

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



NASKAH PUBLIKASI

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

Oleh :

Sindi Novriana

12321030

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

NIDN 0506038201

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

2016

LEMBAR PENGESAHAN

NASKAH PUBLIKASI

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

Disusun oleh

SINDI NOVRIANA

12321030

Telah disahkan dosen pembimbing skripsi pada: 21 OCT 2016

Dosen Pembimbing Skripsi,



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

NIDN 0506038201

Mengetahui

Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi

Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya

Universitas Islam Indonesia



Muzayin Nazaruddin, S.Sos.MA

NIDN 0516087901

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

Sindi Novriana

Mahasiswa Program Studi Ilmu Komunikasi FPSB UII

Iwan Awaluddin Yusuf

Staf pengajar Program Studi Ilmu Komunikasi FPSB UII

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.

Key Words :

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

Pendahuluan

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. Sebelum dikenalkan media baru atau online, radio dapat diakses dengan sebuah alat bernama pesawat radio yang dipancarkan dari ruang siar menggunakan gelombang radio. Tetapi kini kerumitan mengenai gelombang radio dan cara mengakses mulai terhapuskan dengan adanya radio streaming. Radio streaming tersebut merupakan terobosan baru di dunia media. Setiap pendengar dapat mendengarkan radio kapanpun dan di manapun berada dengan akses internet.

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. Manajemen sumberdaya manusia yang mengalami perubahan akibat perkembangan media baru dapat terlihat pada kebutuhan akan sumberdaya manusia. Teknologi yang beragam secara langsung meningkatkan kebutuhan akan sumberdaya manusia untuk menjalankannya. Selain itu pembaruan kualitas sumberdaya manusia sangat dibutuhkan untuk menyesuaikan sumberdaya manusia dengan teknologi yang digunakan. 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).

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 dengan akses internet. Diantara jenis-jenis radio tersebut salah satu yang terdampak adalah radio publik atau lembaga penyiaran publik. Hal ini tentu terjadi pada Lembaga Penyiaran Publik Lokal (LPPL) Radio Mandiri FM Cilegon. LPPL Radio Mandiri FM Cilegon merupakan salah satu stasiun radio yang ada di Kota Cilegon. LPPL Radio Mandiri FM Cilegon merupakan

lembaga penyiaran pemerintah atau radio pemerintah yang dimiliki oleh Pemerintah Kota Cilegon yang digunakan sebagai media berkomunikasi pemerintah dengan masyarakat, selain itu juga sebagai media hiburan. Era konvergensi media juga merupakan tantangan bagi LPPL Radio Mandiri FM Cilegon. Bukan hanya perubahan teknologi yang menjadi tantangannya, sumberdaya manusia di LPPL Radio Mandiri FM Cilegon juga dituntut untuk menjadi lebih baik agar siap menghadapi perubahan teknologi yang semakin maju. Perubahan teknologi yang mempengaruhi sumberdaya manusia membuat manajemen sumberdaya manusia LPPL Radio Mandiri FM Cilegon haruslah melakukan perubahan untuk menyeimbangkan keduanya. Aspek-aspek dalam manajemen sumberdaya manusia seperti pengadaan karyawan, pelatihan dan pengembangan, analisis jabatan, motivasi kerja, serta penilaian dan pemberian reward perlu diperhatikan. Dalam perkembangan teknologi seperti saat ini LPPL Radio Mandiri FM Cilegon seharusnya telah memiliki solusi, baik dengan cara memperbarui sistem pengadaan karyawan, meningkatkan kualitas karyawan, penggunaan fitur-fitur terbaru, dan lain sebagainya.

Penelitian ini terfokus pada dengan adanya perubahan teknologi tersebut bagaimana manajemen sumberdaya manusia pada LPPL Radio Mandiri FM Cilegon berjalan serta kendala apa saja yang dihadapi.

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.

Perkembangan radio siaran di Indonesia kini sangat pesat. Hal ini tentunya semakin membuat bangga Bangsa Indonesia, bahwa sannya, bangsa Indonesia menjadi semakin kreatif

dalam dunia media massa terutama di radio siaran. 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 di tengah perkembangan yang juga diikuti oleh media lain. 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. 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.

Konvergensi Media

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 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).

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. Konvergensi media massa terutama radio ditandai dengan kemunculan 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.

Manajemen Sumberdaya 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. 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.

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.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dengan melihat fakta di lapangan 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.

Penelitian ini dilakukan di LPPL Radio Mandiri FM Cilegon yang merupakan radio milik pemerintah yang juga terdampak oleh perubahan akibat kehadiran teknologi baru. Narasumber dalam penelitian ini adalah :

Tabel 1
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

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 berhijrahkan 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. 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 keeksistensinya. 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*.

Tabel 2

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

Tabel 2 di atas adalah tabel 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 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.

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 telpon, 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. 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.

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.

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.

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.

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.

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 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. Namun 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.

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.

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. 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.

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.

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. 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.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 Sulistyو Budi dalam bukunya Pengelolaan Karyawan beberapa manfaat penilaian prestasi kerja lain adalah sebagai promosi jabatan karyawan, mutasi atau alih jabatan, dan pengembangan kualitas personil.

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. 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.

Hambatan Manajemen Sumberdaya Manusia LPPL Radio Mandiri FM Cilegon

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. Selain masalah di atas 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 ketidaksesuaian pengadaan karyawan diawal proses kerja, sehingga beberapa pekerjaan harus dikerjakan oleh satu pegawai sekaligus.

Penutup

Hadirnya teknologi baru yang menandai era konvergensi media membuat beberapa perubahan pada manajemen sumberdaya manusia LPPL Radio Mandiri FM Cilegon. Perubahan khususnya terjadi pada, adanya penambahan jumlah pegawai. Penambahan terjadi 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 luar LPPL Radio Mandiri FM Cilegon yang lebih mampu.

Daftar Pustaka

- Alex S. Nitisemito. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE,1996.
- Asri, Marwan., Awig Dwi Sulistyو Budi. *Pengelolaan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE, 1986.
- Bawapratama, Choky Rais. “Konvergensi Media dan Perubahan dalam Manajemen SDM Media,” *Jurnal Komunikasi*, Vol 5, No1(Oktوبر 2010), hal. 07-22
- Handoko, Hani T., Reksohadiprodjo Sukant. *Organisasi Perusahaan*. Edisi kedua Yogyakarta : BPFE, 1996.
- Nurliah., Andi Alimuddin Unde., Hasrullah. “Konvergensi Dan Kompetisi Media Massa Dalam Memenangkan Pasar Di Era Media Digital Di Makassar.” *Jurnal Komunikasi*, Makassar, 2011.
- Pigors, Paul., Charles A. Meyers. *Personal Administration*. Jakarta: Ghalia Indonesia, MC. Graw Hillbook, 1961.
- Republik Indonesia. *Undang-undang Republik Indonesia Nomer 32 Tahun 2002 tentang Penyiaran*, Jakarta, 28 Desember 2002.
- Setiawan, Judhie. “Konvergensi” <http://www.slideshare.net/judhie/konvergensi> (akses 24 Juni 2015)