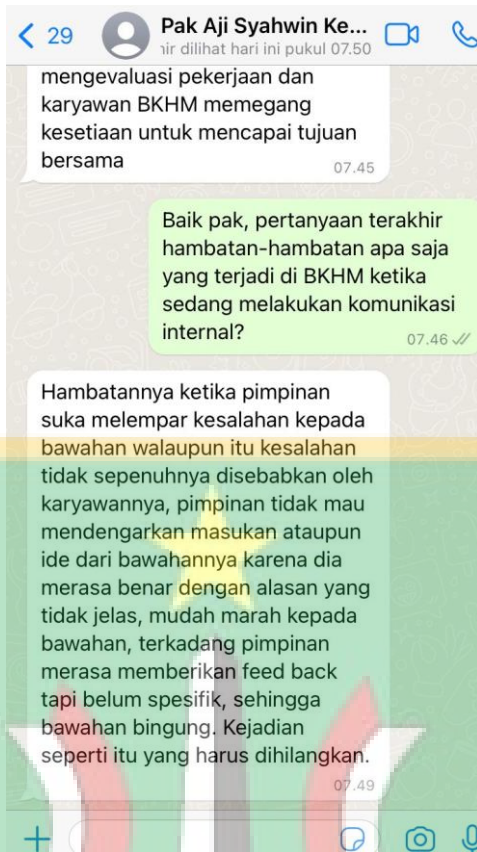
Bagaimana jika loyalitas karyawan terabaikan?
07.42 ✓

Jika loyalitas terabaikan di BKHM seperti contoh kasus yang pernah ada karyawan pindah ke unit lain yang menjamin loyalty karyawannya
07.43

Apakah komunikasi internal perusahaan mampu menciptakan loyalitas yang baik?
07.43 ✓

BKHM terus berusaha terutama dari pimpinan yang selalu mengevaluasi pekerjaan dan karyawan BKHM memegang kesetiaan untuk mencapai tujuan bersama
07.45

Baik pak, pertanyaan terakhir hambatan-hambatan apa saja yang terjadi di BKHM ketika sedang melakukan komunikasi internal?
07.46 ✓



Chatting WhatsApp dengan Informan Aji Syahwin
Selaku Pengelola Media Sosial



Lampiran 12 : Daftar Riwayat Hidup Peneliti



MEI SYAH DWI SUPRIYATIN

PROFIL PRIBADI

Saya tamat sekolah dari SMK Taruna Terpadu 1 dalam bidang perbankan. Saya memahami *Accounting* dan kini saya berdiri sebagai Mahasiswa Universitas Nasional dalam bidang Ilmu Komunikasi *Public Relations*. Saya sangat termotivasi untuk mengembangkan kemampuan secara profesional. Saya yakin dengan kemampuan saya dapat menghasilkan ide menarik untuk pemasaran yang berkesan.

DATA PRIBADI

Alamat:
Villa Mutiara Bogor Blok B6/B Jl. Iohan 3 RT
001/Rw 011 Kel mekarwangi, Kec Tanah
Sareal, Kota Bogor. Kode Pos 16165.

Tempat, Tanggal Lahir
Depok, 12 Mei 2001

Status
Belum menikah

DETAIL KONTAK

Nomor Hp (WA)
+62 812 1130 2785
Email
meisyahdwisupriyatin@gmail.com
Instagram
@meisyahds

PENDIDIKAN

SMK Taruna Terpadu 1
2016-2019|Perbankan

Universitas Nasional
2019-sekarang |Jurusan Ilmu Komunikasi - Public Relations

PENGALAMAN MAGANG

Bank Indonesia
Divisi AE | 2 Bulan
Memasukkan berkas-berkas perizinan kedalam web BI-RMS (record management system) disetiap harinya

PENGALAMAN ORGANISASI

Himakom Fotografi
Sekretaris | Tahun 2021

- Mengkoordinasikan organisasi
- Memimpin rapat dan mencatat notulen
- Merancang agenda kegiatan

Volunteer RPTRA
Tahun 2019 | Dokumentasi

- Dokumentasi foto dan video Volunteer RPTRA
- Mengarahkan kegiatan kepada peserta volunteer

Panitia Webinar Fotografi

- Merangkai kegiatan acara
- Mendata peserta webinar
- Operator webinar

KEMAMPUAN

MS Word
MS Excel
MS Accounting
MS Power Point
Fotografi

KEMAMPUAN BAHASA

Bahasa Indonesia (Native)
Bahasa Inggris (Advanced)



Submission date: 04-Feb-2023 12:25AM (UTC+0700)

Submission ID: 2005630695

File name: Mei_Syah_Dwi_Supriyatin-Cek_turnitin_1.pdf (1.22M)

Word count: 14552

Character count: 94679

tahap 1

ORIGINALITY REPORT

25%
SIMILARITY INDEX

25%
INTERNET SOURCES

7%
PUBLICATIONS

%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	www.kemdikbud.go.id Internet Source	3%
2	bkhm.kemdikbud.go.id Internet Source	2%
3	docplayer.info Internet Source	1%
4	repository.uir.ac.id Internet Source	1%
5	pengaduan.kemdikbud.go.id Internet Source	1%
6	repository.iainpurwokerto.ac.id Internet Source	1%
7	eprints.binadarma.ac.id Internet Source	1%
8	123dok.com Internet Source	1%
9	um.ac.id Internet Source	1%