

**PERAN MEDIA SOSIAL INSTAGRAM DALAM MEMOTIVASI  
KINERJA PEGAWAI BIDANG PERDATA DAN TATA USAHA NEGARA  
(DATUN) KEJAKSAAN TINGGI LAMPUNG**

**(Tugas Akhir)**

**Oleh**

**Guardioka Cakrabayu Sakti Hermianto**

**2206071001**



**PROGRAM STUDI D3 HUBUNGAN MASYARAKAT  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2025**

## **ABSTRAK**

### **PERAN MEDIA SOSIAL INSTAGRAM DALAM MEMOTIVASI KINERJA PEGAWAI BIDANG PERDATA DAN TATA USAHA NEGARA (DATUN) KEJAKSAAN TINGGI LAMPUNG**

**Oleh**

**Guardioka Cakrabayu Sakti Hermianto**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran media sosial Instagram dalam memotivasi kinerja pegawai di Bidang Perdata dan Tata Usaha Negara (DATUN) Kejaksaan Tinggi Lampung. Menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, data diperoleh dari dokumentasi konten Instagram resmi lembaga dan dianalisis melalui empat komponen media sosial: konteks, komunikasi, kolaborasi, dan koneksi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Instagram berfungsi ganda, yakni sebagai sarana publikasi eksternal untuk membangun citra positif lembaga sekaligus media internal yang meningkatkan motivasi, solidaritas, dan rasa memiliki pegawai. Konten-konten seperti pelayanan hukum, bakti sosial, penghargaan, serta dokumentasi kerja mampu memenuhi sebagian besar kebutuhan motivasi menurut teori Maslow, terutama kasih sayang, penghargaan, dan aktualisasi diri. Namun, kebutuhan fisiologis dan keamanan masih kurang terakomodasi, disertai kendala literasi digital, dan minimnya interaksi sosial digital antarpegawai. Oleh karena itu, pelibatan aktif pegawai dalam pengelolaan media sosial menjadi penting untuk meningkatkan motivasi dan mendukung pelayanan hukum yang lebih berkualitas.

**Kata Kunci:** Media Sosial, Instagram, Motivasi Kinerja, Kejaksaan Tinggi, Maslow, Bidang DATUN.

## **ABSTRACT**

### ***THE ROLE OF INSTAGRAM SOCIAL MEDIA IN MOTIVATING THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE Civil and Administrative Division (DATUN) OF THE Lampung High Prosecutor's Office***

***By***

**Guardioka Cakrabayu Sakti Hermianto**

*This study aims to analyze the role of Instagram social media in motivating employee performance in the Civil and Administrative Law Division (DATUN) of the Lampung High Court. Using a descriptive qualitative approach, data was obtained from the institution's official Instagram content documentation and analyzed through four social media components: context, communication, collaboration, and connection. The results show that Instagram has a dual function, namely as a means of external publication to build a positive image of the institution and as an internal medium that increases employee motivation, solidarity, and sense of belonging. Content such as legal services, social services, awards, and work documentation are able to meet most of the motivational needs according to Maslow's theory, especially love, esteem, and self-actualization. However, physiological and safety needs are still not adequately accommodated, accompanied by digital literacy constraints and a lack of digital social interaction among employees. Therefore, the active involvement of employees in social media management is important to increase motivation and support higher quality legal services.*

***Keywords:*** Social Media, Instagram, Performance Motivation, Attorney General's Office, Maslow, DATUN Division.

**PERAN MEDIA SOSIAL INSTAGRAM DALAM MEMOTIVASI KINERJA  
PEGAWAI BIDANG PERDATA DAN TATA USAHA NEGARA (DATUN)  
KEJAKSAAN TINGGI LAMPUNG**

Oleh

**Guardioka Cakrabayu Sakti Hermianto**

**Tugas Akhir**

Sebagai salah satu syarat mencapai gelar

**AHLI MADYA (A.Md)**

Pada

Program Studi Diploma III Hubungan Masyarakat

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS LAMPUNG**

**2025**

## LEMBAR PENGESAHAN

Judul Tugas Akhir

**: PERAN MEDIA SOSIAL INSTAGRAM  
DALAM MEMOTIVASI KINERJA  
PEGAWAI BIDANG PERDATA DAN  
TATA USAHA NEGARA (DATUN)  
KEJAKSAAN TINGGI LAMPUNG**

Nama Mahasiswa

**: Guardioaka Cakrabayu Sakti Hermianto**

Nomor Pokok Mahasiswa

**: 2206071001**

Program Studi

**: Diploma III Hubungan Masyarakat**

Fakultas

**: Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



**Dr. Nanda Utaridah, S.Sos., M.Si.**

**NIP. 197507152008122003**

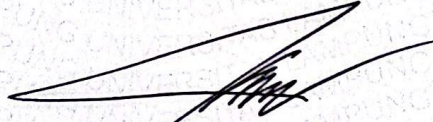
**2. Ketua Program Studi Diploma 3 Hubungan Masyarakat**

**Dr. Ibrahim Besar, S.Sos., M.Si.**

**NIP.196803212002121001**

## MENGESAHKAN

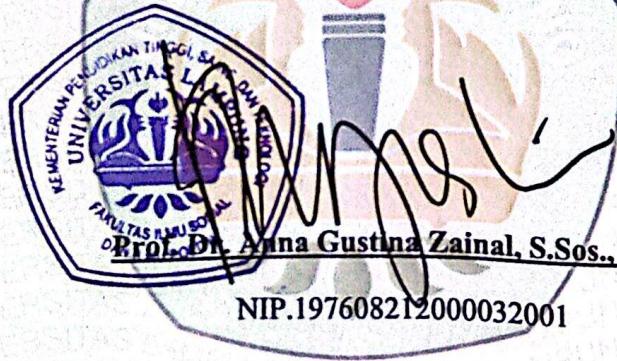
### 1. Penguji Tugas Akhir



**Eka Yuda Gunawibawa, S.I.Kom., M.Med.Kom.**

NIP. 198909162019031015

### 2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



**Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, S.Sos., M.Si.**

NIP.197608212000032001

**Tanggal Lulus Ujian Tugas Akhir : 02 September 2025**

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Guardioka Cakrabayu Sakti Hermianto  
NPM : 2206071001  
Program Studi : Diploma III Hubungan Masyarakat  
Alamat : Jalan Darusalam, Gg. Murni, LK I

Dengan ini menyatakan bahwa Tugas Akhir yang berjudul **“PERAN MEDIA SOSIAL INSTAGRAM DALAM MEMOTIVASI KINERJA PEGAWAI BIDANG PERDATA DAN TATA USAHA NEGARA (DATUN) KEJAKSAAN TINGGI LAMPUNG”** adalah benar hasil karya saya sendiri, bukan plagiat (milik orang lain) atau dibuatkan orang lain. Apabila dikemudian hari hasil Tugas Akhir saya ada pihak lain yang merasa keberatan, maka saya akan bertanggung jawab dengan peraturan yang berlaku dan siap dicabut gelar akademik saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dalam keadaan sadar, dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Bandar Lampung, 2025

Yang membuat pernyataan



Guardioka Cakrabayu Sakti Hermianto

NPM.2206071001

## RIWAYAT HIDUP



Penulis dilahirkan di Bandar Lampung pada tanggal 07 April 2003. Anak kedua dari dua bersaudara dari pasangan Bapak Heri Sutanto dan Ibu Erminah. Penulis mulai menempuh Pendidikan di Taman Kanak-kanak (TK) Kartini 2 yang diselesaikan pada tahun 2009. Menempuh Pendidikan formal antara lain Sekolah Dasar Negeri (SDN) 1 Langkapura yang diselesaikan pada tahun 2015. Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 26 Bandar Lampung yang diselesaikan pada tahun 2018. Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 2 Bandar Lampung yang diselesaikan pada tahun 2021. Pada tahun 2022 penulis terdaftar sebagai Mahasiswa Diploma III Hubungan Masyarakat Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung melalui Jalur Simanila Vokasi. Dan pada akhir perkuliahan, penulis melaksanakan magang di Lembaga Negara Kejaksaan Tinggi Lampung pada Bidang Perdata dan Tata Usaha Negara (DATUN) selama 40 hari dari tanggal 23 Desember 2024 sampai 24 Februari 2025.

## **MOTTO**

“Biarkan saja mereka menertawakan kita. Saat kau mengincar sesuatu yang tinggi akan bertemu pertarungan yang sia-sia.”

**(One Piece – Eps. 147)**

Jadi, mungkin saat ini tema perjalananmu bukan tentang cinta, mungkin saat ini tema perjalananmu adalah tentang dirimu sendiri. Mungkin, ini adalah masa ketika kamu ditantang, untuk menjadi penyelamat dirimu sendiri, menjadi tempat amanmu sendiri, mungkin saat ini kamu sedang diingatkan, bahwa berkat orang-orang yang menjauh dari mula, kamu bisa kembali menjadi dirimu sendiri, kembali berada disini dan disini kamu ternyata baik-baik saja, dalam kesendirianmu, disini kamu membangun ulang dirimu, disini kamu beradaptasi memperbaiki diri dan mengumpulkan kembali semua kepingan dirimu, yang terbawa oleh mereka.

**(A Gentle Reminder)**

## **PERSEMBAHAN**

Ku Persembahkan Skripsi Ini Untuk Yang Selalu Bertanya  
**“Kapan Tugas Akhirmu selesai?”**

Terlambat lulus atau lulus tidak tepat waktu bukanlah sebuah kejahatan, bukan pula sebuah aib. Alangkah **kerdilnya** jika mengatur kecerdasan seseorang hanya dari siapa yang paling cepat lulus. Bukankah sebaik-baiknya tugas akhir adalah tugas akhir yang selesai?

Karena mungkin ada suatu hal dibalik terlambatnya mereka lulus dan percayalah alasan saya disini merupakan alasan yang sepenuhnya baik.

### **Orang Tuaku**

Tugas Akhir ini saya persembahkan sangat spesial untuk kedua orang tua saya yang teramat sangat selalu memperjuangkan dan memberikan yang terbaik untuk anak-anaknya. Tugas Akhir ini sebagai tanda bahwa perjuangan orang tua saya tidak sia-sia.

### **Mamas-Ku**

Teruntuk mas ku, yang telah memberikan semangat, motivasi serta menjadi salah satu donator penulis dalam menjalani masa perkuliahan.

## SANWACANA

*Bismillahirrahmannirrahim*

*Assalamu'alikum warahmatullahi wabarakatuh*

Puji dan syukur penulis sampaikan kepada Allah SWT, atas rahmat dan karuniaNya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini sebagai salah satu syarat dalam program studi Diploma III Hubungan Masyarakat Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung. Shalawat serta salam tak lupa senantiasa penulis ucapkan kepada *Rasulullah* Nabi Muhammad SAW, sebagai suri tauladan yang baik bagi manusia.

Dalam penyelesaian tugas akhir ini, penulis banyak mendapatkan bantuan, saran, nasihat, bimbingan serta data dan informasi dari berbagai pihak. Sebelumnya penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada pihak yang telah banyak mendukung. Dengan segala hormat, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Lusmeila Afriani, D.E.A.,IPM.,ASEAN Eng., selaku Rektor Universitas Lampung.
2. Ibu Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, S.Sos.,M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
3. Bapak Dr. Ibrahim Besar, S.Sos.,M.Si., selaku Ketua Program Studi Diploma III Hubungan Masyarakat Universitas Lampung.
4. Ibu Dr. Nanda Utaridah, S.Sos., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Tugas Akhir, saya ucapkan terima kasih sudah membimbing, memberikan arahan, membantu dan memberikan saran masukan tugas akhir saya dengan penuh kesabaran telah berkenan meluangkan waktu, tenaga dan pikiran serta saran dan masukan yang telah diberikan. Semoga Allah SWT. selalu melindungi dan merahmati Ibu Nanda Utaridah, S.Sos.,M.Si. dan Keluarga.

5. Bapak Eka Yuda Gunawibawa S.I.Kom.,M.Med.Kom selaku Dosen Penguji Tugas Akhir, saya ucapkan terima kasih sudah membimbing, memberikan arahan, membantu dan memberikan saran masukan tugas akhir saya dengan penuh kesabaran telah berkenan meluangkan waktu, tenaga dan pikiran serta saran dan masukan yang telah diberikan. Semoga Allah SWT. selalu melindungi dan merahmati Ibu Nanda Utaridah, S.Sos.,M.Si. dan Keluarga.
6. Seluruh Dosen yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat selama penulis menempuh Pendidikan di Program Studi Diploma III Hubungan Masyarakat.
7. Seluruh staf dan karyawan Program Studi Diploma III Hubungan Masyarakat.
8. Seluruh pegawai Kejaksaan Tinggi Lampung dan Staff Perdata dan Tata Usaha Negara (DATUN) Kejati Lampung yang telah memberikan izin penulis untuk melakukan penelitian di Lembaga.
9. Rekan PKL yaitu Ririn yang sudah saling membantu ketika melaksanakan PKL.
10. Teman-teman diluar perkuliahan saya yang selalu menemani dari semester 1 hingga detik ini, Zaki, Tama, Budi, Gabriel, Fariq, Ilham Gilang, Kurnia Gilang, Billi, Nadia, Gina dan Tata.
11. Teman-teman Dora Jawir, Ardhi, Bayu, Bang Jim, Meily, Pipit, Nadila, Raisa dan Citra
12. Teman-teman seperjuangan Humas 2022 Jurusan Diploma III Hubungan Masyarakat, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung.

*Wassalamualikum warahmatullahi wabarakatuh...*

Bandar Lampung, 2025

Hormat saya,

**Guardioka Cakrabayu Sakti Hermianto**

NPM. 2206071001

## DAFTAR ISI

|                                       | Halaman     |
|---------------------------------------|-------------|
| <b>ABSTRAK .....</b>                  | <b>II</b>   |
| <b><i>ABSTRACT</i> .....</b>          | <b>III</b>  |
| <b>COVER DALAM .....</b>              | <b>IV</b>   |
| <b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>        | <b>V</b>    |
| <b>MENYETUJUI.....</b>                | <b>V</b>    |
| <b>MENGESAHKAN.....</b>               | <b>VI</b>   |
| <b>PERNYATAAN.....</b>                | <b>VII</b>  |
| <b>RIWAYAT HIDUP .....</b>            | <b>VIII</b> |
| <b>MOTTO .....</b>                    | <b>IX</b>   |
| <b>PERSEMBAHAN.....</b>               | <b>X</b>    |
| <b>SANWACANA .....</b>                | <b>XI</b>   |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                | <b>XIII</b> |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>             | <b>XVI</b>  |
| <b>DAFTAR TABEL.....</b>              | <b>XVII</b> |
| <b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>         | <b>1</b>    |
| 1.1 Latar Belakang .....              | 1           |
| 1.2 Rumusan Masalah .....             | 4           |
| 1.3 Tujuan Penelitian.....            | 5           |
| 1.4 Kegunaan Penelitian.....          | 5           |
| 1.5 Teknik Pengumpulan Data .....     | 5           |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>   | <b>7</b>    |
| 2.1 Komunikasi .....                  | 7           |
| 2.1.1 Pengertian Komunikasi.....      | 7           |
| 2.2 Media Sosial .....                | 9           |
| 2.2.1 Jenis – Jenis Media Sosial..... | 11          |
| 2.2.2 Karakteristik Media Sosial..... | 12          |

|                                                                                                 |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 2.3 Instagram .....                                                                             | 13        |
| 2.3.1 Fitur Instagram .....                                                                     | 14        |
| 2.4 Motivasi Kinerja.....                                                                       | 15        |
| 2.5 Peran Motivasi Kinerja Terhadap Pegawai DATUN .....                                         | 20        |
| <b>BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....</b>                                                    | <b>23</b> |
| 3.1 Gambaran Umum Instansi.....                                                                 | 23        |
| 3.1.1 Sejarah Kejaksaan Tinggi Lampung.....                                                     | 23        |
| 3.2 Logo Kejaksaan Tinggi Lampung.....                                                          | 30        |
| 3.2.1 Arti Logo Kejaksaan Tinggi Lampung .....                                                  | 30        |
| 3.3 Lokasi Praktik Kerja Lapangan .....                                                         | 31        |
| 3.4 Visi dan Misi Lembaga Negara Kejaksaan Tinggi Lampung .....                                 | 32        |
| 3.5 Struktur Organisasi Kejaksaan Tinggi Lampung .....                                          | 33        |
| 3.6 Gambaran Sub Instansi.....                                                                  | 33        |
| 3.6.1 Bidang Perdata dan Tata Usaha Negara .....                                                | 33        |
| 3.7 Struktur Organisasi Bidang Perdata Dan Tata Usaha Negara Kejaksaan<br>Tinggi Lampung .....  | 35        |
| 3.8 Job <i>Description</i> Pertimbangan Hukum .....                                             | 35        |
| <b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>                                                         | <b>37</b> |
| 4.1 Hasil Penelitian.....                                                                       | 38        |
| 4.1.1 Tujuan Konten Instagram dalam Memberikan Motivasi Kepada Sesama<br>Pegawai .....          | 38        |
| 4.1.2 Konten Penting dalam Akun Instagram @governmentlawoffice .....                            | 39        |
| 4.1.3 Persaingan dalam Akun Instagram di Divisi Lain .....                                      | 41        |
| 4.1.4 SOP pada Konten Instagram Perdata dan Tata Usaha Negara Kejaksaan<br>Tinggi Lampung ..... | 42        |
| 4.1.5 Kritik Tentang Hasil Konten Instagram @governmentlawoffice .....                          | 43        |
| 4.1.6 Izin Konten dalam Akun Intagram @governmentlawoffice .....                                | 45        |
| 4.2 Hasil Penelitian Konten .....                                                               | 46        |
| 4.2.1 Konten Instagram dalam Akun @governmentlawoffice Berdasarkan<br>Fungsi Komunikasi.....    | 46        |
| 4.2.2 Hasil Penelitian Berdasarkan 4 Komponen Media Sosial Terkait<br>Kebutuhan Fisiologi ..... | 52        |

|                                                                                                                     |           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 4.2.3 Hasil Penelitian Berdasarkan 4 Komponen Media Sosial Terkait<br>Kebutuhan Keamanan.....                       | 52        |
| 4.2.4 Hasil Penelitian Berdasarkan 4 Komponen Media Sosial Terkait<br>Kebutuhan Akan Memiliki dan Kasih Sayang..... | 53        |
| 4.2.5 Hasil Penelitian Berdasarkan 4 Komponen Media Sosial Terkait<br>Kebutuhan Penghargaan .....                   | 62        |
| 4.2.6 Hasil Penelitian Berdasarkan 4 Komponen Media Sosial Terkait<br>Kebutuhan Aktualisasi Diri.....               | 65        |
| 4.3 Kendala dalam Penggunaan Media Sosial Instagram DATUN .....                                                     | 69        |
| 4.4 Hasil Pembahasan.....                                                                                           | 70        |
| <b>BAB V PENUTUP .....</b>                                                                                          | <b>77</b> |
| 5.1 Simpulan.....                                                                                                   | 77        |
| 5.2 Saran .....                                                                                                     | 78        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>                                                                                         | <b>79</b> |
| <b>LAMPIRAN.....</b>                                                                                                | <b>82</b> |

## DAFTAR GAMBAR

|                                                                                    | Halaman |
|------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| <b>Gambar 1.</b> Logo Kejaksaan Tinggi Lampung .....                               | 30      |
| <b>Gambar 2.</b> Lokasi Kejaksaan Tinggi Lampung.....                              | 31      |
| <b>Gambar 3.</b> Struktur Organisasi Kejaksaan .....                               | 33      |
| <b>Gambar 4.</b> Struktur Organisasi Bidang DATUN Kejaksaan Tinggi<br>Lampung..... | 35      |
| <b>Gambar 5.</b> Akun Instagram Perdata Dan Tata Usaha Negara .....                | 38      |

## DAFTAR TABEL

|                                                                                                                      | Halaman |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| <b>Tabel 1.</b> Sosial Media Perdata Dan Tata Usaha Negara (DATUN) .....                                             | 37      |
| <b>Tabel 2.</b> Pembagian Postingan Berdasarkan Jenis Komunikasi .....                                               | 46      |
| <b>Tabel 3.</b> Penjelasan Tentang Jenis Konten .....                                                                | 50      |
| <b>Tabel 4.</b> Hasil Penelitian Komponen Media Sosial Berdasarkan Kebutuhan<br>Akan Memiliki dan Kasih Sayang ..... | 53      |
| <b>Tabel 5.</b> Hasil Penelitian Komponen Media Sosial Berdasarkan Kebutuhan<br>Akan Memiliki dan Kasih Sayang ..... | 56      |
| <b>Tabel 6.</b> Hasil Penelitian Komponen Media Sosial Berdasarkan Kebutuhan<br>Akan Memiliki dan Kasih Sayang ..... | 59      |
| <b>Tabel 7.</b> Hasil Penelitian Komponen Media Sosial Berdasarkan Kebutuhan<br>Penghargaan .....                    | 63      |
| <b>Tabel 8.</b> Hasil Penelitian Komponen Media Sosial Berdasarkan Kebutuhan<br>Aktualisasi Diri .....               | 66      |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Setiap perusahaan dituntut untuk bisa optimal dalam hal mengelola sumber daya manusia dengan baik. Pengelolaan Sumber daya manusia sangatlah penting dilakukan karena merupakan kewajiban utama pada suatu perusahaan agar nantinya sumber daya manusia yang ada bisa mendukung tujuan dari perusahaan tersebut. Agar Sumber Daya Manusia (SDM) perusahaan dapat andil dalam mewujudkan tujuan perusahaan maka perusahaan memiliki kewajiban untuk memperhatikan seluruh kebutuhan karyawan dengan baik dan juga harus dapat membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan. Dengan karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya akan berakibat kepada peningkatan produktivitas kinerja mereka.

Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan dalam bekerja, karena bagi perusahaan kedisiplinan karyawan akan peraturan yang sudah dibuat menjadi prioritas utama, karena nantinya karyawan bisa mengikuti instruksi atau perintah yang ada di perusahaan dengan baik dan terarah. Disiplin Kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Tujuan Disiplin Kerja berpengaruh besar terhadap karyawan guna menaati peraturan yang ditetapkan perusahaan, karyawan juga bisa efektif dan efisien terhadap waktu. Hasil yang baik juga terhadap perusahaan untuk menerapkan disiplin kerja terhadap karyawan.

Selain Disiplin Kerja, ada faktor lain yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai salah satunya adalah Motivasi Kerja. Perusahaan harus bisa meningkatkan motivasi kerja karyawannya dengan cara meningkatkan pelayanan, sarana dan prasarana, ataupun bisa dengan memberi penghargaan terhadap karyawan yang bekerja dengan optimal. Hal tersebut perlu dilakukan

karena jika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi dapat menyebabkan kepuasan kerja mereka meningkat dan nantinya dapat berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan dalam berbagai hal. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. (W. Prasetyo, 2023).

Perkembangan Industri yang menjadi salah satu akar berbagai perkembangan lainnya misalnya Teknologi Informasi atau di bidang lainnya seperti ekonomi, sosial budaya dan sebagainya, membawa banyak sekali perubahan pada masyarakat yang dimana salah satunya ialah lahirnya media sosial. Media sosial yang saat ini menempati posisi pertama dalam kehidupan masyarakat yang dimana seluruh komponen masyarakat saat ini hampir semua memakai salah satu perkembangan teknologi ini. Lahirnya media sosial ini banyak memiliki berbagai dampak baik itu dampak negatif dan juga dampak positif, bahkan banyak dari pola hidup atau perilaku masyarakat mengalami pergeseran baik itu budaya, norma, etika atau lain sebagainya.

Media sosial ialah sebuah media online yang dimana dengan para penggunanya bisa dengan mudah memiliki akses, berbagi, menciptakan isi, atau bahkan berpartisipasi untuk bisa menciptakan sebuah jejaring sosial, isi blog, forum pada dunia virtual. Untuk dampak positif dari sebuah media sendiri kita dapat dengan mudah mengakses apa saja yang kita mau untuk mengetahui dunia luas, bisa juga memudahkan kita dalam berinteraksi dengan orang banyak, serta memperluas pergaulan yang dimana waktu serta jarak kini tak lagi menjadi penghambat, selain itu dengan adanya perkembangan ini kita bisa lebih mudah dalam mengekspresikan diri, bahkan kita mampu menyebarkan atau memperoleh segala bentuk informasi. (Cahyono, 2016).

Dinamika kehidupan bermasyarakat dari jaman ke jaman selalu mengalami perkembangan yang dimana bisa dikatakan perkembangan yang pesat dimana hal ini terlihat munculnya akulturasi budaya dengan sentuhan berbagai perkembangan teknologi, informasi dan lain sebagainya merupakan salah satu pendorong utama dalam menciptakan perubahan sosial. Yang dimana segala bentuk perubahan yang ada tak lepas dengan adanya peran serta pengaruh dari

media sosial terhadap kehidupan masyarakat luas. Karena kondisi yang dimana masyarakat banyak menerima perubahan ini memang masyarakat dituntut untuk selalu adaptif serta responsif karena secara nyata media sosial kini memang banyak merubah segala sistem kehidupan disemua jenjang atau bahkan strata sosial. Media sosial sendiri yang dimana kita ketahui dalam penyebaran atau penerimaan terkait informasinya yang bisa dilakukan secara cepat dan juga bebas nyatanya menghapus batasan-batasan dalam bersosialisasi dalam media sosial yang ada memang tak mengenal waktu bahkan ruang, masyarakat dapat memanfaatkan sistem tersebut untuk bisa berkomunikasi dimanapun dan kapanpun itu. Bahkan tidak dipungkiri juga media sosial memang mempunyai banyak pengaruh yang bisa dikatakan besar dan banyak menciptakan perubahan sosial pada kehidupan bermasyarakat. (M. N. Nabila, 2022).

Instagram, yang diluncurkan pada tahun 2010, telah berkembang menjadi salah satu platform media sosial terpopuler di dunia, dengan lebih dari satu miliar pengguna aktif bulanan. Fokus utama Instagram adalah berbagi foto dan video, yang memungkinkan pengguna untuk mengekspresikan diri secara visual. Salah satu media sosial dengan pertumbuhan tercepat dan paling sering digunakan adalah Instagram. Penggunaan Instagram semakin meningkat yang disebabkan dari kemudahan dalam mengakses media sosial yang dapat digunakan dimana saja dan kapan saja hanya melalui *smartphone*. Menurut (Mahendra, 2017) dengan *smartphone* para pengguna media sosial dapat mengakses akun mereka melalui internet tanpa upaya besar dari orang lain. Keunggulan lain Instagram menjadi salah satu media sosial yang populer adalah Instagram memiliki banyak fitur yang menarik, Instagram juga memudahkan pengguna untuk mengunggah foto dan video disertai dengan *caption* dan *hashtag*.

Penggunaan Media Sosial Instagram kini sudah merambah di berbagai instansi terkait dikarenakan Instagram mampu merangkul para pegawai untuk memberikan sebuah manfaat agar mengetahui penyampaian informasi kinerja pegawai Perdata dan Tata Usaha Negara (DATUN) kepada Kejaksaan Tinggi Lampung. Mengikuti perkembangan zaman ini dengan adanya teknologi digital, DATUN berkomunikasi dengan lingkungan Kejaksaan Tinggi

Lampung, namun media sosial juga untuk mendekatkan diri dengan pegawai. Media sosial diartikan sebagai konten dan interaksi digital yang dibuat oleh satu orang dengan lainnya, dalam penggunaan media sosial juga pesan yang dapat disampaikan serta respon dari para pegawai dapat diketahui saat itu juga. sehingga menjadi kekuatan utama Datun dalam mengubah cara berkomunikasi dan berinteraksi dengan sesama, melalui jejaring sosial.

Saat ini Bidang Perdata dan Tata Usaha Negara (DATUN) menggunakan media sosial sebagai media komunikasi untuk menyampaikan informasi kepada lingkungan Kejaksaan Tinggi Lampung, media sosial yang digunakan oleh DATUN adalah instagram,. Saat ini instagram DATUN telah memiliki jumlah pengikut sebanyak 1.357 pengikut. Instagram DATUN ini memposting konten yang mengandung seputar kegiatan internal seperti konten informatif dan konten edukatif.

Penggunaan media sosial instagram DATUN merupakan salah satu upaya sebagai tempat menginformasikan segala kebijakan maupun capaian kinerja. Termasuk terkait pemberitaan terkini yang terjadi di lingkungan internal DATUN melalui pesan – pesan yang disampaikan dalam bentuk sebuah konten instagram. Oleh karena itu, dalam kesempatan kali ini penulis mengambil judul **“Peran Media Sosial Instagram Dalam Memotivasi Kinerja Pegawai Bidang Perdata dan Tata Usaha Negara (DATUN) Kejaksaan Tinggi Lampung”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan Latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam Tugas Akhir ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana isi konten Instagram yang dapat memotivasi kinerja pegawai Perdata dan Tata Usaha Negara (DATUN).
2. Apa saja kendala di dalam penyajian konten Instagram DATUN.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian dan penulisan Tugas Akhir ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui apakah instagram dapat memotivasi kinerja pegawai Perdata dan Tata Usaha Negara (DATUN) Kejaksaan Tinggi Lampung.
2. Mengetahui kendala dalam penggunaan media sosial instagram (DATUN).

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penulisan Tugas Akhir ini adalah:

1. Sebagai salah satu syarat untuk Ahli Madya pada program Diploma III Hubungan Masyarakat Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
2. Memberikan pemahaman tentang bagaimana Instagram sebagai media sosial Instagram dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerja mereka di lingkungan Kejaksaan Tinggi Lampung, khususnya pada bidang Perdata dan Tata Usaha Negara.

### **1.5 Teknik Pengumpulan Data**

Dalam melaksanakan penelitian ini, penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yang bertujuan untuk memperoleh informasi secara lengkap dan mendalam. Adapun teknik yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Penulis melakukan pengamatan langsung terhadap media sosial Instagram Bidang Perdata dan Tata Usaha Negara (DATUN). Observasi ini dilakukan pada konten-konten yang diunggah dalam periode 1 Februari sampai dengan 30 April 2025. Melalui kegiatan ini, penulis dapat memahami pola unggahan dan bentuk penyajian informasi yang ditampilkan.

## 2. Wawancara

Untuk melengkapi data, penulis juga melakukan wawancara dengan pihak-pihak terkait, Mas Gani selaku operator Instagram DATUN, Mas Fajar dan Mba Dian selaku pegawai Bidang Datun. Wawancara ini memberikan informasi yang lebih detail dan mendalam sehingga penulis bisa mendapatkan gambaran yang lebih utuh mengenai topik penelitian.

## 3. Studi Pustaka

Selain observasi dan wawancara, penulis juga memanfaatkan studi pustaka dengan menelaah berbagai sumber seperti buku, artikel, jurnal, serta literatur lain yang relevan. Cara ini digunakan untuk memperkuat landasan teori serta mendukung analisis dalam penulisan Tugas Akhir.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Komunikasi**

##### **2.1.1 Pengertian Komunikasi**

Komunikasi menurut Effendy dalam (Saputra, S. 2020), Dalam bahasa Inggris yaitu *communication*, berasal dari kata Latin *communication*, dan bersumber dari kata *communis* yang berarti sama. Maksudnya adalah sama makna, hal ini mengindikasikan bahwa setiap kegiatan komunikasi dilakukan untuk mencapai persamaan makna bagi komunikator dan komunikan. juga mendefinisikan komunikasi sebagai (Proses dimana seseorang (komunikator) menyampaikan perangsang (biasanya lambang bahasa) untuk mengubah perilaku orang lain (komunikan). Pada pengertian yang dikemukakan oleh Effendy komunikasi diartikan sebagai proses dalam menyampaikan pesan yang sebagian besar pesannya berada dalam bentuk bahasa baik lisan maupun tulisan untuk mengubah perilaku.

Banyak pengertian komunikasi yang dikemukakan para ahli salah satunya pengertian komunikasi yang dikemukakan oleh Mulyana dalam (Saputra, S. 2020), yang dirangkum dari berbagai definisi pengertian komunikasi menurut para ahli, diantaranya adalah :

1. Everett M. Rogers, Komunikasi adalah proses dimana suatu ide dialihkan dari sumber kepada suatu penerima atau lebih, dengan maksud untuk merubah tingkah laku mereka.
2. Theodore M. Newcomb, Komunikasi merupakan setiap tindakan komunikasi dipandang sebagai suatu transmisi informasi, terdiri dari rangsangan yang diskriminatif, dari sumber kepada penerima.

Berdasarkan pengertian komunikasi menurut para ahli tersebut dapat diketahui bahwa komunikasi merupakan bagian penting dalam hidup

manusia, dimana kegiatan komunikasi merupakan kegiatan dalam proses pertukaran informasi baik itu berupa rangsangan diskriminatif, untuk mengubah perilaku penerima pesan dalam bentuk pemahaman atau tindakan.

1) Komunikasi Informatif.

Komunikasi informatif adalah komunikasi yang bertujuan untuk menyampaikan informasi atau pengetahuan kepada komunikan, agar mereka memperoleh pemahaman baru. Dalam bentuk ini, komunikator tidak memiliki agenda untuk mengubah sikap atau perilaku secara langsung, melainkan hanya memastikan bahwa penerima pesan memahami isi pesan yang disampaikan.

Menurut Mulyana (2005), fungsi informatif adalah fungsi paling dasar dari komunikasi, karena setiap interaksi minimal berisi pertukaran informasi. Tanpa informasi, interaksi sosial akan kehilangan arah. Effendy (2003) menambahkan bahwa komunikasi informatif sering muncul dalam bentuk pemberitaan, laporan, instruksi, dan penyuluhan.

2) Komunikasi Edukatif.

Komunikasi edukatif biasanya terjadi dalam konteks pendidikan formal antara guru dan siswa, atau dosen dan mahasiswa. Namun, ia juga dapat berlangsung dalam kehidupan sehari-hari, misalnya orang tua yang mendidik anaknya tentang pentingnya berbagi, atau seorang pemuka agama yang menyampaikan ajaran moral kepada jamaahnya.

Menurut Mulyana (2005), komunikasi edukatif tidak hanya berupa transfer pengetahuan, tetapi juga internalisasi nilai moral, etika, dan kebiasaan yang baik. Effendy (2003) menyatakan bahwa fungsi edukatif komunikasi adalah membantu membentuk manusia yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga berakhlak mulia.

3) komunikasi persuasif

Komunikasi Persuasif bertujuan mempengaruhi opini, sikap, dan perilaku komunikan. Komunikator berusaha meyakinkan penerima pesan untuk menerima gagasan atau melakukan tindakan tertentu.

Proses persuasi melibatkan unsur logika, emosi, serta kredibilitas komunikator.

Effendy (2003) menyebut komunikasi persuasif sebagai “jiwa komunikasi massa”. Hal ini karena sebagian besar konten media massa, khususnya iklan dan kampanye, dirancang untuk memengaruhi publik. Sementara itu, Mulyana (2005) menegaskan bahwa persuasi adalah seni membujuk yang tidak boleh menggunakan paksaan, tetapi harus menumbuhkan kesediaan dari pihak komunikan.

#### 4) Komunikasi Reaktif

Komunikasi reaktif, yaitu komunikasi yang muncul sebagai respon cepat terhadap suatu peristiwa atau situasi tertentu. Komunikasi ini biasanya bersifat spontan, responsif, dan sering kali emosional. Menurut Effendy (2003), komunikasi reaktif penting dalam konteks komunikasi publik, khususnya saat terjadi krisis atau peristiwa mendesak yang menuntut penjelasan segera.

komunikasi reaktif adalah pernyataan resmi pemerintah setelah terjadi bencana alam, klarifikasi cepat dari perusahaan ketika menghadapi krisis reputasi di media sosial, atau komentar masyarakat terhadap isu politik yang sedang hangat. Keberhasilan komunikasi reaktif ditentukan oleh kecepatan, kejelasan, dan ketepatan respon. Jika respon lambat atau tidak jelas, publik bisa kehilangan kepercayaan.

## 2.2 Media Sosial

Media sosial adalah sebuah platform daring yang memberikan kesempatan kepada pengguna untuk berinteraksi, berbagi informasi, minat, dan pendapat mereka. Platform ini merupakan hasil dari kombinasi berbagai alat dan teknologi, seperti blog (*Wordpress*), mikroblog (Twitter), komunitas konten (Youtube), situs jejaring sosial (Facebook, Instagram, Path, dan lain-lain), dan berbagai jenis media lainnya yang dapat diakses secara online. (Fahmi, 2017)

Media sosial merupakan seperangkat media komunikasi dan kolaborasi yang memungkinkan terjadi beraneka macam jenis hubungan interaksi yang tidak pernah tersedia sebelumnya bagi orang awam (Brogan, 2010).

Saat ini media sosial digunakan sebagai media instan dengan memiliki berbagai fungsi. Tidak hanya sebagai sarana komunikasi, tetapi juga sebagai sarana bagi penggunanya untuk mencari data dan informasi.

(Puntodi, 2011) menjelaskan bahwa fungsi media sosial sebagai berikut :

1. Berfungsi membangun personal branding di media sosial. Berbagai media sosial menjadi alat seseorang berkomunikasi, berdiskusi, dan menampilkan popularitas di media sosial.
2. Media sosial menawarkan pilihan yang layak berinteraksi untuk lebih dekat dengan konsumen. Media sosial menawarkan konten komunikasi yang personal. Berbagai para pemasar dapat mengenal lebih lanjut kebiasaan konsumsi, melakukan interaksi secara personal, dan membangun ketertarikan yang dalam dengan konsumen.

Tidak bisa dipungkiri bahwa media sosial telah menjadi cara baru bagi masyarakat untuk berkomunikasi, yang sangat mempengaruhi berbagai aspek kehidupan mereka. Oleh karena itu, media sosial perlu dirancang sebaik mungkin supaya tujuan media sosial tersebut mudah untuk digunakan serta bisa memenuhi tujuan dari individu yang menggunakannya.

Menurut Heuer. C dalam (solis, 2010) menjelaskan ada empat komponen yang harus ada dalam penggunaan media sosial :

1. Konteks (*Context*)

*“How we from our stories”* adalah bagaimana kita membentuk sebuah cerita atau pesan (informasi) seperti bentuk dari sebuah pesan itu sendiri, penggunaan bahasa atau isi pesan tersebut menggabungkan kata-kata untuk membuat cerita atau informasi yang menarik serta dipahami oleh audiensi dengan tetap memperhatikan tata bahasa, format, atau isi.

## 2. Komunikasi (*Communication*)

*“The practice of our sharing story as well as listening, responding, and growing”* adalah bagaimana berbagi cerita atau pesan (informasi) sebaik kita mendengar, merespon, dan tumbuh dengan berbagai cara yang membuat pengguna merasa nyaman dan pesan yang disampaikan dengan baik. Dalam media sosial komunikasi merupakan praktek dalam menyampaikan atau membagikan, mendengar, merespon, dan mengembangkan pesan kepada khalayak dalam jarak dan waktu yang tidak dibatasi.

## 3. Kolaborasi (*Collaboration*)

*“Working together to make things better and more efficient and effective”* adalah bagaimana bekerjasama untuk membuat hal baik lebih efektif dan lebih efisien. Nilai – nilai yang mendasari sebuah kolaborasi adalah tujuan yang sama, kesamaan persepsi, kemauan untuk berproses, saling memberikan manfaat, kejujuran, kasih sayang serta berbasis masyarakat. Artinya, bagaimana kedua belah pihak atau lebih dapat bekerja sama dengan menggabungkan keterampilan, pengetahuan untuk melakukan sesuatu dengan lebih efisien dan lebih baik.

## 4. Koneksi (*Connection*)

*“The relationships we forge and maintain”* adalah bagaimana memelihara hubungan yang telah terbina. Bisa dengan melakukan sesuatu yang bersifat berkelanjutan sehingga pengguna merasa lebih dekat dengan pengguna lain di media sosial.

### 2.2.1 Jenis – Jenis Media Sosial

Menurut (Kotler dan Keller, 2012) terdapat 3 jenis media sosial, yaitu:

#### 1. *Online Communities And Forums*

Kelompok konsumen atau pelanggan membentuk suatu komunitas dan forum *online*. Hal ini biasanya didukung oleh sebuah perusahaan melalui unggahan, pesan instan, dan *chatting*. Anggota yang menjadi bagian dari komunitas dan forum *online* dapat berinteraksi dengan perusahaan maupun anggota lainnya. Anggota membahas tentang

minat yang berhubungan dengan merek atau produk khusus dari perusahaan yang diminati komunitas dan *online forum* tersebut.

2. *Blog – gers*

Jurnal atau catatan *online* yang memuat berbagai macam informasi misalnya, artikel, foto, ataupun video. *Blog* diperbaharui secara berkala dan rutin.

3. *Social Networks*

Sebuah situs yang diciptakan untuk membantu pengguna satu dan lainnya untuk tetap salin terhubung. Contoh dari *social networks* adalah Instagram, Facebook, TikTok, Twitter, Youtube dan lainnya.

### **2.2.2 Karakteristik Media Sosial**

Menurut (Nasrullah, 2017) karakteristik media sosial yaitu :

1. Jaringan (*Network*)

Infrastruktur yang menghubungkan komputer atau smartphone dengan perangkat keras lainnya. Koneksi ini sangat diperlukan Karena komunikasi dapat terjadi apabila antar perangkat terhubung termasuk didalamnya perpindahan data.

2. Informasi (*Information*)

Dalam media sosial untuk pengguna dapat mengkreasikan representasi idenstitasnya, memproduksi konten, dan melakukan interaksi.

3. Arsip (*Archive*)

Arsip menjadi sebuah karakter yang menjelaskan bahwa informasi telah tersimpan dan juga bisa diakses kapanpun, dimanapun, dan melalui perangkat apapun

4. Interaksi (*Intraction*)

Adanya interaksi yang harus dibangun dalam media sosial sehingga jaringan antar pengguna bukan hanya sebatas pengenalan, atau hubungan pengikut semata.

#### 5. Simulasi Sosial (*Simulation Of Society*)

Media sosial sebagai medium berlangsungnya sosial masyarakat di dunia virtual. Dimana media sosial memiliki keunikan dan pola yang dalam banyak kasus berbeda serta tidak dijumpai dalam tatanan masyarakat asinya.

#### 6. Konten (*Content*)

Konten sepenuhnya milik dan berdasarkan kontribusi pengguna atau pemilik akun. Karena itu ada relasi simbiosis dalam budaya media baru yang memberikan kesempatan dan keleluasaan pengguna untuk berpartisipasi sehingga pengguna tidak menjadi pasif dalam distribusi pesan.

### 2.3 Instagram

Instagram adalah aplikasi media sosial yang dirilis perdana pada 6 Oktober 2010 dan dibuat oleh Kevin Systrom, seorang lulusan Universitas Stanford. Instagram saat ini telah diakuisisi oleh Meta Platform, yaitu perusahaan induk yang mengelola Facebook dan Whatsapp. Instagram digunakan oleh pengguna untuk berbagi konten foto/video atau kombinasi foto dan video kepada pengguna Instagram lain dengan penambahan atribut-atribut tertentu. (Satria Ardy, 2024).

Menurut (Wifalin, 2016) pengertian Instagram adalah aplikasi media sosial dimana pengguna dapat bertukar informasi, mengambil foto dan video, menggunakan filter digital atau efek pada foto, serta membagikan foto atau video ke berbagai media sosial. Instagram adalah bagian dari jejaring sosial yang berfokus pada berbagi foto dan video kepada sesama penggunanya. Media sosial Instagram digunakan sebagai tempat untuk berinteraksi dengan pengguna akun Instagram lainnya, tempat eksistensi diri melalui unggahan foto dan video, bahkan tempat pengguna saling berbagi ide tentang suatu topik.

### 2.3.1 Fitur Instagram

Instagram memiliki berbagai fitur yang digunakan untuk memudahkan pengguna berkomunikasi dan membagikan berbagai informasi secara efektif. Sejak diluncurkan pada tahun 2010 lalu, Instagram terus memberikan pembaruan dan meluncurkan berbagai inovasi termasuk fitur yang lebih lengkap dan menarik. (Ihwan, 2021) menjelaskan bahwa Instagram sebagai media sosial memiliki berbagai fitur, yaitu :

#### 1. Fitur Unggah Gambar Dan Video

Pengguna dapat mempublikasikan foto dan video, yang akan ditampilkan di halaman utama pengikut. Dalam fitur ini, pengguna Instagram dapat memilih media seperti foto atau video dari galeri atau album pada perangkat *smartphone* mereka. Selain itu, mereka juga memiliki opsi untuk langsung menggunakan kamera yang terintegrasi dalam fitur ini. Setelah memilih konten, pengguna dapat mengedit tampilan gambar melalui berbagai efek yang telah tersedia. Tidak hanya itu, fitur ini juga memungkinkan pengguna untuk mengunggah sejumlah besar foto atau video dalam satu kali proses unggah, dengan batas maksimal hingga 10 media dalam satu unggahan.

#### 2. *Caption*

*Caption* adalah teks atau deskripsi yang terhubung dengan foto atau video yang telah diunggah. Saat pengguna menghadirkan keterangan yang menarik, mereka memiliki kesempatan untuk memikat perhatian para pengikutnya agar membaca seluruh isi dari *caption* tersebut.

#### 3. Komentar

Fitur komentar berfungsi untuk memberikan tanggapan terhadap postingan atau unggahan gambar dan video di akun Instagram. Pengguna juga bisa memanfaatkan fitur "tag" atau simbol "@" untuk menyebutkan nama pengguna tertentu dalam komentar mereka.

#### 4. *Like*

Jika pengguna Instagram merasa tertarik atau menyukai unggahan gambar atau video dari akun pengguna lain, baik yang diikuti maupun tidak, mereka dapat mengekspresikan rasa tersebut dengan memberikan "*like*" atau tanda suka. Caranya adalah dengan menekan tombol

berbentuk hati di bagian bawah unggahan, atau alternatifnya adalah dengan menggandakan ketukan pada gambar atau video tersebut.

5. *Hashtag* Dan Tagar

Penggunaan *hashtag* atau tagar di Instagram mempermudah pengguna dalam mengelompokkan foto dan video yang mereka unggah. Ini memungkinkan pengguna lain dengan mudah menemukan konten yang sesuai dengan tema atau subjek tertentu. Dengan cara ini, foto dan video dapat terhubung dengan unggahan serupa dari pengguna lain yang juga menggunakan *hashtag* yang sama pada unggahan mereka.

6. Instagram *Story*

Instagram *Story* adalah fitur yang memungkinkan pengguna untuk membagikan foto dan video dengan durasi maksimal 60 detik. Isi yang diunggah melalui fitur ini memiliki masa tayang hanya 24 jam.

7. Instagram *Live*

Fitur Instagram *Live* memungkinkan pengguna untuk melakukan siaran langsung. Ketika pengguna memulai siaran langsung, Instagram akan memberikan pemberitahuan kepada akun-akun yang mengikuti untuk melihat siaran tersebut. Para pengikut yang menonton siaran langsung dapat memberikan komentar secara langsung dalam tayangan tersebut.

## 2.4 Motivasi Kinerja

Motivasi kinerja dikaitkan pada teori kebutuhan Maslow adalah dorongan internal maupun eksternal yang menggerakkan seseorang untuk mencapai hasil kerja yang optimal, mempertahankan konsistensi, serta meningkatkan kualitas dan efektivitas dalam menjalankan tugas atau tanggung jawabnya.

Motivasi bertujuan untuk memberikan semangat atau dorongan pada karyawan dan memperbaiki kekurangan karyawan dalam kinerja. (M. Dhanurista, 2021).

Menurut Maslow dalam (N.A.A., Ratnadiningrum, 2023) terdapat 5 motivasi kerja diantaranya:

a. Kebutuhan Fisiologi

Kebutuhan fisiologis adalah dasar dari hierarki Maslow, mewakili elemen paling fundamental yang diperlukan manusia untuk mempertahankan hidup. Ini mencakup kebutuhan akan makanan, air, tempat tinggal, udara bersih, dan pakaian yang layak. Dalam konteks kepemimpinan, penting bagi seorang pemimpin untuk memastikan bahwa kebutuhan dasar ini terpenuhi bagi karyawannya. Jika kebutuhan ini tidak terpenuhi, karyawan akan lebih fokus pada kelangsungan hidup mereka daripada pada pekerjaan mereka. Akibatnya, produktivitas dan efektivitas kerja dapat menurun. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus memastikan bahwa karyawan mendapatkan upah yang layak untuk memenuhi kebutuhan dasar ini, serta menyediakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan fisik mereka. Misalnya, menyediakan fasilitas makan siang, area istirahat yang nyaman, atau program kesehatan kerja yang memadai. Ketika kebutuhan fisiologis ini terpenuhi, karyawan akan lebih mampu berkonsentrasi pada tugas-tugas mereka dan berkontribusi secara optimal dalam pekerjaan mereka.

b. Kebutuhan akan Keamanan

Setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi, kebutuhan akan rasa aman menjadi prioritas berikutnya. Kebutuhan ini mencakup perlindungan dari ancaman fisik dan emosional, kepastian pekerjaan, dan stabilitas keuangan. Di tempat kerja, seorang pemimpin harus menciptakan lingkungan yang aman dan nyaman di mana karyawan merasa terlindungi dari bahaya fisik dan tidak takut kehilangan pekerjaan mereka. Ini bisa dicapai dengan memastikan bahwa tempat kerja bebas dari potensi kecelakaan, memberikan pelatihan keselamatan kerja, dan menawarkan jaminan sosial seperti BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Dengan adanya perlindungan ini, karyawan dapat bekerja dengan tenang, fokus pada tugas-tugas mereka tanpa khawatir

tentang risiko yang tidak diinginkan. Selain itu, kepastian akan stabilitas pekerjaan juga penting untuk membangun rasa aman di antara karyawan, karena ini memberikan rasa kepastian dan mengurangi stres yang terkait dengan ketidakpastian pekerjaan.

c. Kebutuhan akan Memiliki dan Kasih Sayang

Ketika kebutuhan fisiologis dan keamanan telah terpenuhi, individu mulai mencari kebutuhan sosial yang mencakup rasa memiliki, kasih sayang, dan cinta. Manusia pada dasarnya adalah makhluk sosial yang membutuhkan interaksi dan hubungan dengan orang lain. Di tempat kerja, ini berarti karyawan ingin merasa diterima dan dihargai oleh rekan kerja dan atasan mereka. Seorang pemimpin yang baik harus mampu menciptakan budaya kerja yang mendukung interaksi positif antar karyawan. Ini dapat dilakukan dengan membangun hubungan yang kuat antara atasan dan bawahan, mengadakan kegiatan tim yang memperkuat ikatan sosial, serta menyediakan lingkungan kerja yang inklusif di mana setiap orang merasa diterima dan dihargai. Dengan memenuhi kebutuhan ini, karyawan akan merasa lebih termotivasi dan bersemangat untuk berkontribusi secara maksimal di tempat kerja. Interaksi sosial yang positif juga meningkatkan kerja sama tim dan harmonisasi di tempat kerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas dan kepuasan kerja.

d. Kebutuhan akan Penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan mencakup keinginan untuk dihargai dan dihormati oleh orang lain serta memiliki rasa prestasi. Setelah kebutuhan akan kasih sayang terpenuhi, individu mulai mencari pengakuan atas usaha dan pencapaian mereka. Dalam lingkungan kerja, ini berarti seorang karyawan ingin mendapatkan pengakuan atas kerja keras dan kontribusi mereka. Seorang pemimpin yang bijaksana akan mengakui pencapaian karyawan melalui evaluasi kinerja, penghargaan, atau bonus. Pengakuan semacam ini memberikan dorongan moral yang signifikan, membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus berkinerja baik. Selain itu, penghargaan juga mendorong

karyawan lain untuk meningkatkan kinerja mereka agar bisa mendapatkan pengakuan yang sama. Dengan memenuhi kebutuhan akan penghargaan, organisasi dapat menciptakan budaya kerja yang kompetitif dan berorientasi pada kinerja, di mana karyawan terdorong untuk selalu memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka.

e. Kebutuhan Akan Aktualisasi Diri

Pada puncak hierarki Maslow adalah kebutuhan akan aktualisasi diri, yaitu keinginan untuk mencapai potensi penuh seseorang dan menjadi versi terbaik dari diri mereka. Ini adalah kebutuhan untuk mewujudkan ambisi pribadi, mengeksplorasi bakat tersembunyi, dan memberikan kontribusi yang signifikan dalam hidup. Bagi seorang karyawan, aktualisasi diri berarti kesempatan untuk mengembangkan keterampilan, mencapai tujuan karier, dan memberikan dampak positif dalam pekerjaan mereka. Seorang pemimpin harus memberikan peluang kepada karyawan untuk tumbuh dan berkembang, baik melalui pelatihan, mentoring, maupun penugasan yang menantang. Dengan mendukung perjalanan karyawan menuju aktualisasi diri, perusahaan tidak hanya membantu individu tersebut berkembang tetapi juga mendapatkan manfaat dari karyawan yang lebih inovatif, berdaya saing, dan berdedikasi tinggi. Aktualisasi diri juga berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, karena karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki makna dan tujuan yang lebih besar.

Menurut Frederick Herzberg dalam (M, Andriani. 2017) menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu:

1. Faktor Higienis (*Hygiene Factor/Maintenance Factors*)

*Maintenance Factors* adalah faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah kebutuhan Kesehatan ini menurut Herzberg merupakan kebutuhan yang berlangsung terus menerus, karena kebutuhan ini akan Kembali pada titik 0 setelah dipenuhi. Misalnya orang lapar akan makan kemudian lapar lagi lalu makan lagi dan seterusnya. Faktor pemeliharaan ini meliputi hal-hal:

a. Gaji (*salaries*)

Gaji adalah “sebuah bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh sebuah Perusahaan atau instansi kepada pegawai atau karyawan.

b. Kondisi Kerja (*workcondition*)

Kondisi kerja adalah “semua aspek fisik kerja, psikologi kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktifitas kerja”.

c. Kebijakan dan Administrasi Perusahaan (*Company policy and administration*)

Kebijakan dan administrasi Perusahaan adalah “Tingkat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam Perusahaan”.

d. Hubungan Antar Pribadi (*interpersonal relation*)

Hubungan antar pribadi adalah “Tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi antar tenaga kerja lain”.

e. Kualitas Supervisi (*quality supervisor*)

Kualitas supervise adalah “tingkah kewajaran supervise yang dirasakan oleh tenaga kerja”.

2. Faktor Motivasi (*motivation fasctor*)

*Motivation factors* adalah menyangkut kebutuhan psikologis. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsic, kepuasan pekerjaan (*job content*) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan Tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan. Faktor ini dinamakan *satisfiers* yang meliputi:

a. Prestasi (*achievement*)

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha, dan kesempatan.

b. Pengakuan (*recognition*)

Pengakuan adalah “besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja”.

c. Pekerjaan itu sendiri (*the work itself*)

Pekerjaan itu sendiri adalah “berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya”.

d. Tanggung Jawab (*responsibility*)

Tanggung jawab adalah “besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja”.

e. Pengembangan Potensi Individu (*advancement*)

Pengembangan potensi individu adalah “besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat”.

## 2.5 Peran Motivasi Kinerja Terhadap Pegawai DATUN

Motivasi merupakan faktor penting yang berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Bagi Bidang Perdata dan Tata Usaha Negara (DATUN) Kejaksaan Tinggi Lampung, motivasi kinerja tidak hanya bersumber dari sistem kerja birokrasi, tetapi juga hadir melalui pemanfaatan media sosial Instagram sebagai sarana komunikasi internal. Media sosial ini mampu menumbuhkan semangat baru bagi pegawai dengan menampilkan apresiasi, kegiatan, serta capaian yang telah dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki peran strategis dalam meningkatkan dedikasi serta efektivitas kerja pegawai.

Melalui konten yang dipublikasikan di Instagram, pegawai DATUN dapat melihat bahwa kerja keras mereka dihargai, baik oleh pimpinan maupun masyarakat luas. Pengakuan secara terbuka ini menjadi bentuk motivasi yang efektif karena memberikan dorongan moral yang kuat. Rasa bangga karena kinerja mereka diketahui publik mendorong pegawai untuk terus mempertahankan bahkan meningkatkan kualitas kerja. Dengan demikian, motivasi tidak hanya menjadi faktor pendorong, tetapi juga pengikat yang memperkuat loyalitas pegawai terhadap lembaga.

Motivasi kinerja yang ditanamkan juga selaras dengan teori kebutuhan Maslow, di mana setiap individu terdorong bekerja karena kebutuhan tertentu. Dalam konteks DATUN, kebutuhan rasa memiliki dan kasih sayang tercermin dalam konten-konten kebersamaan seperti rapat, bakti sosial, atau kerja sama dengan instansi lain. Hal ini membuat pegawai merasa menjadi bagian penting dari kelompok kerja dan menciptakan ikatan emosional yang positif antarpegawai.

Kebutuhan akan penghargaan juga terpenuhi melalui konten yang menampilkan prestasi pegawai maupun pemberian penghargaan dari pimpinan. Ketika pegawai mendapatkan apresiasi, baik dalam bentuk ucapan maupun simbol penghargaan, mereka akan merasa kerja kerasnya diakui. Rasa dihargai ini akan menumbuhkan kepercayaan diri, memperkuat motivasi, serta meningkatkan produktivitas kerja. Oleh karena itu, publikasi konten apresiasi di media sosial sangat penting untuk memelihara semangat kerja pegawai.

Lebih jauh, motivasi kinerja juga berperan dalam mendorong aktualisasi diri pegawai. Aktualisasi diri merupakan tingkat tertinggi dalam hierarki Maslow, di mana individu terdorong untuk menjadi versi terbaik dari dirinya. Konten-konten yang menampilkan kesempatan pengembangan diri, seperti rapat koordinasi, pelatihan, maupun diskusi kelompok, memberikan ruang bagi pegawai untuk mengembangkan kapasitas profesional mereka. Hal ini membuktikan bahwa motivasi tidak hanya bersifat material, tetapi juga psikologis.

Selain mendorong pencapaian individu, motivasi juga berdampak pada peningkatan kolaborasi antarpegawai. Dengan adanya dorongan motivasi, pegawai lebih terbuka untuk bekerja sama, berbagi pengetahuan, dan saling mendukung dalam pelaksanaan tugas. Hal ini terlihat dalam kegiatan sosial maupun kolaborasi yang ditampilkan melalui Instagram DATUN. Semangat kebersamaan ini tidak hanya memperkuat kerja tim, tetapi juga membentuk budaya organisasi yang kondusif.

Motivasi yang tinggi juga membantu pegawai menghadapi tantangan dalam pekerjaan. Seperti diketahui, lingkungan birokrasi sering kali menghadapi kendala berupa aturan yang ketat, keterbatasan sarana, dan tekanan pekerjaan. Dengan adanya motivasi yang terus dipupuk, pegawai dapat tetap konsisten menjalankan tugas mereka meskipun dihadapkan pada berbagai hambatan. Motivasi bertindak sebagai energi positif yang menjaga pegawai agar tetap berorientasi pada tujuan organisasi.

Dalam konteks publikasi, Instagram DATUN berfungsi sebagai media transparansi yang tidak hanya menyampaikan informasi, tetapi juga menjaga motivasi pegawai tetap tinggi. Publikasi kegiatan pegawai membuat mereka merasa diperhatikan dan diapresiasi. Selain itu, masyarakat juga dapat melihat komitmen pegawai DATUN dalam bekerja, yang pada akhirnya memperkuat citra positif lembaga. Dengan kata lain, motivasi kinerja yang ditunjang oleh media sosial memiliki dampak ganda, baik untuk internal maupun eksternal organisasi.

Motivasi juga terbukti mendorong peningkatan disiplin kerja. Pegawai yang termotivasi cenderung memiliki kesadaran lebih tinggi terhadap aturan dan tanggung jawab. Disiplin ini terlihat dalam berbagai kegiatan yang dipublikasikan, seperti rapat tepat waktu, pelaksanaan program kerja, hingga partisipasi aktif dalam kegiatan sosial. Disiplin yang dipengaruhi motivasi inilah yang menjadi modal penting dalam mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi.

Secara keseluruhan, peran motivasi kinerja terhadap pegawai DATUN sangat signifikan. Motivasi berfungsi sebagai pendorong, penguat, sekaligus pengarah dalam setiap aktivitas kerja pegawai. Dengan dukungan media sosial Instagram sebagai sarana publikasi, motivasi tersebut semakin mudah dibangun dan dipelihara. Motivasi tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga membentuk budaya organisasi yang produktif, profesional, dan humanis. Oleh karena itu, optimalisasi strategi motivasi menjadi faktor kunci bagi keberhasilan kinerja pegawai DATUN di masa mendatang.

## **BAB III**

### **GAMBARAN UMUM**

#### **3.1 Gambaran Umum Instansi**

##### **3.1.1 Sejarah Kejaksaan Tinggi Lampung**

Istilah Kejaksaan sebenarnya sudah ada sejak lama di Indonesia. Pada zaman kerajaan Hindu-Jawa di Jawa Timur, yaitu pada masa Kerajaan Majapahit, istilah dhyaksa, adhyaksa, dan dharmadhyaksa sudah mengacu pada posisi dan jabatan tertentu di kerajaan. Istilah-istilah ini berasal dari bahasa kuno, yakni dari kata-kata yang sama dalam Bahasa Sansekerta.

Seorang peneliti Belanda, W.F. Stutterheim mengatakan bahwa dhyaksa adalah pejabat negara di zaman Kerajaan Majapahit, tepatnya di saat Prabu Hayam Wuruk tengah berkuasa (1350-1389 M). Dhyaksa adalah hakim yang diberi tugas untuk menangani masalah peradilan dalam sidang pengadilan. Para dhyaksa ini dipimpin oleh seorang adhyaksa, yakni hakim tertinggi yang memimpin dan mengawasi para dhyaksa tadi.

Kesimpulan ini didukung peneliti lainnya yakni H.H. Juynboll, yang mengatakan bahwa adhyaksa adalah pengawas (*opzichter*) atau hakim tertinggi (*oppenrechter*). Krom dan Van Vollenhoven, juga seorang peneliti Belanda, bahkan menyebut bahwa patih terkenal dari Majapahit yakni Gajah Mada, juga adalah seorang Adhyaksa.

Pada masa pendudukan Belanda, badan yang ada relevansinya dengan jaksa dan Kejaksaan antara lain adalah *Openbaar Ministerie*. Lembaga ini yang menitahkan pegawai-pegawainya berperan sebagai *Magistraat* dan *Officier Van Justitie* di dalam sidang *Landraad*.

(Pengadilan Negeri), *Jurisdictione Geschillen* (Pengadilan Justisi) dan *Hooggerechtshof* (Mahkamah Agung ) di bawah perintah langsung dari Residen / Asisten Residen.

Hanya saja, pada praktiknya, fungsi tersebut lebih cenderung sebagai perpanjangan tangan Belanda belaka. Dengan kata lain, jaksa dan Kejaksaan pada masa penjajahan belanda mengemban misi terselubung yakni antara lain:

- a. Mempertahankan segala peraturan Negara
- b. Melakukan penuntutan segala tindak pidana
- c. Melaksanakan putusan pengadilan pidana yang berwenang

Fungsi sebagai alat penguasa itu akan sangat kentara, khususnya dalam menerapkan delik-delik yang berkaitan dengan hatzaai artikelen yang terdapat dalam Wetboek van Strafrecht (WvS).

Peranan Kejaksaan sebagai satu-satunya lembaga penuntut secara resmi difungsikan pertama kali oleh Undang-Undang pemerintah zaman pendudukan tentara Jepang No. 1/1942, yang kemudian diganti oleh Osamu Seirei No.3/1942, No.2/1944 dan No.49/1944. Eksistensi kejaksaan itu berada pada semua jenjang pengadilan, yakni sejak Saikoo Hoooin (pengadilan agung), Koootooo Hoooin (pengadilan tinggi) dan Tihooo Hoooin (pengadilan negeri). Pada masa itu, secara resmi digariskan bahwa Kejaksaan memiliki kekuasaan untuk:

- a. Mencari (menyidik) kejahatan dan pelanggaran
- b. Menuntut perkara
- c. Menjalankan putusan pengadilan dalam perkara kriminal
- d. Mengurus pekerjaan lain yang wajib dilakukan menurut hukum.

Begitu Indonesia merdeka, fungsi seperti itu tetap dipertahankan dalam Negara Republik Indonesia. Hal itu ditegaskan dalam Pasal II Aturan Peralihan UUD 1945, yang diperjelas oleh Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 2 Tahun 1945. Isinya mengamanatkan bahwa sebelum Negara R.I. membentuk badan-badan dan peraturan negaranya sendiri sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Dasar, maka segala badan dan peraturan yang ada masih langsung berlaku.

Karena itulah, secara yuridis formal, Kejaksaan R.I. telah ada sejak kemerdekaan Indonesia diproklamasikan, yakni tanggal 17 Agustus 1945. Dua hari setelahnya, yakni tanggal 19 Agustus 1945, dalam rapat Panitia

Persiapan Kemerdekaan Indonesia (PPKI) diputuskan kedudukan Kejaksaan dalam struktur Negara Republik Indonesia, yakni dalam lingkungan Departemen Kehakiman.

Kejaksaan RI terus mengalami berbagai perkembangan dan dinamika secara terus menerus sesuai dengan kurun waktu dan perubahan sistem pemerintahan. Sejak awal eksistensinya, hingga kini Kejaksaan Republik Indonesia telah mengalami 22 periode kepemimpinan Jaksa Agung. Seiring dengan perjalanan sejarah ketatanegaraan Indonesia, kedudukan pimpinan, organisasi, serta tata cara kerja Kejaksaan RI, juga mengalami berbagai perubahan yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi masyarakat, serta bentuk negara dan sistem pemerintahan.

Menyangkut Undang-Undang tentang Kejaksaan, perubahan mendasar pertama berawal tanggal 30 Juni 1961, saat pemerintah mengesahkan Undang-Undang Nomor 15 tahun 1961 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kejaksaan RI. Undang-Undang ini menegaskan Kejaksaan sebagai alat negara penegak hukum yang bertugas sebagai penuntut umum (pasal 1), penyelenggaraan tugas departemen Kejaksaan dilakukan Menteri / Jaksa Agung (Pasal 5) dan susunan organisasi yang diatur oleh Keputusan Presiden. Terkait kedudukan, tugas dan wewenang Kejaksaan dalam rangka sebagai alat revolusi dan penempatan kejaksaan dalam struktur organisasi departemen, disahkan Undang-Undang Nomor 16 tahun 1961 tentang Pembentukan Kejaksaan Tinggi.

Pada masa Orde Baru ada perkembangan baru yang menyangkut Kejaksaan RI sesuai dengan perubahan dari Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1961 kepada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1991, tentang Kejaksaan Republik Indonesia. Perkembangan itu juga mencakup perubahan mendasar pada susunan organisasi serta tata cara institusi Kejaksaan yang didasarkan pada adanya Keputusan Presiden No. 55 tahun 1991 tertanggal 20 November 1991.

Masa Reformasi hadir di tengah gencarnya berbagai sorotan terhadap pemerintah Indonesia serta lembaga penegak hukum yang ada, khususnya dalam penanganan Tindak Pidana Korupsi. Karena itulah, memasuki masa

reformasi Undang-undang tentang Kejaksaan juga mengalami perubahan, yakni dengan diundangkannya Undang- Undang Nomor 16 Tahun 2004 untuk menggantikan Undang- Undang Nomor 5 Tahun 1991. Kehadiran undang-undang ini disambut gembira banyak pihak lantaran dianggap sebagai peneguhan eksistensi Kejaksaan yang merdeka dan bebas dari pengaruh kekuasaan pemerintah, maupun pihak lainnya.

Dalam Undang-Undang No.16 Tahun 2004 tentang Kejaksaan RI, Pasal 2 ayat (1) ditegaskan bahwa “Kejaksaan R.I. adalah lembaga pemerintah yang melaksanakan kekuasaan negara dalam bidang penuntutan serta kewenangan lain berdasarkan undang-undang”. Kejaksaan sebagai pengendali proses perkara (*Dominus Litis*), mempunyai kedudukan sentral dalam penegakan hukum, karena hanya institusi Kejaksaan yang dapat menentukan apakah suatu kasus dapat diajukan ke Pengadilan atau tidak berdasarkan alat bukti yang sah menurut Hukum Acara Pidana. Disamping sebagai penyandang *Dominus Litis*, Kejaksaan juga merupakan satu-satunya instansi pelaksana putusan pidana (*executive ambtenaar*). Karena itulah, Undang-Undang Kejaksaan yang baru ini dipandang lebih kuat dalam menetapkan kedudukan dan peran Kejaksaan RI sebagai lembaga negara pemerintah yang melaksanakan kekuasaan negara di bidang penuntutan.

Mengacu pada UU tersebut, maka pelaksanaan kekuasaan negara yang diemban oleh Kejaksaan, harus dilaksanakan secara merdeka. Penegasan ini tertuang dalam Pasal 2 ayat (2) UU No. 16 Tahun 2004, bahwa Kejaksaan adalah lembaga pemerintah yang melaksanakan kekuasaan negara di bidang penuntutan secara merdeka. Artinya, bahwa dalam melaksanakan fungsi, tugas dan wewenangnya terlepas dari pengaruh kekuasaan pemerintah dan pengaruh kekuasaan lainnya. Ketentuan ini bertujuan melindungi profesi jaksa dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

UU No. 16 Tahun 2004 tentang Kejaksaan R.I. juga telah mengatur tugas dan wewenang Kejaksaan sebagaimana ditentukan dalam Pasal 30, yaitu:

- 1) Di bidang pidana, Kejaksaan mempunyai tugas dan wewenang:
  - a. Melakukan penuntutan;
  - b. Melaksanakan penetapan hakim dan putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap;
  - c. Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan putusan pidana bersyarat, putusan pidana pengawasan, dan keputusan bersyarat;
  - d. Melaksanakan penyidikan terhadap tindak pidana tertentu berdasarkan undang-undang;
  - e. Melengkapi berkas perkara tertentu dan untuk itu dapat melakukan pemeriksaan tambahan sebelum dilimpahkan ke pengadilan yang dalam pelaksanaannya dikoordinasikan dengan penyidik.
- 2) Di bidang perdata dan tata usaha negara, Kejaksaan dengan kuasa khusus dapat bertindak di dalam maupun di luar pengadilan untuk dan atas nama negara atau pemerintah.
- 3) Dalam bidang ketertiban dan ketenteraman umum, Kejaksaan turut menyelenggarakan kegiatan:
  - a. Peningkatan kesadaran hukum masyarakat;
  - b. Pengamanan kebijakan penegakan hukum;
  - c. Pengamanan peredaran barang cetakan;
  - d. Pengawasan aliran kepercayaan yang dapat membahayakan masyarakat dan negara;
  - e. Pencegahan penyalahgunaan dan/atau penodaan agama;
  - f. Penelitian dan pengembangan hukum statistik kriminal.

Selain itu, Pasal 31 UU No. 16 Tahun 2004 menegaskan bahwa Kejaksaan dapat meminta kepada hakim untuk menetapkan seorang terdakwa di rumah sakit atau tempat perawatan jiwa, atau tempat lain yang layak karena bersangkutan tidak mampu berdiri sendiri atau disebabkan oleh hal-hal yang dapat membahayakan orang lain, lingkungan atau

dirinya sendiri. Pasal 32 Undang-Undang No. 16 Tahun 2004 tersebut menetapkan bahwa di samping tugas dan wewenang tersebut dalam undang-undang ini, Kejaksaan dapat disertai tugas dan wewenang lain berdasarkan undang-undang. Selanjutnya Pasal 33 mengatur bahwa dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya, Kejaksaan membina hubungan kerja sama dengan badan penegak hukum dan keadilan serta badan negara atau instansi lainnya. Kemudian Pasal 34 menetapkan bahwa Kejaksaan dapat memberikan pertimbangan dalam bidang hukum kepada instansi pemerintah lainnya.

Pada masa reformasi pula Kejaksaan mendapat bantuan dengan hadirnya berbagai lembaga baru untuk berbagi peran dan tanggung jawab. Kehadiran lembaga-lembaga baru dengan tanggung jawab yang spesifik ini mestinya dipandang positif sebagai mitra Kejaksaan dalam memerangi korupsi. Sebelumnya, upaya penegakan hukum yang dilakukan terhadap tindak pidana korupsi, sering mengalami kendala. Hal itu tidak saja dialami oleh Kejaksaan, namun juga oleh Kepolisian RI serta badan-badan lainnya. Kendala tersebut antara lain:

1. Modus operandi yang tergolong canggih
2. Pelaku mendapat perlindungan dari korps, atasan, atau teman-temannya
3. Objeknya rumit (*complicated*), misalnya karena berkaitan dengan berbagai peraturan
4. Sulitnya menghimpun berbagai bukti permulaan
5. Manajemen sumber daya manusia
6. Perbedaan persepsi dan interpretasi (di kalangan lembaga penegak hukum yang ada)
7. Sarana dan prasarana yang belum memadai
8. Teror psikis dan fisik, ancaman, pemberitaan negatif, bahkan penculikan serta pembakaran rumah penegak hukum

Upaya pemberantasan korupsi sudah dilakukan sejak dulu dengan pembentukan berbagai lembaga. Kendati begitu, pemerintah tetap mendapat sorotan dari waktu ke waktu sejak rezim Orde Lama. Undang-

Undang Tindak Pidana Korupsi yang lama yaitu UU No. 31 Tahun 1971, dianggap kurang bergigi sehingga diganti dengan UU No. 31 Tahun 1999. Dalam UU ini diatur pembuktian terbalik bagi pelaku korupsi dan juga pemberlakuan sanksi yang lebih berat, bahkan hukuman mati bagi koruptor. Belakangan UU ini juga dipandang lemah dan menyebabkan lolosnya para koruptor karena tidak adanya Aturan Peralihan dalam UU tersebut. Polemik tentang kewenangan jaksa dan polisi dalam melakukan penyidikan kasus korupsi juga tidak bisa diselesaikan oleh UU ini.

Akhirnya, UU No. 30 Tahun 2002 dalam penjelasannya secara tegas menyatakan bahwa penegakan hukum dan pemberantasan korupsi yang dilakukan secara konvensional selama ini terbukti mengalami berbagai hambatan. Untuk itu, diperlukan metode penegakan hukum luar biasa melalui pembentukan sebuah badan negara yang mempunyai kewenangan luas, independen, serta bebas dari kekuasaan mana pun dalam melakukan pemberantasan korupsi, mengingat korupsi sudah dikategorikan sebagai *extraordinary crime*

Karena itu, UU No. 30 Tahun 2002 mengamanatkan pembentukan pengadilan Tindak Pidana Korupsi yang bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus tindak pidana korupsi. Sementara untuk penuntutannya, diajukan oleh Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (KPK) yang terdiri dari Ketua dan 4 Wakil Ketua yang masing-masing membawahi empat bidang, yakni Pencegahan, Penindakan, Informasi dan Data, Pengawasan internal dan Pengaduan masyarakat.

Dari ke empat bidang itu, bidang penindakan bertugas melakukan penyidikan dan penuntutan. Tenaga penyidikanya diambil dari Kepolisian dan Kejaksaan RI. Sementara khusus untuk penuntutan, tenaga yang diambil adalah pejabat fungsional Kejaksaan. Hadirnya KPK menandai perubahan fundamental dalam hukum acara pidana, antara lain di bidang penyidikan.

### 3.2 Logo Kejaksaan Tinggi Lampung



**Gambar 1.** Logo Kejaksaan Tinggi Lampung

#### 3.2.1 Arti Logo Kejaksaan Tinggi Lampung

**1. Bintang bersudut tiga.**

Bintang adalah salah satu benda alam ciptaan Tuhan Yang Maha Esa yang tinggi letaknya dan memancarkan cahaya abadi. Sedangkan jumlah tiga buah merupakan pantulan dari Trapsila Adhyaksa sebagai landasan kejiwaan warga Adhyaksa yang harus dihayati dan diamalkan.

**2. Pedang**

Senjata pedang melambangkan kebenaran, senjata untuk membasmi kemungkaran/kebathilan dan kejahatan.

**3. Timbangan**

Timbangan adalah lambang keadilan, keadilan yang diperoleh melalui keseimbangan antara suratan dan siratan rasa.

**4. Padi Dan Kapas**

Padi dan kapas melambangkan kesejahteraan dan kemakmuran yang menjadi dambaan masyarakat.

**5. Seloka "Satya Adhi Wicaksana"**

Merupakan Trapsila Adhyaksa yang menjadi landasan jiwa dan raihan cita-cita setiap warga Adhyaksa dan mempunyai arti serta makna:

1. **Satya** : Kesetiaan yang bersumber pada rasa jujur, baik terhadap Tuhan Yang Maha Esa, terhadap diri pribadi dan keluarga maupun kepada sesama manusia.
2. **Adhi** : kesempurnaan dalam bertugas dan yang berunsur utama, bertanggungjawab baik terhadap Tuhan Yang Maha Esa, terhadap keluarga dan terhadap sesama manusia.
3. **Wicaksana** : Bijaksana dalam tutur-kata dan tingkah laku, khususnya dalam penerapan kekuasaan dan kewenangannya. Warna kuning diartikan luhur, keluhuran makna yang dikandung dalam gambar/lukisan, keluhuran yang dijadikan cita-cita.
6. **Warna kuning** diartikan luhur, keluhuran makna yang dikandung dalam gambar/lukisan, keluhuran yang dijadikan cita- cita.
7. **Warna hijau** diberi arti tekun, ketekunan yang menjadi landasan pengejaran/pengraihan cita-cita.

### 3.3 Lokasi Praktik Kerja Lapangan

Lokasi Kejaksaan Tinggi Lampung (Kejati) beralamat di Jl. Jaksa Agung R. Soeprapto No.226, Talang, Kec. Teluk betung Selatan, Kota Bandar Lampung, Lampung 35224



*Gambar 2. Lokasi Kejaksaan Tinggi Lampung*

### **3.4 Visi dan Misi Lembaga Negara Kejaksaan Tinggi Lampung**

#### **VISI**

**“Menjadi Lembaga Penegak Hukum yang Professional, Proporsional dan Akuntabel”**

Dengan Penjelasan:

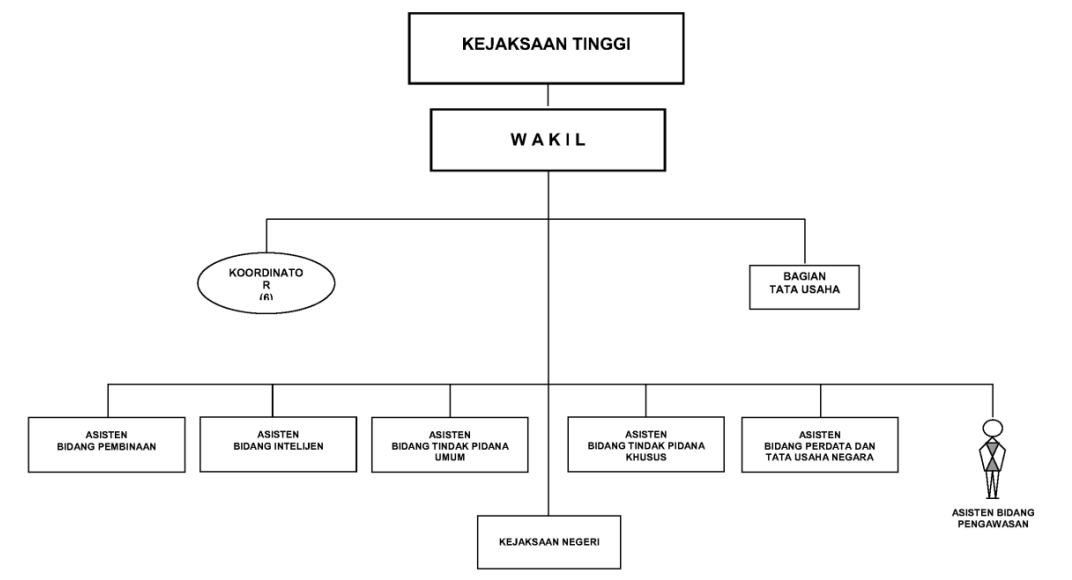
1. Lembaga Penegak Hukum: Kejaksaan RI sebagai salah satu lembaga penegak hukum di Indonesia yang mempunyai tugas dan fungsi sebagai penyidik pada tindak pidana tertentu, penuntut umum, pelaksana penetapan hakim, pelaksana putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap, melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan putusan pidana bersyarat, pidana pengawasan dan lepas bersyarat, bertindak sebagai Pengacara Negara serta turut membina ketertiban dan ketenteraman umum melalui upaya antara lain : meningkatkan kesadaran hukum masyarakat, Pengamanan kebijakan penegakan hukum dan Pengawasan Aliran Kepercayaan dan penyalahgunaan penodaan agama
2. Profesional: Segenap aparatur Kejaksaan RI dalam melaksanakan tugas didasarkan atas nilai luhur TRI KRAMA ADHYAKSA serta kompetensi dan kapabilitas yang ditunjang dengan pengetahuan dan wawasan yang luas serta pengalaman kerja yang memadai dan berpegang teguh pada aturan serta kode etik profesi yang berlaku
3. Proporsional: Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Kejaksaan selalu memakai semboyan yakni menyeimbangkan yang tersurat dan tersirat dengan penuh tanggung jawab, taat azaz, efektif dan efisien serta penghargaan terhadap hak-hak publik
4. Akuntabel: Bahwa kinerja Kejaksaan Republik Indonesia dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku

#### **MISI**

1. Meningkatkan Peran Kejaksaan Republik Indonesia Dalam Program Pencegahan Tindak Pidana
2. Meningkatkan Professionalisme Jaksa Dalam Penanganan Perkara Tindak Pidana

3. Meningkatkan Peran Jaksa Pengacara Negara Dalam Penyelesaian Masalah Perdata dan Tata Usaha Negara
4. Mewujudkan Upaya Penegakan Hukum Memenuhi Rasa Keadilan Masyarakat
5. Mempercepat Pelaksanaan Reformasi Birokrasi dan Tata Kelola Kejaksaan Republik Indonesia yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme

### 3.5 Struktur Organisasi Kejaksaan Tinggi Lampung



*Gambar 3. Struktur Organisasi Kejaksaan*

### 3.6 Gambaran Sub Instansi

#### 3.6.1 Bidang Perdata dan Tata Usaha Negara

Seksi Perdata dan Tata Usaha Negara mempunyai tugas dan fungsi kejaksaan dalam bidang perdata dan tata usaha negara di daerah hukumnya. Dalam melaksanakan tugasnya, Seksi Perdata dan Tata Usaha Negara

menyelenggarakan fungsi:

1. Penyiapan bahan penyusun rencana dan program kerja;
2. Pelaksanaan penegakan hukum, bantuan hukum, pertimbangan hukum dan tindakan hukum lain, serta pelayanan hukum di bidang perdata dan tata usaha negara;
3. Koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan di bidang perdata dan tata usaha negara;
4. Pelaksanaan hubungan kerja dengan instansi atau lembaga baik di dalam negeri maupun di luar negeri; dan
5. Pemantauan, analisis, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan penegakan hukum, bantuan hukum, pertimbangan hukum dan tindakan hukum lain, serta pelayanan hukum di bidang perdata dan tata usaha negara.

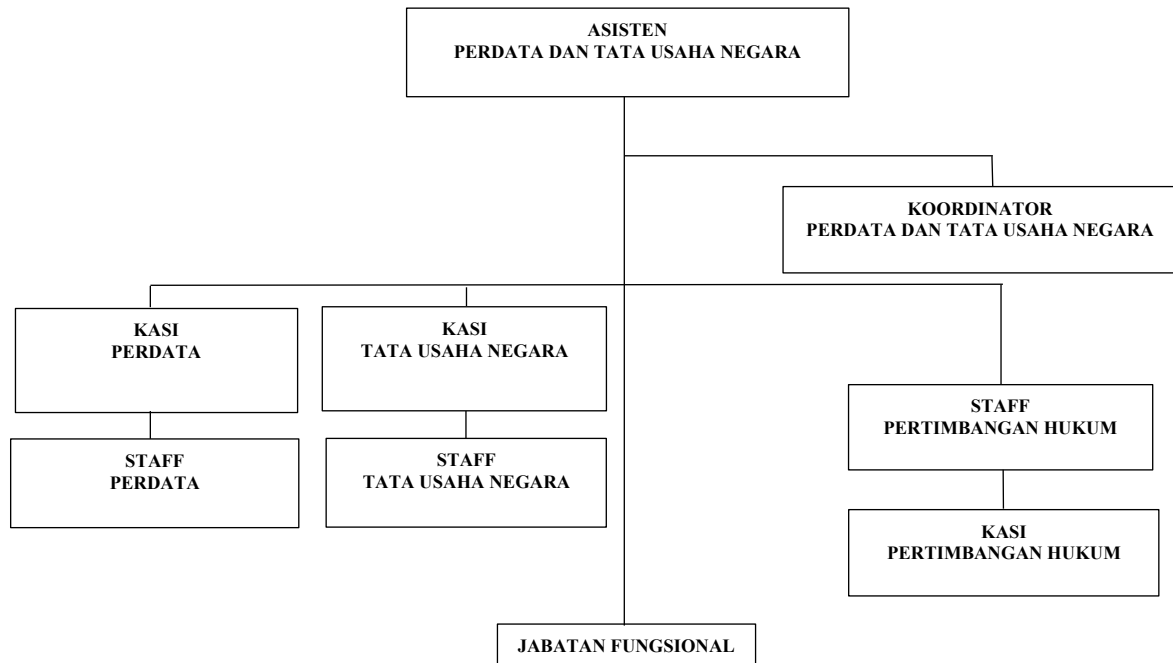
Seksi Perdata dan Tata Usaha Negara terdiri atas:

- a. Subseksi Perdata;
- b. Subseksi Tata Usaha Negara; dan
- c. Subseksi Pertimbangan Hukum.

Masing – masing Subseksi mempunyai tugas, yaitu:

- 1) Subseksi Perdata mempunyai tugas melaksanakan pemberian bantuan hukum di bidang perdata dan forum arbitrase, serta penegakan hukum.
- 2) Subseksi Tata Usaha Negara mempunyai tugas melaksanakan pemberian jasa hukum di bidang tata usaha negara.
- 3) Subseksi pertimbangan Hukum mempunyai tugas melaksanakan pemberian pertimbangan hukum, tindakan hukum lain dan pelayanan hukum di bidang perdata.

### 3.7 Struktur Organisasi Bidang Perdata Dan Tata Usaha Negara Kejaksaan Tinggi Lampung



**Gambar 4.** Struktur Organisasi Bidang DATUN Kejaksaan Tinggi Lampung

### 3.8 Job Description Pertimbangan Hukum

Pertimbangan Hukum merupakan Jasa Hukum yang diberikan oleh Jaksa Pengacara Negara (JPN) kepada Negara/Pemerintah dalam bentuk Pendapat Hukum (*Legal Opinion* / LO), Pendampingan Hukum (*Legal Assistance* / LA), Audit Hukum (Legal Audit).

Seksi Pertimbangan Hukum memiliki tugas:

#### 1) Pendapat Hukum (*Legal Opinion* / LO)

Pendapat Hukum adalah layanan jasa hukum yang diberikan oleh Jaksa Pengacara Negara dalam bentuk tertulis sesuai dengan fakta hukum tentang suatu permasalahan hukum DATUN, yang dibuat atau permintaan dan kepentingan Negara/Pemerintah atas permasalahan hukum konkret yang sedang atau akan dihadapi.

2) Pendampingan Hukum (*Legal Assistance* / LA)

Pendampingan Hukum adalah layanan jasa hukum yang diberikan oleh Jaksa Pengacara Negara berupa konsultasi hukum dalam ruang lingkup hukum perdata atau hukum administrasi negara, secara berkelanjutan atas suatu kegiatan tertentu dalam rangka memitigasi risiko hukum, tata kelola (*governance*), penyelamatan keuangan atau kekayaan negara, pemulihan keuangan atau kekayaan negara, pembentukan peraturan, keputusan tata usaha negara atau tindakan pemerintah. Layanan ini diberikan terhadap suatu kegiatan yang sedang berlangsung. Kegiatan ini diajukan oleh pemohon dan diakhiri dengan kesimpulan atas pemberian pendapat hukum tersebut dalam bentuk Berita Acara Pendampingan Hukum.

3) Audit Hukum (*Legal Audit*)

Legal Audit adalah layanan jasa hukum yang diberikan oleh Jaksa Pengacara Negara berupa kegiatan pemeriksaan secara menyeluruh dan seksama dari segi hukum yang dilakukan oleh Jaksa Pengacara Negara atas permintaan Negara/Pemerintah terhadap suatu kegiatan yang telah dilaksanakan yang berkaitan dengan hukum perdata untuk menggambarkan kepatuhan terhadap ketentuan hukum atas suatu kegiatan atau badan hukum secara yuridis normatif.

4) Pelayanan Hukum

Pelayanan hukum adalah layanan yang diberikan oleh Jaksa Pengacara Negara secara tertulis, lisan, maupun melalui sistem elektronik kepada masyarakat, terkait masalah perdata dan tata usaha negara dalam bentuk konsultasi dan pemberian informasi yang tidak terkait konflik.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Simpulan**

Media sosial, khususnya Instagram Bidang Perdata dan Tata Usaha Negara (DATUN) Kejaksaan Tinggi Lampung, memiliki peran strategis bukan hanya sebagai sarana publikasi kegiatan, tetapi juga sebagai media yang memengaruhi motivasi kerja pegawai dan membentuk citra positif lembaga di mata publik. Berdasarkan kajian pustaka, media sosial berfungsi ganda sebagai alat komunikasi eksternal yang menjangkau masyarakat luas serta sebagai sarana internal yang memperkuat kebersamaan, loyalitas, dan motivasi kerja. Dengan kerangka Teori Hierarki Kebutuhan Maslow, aktivitas publikasi lembaga dapat dipahami sebagai upaya pemenuhan kebutuhan pegawai mulai dari kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa hampir semua tingkatan kebutuhan Maslow telah terpenuhi melalui konten Instagram DATUN, seperti kegiatan pelayanan hukum, penyaluran bantuan, hingga penghargaan institusional yang membangun rasa memiliki, solidaritas, dan kepercayaan diri pegawai. Namun, aspek kebutuhan fisiologis dan keamanan masih belum sepenuhnya terakomodasi, termasuk ruang untuk berkreasi dan terlibat dalam proses strategis. Secara keseluruhan, pemanfaatan media sosial yang terintegrasi dengan strategi pemenuhan kebutuhan pegawai berpotensi memperkuat motivasi intrinsik pegawai, sehingga berdampak positif pada kualitas kinerja mereka.

## **5.2 Saran**

1. Peningkatan Interaksi: Bidang Perdata dan Tata Usaha Negara Kejati Lampung disarankan untuk lebih mengoptimalkan fitur interaktif seperti polling, Q&A, dan live session guna meningkatkan partisipasi publik secara langsung.
2. Konsistensi Visual dan Branding: Penguatan identitas visual dalam setiap unggahan penting untuk membentuk citra lembaga yang lebih profesional dan konsisten.
3. Evaluasi Berkala: Perlu adanya evaluasi rutin terhadap respons publik internal Kejati untuk memastikan efektivitas strategi komunikasi yang diterapkan.
4. Diversifikasi Platform: Meskipun Instagram efektif, perluasan ke platform lain seperti YouTube atau TikTok bisa menjangkau segmen audiens yang lebih luas, khususnya kepada masyarakat.

## DAFTAR PUSTAKA

### Jurnal:

- CAHYONO, A. S. (2016). Pengaruh Media Sosial Terhadap Perubahan Sosial Masyarakat Di Indonesia. *Jounal Unita Pubiciana*, 140-157.  
<https://journal.unita.ac.id/index.php/publiciana/article/view/79>
- Fahmi, Anwar. (2017). Perubahan Dan Permasalahan Media Sosial. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni* 1, No. 1  
<https://journal.untar.ac.id/index.php/jmishumsen/article/view/343>
- Ihwan, H. (2021). *Pengaruh Iklan Instagram Stories Dan Iklan Instagram Timeline Terhadap Keputusan Pembelian Mahasiswa Ilmu Komunikasi Universitas Mercu Buana Yogyakarta Angkatan 2016 Dan 2017*. (Doctoral Dissertation). Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Mahendra, I. T. (2017). *Peran Media Sosial Instagram Dalam Pembentukan Kepribadian Remaja Usia 12-17 Tahun Di Kelurahan Kebalen Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi*. (Skripsi). UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.  
<https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/34490>
- Nabila, N. M. (2022). Media sosial dalam lanskap masyarakat industri dan kaitannya dengan budaya populer. *Publiciana*, 15(01), 28-37.  
<https://journal.unita.ac.id/index.php/publiciana/article/view/376>
- Prasetyo, W., Sari, U. N., Budywan, J. V. D., Maskudi, M., & Pratiwi, R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Karyawan PT Se-Kabupaten Grobogan). *Konferensi Nasional Ekonomi, Bisnis dan Studi Islam*, 1(1).
- Saputra, S. (2020). Efektivitas Komunikasi Interpersonal Dalam Kegiatan Pembelajaran Melalui Media Whatsapp Group. *Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 7(1), 11-21.  
<https://jurnal.unived.ac.id/index.php/prof/article/view/1087>

- Wahyudi, A., Nasuha, M. A. A., & Yuliana, M. E. (2023, July). Peranan komunikasi dalam kinerja organisasi. *In Prosiding Seminar Nasional Teknologi Informasi dan Bisnis* (pp. 115-120).
- Wifalin, M.. (2016). Efektivitas Instagram Common Grounds. *Jurnal E Komunikasi*, 4(2).  
<https://www.neliti.com/publications/82098/efektivitas-instagram-common-grounds>
- M. Dhanurista, M. A. Djalil, and M. Saputra, "The Effect of Profitability, Solvability, Firm Size on Timeliness of Financial Reporting with a Going Concern Audit Opinion as a Moderating Variable at Banking Service Company Listed in Indonesian Stock Exchange (BEI) for the year of 2014-2018," *Int. J. Bus. Manag. Econ. Rev.*, vol. 4, no. 06, pp. 144–152, 2021.  
[http://ijbmer.org/uploads2021/BMER\\_4\\_329.pdf](http://ijbmer.org/uploads2021/BMER_4_329.pdf)
- Ratnadinigrum, N. A. A., & Takrim, M. (2023). Motivasi Kerja Menurut Teori Maslow Bagian Staf Manajemen Project Pada PT Putera Instrumenindo. *JURNAL MAHASISWA BINA INSANI*, 7(2), 169-178.  
<https://ejournal-binainsani.ac.id/index.php/JMBI/article/view/3062>
- Andriani, M., & Widiawati, K. (2017). Penerapan motivasi karyawan menurut teori dua faktor Frederick Herzberg pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Jurnal Administrasi Kantor*, 5(1), 83-â.  
<https://ejournal-binainsani.ac.id/index.php/JAK/article/view/423>

#### **Buku:**

- Brogan, C. (2010). *Social Media 101: Tactics And Tips To Develop Your Business Online*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Effendy, O. U. (2003). *Ilmu Komunikasi: Teori dan Praktek*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Kotler, P. & Keller. (2012). *Marketing Management, 14th Edition*. United States Of America: Pearson.
- Mulyana, D. (2005). *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Nasrullah. R. (2017). *Media Sosial*. Bandung ; Simbiosis Rekatama Media

Puntoadi, D. (2011). *Menciptakan Penjualan Via Social Media*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

Satria, Ardy. (2024). *Optimalisasi Media Sosial Instagram Sebagai Digital Public Relations*

Solis, Brian. (2010). *Engage: The Complete Guide For Brands And Businesses To Build, Cultivate, And Measure Success In The New Web*. New Jersey: John Willey & Sons.

**Website lainnya:**

Website Resmi Kejaksaan Tinggi Lampung

<https://kejati-lampung.kejaksaan.go.id> Diakses pada tanggal 18 Juni 2025 pukul 14.30 WIB.

Instagram Perdata dan Tata Usaha Negara (DATUN)

<https://www.instagram.com/governmentlawoffice?igsh=MW5wb3Qyem9vOTdseA==> Diakses pada tanggal 17 Juni 2025 pukul 10.15 WIB