

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DI ERA KONVERGENSI MEDIA
PADA LPPL RADIO MANDIRI FM CILEGON**



SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Prasyarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ilmu Komunikasi
pada Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya
Universitas Islam Indonesia

Oleh :

Sindi Novriana

12321030

**Program Studi Ilmu Komunikasi
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya
Universitas Islam Indonesia
Yogyakarta**

2016

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

**Manajemen Sumberdaya Manusia di Era Konvergensi Media
pada LPPL Radio Mandiri FM Cilegon**



Disusun oleh

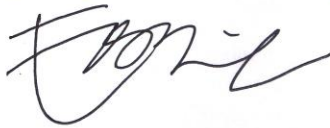
SINDI NOVRIANA

12321030

Telah disetujui dosen pembimbing skripsi untuk diujikan dan dipertahankan di
hadapan tim penguji skripsi.

Tanggal: **21 OCT 2016**

Dosen Pembimbing Skripsi,



Iwan Awaluddin Yusuf, S.IP., M.Si.

NIDN 0506038201

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

Manajemen Sumberdaya Manusia di Era Konvergensi Media

pada LPPL Radio Mandiri FM Cilegon

Disusun oleh

SINDI NOVRIANA

12321030

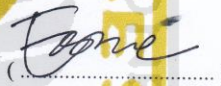
Telah dipertahankan dan disahkan oleh Dewan Penguji Skripsi
Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya

Universitas Islam Indonesia

Tanggal : 21 OCT 2016

Dewan Penguji:

1. Ketua: Iwan Awaluddin Yusuf, S.IP., M.Si.
NIDN 0506038201



2. Anggota: R. Narayana Mahendra P, S.Sos., MA
NIDN 0520058402



Mengetahui

Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi

Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya

Universitas Islam Indonesia



Muzayin Nazaruddin, S.Sos.MA

NIDN 0516087901

PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK

PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK

Bismillahirrahmanirrahim

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Sindi Novriana
Nomor Mahasiswa : 12321030
Program Studi : Ilmu Komunikasi
Judul Penelitian/Skripsi : Manajemen Sumberdaya Manusia di Era Konvergensi Media
Pada LPPL Radio Mandiri FM Cilegon

Melalui surat ini saya menyatakan bahwa:

1. Selama menyusun skripsi ini saya tidak melakukan tindak pelanggaran akademik dalam bentuk apapun, seperti penjiplakan, pembuatan skripsi oleh orang lain, atau pelanggaran lain yang bertentangan dengan etika akademik yang dijunjung tinggi Universitas Islam Indonesia.
2. Karena itu, skripsi ini merupakan karya ilmiah saya sebagai penulis, bukan karya jiplakan atau karya orang lain.
3. Apabila di kemudian hari, setelah saya lulus dari Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia, ditemukan bukti secara meyakinkan bahwa skripsi ini adalah karya jiplakan atau karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi akademik yang ditetapkan Universitas Islam Indonesia.

Demikian pernyataan ini saya setuju dengan sesungguhnya.

Yogyakarta, 04 November 2016

Yang Menyatakan,


Sindi Novriana

NIM 12321030

BUKTI MELAKUKAN PENELITIAN



PEMERINTAH KOTA CILEGON
LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK LOKAL (LPPL) KOTA CILEGON



Gedung Cilegon Plaza Mandiri Jl. S.A. Tirtayasa No. 2 Lantai I Cilegon 42411 Telp. (0254) 375849 Fax. : (0254) 375849

Nomor : 125/ 002/ III/ LPPL/ 2016
Hal : Keterangan Telah Melakukan Penelitian

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya (FPSB)
Universitas Islam Indonesia
Di Tempat

Assalamualaikum, Wr. Wb.

Kami yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : RINA FATWA AULIA, S.Sos.,MM
Instansi : LPPL RADIO MANDIRI FM
Jabatan : KASUBAG

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut ini :

Nama : SINDI NOVRIANA
Nomor Mahasiswa : 12321030
Prodi/Fak.Univ : Prodi Ilmu Komunikasi / Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya
Universitas Islam Indonesia
Judul Penelitian : Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Penyiaran Publik
Lokal Radio Mandiri FM Cilegon di Era Konvergensi Media

Telah melakukan penelitian di Instansi kami selama 2 minggu, dari 24 Februari 2016
hingga 8 Maret 2016 untuk memperoleh data yang digunakan dalam penyusunan skripsi
mahasiswa.

Demikian surat keterangan ini kami sampaikan. Atas kerjasama dan perkenan Bapak,
kami ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum, Wr. Wb.

Cilegon, 08 Maret 2016



RINA FATWA AULIA, S.Sos.,MM
NIP. 19740408 201001 2 003

MOTTO

“Sesungguhnya bersama kesulitan itu pasti ada kemudahan”

(QS 94 : 5)

“Dream, Believe, And Make It Happen”



PERSEMBAHAN

Karya ini penulis persembahkan untuk :

Kedua orangtua dan adik-adik yang selalu menjadi alasan untuk pulang dan menyelesaikan tanggung jawab ini.

Teman-teman yang sangat berjasa memberikan warna serta dukungan selama hidup merantau jauh dari keluarga, dimanapun kalian berada kukirimkan terimakasih. Untuk warna dalam hidupku dan semua kenangan indah.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah hirabbil alamin, Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta nikmat sehatnya sehingga tanggung jawab dan skripsi yang berjudul “Manajemen sumberdaya manusia di era onvergensi media pada LPPL Radio Mandiri FM Cilegon” ini dapat terselesaikan dengan baik.

Skripsi merupakan tugas akhir yang harus diselesaikan oleh setiap mahasiswa untuk memenuhi prasyarat menyelesaikan pendidikan Strata 1 dan memperoleh gelar Sarjana Ilmu Komunikasi pada program studi Ilmu Komunikasi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia. Berbagai hambatan dan kesulitan dirasakan oleh penulis selama menyelesaikan skripsi ini, dengan dorongan serta karunia Allah SWT skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Untuk itu penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada :

1. Allah SWT, atas berkah rahmat dan ridhonya salah satu tanggung jawab penulis dapat terselesaikan dengan baik.
2. Ibu Sulasmiaji dan Bapak Budi Haryadi, yakni kedua orangtua yang kasih sayang dan doanya tak pernah terputus untuk keberhasilan anak-anaknya. Terimakasih telah memberikan izin untuk merantau menimba ilmu hingga harus terpisah jarak.
3. Ketiga adik yang membanggakan Shandy, Indra, dan Andri. Kalianlah yang akan melanjutkan tanggung jawab ini.
4. Bapak Muzayin Nazaruddin, S.Sos.,M.A selaku ketua Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
5. Bapak Iwan Awaluddin Yusuf selaku dosen pembimbing akademik dan juga dosen pembimbing skripsi. Terimakasih atas segala bimbingannya selama 4 tahun ini.
6. Seluruh dosen Prodi Ilmu Komunikasi yang telah memberikan banyak ilmunya.
7. Seluruh karyawan LPPL Radio Mandiri FM Cilegon.
8. Arisan Berlian sebagai keluarga kedua yang memberikan banyak warna dan kenangan selama hidup di Jogja, serta yang mengajarkan arti sebuah persahabatan yang sesungguhnya. Jakarta, Balikpapan, Ketapang, Jogja semoga hubungan kita tidak akan pernah terputus.

9. Sahabat terbaik dan terajaib yang dikirim Allah kepada saya Muhammad Zaki Prabowo, Stephanie Mayang, Panji Lukman Tirta Kusuma. Terimakasih atas dorongan, emosi, nasihat, dan doa yang kalian berikan. Terimakasih sudah mau mendengarkan segala keluhan dan tangisan yang tiba-tiba.
10. Aulia Ramadhan, Juni Triastiti, Noer Ayufika Nulul, Ajeng Inggit Anindita sebagai teman seperjuangan dari awal kuliah hingga sekarang.

Terimakasih yang tak terhingga untuk seluruh bagian yang terlibat dalam penyusunan skripsi ini. Tidak ada gading yang tak retak, begitu pula pada penyusunan skripsi ini masih jauh pada kesempurnaan, oleh karena itu penulis mengharapkan saran untuk dapat memperbaiki dan sebagai motivasi penulis. Demikian skripsi ini penulis susun, semoga dapat bermanfaat bagi penulis dan bagi para pembaca.



Yogyakarta, Oktober 2016

Penulis,

Sindi Novriana

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK.....	iii
BUKTI MELAKUKAN PENELITIAN	iv
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
E. Tinjauan Pustaka.....	5
a. Penelitian Terdahulu	5
b. Kerangka Pemikiran.....	5
1. Dinamika Radio Siaran di Indonesia	6

2. Konvergensi Media.....	9
3. Manajemen Sumber Daya Manusia di Media Massa	12
F. Metode Penelitian	23
a. Paradigma dan Pendekatan Penelitian	23
b. Tipe Penelitian	24
c. Waktu dan Lokasi Penelitian	24
d. Narasumber Penelitian	24
e. Pengumpulan Data	25
f. Teknik Analisis Data.....	26
BAB II.....	28
GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	28
A. Gambaran Umum LPPL Radio Mandiri FM Cilegon.....	28
a. Sejarah LPPL Radio Mandiri FM Cilegon	28
b. Makna Slogan dan Logo LPPL Radio Mandiri FM Cilegon.....	29
c. Identitas LPPL Radio Mandiri FM Cilegon.....	31
d. Struktur Organigram LPPL Radio Mandiri FM Cilegon.....	32
e. Tujuan dan Fungsi LPPL Radio Mandiri FM Cilegon	33
B. Manajemen Sumber Daya Manusia LPPL Radio Mandiri FM Cilegon.....	33
BAB III	35
TEMUAN PENELITIAN	35
A. Manajemen Sumber Daya Manusia LPPL Radio Mandiri FM Cilegon.....	35
1. Pengadaan Sumber Daya Manusia.....	35
2. Pelatihan dan Pengembangan SDM.....	39
3. Analisis Jabatan	42
4. Pemberian Motivasi Kerja	44

5. Penilaian Prestasi Kerja serta Pemberian Reward	47
B. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Konvergensi Media.....	53
C. Perubahan Media dan Permintaan Pendengar.....	62
D. Hambatan Manajemen Sumberdaya Manusia	64
BAB IV	69
PEMBAHASAN	69
A. Konvergensi di LPPL Radio Mandiri FM Cilegon.....	69
B. Manajemen Sumberdaya Manusia LPPL Radio Mandiri FM Cilegon di Era Konvergensi	76
1. Pengadaan Sumberdaya Manusia	77
2. Pelatihan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia.....	81
3. Analisis Jabatan	84
4. Pemberian Motivasi Kerja.....	84
5. Penilaian Prestasi Kerja dan Pemberian Reward	88
C. Hambatan Manajemen Sumberdaya Manusia LPPL Radio Mandiri FM Cilegon	91
BAB V.....	93
PENUTUP.....	93
A. Kesimpulan	93
1. Manajemen Sumberdaya Manusia LPPL Radio Mandiri FM Cilegon.....	93
2. Manajemen Sumberdaya Manusia dan Konvergensi Media Pada LPPL Radio Mandiri FM Cilegon	93
3. Hambatan Manajemen Sumberdaya Manusia Pada LPPL Radio Mandiri FM Cilegon.....	94
B. Saran	95
DAFTAR PUSTAKA	96
LAMPIRAN.....	99

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Narasumber	25
Tabel 3.1 Daftar Narasumber	35
Tabel 4.1	
Perbedaan Sebelum Era Konvergensi Media dan Saat Era Konvergensi Media	71



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Logo LPPL Radio Mandiri FM Cilegon	28
Gambar 2.2 Logo LPPL Radio Mandiri FM Cilegon	30
Gambar 2.3 Ruang Siaran	31
Gambar 2.4 Struktur Organigram	34
Gambar 3.1 Cover Sasaran Kerja Pegawai	42
Gambar 3.2 Data Sasaran Kerja Pegawai	43
Gambar 3.3 Formulir Sasaran Kerja Pegawai	51
Gambar 3.4 Catatan Penilaian Perilaku Karyawan	52
Gambar 3.5 Siaran Program Walikota Menyapa	55
Gambar 3.6 Tampilan Radio Streaming	56
Gambar 3.7 Ruang Produksi dan Ruang Streaming	57
Gambar 3.8 Berita Pada Website Kota Cilegon	64
Gambar 4.1 Skema Proses Mengudara LPPL Radio Mandiri FM Cilegon	72
Gambar 4.2 Akun Twitter LPPL Radio Mandiri FM Cilegon	74
Gambar 4.3 Akun Facebook LPPL Radio Mandiri FM Cilegon	75
Gambar 4.4 Pola Komunikasi LPPL Radio Mandiri FM Cilegon dengan Pendengar	75
Gambar 4.5 Skema Tahapan Pengadaan Karyawan (Handoko:1999)	79
Gambar 4.6 Skema Tahapan Pengadaan Karyawan LPPL Radio Mandiri FM Cilegon	80
Gambar 4.7 Skema Pembentukan Motivasi Kerja dengan Membangun Kenyamanan	86
Gambar 4.8 Skema Pembentukan Motivasi Kerja Oleh Aturan Perusahaan	87
Gambar 4.9 Skema Penilaian Kerja Pegawai yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	90
Gambar 4.10 Skema Pola Komunikasi Pada Penyelesaian Masalah	92

DAFTAR LAMPIRAN

Transkrip Wawancara Rina Fatwa Aulia

Transkrip Wawancara Damar Fadillah

Transkrip Wawancara Nurjannah

Transkrip Wawancara Rivka Yasmine



ABSTRAK

Kehadiran era konvergensi media memunculkan perubahan teknologi yang serba baru. Perubahan terjadi baik dalam hal teknik, fitur dan aplikasi maupun pada sumberdaya manusia. Sumberdaya manusia dituntut agar lebih berkompeten untuk menyeimbangkan teknologi yang ada. Dalam perkembangan media seperti saat ini, baik radio komersil maupun non komersil harus mampu menyesuaikan diri untuk mempertahankan pendengar dan eksistensi radio. Lembaga Penyiaran Publik Lokal (LPPL) Radio Mandiri FM Cilegon merupakan radio milik pemerintah, yang harus mengikuti perkembangan dan perubahan tersebut. Perubahan teknologi mempengaruhi manajemen sumberdaya manusia pada LPPL Radio Mandiri FM Cilegon. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses manajemen sumberdaya manusia pada LPPL Radio Mandiri FM Cilegon di era konvergensi media, serta mengetahui kendala atau hambatan apa yang terjadi selama proses tersebut berlangsung.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dengan melihat fakta dilapangan yang kemudian dipaparkan melalui teks deskriptif. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan wawancara, observasi, dan studi pustaka. Penelitian ini terfokus pada unsur manajemen sumberdaya manusia, yakni pengadaan sumberdaya manusia, pemberian pelatihan dan pengembangan, analisis jabatan, pemberian motivasi, serta penilaian kerja dan pemberian reward pada era konvergensi media.

Dari hasil observasi, wawancara dan sumber lainnya peneliti menemukan adanya beberapa perubahan pada manajemen sumberdaya manusia di LPPL Radio Mandiri FM Cilegon. Pada sistem pengadaan sumberdaya manusia, perubahan khususnya terjadi pada, adanya penambahan jabatan pada bagian pengoperasian radio streaming dan media sosial. Pada tahapan pelatihan dan pengembangan karyawan, manajemen LPPL menambahkan pelatihan mengenai program-program baru yang digunakan seperti radio streaming. Pada tahapan penilaian dan pemberian reward karyawan juga tidak banyak mengalami perubahan, sasaran kerja pegawai (SKP) masih digunakan tanpa mengubah sistem penilaian terdahulu. Perubahan lainnya yang dirasakan LPPL Radio Mandiri FM Cilegon adalah meningkatnya jumlah pendengar sehingga menumbuhkan motivasi pegawai khususnya penyiar, penyebaran informasi lebih luas, interaksi dengan pendengar menjadi lebih mudah dengan menggunakan media sosial. Kendala yang turut hadir dalam proses tersebut adalah masalah karyawan yang tidak disiplin terhadap pekerjaan, solusi yang diambil adalah dengan melakukan pendekatan terhadap karyawan yang bermasalah tersebut. Selain itu kendala lainnya adalah kurangnya jumlah sumberdaya manusia, dan diawal penggunaan radio streaming kurangnya kemampuan sumberdaya manusia untuk mengelola. Solusi yang diambil adalah dengan menambahkan jumlah karyawan yang masuk dan menghadirkan operator radio streaming dari pihak luar yang lebih mampu.

Kata Kunci : Manajemen Sumberdaya Manusia, Lembaga Penyiaran Publik Lokal (LPPL), Era Konvergensi Media, Radio Mandiri FM Cilegon

ABSTRACT

The presence of the era convergence of media gave a changes in technologies into the new. Changes occur both in terms of features and application techniques, as well as on human resources. Human resources are required to be more competent to balance the existing technologies. In the development of media like today, both of commercial and non commercial radio should be able to adjust to retain listeners and the radio existence. Lembaga Penyiaran Publik Lokal (LPPL) Radio Mandiri FM Cilegon is a Government owned radio, which should follow the developments and changes. Changes in technology affecting human resources management on LPPL Radio Mandiri FM Cilegon. The purpose of this research is to know how the human resources management process at the LPPL Radio Mandiri FM Cilegon in the era of media convergence along with constraints are.

Research method of this research is using a qualitative approach by looking at the facts that occurred which then presented through descriptive text. Researchers also conduct interviews with selected employees of the LPPL Radio Mandiri FM Cilegon and get data from other sources. the subject matter of the research is to use the elements of human resources management, is human resource procurement, human resources training and development, job analyze, motivation and also performance assessment and awarding of reward. This research also specifically looking at how human resource management in the era of media convergence.

From the results of observations, interviews and other sources, the researchers found some changes in the human resource management LPPL Radio Mandiri FM Cilegon. Not a lot of changes that occur on the system procurement of human resources, the change is only visible on, such as the presence of the addition of the position on the streaming radio operator and social media. On the stage of the assessment and awarding of reward employees is also not much changes, sasaran kerja pegawai (SKP) still used without changing the previous scoring system. On the stage of the training and employees development, management added a training about new programs that are used as radio streaming. Other changes the perceived LPPL Radio Mandiri FM Cilegon is the growing number of listeners so that fosters the motivation of employees especially announcers, the wider dissemination of information, interaction with listeners is made easier by using social media. The constraints were present in that process is a matter of indiscipline employees on the job, the solution taken is by doing approach to a troubled employee. In addition other constraints is the lack of human resources, and advance the use of streaming radio, the quality of human resources that exist have not been appropriate. The solution taken is to add a number of employees who come in and bring the streaming radio operator from outside parties who are more capable.

Keywords : *Human Resource Management, LPPL, Media Convergence Era, Radio Mandiri FM Cilegon*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kehadiran teknologi baru membawa dampak konvergensi pada berbagai bidang, terutama media salah satunya adalah radio. Munculnya teknologi baru tersebut membuat berbagai perubahan yang harus disikapi dengan baik. Adanya perubahan teknologi dalam media terutama radio, mengharuskan radio mengikuti perkembangan yang ada jika tidak ingin ditinggalkan oleh pendengarnya. Inilah yang saat ini menjadi tantangan radio untuk bersaing dengan media-media lain di era konvergensi media yang segalanya serba berubah dan maju. Perubahan-perubahan teknologi dalam dunia radio dapat terlihat dari penyampaian siaran radio tersebut, yakni penggunaan radio streaming yang berbasis internet. Siaran radio pada ruang siar akan di transmisikan pada jaringan internet. Radio streaming tersebut merupakan terobosan baru di dunia media. Setiap pendengar dapat mendengarkan radio kapanpun dan di manapun dengan akses internet. Selain itu juga konvergensi pada dunia radio terlihat pada penggunaan media sosial yang berfungsi sebagai media interaksi antara pendengar dan juga penyiar, yang sebelumnya menggunakan SMS dan telfon kini media sosial dapat digunakan untuk lebih mempermudah interaksi. Selain itu penggunaan situs website resmi radio guna memberikan informasi lain terkait penyiaran juga merupakan salah satu bentuk konvergensi pada dunia radio. Wartawan yang semula mengumpulkan berita untuk langsung disiarkan, kini juga dapat dibagikan berupa berita menarik pada website.

Perubahan-perubahan yang muncul ditengah perkembangan era konvergensi bukan hanya dalam hal teknik, fitur dan lain sebagainya. Selain perubahan teknologi adalah sumber daya manusia yang mengelola atau yang ada dibalik radio tersebut. Penyesuaian diri sangat diperlukan untuk mempertahankan eksistensi radio di era baru seperti saat ini. Tentunya dengan berubahnya teknologi yang semakin maju, kemampuan sumber daya manusia yang dibutuhkanpun akan berbeda dari sebelumnya. Hal inilah yang kemudian banyak dipertanyakan, apakah sumber daya manusia perlu diperbaharui atau tidak. Miles (dalam Bawapratama, Jurnal Komunikasi, No. 1, Oktober 2010:11)

menyebutkan bahwa organisasi merupakan sekelompok orang yang berkumpul dan menggunakan teknologi untuk menghasilkan barang dan jasa. Sehingga perubahan-perubahan yang terjadi pada teknologi akan secara langsung berdampak pada manajemen sumberdaya manusia suatu organisasi (Bawapratama, Jurnal Komunikasi, No. 1, Oktober 2010:11). Sesuai dengan penjelasan diatas bahwa teknologi mempengaruhi sumberdaya manusia, maka sekecil apapun perubahan yang terjadi pada teknologi akan berpengaruh pada manajemen sumberdaya manusia organisasi. Perubahan-perubahan teknologi harus diikuti dengan sumberdaya manusia pengelola teknologi tersebut agar berjalan sesuai dengan keinginan. Teknologi yang maju tanpa sumberdaya manusia yang menyeimbangkan tidak akan menghadirkan suatu inovasi atau karya baru guna mempertahankan eksistensi radio. Adanya berbagai teknologi baru membuat sumberdaya manusia harus mengulang mempelajari dan memahami agar mampu menjalankannya, dengan kata lain kualitas dan kemampuan sumberdaya manusia harus ditingkatkan.

Perubahan teknologi yang menandai adanya konvergensi bukan hanya soal perubahan *platform* radio konvensional menjadi radio digital, perubahan cara berinteraksi dengan pendengar juga merupakan penanda adanya konvergensi, seperti penggunaan media sosial dan akses website. Pada penelitian ini peneliti melihat pada Lembaga Penyiaran Publik Lokal Radio Mandiri FM Cilegon yang merupakan radio siaran milik pemerintah daerah Kota Cilegon. LPPL Radio Mandiri FM Cilegon yang dikelola oleh pemerintah dengan sumber dana APBD harus berusaha menyesuaikan diri dengan perubahan apabila tidak ingin tertinggal. Aturan, batasan, serta anggaran yang diatur seluruhnya oleh pemerintah membuat LPPL Radio Mandiri FM Cilegon menyusun strategi apakah radio ini mampu mengikuti perkembangan era yang semakin maju, tentunya dengan penggunaan teknologi dan juga perubahan kualitas sumberdaya manusia yang disesuaikan dengan teknologi yang digunakan.

Konvergensi pada LPPL Radio Mandiri FM Cilegon terlihat dengan penggunaan radio streaming untuk bersiaran, media sosial yang digunakan untuk berinteraksi dengan pendengar, dan juga website resmi pemerintah yang dikelola oleh staf LPPL Radio Mandiri FM Cilegon. Ketiganya tersebut telah dilakukan oleh LPPL Radio Mandiri FM Cilegon demi mendapatkan banyak pendengar dan juga bersaing dengan radio komersil

di Kota Cilegon khususnya. Di awal penggunaannya, radio streaming LPPL Radio Mandiri FM Cilegon dikelola secara mandiri oleh LPPL Radio Mandiri FM Cilegon dengan mendatangkan tenaga ahli dari luar LPPL untuk menjalankannya, dikarenakan staf LPPL Radio Mandiri FM Cilegon belum mampu mengelola. Radio streaming yang digunakan oleh LPPL Radio Mandiri FM Cilegon melalui *website join* dengan salah satu penyedia streaming di internet, namun LPPL Radio Mandiri FM Cilegon juga mengelola untuk pengiriman dan pemantauan radio streaming tersebut. Seiring berjalannya waktu, penggunaan radio streaming LPPL Radio Mandiri FM Cilegon terlihat sering tidak aktif, hal ini akan merugikan pihak radio yang dimana pendengar menjadi terbatas sesuai jarak frekuensi siaran. Selain itu juga penggunaan media sosial seperti twitter dan facebook sama seperti radio streaming penggunaannya sering tidak aktif untuk menyapa pendengar atau memberikan informasi-informasi tertentu. Penggunaan facebook terlihat hanya sebatas penandaan penyiar dengan akun facebook pribadi pada LPPL Radio Mandiri FM Cilegon, sama dengan facebook, akun twitterpun terlihat aktif pada akhir tahun lalu. Hanya penggunaan website yang terlihat masih aktif hingga saat ini, dikarenakan website tersebut merupakan website resmi pemerintah Kota Cilegon yang informasinya sangat diperlukan bagi masyarakat Kota Cilegon.

Pada pelaksanaan radio streaming dan media sosial terlihat seringnya tidak aktif digunakan oleh LPPL Radio mandiri FM Cilegon. Hal ini menimbulkan pertanyaan apakah terhambatnya penggunaan teknologi tersebut diakibatkan oleh manajemen sumberdaya manusia yang mengelola sumberdaya manusia LPPL Radio Mandiri FM Cilegon tidak berjalan dengan semestinya. Penelitian ini melihat masalah pada beberapa bagian pada manajemen sumberdaya manusia LPPL Radio Mandiri FM Cilegon, yaitu bagian pengadaan karyawan yang dilakukan hanya melalui rekomendasi pegawai negeri sipil Kota Cilegon sehingga kebutuhan LPPL Radio Mandiri FM akan kualitas pegawai tertentu tidak terpenuhi, yang kedua adalah pada bagian pemberian pelatihan dan pengembangan pada karyawan yang terlihat kurang pada pengetahuan mengenai konvergensi serta teknologi baru, analisis jabatan yang dirasa belum sesuai akibat dari tidak adanya tahapan pengadaan karyawan yang tersistem, dan juga dua bagian manajemen sumberdaya manusia yaitu pemberian motivasi serta penilaian kerja serta

pemberian reward yang mendukung suksesnya manajemen sumberdaya manusia mengelola sumberdaya manusia LPPL Radio mandiri FM Cilegon.

B. Rumusan Masalah

Perubahan teknologi media yang semakin maju memberikan tantangan bagi pengelola radio dalam menangani sumber daya manusia untuk dapat menghadapi konvergensi media dengan baik. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

- a. Bagaimana manajemen sumber daya manusia pada Lembaga Penyiaran Publik Lokal Radio Mandiri FM Cilegon di era konvergensi media yang meliputi pengadaan, pemberian pelatihan dan pengembangan, analisis jabatan, pemberian motivasi kerja, penilaian prestasi serta pemberian reward?
- b. Apa saja kendala yang dihadapi pada manajemen sumberdaya manusia serta solusi apa yang diambil untuk mengatasi kendala tersebut ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

- a. Menganalisis manajemen sumber daya manusia LPPL Radio Mandiri FM Cilegon di era konvergensi media.
- b. Mendeskripsikan kendala yang dihadapi dan solusi yang diambil dalam manajemen sumber daya manusia di LPPL Radio Mandiri FM Cilegon.

D. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat Akademis
 - 1) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan fenomena tersebut.
 - 2) Diharapkan dapat menjadi acuan dalam memajemen sumber daya manusia .

b. Manfaat Praktis

- A. Memberikan pemahaman tentang manajemen sumber daya manusia di suatu institusi media.
- B. Memberikan pemahaman tentang pentingnya mempersiapkan sumber daya manusia dalam menghadapi konvergensi media.

E. Tinjauan Pustaka

a. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu mengenai manajemen sumberdaya manusia dan konvergensi dilakukan oleh Choki Rais Bawapratama, mahasiswa Ilmu Komunikasi Universitas Islam Indonesia. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2011 dengan judul Konvergensi Media dan Perubahan Dalam Manajemen SDM Media “Studi Deskriptif SDM Bagian Redaksi Harian Solopos”. Objek pada penelitian ini adalah SDM bagian Redaksi Harian Solopos, dan bertujuan untuk mengetahui kebijakan konvergensi media dan perubahan dalam pola kerja SDM bagian redaksi Harian Solopos, serta melihat perubahan dalam proses manajemen sumberdaya manusia bagian Redaksi Harian Solopos. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dengan hasil penelitian adalah hanya terjadi perubahan-perubahan secara mendasar berkat kehadiran media baru online solopos.com. Selain itu juga pada proses analisis dan klasifikasi jabatan terjadi perubahan jumlah pekerjaan, sedangkan pada bagian kebijakan-kebijakan manajemen sumberdaya manusia perubahan yang disebabkan oleh konvergensi tidak banyak terjadi.

Berbeda dengan penelitian milik Choki Rais Bawapratama yang dilakukan pada salah satu media cetak di Kota Solo dan merupakan media cetak milik perseorangan. Penelitian ini dilakukan pada media elektronik radio di Kota Cilegon. Radio tersebut juga merupakan radio milik pemerintah yang segala bentuk birokrasinya diatur oleh pemerintah. Sehingga menarik untuk diteliti apakah manajemen sumberdaya manusianya dapat berkembang dengan baik dengan segala batasan-batasan yang ada pada peraturan pemerintah.

Penelitian terdahulu kedua yang menjadi acuan peneliti adalah penelitian milik Aditya Utama Putra pada tahun 2014 yang berjudul Manajemen Sumberdaya Manusia pada Radio Swasta Lokal Jawa Tengah “Studi pada Yess Radio FM Cilacap dan Radio Wijaya FM Cilacap”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana manajemen sumberdaya manusia pada kedua radio tersebut serta mengetahui permasalahan apa yang dialami dan juga solusi yang diambil dalam mengelola sumberdaya manusia. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan menjabarkan seluruh hasil penelitian dalam bentuk analisis teks deskriptif. Pengumpulan data pada penelitian ini dengan cara wawancara mendalam dengan 7 orang narasumber, observasi dan juga studi pustaka.

Penelitian yang dilakukan oleh Aditya Utama Putra tersebut menemukan beberapa temuan penelitian yakni dari kedua radio yang berada di Cilacap tersebut sama-sama telah melakukan manajemen sumberdaya manusia secara sistematis. Hal ini terlihat pada telah dilakukannya secara bertahap dimulai dari perencanaan SDM, rekrutmen pegawai, pelatihan dan pengembangan, dan evaluasi kerja.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Aditya Utama Putra yang merupakan penelitian yang terfokuskan pada manajemen sumberdaya manusia sebelum masuknya era konvergensi, dan membandingkan kedua objek penelitian. Sedangkan penelitian ini melihat bagaimana manajemen sumberdaya manusia saat era konvergensi telah memasuki dunia media. Pada penelitian ini terjadi beberapa perubahan sebelum dan saat masuknya era konvergensi. Pada hasil penelitiannya dapat digunakan untuk mengevaluasi dan meningkatkan kualitas SDM di era konvergensi.

b. Kerangka Pemikiran

1. Dinamika Radio Siaran di Indonesia

Lembaga penyiaran terbagi menjadi empat, lembaga penyiaran publik, lembaga penyiaran swasta, lembaga penyiaran komunitas, dan lembaga penyiaran berlangganan (Republik Indonesia, 2002). Lembaga penyiaran yang disebutkan tersebut baik televisi maupun radio. Radio siaran publik merupakan stasiun radio

siaran yang dikelola oleh pemerintah dan biasanya digunakan sebagai sarana informasi dari pemerintah kepada masyarakat. Radio Komersil merupakan radio yang dikelola oleh suatu institusi media atau pelaku bisnis di bidang media massa. Radio komersil biasanya memiliki banyak program acara yang bertujuan sebagai hiburan bagi para pendengarnya. Sedangkan radio komunitas merupakan radio yang dikelola oleh suatu komunitas tertentu dan biasanya memiliki daya siar tidak sejauh radio komersil ataupun radio pemerintah. Radio komunitas ini dibangun untuk memajukan komunitas tersebut dan juga sebagai sarana untuk menunjukkan eksistensi komunitas tersebut.

Mendengar istilah radio siaran atau *radio broadcast*, tentunya masyarakat Indonesia sudah tidak lagi merasa asing. Radio yang digunakan sebagai media penyampaian informasi dan juga sebagai media hiburan terasa begitu menyatu dengan keseharian masyarakat Indonesia. Radio hadir di Indonesia sejak tahun 1925 tepatnya pada tanggal 16 Juni 1925. Saat itu radio digunakan sebagai sarana informasi bagi tentara perang di zaman Belanda radio ini didirikan sebagai radio non komersil yang isi siarannya menggunakan bahasa Belanda (Legowo, “Sejarah perkembangan Radio Siaran”, http://legowojr.blogspot.com/2012/09/sejarah-perkembangan-radio-siaran_18.html, diakses 12 Juni 2015). Dua puluh tahun kemudian didirikan radio siaran pemerintah Indonesia yang diberi nama Radio Republik Indonesia atau biasa disebut RRI pada tanggal 11 September 1945 di beberapa kota di Indonesia (Legowo, “Sejarah perkembangan Radio Siaran”, http://legowojr.blogspot.com/2012/09/sejarah-perkembangan-radio-siaran_18.html, diakses 12 Juni 2015). Hal ini merupakan awal kebangkitan dunia radio siaran di Indonesia.

Perkembangan radio siaran di Indonesia kini sangat pesat. Menurut data yang ditemukan, di Indonesia saat ini memiliki lebih dari 12.000 stasiun radio siaran (Bangsaid, “Perkembangan Radio di Indonesia”, <http://bangsaid.blogdetik.com/2013/09/13/perkembangan-radio-di-indonesia/>, diakses 12 Juni 2015). Hal ini tentunya semakin membuat bangga Bangsa Indonesia, bahwa sannya, bangsa Indonesia menjadi semakin kreatif dalam dunia

media massa terutama di radio siaran. Sampai saat ini jumlah radio siaran di Indonesia mencapai angka tersebut tentunya dikarenakan semakin banyaknya masyarakat Indonesia yang mendirikan stasiun radio baik radio komersil maupun komunitas. Sehingga umur radio siaran di Indonesia dapat terus berlanjut sebagai sarana informasi bagi masyarakat. Namun tetap saja, berkembang pesatnya radio di Indonesia tentu menelurkan tantangan-tantangan baru ditengah perkembangan yang juga diikuti oleh media lain.

“Tantangan yang dihadapi radio ketika media baru seperti televisi dan internet mulai bermunculan adalah radio semakin ditinggalkan. Masyarakat lebih memilih pada teknologi yang memiliki fungsi audio dan visual. Televisi yang memiliki fitur baru dengan fungsi audio dan visual, membuat masyarakat lebih tertarik”.

(Lavenia. <http://www.komunikasi.us/index.php/course/perkembangan-teknologi-komunikasi/35-perkembangan-manfaat-dan-tantangan-radio>, akses 20 Juli 2015)

Kekurangan radio terhadap televisi contohnya merupakan salah satu tantangan bagi radio. Kekurangan radio terhadap televisi adalah apabila televisi berbasis audio visual maka radio hanya sebatas audio saja. Selain itu juga televisi bersifat menyeluruh, audiens dari televisi lebih mudah didapat karena program acara di televisi lebih beragam dan menarik. Sedangkan radio bersifat akrab pada pendengarnya, hanya sebagian pendengar saja yang merasa bahwa radio merupakan media hiburan yang menarik dan juga program radio tidak sebanyak dan seberagam televisi.

Kekurangan radio sedikit demi sedikit mampu ditutupi oleh kelebihanannya yang dapat dijadikan ladang untuk menarik banyak pendengar atau audiens. Kelebihan radio seperti radio dapat dinikmati oleh pendengar sekaligus saat sedang beraktifitas karena pendengar hanya butuh indera pendengaran untuk mendengarkan, selebihnya ia mampu sambil bekerja. Kelebihan lain adalah radio merupakan media massa yang tidak bersifat baku dalam penyampaiannya sehingga terdengar lebih akrab dan santai saat didengarkan. Biaya yang diperlukan untuk mendengarkan radiopun tidak terlalu mahal dibandingkan dengan televisi. Harga pesawat radio jauh lebih murah dibandingkan dengan pesawat televisi.

Seiring perkembangan zaman yang semakin mengglobal dan luas, tentunya radio dituntut untuk menjadi lebih modern dengan tidak meninggalkan tujuan dan fungsi utama radio. Beberapa tahun belakangan, radio hadir dengan sistem terbaru yakni dengan sistem *streaming* menggunakan jaringan internet. Saat ini lebih dikenal dengan radio di era internet. Sebelum dunia internet maju seperti sekarang, radio siaran menggunakan teknologi pengiriman sinyal dengan menggunakan gelombang elektromagnetik. Sekian lama menggunakan teknologi tersebut, di era modern seperti sekarang mulai dirasakan memiliki kekurangan. Jangkauan sinyal radio tidak memungkinkan dapat diakses di tiap tempat. Adanya kekurangan tersebut yang kemudian mulai digunakan radio dengan jaringan internet. Radio streaming dapat diakses dimanapun dan kapanpun oleh pendengar selama pendengar tersebut memiliki akses dengan internet. Radio streaming juga berkembang sangat pesat di Indonesia. Banyak stasiun radio yang memilih streaming sebagai sarana terbaru mendengarkan siaran radio.

2. Konvergensi Media

Konvergensi media sepertinya merupakan istilah yang cukup asing ditelinga masyarakat. Konvergensi media adalah era baru yang ditandai dengan adanya teknologi baru. Salah satunya adanya teknologi media analog berkembang menjadi teknologi digital. Konsep konvergensi media yang sejatinya adalah penyatuan teknologi, dengan adanya kecanggihan teknologi. Kecanggihan teknologi tersebut semestinya dapat memberikan kemudahan bagi masyarakat dengan syarat masyarakat harus mampu mengimbangi teknologi baru yang semakin maju tersebut. Teknologi yang semakin maju tentunya akan berjalan bersama-sama dengan kemampuan masyarakat yang semakin meningkat.

“Dikutip Dwyer di Media Convergence: Issues in Cultural and Media Studies (2010, bab 1), mengatakan bahwa istilah “konvergensi” diaplikasikan pada perkembangan teknologi digital yang paling sering terjadi, yaitu integrasi teks, angka, gambar, dan suara—atau digitalisasi.”

(http://www.kompasiana.com/ronnysuyanto/konvergensi-media_551f69c7a33311562bb67168, diakses 12 Juni 2015)

Teknologi kini seakan berkembang tanpa batas. Dimulai melalui kemunculan radio, televisi, telepon pintar, komputer. Pada zamannya masyarakat menggunakan teknologi tersebut secara satu-persatu, kini hadir teknologi yang menyatukan keempatnya menjadi lebih mudah dengan menggunakan jaringan internet (Setiawan, <http://www.slideshare.net/judhie/konvergensi>, akses 24 Juli 2015). Fenomena ini hadir di era konvergensi media yakni era saat dimana seluruh media dapat terintegrasi.

Berbicara mengenai konvergensi media, maka tidak terlepas dari pengertian apa arti dari media itu sendiri. Pengertian media adalah merupakan alat atau perantara. Alat atau perantara tersebut tentunya dapat dikaitkan dengan apapun. Contohnya dalam dunia teknologi informasi dan komunikasi, media biasa dikaitkan dengan media massa, media komunikasi dan lain-lain. Kemajuan teknologi membuat banyak perubahan bagi perilaku dan kebiasaan masyarakat. Sebelum majunya teknologi masyarakat berkomunikasi melalui surat yang dituliskan dengan pena yang kemudian dikirimkan melalui jasa pengiriman surat dan penerima harus menunggu beberapa hari untuk menerima surat tersebut, begitupun secara terus menerus cara mereka untuk dapat berkomunikasi. Kini surat tersebut digantikan dengan mudahnya mengirimkan sebuah pesan singkat melalui telepon pintar yang dimiliki masyarakat. Bukan hanya ber kirim pesan singkat dan menelfon, kini telepon pintar juga mampu membuat panggilan berupa gambar atau video dengan akses internetnya.

Selain itu perubahan teknologi terlihat dari cara masyarakat mendapatkan informasi, sebelum adanya televisi atau radio masyarakat dengan setia menunggu datangnya koran atau majalah yang membuka jendela pengetahuan mereka. Dan kini informasi seakan sangat dengan mudah dan cepat diakses dengan menggunakan televisi, radio bahkan media baru seperti internet melalui laman-laman informasi yang tersedia. Komputer yang dahulu hanya dapat digunakan untuk membantu pekerjaan kantor untuk mengetik dengan cara menginput data

dan lain-lain, kini berubah menjadi teknologi yang super canggih. Dari semua teknologi yang disebutkan diatas, kini telah tergabung menjadi sebuah teknologi baru akibat adanya penyatuan atau konvergensi tersebut. Telepon pintar yang dahulu hanya bertugas mengirim pesan singkat dan menerima atau memulai panggilan, kini berubah menjadi komputer dengan ukuran ekstra mini. Fasilitas telepon pintar kini sudah mampu disandingkan dengan komputer, yakni mampu mengirim atau menerima pesan singkat dan panggilan, berkirim dan mengambil gambar, mengetik tugas, bermain game, membaca koran, menonton acara televisi dan lain-lain.

Hal-hal yang disebutkan diatas tidak lain merupakan fenomena yang muncul di era konvergensi media saat ini. Berbicara soal kemajuan teknologi maka akan selalu terlintas soal internet. Menyoal tentang internet, internet dianggap sebagai salah satu kemajuan teknologi yang sangat-sangat berkembang dengan hebatnya dan juga banyak digunakan oleh masyarakat.

“Internet pada dasarnya adalah sistem jaringan antar komputer. Konsepnya adalah menjadikan personal komputer (PC) yang terdapat di seluruh dunia baik di rumah-rumah maupun di kantor sebagai terminal komunikasi serba guna yang dapat digunakan untuk menerima ataupun mengirim sinyal seperti suara, gambar, dan data (Ishadi, 1999).”(Yusuf, <https://bincangmedia.wordpress.com/tag/pengertian-konvergensi-media/>, akses 24 Juli 2015)

Konvergensi media massa terutama radio ditandai dengankemunculan stasiun radio yang memanfaatkan teknologi baru yaitu internet untuk keperluan mengudaranya. Salah satu radio yang telah memanfaatkan internet untuk membantu proses siaran adalah LPPL Radio Mandiri FM Cilegon. Radio ini memilih untuk juga memanfaatkan internet karena prosesnya menjadi lebih mudah. Internet membuat pengiriman sinyal siaran, interaksi pendengar, sumber informasi menjadi menyatu. Radio streaming yang berbasis internet dipilih LPPL Radio Mandiri FM Cilegon salah satunya untuk mendapatkan pendengar yang lebih banyak dan luas. Dengan internet LPPL Radio Mandiri FM Cilegon juga mampu berinteraksi dengan pendengar melalui media sosial seperti facebook, twitter, blog dan lain-lain. Sumber informasi yang biasa mereka dapat dari koran

atau majalahpun kini dengan adanya internet maka internetlah sumber yang mudah dituju. Ketiga fasilitas internet diataslah yang dikatakan adanya penyatuan media atau konvergensi media.

3. Manajemen Sumber Daya Manusia di Media Massa

Manajemen sumber daya manusia atau yang biasa disebut dengan MSDM merupakan salah satu unsur penting dalam sebuah instansi. Sumber daya manusia yang baik tidak lepas dari tangan managerial suatu perusahaan yang tentunya membentuk sumber daya manusia tersebut menjadi baik. Dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang mendukung keberhasilan atau tidaknya perusahaan. Mengapa demikian ?ini disebabkan oleh sumber daya manusia adalah yang menjalankan seluruh kegiatan dalam perusahaan tersebut. Maka sumber daya manusia sudah seharusnya dikelola secara efektif dan efisien sehingga sumber daya manusia memiliki tingkat kemampuan yang baik.

Manajemen sumber daya manusia memiliki banyak pengertian. Dimulai dari kata manajemen yang artinya merupakan suatu kegiatan pengelolaan untuk mencapai tujuan efektif dan efisien yang diinginkan, sedangkan sumber daya manusia adalah seseorang yang menjalankan kegiatan perusahaan. Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia memiliki arti sebagai berikut, yaitu :

“Mary Parker Follett Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu seni untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri”. (<http://humancapitaljournal.com/pengertian-sumber-daya-manusia/>, 2014, akses 24 Juli 2015)

“Andrew F. Sikula Personnel Management is the recruitment, selection, placement, indoctrination, training and development of human resources by and within an enterprise”. (Shiratina, elib.unikom.ac.id/download.php?id=5451, akses 24 Juli 2015)

“Hasibuan (2006:10) Manajemen Sumber Daya Manusia ilmu dan seni mengatur hubungandan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnyatujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.”(<http://sir.stikom.edu/184/6/BAB%20III.pdf>, akses 24 Juli 2015)

Dari ketiga definisi para ahli mengenai manajemen sumber daya manusia diatas, ketiganya memiliki kesamaan pemikiran yakni terlihat dalam konsep mencapai tujuan perusahaan dengan baik melalui sumber daya manusia atau karyawan dalam perusahaan tersebut. Definisi manajemen sumber daya manusia menurut ketiga pemikiran para ahli diatas yaitu suatu usaha mencapai tujuan perusahaan yang efektif dan efisien dengan melalui pengelolaan tenaga kerja sebagai pelaksana kegiatan di perusahaan tersebut.

Manajemen sumber daya manusia di sebuah institusi media tidak jauh berbeda dengan institusi lainnya. Sumber daya manusia di institusi selain media dipersiapkan untuk melakukan pekerjaan yang hanya sesuai dengan keahlian dan tugasnya saja, sedangkan di institusi media sumber daya manusia dituntut untuk lebih kreatif dalam menjalankan seluruh pekerjaannya. Kreatifitas dari sumber daya yang bekerjalah yang menjadikan institusi media berhasil atau tidak. Manajemen sumber daya manusia di media merupakan sumber daya manusia yang memiliki kreatifitas tinggi, di sebuah media massa pada dasarnya adalah menjual informasi kepada khalayak sehingga penyajian informasi itulah yang dituntut untuk mengandung kreatifitas agar disukai oleh masyarakat.

Kini di Negara-negara maju fenomena *creative mass media* mulai muncul dengan sistem pemotongan terhadap pekerja media massa, disuatu institusi media yang memiliki banyak pekerja kini hanya mempekerjakan karyawan tidak lebih banyak dari sebelumnya. Namun dengan jumlah pekerja yang sedikit itulah dipilih sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki kreatifitas tinggi sehingga mampu melaksanakan tugas sebaik-baiknya. (Pujanarko, <http://mungpujanarko.blogspot.co.id/2012/02/manajemen-media-massa-2.html>, Akses 24 Juli 2015)

Fenomena lain juga kini mulai hadir ditengah majunya teknologi dikalangan masyarakat, *citizen journalism* yang merupakan gaya baru dalam penyajian informasi. Seperti namanya, *citizen journalism* ini dilakukan oleh masyarakat umum dengan kata lain masyarakat menjadi seorang jurnalis atas peristiwa yang dilihatnya dan kemudian disampaikan melalui informasi di

media. *Citizen journalism* ini akan menjadi pesaing pekerja-pekerja media yang kurang memiliki kreativitas. Disinilah tugas manajemen untuk mengelola sumber daya manusia sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Pekerja media dituntut untuk lebih memiliki kreativitas dibandingkan dengan masyarakat umum, karena sejatinya informasi merupakan produk yang dijual oleh media.

Manajemen sumber daya manusia memiliki unsur yang tidak boleh ditinggalkan oleh perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan biasanya meliputi pengadaan sumber daya manusia, pemberian pelatihan dan pengembangan, analisis jabatan, pemberian motivasi kerja, dan juga penilaian prestasi kerja.

a. Pengadaan Sumber Daya Manusia

Pengadaan sumber daya manusia di perusahaan merupakan satu kesatuan pada fungsi manajerial yakni perencanaan sumberdaya manusia yang berisi kegiatan pengadaan sumberdaya manusia sampai latihan dan pengembangan sumberdaya manusia.

Sumber daya manusia merupakan hal yang penting bagi kelangsungan suatu perusahaan. Dalam hal ini terlihat bahwa perusahaan yang membutuhkan sumber daya manusia untuk menjalankan segala aktifitas di perusahaan tersebut. Bukan hanya itu, sumber daya manusia juga membutuhkan perusahaan untuk bekerja sebagai salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan. Ketika itulah hubungan antara sumber daya manusia dengan perusahaan menjadi hubungan timbal balik yang saling menguntungkan.

Pengadaan sumber daya manusia terjadi karena adanya permintaan sumber daya manusia oleh perusahaan. Permintaan tersebut merupakan suatu bentuk pemenuhan kebutuhan kinerja perusahaan mencapai tujuan yang telah ditentukan. Permintaan sumberdaya manusia tersebut juga bukan hanya yang dibutuhkan dimasa-masa sekarang atau dalam kurun waktu yang dekat, melainkan sumberdaya manusia yang dibutuhkan juga harus mampu memenuhi kebutuhan dimasa yang akan datang. Oleh sebab itu dalam

pengadaan sumberdaya manusia dibutuhkan kualifikasi tertentu agar apa yang dibutuhkan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Pigors dan Myers (1961) mengenai pengadaan karyawan dalam manajemen sumberdaya manusia terdapat dua jenis yaitu *recruitment from within* dan *recruitment from outside*. *Recruitment from within* adalah metode pengadaan karyawan yang memanfaatkan karyawan yang sudah lebih dulu tergabung dalam perusahaan, dengan kata lain dilakukan pemindahan jabatan pada seorang karyawan yang dirasa mampu. *Recruitment from outside* merupakan metode pengadaan karyawan yang biasa dipilih oleh perusahaan, yakni menyaring kembali calon-calon karyawan baru dari luar.

Pengadaan sumberdaya manusia melalui proses perekrutan dan seleksi merupakan rangkaian kegiatan dalam rangka mendapatkan sumberdaya manusia yang terbaik. Tahapan-tahapan perekrutan dan seleksi yang umum dilakukan adalah sebagai berikut :

- 1) Melakukan perencanaan bagian-bagaian apa yang akan diisi oleh calon pegawai nantinya
- 2) Mengumpulkan calon-calon pegawai yang akan mengikuti seleksi
- 3) Pengisian formulir lamaran pekerjaan oleh calon-calon pegawai
- 4) Melakukan beberapa teknik seleksi seperti tes akademik, penelusuran latar belakang dan tes fisik untuk mengetahui calon pegawai yang bersungguh-sungguh dan sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan perusahaan.
- 5) Mengirimkan hasil seleksi kepada bagian personalia untuk dilakukan penilaian lebih lanjut
- 6) Meminta calon pegawai terpilih untuk mengikuti tes wawancara dengan bagian personalia untuk memastikan dan menetapkan calon jabatan yang akan diterima.

Sesuai dengan yang diungkapkan oleh Handoko (1999:88), mengenai tahapan dalam pengadaan sumberdaya manusia disebuah lembaga atau perusahaan yaitu :

Tahap 1 : Penerimaan Pendahuluan

Penerimaan pendahuluan merupakan tahapan pertama dalam melaksanakan pengadaan sumberdaya manusia. Pada tahapan ini biasanya calon karyawan akan melakukan pengisian formulir pendaftaran keikutsertaan atau penerimaan lamaran kerja dari calon karyawan pada perusahaan.

Tahap 2 : Tes Penerimaan

Tes penerimaan dalam pengadaan sumberdaya manusia disuatu lembaga atau perusahaan dapat berupa tes akademik, tes psikologis dan lain sebagainya yang tentunya menunjang dalam kebutuhan penilaian calon karyawan.

Tahap 3 : Wawancara

Wawancara dilakukan oleh staff penerima karyawan terhadap calon karyawan. Wawancara ini dilakukan agar perusahaan tahu sejauh dan sedalam apa karakter yang dimiliki calon karyawan. Hal ini juga mampu digunakan untuk meyakinkan perusahaan bahwa calon karyawan tersebut sesuai dengan yang dibutuhkan.

Tahap 4 : Pemeriksaan Referensi

Pada tahapan ini biasanya perusahaan mendapatkan referensi dari orang-orang sekitar calon karyawan dan juga lembaga-lembaga yang menaungi calon karyawan tersebut. Banyak dari perusahaan meminta referensi tersebut dalam bentuk tertulis yang diikut sertakan pada surat lamaran pekerjaan. Apabila demikian perusahaan hanya mengevaluasi tidak secara mendalam, maka dari itu biasanya referensi tidak terlalu banyak digunakan atau menjadi pertimbangan yang kuat dalam penerimaan karyawan.

Tahap 5 : Evaluasi Medis

Sebuah lembaga atau perusahaan selain membutuhkan karyawan yang berkompeten dalam keahlian, dibutuhkan pula karyawan yang memiliki kesehatan jasmani yang baik. Maka dari itu evaluasi medis juga disertakan dalam tahapan penerimaan karyawan, biasanya calon karyawan dapat melakukan pemeriksaan kesehatan secara sendiri di rumah sakit atau perusahaan yang akan menyediakan pada saat penerimaan.

Tahap 6 : Wawancara dengan Atasan

Pada tahap ini seluruh hasil yang didapatkan melalui tahapan-tahapan sebelumnya dikumpulkan kemudian didiskusikan dengan atasan, apakah calon karyawan tersebut dapat diterima atau tidak.

Tahap 7 : Keputusan Seleksi

Keputusan seleksi merupakan tahapan terakhir pada pengadaan karyawan. Pada tahap ini calon karyawan akan diberitahukan apakah ia diterima bekerja atau tidak.

b. Pemberian Pelatihan dan Pengembangan

Pemberian pelatihan dan pengembangan terhadap sumberdaya manusia terpilih juga merupakan salah satu kegiatan dalam manajemen sumberdaya manusia suatu perusahaan. Setelah seluruh SDM tersebut diterima melalui tahap perekrutan dan seleksi tentunya perusahaan memiliki tanggung jawab untuk melatih SDM tersebut sesuai dengan jabatan yang ditetapkan dan dibutuhkan oleh perusahaan dengan cara pelatihan. Menurut Nitisemito (1996) pelatihan memiliki pengertian yakni sebuah kegiatan perusahaan yang bertujuan untuk memperbaiki dan juga mengembangkan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Mengapa sesuai kebutuhan perusahaan, hal ini disebabkan oleh perusahaan akan menentukan akan dibawa kemana arah perusahaan dan membutuhkan pegawai yang seperti apa yang akan membawa perusahaan tersebut. Pelatihan dan pengembangan ini berguna untuk memberikan bekal dan meningkatkan pengetahuan sumber daya terhadap bidang pekerjaan yang akan diterimanya. Pada tahap ini adalah hal yang sangat penting bagi sebuah perusahaan demi terciptanya sumber daya manusia yang berkompeten dan mampu mewujudkan tujuan perusahaan.

Pelatihan dan pengembangan sumber daya yang diterapkan setiap perusahaan akan berbeda satu sama lain, hal ini ditentukan dari jenis pekerjaan dan juga kebutuhan masing-masing perusahaan. Asri dan Budi (1986: 92-94)

mengatakan ada beberapa metode pelatihan yang dapat diberikan kepada sumber daya terpilih di setiap perusahaan, yaitu :

1) Studi Kepustakaan atau Literatur

Metode ini merupakan sebuah metode yang dianggap lama dan mulai ditinggalkan oleh perusahaan. Metode ini lebih menggunakan buku atau bacaan-bacaan untuk memberikan pengetahuan bagi sumber dayanya. Saat ini metode studi kepustakaan digunakan hanya sebagai pendukung dalam suatu pelatihan.

2) Job Rotation

Job rotation merupakan metode pelatihan dengan menerjunkan sumber daya secara langsung dalam suatu jabatan dalam kurun waktu tertentu, yang kemudian dapat ditukar dengan peserta pelatihan yang lainnya. Tahap ini lebih menekankan bahwa setiap peserta pelatihan harus memiliki seluruh keterampilan pekerjaan yang ada di perusahaan tersebut. Kelemahan dalam tahap ini banyaknya waktu yang akan terbuang untuk pekerjaan diluar keahlian peserta pelatihan.

3) Diskusi

Seperti diskusi pada umumnya, pelatihan ini menuntut seluruh peserta pelatihan untuk aktif dalam seluruh rangkaian kegiatan diskusi. Biasanya seorang trainer akan memberikan sebuah permasalahan-permasalahn dan kelompok-kelompok diskusi yang telah terbentuk harus memberikan solusi dari permasalahan tersebut. Metode diskusi ini menilai peserta pelatihan dari bagaimana ia mampu bekerja sama dengan yang lain dan juga keefektifan komunikasi.

4) Coaching

Metode ini merupakan salah satu metode pelatihan yang banyak digunakan oleh perusahaan. Metode coaching yakni pemberian instruksi langsung oleh trainer kepada peserta pelatihan. Metode ini berbentuk seperti sebuah seminar dengan seorang instruktur yang aktif memberikan materi namun peserta pelatihan bersifat pasif karena

hanya mendengarkan materi-materi yang diberikan oleh instruktur. Pemanfaatan alat peraga selalu digunakan dalam metode ini.

5) Dinamika Kelompok

Metode ini melatih kepekaan peserta terhadap perubahan-perubahan yang akan terjadi dalam kelompok seperti tingkah laku. Kepekaan tersebut diharapkan dapat membantu dalam pemecahan suatu masalah dalam kelompok.

6) Role Playing

Metode role playing merupakan metode yang paling disukai dalam kegiatan pelatihan dan pengembangan sumber daya. Metode ini memberikan kesempatan bagi setiap peserta latihan untuk memainkan peran sebagai jabatan tertentu yang kemudian diakhir permainan tersebut peserta lain dapat menilai bagaimana peran yang dimainkan tersebut. Penilaian tersebut yang merupakan pembelajaran dan pengetahuan bagi setiap peserta latihan.

7) Multiple Technic

Metode ini merupakan metode campuran dari beberapa metode lain. Tidak ada batasan metode apa yang digunakan dalam tipe ini, semua bergantung pada kebutuhan dari pelatihan.

Metode pelatihan yang biasa digunakan di institusi media adalah metode *multiple technic* yang menggabungkan metode *coaching* dengan metode *role playing*. Tahapan awal peserta diberikan dan mendengarkan materi oleh instruktur kemudian diaplikasikan dengan menggunakan metode *role playing*. Pelatihan dalam instansi media contohnya dapat berisi tentang pelatihan penggunaan alat dan perlengkapan kerja.

c. Analisis Jabatan

Analisis jabatan digunakan untuk menentukan tugas yang akan diberikan pada seorang pegawai yang sesuai dengan posisi dan

karakteristiknya. Menurut Dessler (1997: 91-93) ada enam langkah dalam melakukan analisis jabatan, yaitu :

Langkah 1, menganalisis organisasi secara menyeluruh serta kesesuaian jabatan-jabatan yang ada dalam organisasi tersebut.

Langkah 2, setelah seluruh data didapatkan melalui langkah pertama, selanjutnya adalah menentukan informasi yang terkumpul akan digunakan untuk menganalisis jabatan apakah dalam organisasi tersebut.

Langkah 3, memilih jabatan yang akan dianalisis.

Langkah 4, pengumpulan data mengenai jabatan tertentu disuatu organisasi

Langkah 5, menganalisis data yang didapatkan di tahap sebelumnya untuk dijadikan penjelasan mengenai jabatan tersebut.

Langkah 6, mempersiapkan spesifikasi atau ciri-ciri jabatan secara lebih detail yang akan diisi oleh karyawan.

d. Pemberian Motivasi Kerja

Pemberian motivasi kerja, merupakan salah satu unsur terpenting dalam membangun sumber daya manusia yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Motivasi merupakan alat pendorong bagi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Maka dari itu motivasi diberikan pada karyawan untuk membangkitkan semangat kerja para karyawan. Motivasi yang biasanya diberikan kepada karyawan dapat berupa motivasi secara materil atau pemberian upah dan hadiah, dapat juga dengan menggunakan non materil yang berupa pujian dan lain-lain. Motivasi kerja juga harus diberikan oleh manajemen perusahaan agar giat kerja dalam SDM tersebut selalu baik. Motivasi merupakan salah satu unsur dalam manajemen sumber daya manusia yang berfungsi sebagai pembangkit semangat bekerja atau pendorong kinerja pada karyawan.

Beberapa pengertian motivasi telah berkembang dikalangan masyarakat. Pengertian motivasi yang paling umum adalah alat pendorong

untuk melakukan suatu kegiatan. Pengertian-pengertian motivasi juga dijelaskan oleh para ahli, seperti yang dikatakan Fillmore H. Standford motivasi didefinisikan bahwa *“Motivation as an energizing condition of the organism toward the goal of a certain class”*(Motivasi merupakan penggerak manusia untuk mengarah pada suatu tujuan tertentu). (Mangkunegara, 2007 dalam Yusnita, 2011:10)

“Menurut Larsen yang dikutip Sedarmayanti (1995), unjuk kerja (job performance) yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan sulit untuk mendapatkan output yang tinggi”. (Umar, 1998: 11)

Dari kedua definisi dan penjelasan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa setiap karyawan bukan hanya harus memiliki motivasi yang kuat untuk melakukan pekerjaan malainkan juga harus memiliki kemampuan atau kecakapan dalam bekerja, motivasi yang diberikan perusahaan tidak akan berguna secara baik apabila dalam diri karyawan tidak tertanam rasa ingin bekerja secara bersungguh-sungguh.

e. Penilaian Prestasi Kerja serta Pemberian Reward

Suatu perusahaan dikatakan berhasil dapat diwujudkan melalui usaha dan kualitas sumberdayanya. Penilaian prestasi kerja sumber daya merupakan salah satu tahap untuk mengetahui kinerja sumber daya tersebut. Selain itu penilaian dapat juga berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pengadaan penilaian prestasi kerja karyawan sangat perlu dilakukan oleh perusahaan untuk mengevaluasi seluruh kinerja karyawannya. Beberapa manfaat penilaian prestasi kerja adalah sebagai promosi jabatan karyawan, mutasi atau alih jabatan, dan pengembangan kualitas personil (Asri dan Budi, 1986: 109-110).

Berbagai cara penilaian prestasi kerja dapat dilakukan oleh perusahaan, Asri dan Budi (1986: 110-114) mengatakan beberapa diantaranya adalah dengan menggunakan sistim penilaian rangking, yaitu dengan cara membandingkan kinerja kerja seroang karyawan dengan karyawan yang lainnya. Sistim rangking ini memiliki beberapa faktor yang digunakan untuk

menilai kinerja karyawan, yaitu Kualitas dan kuantitas kerja, disiplin, kerjasama, kreatifitas, loyalitas, kejujuran, kepemimpinan dan tanggung jawab. Cara yang kedua yaitu penetapan standar nilai. Standar nilai tersebut ditentukan sesuai faktor-faktor penilaian yang akan dilakukan penilaiannya. Sehingga setiap faktor penilaian memiliki standar penilaian yang berbeda-beda. Cara yang ketiga yaitu skala grafis. Skala grafis memiliki kemiripan dengan sistim rangking, hanya saja skala grafis menilai kinerja dengan menggunakan skala kuantitas seperti baik sampai kurang baik.

Dalam penelitian ini peneliti akan membahas mengenai manajemen sumber daya manusia di media massa. Konsep manajemen sumber daya manusia di media massa sesungguhnya tidak jauh berbeda dengan instansi lain. Hanya saja pekerjaan yang dilakukan di media massa tentunya berbeda dengan instansi lain. Pekerjaan Sumber daya manusia di media massa tentunya melakukan pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh media massa tersebut. Contohnya media massa elektronik seperti radio, pekerjaan sumber daya manusia dalam instansi ini adalah sebagai reporter atau wartawan yaitu bagian yang mengumpulkan berita atau informasi di lapangan, penyiar radio yaitu pembawa acara dalam setiap program radio, penata musik yaitu bagian yang menyusun lagu apa yang akan diputar dalam suatu program radio atau dalam satu hari radio tersebut mengudara.

Manajemen sumber daya manusia di media massa lebih disesuaikan dengan jenis medianya masing-masing. Dalam penelitian ini media massa yang peneliti teliti adalah media massa elektronik yaitu radio. Dalam tahap seleksi atau pengadaan sumber daya manusia, tidak ada yang berbeda dengan instansi lain. Biasanya dilakukan dengan menaruh informasi pengadaan di media lain. Perbedaan terlihat setelah SDM memenuhi apa yang dibutuhkan media massa tersebut dan telah diterima sebagai karyawan. Pada tahap ini manajer sumber daya manusia akan melakukan tugasnya dalam rangka memajemen atau mengelola sumber daya manusia tersebut. Institusi media

massa tersebut akan mengadakan pelatihan dengan tujuan agar tenaga kerja memiliki kompetensi yang baik dalam mewujudkan tujuan institusi media massa tersebut.

Pelatihan sumber daya manusia di media massa terutama radio akan mengikuti era sesuai dengan perkembangan yang sedang berlangsung. Pelatihan yang dilakukan ketika tenaga kerja memasuki instansi akan berubah setelah beberapa tahun kemudian ketika perubahan teknologi menerpa dunia media massa. Radio yang saat ini diterpa teknologi baru berbasis internet yaitu radio streaming akan membutuhkan kompetensi tenaga kerja yang berbeda dengan radio frekuensi pada umumnya. Pada saat tersebutlah program manajemen sumber daya manusia akan terlihat. Apakah manager akan membuat sumber daya manusia menjadi lebih baik mengikuti zaman atau bahkan kompetensi sumber daya manusia akan tetap sama seperti yang sebelumnya.

F. Metode Penelitian

Dalam melakukan penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia Lembaga Penyiaran Publik Lokal Radio Mandiri FM Cilegon dalam menghadapi era konvergensi media, peneliti menggunakan beberapa tahapan penelitian yang dijelaskan melalui metode penelitian yang dapat membantu peneliti menyelesaikan penelitian tersebut.

a. Paradigma dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan paradigma konstruktivisme. Peneliti melakukan penelitian dengan melihat fakta yang terjadi dilapangan yang kemudian di konstruksikan dalam sebuah teks deskriptif untuk menjelaskan fenomena yang terjadi. Dalam penelitian kualitatif, para peneliti berpegangan pada landasan teori fenomenologi yang berpandangan bahwa pengalaman yang aktual merupakan data tentang realita yang dipelajari (Pawito, 2007:54).

b. Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif, yaitu dalam penelitiannya peneliti akan menggambarkan sesuai dengan apa yang peneliti lihat dilapangan. Penelitian deskriptif merupakan penelitian non hipotesis. Sehingga dalam langkah penelitiannya tidak perlu merumuskan hipotesis. Hasil informasi dari penelitian ini dikumpulkan dan diolah dengan objektif dan tidak dipengaruhi oleh pendapat pihak lain.

Peneliti akan menggambarkan sesuai dengan keadaan yang peneliti lihat di LPPL Radio Mandiri FM Cilegon sebagai objek penelitian, kemudian peneliti akan menjelaskan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan secara langsung oleh narasumber dari staff LPPL Radio Mandiri FM Cilegon , serta keseluruhan kejadian saat penelitian dengan menggambarkan secara teliti, jelas dan detail sehingga peneliti dapat menarik kesimpulan yang sesuai.

c. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan kurang lebih satu sampai dua minggu di bulan Februari 2016. Penelitian akan dilakukan di Lembaga Penyiaran Publik Lokal Radio Mandiri FM Cilegon yang bertempat di Plaza Cilegon Mandiri JL. Tirtayasa 1 Jombangwetan, Cilegon – Banten.

d. Narasumber Penelitian

Penelitian ini peneliti memilih narasumber dengan cara memilih narasumber yang ada dalam lokasi penelitian dengan posisi dan latar belakang terbaik untuk memastikan dapat memberikan informasi sesuai dengan yang dibutuhkan. Menurut Silalahi (seperti dikutip Pamungkas, Skripsi, 2011: 33) metode ini sering disebut dengan metode *purposive sampling*. Beberapa Narasumber yang diharapkan mampu memberikan informasi sesuai dengan yang dibutuhkan yang dipilih oleh peneliti adalah Kepala Sub.Bagian Penyiaran LPPL Radio Mandiri FM Cilegon dengan alasan yakni seorang Kepala Bagian pasti memahami dan mengetahui mengenai manajemen sumberdaya manusia yang digunakan dalam organisasinya, yang kedua

adalah program director, kemudian dua orang penyiar sebagai penguat informasi yang didapatkan dari KaSuBag dan Program Director.

Tabel 1.1

Daftar Narasumber Penelitian

No	Nama	Jabatan
1	Rina Fatwa Aulia	KaSuBag LPPL Radio Mandiri FM Cilegon
2	Damar Fadillah	Program Director
3	Nurjanah	Penyiar
4	Rivka Yasmine	Penyiar, Ex Program Director

e. Pengumpulan Data

Teknik yang dilakukan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut :

1) Observasi

Observasi merupakan cara peneliti melakukan pengamatan terhadap suatu objek yang akan dijadikan bahan penelitian. Metode observasi berupa pengumpulan data yang dimana data tersebut akan digunakan untuk penghimpunan data penelitian. Dalam hal ini peneliti harus mendatangi langsung narasumber di lokasi penelitian agar data yang didapat optimal.

Observasi dilakukan di kantor LPPL Radio Mandiri FM Cilegon, peneliti melakukan pengamatan secara keseluruhan proses manajerial sumberdaya manusia pada radio tersebut. Hasil observasi tersebut digunakan untuk menguatkan data yang ditemukan melalui wawancara dan sumber lain seperti dokumen-dokumen.

2) Wawancara

Wawancara merupakan hal penting yang harus dilakukan dalam penelitian kualitatif. Dalam hal ini peneliti dan narasumber berada pada komunikasi antara 2 orang dengan tujuan peneliti dapat mendalami alur cerita dari narasumber melalui pertanyaan yang diajukan. Selain pada pertanyaan yang diajukan oleh peneliti, peneliti juga dapat mendalami cerita yang narasumber katakan melalui gerak tubuh atau mimik wajah narasumber ketika sedang bercerita.

3) Studi Pustaka

Pengumpulan data dengan cara menemukan data-data yang bersumber dari buku atau dokumen-dokumen terdahulu yang berhubungan dengan tema penelitian.

f. Teknik Analisis Data

Analisis data kualitatif dalam penelitian ini adalah seperti yang dikatakan Seiddell (dalam Moleong, 2005:248) sebagai berikut:

- 1) Mencatat hasil data dilapangan dengan memberikan kode tertentu sesuai dengan masing-masing sumber data dan jenis data yang diambil.
- 2) Mengumpulkan, memilih dan mengklarifikasi data.
- 3) Mengolah data yang telah dikumpulkan menjadi suatu temuan data penelitian secara umum.

Model analisis data dalam penelitian kualitatif biasanya menggunakan analisis interaktif yang digunakan untuk mengolah data sampai penarikan kesimpulan dari data-data yang didapatkan. Model analisis interaktif menurut Idrus (dalam Pamungkas, Skripsi, 2011:36) adalah sebagai berikut:

1) Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, observasi dan studi pustaka dilapangan. Data yang biasanya dikumpulkan dalam penelitian kualitatif adalah berupa kata-kata atau kalimat deskriptif yang didapat melalui ketiga cara diatas.

2) Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses pemilihan dan pemilahan data menjadi sub-sub bagian yang nantinya dapat dengan mudah digunakan sebagai hasil penelitian dan untuk penarikan kesimpulan. Reduksi data ini juga berguna untuk penyederhanaan dari hasil data lapangan yang cukup banyak sehingga menjadi lebih sedikit dan singkat namun jelas. Data-data yang direduksi merupakan seluruh data yang terkait dengan manajemen sumberdaya manusia dan konvergensi media yang digunakan dalam penelitian dari temuan melalui wawancara, observasi serta dokumen-dokumen tambahan pada LPPL Radio Mandiri FM Cilegon.

3) Penyajian Data

“Proses ini berupa penyajian data-data hasil penelitian yang telah melalui proses reduksi. Dengan mencernati penyajian data ini, peneliti akan lebih mudah memahami apa yang sedang terjadi dan apa yang harus dilakukan” (Pamungkas, Skripsi, 2011: 36)

Pada tahap penyajian data, data-data yang disajikan oleh peneliti adalah data-data berupa kutipan dari wawancara yang ditambahkan deskripsi hasil pengamatan peneliti dan diakhiri dengan penarikan kesimpulan yang menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian atau rumusan masalah.

4) Penarikan Kesimpulan

Tahap ini merupakan tahap akhir dari metode analisis data yakni menarik suatu kesimpulan dari data-data yang telah dijelaskan sebelumnya. Penarikan kesimpulan ini sangat berguna bagi pembaca untuk mengetahui bagaimana hasil akhir dari suatu penelitian tersebut yang awalnya tidak pasti dan jelas menjadi pasti dan juga jelas. Menurut Sari (2009: 38) tahap penyimpulan data ini sebelum peneliti menyimpulkan data-data yang ada, peneliti melakukan verifikasi data tersebut terlebih dahulu, hal ini dilakukan untuk menjaga dari adanya perubahan data atau ketidaksamaan data di laporan dan kumpulan data peneliti. Semua data yang sesuai dengan rumusan masalah atau pertanyaan penelitian akan diberikan jawaban sebagai kesimpulan diakhir laporan penelitian

ini

BAB II

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Gambaran Umum LPPL Radio Mandiri FM Cilegon

a. Sejarah LPPL Radio Mandiri FM Cilegon



Gambar 2.1

Logo LPPL Radio Mandiri FM Cilegon

Lembaga Penyiaran Publik Lokal atau LPPL Radio Mandiri FM Cilegon berdiri pada tahun 2005 tepatnya 28 Januari 2005 sebagai Radio Siaran Pemerintah Daerah Kota Cilegon. Tujuan atau misi utama yang menjadi latar belakang berdirinya Radio Mandiri FM Cilegon ini adalah sebagai informasi dua arah antara pemerintah Kota Cilegon dan masyarakat Kota Cilegon dalam mensosialisasikan, mempublikasikan dan menyiarkan berbagai program kegiatan dan juga aktifitas mengenai pembangunan di Kota Cilegon yang pada saat itu pemerintah Kota Cilegon merasa perlu seluruh kegiatan pembangunan Kota Cilegon untuk diberitahukan kepada masyarakat Kota Cilegon. Selain itu juga Radio Mandiri FM Cilegon bagi masyarakat Kota Cilegon sebagai ajang informasi mengenai apa saja yang terjadi di Kota Cilegon, bagaimana pembangunan Kota Cilegon dan bagaimana pekerjaan perangkat pemerintah Kota Cilegon terhadap pembangunan Kota Cilegon.

Radio yang memiliki slogan “Cemerlang di udara membuka cakrawala” ini menunjukkan eksistensinya sebagai radio pemerintah Kota Cilegon yang mengedepankan siaran-siaran informasi mengenai program pembangunan pemerintah Kota Cilegon. Pada tahun 2008 Radio Siaran Pemerintah Daerah Mandiri FM Cilegon berubah nama menjadi Lembaga Penyiaran Publik Lokal dengan tujuan untuk menyebarluaskan program dan hasil pembangunan Kota Cilegon kepada masyarakat serta untuk mengurangi dampak negatif yang akan ditimbulkan oleh era globalisasi sesuai dengan Peraturan Walikota Cilegon Nomer 103 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi Lembaga Penyiaran Publik Lokal Radio Mandiri Kota Cilegon.

Lembaga Penyiaran Publik Lokal Radio Mandiri FM Cilegon merupakan lembaga siaran yang bersifat independen, netral dan tidak komersil dibawah tanggung jawab Walikota dan Wakil Walikota Cilegon melalui Sekertaris Daerah yang berkoordinasi langsung dengan Bagian Komunikasi dan Informasi Kota Cilegon. LPPL Radio Mandiri FM Cilegon bekerja sama langsung dengan Bagian Komunikasi dan Informasi Kota Cilegon dalam pelaksanaannya. Pengadaan sumber daya manusia radio sepenuhnya dilakukan oleh Bagian Komunikasi dan Informasi Kota Cilegon sehingga, LPPL Radio Mandiri FM Cilegon hanya menerima SDM yang sudah ditentukan oleh Bagian Komunikasi dan Informasi Kota Cilegon.

b. Makna Slogan dan Logo LPPL Radio Mandiri FM Cilegon

Setiap institusi media yang berhubungan langsung dengan masyarakat biasanya memiliki jargon atau slogan yang mampu diingat oleh masyarakat, slogan tersebut bertujuan agar masyarakat selalu mengingat institusi media tersebut hanya dengan mendengarkan slogan yang digunakan. Sesuai dengan ciri-ciri yang biasanya dimiliki oleh slogan yakni merupakan gagasan yang memiliki tujuan tertentu, bersifat mudah diingat dan lain sebagainya. Begitu juga dengan slogan yang dimiliki oleh LPPL Radio Mandiri FM Cilegon, slogan yang dibentuk memiliki tujuan tertentu dan juga sifatnya mudah diingat karna menggunakan kalimat yang mudah.

Cemerlang di udara membuka cakrawala, merupakan jargon yang dimiliki oleh LPPL Radio Mandiri FM Cilegon. Jargon tersebut rutin digaungkan disetiap program siaran setiap harinya. Selain itu juga melalui jingle-jingle yang diputarkan selama LPPL Radio Mandiri FM Cilegon mengudara. Makna dari jargon tersebut adalah LPPL Radio Mandiri FM Cilegon berharap dapat membuka wawasan para pendengar diseluruh lapisan masyarakat melalui mengudaranya LPPL Radio Mandiri FM Cilegon ditengah-tengah keseharian para pendengar dengan isi siaran yang bermutu dan menarik.



Gambar 2.2
Logo LPPL Radio Mandiri FM Cilegon

Seperti pada sebuah lembaga atau perusahaan lainnya logo merupakan salah satu aspek penting yang harus dimiliki oleh suatu lembaga. Logo tersebut tentunya melambangkan lembaga atau perusahaan tersebut. Logo yang dimiliki setiap perusahaan sedikit banyak akan menjelaskan maksud dan tujuan dari perusahaan tersebut. LPPL Radio Mandiri FM Cilegon juga memiliki logo yang menggambarkan LPPL Radio Mandiri FM Cilegon secara bentuk yang lebih menarik. LPPL Radio Mandiri FM Cilegon digambarkan dengan tulisan Cilegon Mandiri FM 102 MHz dengan tulisan berwarna hijau, kemudian dicantumkan pula gambar headphone dengan warna merah dan slogan yang dimiliki LPPL Radio Mandiri FM Cilegon yaitu cemerlang diudara membuka cakrawala.

Dalam wawancara dengan penulis, Yasmin (7 Februari 2016) mengatakan makna dari logo LPPL Radio Mandiri FM Cilegon tersebut adalah gambar headphone yang merupakan identitas atau *equipment* dari sebuah siaran radio, sehingga headphone tersebut merepresentasikan atau menjelaskan bahwasannya LPPL Radio Mandiri FM Cilegon ini adalah sebuah radio dan arti dari warna yang terkandung dalam logo yakni warna hijau dan juga warna merah, warna ini dipilih karena merupakan warna yang netral sekaligus segar. Warna tersebut dipilih karena sebagai representasi bahwa siaran-siaran di LPPL Radio Mandiri FM Cilegon ini selalu lugas, independen dan juga tidak memihak pada sisi manapun.

c. Identitas LPPL Radio Mandiri FM Cilegon

Nama Badan Hukum	: Lembaga Penyiaran Publik Lokal Radio Mandiri FM Cilegon
Nama Stasiun Radio	: Lembaga Penyiaran Publik Lokal Radio Mandiri FM Cilegon
Frekuensi	: FM 102,0 MHz
Slogan	: Cemerlang Diudara Membuka Cakrawala
Alamat	: Plaza Cilegon Mandiri JL. Tirtayasa 1 Jombangwetan, Cilegon – Banten.



Gambar 2.3

Ruang Siaran LPPL Radio Mandiri FM Cilegon

d. Struktur Organigram LPPL Radio Mandiri FM Cilegon

Lembaga Penyiaran Publik Lokal Radio Mandiri FM Cilegon merupakan lembaga penyiaran yang dimiliki oleh pemerintah Kota Cilegon dengan tanggung jawab penuh oleh Walikota Cilegon. LPPL Radio Mandiri FM Cilegon adalah salah satu perantara pemerintah Kota Cilegon dengan masyarakat yang di fasilitasi oleh bagian Humas pemerintah Kota Cilegon yang kini berubah menjadi bagian Komunikasi dan Informasi atau KOMINFO. Berikut adalah struktur organisasi LPPL Radio Mandiri FM Cilegon :



Gambar 2.4

Struktur Organigram LPPL Radio Mandiri FM Cilegon

e. Tujuan dan Fungsi LPPL Radio Mandiri FM Cilegon

Seperti organisasi lain, LPPL Radio Mandiri FM Cilegon memiliki tujuan untuk melancarkan kerja serta memiliki pandangan mengenai akan seperti apa organisasi ini nantinya. Tujuan dan fungsi LPPL Radio Mandiri FM Cilegon seperti yang tercantum pada Peraturan Pemerintah Kota Cilegon nomer 103 tahun 2008, yaitu :

- 1) Memberikan pelayanan informasi pada masyarakat mengenai program pembangunan pemerintah Kota Cilegon guna menumbuhkan partisipasi masyarakat.
- 2) Memberikan pendidikan dan hiburan bagi masyarakat
- 3) Menekan dampak negative dari arus globalisasi melalui siaran-siaran yang bermuatan budaya lokal dan keagamaan.
- 4) Mendukung persatuan dan kesatuan
- 5) Mencerdaskan kehidupan bangsa dalam rangka membangun masyarakat yang mandiri
- 6) Meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran masyarakat secara adil dan merata
- 7) Menjalinkan hubungan informasi antar pemerintah daerah

Fungsi LPPL Radio Mandiri FM Cilegon adalah sebagai berikut :

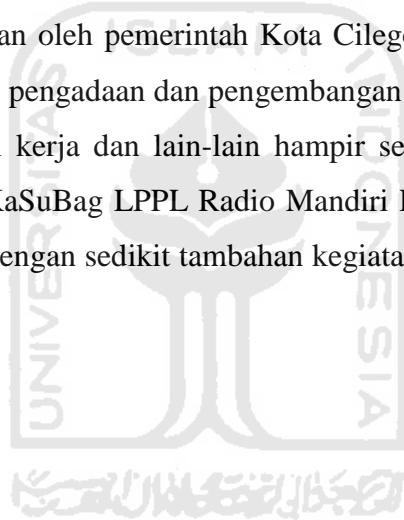
- 1) pelaksanaan dan pelayanan program informasi penyiaran sesuai dengan kebijakan Pemerintah Daerah;
- 2) Pelaksanaan teknis operasional pelayanan informasi, penyiaran dan pemasaran;
- 3) Pelaksanaan pemberian pendidikan dan hiburan kepada masyarakat;
- 4) Penyelenggaraan pelayanan teknis ketatausahaan dan rumah tangga;
- 5) Penyelenggaraan administrasi kepegawaian dan keuangan.

B. Manajemen Sumber Daya Manusia LPPL Radio Mandiri FM Cilegon

Manajemen merupakan salah satu hal yang wajib di perhatikan oleh setiap institusi atau organisasi. Sumber daya manusia yang baik tidak lepas dari tangan managerial suatu perusahaan yang tentunya membentuk sumber daya manusia tersebut

menjadi baik. Dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang mendukung keberhasilan atau tidaknya perusahaan. Mengapa demikian ? ini disebabkan oleh sumber daya manusia adalah yang menjalankan seluruh kegiatan dalam perusahaan tersebut. Maka sumber daya manusia sudah seharusnya dikelola secara efektif dan efisien sehingga sumber daya manusia memiliki tingkat kemampuan yang baik.

Manajemen sumber daya manusia di LPPL Radio Mandiri FM Cilegon dapat dikatakan belum sesuai dengan kriteria baik sebagai suatu lembaga. Kekurangan sumber daya manusia merupakan salah satu kendala yang ada di LPPL Radio Mandiri FM Cilegon, sehingga banyak pekerjaan yang dikerjakan secara berlapis oleh karyawan lain. LPPL Radio Mandiri FM Cilegon yang merupakan lembaga dibawah tanggung jawab Bagian KOMINFO Kota Cilegon harus berpuas diri dengan sistem manajemen sumber daya manusia yang diterapkan oleh pemerintah Kota Cilegon. Segala unsur manajemen sumber daya manusia seperti pengadaan dan pengembangan karyawan, pelatihan, analisis jabatan, pemberian motivasi kerja dan lain-lain hampir seluruhnya diatur oleh Bagian KOMINFO Kota Cilegon. KaSuBag LPPL Radio Mandiri FM Cilegon selaku pimpinan hanya tinggal menjalankan dengan sedikit tambahan kegiatan manajerial saat berjalannya proses kerja.



BAB III

TEMUAN PENELITIAN

Pada bab ini peneliti akan membahas hasil temuan data dilapangan selama dua minggu dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara. Peneliti melakukan wawancara dengan beberapa narasumber di LPPL Radio Mandiri FM Cilegon untuk mendapatkan data yang diperlukan. Berikut ini adalah daftar nama narasumber yang diwawancarai oleh peneliti :

Tabel 3.1

Daftar Narasumber Penelitian

Nama	Jabatan	Waktu Wawancara
Rina Fatwa Aulia	KaSuBag LPPL Radio Mandiri FM Cilegon	Rabu, 23 Februari 2016 14.00 – 14.25
Damar Fadillah	Program Director	Rabu, 23 Februari 2016 14.45 – 15.30
Nurjanah	Penyiar	Senin, 7 Februari 2016 10.30 – 11.30
Rivka Yasmin	Ex Program Director & Penyiar	Senin, 7 Februari 2016 13.00 – 13.45

Dari wawancara dengan ketiga narasumber diatas, peneliti menemukan data yang akan diolah sebagai bahan dalam penelitian ini. Dalam kegiatan wawancara tersebut, peneliti menggunakan pedoman berupa pertanyaan yang telah peneliti susun agar ketika wawancara tidak keluar dari topic sedang dibicarakan. Berikut adalah hasil temuan data yang peneliti dapatkan dari wawancara.

A. Manajemen Sumber Daya Manusia LPPL Radio Mandiri FM Cilegon

1. Pengadaan Sumber Daya Manusia

Pengadaan sumber daya manusia merupakan tahapan awal dari sebuah proses manajerial SDM. Pengadaan sumber daya manusia terjadi karena adanya permintaan

sumber daya manusia oleh perusahaan. Permintaan tersebut merupakan suatu bentuk pemenuhan kebutuhan kinerja perusahaan mencapai tujuan yang telah ditentukan. Permintaan sumberdaya manusia tersebut juga bukan hanya yang dibutuhkan dimasa-masa sekarang atau dalam kurun waktu yang dekat, melainkan sumberdaya manusia yang dibutuhkan juga harus mampu memenuhi kebutuhan dimasa yang akan datang. Oleh sebab itu dalam pengadaan sumberdaya manusia dibutuhkan kualifikasi tertentu agar apa yang dibutuhkan perusahaan dapat tercapai.

Pengadaan sumber daya manusia atau biasa dikatakan rekrutmen pegawai merupakan proses pencarian, menemukan dan kemudia menarik calon karyawan untuk dijadikan pekerja disebuah organisasi atau perusahaan (Putra, 2014:53). Beberapa perusahaan atau institusi menggunakan metode pengadaan secara tertutup namun ada juga yang terbuka. Perbedaannya adalah pengadaan secara tertutup, perusahaan tidak mempromosikan bahwa sedang membutuhkan karyawan dan pengadaan secara terbuka adalah kebalikannya. Lembaga Penyiaran Publik Lokal Radio Mandiri FM Cilegon menganut sistem pengadaan secara tertutup. Sehingga LPPL Radio Mandiri FM Cilegon tidak mengeluarkan pengumuman secara terbuka dalam perekrutan pegawainya. Sebagai amana yang diungkapkan oleh Nurjannah selaku penyiar LPPL Radio Mandiri FM Cilegon mengenai perekrutan pegawai yang dilakukan secara tertutup.

“Lamaran yang masuk ke mandiri sebetulnya banyak, tetapi semuanya keputusan pimpinan karena kita memang tidak membuka seleksi secara khusus. Pimpinan lihat dulu CV yang dilampirkan seperti apa, kemudia kalau menarik langsung dihubungi untuk diadakan interview selanjutnya yaa semuanya tergantung kebijakan pimpinan. Jadi tidak kita umumkan butuh penyiar atau yang lain. Penyeleksian SDM nya tidak dilakukan secara terbuka.” (Nurjannah, Wawancara 7 Maret 2016)

Hasil wawancara diatas menjelaskan bahwa Metode pengadaan SDM yang dilakukan LPPL Radio Mandiri FM Cilegon merupakan metode secara tertutup yakni LPPL Radio Mandiri FM Cilegon tidak mempromosikan bahwa akan ada penerimaan pegawai. Jika LPPL Radio Mandiri FM Cilegon membutuhkan staff ataupun penyiar, yang dilakukan adalah memberikan informasi tersebut hanya antar pegawai ataupun

masyarakat terdekat. Surat lamaran kerja yang masuk akan diproses oleh KomInfo Kota Cilegon dan juga oleh KaSuBag LPPL Radio Mandiri FM Cilegon.

LPPL Radio Mandiri FM Cilegon yang berada dibawah tanggung jawab Bagian KomInfo Kota Cilegon melakukan pengadaan SDM seluruhnya melalui KomInfo Kota Cilegon. Seluruh kegiatan pengadaan karyawan dilakukan atas komando dari KomInfo Kota Cilegon dan juga cara yang dilakukan merupakan keputusan dari KomInfo Kota Cilegon. Seperti yang dikatakan oleh Rina Fatwa Aulia selaku KaSuBag LPPL Radio Mandiri FM Cilegon :

“Kalau di radio mandiri sebetulnya kami tidak melewati seleksi personal ya, tetapi usulan usulan dari beberapa dinas yang mereka mempunyai PNS yang memumpuni di bidang siaran. Dikirimlah ke kita awalnya. Jadi siapapun yang diusulkan untuk jadi penyiar atau karyawan disini saya terima. Kecuali ada beberapa sebagian non PNS nah itu kita adakan seleksi tapi itupun ngga ketat banget.”(Aulia, Wawancara 23 Februari 2016)

Perekrutan pegawai tidak dilakukan secara terbuka seperti membuat pengumuman adanya perekrutan pegawai yang biasa dilakukan oleh instansi pada umumnya. Selain itu juga LPPL Radio Mandiri FM Cilegon mendapatkan pegawai sepenuhnya dari bagian dinas pemerintahan lainnya yang memiliki anggota PNS dengan kemampuan dalam bidang radio. Seperti yang dikatakan diatas, usulan-usulan pegawai yang diterima oleh LPPL Radio Mandiri FM Cilegon tersebut kemudian diproses menjadi pegawai LPPL Radio Mandiri FM Cilegon, baik sebagai penyiar ataupun staff di LPPL Radio Mandiri FM Cilegon. Penggunaan metode ini adalah penerimaan pegawai tentunya menghadapi hambatan-hambatan dan juga kekurangan. Hambatan tersebut hadir diawal proses bekerja dan juga selama proses kerja tersebut berlangsung. Hambatan yang dihadapi saat diawal kerja adalah salah satunya karyawan yang baru tidak sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh. Kriteria yang tidak sesuai tersebut akan membuat proses kerja menjadi terganggu karena staff lainnya harus membantu pekerjaan yang diberikan pada karyawan baru tersebut. Sehingga seiring berjalannya waktu, beberapa karyawan mengalami rangkap jabatan karena harus lebih sering membantu karyawan baru tersebut.

Hampir seluruh staff dan penyiar merupakan Pegawai Negeri Sipil Kota Cilegon yang direkomendasikan selanjutnya dijadikan staff ataupun penyiar, sehingga banyak terjadi jabatan yang rangkap, baik rangkap jabatan dengan staff divisi lain di LPPL Radio Mandiri FM Cilegon maupun di divisi pemerintahan. Sesuai pada wawancara yang dilakukan dengan Nurjannah sebagai penyiar LPPL Radio Mandiri FM Cilegon, yaitu :

“...dulu saat penyeleksian yang saya alami di tahun 2005 yaitu saya diminta untuk bergabung ke mandiri saat itu untuk menjadi penyiar, dulu yang masuk di radio mandiri adalah PNS semua yang masuk didalam sini. Tetapi kalau sekarang sebetulnya PNS tidak dibolehkan untuk bersiaran jadi hanya sebatas administrasinya aja.”(Nurjannah, Wawancara 7 Maret 2016)

Seiring berjalannya waktu, LPPL Radio Mandiri FM Cilegon yang berada dalam tanggung jawab KomInfo Kota Cilegon merubah aturan bagi pegawai LPPL Radio Mandiri FM Cilegon. Seperti yang dikatakan pada wawancara diatas, bahwa saat ini Pegawai Negeri Sipil Kota Cilegon tidak diperbolehkan menjadi penyiar melainkan hanya sebagai staff, hal ini dikarenakan oleh waktu bersiaran yang bersamaan dengan jam kerja di Dinas Kota Cilegon yang ia tempati.

Tahapan-tahapan pengadaan SDM di LPPL Radio Mandiri FM Cilegon berbeda dengan radio lain dikarenakan oleh LPPL Radio Mandiri FM Cilegon merupakan radio pemerintah yang segala bentuk birokrasinya diatur oleh Keputusan Pemerintah Kota Cilegon. Tahapan pengadaan karyawan mengikuti jadwal pada penerimaan Pegawai Negeri Sipil Kota Cilegon. Setelah diterima sebagai PNS Kota Cilegon kemudian melalui jejak bakat dan kemampuan dibidang radio, barulah diangkat sebagai staff di LPPL Radio Mandiri FM Cilegon sekaligus merangkap sebagai staff disalah satu bagaian di pemerintah Kota Cilegon.

Setiap pengadaan karyawan sebuah institusi memiliki kriteria calon karyawan masing-masing, hal ini berguna untuk mendapatkan karyawan yang berkompeten. Kriteria atau syarat penerimaan karyawan merupakan salah satu unsur terpenting dalam tahap pengadaan sumber daya manusia. Syarat yang dikeluarkan oleh institusi tentunya melalui proses perencanaan mengenai calon pegawai seperti apa yang akan

diterima atau diperlukan. LPPL Radio Mandiri FM Cilegon memiliki kriteria yang telah ditetapkan bersama. Ketika berbicara mengenai Radio maka kriteria yang ditetapkan merupakan kriteria umum sebagai pelaku media, seperti kemampuan berbahasa dan karakter dalam bersiaran. Sesuai dengan hasil wawancara dengan Aulia yaitu :

“Basic nya S1 komunikasi rata-rata, minimal bahasa inggris walaupun pasif, kemudian kami hanya melihat setiap penyiar pasti memiliki gaya dan karakter masing-masing.”(Aulia, Wawancara 23 Februari 2016)

Ketetapan kriteria yang pegawai LPPL Radio Mandiri FM Cilegon seperti yang dijelaskan diatas pastinya bukan tanpa alasan. Dibutuhkan seorang pegawai dengan status pendidikan Strata 1 bidang Komunikasi merupakan kecocokan antara bentuk institusi dan juga kebutuhan institusi. Kebutuhan perusahaan akan karyawan yang memiliki jenjang pendidikan tinggi adalah cara yang dilakukan perusahaan agar mendapatkan sumberdaya yang berkompeten yang mampu membawa perusahaan pada tahapan yang lebih maju. Selain itu juga saat ini pendidikan tinggi dipandang sebagai sebuah pencapaian yang luar biasa dan patut untuk mendapatkan pekerjaan yang layak. Selain itu juga karakter seseorang dalam bersiaran merupakan hal yang wajib untuk dijadikan kriteria sebagai penyiar. Sesuai dengan wawancara yang dilakukan oleh Damar Fadillah selaku program director LPPL Radio Mandiri FM Cilegon, yakni :

“...seleksi menjadi penyiar dilihat dari kemampuannya terlebih dahulu, bagaimana dia mengembangkan sebuah materi yang tadinya baku menjadi berkembang salah satunya untuk siaran ya, kesesuaian intonasi saat berbicara harus jelas dan sesuai.”(Fadillah, Wawancara 23 Februari 2016)

2. Pelatihan dan Pengembangan SDM

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dilakukan dalam rangka memenuhi hak sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan. Selain itu juga bagi perusahaan, pelatihan dan pengembangan sdm ini merupakan hal yang penting untuk diberikan kepada karyawan agar karyawan dapat memiliki kemampuan yang diinginkan oleh perusahaan, sehingga perusahaan dapat melaksanakan rencana

kerjanya untuk mencapai tujuan yang dirumuskan bersama. Pelatihan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang biasanya dilakukan di awal masa kerja untuk memberikan pengetahuan baru pada karyawan yang baru diterima. Sedangkan pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang dilakukan untuk menambah pengetahuan dan kemampuan karyawan ditengah-tengah masa kerja, agar karyawan lebih terampil dan berkompeten.

Setiap perusahaan memiliki waktu tertentu dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karyawannya. Waktu yang dipilih perusahaan dalam melaksanakan pelatihan dan pengembangan karyawan tentunya berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan bersama. Waktu pelaksanaan yang sesuai akan menghasilkan output yang diharapkan oleh perusahaan. Normalnya pelatihan dilaksanakan saat diawal proses kerja bagi karyawan baru dan pengembangan dilakukan ditengah-tengah proses kerja bagi karyawan yang telah terlebih dahulu bekerja agar kemampuan yang dimiliki lebih berkembang. Sesuai dengan hasil wawancara oleh Rina Fatwa Aulia selaku Kasubag LPPL Radio Mandiri FM Cilegon yaitu:

“kita melakukan pelatihan setiap 6 bulan sekali. Setelah seleksi selesai dilaksanakan dan didapatkan penyiar dan karyawan baru, kami mengadakan pelatihan yang biasanya diikuti oleh penyiar-penyiar baru tersebut karena untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki oleh mereka.” (Aulia, Wawancara 23 Februari 2016)

Hasil wawancara diatas menjelaskan tentang waktu pelaksanaan pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh LPPL Radio Mandiri FM Cilegon. LPPL Radio Mandiri FM Cilegon melaksanakan pelatihan untuk karyawan yakni diawal proses kerja setelah didaptkannya penyiar dan karyawan baru sehingga karyawan baru tersebut memiliki kemampuan yang sama dengan karyawan yang telah lebih dahulu bergabung. Pengembangan bagi karyawan yang telah terlebih dahulu bekerja dilaksanakan setiap 6 bulan sekali guna meningkatkan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Pelatihan dilaksanakan oleh LPPL Radio Mandiri FM Cilegon dengan arahan KomInfo Kota Cilegon, selain itu juga LPPL Radio Mandiri FM Cilegon melasanakan kegiatan pengembangan karyawan yang diadakan secara mandiri ataupun dengan mengirimkan karyawannya dalam pelatihan yang diselenggarakan

oleh institusi media lain. Sesuai dengan wawancara yang dilakukan dengan Damar Fadillah sebagai Program Director LPPL Radio Mandiri FM Cilegon yaitu :

“Biasanya dilakukan setiap 6 bulan, kemudian apabila diadakan pelatihan-pelatihan dari radio lain kita juga berpartisipasi agar ilmu yang didapatkan juga semakin banyak. Selama 6 bulan itu dilakukan pelatihan secara bergilir setiap penyiar, jadi ada bagian-bagiannya.” (Fadillah, Wawancara 23 Februari 2016)

Hasil wawancara diatas menjelaskan bahwa pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan karyawan serta penyiar LPPL Radio Mandiri FM Cilegon bukan hanya pelatihan dan pengembangan yang diselenggarakan sendiri oleh LPPL Radio Mandiri FM Cilegon dan KomInfo, melainkan karyawan dan penyiar juga ikut serta pada pelatihan yang diselenggarakan oleh Radio lain. Hal ini dirasa sangat penting untuk mengembangkan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dan juga penyiar agar kemampuan setara dengan radio lain.

Pelatihan dan pengembangan yang diberikan oleh perusahaan diharapkan dapat menjadikan karyawan lebih terampil dalam pekerjaan. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dikatakan berhasil apabila setelah kegiatan tersebut karyawan menghasilkan sebuah kinerja yang lebih baik. Keberhasilan pelatihan dan pengembangan ini juga tidak terlepas dari metode yang digunakan.

Metode pelatihan dan pengembangan yang biasanya dilakukan oleh perusahaan adalah dengan memanggil beberapa trainer atau pelatih yang terampil dibidangnya. Selain itu juga tidak jarang perusahaan mengirimkan karyawannya untuk mengikuti pelatihan yang dilaksanakan oleh pihak eksternal. Seperti yang dikatakan Rina Fatwa Aulia dalam wawancara yaitu :

“Metodenya yakni seperti seminar ya, ada trainer yang memberikan pelatihan tersebut. Kita baru saja mengadakan pelatihan yang bekerja sama dengan himpunan bahasa Indonesia, jadi artikulasi pemakaian bahasa Indonesia yang tepat juga dibutuhkan oleh penyiar.” (Aulia, Wawancara 23 Februari 2016)

Wawancara diatas dijelaskan bahwa metode yang dilakukan LPPL Radio Mandiri FM Cilegon merupakan metode pelatihan *coaching*, yaitu pemberian

instruksi langsung oleh trainer kepada peserta pelatihan. Metode ini berbentuk seperti sebuah seminar dengan seorang instruktur yang aktif memberikan materi. Pelatihan dengan metode ini akan menemui kendala ketika dipertengahan proses kerja terdapat suatu program terbaru, maka untuk memberikan pelatihan pada karyawan dirasa merupakan pemborosan karena harus memanggil trainer untuk kembali memberikan pelatihan. Sehingga biasanya, perusahaan mensiasati kendala ini dengan memberikan latihan bersamaan dengan proses kerja. Selama proses kerja berlangsung, karyawan yang sudah mengerti dengan program terbaru akan membagikan pengetahuannya. Seperti yang diungkapkan Rina Fatwa Aulia dalam wawancara yaitu :

“Kami setiap memiliki program baru, hal yang pertama dilakukan adalah seluruh penyiarnya dikumpulkan dan dibuatkan pelatihan. Jadi kami akan tetap melakukan pelatihan terlebih dahulu, mengingat mengundang trainer akan lebih memakan banyak waktu dan anggaran jika latihan dilakukan secara bertahap.” (Aulia, Wawancara 23 Februari 2016)

Pelatihan dan pengembangan SDM merupakan salah satu usaha bersama antara manajer dan juga karyawan. Tujuan perusahaan mengadakan pelatihan adalah untuk tercapainya karyawan yang berkompoten. Tujuan ini sejatinya harus dibarengi pula dengan kemauan dari seorang karyawan untuk menjadi lebih baik.

3. Analisis Jabatan

Analisis jabatan merupakan tahapan dalam sebuah manajemen di sebuah perusahaan. Analisis memiliki tujuan untuk menyesuaikan atau menempatkan karyawan sesuai dengan jabatan dan kemampuannya. Hal ini bermaksud agar setiap karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga tujuan dari perusahaan akan tercapai. Analisis jabatan di sebuah perusahaan dikatakan berhasil ketika jabatan yang diisi karyawan telah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Sebelum masuk pada proses kerja, diawal periode kerja perusahaan akan melakukan analisis jabatan untuk menempatkan karyawannya diposisi yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Kebijakan dalam menganalisis jabatan dalam sebuah perusahaan tergantung dari keputusan yang ditetapkan oleh perusahaan tersebut masing-masing. Sejatinya analisis jabatan dilakukan untuk mengetahui kebutuhan SDM baru pada

sebuah perusahaan. Tahap analisis jabatan tersebut kemudian dilanjutkan dengan tahapan perekrutan pegawai yang sebelumnya sudah ditentukan, pegawai seperti apa yang dibutuhkan oleh perusahaan. LPPL Radio Mandiri FM Cilegon melakukan analisis jabatan setiap satu tahun sekali diawal masa periode kerja. Sesuai dengan hasil wawancara dengan Ibu Rina Fatwa Aulia sebagai berikut :

“Biasanya analisis jabatan dilakukan setiap 1 tahun sekali dan dilakukan diawal kerja megikuti kontrak kerja Pegawai Negri Sipil dan dilakukan oleh KOMINFO. Setiap karyawan akan dilihat track record dia seperti apa bagus atau tidak, kemudian akan dilanjutkan atau tidak.” (Aulia, Wawancara, 23 Februari 2016).

Pernyataan dari Kasubag LPPL Radio Mandiri FM Cilegon diatas menjelaskan bahwa LPPL Radio Mandiri FM Cilegon melakukan analisis jabatan pada awal periode kerja. LPPL Radio Mandiri FM Cilegon yang merupakan sarana penyiaran milik pemerintah daerah Kota Cilegon sehingga analisis jabatan dilakukan mengikuti kontrak kerja atau periode kerja Pegawai Negri Sipil Kota Cilegon dan juga yang melakukan analisis jabatan adalah KomInFo Kota Cilegon sebagai penanggung jawab LPPL Radio Mandiri FM Cilegon. Kominfo Kota Cilegon melakukan analisis jabatan dengan melihat kemampuan yang dimiliki oleh calon dari karyawan LPPL Radio Mandiri FM Cilegon dan jabatan yang dibutuhkan oleh LPPL Radio Mandiri FM Cilegon. Pegawai Negri Sipil yang menjadi calon karyawan LPPL Radio Mandiri FM Cilegon juga tidak lepas dari analisis jabatan oleh Kominfo Kota Cilegon, hal ini sangat berguna untuk kemajuan LPPL Radio Mandiri FM Cilegon dengan memiliki karyawan yang kemampuannya sesuai dengan jabatan masing-masing sehingga dapat melakukan pekerjaan secara lebih baik. Mengikuti analisis jabatan yang dilakukan oleh Kominfo dirasa sudah sesuai antara kemampuan karyawan dan jabatan yang diposisikan, seperti yang diungkapkan Damar Fadillah dalam wawancara dengan peneliti yaitu :

“Pada dasarnya analisis jabatan yang ada di kita sudah ada spesifikasinya yang dikeluarkan oleh BKD, namun secara internal kita juga sudah sesuai dengan spesifikasi yang ada dan sesuai dengan kemampuan karyawan.” (Fadillah, Wawancara, 23 Februari 2016).

Sesuai dengan hasil wawancara diatas, Damar Fadillah menjelaskan bahwa analisis jabatan di LPPL Radio Mandiri FM Cilegon sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Kesesuaian kemampuan karyawan dengan jabatan yang diberikan akan berdampak baik pada jalannya proses kerja guna mencapai tujuan perusahaan. Pernyataan berbeda diungkapkan oleh Nurjannah selaku penyiar LPPL Radio Mandiri FM Cilegon, ia mengaku bahwa analisis jabatan merupakan salah satu proses penting dalam perusahaan. Menjadi penting karena analisis jabatan membuat karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan spesifikasi jabatannya, hanya saja LPPL Radio Mandiri FM Cilegon belum melakukan analisis jabatan yang sesuai dengan kemampuan karyawan. Ketidaksesuaian tersebut dianggap berasal dari metode perekrutan karyawan yang belum sesuai dengan standar. Selain itu juga analisis jabatan bagi LPPL Radio Mandiri FM Cilegon merupakan kewenangan dari Bagian KomInFo Kota Cilegon. Penjelasan diatas sesuai dengan wawancara oleh Nurjannah sebagai berikut :

“...belum sesuai, karena dari awal perekrutannyapun tidak sesuai standar. Dan sepertinya disini tidak ada analisis jabatan ya karena disini Sub maksudnya kalau kita berdiri sendiri mungkin iyaa sehingga yang memiliki kewenangan soal ini yaa ada di KOMINFO.”(Nurjannah, Wawancara 7 Maret 2016)

4. Pemberian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah satu hal yang wajib dimiliki setiap karyawan dalam proses bekerja. Motivasi kerja digunakan untuk menunjang setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Tanpa adanya motivasi kerja maka karyawan tidak akan memiliki arah dalam pekerjaannya sehingga pekerjaan yang dilakukan menjadi kurang baik. Motivasi kerja dapat muncul dari dalam diri masing-masing karyawan dan dapat juga melalui keadaan sekitar tempat bekerja. Seorang manajer juga wajib memberikan motivasi kerja kepada karyawan.

Pemberian motivasi kerja oleh perusahaan merupakan hal yang wajib dilakukan, dengan begitu karyawan memiliki dorongan dalam bekerja. Motivasi kerja yang diberikan dapat berupa ajakan-ajakan, pendekatan secara personal antara pimpinan dan karyawan dan lain sebagainya. Seperti yang diungkapkan oleh Rina

Fatwa Aulia tentang pemberian motivasi kerja di LPPL Radio Mandiri FM Cilegon berikut ini :

“Motivasi kerja yang sering diberikan adalah melalui ajakan-ajakan, pendekatan personal. Saya sebagai pemimpin disini selalu menekankan pada anak buah bahwa Mandiri adalah kita, kita adalah mandiri. Jadi setidaknya dapat menumbuhkan tanggung jawab didiri karyawan tersebut, tanggung jawab dan rasa memiliki adalah yang utama yang harus dimiliki oleh karyawan yang kemudian diharapkan akan menumbuhkan motivasi kerja dalam diri masing-masing.” (Aulia, Wawancara, 23 Februari 2016).

Wawancara diatas menjelaskan bahwa motivasi yang diberikan kepada karyawan di LPPL Radio Mandiri FM Cilegon adalah melalui ajakan dan pendekatan yang dilakukan oleh pimpinan langsung kepada karyawan. Pendekatan tersebut dirasa cara terbaik dalam menumbuhkan motivasi kerja pada karyawan. KaSuBag LPPL Radio Mandiri FM Cilegon juga menjelaskan diatas bahwa didalam LPPL Radio Mandiri FM Cilegon tertanam sebuah pemikiran yang harus mampu membuat motivasi kerja tersebut hadir. Mandiri adalah kita, kita adalah mandiri adalah sebuah pemikiran yang digagas oleh pimpinan LPPL Radio Mandiri FM Cilegon guna menumbuhkan rasa tanggungjawab pada pekerjaan yang kemudian akan menumbuhkan motivasi dalam bekerja. Bukan hanya tanggungjawab yang ingin ditumbuhkan tetapi juga rasa memiliki karyawan atas LPPL Radio Mandiri FM Cilegon. Rasa tanggungjawab dan rasa memiliki yang ada pada diri karyawan diharapkan dapat menumbuhkan motivasi besar dalam bekerja. Sebuah pemikiran yang ditanamkan pada karyawan seperti yang digerakkan oleh LPPL Radio Mandiri FM Cilegon merupakan salah satu cara yang cukup baik dalam membangun rasa tanggungjawab dan juga rasa kepemilikan. Berawal dari sebuah rasa tanggung jawab dan memiliki, tentunya seorang karyawan akan melaksanakan tugasnya secara bersungguh-sungguh. Selain tanggungjawab dan rasa memiliki yang hadir melalui sebuah pemikiran yang telah tertanam kuat, motivasi kerja juga dapat tumbuh melalui adanya aturan-aturan yang disepakati bersama disuatu perusahaan. Aturan tersebut nantinya juga akan menumbuhkan rasa tanggungjawab untuk melaksanakan pekerjaan, sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja dengan sebaik mungkin.

Sesuai dengan yang dikatakan Damar Fadillah melalui wawancara dengan peneliti yaitu :

“...kita professional yaa, sesuai dengan peraturan-peraturan yang ada sih ya sehingga kita bertanggung jawab secara sendirinya dan menumbuhkan motivasi untuk bekerja secara bersungguh-sungguh. Kemudian selain itu pemberian motivasi melalui kata-kata atau ajakan ini lho kita harus seperti ini dan lain-lain dorongan seperti itu sering kali dilakukan. Inntinya yang menjadikan motivasi adalah aturan, hak kita dipenuhi dan kewajiban kita juga dipenuhi.” (Fadillah, Wawancara, 26 Februari 2016).

Profesionalitas kerja juga sangat dibutuhkan dalam proses pemberian dan penerimaan motivasi kerja. Sebagai seorang karyawan sudah sepatutnya memiliki motivasi kerja secara mandiri tidak hanya melalui pimpinan dan juga rekan kerja. Profesionalitas kerja akan menunjang terbangunnya motivasi kerja bagi karyawan. Semakin tinggi profesionalitas kerja seorang karyawan maka motivasi kerja yang dimiliki juga akan semakin baik, hal ini guna menunjukkan hasil kerja yang baik dan juga eksistensi bagi seorang karyawan.

Nurjanah selaku staf pemerintah daerah Kota Cilegon sekaligus sebagai penyiar di LPPL Radio Mandiri FM Cilegon juga memiliki pernyataan yang serupa mengenai motivasi kerja yang diberikan di LPPL Radio Mandiri FM Cilegon, tetapi menurutnya motivasi kerja akan lebih baik apabila ditumbuhkan secara alami oleh karyawan, bukan hanya menunggu adanya dorongan dari perusahaan. Berikut adalah pernyataan Nurjannah melalui wawancara dengan peneliti :

“Disini hanya sebatas melalui ajakan aja yaa, ketika karyawan atau penyiar suka dengan pekerjaannya maka seharusnya akan menumbuhkan motivasi itu sendiri. Kalau dari saya pribadi kurang termotivasi yaaa, motivasi itu justru saya bangun dari dalam diri saya sendiri karena saya suka dengan siaran jadi yasudah, sayapun juga berkerja untuk ibadah karena untuk menghalalkan rezeki saya kan.” (Nurjannah, Wawancara, 7 Maret 2016).


Dapat terlihat dari pernyataan diatas bahwa tidak semua karyawan dapat termotivasi oleh dorongan yang diberikan oleh perusahaan. Maka dari itu sudah sepatutnya, motivasi kerja tumbuh secara alami dari diri masing-masing karyawan tersebut.

5. Penilaian Prestasi Kerja serta Pemberian Reward

Penilaian prestasi kerja merupakan tahapan dalam sebuah evaluasi kerja di perusahaan. Evaluasi kerja tersebut merupakan metode dalam perusahaan untuk menilai pelaksanaan tugas seorang karyawan sesuai dengan tujuan atau standar yang telah ditetapkan perusahaan (Putra, Skripsi, 2014: 66). Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu tahap untuk mengetahui kinerja sumber daya tersebut. Selain itu penilaian dapat juga berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pengadaan penilaian prestasi kerja karyawan sangat perlu dilakukan oleh perusahaan untuk mengevaluasi seluruh kinerja karyawannya. Waktu yang ditetapkan perusahaan untuk menilai kinerja karyawan dapat bervariasi sesuai dengan kebutuhan perusahaan atau dilakukan rutin disetiap jenjang proses kerja. Seperti yang diungkapkan Rina Fatwa Aulia mengenai waktu penilaian kerja di LPPL Radio Mandiri FM Cilegon yaitu :

“Biasanya kami melakukan penilaian kerja terhadap karyawan setiap 3 bulan sekali. Disetiap penilaiannya, karyawan akan membuat laporan SKP atau Sasaran Kerja Pegawai, jadi karyawan akan menjelaskan apa saja yang telah dikerjakan dan dicapai kemudian dibagian akhir akan dinilai melalui form yang sudah ditetapkan oleh pimpinan.” (Aulia, Wawancara, 26 Februari 2016).

Dari wawancara diatas dapat dijelaskan bahwa LPPL Radio Mandiri FM Cilegon melakukan penilaian terhadap karyawan dalam jangka waktu tiga bulan. Penilaian tersebut dilakukan secara individu dengan cara karyawan membuat SKP atau Sasaran Kerja Pegawai yakni menjelaskan apa saja yang telah dilakukan oleh karyawan selama periode yang telah ditentukan. Kemudian di bagian akhir SKP, karyawan yang bersangkutan akan dinilai melalui form yang telah ditetapkan oleh atasan. Berikut adalah contoh bentuk cover sasaran kerja pegawai di bagian KomInFo Kota Cilegon:


**PENILAIAN PRESTASI KERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL**

Jangka Waktu Penilaian
02 Januari 2015 s/d 31 Desember 2015

Nama Pegawai : NURJANAH, SE
NIP : 19810707 200801 2 011
Pangkat/Golongan/Ruang : Penata Muda / III a
Jabatan : Pelaksana
Unit Kerja : BAGIAN KOMINFO SETDA

BAGIAN KOMINFO SETDA KOTA CILEGON
TAHUN 2015

Gambar 3.1
Cover Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang Disusun Oleh Karyawan

Sasaran kerja pegawai yang berfungsi untuk mengetahui apa saja yang telah dilakukan dan dicapai oleh pegawai yang kemudian akan dinilai langsung oleh pimpinan dibuat langsung oleh pegawai terkait sesuai standar penilaian yang ditetapkan oleh KomInfo Kota Cilegon sebagai penanggung jawab LPPL Radio Mandiri FM Cilegon.

DATA SASARAN KERJA PEGAWAI	
1	YANG DINILAI
a. Nama	: NURJANAH, SE
b. NIP	: 19810707 200801 2 011
c. Pangkat/Gol.Ruang	: Penata Muda / III a
d. Jabatan	: Pelaksana
e. Unit Kerja	: BAGIAN KOMINFO SETDA
2	PEJABAT PENILAI
a. Nama	: RINA FATWA AULIA, S.Sos, M.M
b. NIP	: 19740408 201001 2 003
c. Pangkat/Gol.Ruang	: Penata Muda Tk.I / III b
d. Jabatan	: Kasubag Penyiaran Radio
e. Unit Kerja	: Bagian Kominfo Setda Kota Cilegon
3	ATASAN PEJABAT PENILAI
a. Nama	: SAKRI JASIMAN, S.Sos
b. NIP	: 19710528 199202 1 001
c. Pangkat/Gol.Ruang	: Penata Tk.I / III d
d. Jabatan	: Kabag Kominfo Setda Kota Cilegon
e. Unit Kerja	: Bagian Kominfo Setda Kota Cilegon

Gambar 3.2
Contoh Data Sasaran Kerja Pegawai yang Akan Dinilai

Seperti yang terlihat dari data sasaran kerja pegawai yang tertera pada gambar diatas, SKP harus jelas dengan mencantumkan data pegawai yang menyusun serta data pimpinan yang menilai.

Penilaian prestasi kerja yang dilakukan diwaktu tertentu memiliki metode yang berbeda disetiap perusahaan. Metode ini digunakan untuk mempermudah proses penilaian karyawan. Berbagai cara penilaian prestasi kerja dapat dilakukan oleh perusahaan, Asri dan Budi (1986: 110-114) mengatakan beberapa diantaranya adalah dengan menggunakan sistim penilaian rangking dan cara yang kedua yaitu penetapan standart nilai. Cara penilaian dengan menggunakan sistem ranking yaitu membandingkan kinerja satu karyawan dengan karyawan lainnya dengan menentukan berbagai aspek untuk penilaiannya dan menetapkan karyawan pada urutan-urutan sesuai dengan penilaian yang didapat, sedangkan sistem standart nilai yakni menetapkan aspek-aspek penilaian yang ditetapkan oleh penilai. Setiap perusahaan

memiliki kebijakan masing-masing dalam menetapkan metode yang akan digunakan dalam menilai kinerja karyawannya.

“kami menggunakan penilaian masing-masing karyawan dengan menggunakan faktor penilai yang tadi saya sebutkan, faktornya kurang lebih sama dengan yang lain, yaitu dilihat dari kedisiplinan, kinerja selama bekerja, kemauan untuk bekerja, kemampuan, ketelitian dsb.” (Aulia, Wawancara 23 Februari 2016)

Seperti yang dikatakan KaSuBag LPPL Radio Mandiri FM Cilegon Rina Fatwa Aulia diatas, LPPL Radio Mandiri FM Cilegon menggunakan metode penetapan standart nilai dengan menilai beberapa aspek yang telah ditentukan sebelumnya. Pernyataan serupa juga diungkapkan oleh Nurjannah melalui wawancara mengenai metode penilaian kerja di LPPL Radio Mandiri FM Cilegon. Nurjannah mengatakan bahwa setiap karyawan memiliki catatan buku kerja masing-masing yang berisi tentang berapa kali jumlah bersiaran, kemudian apa saja yang sudah dilakukan dan juga apa saja yang sudah dicapai. Sesuai dengan pernyataan Nurjannah sebagai berikut :

“Kita punya catatan buku kerja, misalnya kita catat siaran berapa kali saya mengerjakan apa saja kemudian ada formnya untuk dinilai oleh KASUBAG. Kedisiplinan, loyalitas, kita telah melakukan pekerjaan apa saja dan lain-lain.” (Nurjannah, Wawancara, 7 Maret 2016).

FORMULIR SASARAN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL						
NO. I. PEJABAT PENILAI			NO. II. PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG DINILAI			
1	Nama	RINA FATWA AULIA, S.Sos., M.M	1	Nama	NURJANAH, SE	
2	NIP	19740408 2010012 003	2	NIP	19810707 200801 2 011	
3	Pangkat/Gol Ruang	Penata Muda Tk. I / III b	3	Pangkat/Gol Ruang	Penata Muda / III a	
4	Jabatan	Kasubag Penyiaran Radio	4	Jabatan	Pelaksana	
5	Unit Kerja	Bagian Kominfo Setda Kota Cilegon	5	Unit Kerja	BAGIAN KOMINFO SETDA	
NO. III. KEGIATAN TUGAS JABATAN			AK	TARGET		
				KUANTIF	MUTU	WAKTU
1	Melakukan Siaran Radio	0	240	Dok	100	12
2	Membuat Skrip Radio Siaran	0	240	Dok	100	12
3	Membuat Laporan Peliputan	0	720	Lap	100	12
4	Melaksanakan Updatis data website Radio	0	240	Data	100	12
5	Membuat Daftar Pengadaan Barang	0	1	Dok	100	12
6	Membuat Laporan KIB	0	12	Lap	100	12
7	Mengetik BA Pinjam Pakai Barang	0	1	Dok	100	1
8	Mengetik SK Pengguna Kendaraan	0	1	Dok	100	1
9	Mengetik RKBU dan RKPB	0	1	Dok	100	1
10	Membuat Kartu Barang	0	1	Dok	100	12
11	Membuat Kartu Persediaan Barang	0	1	Dok	100	12
12	Membuat dan Melaksanakan Stock Opname	0	1	Dok	100	1

Cilegon, 02 Januari 2015
Pegawai Negeri Sipil Yang Dinilai

Pejabat Penilai,
RINA FATWA AULIA, S.Sos., M.M
NIP : 19740408 2010012 003

NURJANAH, SE
NIP : 19810707 200801 2 011

Catatan:
* AK Bagi PNS yang memegang jabatan fungsional tertentu

Gambar 3.3
Formulir Sasaran Kerja Pegawai (SKP)

Aspek penilaian yang telah ditentukan tersebut nantinya akan dilihat pada masing-masing karyawan kemudian dilakukan penilaian. Dalam penilaian, karyawan di LPPL Radio Mandiri FM Cilegon dibuat seakan dalam sebuah persaingan. Dengan faktor penilaian yang sama, masing-masing akan bersaing untuk mendapatkan nilai yang terbaik yakni dengan cara melakukan pekerjaan secara benar dan sungguh-sungguh. Sesuai dengan pernyataan yang ungkapkan oleh Damar Fadillah yaitu :

“Kita dibuat seperti persaingan, sehingga didalam persaingan itu ada aspek-aspek penilaian tersendiri. faktor penilaian sih standar aja ya, sama dengan institusi lain. Soal kedisiplinan, kerjasama, kepatuhan terhadap peraturan ya masih banyak lagi” (Fadillah, Wawancara, 23 Februari 2016).

Selain sasaran kerja pegawai yang berisi apa saja yang telah dilakukan dan dicapai oleh pegawai, SKP tersebut juga berisi catatan penilaian perilaku selama periode penilaian berlangsung dengan faktor penilaian yang telah ditetapkan oleh KomInfo Kota Cilegon. Faktor penilaian tersebut adalah Orientasi pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerjasama, dan Kepemimpinan seperti yang tertera pada gambar berikut :

BUKU CATATAN PENILAIAN PERILAKU

Nama : NURJANAH, SE
NIP : 19810707 200801 2 011

No	Tanggal	Uraian
1	2	3
1	02 Januari 2015 s/d 31 Desember 2015	Penilaian SKP sampai dengan 31 Desember 2015 = 86.25 sedangkan penilaian perilaku kerjanya adalah sebagai berikut : Orientasi Pelayanan = 80.00 (Baik) Integritas = 77.00 (Baik) Komitmen = 79.00 (Baik) Disiplin = 80.00 (Baik) Kerjasama = 79.00 (Baik) Kepemimpinan = Jumlah = 395.00 Nilai Rata-rata = 79.00 (Baik)

Gambar 3.4
Catatan Penilaian Perilaku Karyawan

Penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh perusahaan, merupakan tahapan penunjang untuk proses selanjutnya yaitu pemberian reward bagi karyawan yang berprestasi. Reward yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kinerja karyawan yang telah dinilai pada setiap periode penilaian. Reward dapat diberikan melalui dua cara, yaitu reward yang berupa materi seperti upah, hadiah, dan lain-lain atau dapat juga reward yang berupa non materi yaitu seperti pujian. Pemberian reward bagi karyawan dirasa penting untuk menaikkan motivasi kerja karyawan, secara langsung dapat terlihat reward tersebut akan berperan langsung dengan motivasi kerja yang lebih baik pada karyawan.

LPPL Radio Mandiri FM Cilegon menemui kendala pada proses pemberian reward untuk karyawan. Dikarenakan oleh LPPL Radio Mandiri FM Cilegon merupakan lembaga penyiaran milik pemerintah daerah yang seluruh anggarannya

berasal dari APBD, sehingga reward hanya dapat diberikan secara non materil hal ini disebabkan oleh anggaran pemberian reward secara materil tidak termasuk dalam anggaran yang dialirkan pemerintah pada LPPL Radio Mandiri FM Cilegon.

“...naah itu yang belum ada di Mandiri Fm, mungkin kalau di radio swasta ada yang seperti itu. Karena kan kalo kita operasionalnya dari APBD dan dari iklan kita tidak boleh, jadi kalau kita menjajikan reward berarti harus ada usaha lain selain dari APBD.” (Aulia, Wawancara 23 Februari 2016)

B. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Konvergensi Media

Konvergensi media merupakan era baru didunia media. Perubahan era ini membuat hampir seluruh teknologi mengalami perubahan. Teknologi menjadi berkembang tanpa batas. Dimulai melalui kemunculan radio, televisi, telepon pintar, komputer. Pada zamannya masyarakat menggunakan teknologi tersebut secara satu-persatu, namun kini hadir teknologi terbaru berbasis internet yang kemudia menyatukan keempatnya menjadi sebuah teknologi yang sangat canggih. (Setiawan, <http://www.slideshare.net/judhie/konvergensi>, akses 24 Juli 2015) Fenomena ini hadir di era konvergensi media yakni era saat dimana seluruh media dapat terintegrasi.

Bukan hanya teknologi yang berubah berkembang menjadi semakin canggih, sumber daya manusia yang mengelola juga dituntut untuk berkembang mengikuti kemajuan teknologi tersebut. Sebuah perusahaan harus mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain dengan sumber daya manusia yang lebih berkompeten di era konvergensi media saat ini. Era konvergensi yang menyebabkan meningkatnya kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap SDM. Seperti yang diungkapkan melalui wawancara oleh Rina Fatwa Aulia sebagai berikut :

“pasti berubah, kita mengikuti arusnya. Apalagi saat ini kita lebih ke radio berita, kita punya target minimal 3 berita. Jadi mengapa begitu, karena ternyata banyak SKPD yang memiliki kegiatan yang ternyata dibutuhkan masyarakat tetapi tidak sempat dipublikasikan, nah kita media satu satunya punya pemerintah memiliki sinergi penuh dengan SKPD itu untuk menyebarkan informasi. SDM pasti berubah harus lebih High Technology.” (Aulia, Wawancara 23 Februari 2016)

Pernyataan serupa diungkapkan oleh Nurjannah sebagai penyiar LPPL Radio Mandiri FM Cilegon mengenai peningkatan standar kompetensi yang harus dimiliki oleh SDM yang tentunya disebabkan oleh adanya era konvergensi media tersebut.

“tentu saja bagaimana caranya baik dari SDM nya meningkat, lalu untuk meningkatnya tersebut biasanya diikutsertakan dalam diklat atau pelatihan.”
(Nurjannah, Wawancara 7 Maret 2016)

Munculnya konvergensi media sebagai era baru, menimbulkan juga sebuah hambatan dalam SDM yang dimiliki oleh perusahaan. Hambatan tersebut biasanya hadir ditengah-tengah SDM yang terbilang sudah melewati era sebelum Konvergensi media. Zona nyaman yang sering membuat SDM menjadi sulit mengikuti era baru adalah salah satu hambatan tersebut. Bukan hanya membuat kemampuan SDM menjadi meningkat saja, dalam hal ini manager bertugas pula untuk mengajak SDM tersebut keluar dari zona nyaman yang lebih dulu telah dibangun. Setiap manager memiliki caranya masing-masing untuk melakukan hal tersebut. Sesuai dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Rina Fatwa Aulia sebagai berikut :

“biasanya akan kita berikan arahan dan memang mereka tidak bisa langsung menerima, sementara kebutuhan kita berubah dan cenderung bertambah nah triknya terkadang kita berikan arahan, pendekatan personal kemudian kita buat diskusi kecil.” (Aulia, Wawancara 23 Februari 2016)

Mencapai sebuah era konvergensi media bukanlah hal yang mudah bagi sebuah media, terlebih dapat dikatakan LPPL Radio Mandiri FM Cilegon merupakan sebuah lembaga penyiaran milik pemerintah yang segala pelaksanaan serta pembiayaan diatur sepenuhnya oleh peraturan daerah pemerintah Kota Cilegon. Terbawanya LPPL Radio Mandiri FM Cilegon pada era ini, membuat karyawannya memikirkan cara agar Radio ini tetap eksis di era digital. Beberapa diantaranya adalah penggunaan streaming, penggunaan social media untuk berinteraksi dengan pendengar .

“kita sudah menyiapkan program-program unggulan. Program layanan masyarakat, kemudian walikota menyapa yang merupakan program siaran yang dijalankan langsung oleh walikota Cilegon sehingga masyarakat dapat berinteraksi langsung dengan pemimpinnya. Kemudian juga kita sudah

melakukan streaming radio yang sudah kita jalankan beberapa tahun. Selain streaming radio kita juga menerbitkan berita yang didapatkan langsung oleh reporter” kami. Berita tersebut diterbitkan melalui media sosial facebook dan juga website pemerintah. Sehingga masyarakat sudah tidak lagi mengalami kesulitan mendapatkan berita yang disiarkan di Radio Mandiri FM Cilegon ini.” (Aulia, Wawancara, 23 Februari 2016)



Sumber : <http://twitter.com/@102MandiriFM>

Gambar 3.5

Siaran Program Walikota Menyapa

Pernyataan mengenai adanya penggunaan streaming radio juga dibenarkan oleh Damar Fadillah selaku Program Director LPPL Radio Mandiri FM Cilegon.

“Dari streaming radio kita sudah melakukannya, sampai kita juga melakukan acara-acara off air, kemudian kita juga sering melakukan siaran live dari suatu kegiatan yang dilakukan pemerintah itulah salah satu yang membuat eksistensi kita yang meningkat.” (Fadillah, Wawancara, 23 Februari 2016)



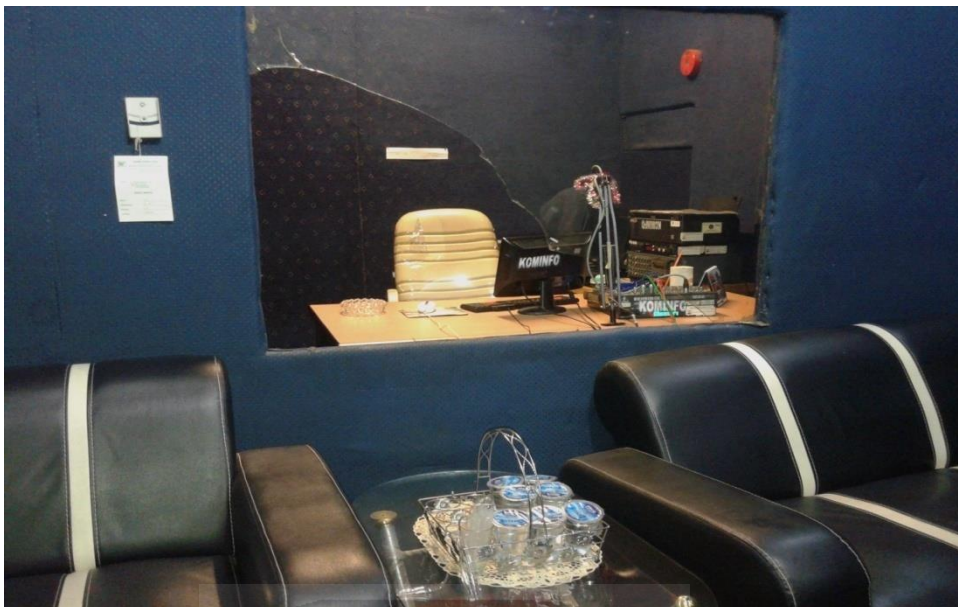
Sumber : Indoradiostreaming.blogspot.co.id

Gambar 3.6

Streaming Radio LPPL Radio Mandiri FM Cilegon

Penggunaan media baru seperti streaming tentu saja tidak langsung berjalan dengan baik. Hambatan akan hadir disetiap penggunaannya. Salah satu yang menjadi hambatan adalah sumber daya manusia yang menjalankan. Penggunaan streaming tidak dapat disamakan dengan penggunaan pemancar radio analog seperti sebelumnya. Streaming radio membutuhkan sumberdaya manusia baru untuk menjalankannya. Kebutuhan akan sumberdaya manusia baru merupakan sebuah pilihan yang hadir ditengah-tengah era konvergensi media ini. Inilah salah satu tugas manajemen sumberdaya manusia untuk mengadakan kebutuhan sumberdaya manusia yang baru yang diperlukan oleh perusahaan.

“iya tentu, kami memiliki staff khusus yang menjalankannya. Sehingga penyiar hanya bertugas untuk bersiaran saja. Pada awalnya streaming radio kami masih mendatangkan SDM dari luar mandiri FM dan dari luar kota, kemudian seiring berjalanya waktu staff kami mulai menjalankannya sendiri.”(Aulia, Wawancara, 23 Februari 2016)



Gambar 3.7

Ruang Produksi dan Ruang Streaming

Banyak perbedaan yang dirasakan setelah menggunakan streaming radio dan interaksi dengan pendengar berubah menjadi digital melalui sosial media, beberapa diantaranya adalah kemudahan mendapatkan pendengar dan kemudahan berinteraksi dengan pendengar dari berbagai daerah.

“Streaming sangat berpengaruh, dengan menggunakan streaming jarak yang didapatkan mandiri fm untuk mengudara sangat luas bahkan sangat mengglobal, dimanapun bisa mendengarkan tentunya dengan koneksi internet.”(Aulia, Wawancara, 23 Februari 2016)

Pernyataan diatas membenarkan kemudahan pendengar menemukan siaran Radio Mandiri FM dengan menggunakan streaming radio. Penggunaan koneksi internet untuk mendengarkan radio merupakan cara yang mulai berkembang. Hal ini bukan hanya menguntungkan pendengar lebih mudah mendapatkan informasi, keuntungan yang cukup besar juga dirasakan oleh Radio Mandiri FM karena dengan penggunaan jaringan internet kini bersiaran menjadi lebih terjamin akan banyak didengarkan oleh masyarakat dimanapun berada, karena target penyiar selain memberikan informasi tetapi juga

berharap bahwa siarannya tersebut mendapatkan pendengar yang banyak. Sesuai dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Damar Fadillah sebagai berikut :

“perbedaan terlihat dari jangkauan yaa, kalau ada teman yang diluar kota Cilegon dapat lebih leluasa mendengarkan dengan menggunakan streaming di internet.” (Fadillah, Wawancara, 23 Februari 2016)

Bukan hanya jangkauan siaran saja yang menjadi keunggulan penggunaan streaming radio di era konvergensi saat ini. Jangkauan siaran yang luas mendatangkan pendengar dari banyak daerah selain itu juga mendatangkan keuntungan radio melalui masuknya pengiklan yang mampu dijadikan sebagai pemasukan radio. Pengiklan yang ingin beriklan tentunya melihat dari jangkauan suatu radio, apakah radio tersebut memiliki jangkauan siar yang luas atau tidak dan juga memiliki pendengar yang cukup banyak atau tidak. Dengan jangkauan yang luas dan pendengar yang banyak, tentunya iklan yang akan disiarkan menjadi lebih luas diketahui oleh banyak masyarakat. Pengiklan yang ingin beriklan di radio ditentukan tarif atau biaya untuk iklan yang akan disiarkan, dari biaya yang dibayarkan tersebut dijadikan sebagai pemasukan suatu radio.

Masuknya banyak pengiklan dirasakan oleh Radio Mandiri FM Cilegon sebagai keuntungan dari adanya streaming radio di era konvergensi seperti saat ini. Jangkauan luas yang dihasilkan oleh streaming radio melalui jaringan internet membuat Radio Mandii FM memiliki jangkauan siar yang meluas, sehingga dapat didengarkan oleh masyarakat hampir di seluruh Indonesia bahkan di luar Indonesia yang tentunya dengan ketersediaan internet. Hal tersebut dilirik oleh para pengiklan untuk mengiklankan produk atau jasanya di Radio Mandiri FM Cilegon. Seperti yang dikatakan Rina Fatwa Aulia selaku KaSuBag Penyiaran LPPL Radio Mandiri FM Cilegon sebagai berikut :

“hal yang terlihat sangat berubah adalah masuknya banyak pengiklan, yang ingin beriklan. Hanya saja karena kami merupakan radio pemerintah sehingga kami memiliki batasan untuk menerima iklan.” (Aulia, Wawancara, 23 Februari 2016)

Batasan dalam menerima iklan merupakan salah satu aturan bagi radio siaran pemerintah. Radio siaran pemerintah berbeda dengan radio komersil atau swasta pada umumnya. Radio siaran pemerintah sangat mengedepankan informasi terpenting bagi masyarakat selain dari informasi perkembangan di pemerintah daerah yang menaungi radio tersebut. Jumlah iklan dan bentuk iklan yang masuk juga diatur oleh pemerintah.

Menurut Peraturan Pemerintah nomer 11 tahun 2005 mengenai penyelenggaraan penyiaran lembaga penyiaran publik pada pasal 25 ayat 5 mengatur tentang siaran iklan di lembaga penyiaran publik yaitu waktu siaran iklan niaga RRI, TVRI, dan Lembaga Penyiaran Publik Lokal paling banyak 15% (lima belas perseratus) dari seluruh waktu siaran setiap hari. Siaran iklan niaga di lembaga penyiaran publik khususnya radio siaran pemerintah sangat terbatas, jumlah siar iklan hanya 15% dari jumlah waktu iklan yang disiarkan. Peraturan mengenai pembatasan ini menjadi salah satu sedikit kekurangan yang dimiliki radio pemerintah di era konvergensi ini. Khususnya LPPL Radio Mandiri FM Cilegon yang sejatinya merupakan lembaga penyiaran publik milik pemerintah yang mau tidak mau harus mengikuti peraturan yang telah diatur dalam peraturan pemerintah RI.

Batasan iklan tersebut tentunya tidak menjadikan LPPL Radio Mandiri FM Cilegon tidak dapat memperoleh pemasukan dari iklan. Selain pemasukan yang bersumber langsung dari biaya APBD Kota Cilegon, LPPL Radio Mandiri FM Cilegon tetap menerima iklan dan akan menyiarkan iklan tersebut dengan mensiasatinya menggunakan iklan layanan masyarakat. Iklan layanan masyarakat tersebut juga bukan format iklan niaga yang dirubah menjadi format iklan layanan masyarakat, melainkan murni iklan layanan masyarakat. Hanya saja pemasukan yang didapatkan dari luar biaya APBD Kota Cilegon tidaklah terlalu besar, hal ini juga pada akhirnya menimbulkan kendala lain mengenai biaya yang harus dikeluarkan oleh LPPL Radio Mandiri FM Cilegon dalam penggunaan streaming radio setiap bulannya.

Kendala lain yang hadir dalam penggunaan streaming radio adalah salah satunya soal biaya yang dirasa cukup besar, belum mampu secara rutin dikeluarkan oleh pemerintah daerah untuk streaming LPPL Radio Mandiri FM Cilegon. Seperti yang diungkapkan oleh Nurjannah selaku penyiar LPPL Radio Mandiri FM Cilegon sebagai berikut :

“Streaming kan berbayar yaaa, dan mungkin entah diperpanjang atau ada kendala lain dan sampai sekarang juga kebijakan itu belum pasti. Yang sangat menjadi kendala itu yaa itu tadi soal biaya, kita kan sumber pendapatan seluruhnya dari pemerintah jadi sangat terbatas, ketika streaming itu berbayar yaa pengeluaran yang harus dikeluarkan sangat besar. Paling itu aja sih. “
(Nurjannah, Wawancara, 7 Maret 2016)

Seperti yang dikatakan diatas, biaya yang kini merupakan kendala bagi keberlangsungan radio streaming di LPPL Radio Mandiri FM Cilegon. Biaya yang harus dikeluarkan tidak sebanding dengan pemasukan yang bersumber dari APBD Kota Cilegon. Masuknya era baru tentunya menimbulkan dampak yang akan terjadi di sebuah stasiun radio khususnya LPPL Radio Mandiri FM Cilegon. Majunya teknologi menghasilkan dampak baik dan juga yang kurang baik. Sebagai radio pemerintah yang sudah diakui eksistensinya, sudah selayaknya LPPL Radio Mandiri FM Cilegon mampu bersaing dengan radio-radio swasta minimal yang berada di Kota Cilegon. Meskipun memiliki konten acara yang hampir berbeda, tetapi cara penyajian atau produksi siaran seharusnya mampu disandingkan. Menurut Rivka Yasmine selaku penyiar LPPL Radio Mandiri FM Cilegon mengenai dampak dari perubahan era media seperti saat ini adalah sebagai berikut :

“Sebenarnya untuk sebuah teknologi menurut saya itu tidak ada yang berdampak buruk yaa, tetapi yang membuatnya berdampak buruk adalah bagaimana si penggunanya menanggapi atau menggunakan teknologi tersebut. Jadi teknologi memang selalu menjadi hal yang positif ...”(Yasmine, Wawancara, 12 Mei 2016)

Seperti pernyataan diatas, perubahan teknologi yang semakin maju tentunya akan berdampak baik pada keseharian setiap orang. Dampak buruk akan hadir apabila seseorang yang menggunakan tidak mampu menerima dan menggunakannya dengan sesuai. Hal ini dapat terjadi karena beberapa hal, salah satunya adalah kurangnya ilmu atau kemampuan yang dimiliki si pengguna. Masuknya era konvergensi media tentunya didukung penuh dengan sumberdaya manusia yang memumpuni, apabila stasiun radio tersebut dapat maju di era yang baru ini khususnya LPPL Radio Mandiri FM Cilegon.

Sebagai radio pemerintah masuknya era konvergensi media memberikan kesadaran pada pihak manajemen LPPL Radio Mandiri FM Cilegon bahwa di era ini sudah selayaknya radio pemerintah mampu disandingkan dengan radio-radio swasta lain. Jika radio pemerintah tidak mengikuti arus perubahan yang semakin maju, bukan tidak mungkin radio pemerintah akan mulai dikesampingkan oleh pendengarnya. Sesuai dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Rivka Yasmine sebagai berikut :

“Yang menjadi concern disini bagi radio pemerintah tentunya semakin banyaknya persaingan yang membuat radio pemerintah ini semakin dikesampingkan apabila kita tidak mengikuti perkembangan arus dari perubahan tersebut” (Yasmine, Wawancara, 12 Mei 2016)

Adanya tantangan bahwa radio pemerintah akan semakin dikesampingkan pendengarnya apabila tidak mengikuti perkembangan, maka era ini seakan dijadikan cambuk bagi radio pemerintah agar mau mengikuti perkembangan media yang semakin maju apabila tidak ingin ditinggalkan oleh pendengar, karena pendengar akan lebih memilih radio swasta yang dirasa memiliki kualitas yang baik dan konten-konten acara yang lebih menyenangkan. Berikut adalah pernyataan Rivka Yasmine mengenai hal diatas :

“Radio pemerintah berlomba-lomba untuk bagaimana pendengar atau masyarakat tetap mendengarkan radio pemerintah disamping radi-radio swasta yang memang sekarang sudah mengikuti perkembangan jaman. Jadi mungkin dampak baiknya disini adalah sebagai lecutan bagi radio pemerintah untuk terus mengembangkan kualitas siaran, kualitas program dan juga kualitas broadcastnya supaya lebih baik lagi. “ (Yasmine, Wawancara, 12 Mei 2016)

Seperti yang peneliti jelaskan sebelumnya, era konvergensi media ini menuntut agar media-media menjadi lebih maju dan siap bersaing di era yang baru. Saat ini masyarakat semakin pintar untuk memilih stasiun radio mana yang akan didengarkan, tanpa memajukan kualitasnya maka harus siap ditinggalkan. Radio pemerintah khususnya LPPL Radio Mandiri FM Cilegon harus meningkatkan kualitas siaran melalui sumberdaya manusia yang kemampuannya telah ditingkatkan melalui pelatihan-pelatihan yang diadakan. Pelatihan yang diadakanpun haruslah disesuaikan dengan era yang sedang berkembang saat ini. Perubahan isi materi yang disesuaikan dengan teknologi yang semakin maju sangat diperlukan agar menghasilkan kualitas sumberdaya manusia yang tidak mengecewakan dan mampu membawa LPPL Radio Mandiri FM Cilegon menjadi lebih maju serta mampu bersaing dengan radio swasta lain di Kota Cilegon khususnya.

C. Perubahan Media dan Permintaan Pendengar

Berubahnya teknologi media yang semakin maju dan beragam membuat penggunanya harus mampu memilah dan memilih mana yang akan diserap sebagai informasi dan mana yang harus ditinggalkan. Informasi-informasi yang bertebaran bebas di keseharian masyarakat sangat mudah diakses dimanapun dan melalui apapun. Konsumsi media cetak seperti koran, majalah, tabloid dan lain sebagainya sangatlah besar dikalangan masyarakat. Pada masanya media cetak merupakan salah satu sumber informasi yang menghadirkan banyak informasi-informasi yang telah disiapkan sedemikian rupa oleh tim produksinya. Disaat penggunaan televisi dan radio belum semegah pada era sekarang, media cetak sudah mengibarkan kekuasaannya sebagai satu-satunya sumber informasi dengan akses mudah dan harga yang terjangkau. Isi media cetak tentunya lebih banyak informasi yang berasal dari dalam negeri dibandingkan informasi dari luar negeri. Berkembangnya zaman dan meningkatnya kebutuhan akan informasi pada masyarakat, membuat masyarakat mencoba mencari sumber informasi lain yang lebih lengkap namun dengan biaya yang relatif terjangkau atau bahkan gratis.

Munculnya media baru berteknologi internet, membuat media cetak lebih tersaingi karena keberadaan internet mampu memenuhi hampir keseluruhan kebutuhan masyarakat akan informasi secara terjangkau. Kini banyak perusahaan-perusahaan media cetak mulai menambahkan produksinya secara online. Koran online dan majalah online mulai banyak dapat ditemukan. Semua tersedia apabila kita terhubung dengan koneksi internet. Informasi yang diunggahpun menjadi tak terbatas, sangat jauh berbeda dengan penggunaan media cetak. Berita yang ditampilkan di internetpun hampir seluruhnya berita terbaru, karena reporter dapat langsung mengunggah berita dimanapun berada. Di era majunya radio sebagai sumber informasi masyarakat, radio-radio biasanya mendapatkan informasi untuk disiarkan melalui reporter yang bekerja langsung dan memberikan berita pada penyiar, namun ada juga yang bersumber dari media lain seperti koran, majalah, tabloid baik bentuk cetak maupun melalui website online di internet.

LPPL Radio Mandiri FM Cilegon memiliki reporter yang bertugas mencari dan mengumpulkan berita yang kemudian akan disiarkan pada saat bersiaran. Selain berita yang bersumber dari reporter, LPPL Radio Mandiri FM Cilegon juga mendapatkan informasi dari media cetak dan website online. Kebutuhan masyarakat akan informasi

yang semakin banyak mengharuskan penyiar dan reporter mendapatkan tugas yang ekstra untuk memenuhi kebutuhan tersebut. LPPL Radio Mandiri FM Cilegon melakukan survey pada masyarakat, apa keinginan masyarakat terhadap isi siaran di LPPL Radio Mandiri FM Cilegon. Sebagai dampak dari mudahnya akses website online yang dapat menghubungkan seluruh dunia dengan koneksi internet dan juga kebutuhan informasi masyarakat yang semakin meningkat, banyak masyarakat yang menginginkan informasi dari luar negeri lebih diperbanyak. Hanya saja dikarenakan LPPL Radio Mandiri FM Cilegon merupakan radio pemerintah yang isi siarannya mengharuskan berisi tentang pembangunan Kota Cilegon, membuat informasi dari luar negeri menjadi kurang diperbanyak. Sesuai dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Rivka Yasmine sebagai berikut :

“kurang lebih selama 2 tahun sekali kita mengadakan survey kepada masyarakat dan juga pendengar Mandiri FM apa yang mereka mau, apa yang sedang high ditahun-tahun ini kemudian apa yang jadi trending dan apa apa yang diinginkan masyarakat Kota Cilegon yang selama ini belum kita sampaikan ke publik. Banyak yang menginginkan dari masyarakat bukan hanya berita-berita local yang disiarkan tetapi juga berita-berita dengan konten dunia, tapi tetap untuk LPPL Radio Mandiri FM ini yang memang basic nya adalah LPPL berarti memang konten lokalnya harus lebih mendominasi.”(Yasmine, Wawancara, 12 Mei 2016)

LPPL Radio Mandiri FM Cilegon mencoba memberikan informasi dari luar negeri yang bersumber dari website online. Penggunaan website online ini juga membuktikan bahwa LPPL Radio Mandiri FM Cilegon sudah mulai mengikuti perkembangan media di era konvergensi seperti saat ini. Jumlah berita mengenai luar negeri memang tidak sebanyak konten lokal, hal ini disebabkan oleh LPPL Radio Mandiri FM Cilegon merupakan radio milik pemerintah daerah yang mengharuskan menyiarkan berita-berita lokal yang lebih banyak. Berita-berita yang dikumpulkan oleh reporter bukan hanya disiarkan melalui radio melainkan juga dibagikan melalui website resmi Kota Cilegon.



WARGA APRESIASI PROGRAM WALIKOTA MENYAPA “ HUT RADIO MANDIRI FM 102 CILEGON”.

Cilegon. Manajemen Lembaga Penyiaran Publik Lokal (LPPL) Radio mandiri FM 102 Cilegon menggelar acara perayaan Hari Ulang Tahun (HUT) Mandiri FM Cilegon ke-11 di Convention Hall Gedung Cilegon Plaza Mandiri (CPM), Jumat (12/2). Pada kesempatan itu, panitia menyuguhkan sejumlah acara diantaranya pemotongan tumpeng dan Festival Akustik Pelajar se-Kota Cilegon. Kegiatan tersebut juga dihadiri langsung oleh Penjabat Walikota Cilegon Suyitno, Asisten Daerah (Asda) 1 Setda Kota

SUB MENU
 BERITA UMUM
 BERITA PEMERINTAHAN
 PENGHARGAAN
 KATALOG

Sumber : Cilegon.go.id

Gambar 3.8
 Berita pada Website Kota Cilegon

D. Hambatan Manajemen Sumberdaya Manusia

Manajemen sumberdaya manusia yang dilakukan oleh setiap perusahaan dipilih sesuai dengan kebijakan perusahaan masing-masing. Dengan tujuan yang sama yakni menjadikan sumberdaya manusianya sebagai sumberdaya yang memiliki keahlian dan mampu bersaing dengan sumberdaya manusia yang dimiliki oleh perusahaan lain. Tujuan tersebut tentunya merupakan salah satu cara untuk mencapai tujuan utama yaitu memajukan perusahaan. Kemajuan perusahaan sangat ditentukan oleh kemampuan sumberdaya manusia yang dimiliki perusahaan. Hal ini dikarenakan oleh segala bentuk usaha kemajuan perusahaan yang menjalankan adalah sumberdaya manusia perusahaan tersebut. Semakin baik manajemen yang dimiliki perusahaan, semakin baik pula sumberdaya manusia yang diciptakan dengan begitu kemajuan perusahaan akan semakin cepat didapat dan terus dipertahankan.

Usaha untuk mencapai tujuan kemajuan perusahaan, tentunya tidak mudah. Hambatan dan tantangan dihadapi oleh suatu perusahaan. Hambatan tersebut dapat hadir baik diawal proses kerja, ditengah-tengah proses kerja dan bahkan diakhir. Hal yang

biasa menjadi hambatan sebuah perusahaan mengenai sumberdaya manusia adalah kurang terlatihnya sumberdaya manusia sehingga perusahaan harus sering mengadakan evaluasi untuk menilai kinerja dan memberikan pelatihan, selain itu juga sumberdaya manusia dengan kinerja yang baik namun memiliki kebiasaan yang kurang baik. Seperti yang diungkapkan oleh Ibu Rina sebagai KaSuBag penyiaran LPPL Radio Mandiri FM Cilegon mengenai hambatan yang dialami di LPPL Radio Mandiri FM Cilegon sebagai berikut :

“Hambatan yang ada di LPPL Radio Mandiri FM Cilegon ini salah satunya adalah sikap indisipliner pegawai. Contohnya seperti siaran yang terbengkalai kemudian tidak menjalankan tugas dengan sebagaimana mestinya. Paling yang banyak yaaa yang seperti itu” (Aulia, Wawancara, 23 Februari 2016)

Seperti yang dikatakan diatas bahwa hambatan LPPL Radio Mandiri FM Cilegon yang terbanyak adalah masalah indisipliner. Hal ini biasa dialami pula oleh perusahaan-perusahaan lain. Hambatan tersebut harus dikaji secara baik, apakah terjadi dikarenakan oleh sikap dari pegawai tersebut atau ada faktor-faktor lain yang membuat pegawai melakukan hal tersebut, sehingga menjadikan hambatan bagi proses manajemen sumberdaya manusia dia suatu perusahaan. Dalam hal ini tugas sebagai manajer haruslah kuat. Sikap yang diambil seorang manajer juga haruslah mencerminkan sebagai manajer yang bertanggung jawan atas bawahan yang ia pimpin. Solusi yang diambil juga diharapkan tidak sampai merugikan perusahaan dan juga merugikan pegawai yang membuat pegawai merasa bahwa kualitas dirinya tidak bagus dan memutuskan untuk keluar dari perusahaan. Sesuai dengan penjelasan Ibu Rina sebagai KaSuBag penyiaran LPPL Radio Mandiri FM Cilegon mengenai langkah yang ia ambil untuk menangani masalah tersebut, sebagai berikut :

“kalau di sini biasanya kita selesaikan secara baik-baik dan kekeluargaan. Awalnya saya berikan teguran, kemudian apabila teguran tersebut tidak ada pengaruhnya barulah saya akan melakukan pendekatan secara personal pada pegawai tersebut. Kita harus mendengarkan alasan mereka melakukan hal tersebut itu apa, jadi tidak asal ambil kesimpulan macam-macam.” (Aulia, Wawancara, 23 Februari 2016)

LPPL Radio Mandiri FM Cilegon sudah melakukan salah satu cara yang benar dalam menangani permasalahan pegawainya. Mendengarkan alasan yang diberikan oleh pegawai merupakan cara yang bijaksana yang diambil oleh seorang pemimpin disuatu perusahaan. Memiliki hubungan baik antara pegawai dan pimpinan akan menciptakan kenyamanan dalam bekerja sehingga pegawai memiliki motivasi dan semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya.

Masuknya era konvergensi media yang membuat adanya perubahan pada teknologi yang kini semakin baru, menyebabkan hambatan pada keberlangsungan proses kerja di sebuah stasiun radio. Majunya teknologi yang kurang dibarengi oleh pembaruan sumberdaya manusia yang membuat era konvergensi ini menjadikan sebuah hambatan. LPPL Radio Mandiri FM Cilegon merupakan radio milik pemerintah daerah yang hampir seluruh sumberdaya manusianya merupakan anggota dari pegawai negeri sipil setempat. Pada awalnya mereka tidak dilatih khusus untuk menjadi staff sebuah stasiun radio, pekerjaan pokoknya adalah menjalankan seluruh kegiatan pemerintahan di kantor pemerintah daerah. Hanya saja kemudian melalui rekomendasi-rekomendasi pihak tertentu, PNS tersebut diberikan tugas tambahan baik sebagai staff di LPPL Radio Mandiri FM Cilegon maupun sebagai penyiar, tetap dengan pekerjaan pokoknya adalah pegawai negeri sipil Kota Cilegon.

Masuknya era konvergensi seakan membuat kekagetan, karena dengan minimnya pengetahuan yang dimiliki oleh staff dan penyiar LPPL Radio Mandiri FM Cilegon. Dalam konteks radio siaran, era konvergensi terasa pada perubahan penggunaan gelombang radio menjadi jaringan internet atau biasa disebut dengan radio streaming. Radio streaming dapat digunakan apabila seseorang terhubung dengan koneksi internet. Begitu juga dengan LPPL Radio Mandiri FM Cilegon yang memiliki radio streaming, koneksi internet, program untuk menjalankan radio streaming, biaya yang harus dikeluarkan dan juga sumberdaya manusia yang menjalankan haruslah seimbang. Pada pembahasan sebelumnya, aspek biaya yang harus dikeluarkan oleh LPPL Radio Mandiri FM Cilegon menjadi kendala yang cukup menghambat. Selain biaya, sumberdaya manusia yang dimilikipun menjadi kendala LPPL Radio Mandiri FM Cilegon yang pada akhirnya menghambat kelancaran radio streaming.

Bukan hanya soal biaya, Kendala lain juga soal sumberdaya manusia yang dimiliki. Masuk pada era konvergensi, sumber daya manusia yang dimiliki sebuah perusahaan media tentunya harus kembali mengalami pembaharuan, pembaharuan tersebut tentunya dari aspek kemampuan yang dimiliki. Penggunaan banyak teknologi baru mengharuskan sumberdaya manusia mampu menjalankan itu agar tidak tertinggal dengan media-media lain, harapan minimal adalah menyetarakan kualitas dengan media lain. Hal ini terjadi pada LPPL Radio Mandiri FM Cilegon, LPPL Radio Mandiri FM Cilegon yang merupakan radio milik pemerintah mengalami kendala pada aspek sumberdaya manusia di era konvergensi seperti sekarang ini. Penggunaan media baru mengharuskan manajemen sumberdaya manusia LPPL Radio Mandiri FM Cilegon mengatur kembali sedemikian rupa agar sumberdaya manusianya mampu menjalankan dengan sebaik mungkin. Sesuai dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Rina Fatwa Aulia pada wawancara dengan peneliti sebagai berikut :

“Kendala yang dihadapi salah satunya adalah SDM, karena kan banyak yang harus sering-sering di upgrade agar pendengar tidak bosan dengan tampilan website dsb. Itulah yang kita belum punya, sehingga harus didatangkan dari Bandung.” (Aulia, Wawancara, 23 Februari 2016)

Dapat dijelaskan dari pernyataan diatas bahwa kebutuhan akan sumberdaya manusia LPPL Radio Mandiri FM Cilegon jumlahnya tidak mencukupi. Kurangnya jumlah karyawan tersebut membuat beberapa pekerjaan tidak terpegang. Bahkan LPPL Radio Mandiri FM Cilegon harus mendatangkan ahli penggunaan streaming radio dari daerah luar Kota Cilegon. Seperti peneliti lihat saat melakukan observasi, ruangan yang biasa digunakan untuk produksi radio streaming terlihat kosong dan tidak ada staf yang menjalankan. Beberapa kesempatan juga peneliti mendengarkan streaming radio LPPL Radio Mandiri FM Cilegon melalui indoradiostreaming.blogspot.co.id namun streaming radio error dan tidak bisa digunakan. Penemuan kasus ini langsung peneliti tanyakan pada KaSuBag penyiaran LPPL Radio Mandiri FM Cilegon, beliau mengatakan bahwa seperti yang dijelaskan sebelumnya LPPL Radio Mandiri FM Cilegon mengalami kekurangan sumberdaya manusia untuk memproduksi streaming radio tersebut, sehingga streaming radio sering tidak aktif dan error. Beliau juga mengatakan saat ini streaming

radio akan diserahkan dan dijalankan oleh Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Cilegon atau BAPPEDA. Sesuai dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Rina Fatwa Aulia berikut ini :

“... Saat ini streaming radio akan dipindahkan di bagian BAPPEDA Cilegon. Setiap media sudah dipegang oleh masing-masing staff yang ditugaskan ...”
(Aulia, Wawancara, 23 Februari 2016)



BAB IV

PEMBAHASAN

A. Konvergensi di LPPL Radio Mandiri FM Cilegon

Perkembangan dunia bisnis media saat ini menjadi ladang untuk berkompetisi. Tingkat kompetisi yang meningkat akibat hadirnya internet sebagai media baru pada teknologi informasi saat ini. Kini internet digunakan untuk saling bertukar informasi dengan mudah, media massa Indonesia juga kini sudah mulai menghijrahkan medianya dalam bentuk digital menggunakan internet. Penggunaan internet bagi media informasi merupakan teknologi terbaru yang mengharuskan pengelola media bertindak satu langkah lebih maju agar tidak tertinggal dengan media lainnya. Banyak dari perusahaan media massa seperti radio dan Koran merubah bentuk medianya dari analog menjadi digital. Demi tetap berlangsungnya media yang dikelola, saat ini media massa tidak sepenuhnya merubah bentuk, melainkan menambah. Media elektronik seperti radio yang seluruh penyampaiannya menggunakan gelombang radio, kini merambah pada jaringan internet dengan menggunakan teknologi *streaming* radio. Media cetak seperti Koran dan majalah juga tidak mau ketinggalan dengan teknologi baru tersebut, Koran dan majalah yang biasanya berbentuk fisik berupa cetakan tulisan dan gambar pada kertas, kini dapat diakses hanya dengan satu klik menggunakan jaringan internet. Cetakan tulisan dan gambar pada kertas tersebut dapat dilihat berupa tulisan dan gambar digital melalui *gadget*, bahkan dengan tambahan video dan suara sekaligus. Sesuai dengan yang dinyatakan oleh Dwyer di *Media Convergence: Issues in Cultural and Media Studies* (2010, bab 1) konvergensi biasanya mengarah pada kemajuan teknologi digital yang berupa penyatuan teks, gambar dan suara menjadi satu bagian yang dapat diakses bersamaan.

Masuknya internet sebagai media baru bagi teknologi informasi saat ini membuat seluruh dunia seakan tergabung dan menjadi satu. Seperti yang diungkapkan oleh John V Pavlik (seperti dikutip Nurliah, Andi dan Hasrullah, Jurnal Komunikasi, 2011:2) mengenai konvergensi media merupakan penyatuan media kedalam bentuk elektronik dan digital yang kemudian dijalankan oleh komputer dengan teknologi jaringan. Teknologi jaringan yang

dimaksud oleh John V Pavlik adalah jaringan internet sebagai media baru yang menunjang konvergensi media. Dari uraian diatas dapat terlihat bahwa era konvergensi media mengutamakan teknologi yang sudah semakin maju. Kemajuan teknologi harus dibarengi dengan majunya kualitas sumberdaya manusia. Dampak penggunaan teknologi maju dalam era konvergensi dapat terlihat melalui sumberdaya manusia yang menjalankannya. Dalam artian lain, era konvergensi menuntut sumberdaya manusia dengan kualitas yang memadai untuk menyamakan teknologi yang maju.

Munculnya kebutuhan-kebutuhan informasi yang beragam dari masyarakat di era konvergensi seperti saat ini membuat LPPL Radio Mandiri FM Cilegon melakukan hal-hal terbaru untuk membuat LPPL Radio Mandiri FM Cilegon terus menjaga keeksistesiannya. Keeksistensian sebuah media terutama media elektronik radio saat ini berada pada batasnya, kepopuleran radio analog hampir tergantikan oleh televisi dan media-media lainnya yang lebih baru seperti majalah online, radio online dan lain-lain. LPPL Radio Mandiri FM Cilegon menambah teknologi radionya menjadi teknologi digital melalui jaringan internet. Radio analog yang dianggap *Jadul* tidak begitu saja ditinggalkan oleh LPPL Radio Mandiri FM Cilegon. Radio digital dengan memanfaatkan jaringan internet memiliki kekurangan pula, seperti belum meratanya penyebaran akses internet diseluruh kalangan masyarakat, sehingga apabila radio analog ditinggalkan maka yang hanya mendengarkan siaran LPPL Radio Mandiri FM Cilegon hanya yang memiliki akses internet. Mulai digunakannya radio digital online oleh LPPL Radio Mandiri FM Cilegon membuat manajemen harus memperbarui sumberdaya manusianya. Penggunaan jaringan internet dalam produksi siaran tentunya membutuhkan tambahan tenaga sumberdaya manusia agar setiap bidang dapat dikelola masing-masing tanpa adanya *double job*.

Awal penggunaan radio online berbasis internet, perbedaan mulai dirasakan dari sebelum era konvergensi dan saat masuknya era konvergensi, yakni penambahan atau pembaharuan kualitas sumberdaya manusia. Bagian kerja yang ada di LPPL Radio Mandiri FM Cilegon saat era konvergensi menjadi bertambah. Produksi siaran melalui jaringan internet memerlukan bagiannya tersendiri. Setiap harinya proses siaran berlangsung melalui gelombang radio konvensional, materi yang dibawakan dalam setiap program acara merupakan materi yang telah dikumpulkan oleh wartawan LPPL Radio Mandiri FM Cilegon yang kemudian diinformasikan kepada masyarakat melalui siaran. Penyiar yang bertugas

pada waktu yang telah ditentukan selain bersiaran, ia juga sekaligus menjadi operator untuk penyebaran siaran melalui gelombang radio menggunakan perangkat-perangkat analog. Staf yang bertugas pada siaran melalui radio online, akan mentransmisikan siaran yang sedang berlangsung ke jaringan internet agar dapat didengarkan oleh masyarakat di manapun berada dengan jangkauan internet yang dimiliki. Namun pada praktiknya radio streaming LPPL Radio Mandiri FM Cilegon tidak bertahan lama, berjalan hanya beberapa tahun dan kemudian sering terlihat tidak aktif. Dikatakan oleh Nurjanah pada wawancara dengan peneliti, pada radio streaming menuai hambatan yakni mengenai biaya yang harus dikeluarkan oleh LPPL Radio Mandiri FM Cilegon cukup banyak. Sehingga seiring berjalannya waktu penggunaan radio streaming ini sering terlihat tidak diaktifkan untuk menekan biaya yang semakin membesar. Bukan hanya itu di awal penggunaannya, LPPL Radio Mandiri FM Cilegon belum memiliki pegawai yang ahli dalam menjankan radio streaming, sehingga pihak manajemen mendatangkan staf ahli dari luar LPPL Radio Mandiri FM Cilegon. Saat penelitian ini dilakukan KaSuBag penyiaran LPPL Radio Mandiri FM Cilegon mengatakan, radio streaming akan dipindahkan ke BAPEDA untuk dikelola. Hanya saja sampai pada selesainya penelitian ini, radio streaming LPPL Radio Mandiri FM Cilegon masih terlihat berhenti.

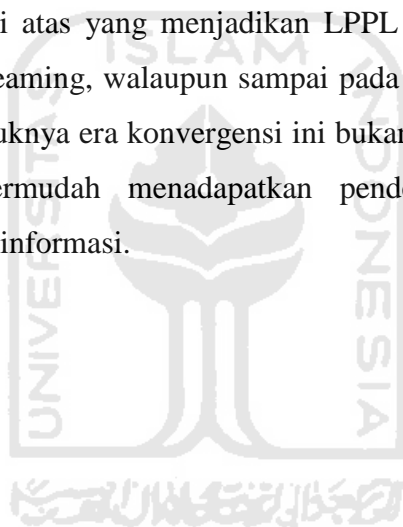
Tabel 4.1

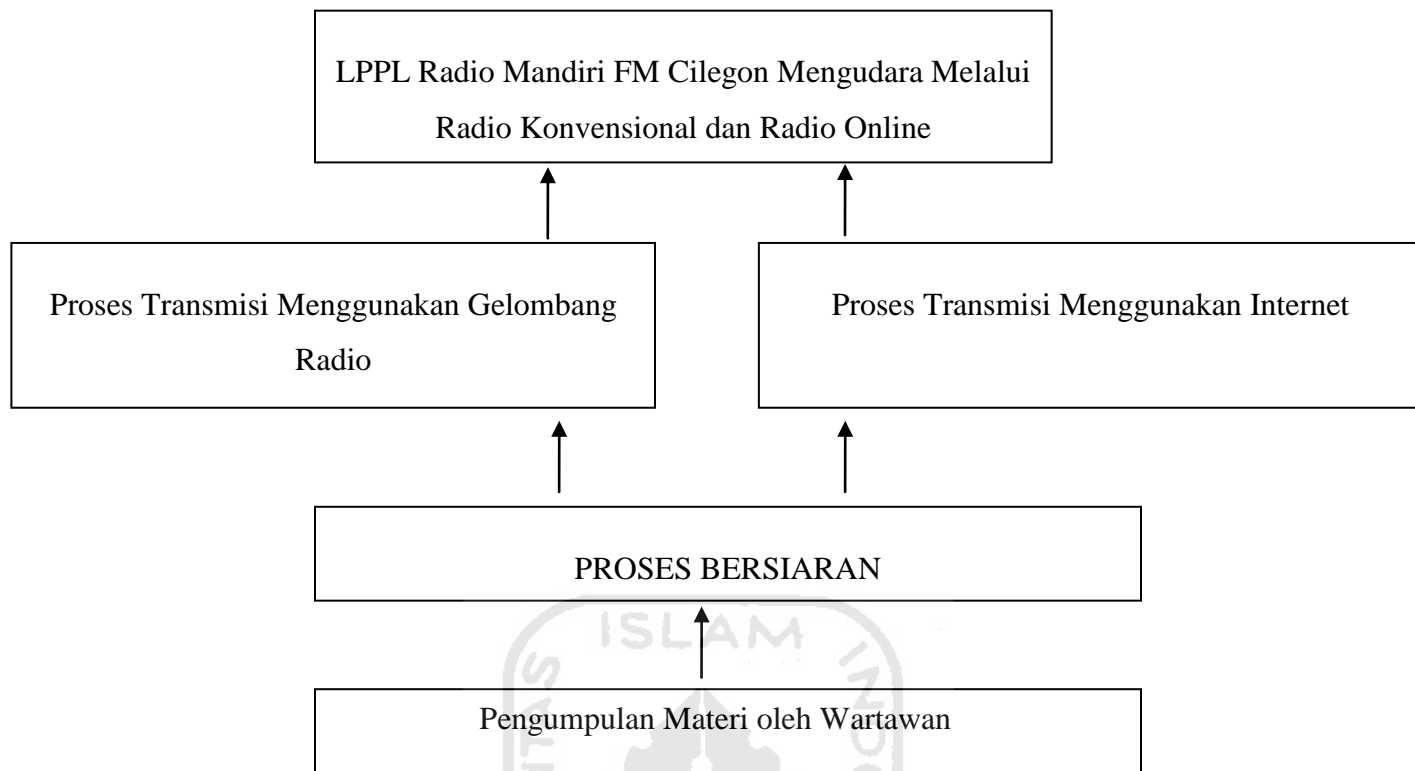
Perbedaan Sebelum Era Konvergensi Media dan Saat Era Konvergensi Media
Di LPPL Radio Mandiri FM Cilegon

No.	Sebelum Era Konvergensi Media	Saat Era Konvergensi Media
1	Teknologi Analog	Teknologi Digital
2	Kualitas Sumberdaya Manusia Menengah (Hanya sebatas kemampuan bersiaran dengan baik, pembawaan materi, penggunaan alat yang terbilang belum terlalu maju)	Kualitas Sumberdaya Manusia disesuaikan dengan teknologi yang digunakan. (Seperti kemampuan menggunakan radio streaming, penggunaan sosial media dll)

3	Penyampaian Informasi Melalui Gelombang Radio	Penyampaian Informasi Melalui Gelombang Radio dan Internet
4	Interaksi dengan Pendengar menggunakan telpon dan SMS	Interaksi dengan Pendengar Menggunakan telpon, SMS, <i>Social Media</i>
5	Pendengar hanya daerah Kota Cilegon, Serang dan sekitarnya	Pendengar lebih luas ke berbagai daerah di Indonesia.
6	Penyebaran Informasi Sempit	Penyebaran Informasi Luas

Skema 4.1 di atas adalah skema perbedaan yang terjadi sebelum dan saat era konvergensi telah masuk ke dunia media, khususnya pada LPPL Radio Mandiri FM Cilegon. Perbedaan-perbedaan tersebut di atas yang menjadikan LPPL Radio Mandiri FM Cilegon tetap mempertahankan radio streaming, walaupun sampai pada saat ini masih terlihat sering tidak aktif dan juga dengan masuknya era konvergensi ini bukan hanya LPPL Radio Mandiri FM Cilegon saja yang dipermudah menadapatkan pendengar tetapi pendengarpun dipermudah untuk mendapatkan informasi.





Gambar 4.1

Proses Mengudara Melalui Radio Konvensional dan Radio Online
 Pada LPPL Radio Mandiri FM Cilegon

Skema 4.1 di atas menggambarkan proses mengudara LPPL Radio Mandiri FM Cilegon dengan menggunakan radio konvensional dan radio digital online. Penggunaan radio online oleh LPPL Radio Mandiri FM Cilegon merupakan salah satu bentuk keikutsertaan LPPL Radio Mandiri FM Cilegon pada era konvergensi media. Selain penggunaan radio online, interaksi yang terjadi antara penyiar, manajemen dan masyarakat yang menggunakan metode pesan singkat dan telepon, ditambah dengan menggunakan *social media*. Penggunaan *social media* juga merupakan bentuk media yang saling terintegrasi atau menyatu, dalam satu jaringan internet beberapa *social media* dapat diakses sekaligus. LPPL Radio Mandiri FM Cilegon menggunakan beberapa *social media* untuk berinteraksi dengan masyarakat, bukan hanya sebagai media interaksi tetapi juga media informasi yang tidak semuanya disampaikan pada saat bersiaran. Beberapa *social media* tersebut adalah twitter dan facebook dengan

menggunakan jaringan internet *social media* tersebut dapat diakses sekaligus secara bersamaan. Bukan hanya itu *social media* berbasis internet dapat sekaligus mengirim dan bertukar informasi berbentuk teks, gambar, maupun suara.

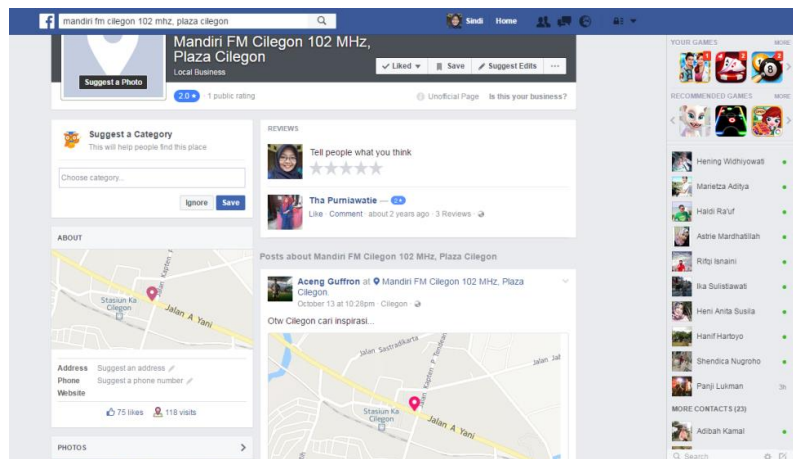
Pada prakteknya penggunaan sosial media LPPL Radio Mandiri FM Cilegon tidak maksimal. Seperti pada penggunaan twitter dengan nama pengguna @102MandiriFM, terakhir melakukan posting pada 22 Desember 2015. Begitu juga pada facebook yang memiliki dua akun, dan keduanya tidak digunakan secara maksimal, keduanya tidak menggambarkan bahwa sosial media digunakan untuk berinteraksi dengan pendengar karena dari aktifitas facebook oleh pihak LPPL Radio Mandiri FM Cilegon tidak terlihat.



Gambar 4.2

Akun Twitter LPPL Radio Mandiri FM Cilegon

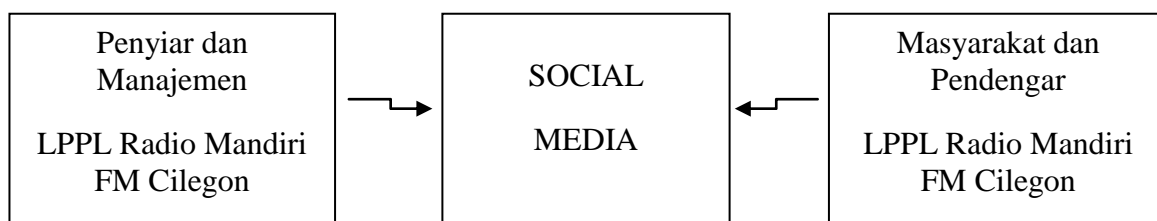
Gambar 4.2 di atas merupakan akun twitter yang dimiliki oleh LPPL Radio Mandiri FM Cilegon. Akun tersebut terlihat aktif terakhir pada 22 Desember 2015 dengan postingan menyapa para pendengar LPPL Radio Mandiri FM Cilegon. Sampai saat penelitian ini diselesaikan, akun twitter tidak menunjukkan adanya kegiatan. Sama dengan facebook LPPL Radio Mandiri FM Cilegon, terlihat pada gambar 4.3 di bawah ini sampai pada selesainya penelitian ini akun facebook LPPL Radio Mandiri FM Cilegon tidak menunjukkan keaktifannya, hanya beberapa penyiar dan pengunjung yang menandai bahwa sedang berada di LPPL Radio Mandiri FM Cilegon.



Gambar 4.3

Akun Facebook LPPL Radio Mandiri FM Cilegon

Hal ini menunjukkan bahwa sosial media sebagai wadah interaksi dengan pendengar tidak dilakukan dengan maksimal oleh LPPL Radio Mandiri FM Cilegon. Penggunaan sosial media sebagai sarana berinteraksi pendengar dengan LPPL Radio Mandiri FM Cilegon apabila digunakan dengan maksimal akan membentuk komunikasi dua arah antara pendengar dengan LPPL Radio Mandiri FM Cilegon. Hanya saja penggunaan sosial media tidak terlihat adanya interaksi dari LPPL Radio Mandiri FM Cilego kepada pendengar. Peristiwa interaksi tersebut akan membentuk pola komunikasi seperti pada skema dibawah ini :



Gambar 4.4

Pola Komunikasi Antara LPPL Radio Mandiri FM Cilegon dan Pendengar

Melalui *Social Media*

Pola komunikasi dengan media sosial membentuk skema seperti di atas, yakni ketika pendengar mengirimkan tanggapan melalui salah satu sosial media kemudian LPPL Radio Mandiri FM Cilegon akan melihat dan merespon melalui balasan-balasan singkat. Tetapi pada kenyataannya hal ini tidak terjadi. Seperti yang dijelaskan sebelumnya, temuan penelitian menunjukkan bahwa proses konvergensi pada LPPL Radio Mandiri FM Cilegon tidak berjalan dengan baik, sering tidak aktifnya radio streaming dan media sosial. Radio streaming dan media sosial seharusnya dapat digunakan secara maksimal. Seperti pada radio-radio komersil, penggunaan radio streaming yang maksimal akan menjadikan radionya lebih dikenal dan memiliki banyak pendengar. Bukan hanya itu siaran pada radio tersebut akan ditunggu-tunggu oleh setiap pendengar. Demikian pula pada LPPL Radio Mandiri FM Cilegon yang seharusnya sudah memaksimalkan penggunaan radio streaming di era konvergensi seperti saat ini. Pendengar yang sebelumnya mendengarkan siaran LPPL Radio Mandiri FM Cilegon melalui radio streaming, melihat seringnya tidak aktif maka bukan tidak mungkin pendengar akan meninggalkan LPPL Radio Mandiri FM Cilegon dikarenakan aksesnya harus kembali menggunakan radio analog. Begitupun pada media sosial yang digunakan LPPL Radio Mandiri FM Cilegon, seharusnya media sosial tidak berhenti penggunaannya untuk berinteraksi dengan pendengar, dengan menggunakan media sosial LPPL Radio Mandiri FM Cilegon akan mengetahui opini-opini pendengar tentang LPPL Radio Mandiri FM Cilegon. Bukan hanya itu, pendengar LPPL Radio Mandiri FM Cilegon juga akan merasa bahwa LPPL Radio Mandiri FM Cilegon ini benar-benar merupakan radio yang menghubungkan masyarakat dengan pemerintah sehingga pendengar akan selalu setia mendengarkan LPPL Radio Mandiri FM Cilegon.

B. Manajemen Sumberdaya Manusia LPPL Radio Mandiri FM Cilegon di Era Konvergensi

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat terlihat bahwa proses konvergensi pada LPPL Radio Mandiri FM Cilegon dalam bentuk penggunaan radio streaming dan media sosial saat ini tidak aktif. Hal ini menimbulkan permasalahan apakah hal ini disebabkan oleh sumberdaya manusia yang tidak berkompeten ataupun pada manajemen sumberdaya manusia. Menurut pengakuan KaSuBag penyiaran LPPL Radio Mandiri FM Cilegon, setiap tahunnya staf pengelola sosial media dan radio streaming merupakan salah satu yang

dibutuhkan, dengan kata lain sosial media dan radio streaming sudah ada yang mengelola secara khusus. Tetapi penggunaannya yang tidak maksimal tersebut yang menimbulkan masalah mengapa hal ini bisa terjadi. Ketidakmampuan sumberdaya manusia LPPL Radio Mandiri FM Cilegon merespon konvergensi dengan baik salah satu penyebabnya adalah manajemen sumberdaya manusia yang mengelola. Beberapa diantaranya adalah dari tahapan pengadaan karyawan yang ditemukan bahwa sistem pengadaan hanya dengan memanfaatkan pegawai negeri sipil Kota Cilegon melalui rekomendasi atasan, selain itu juga kurangnya LPPL Radio Mandiri FM Cilegon memberikan pengetahuan atau pelatihan mengenai konvergensi dan teknologi baru, seperti yang dijelaskan pada bab sebelumnya penambahan pelatihan dan pengembangan diberikan pada karyawan masih dalam pengetahuan seputar dasar-dasar bersiaran. Pengetahuan mengenai teknologi baru diberikan hanya dengan diskusi dan sekaligus pada proses kerja. Tahapan analisis jabatanpun dirasa sesuai karena dipaksakan, dalam artian analisis jabatan pada LPPL Radio Mandiri FM Cilegon belum disesuaikan dengan kemampuan masing-masing karyawan. Serta beberapa tahapan pendukung yakni pemberian motivasi dan penilaian kerja serta pemberian reward.

1. Pengadaan Sumberdaya Manusia

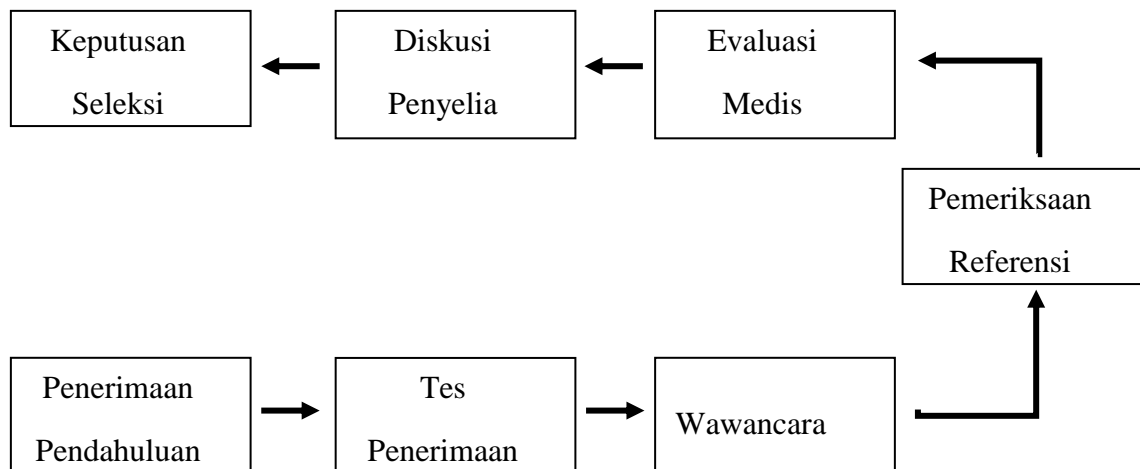
Pengadaan sumberdaya manusia merupakan tahapan awal dari sebuah manajemen sumberdaya manusia pada suatu perusahaan. Tahap pengadaan sumberdaya manusia dilakukan bertujuan untuk menyaring dan mendapatkan sumberdaya manusia baru yang dibutuhkan oleh perusahaan. Tahapan ini harus dipersiapkan secara tepat agar perusahaan tersebut mendapatkan sumberdaya manusia yang diinginkan sesuai dengan kebutuhan.

Lembaga Penyiaran Publik Lokal Radio Mandiri FM Cilegon memiliki cara tersendiri dalam melakukan pengadaan sumberdaya manusia. Memiliki tujuan yang sama yakni mendapatkan sumberdaya manusia baru yang lebih baik, LPPL Radio Mandiri FM Cilegon memilih cara pengadaan sumberdaya manusia secara tertutup. LPPL Radio Mandiri FM Cilegon tidak membuat pengumuman secara luas saat akan melakukan pengadaan sumberdaya manusia. Cara tertutup tersebut dipilih karena LPPL Radio Mandiri FM Cilegon merupakan lembaga penyiaran yang dimiliki oleh pemerintah

daerah Kota Cilegon, sehingga hampir seluruh stafnya merupakan staf pegawai negeri sipil (PNS) Kota Cilegon.

Tahapan pengadaan sumberdaya manusia pada LPPL Radio Mandiri FM Cilegon tidak selayaknya lembaga atau perusahaan lain. Staff LPPL Radio Mandiri FM Cilegon tidak melalui tahapan seleksi yang ketat, mengisi formulir, mengajukan lamaran kerja dan juga seleksi wawancara seperti halnya seseorang yang akan melamar pekerjaan. LPPL Radio Mandiri FM Cilegon mendapatkan staf baru melalui hasil rekomendasi dari setiap bagian-bagian yang ada di Kantor Pemerintahan Kota Cilegon. Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang telah menjadi pegawai tetap di kantor pemerintah daerah Kota Cilegon akan diangkat menjadi staf di LPPL Radio Mandiri FM Cilegon. Pada metode pengadaan sumberdaya manusia tersebut dengan kata lain memanfaatkan pegawai yang sudah ada untuk dijadikan staf pada LPPL Radio Mandiri FM Cilegon. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Pigors dan Myers (1961) mengenai metode pengadaan karyawan *recruitment from within* yakni lembaga atau perusahaan memanfaatkan pegawai yang sudah ada. Hanya saja yang terjadi di LPPL Radio Mandiri FM Cilegon pemanfaatan pegawai yang sudah ada bukan khusus dari dalam LPPL Radio Mandiri FM Cilegon melainkan dari Pegawai Negeri Sipil Kota Cilegon yang menaungi LPPL Radio Mandiri FM Cilegon.

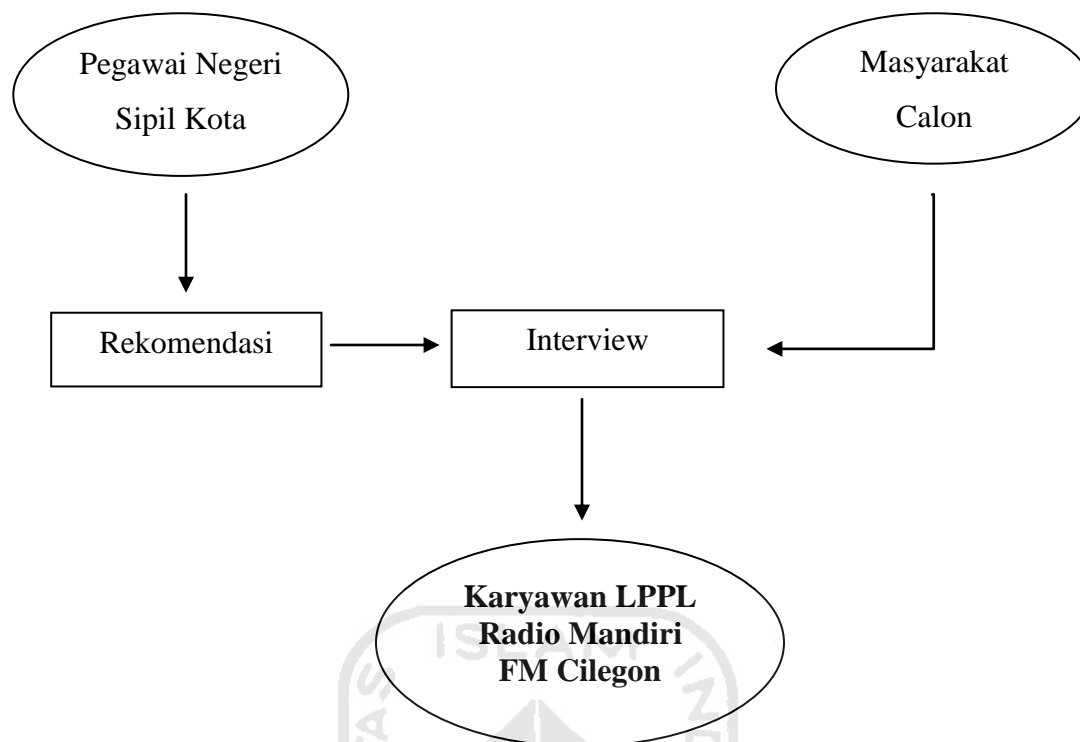
Penggunaan metode ini menimbulkan beberapa masalah mengenai jabatan yang dimiliki seorang pegawai. Dilihat dari kasus ini masalah tersebut adalah adanya rangkap jabatan atau jabatan lebih dari satu yang dimiliki oleh satu orang pegawai. Rangkap jabatan tersebut adalah staff LPPL Radio Mandiri FM Cilegon baik sebagai penyiar ataupun *official* sekaligus sebagai pegawai negeri sipil pada bagian-bagian tertentu di Pemerintahan Kota Cilegon. Penggunaan metode pengadaan *recruitment from within* menjadikan LPPL Radio Mandiri FM Cilegon tidak sesuai dengan aturan-aturan atau tahapan-tahapan yang berlaku dalam manajemen sumberdaya manusia suatu perusahaan. Tahapan pengadaan karyawan yang sesuai dengan manajemen sumberdaya manusia seperti yang dikatakan Handoko (1999) apabila dijelaskan dalam skema sebagai berikut :



Gambar 4.5

Skema Tahapan Pengadaan Karyawan

Skema pada gambar 4.5 di atas merupakan skema tahapan pengadaan karyawan menurut Handoko pada bukunya yang berjudul manajemen personalia dan sumberdaya manusia. Tahapan-tahapan dalam pelaksanaan pengadaan karyawan harus dilakukan sesuai dengan urutannya, hal ini bertujuan agar penilaian terhadap calon karyawan tidak ada yang terlewat dan mendapatkan karyawan yang terbaik yang dibutuhkan oleh perusahaan. Dalam pelaksanaannya pengadaan karyawan di LPPL Radio Mandiri FM Cilegon tidak sesuai dengan tahapan-tahapan pengadaan karyawan seperti diatas.



Gambar 4.6

Skema Tahapan Pengadaan Karyawan LPPL Radio Mandiri FM Cilegon

Skema 4.6 di atas adalah skema pada tahapan pengadaan karyawan LPPL Radio Mandiri FM Cilegon. Pada tahapan pertama mengenai pencalonan karyawan secara administratif oleh calon karyawan tidak dilakukan dan tidak diadakan di LPPL Radio Mandiri FM Cilegon yang biasa dilakukan oleh institusi-institusi lainnya. Calon karyawan LPPL Radio Mandiri FM Cilegon merupakan rekomendasi pimpinan bidang setiap pegawai negeri sipil Kota Cilegon. Calon karyawan yang berasal dari PNS Kota Cilegon dan Masyarakat, jumlahnya lebih banyak yang berasal dari PNS Kota Cilegon. Penerimaan karyawan yang berasal dari masyarakat tidak sebanyak dan dilakukan pada waktu yang pasti seperti yang dilakukan pada PNS Kota Cilegon.

Sesuai dengan yang dikatakan Kepala Sub.Bagian penyiaran LPPL Radio Mandiri FM Cilegon melalui wawancara ia mengakui bahwa Lembaga penyiaran yang ia pimpin tidak memiliki tahapan penerimaan pegawai secara jelas yang hanya melalui

rekomendasi-rekomendasi para pimpinan. Ketidak sesuaian tahapan pengadaan karyawan terjadi pula pada tahapan-tahapan selanjutnya sampai pada keputusan seleksi. Pelaksanaan pengadaan karyawan di LPPL Radio Mandiri FM Cilegon tidak sesuai dengan tahapan-tahapan diatas yang mengakibatkan adanya pegawai yang dirasa pekerjaannya tidak memuaskan. Ini menunjukkan adanya masalah pada sumberdaya manusia yang menjalankan, permasalahan tersebut dapat disebabkan oleh ketidak sesuaian sistem dan tahapan pengadaan karyawan yang menjadikan Pegawai Negeri Sipil Kota Cilegon sebagai karyawan LPPL Radio Mandiri FM Cilegon tanpa melalui proses seleksi yang seharusnya.

Era konvergensi membutuhkan sumberdaya manusia dengan kualitas yang terbaru dan lebih baik. kualitas harus disesuaikan dengan teknologi yang digunakan. Melihat pada LPPL Radio Mandiri FM Cilegon, tahapan pengadaan karyawan dengan memperkerjakan PNS Kota Cilegon sebagai karyawan LPPL Radio Mandiri FM Cilegon merupakan salah satu kesalahan. Hal ini dikarenakan oleh, kualitas sumberdaya manusia dengan kemampuan tertentu yang dibutuhkan LPPL Radio Mandiri FM Cilegon tidak terpenuhi. Terlihat pada penjelasan oleh KaSuBag penyiaran LPPL Radio Mandiri FM Cilegon permasalahan ada pada sistem dan juga tahapan pengadaan karyawan di LPPL Radio Mandiri FM Cilegon. Permasalahan ini sepatutnya tidak terjadi pada institusi pemerintahan dikarenakan tujuannya melayani masyarakat. Sistem dan tahapan pengadaan karyawan yang benar akan menghasilkan karyawan yang berkualitas sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan. Dengan adanya ketidak sesuaian seperti ini maka karyawan yang dapat diterima LPPL Radio Mandiri FM Cilegon tidak sesuai dengan yang dibutuhkan.

2. Pelatihan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia

Pelatihan dan pengembangan bagi sumberdaya manusia merupakan tahapan penting untuk menciptakan sumberdaya manusia yang terbaik. Pelatihan dan pengembangan sumberdaya manusia dilakukan untuk menaikkan kualitas para pegawai atau dilakukan disaat adanya teknologi terbaru yang harus digunakan. Selain itu juga

pelatihan dan pengembangan dilakukan pada saat tahapan seleksi pegawai telah selesai dan didapatkan pegawai-pegawai baru, dengan tujuan agar pegawai baru tersebut memiliki kemampuan yang setara dengan pegawai terdahulu. Pelatihan dan pengembangan sumberdaya manusia dilakukan terkait adanya perubahan peraturan, peningkatan teknologi, penggunaan alat dan perlengkapan kerja lainnya.

LPPL Radio Mandiri FM Cilegon memiliki cara dalam melaksanakan pelatihan dan pengembangan bagi pegawainya. LPPL Radio Mandiri FM Cilegon melakukan pelatihan dan pengembangan tersebut ketika adanya perubahan dalam teknologi yang semakin maju kemudian penggunaan alat-alat dan kelengkapan bersiaran. Selain itu juga LPPL Radio Mandiri FM Cilegon mengadakan pelatihan dan pengembangan sumberdaya manusia mengenai teknik berbicara dan berbahasa. Kegiatan ini bukan hanya diikuti oleh penyiar saja melainkan seluruh pegawai yang tergabung di LPPL Radio Mandiri FM Cilegon. Hal ini bertujuan agar seluruh pegawai memiliki kemampuan yang sama dan pegawai yang telah berkompeteren akan berkembang menjadi lebih baik, tujuan tersebut sesuai dengan definisi pelatihan yang diungkapkan oleh Nitisemito (1996) yakni pelatihan merupakan sebuah kegiatan perusahaan yang bertujuan untuk memperbaiki dan juga mengembangkan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Perusahaan memiliki tujuan tertentu untuk arah perusahaannya tersebut dan tentunya kemampuan pegawai disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan untuk mencapai tujuan tersebut. Hal ini juga sesuai pada wawancara dengan KaSuBag LPPL Radio Mandiri FM Cilegon bahwa LPPL Radio Mandiri FM Cilegon baru saja mengadakan pelatihan mengenai kemampuan berbahasa, pelatihan ini diikuti oleh seluruh karyawan dengan melihat tujuan lembaga yakni memberikan pelayanan informasi pada masyarakat, sehingga seluruh karyawan harus mampu berkomunikasi dengan baik kepada khalayak yang membutuhkan informasi.

LPPL Radio Mandiri FM Cilegon mengadakan pelatihan dan pengembangan sumberdaya manusianya setiap enam bulan dengan menggunakan metode seminar atau *coaching* yaitu menghadirkan *trainer* pada pelatihan tersebut. Penggunaan metode ini dianggap paling efisien karena diajarkan langsung oleh ahlinya. Perubahan-perubahan penggunaan alat dan teknologi mengharuskan perusahaan mengadakan pelatihan dan pengembangan yang bersifat tambahan diluar waktu-waktu rutin pelaksanaan. Seperti

LPPL Radio Mandiri FM Cilegon selain secara rutin melaksanakan pelatihan dan pengembangan setiap enam bulan, pihak manajemen juga mengadakan pelatihan dan pengembangan dengan metode diskusi yang dilakukan bersama ketika ada program atau alat terbaru yang harus digunakan. Sesuai dengan yang diungkapkan Asri dan Budi (1986: 92-94) mengenai metode pelatihan yang dapat diberikan yaitu studi kepustakaan dan literatur pelatihan yang menggunakan modul sebagai acuan, *job rotation* pelatihan yang menggunakan cara tukar menukar jabatan pada waktu tertentu, diskusi, *coaching* pelatihan dengan pemberian instruksi dari seorang *trainer*, dinamika kelompok, *role playing*, *multiple technic*. Dari beberapa yang diungkapkan diatas, LPPL Radio Mandiri FM Cilegon melakukan pelatihan dan pengembangan dengan menggunakan metode diskusi dan *coaching* bagi para pegawainya.

Sangat disayangkan LPPL Radio Mandiri FM Cilegon kurang memberikan pelatihan dan pengembangan mengenai kemajuan teknologi yang digunakan. Hal ini sangat terlihat dari hasil wawancara dengan KaSuBag penyiaran LPPL Radio Mandiri FM Cilegon, pelatihan dan pengembangan sering dilaksanakan mengenai pembelajaran soal bahasa, cara bersiaran yang baik. Majunya teknologi yang menyebabkan konvergensi membutuhkan karyawan yang kualitasnya sesuai dengan teknologi yang digunakan. Ketika LPPL Radio Mandiri FM Cilegon kurang memperhatikan pelatihan dan pengembangan mengenai hal ini maka kualitas karyawan tidak akan sesuai dengan teknologi baru yang digunakan LPPL Radio Mandiri FM Cilegon. Hal ini terlihat dari sering tidak aktifnya proses konvergensi pada LPPL Radio Mandiri FM Cilegon yakni penggunaan radio streaming dan juga media sosial. Setiap tahunnya pegawai pengelola radio streaming dan media sosial menjadi salah satu bagian yang dibutuhkan, tetapi pada praktiknya pegawai kurang diberikan pelatihan mengenai pengetahuan konvergensi baik secara teknik maupun non teknik, seiring berjalannya waktu hal tersebut berdampak pada ketidak aktifan proses konvergensi pada LPPL Radio Mandiri FM Cilegon. Merekrut karyawan ahli untuk menjalankan teknologi baru bukanlah merupakan solusi yang terbaik, dikarenakan karyawan tersebut waktunya tidak akan lama mengabdikan pada LPPL Radio Mandiri FM Cilegon. Sudah sepatutnya pelatihan dan pengembangan mengenai penggunaan teknologi baru dilakukan untuk menyesuaikan kualitas karyawan dengan teknologi yang digunakan.

3. Analisis Jabatan

Analisis jabatan merupakan tahapan penentuan posisi atau jabatan yang ada dan dibutuhkan dalam suatu perusahaan. Cara perusahaan mengetahui kebutuhan akan karyawan dapat ditentukan dengan menggunakan analisis jabatan tersebut. Analisis jabatan perusahaan akan berubah sesuai dengan apa yang terjadi didalam perusahaan. Contohnya pada perusahaan media, LPPL Radio Mandiri FM Cilegon di era konvergensi media ini mengalami penambahan jumlah jabatan karyawan untuk menjalankan beberapa tugas baru yang ada di radio tersebut. Dengan menganalisis jabatan karyawan yang dibutuhkan, maka LPPL Radio Mandiri FM Cilegon dapat menentukan jumlah karyawan yang akan diterima pada periode berikutnya.

Namun pada praktiknya analisis jabatan pada LPPL Radio Mandiri FM Cilegon tidak berjalan sebagaimana mestinya. Analisis jabatan tidak dilakukan secara internal pada LPPL Radio Mandiri FM Cilegon, melainkan hanya pada Bagian KomInfo Kota Cilegon. Sehingga adanya penambahan kebutuhan karyawan harus melalui KomInfo dan proses pengadaan karyawanpun tidak sesuai dengan sistem yang berlaku. Sejatinya analisis jabatan dilakukan secara internal suatu perusahaan dengan tujuan untuk mengetahui kebutuhan akan posisi karyawan dan seperti apa kualitas karyawan. LPPL Radio Mandiri FM Cilegon belum melakukan hal ini secara internal akan mengakibatkan terlambatnya kebutuhan-kebutuhan posisi karyawan, selain itu juga pemanfaatan PNS yang ada di pemerintah Kota Cilegon akan menghambat kemajuan LPPL Radio Mandiri FM nantinya karena sebagai karyawan LPPL Radio Mandiri FM Cilegon bukan merupakan pekerjaan pokoknya dan sewaktu-waktu PNS tersebut akan berhenti. Bukan hanya itu kemampuan yang dimiliki PNS Kota Cilegon tersebut belum tentu sesuai dengan kebutuhan LPPL Radio Mandiri FM Cilegon.

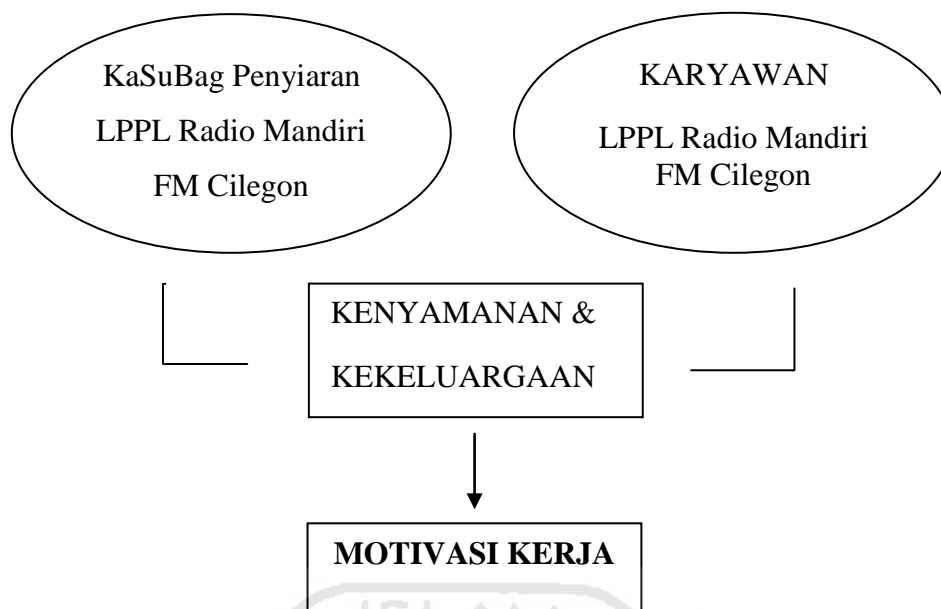
4. Pemberian Motivasi Kerja

Pemberian motivasi kerja merupakan dorongan yang wajib diberikan oleh atasan kepada bawahannya. Bukan hanya atasan, motivasi juga dapat tumbuh dengan sendirinya pada setiap karyawan. Motivasi tersebut dapat bersumber dari suasana kerja, perhatian dari atasan, dan juga karyawan lain. Pemberian motivasi yang baik adalah yang tidak membuat karyawan merasa tertekan melainkan mendapatkan rasa perhatian yang pada

akhirnya akan menumbuhkan semangat bekerja yang baik. Institusi yang berhasil apabila karyawannya memiliki motivasi kerja yang baik, termotivasinya karyawan akan mampu mencapai tujuan perusahaan seperti yang sudah direncanakan diawal.

Lembaga Penyiaran Publik Lokal Radio Mandiri FM Cilegon memiliki cara tersendiri untuk memotivasi karyawannya. Suasana kerja dibuat senyaman yang dibutuhkan karyawan agar tercipta rasa kekeluargaan dan karyawan menjadi termotivasi untuk bekerja. Selain itu juga cara lainnya adalah dengan menciptakan sebuah slogan untuk keluarga besar karyawan LPPL Radio Mandiri FM Cilegon. Slogan tersebut dibentuk oleh Kepala bagian LPPL Radio Mandiri FM Cilegon agar bawahannya merasa benar-benar memiliki LPPL Radio Mandiri FM Cilegon dan bertanggung jawab penuh, dengan begitu motivasi kerja akan timbul didalam diri masing-masing karyawan.

Motivasi yang ada di LPPL Radio Mandiri FM Cilegon terbentuk berdasarkan kenyamanan yang dibentuk oleh pimpinan dan anak buah. Rasa nyaman tersebut dibentuk untuk memenuhi kebutuhan yang dibutuhkan oleh karyawan untuk menumbuhkan motivasi dalam bekerja. Menurut teori motivasi yang diungkapkan Maslow, bahwa motivasi itu terbentuk ketika beberapa kebutuhan yang dibutuhkan karyawan dapat terpenuhi (Hani dan Sukanto, 1996). Dalam praktiknya LPPL Radio Mandiri FM Cilegon membangun motivasi dengan membentuk rasa aman dan nyaman dalam pekerjaan. Rasa aman dan nyaman tersebut merupakan kebutuhan sosial yang dibutuhkan oleh karyawan. Kebutuhan sosial dalam teori Maslow berada pada urutan ketiga kebutuhan-kebutuhan yang dibutuhkan oleh karyawan. Sebelum kebutuhan sosial terbentuk, kebutuhan fisiologis atau kebutuhan secara fisik dan kebutuhan rasa aman terlebih dahulu terbentuk kemudian ketika keduanya telah terpenuhi, barulah karyawan merasa membutuhkan kebutuhan sosial berupa hubungan baik dengan karyawan lain atau atasan, perlindungan dan lain-lain. Setelah kebutuhan sosial terpenuhi, barulah karyawan merasakan keamanan dan kenyamanan dalam perusahaan yang menumbuhkan tanggung jawab dan motivasi untuk kerja.



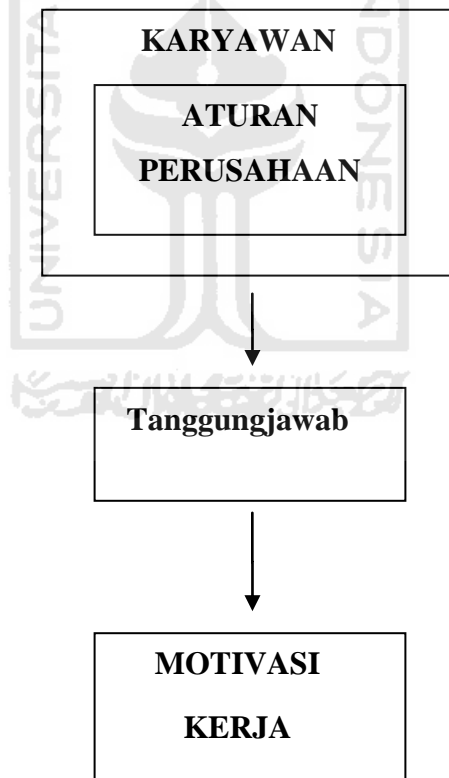
Gambar 4.7

Skema Pembentukan Motivasi Kerja dengan Membangun Kenyamanan oleh Atasan dan Karyawan LPPL Radio Mandiri FM Cilegon

Skema 4.7 di atas adalah skema pembentukan motivasi kerja dengan membangun kenyamanan suasana kerja yang berasal dari atasan dan karyawan di LPPL Radio Mandiri FM Cilegon. Seperti yang dijelaskan diatas, bahwa pembentukan motivasi kerja karyawan di LPPL Radio Mandiri FM Cilegon dengan menggunakan cara menciptakan rasa nyaman dan rasa kekeluargaan oleh atasan dan juga seluruh karyawan LPPL Radio Mandiri FM Cilegon. Perasaan nyaman dan kekeluargaan tersebut terbentuk akibat dari sebuah interaksi yang baik antara atasan dan bawahan, selain itu juga perhatian-perhatian yang diberikan oleh atasan juga dapat mampu membuat rasa nyaman dan kekeluargaan tersebut terbentuk. Perhatian yang diberikan oleh atasan baik perhatian kecil maupun besar akan menciptakan rasa nyaman pada karyawan ditentukan oleh bentuk komunikasi yang terapkan atasan kepada bawahannya. Bentuk komunikasi dari atasan kepada bawahan disebut juga dengan komunikasi dari atas ke bawah, yakni komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan kepada bawahannya. Bentuk komunikasi ini sangat ditentukan oleh cara pimpinan menyampaikan maksud dari informasinya, apabila penyampaiannya

secara baik maka akan diterima oleh bawahan dengan baik, ketika hal tersebut terjadi berulang-ulang maka bawahan akan merasa pimpinan berwibawa dan mendapatkan rasa nyaman dan kekeluargaan tersebut. Seperti yang dikatakan oleh KaSuBag penyiaran LPPL Radio Mandiri FM Cilegon mengenai cara ia berkomunikasi yakni melalui pendekatan dan secara halus agar karyawan LPPL Radio Mandiri FM Cilegon merasa bahwa dalam institusi tersebut selalu mengedepankan rasa nyaman karyawan dan kekeluargaan.

Selain menciptakan rasa nyaman dan kekeluargaan, aturan-aturan juga dimiliki oleh setiap perusahaan atau institusi. LPPL Radio Mandiri FM Cilegon memiliki aturan-aturan yang wajib ditaati oleh setiap karyawan termasuk pimpinan. Aturan-aturan tersebut yang akan menciptakan jiwa tanggung jawab terhadap pekerjaan pada karyawan. Jiwa tanggungjawab tersebutlah yang membangun motivasi pada diri karyawan.



Gambar 4.8

Skema Pembentukan Motivasi Kerja Karyawan LPPL Radio Mandiri FM Cilegon
Oleh Adanya Aturan Perusahaan

Skema 4.8 diatas adalah skema yang menjelaskan mengenai pembentukan motivasi pada karyawan LPPL Radio Mandiri FM Cilegon dari pengaruh adanya aturan-aturan dalam LPPL Radio Mandiri FM Cilegon. Aturan dibuat untuk memaksa karyawan agar disiplin dan memiliki rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan, dengan adanya tanggungjawab yang dipercayakan pada karyawan, motivasi kerja akan muncul pada diri karyawan.

5. Penilaian Prestasi Kerja dan Pemberian Reward

Kerja setiap pegawai perlu dilakukan evaluasi agar apa yang telah dikerjakan mendapatkan koreksi ataupun masukan-masukan supaya tanggungjawab tersebut diemban dengan lebih baik. Evaluasi kerja karyawan merupakan hal yang penting, agar karyawan mengetahui sejauh mana kompetensi yang ia miliki. Selain itu juga kegunaan bagi perusahaan adalah untuk mengetahui kapan waktunya diadakan pelatihan untuk meningkatkan kualitas karyawan dengan melihat dari hasil evaluasi tersebut. Hasil dari evaluasi kerja karyawan digunakan pula untuk menilai karyawan, karyawan dengan penilaian terbaik biasanya pihak manajemen perusahaan akan memberikan reward atau hadiah sebagai rasa terimakasih dan sebagai dorongan untuk selalu bekerja lebih baik lagi.

Penilaian kerja biasa dilakukan dengan berbagai cara, Lembaga Penyiaran Publik Lokal Radio Mandiri FM Cilegon menggunakan metode penilaian dengan cara penetapan faktor-faktor apa yang akan dilakukan penilaian dan kemudian dinilai setiap karyawan akan menyusun apa saja yang telah dikerjakan sesuai dengan faktor-faktor tersebut dan dinilai oleh pimpinan. Setiap perusahaan memiliki standar penilaian masing-masing untuk menaikkan kualitas kerja para pegawainya. Penetapan faktor penilaian bertujuan untuk membandingkan kinerja setiap pegawai dengan seimbang tanpa meninggikan pihak manapun, sehingga pegawainya pun tidak merasa dirugikan. Penetapan faktor penilaian juga biasanya telah diketahui oleh masing-masing pegawai. Pada LPPL Radio Mandiri FM Cilegon setiap pegawai telah diberikan Sasaran Kerja Pegawai atau SKP yang isinya merupakan apa saja unsur-unsur atau faktor-faktor keseharian yang akan dinilai oleh pimpinan. SKP tersebut dilengkapi sesuai dengan

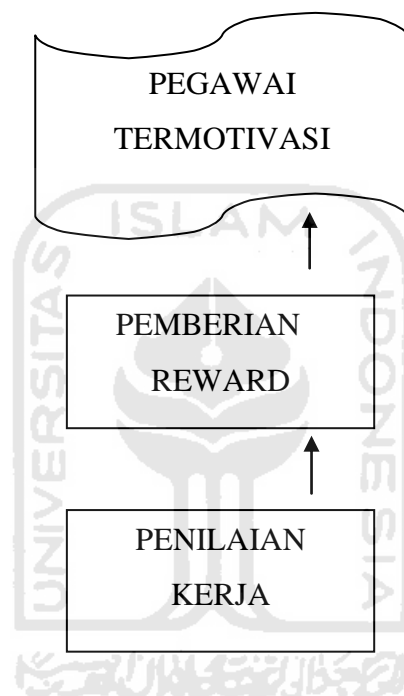
tanggung jawab pekerjaan masing-masing, sudah sejauh mana progress yang didapatkan dan kemudian akan dinilai dengan standar penilaian yang telah ditentukan sebelumnya. Masing-masing pegawai memiliki tanggung jawab yang berbeda-beda, namun unsur penilaian dibuat sama rata.

Penilaian prestasi kerja pada LPPL Radio Mandiri FM Cilegon memiliki jangka waktu tersendiri, untuk menilai para pegawainya LPPLRadio Mandiri FM Cilegon memilih melakukannya dalam kurun waktu tiga bulan. Berbeda dengan bagian penanggung jawab LPPL yakni bagian KOMINFO Kota Cilegon yang melakukan penilaian dengan periode kerja satu tahun. Periode penilaian yang ditentukan oleh manajemen bukan tanpa alasan, LPPL Radio Mandiri FM Cilegon yang merupakan institusi media mengharuskan pegawainya memiliki kemampuan yang selalu meningkat agar mampu bersaing dengan media-media lain yang semakin maju dan canggih. Seperti yang diungkapkan oleh Marwan Asri dan Awig Dwi Sulistyo Budi dalam bukunya *Pengelolaan Karyawan* beberapa manfaat penilaian prestasi kerja lain adalah sebagai promosi jabatan karyawan, mutasi atau alih jabatan, dan pengembangan kualitas personil.

Periode penilaian merupakan salah satu yang harus diperhatikan untuk mendapatkan kemampuan pegawai yang selalu terbaru. Kemampuan pegawai tersebut dapat terpantau dari penilaian kerja yang dilakukan oleh perusahaan, apabila periode penilaian dilakukan dengan jangka waktu yang padat atau sering maka kemampuan seorang pegawai dapat selalu ditingkatkan. Penilaian yang dilakukan oleh perusahaan bukan hanya menilai sejauh mana tanggung jawab yang diberikan pada pegawai dapat dilaksanakan, melainkan perusahaan juga menilai bagaimana perilaku yang dimiliki oleh pegawai. Perilaku-perilaku pegawai tersebut yang akan menunjang bagaimana kinerja para pegawai. Selain itu juga perilaku dinilai untuk mengetahui keseharian dan sikap yang dimiliki oleh pegawai. Sikap yang ditunjukkan oleh seorang pegawai akan menentukan apakah pegawai tersebut bersungguh-sungguh dalam bekerja dan mampu bekerja sama dengan yang lainnya.

Penilaian yang dilakukan oleh perusahaan selain bertujuan untuk mengetahui dan menilai sejauh mana kinerja para pegawai juga bertujuan untuk memberikan

motivasi kerja kepada pegawai. Dapat dikatakan bahwa tahap penilaian kerja ini merupakan tahapan yang saling berkesinambungan dengan tahapan pemberian motivasi kerja. Motivasi kerja yang merupakan tujuan dari penilaian kerja pegawai dapat terlihat dari bagaimana seorang pegawai dinilai dengan hasil yang telah ditentukan oleh tim penilai, kemudian dengan hasil tersebut seorang pegawai akan mendapatkan *reward* atau hadiah sebagai balasan atas kerjanya yang baik. Pemberian reward tersebutlah yang dapat dijadikan sebagai motivasi kerja bagi pegawai.



Gambar 4.9

Skema Penilaian Kerja Pegawai yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pada Pegawai

Skema 4.9 di atas adalah skema yang menunjukkan bagaimana motivasi dipengaruhi oleh pemberian reward hasil dari penilaian kerja pegawai. Reward yang diberikan pada pegawai merupakan balasan atau hadiah atas tanggung jawab pegawai yang dilaksanakan dengan baik. Reward yang diberikan tidak selalu berbentuk barang atau materi, reward juga dapat diberikan melalui pujian dan perhatian. Reward yang diberikan oleh perusahaan juga akan membuat pegawai merasa tenaganya lebih dihargai, dengan demikian pegawai akan merasa senang dan motivasi kerja tumbuh pada masing-masing pegawai. Saat ini kelangsungan sebuah perusahaan sangat

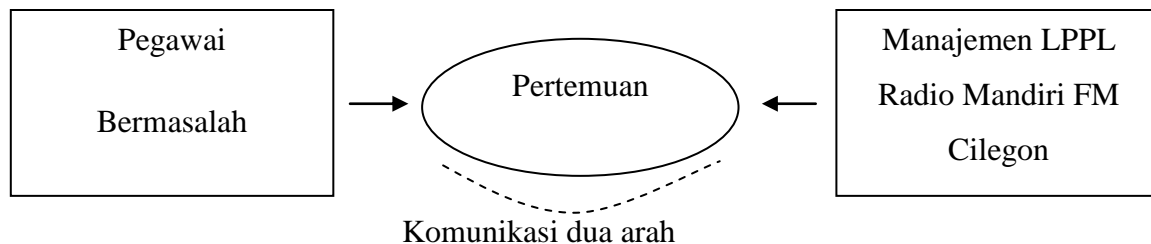
ditentukan oleh pegawai dan juga manajemen perusahaan. Bukan lagi hanya usaha keras dari pegawai karena secara alamiah seseorang membutuhkan pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, melainkan usaha perusahaan untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan juga dibutuhkan. Menciptakan hal tersebut salah satu caranya adalah dengan memberikan penghargaan terhadap pegawai. Pemberian penghargaan terhadap pegawai seperti yang dijelaskan diatas, bahwa dapat dilakukan dengan mengevaluasi atau menilai pekerjaan pegawai dalam periode yang sudah ditentukan. Perlakuan perusahaan yang baik akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

Pemberian reward bagi pegawai tidak hanya terjadi pada LPPL Radio Mandiri FM Cilegon, tetapi hampir diseluruh perusahaan memberikan reward bagi pegawainya yang berprestasi. Adanya reward yang diterima oleh pegawai tidak hanya berdampak pada motivasi kerja para pegawai, tetapi juga pada citra perusahaan. Citra perusahaan menjadi baik ketika kesejahteraan pegawainya terpenuhi dengan baik. Sebuah perusahaan tidak akan pernah tertimpa kerugian karena harus memberikan reward atau hadiah bagi pegawainya, bahkan perusahaan akan mendapat keuntungan karena pegawai merasa kesejahteraannya terpenuhi dan pegawai akan bekerja dengan bersungguh-sungguh dan bertanggung jawab penuh.

C. Hambatan Manajemen Sumberdaya Manusia LPPL Radio Mandiri FM Cilegon

Manajemen sumberdaya manusia pada LPPL Radio Mandiri FM Cilegon tidak selalu berjalan sesuai dengan perencanaan. Beberapa kendala dialami LPPL Radio Mandiri FM Cilegon yang menghambat proses manajemen. Hambatan yang menimpa setiap perusahaan tidak terlalu beragam, bahkan cenderung merupakan hambatan yang biasanya terjadi pada perusahaan-perusahaan lainnya. Permasalahan indisipliner pegawai salah satunya, permasalahan ini membuat manajemen harus berhenti disatu titik untuk meluruskan dan menyelesaikan sehingga untuk maju ke proses selanjutnya akan terhambat. Selain itu juga, masalah tersebut akan mempengaruhi pegawai lainnya. Tahapan penyelesaian yang baik dan bijaksana sangat dibutuhkan dalam hal ini. LPPL Radio Mandiri FM Cilegon biasanya menyelesaikan masalah tersebut secara kekeluargaan dan pendekatan terhadap pegawai yang bermasalah tersebut. Pihak manajemen akan menemui pegawai yang

bermasalah, pada saat inilah terjadi komunikasi dua arah antara keduanya. Pihak manajemen harus mendengarkan alasan pegawai tersebut melakukan hal-hal yang tidak sesuai, begitupun sebaliknya.



Gambar 4.10

Skema Pola Komunikasi pada Penyelesaian Masalah

Selain masalah diatas yang menghambat manajemen sumberdaya manusia LPPL Radio Mandiri FM Cilegon adalah adanya rangkap jabatan yang sampai saat ini belum terselesaikan. Adanya rangkap jabatan tersebut diakibatkan oleh kurangnya pegawai karena ketidak sesuaian pengadaan karyawan diawal proses kerja, sehingga beberapa pekerjaan harus dikerjakan oleh satu pegawai sekaligus. Dalam hal ini mengurangi kesejahteraan pegawai, karena dengan pekerjaan yang *double* namun upah yang diberikan sesuai dengan yang lainnya. Bukan hanya itu, kurangnya pegawai membuat LPPL Radio Mandiri FM Cilegon sempat mendatangkan operator untuk *streaming* radio dari luar daerah.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Manajemen Sumberdaya Manusia LPPL Radio Mandiri FM Cilegon

Dari hasil penelitian melalui wawancara mengenai manajemen sumberdaya manusia, manajemen sumberdaya manusia pada LPPL Radio Mandiri FM Cilegon sesuai dengan unsur-unsur manajemen yang ada. Tahapan yang digunakan yakni dimulai dari pengadaan sumberdaya manusia, pemberian pelatihan dan pengembangan, analisis jabatan, pemberian motivasi, dan penilaian kerja serta pemberian reward. Perbedaan terlihat pada sistem pengadaan sumberdaya manusia, dikarenakan LPPL Radio Mandiri FM Cilegon merupakan radio siaran milik pemerintah daerah, sehingga proses penerimaan pegawai sesuai dengan penerimaan pegawai negeri sipil atau PNS. PNS yang masuk menjadi pegawai LPPL, sebelumnya menjabat sebagai PNS baik pada bagian KomInfo ataupun pada bagian pemerintahan lainnya. Dampak dari hal tersebut adalah, adanya rangkap jabatan pada pegawai negeri sipil Kota Cilegon yang juga bekerja sebagai penyiar maupun staff di LPPL Radio Mandiri FM Cilegon. Selain itu juga ketidakjelasan ketetapan mengenai pengadaan pegawai di LPPL Radio Mandiri FM Cilegon membuat banyaknya pegawai LPPL Radio Mandiri FM Cilegon yang terpilih hanya berdasarkan ajakan dan rekomendasi. Tentunya hal ini membuat pekerjaan rumah LPPL Radio Mandiri FM Cilegon untuk memberikan pelatihan ekstra agar tercipta sumberdaya manusia yang berkualitas dan mampu bersaing dengan institusi media lainnya.

2. Manajemen Sumberdaya Manusia dan Konvergensi Media Pada LPPL Radio Mandiri FM Cilegon

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa masuknya era konvergensi media membuat banyak perubahan bagi LPPL Radio Mandiri FM Cilegon khususnya.

Bukan hanya perubahan teknologi yang semakin canggih dan beragam, manajemen sumberdaya manusia juga mengalami perubahan. Perubahan dapat sangat terlihat pada proses pelatihan dan pengembangan karyawan, dengan masuknya era konvergensi media, sumberdaya manusia dituntut untuk memiliki keahlian yang lebih dibandingkan sebelumnya sehingga pemberian pelatihan dan pengembangan karyawan menjadi lebih ekstra diberikan pada seluruh pegawai. Hanya saja pelatihan dan pengembangan tersebut masih seputar dasar-dasar bersiaran. Selain itu juga perubahan muncul pada kebutuhan pegawai yang meningkat. Peningkatan kebutuhan pegawai terjadi pada staf radio streaming dan media sosial. Era konvergensi media yang menjadikan teknologi menjadi digital, menghadirkan teknologi radio streaming. Radio streaming inilah yang memerlukan staf khusus untuk menjalankannya.

Motivasi kerja bagi pegawai juga mengalami peningkatan pada era ini, adanya radio streaming membuat pendengar LPPL Radio Mandiri FM Cilegon meluas dan menjadi lebih banyak, sehingga membangun motivasi bagi penyiar dan juga staff lainnya untuk selalu menjaga radio ini tetap mengudara.

3. Hambatan Manajemen Sumberdaya Manusia Pada LPPL Radio Mandiri FM Cilegon

Hambatan yang terjadi pada manajemen sumberdaya manusia pada LPPL Radio Mandiri FM Cilegon merupakan hambatan yang biasa terjadi pada setiap perusahaan. Masalah indisipliner pegawai menjadi salah satu hambatan yang dirasa akan mengganggu kemajuan LPPL Radio Mandiri FM Cilegon. Pihak LPPL Radio Mandiri FM Cilegon memiliki cara tersendiri untuk mengatasi hambatan tersebut. Melakukan pendekatan dengan pegawai yang melakukan tindakan indisipliner menjadi cara terbaik untuk memperbaiki sikap pegawai tanpa mengurangi rasa kekeluargaan dalam LPPL Radio Mandiri FM Cilegon. Kurangnya jumlah pegawai juga membuat proses kerja pada LPPL Radio Mandiri FM Cilegon terhambat, karena jumlah pegawai yang ada tidak sesuai dengan posisi jabatan yang ada sehingga beberapa pegawai mengalami rangkap jabatan. Hambatan lain yang terjadi adalah pendapatan LPPL Radio Mandiri FM Cilegon yang hanya bersumber dari dana

APBD daerah Kota Cilegon, dana tersebut dianggap belum mampu mencukupi secara keseluruhan kebutuhan LPPL, sehingga pemberian reward yang seharusnya didapatkan oleh pegawai terbaik terhambat dengan tidak adanya dana khusus. Reward yang diberikan hanya bersifat non materil.

B. Saran

1. Terkait dengan temuan penelitian pada proses pengadaan karyawan, LPPL Radio Mandiri FM Cilegon belum memiliki sistem pengadaan karyawan yang terstruktur dan terencana, sehingga perlu perbaikan terhadap sistem pengadaan karyawan pada LPPL Radio Mandiri FM Cilegon. Walaupun LPPL merupakan radio pemerintah, tetapi LPPL Radio Mandiri FM Cilegon juga membutuhkan sumberdaya manusia yang lebih berkualitas.
2. Berkaitan dengan temuan saat peneliti melakukan wawancara dengan pegawai LPPL Radio Mandiri FM Cilegon, hampir sebagian besar narasumber yang sekaligus pegawai kurang memahami soal media dan dunia radio. Narasumber memahami media dan radio hanya dari segi teknik. Sehingga perlu adanya pelatihan mendalam mengenai radio dan dunia media, bukan hanya mengenai program siaran atau pelatihan teknologi. Peneliti menemukan kurangnya pengetahuan mengenai radio dan dunia media hampir diseluruh narasumber penelitian yang merupakan staf dan penyiar LPPL Radio Mandiri FM Cilegon.
3. Proses perbaikan-perbaikan pada radio streaming untuk lebih dipercepat karena semakin lama hal tersebut berlangsung, LPPL Radio Mandiri FM Cilegon akan kehilangan pendengar.

DAFTAR PUSTAKA

SKRIPSI/JURNAL/DOKUMEN

- Anastasia, Deasin. “Manajemen Sumber Daya Manusia Wartawan Televisi (Studi Deskriptif tentang Pengadaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Reporter Program news “Berita Global” dan Program Infotainment “Obsesi” di Global TV).” Skripsi Sarjana, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia, Jogjakarta, 2012.
- Arbi, Armawati. “Format Program Siaran Radio Dangdut Jakarta dalam Konsultasi Keluarga dan Dakwah,” *Jurnal Komunikasi Islam*, Vol.2 No.2 (Desember, 2012), hal. 299-324.
- Bawapratama, Choky Rais. “Konvergensi Media dan Perubahan dalam Manajemen SDM Media,” *Jurnal Komunikasi*, Vol 5, No1(Oktober 2010), hal. 07-22
- Diani, Fitri. “Manajemen SDM Radio Swasta Berbasis Kampus (Studi Deskripif Manajemen Sumber Daya Manusia pada Radio Istakalisa FM dan Radio Masdha FM Yogyakarta).” Skripsi Sarjana, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, 2009.
- Nurliah., Andi Alimuddin Unde., Hasrullah. “Konvergensi Dan Kompetisi Media Massa Dalam Memenangkan Pasar Di Era Media Digital Di Makassar.” *Jurnal Komunikasi*, Makassar, 2011.
- Pamungkas, Anis. “Manajemen SDM Penyiar Radio Lokal (Studi Komparatif Solo Radio FM dan Radio PTPN FM Solo).” Skripsi Sarjana, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia, Jogjakarta, 2011.
- Pramudia, Joni Rahmat. “Radio Komunitas untuk Perluasan Pendidikan Non Formal,” *Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*, Vol. 4 No. 1 (April, 2007), hal. 7-16.
- Putra, Aditya Utama. “Manajemen Sumber Daya Manusia Radio Swasta Lokal Jawa Tengah (Studi pada YES Radio FM Cilacap dan Radio Wijaya FM Cilacap) “ Skripsi Sarjana, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia, Jogjakarta, 2014.
- Republik Indonesia. *Undang-undang Republik Indonesia Nomer 32 Tahun 2002 tentang Penyiaran*, Jakarta, 28 Desember 2002.

Walikota Cilegon. *Pembentukan Organisasi Lembaga Penyiaran Publik Lokal (LPPL) Radio Mandiri Kota Cilegon*. Cilegon, 16 Desember 2008.

Yusnita, Jihan. "Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Takaful Umum." Skripsi Sarjana, Fakultas Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2011.

BUKU

Alex S. Nitisemito. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE, 1996.

Asri, Marwan., Awig Dwi Sulisty Budi. *Pengelolaan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE, 1986.

Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenhallindo, 1997.

Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 1999.

Handoko, Hani T., Reksohadiprodjo Sukant. *Organisasi Perusahaan*. Edisi kedua Yogyakarta : BPFE, 1996.

Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005.

Ph. D, Pawito. *Penelitian Komunikasi Kualitatif*. Yogyakarta: LKIS Yogyakarta, 2007.

Pigors, Paul., Charles A. Meyers. *Personal Administration*. Jakarta: Ghalia Indonesia, MC. Graw Hillbook, 1961.

Raco, J.R. *Metode Penelitian Kualitatif Jenis, Karakteristik dan Keunggulanya*. Jakarta: Grasindo, 2010.

Santana K, Septiawan. *Menulis Ilmiah: Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2007.

Sari, Karlina M. *Peran Library Lovers Club Dalam Mengembangkan Perpustakaan Sekolah*. Jakarta: FIB UI, 2009.

Umar, Husein. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1998.

WEBSITE

Bangsaid. "Perkembangan Radio di Indonesia."

<http://bangsaid.blogdetik.com/2013/09/13/perkembangan-radio-di-indonesia/> (akses 12 Juni 2015)

Lavenia, Clarissa. “Perkembangan Manfaat dan Tantangan Radio.”

<http://www.komunikasi.us/index.php/course/perkembangan-teknologi-komunikasi/35-perkembangan-manfaat-dan-tantangan-radio> (akses 20 Juli 2015).

“Pengertian Sumber Daya Manusia.” <http://humancapitaljournal.com/pengertian-sumber-daya-manusia/> (akses 24 Juli 2015).

“Profil PRSSNI.” <http://www.radioprssni.com/prssnnew/history.asp> (akses 12 Juni 2015)

Pujanarko, Imung. “Manajemen Media Massa 2.”

<http://mung-pujanarko.blogspot.co.id/2012/02/manajemen-media-massa-2.html> (Akses 24 Juli 2015)

Ramdhiani, Anggi. “Perkembangan Radio dari Masa ke Masa.”

<http://komunikasi.us/index.php/course/2933-perkembangan-radio-dari-masa-ke-masa> (akses 12 Juni 2015).

“Sejarah Perkembangan Radio Siaran.” http://legowojr.blogspot.com/2012/09/sejarah-perkembangan-radio-siaran_18.html (akses 12 Juni 2015)

Setiawan, Judhie. “Konvergensi” <http://www.slideshare.net/judhie/konvergensi> (akses 24 Juni 2015)

Shiratina, Aldina. “Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, Ruang lingkup dan Fungsi MSDM.” elib.unikom.ac.id/download.php?id=5451 (akses 24 Juli 2015)

Suyanto, Ronny. “Konvergensi Media.” http://www.kompasiana.com/ronnysuyanto/konvergensi-media_551f69c7a33311562bb67168 (Akses 12 Juni 2015)

Yusuf, Iwan Awaluddin. “Pengertian Konvergensi Media”

<https://bincangmedia.wordpress.com/tag/pengertian-konvergensi-media/> (akses 24 Juli 2015)

<http://sir.stikom.edu/184/6/BAB%20III.pdf>(akses 24 Juli 2015)

LAMPIRAN



TRANSKRIP WAWANCARA

Narasumber : Rina Fatwa Aulia
Pekerjaan : KaSuBag LPPL Radio Mandiri FM Cilegon
Waktu/Tanggal : Rabu, 23 Februari 2016/14.00 – 14.25

a) Pengadaan Sumberdaya Manusia

P : Apakah metode seleksi yang digunakan dalam penerimaan calon karyawan ?

N : kalau di radio mandiri sebetulnya kami tidak melewati seleksi personal ya, tetapi usulan usulan dari beberapa dinas yang mereka mempunyai PNS yang memumpuni di bidang siaran. Dikirimlah ke kita awalnya. Kalau saya disini bertanggung jawab bagian penyiaran di manajemennya, kalau saya secara structural setiap mendapatkan arahan dari atasan itu wajib saya terima. Jadi siapapun yang diusulkan untuk jadi penyiar atau karyawan disini saya terima. Kecuali ada beberapa sebagian non PNS nah itu kita adakan seleksi tapi itupun ngga ketat banget karena kalau disini mulai dari skripnya ada rambu rambu khusus karena radio pemerintah , hanya itu saja saat seleksi ada beberapa yang diarahkan kemudian karena ngga banyak programnya jadi tidak terlalu sulit untuk seleksinya. Jadi menurut atasan itu bagus ya akan diterima, 50% PNS dan 50% non PNS.

P : Apakah yang menjadi syarat penerimaan karyawan di setiap periode rekrutmen karyawan ?

N : Basic nya S1 komunikasi rata-rata, minimal bahasa inggris walaupun pasif, kemudian kami hanya melihat setiap penyiar pasti memiliki gaya dan karakter masing-masing. Kita lihat karakternya, kita membutuhkan yang seperti apa. Kualitas SDM sangat penting, manajemen SDM itu gampang-gampang susah. Kadang pemimpin itu punya magnet terhadap pola SDM, jadi kalau teman-teman disini semuanya enak kita mengedepankan kekeluargaan kemudian yang kedua apapun masalah termasuk teknis penyiaran dan disini setiap penyiar wajib membacakan skrip

yang sudah kita buat karena nantinya akan kita laporkan ke badan pengawas, kenapa wajib baca itu karena sebelumnya pernah ada pendengar yang complain tentang materi siaran. Sementara saat itu penyiar tidak membacakan materi yang sudah kita siapkan, akibatnya kita mendapatkan teguran-teguran. Namanya juga radio pemerintah kan ya, jadi kita harus mengikuti kita memiliki pola tersendiri. Kita harus menyampaikan informasi-informasi mengenai pembangunan terkadang penyiar yang mood nya sedang jelek itu yang bahaya. Dia tidak bisa konsentrasi dengan materi yang sudah disiapkan. Pernah ada yang seperti itu dan kami menyikapi secara kekeluargaan.

P : Kapan LPPL Radio Mandiri FM Cilegon mengadakan rekrutmen karyawan ?

N : Kita biasanya melakukan penerimaan penyiar dan karyawan setiap 1 tahun masa jabatan di pemerintah.

P : Siapa yang bertugas menyeleksi calon karyawan ?

N : Yang menyeleksi adalah dari Humas KOMINFO dan Dewan Pengawas. Jadi kita ada dewan pengawas, yang berjumlah 3 yaitu dari structural, masyarakat, dan praktisi.

P : Bagaimana tahapan pengadaan karyawan ?

N : seperti diawal yang tadi saya katakana ya, kita tidak memiliki tahapan-tahapan khusus dalam penerimaan calon karyawan dan penyiar. Semua diseleksi sebagai PNS awalnya, kemudian PNS-PNS tersebut direkomendasikan yang memiliki kualitas bagus dibidang penyiaran kepada kita melalui KOMINFO. Setelah itu barulah kami mengarahkan tentang tata cara bersiaran lebih lanjut dan diarahkan.

b) Pemberian Pelatihan dan Pengembangan

P : Apakah metode pelatihan dan pengembangan yang digunakan LPPL Radio Mandiri FM Cilegon untuk karyawan ?

N : Metodenya yakni seperti seminar ya, ada trainer yang memberikan pelatihan tersebut. Kita baru saja mengadakan pelatihan yang bekerja sama dengan himpunan bahasa Indonesia, jadi artikulasi pemakaian bahasa Indonesia yang tepat juga dibutuhkan oleh penyiar. Pembuatan berita, karena berita yang ada di TV , Koran dan radio pasti berbeda. Rencana kedepan kita juga akan mengadakan pelatihan mengenai teknik penyiaran yang full digital, jadi nanti kedepan full digital akan diberlakukan lebih baik lagi.

P : Apa yang akan dilakukan jika ditengah-tengah proses bekerja muncul sebuah program atau aplikasi terbaru apakah LPPL Radio Mandiri FM Cilegon melakukan kembali kegiatan pelatihan dan pengembangan karyawan tersebut ?

N : Kami setiap memiliki program baru, hal yang pertama dilakukan adalah seluruh penyiar dikumpulkan dan dibuatkan pelatihan. Jadi kami akan tetap melakukan pelatihan terlebih dahulu, mengingat mengundang trainer akan lebih memakan banyak waktu dan anggran jika latihan dilakukan secara bertahap.

P : Kapankah LPPL Radio Mandiri FM Cilegon mengadakan pelatihan dan pengembangan karyawan ? apakah hanya diawal atau beberapa kali selama proses bekerja ?

N : Kita melakukan pelatihan setiap 6 bulan sekali

P : Siapa yang memberikan pelatihan dan pengembangan untuk karyawan ?

N : Kami mengundang trainer dari luar mandiri fm, dengan tujuan untuk memperluas pengetahuan dan kemampuan juga kan.

P : Bagaimana langkah yang dilakukan dalam melakukan pengembangan terhadap karyawan ?

N : Setelah seleksi selesai dilaksanakan dan didapatkan penyiar dan karyawan baru, kami mengadakan pelatihan yang biasanya diikuti oleh penyiar” baru tersebut karena untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki oleh mereka.

c) Analisis Jabatan

P : Kapan analisis jabatan dilakukan ?

N : biasanya analisis jabatan dilakukan setiap 1 tahun sekali dan dilakukan diawal kerja megikuti kontrak kerja Pegawai Negri Sipil dan dilakukan oleh KOMINFO. Setiap karyawan akan dilihat track record dia seperti apa bagus atau tidak, kemudian akan dilanjutkan atau tidak.

P : Siapa yang melakukan analisis jabatan ?

N : Seluruh analisis jabatan dilakukan oleh KOMINFO dan LPPL Radio Mandiri FM hanya tinggal menjalankan, karena Mandiri FM masih dibawah kinerja KOMINFO Kota Cilegon

d) Pemberian Motivasi Kerja

P : Apakah motivasi kerja yang diberikan LPPL Radio Mandiri FM Cilegon pada karyawan ?

N : motivasi kerja yang sering diberikan adalah melalui ajakan-ajakan, pendekatan personal. Saya sebagai pemimpin disini selalu menekankan pada anak buah bahwa Mandiri adalah kita, kita adalah mandiri. Jadi setidaknya dapat menumbuhkan tanggung jawab didiri karyawan tersebut, tanggung jawab dan rasa memiliki adalah yang utama yang harus dimiliki oleh karyawan yang kemudian diharapkan akan menumbuhkan motivasi kerja dalam diri masing-masing.

P : Apakah motivasi kerja yang diberikan sangat mempengaruhi kinerja karyawan LPPL Radio Mandiri FM Cilegon ?

N : Mandiri adalah kita, kita adalah mandiri merupakan salah satu motivasi yang secara tidak langsung kami berikan pada karyawan melalui prinsip kerja di Mandiri FM. Prinsip tersebut tentunya diharapkan dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab dan lebih termotivasi dalam bekerja.

e) Penilaian Prestasi Kerja serta Pemberian Reward

P : Apa saja yang menjadi faktor penilaian kinerja kerja karyawan LPPL Radio Mandiri FM Cilegon ?

N : faktornya kurang lebih sama dengan yang lain, yaitu dilihat dari kedisiplinan, kinerja selama bekerja, kemauan untuk bekerja, kemampuan, ketelitian dsb.

P : Apakah metode yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan LPPL Radio Mandiri FM Cilegon ?

N : kami menggunakan penilaian masing-masing karyawan dengan menggunakan faktor penilai yang tadi saya sebutkan

P : Kapan waktu yang digunakan LPPL Radio Mandiri FM Cilegon untuk menilai kinerja karyawan ?

N : Biasanya kami melakukan penilaian kerja terhadap karyawan setiap 3 bulan sekali. Disetiap penilaiannya, karyawan akan membuat laporan SKP atau Sasaran Kerja Pegawai, jadi karyawan akan menjelaskan apa saja yang telah dikerjakan dan dicapai kemudian dibagian akhir akan dinilai melalui form yang sudah dietapkan oleh pimpinan.

P : Dalam rangka meningkatkan motivasi kerja karyawan apakah LPPL Radio Mandiri FM Cilegon memberikan reward atau kompensasi kepada karyawan ?

N : Naah itu yang belum ada di mandiri fm, mungkin kalau di radio swasta ada yang seperti itu. Karena kan kalo kita operasionalnya dari APBD dan dari iklan kita tidak boleh, jadi kalau kita menjajikan reward berarti harus ada usaha lain selain dari APBD.

f) Manajemen SDM dan Konvergensi Media

P : Apakah era konvergensi media menaikkan standar kompetensi yang harus dimiliki oleh calon karyawan ? jika ya, bagaimana standar kompetensi tersebut ?

N : pasti berubah, kita mengikuti arusnya. Apalagi saat ini kita lebih ke radio berita, kita punya target minimal 3 berita. Jadi mengapa begitu, karena ternyata banyak SKPD yang memiliki kegiatan yang ternyata dibutuhkan masyarakat tetapi tidak sempat dipublikasikan, nah kita media satu satunya punya pemerintah memiliki sinergi penuh dengan SKPD itu untuk menyebarkan informasi. SDM pasti berubah harus lebih High Technology.

P : Saat ini era konvergensi media sedang berlangsung dan menimbulkan adanya perubahan-perubahan dalam sistem penggunaan media yang juga secara tidak langsung akan merubah cara kerja karyawan, bagaimana LPPL Radio Mandiri FM Cilegon menjalani hal tersebut dan mengajak karyawan untuk keluar dari zona nyaman yang biasa dilakukan ?

N : hal seperti ini pernah terjadi, saat itu penyiar kami sedang berada di kebiasaan yang membuatnya nyaman dan kemudian muncul sistem baru yang harus diberlakukan dan mau tidak mau harus keluar dari zona nyaman tersebut, biasanya akan kita berikan arahan dan memang mereka tidak bisa langsung menerima, sementara kebutuhan kita berubah dan cenderung bertambah nah triknya terkadang kita berikan arahan, pendekatan personal kemudian kita buat diskusi kecil yang nantinya akan mendapatkan kesimpulan untuk menetapkan mau atau tidak mau harus terima. Hal yang lebih penting menghadapi SDM yang seperti itu adalah menggunakan komunikasi secara personal itu yang penting. (ada beberapa yang sampai dikenakan sanksi dikeluarkan karena melanggar aturan yang bukan hanya pelanggaran indisipliner, tetapi juga dikarenakan hal lain. Sudah 3 kali kena teguran tapi tidak ada perubahan. Sebagai contoh dulu kita pernah memiliki penyiar yang setiap sesi siaran tidak pernah ada di ruang siar dan bersiaran, ia hanya memutar lagu. Padahal kami memiliki aturan setiap sesi tidak lebih dari 4 lagu tetapi ini selama 3 jam waktu bersiaran hanya lagu saja yang diputar. Ternyata setelah dilakukan pendekatan,

alasan ia melakukan itu diketahui bahwa ia memiliki pekerjaan lain di jam siaran tersebut.)

P : Untuk mencapai konvergensi dan mampu bersaing dengan media lain, apa yang sudah dilakukan LPPL Radio Mandiri FM Cilegon sejauh ini ?

N : kita sudah menyiapkan program-program unggulan. Program layanan masyarakat, kemudian walikota menyapa yang merupakan program siaran yang dijalankan langsung oleh walikota Cilegon sehingga masyarakat dapat berinteraksi langsung dengan pemimpinnya. Kemudian juga kita sudah melakukan streaming radio yang sudah kita jalankan beberapa tahun. Selain streaming radio kita juga menerbitkan berita yang didapatkan langsung oleh reporter” kami. Berita tersebut diterbitkan melalui media sosial facebook dan juga website pemerintah. Sehingga masyarakat sudah tidak lagi mengalami kesulitan mendapatkan berita yang disiarkan di Radio Mandiri FM Cilegon ini.

P : Apakah Radio Mandiri FM memiliki staff khusus untuk menjalankan penyiaran secara digital atau streaming radio, penyebaran berita melalui media sosial dan website ?

N : iya tentu, kami memiliki staff khusus yang menjalankannya. Sehingga penyiar hanya bertugas untuk bersiaran saja. Pada awalnya streaming radio kami masih mendatangkan SDM dari luar mandiri FM dan dari luar kota, kemudian seiring berjalanya waktu staff kami mulai menjalankannya sendiri. Saat ini streaming radio akan dipindahkan di bagian BAPEDA Cilegon. Setiap media sudah dipegang oleh masing-masing staff yang ditugaskan, sehingga posisi karyawan tersebut masuk dalam penerimaan karyawan setiap tahunnya.

P : apakah ada perbedaan setelah dan sebelum menggunakan streaming?

N : Streaming sangat berpengaruh, dengan menggunakan streaming jarak yang didapatkan mandiri fm untuk mengudara sangat luas bahkan sangat mengglobal, dimanapun bisa mendengarkan tentunya dengan koneksi internet. Nah hal yang terlihat sangat berubah adalah masuknya banyak pengiklan, yang ingin beriklan.

Hanya saja karena kami merupakan radio pemerintah sehingga kami memiliki batasan untuk menerima iklan.

P : Kendala yang dihadapi dalam penggunaan radio streaming ?

N : Kendala yang dihadapi salah satunya adalah SDM, karena kan banyak yang harus sering-sering di upgrade agar pendengar tidak bosan dengan tampilan website dsb. Itulah yang kita belum punya, sehingga harus didatangkan dari Bandung.

P : Di era konvergensi yang sedang berlangsung saat ini tentunya membuat adanya perubahan dalam spesifikasi jabatan baik penambahan posisi maupun pengurangan, apakah analisis jabatan dilakukan kembali untuk melancarkan proses kerja LPPL Radio Mandiri FM Cilegon ?

N : sampai saat ini belum berubah, semuanya masih sama sehingga KOMINFO masih menggunakan analisa jabatan yang sama.

P : Apakah dengan berlangsungnya era konvergensi media seperti saat ini menumbuhkan motivasi kerja pada karyawan LPPL Radio Mandiri FM Cilegon ?

N : sangat ya. Berlangsungnya era konvergensi media inikan membuat kemajuan teknologi yang sangat pesat kemudian persaingan antar media juga semakin berat sehingga dari penyiar dan karyawan mandiri fm disini sangat termotivasi untuk lebih giat bekerja dan mensukseskan sebuah era yang betul-betul digital dan konvergen atau menyatu.

P : Dengan berbagai keadaan dan perkembangan yang ada di LPPL Radio Mandiri FM Cilegon, apakah LPPL Radio Mandiri FM Cilegon yakin dengan keeksistensian radio ini di masa depan yang akan dihadapi sebagai era digital ?

N : yakin karena kita radio pemerintah yang tidak akan pernah habis berita yang tentunya merupakan produk yang kami jual kepada masyarakat. Hanya saja kita harus lebih pintar mensiasati penggunaan media-media baru ini. Streaming yang sudah ada harus lebih dikembangkan agar semakin baik.

TRANSKRIP WAWANCARA

Narasumber : Damar. Fadillah
Pekerjaan : Program Director & Penyiar LPPL Radio Mandiri
FM Cilegon
Waktu/Tanggal : Rabu, 23 Februari 2016/14.45 – 15.30

a) Pengadaan Sumberdaya Manusia

1. Apakah metode seleksi yang digunakan dalam penerimaan calon karyawan ?

N : seleksi menjadi penyiar dilihat dari kemampuan berbicaranya terlebih dahulu, bagaimana dia mengembangkan sebuah materi yang tadinya baku mnejadi berkembang salah satunya untuk siaran ya, kesesuaian intonasi saat berbicara harus jelas dan sesuai. Seleksi dilakukan diawal dari KOMINFO, pertama-tama di test pengetahuan kemudian cara bersiaran yang meliputi intonasi dan gaya bicara yang baik serta sopan.

2. Apakah era kovergensi media menaikkan standar kompetensi yang harus dimiliki oleh calon karyawan ? jika ya, bagaimana standar kompetensi tersebut ?

N : yaa pasti naik seiring waktu berjalan. Kita juga ada yang namanya penilaian masing-masing terutama oleh pimpinan. Ada kekurangan dan kelebihan sebenarnya. Kalau untuk kenaikan dari media sendiri itu dari branding kita sebetulnya.

b) Pemberian Pelatihan dan Pengembangan

1. Kapankah LPPL Radio Mandiri FM Cilegon mengadakan pelatihan dan pengembangan karyawan ? apakah hanya diawal atau beberapa kali selama proses bekerja ?

N : Biasanya dilakukan setiap 6 bulan, kemudian apabila diadakan pelatihan-pelatihan dari radio lain kita juga berpartisipasi agar ilmu yang didapatkan juga semakin banyak. Selama 6 bulan itu dilakukan pelatihan secara bergilir setiap penyiar, jadi ada bagian-bagiannya.

2. Siapa yang memberikan pelatihan dan pengembangan untuk karyawan ?

N : Terutama biasanya yang memberikan adalah dari KPID ya, itu kan KPID yang mengurus tentang penyiaran berkaitan dengan kode etik penyiaran. Kalau mengenai cara bersiaran dan sejenisnya biasanya dilakukan oleh orang-orang yang tentunya lebih berkompeten, biasanya juga bisa dari kami para senior. Selebihnya tinggal penyiar yang mengembangkan sendiri.

3. Saat ini era konvergensi media sedang berlangsung dan menimbulkan adanya perubahan-perubahan dalam sistem penggunaan media yang juga secara tidak langsung akan merubah cara kerja karyawan, bagaimana LPPL Radio Mandiri FM Cilegon menjalani hal tersebut dan mengajak karyawan untuk keluar dari zona nyaman yang biasa dilakukan ?

N : kita pacu terlebih dahulu semangat teman-teman yang akan jadi seperti apa, dan kita gambarkan situasi baik didalam maupun diluar ya. Seperti kan persaingan-persaingan artinya persaingan mulai dari pemberitaan kalau disini, program-program dan sebagainya naah dari situlah nantinya akan dievaluasi. Kemudian ada dorongan lain yakni terkait honor para pekerja.

c) Analisis Jabatan

1. Apakah analisis jabatan pada LPPL Radio Mandiri FM Cilegon sudah sesuai dengan spesifikasi jabatan dan keterampilan karyawan ?

N : pada dasarnya analisis jabatan yang ada di kita sudah ada spesifikasinya yang dikeluarkan oleh BKD, namun secara internal kita juga sudah sesuai dengan spesifikasi yang ada dan sesuai dengan kemampuan karyawan.

2. Apakah ada perbedaan analisis jabatan sebelum dan disaat era konvergensi media sedang berlangsung ?

N : ada perubahan sesuai dengan kondisi sebetulnya, ada yang diulangi dan ada yang ditambahkan sesuai dengan situasi dan kondisi. Seperti adanya penambahan

alat-alat tertentu contoh untuk streaming, itu tentunya memerlukan penambahan staff untuk menjalankan sehingga jabatan tersebut ada yang bertambah.

d) Pemberian Motivasi Kerja

1. Apakah motivasi kerja yang diberikan LPPL Radio Mandiri FM Cilegon pada karyawan ?

N ; kita professional yaa, sesuai dengan peraturan-peraturan yang ada sih ya sehingga kita bertanggung jawab secara sendirinya dan menumbuhkan motivasi untuk bekerja secara bersungguh-sungguh. Kemudian selain itu pemberian motivasi melalui kata-kata atau ajakan ini lho kita harus seperti ini dan lain-lain dorongan seperti itu sering kali dilakukan. Inntinya yang menjadikan motivasi adalah aturan, hak kita dipenuhi dan kewajiban kita juga dipenuhi

e) Penilaian Prestasi Kerja serta Pemberian Reward

1. Apa saja yang menjadi faktor penilaian kinerja kerja karyawan LPPL Radio Mandiri FM Cilegon ?

N : faktor penilaian sih standar aja ya, sama dengan institusi lain. Soal kedisiplinan, kerjasama, kepatuhan terhadap peraturan ya masih banyak lagi

2. Apakah metode yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan LPPL Radio Mandiri FM Cilegon ?

N : kita dibuat seperti persaingan, sehingga didalam persaingan itu ada aspek-aspek penilaian tersendiri.

3. Kapan waktu yang digunakan LPPL Radio Mandiri FM Cilegon untuk menilai kinerja karyawan ?

N : dilakukan 3 bulan sekali, agar dapat dilakukan perubahan dengan waktu yang lebih panjang. Tapi seiring waktu berjalan ada beberapa yang langsung diperbaiki di tegur, tidak hanya saat 3 bulan baru ditegur itu tidak. Selama waktu 3 bulan tersebut ada laporan-laporan selain dari penjelasan apa yang kita lakukan selama masa penilaian di 3 bulan tersebut.

4. Siapakah yang berhak menilai kinerja karyawan di LPPL Radio Mandiri FM Cilegon ?

N : yang menilai kinerja karyawan dan penyiar disini adalah KASUBAG

5. Bagaimana proses penilaian kerja karyawan pada LPPL Radio Mandiri FM Cilegon ?

N : jadi sebelum penilaian, kita akan membuat laporan mengenai pekerjaan yang sudah kita kerjakan selama 3 bulan tersebut. Bagaimana secara keseluruhan kemudian akan dilihat oleh KASUBAG dan KASUBAGpun menilai juga dari laporan-laporan yang beliau dapatkan.

6. Apakah kendala yang dihadapi serta solusi apa yang diambil ?

N : biasanya kendala yang terjadi adalah selisih paham, tetapi dengan selisih paham tersebut dapat kita musyawarahkan untuk menemukan titik temu dari perselisihan tersebut.

7. Dalam rangka meningkatkan motivasi kerja karyawan apakah LPPL Radio Mandiri FM Cilegon memberikan reward atau kompensasi kepada karyawan ?

N ; .Pujian dari atasan dan juga koreksi sering kita dapatkan, bukan hanya pujian, koreksi juga menjadikan motivasi bagii para keryawan untuk bekerja lebih baik. Selain itu motivasi secara materil juga pernah kita dapatkan tapi mohon maaf tidak bisa saya sebutkan karena itu kebijakan dari perusahaan.

f) Manajemen SDM dan Konvergensi Media

1. Untuk mencapai konvergensi dan mampu bersaing dengan media lain, apa yang sudah dilakukan LPPL Radio Mandiri FM Cilegon sejauh ini ?

N : dari streaming radio kita sudah melakukannya, sampai kita juga melakukan acara-acara off air, kemudian kita juga sering melakukan siaran live dari suatu kegiatan yang dilakukan pemerintah itulah salah satu yang membuat eksistensi kita yang meningkat.

2. Dengan penggunaan streaming yang sudah dilakukan adakah yang berbeda dari sebelum dan saat menggunakan streaming tersebut ?

N : perbedaan terlihat dari jangkauan yaa, kalau ada teman yang diluar kota Cilegon dapat lebih leluasa mendengarkan dengan menggunakan streaming di internet

3. Apakah dengan berlangsungnya era konvergensi media seperti saat ini menumbuhkan motivasi kerja pada karyawan LPPL Radio Mandiri FM Cilegon ?

N : oh iya pasti. Dengan lebih majunya teknologi tentunya persaingan juga semakin berat, naah pasti motivasi tersebut tumbuh secara sendirinya agar tentunya radio lain melihat bahwa kita siap untuk menghadapi era yang baru seperti sekarang

4. Dengan berbagai keadaan dan perkembangan yang ada di LPPL Radio Mandiri FM Cilegon, apakah LPPL Radio Mandiri FM Cilegon yakin dengan keeksistensian radio ini di masa depan yang akan dihadapi sebagai era digital ?

N ; saya sangat yakin sekali radio ini masih akan terus eksis seperti yang tadi saya bilang, setiap media memiliki segmentasinya masing-masing. Dan streaming radio yang akan membuat kita terus eksis akan selalu kami jalankan karena memang itu adalah jangkauan kita, frekuensi yang ditetapkan oleh KPID kan sangat terbatas dengan penggunaan streaming inilah kita mampu mengudara secara luas. Kita juga terus mengikuti zaman, dengan menggunakan media streaming dan media online lainnya seperti media sosial untuk berinteraksi dengan pendengar sekaligus penerbitan berita yang sudah dikumpulkan oleh jurnalis kita. Sosial media dan streaming radio memiliki staff tersendiri di kita, yang menjalankan itu ada lagi selain dari penyiar jadi khusus untuk menjalankan sosial media dan streaming.

TRANSKRIP WAWANCARA

Narasumber : Nurjanah
Pekerjaan : Penyiar LPPL Radio Mandiri FM Cilegon
Waktu/Tanggal : Senin, 7 Maret 2016 / 10.30 – 11.30

a) Pengadaan Sumberdaya Manusia

P : Apakah metode seleksi yang digunakan dalam penerimaan calon karyawan ?

N : dulu saat penyeleksian yang saya alami di tahun 2005 yaitu saya diminta untuk bergabung ke mandiri saat itu untuk menjadi penyiar, dulu yang masuk di radio mandiri adalah PNS semua yang masuk didalam sini. Tetapi kalau sekarang sebetulnya PNS tidak dibolehkan untuk bersiaran jadi hanya sebatas administrasinya aja. Lamaran yang masuk ke mandiri sebetulnya banyak, tetapi semuanya keputusan pimpinan karena kita memang tidak membuka seleksi secara khusus. Pimpinan lihat dulu CV yang dilampirkan seperti apa, kemudian kalau menarik langsung dihubungi untuk diadakan interview selanjutnya yaa semuanya tergantung kebijakan pimpinan. Jadi tidak kita umumkan butuh penyiar atau yang lain. Penyeleksian SDM nya tidak dilakukan secara terbuka.

b) Pemberian Pelatihan dan Pengembangan

1. Apakah metode pelatihan dan pengembangan yang digunakan LPPL Radio Mandiri FM Cilegon untuk karyawan ?

N : kita diklat biasanya mengadakan sendiri memanggil trainer dan juga kita ikut pelatihan yg diadakan oleh radio lain atau yang diadakan langsung oleh KOMINFO

2. Apa yang akan dilakukan jika ditengah-tengah proses bekerja muncul sebuah program atau aplikasi terbaru apakah LPPL Radio Mandiri FM Cilegon melakukan kembali kegiatan pelatihan dan pengembangan karyawan tersebut ?

N : kita sambil berjalan aja, sambil berjalan sambil latihan.. dari yang bisa membantu ke yang lain saling mengajarkan. Jadi tidak bisa sering-sering mengadakan pelatihan.

3. Kapankah LPPL Radio Mandiri FM Cilegon mengadakan pelatihan dan pengembangan karyawan ? apakah hanya diawal atau beberapa kali selama proses bekerja ?

N : kalau software baru yaa paling saat saat itu aja, sesuai kebutuhan aja

4. Saat ini era konvergensi media sedang berlangsung dan menimbulkan adanya perubahan-perubahan dalam sistem penggunaan media yang juga secara tidak langsung akan merubah cara kerja karyawan, bagaimana LPPL Radio Mandiri FM Cilegon menjalani hal tersebut dan mengajak karyawan untuk keluar dari zona nyaman yang biasa dilakukan ?

N : penyiar kan merupakan ujung tombak dari sebuah stasiun radio, apa yang akan disampaikan kan melalui penyiar sampai atau tidaknya semua tergantung penyiar, jadi yang namanya zona nyaman tidak terlalu banyak jadi sebetulnya semua akan berjalan dengan baik ketika penyiar dan karyawan mematuhi segala bentuk aturan yang sudah dibuat. Jadi mau tidak mau yaaa setiap individu harus punya rasa sungguh-sungguh dalam diri masing-masing. Ketika penyiar berhalangan untuk bersiaran juga sebelumnya dia harus mendapatkan pengganti untuk dijam siarannya tersebut. Sehingga tidak ada jam siaran yang kosong.

c) Analisis Jabatan

1. Apakah analisis jabatan pada LPPL Radio Mandiri FM Cilegon sudah sesuai dengan spesifikasi jabatan dan keterampilan karyawan ?

N : Belum, karena dari awal perekrutannyapun tidak sesuai standar. Dan sepertinya disini tidak ada analisis jabatan ya karena disini Sub maksudnya kalau kita berdiri sendiri mungkin iyaa sehingga yang memiliki kewenangan soal ini yaa ada di KOMINFO.

2. Analisis jabatan dirasa penting tidak dilakukan saat ini ?

N : Analisis jabatan itu sangat penting ya, untuk menempatkan seseorang kesuatu jabatan tertentu kan kita harus tau track record dia seperti apa sesuai atau tidak dengan standar. Kembali lagi pada kenyataan yang ada di dunia birokrasi pemerintahan, beda halnya dengan swasta. Kita ada penilaian kerja setiap 1 tahun, saya dibawah kasubag saya dinilai oleh kasubag saya, jadi ada aspek khusus yang dinilai mulai dari kedisiplinan loyalitas prestasi kerja seperti apa

d) Pemberian Motivasi Kerja

1. Apakah motivasi kerja yang diberikan LPPL Radio Mandiri FM Cilegon pada karyawan ?

N : disini hanya sebatas melalui ajakan aja yaa, ketika karyawan atau penyiar suka dengan pekerjaannya maka seharusnya akan menumbuhkan motivasi itu sendiri.

2. Apakah motivasi kerja yang diberikan sangat mempengaruhi kinerja karyawan LPPL Radio Mandiri FM Cilegon ?

N : kalau dari saya pribadi kurang termotivasi yaaa, motivasi itu justru saya bangun dari dalam diri saya sendiri karena saya suka dengan siaran jadi yasudah, sayapun juga berkerja untuk ibadah karena untuk menghalalkan rezeki saya kan.

3. Apakah dengan berlangsungnya era konvergensi media seperti saat ini menumbuhkan motivasi kerja pada karyawan LPPL Radio Mandiri FM Cilegon ?

N : iya pasti, kalo saya sendiri sih iya. Walaupun saya bukan pimpinan tapi saya ingin memotivasi diri saya dan teman teman untuk meningkatkan kualitas dari penyiaran radionya, SDM nya. Dengan cara saya mencontohkan kedisiplinan saya. ada penyiar yang punya pemikiran yang penting siaran ngomong ngga ngomong dibayar, kalo saya selalu diajarkan punya standar disetiap bersiaran ada pola nya setiap siaran. Disini banyak kasus yang terjadi soal pemikiran yang tadi karena tidak ketatnya peraturan yang ada, disini ngga ada reward ngga ada juga punishment. Jadi saya untuk memotivasi teman teman saya sih dengan cara memperlihatkan sikap saya.

e) Penilaian Prestasi Kerja serta Pemberian Reward

1. Apa saja yang menjadi faktor penilaian kinerja kerja karyawan LPPL Radio Mandiri FM Cilegon ?

N : kedisiplinan, loyalitas, kita telah melakukan pekerjaan apa saja dan lain-lain

2. Apakah metode yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan LPPL Radio Mandiri FM Cilegon ?

N : Kita punya catatan buku kerja, misalnya kita catat siaran berapa kali saya mengerjakan apa saja kemudian ada formnya untuk dinilai oleh KASUBAG.

3. Kapan waktu yang digunakan LPPL Radio Mandiri FM Cilegon untuk menilai kinerja karyawan ?

N : 1 tahun sekali

4. Siapakah yang berhak menilai kinerja karyawan di LPPL Radio Mandiri FM Cilegon ?

N : penyiar dan karyawan dinilai langsung oleh KASUBAG

5. Dalam rangka meningkatkan motivasi kerja karyawan apakah LPPL Radio Mandiri FM Cilegon memberikan reward atau kompensasi kepada karyawan ?

N : Ngga ada yaaa, kita sama-sama saling memotivasi karna kan kita bekerja tidak bisa sendiri, kita bekerja secara team. Yaa paling reward yang dikasih ucapan ucapan terimakasih atau pujian pujian kecil.

6. Kendala secara keseluruhan ?

N : disini kekurangan sdm sehingga terkadang pekerjaan itu bertumpuk pada 1 orang, agar radio ini maju menurut saya seharusnya agar ditempatkan orang-orang yang berkompeten dibidangnya jangan asal menempatkan seseorang hanya karena kedekatan dengan pimpinan atau pejabat, dan harus menghilangkan keegoisannya.

f) Manajemen SDM dengan Konvergensi Media

1. P : Apakah era kovergensi media menaikkan standar kompetensi yang harus dimiliki oleh calon karyawan ? jika ya, bagaimana standar kompetensi tersebut ?

N : tentu saja bagaimana caranya baik dari SDM nya meningkat, lalu untuk meningkatnya tersebut biasanya diikutsertakan dalam diklat atau pelatihan

2. apakah LPPL Radio Mandiri FM Cilegon ini sudah turut serta dalam era konvergensi media ? dan beruapa apa ?

N : sebenarnya sudah, hanya saja belum setingkat yang lebih tinggi dibandingkan dengan radio swasta. Kita sudah melakukan streaming radio yang sudah berjalan cukup lama, dengan penggunaan streaming ini digitalisasi media mulai terasa di LPPL Radio Mandiri FM Cilegon ini tentunya. Hanya saja streaming menuai kendala yakni website yang jarang diperpanjang atau di upgrade, kemudian menyoal dana juga menjadi kendala dipengadaan streaming ini. Radio Mandiri FM kan punya pemerintah yaa, jadi seluruh dana dikeluarkan dari APBD sehingga dana untuk streaming sangat menjadi kendala, SDM yang belum memumpuni juga menjadi kendala di era seperti sekarang ini.

3. Untuk mencapai konvergensi dan mampu bersaing dengan media lain, apa yang sudah dilakukan LPPL Radio Mandiri FM Cilegon sejauh ini ?

N : Mandiri FM selalu mengupayakan dan berusaha terus menerus yaa, meningkatkan kemampuan dari SDM nya, melancarkan pengaktifan streaming.

4. Apa kendala yang dihadapi dalam penggunaan streaming tersebut ?

N : streaming kan berbayar yaaa, dan mungkin entah diperpanjang atau ada kendala lain dan sampai sekarang juga kebijakan itu belum pasti. Yang sangat menjadi kendala itu yaa itu tadi soal biaya, kita kan sumber pendapatan seluruhnya dari pemerintah jadi sangat terbatas, ketika streaming itu berbayar yaa pengeluaran yang harus dikeluarkan sangat besar. Paling itu aja sih

5. Dengan berbagai keadaan dan perkembangan yang ada di LPPL Radio Mandiri FM Cilegon, apakah LPPL Radio Mandiri FM Cilegon yakin dengan keeksistensian radio ini di masa depan yang akan dihadapi sebagai era digital ?

N : Yakin sekali mandiri FM menjadi lebih baik, eksis selama mandiri fm memiliki konsep kerja yang up to date, program-program yang disukai oleh masyarakat. Pendengar kita kan segala lapisan yaa jadi insya allah mandiri fm akan eksis dan akan bertahan terus dengan radio-radio lain. Dan mnyoal keksisan mandiri fm melalui streaming radio jika ada SDM yang menjalankan sesuai dengan kemampuannya serta SDM yang memumpuni.



TRANSKRIP WAWANCARA

Narasumber : Rivka Yasmin
Pekerjaan : Ex Program Director & Penyiar
Waktu dan Tanggal : Senin, 7 Maret 2016 / 13.00 – 13.45

1. Apa yang anda ketahui tentang era konvergensi media atau perubahan media dari analog menjadi digital ?

Memang yang namanya radio digital ini sedang digembar-gemborkan di tahun mulai tahun 2010, tapi secara officialnya kita selllalu melakuka n pertemuan orang-orang radio yang bernama nasional radio day, dan kebetulan acar tersebut mengangkat soal digitalisasi media tersebut di tahun 2015. Perbedaan dari radio analog ke radio digital ini memang di Indonesia belum sebanyak atau belum semaju perkembangan tv digital walaupun konsepnya sama tv digital dan juga radio digital. Kalau di tv kita sudah banyak mengenal, tetapi perkembangan radio digital sepertinya belum semua berpindah pada radio digital dan juga radio pemerintah saya rasa belum ada yang sudah go digital. Radio digital ini memang mengirimkan informasi melalui sinyal digital sebagai penerus dari radio analog, ini memang banyak kelebihanannya yaitu suara yang lebih jernih dibandingkan radio analog, kemudian sinyal yang lebih bagus, kemudia ada fitur-fitur seperti menyimpan apabila kita ingin mendengarkanya lagi nanti, kemudian pause dan lain-lain. Kemudian diperkembangan radio digital, perangkat seperti pemancar, alat-alat, proses penggunaan dan lain sebagainya ini memang harus diganti atau diperbaharui.

Transisi radio analog ke radio digital mengharuskan penggunanya untuk mengganti semua perangkat radio yang dimiliki untuk dipersiapkan menuju digital, sehingga membutuhka biaya yang tinggi. Sementara perangkat penerimanya juga memang harus disesuaikan dengan stasiun pemancarnya, jadi penerima radio digital ini tidak perlu menggunakan radio biasa.

2. Menurut anda APA yang menjadi dampak baik dan buruk perubahan era media tersebut pada radio-radio pemerintah ?

Sebenarnya untuk sebuah teknologi menurut saya itu tidak ada yang berdampak buruk yaa, tetapi yang membuatnya berdampak buruk adalah bagaimana si penggunanya menanggapi atau menggunakan teknologi tersebut. Jadi teknologi memang selalu menjadi hal yang positif, menjadi hal yang selalu berjalan beriringan dengan segala kebutuhan manusia jadi bagaimana manusia itu tumbuh dan disitu juga teknologi tetap tumbuh berkembang pesat dan harus mampu menyeimbangkan dengan kebutuhan manusia.

Yang menjadi concern disini bagi radio pemerintah tentunya semakin banyaknya persaingan yang membuat radio pemerintah ini semakin dikesampingkan apabila kita tidak mengikuti perkembangan arus dari perubahan tersebut.

Radio pemerintah berlomba-lomba untuk bagaimana pendengar atau masyarakat tetap mendengarkan radio pemerintah disamping radi-radio swasta yang memang sekarang sudah mengikuti perkembangan jaman. Jadi mungkin dampak baiknya disini adalah sebagai lecutan bagi radio pemerintah untuk terus mengembangkan kualitas siaran, kualitas program dan juga kualitas broadcastnya supaya lebih baik lagi. Mungkin dampak buruknya disini adalah semakin tersisihnya radio-radio yang tidak mengikuti perkembangan jaman, jadi ini bisa dijadikan lecutan dan juga sebuah motivasi untuk radio pemerintah agar bisa go digital.

3. Bagaimana LPPL Radio Mandiri FM Cilegon menghadapi perkembangan zaman media yang semakin maju ?

Tentunya dengan berbagai perbaikan di dalam Mandiri FM itu sendiri, terutama peningkatan program-program, kemudian peningkatan SDM nya penyiar produser dan lain sebagainya dan juga peningkatan dari kualitas Mandiri FM itu sendiri seperti equipment dll. Peningkatan ini memang harus terus kita awasi , kurang lebih selama 2 tahun sekali kita mengadakan survey kepada masyarakat dan juga pendengar Mandiri FM apa yang mereka mau, apa yang sedang high ditahun-tahun ini kemudian apa yang jadi trending dan apa apa yang diinginkan masyarakat Kota Cilegon yang selama ini belum kita sampaikan ke publik. Banyak yang menginginkan dari masyarakat bukan hanya berita-berita local yang disiarkan tetapi juga berita-berita dengan konten dunia, tapi tetap

untuk LPPL Radio Mandiri FM ini yang memang basic nya adalah LPPL berate memang konten lokalnya harus lebih mendominasi.

4. Menurut anda apakah era tersebut berpengaruh pada proses kerja setiap manajemen sumberdaya manusia di lppl radio mandiri fm cilegon ?

Tentunya ini sangat berpengaruh karena perubahan radio analog menjadi radio digital ini juga tidak hanya berubah pada equipment, kemudian kelengkapan-kelengkapan fasilitasnya, lalu penambahan fasilitas alat penyiarannya tapi juga berpengaruh pada sumberdaya yang menjalankan hal tersebut. Nah salah satu yang berpengaruh disini adalah penambahan sumberdaya manusia yang asalnya eeeeemm belum punya admin khusus yang memegang sosial media, streaming radio, website dan sebagainya otomatis LPPL menambahkan sumberdaya manusia. Jadi itu merupakan salah satu pengaruh yang sangat dirasakan di LPPL Radio Mandiri FM Cilegon.

5. Apa saja media yang digunakan oleh radio mandiri fm cilegon yang mengalami perubahan mengikuti arus era konvergensi media atau perubahan media tersebut ?

Untuk media sendiri sebetulnya kita sudah streaming online, perubahan-perubahan mengikuti era konvergensi ini eehm.. perkembangan mandiri fm ini masih sebatas streaming dan penggunaan media sosial untuk berinteraksi dengan pendengar.

6. Apakah perubahan tersebut diikuti juga dengan perubahan proses managerial sumberdaya manusia di radio mandiri fm cilegon ?

Tentunya ada perubahan yaa, yang tadinya kita tidak punya admin sekarang kita punya admin. Admin tugasnya khusus untuk memegang seluruh perangkat-perangkat sosial media dari Mandiri FM untuk publiknya dan sistemnya adalah sift jadi bergantian pada jam tertentu.