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

Diajukan untuk Memenuhi Persyaratan guna Memperoleh Gelar

Sarjana Ilmu Sosial pada Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya

Universitas Islam Indonesia

Oleh

DEASIN ANASTASIA

06331011

Program Studi Ilmu Komunikasi

Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya

Universitas Islam Indonesia

2012

SKRIPSI

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA WARTAWAN TELEVISI

(Studi deskriptif tentang Pengadaan SDM dan Pengembangan SDM terhadap reporter program News "Berita Global" dan program Infotainment "Obsesi" di Global TV)

Disusun oleh

DEASIN ANASTASIA

06331011

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

Tanggal : ……

Dosen Pembimbing Skripsi

Puji Harianti, S.Sos., M.I.Kom

NIDN 052909820

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA WARTAWAN TELEVISI

(Studi deskriptif tentang Pengadaan SDM dan Pengembangan SDM terhadap reporter program News "Berita Global" dan program Infotainment "Obsesi" di Global TV)

Disusun oleh

DEASIN ANASTASIA

06331011

Telah dipertahankan dan disahkan oleh Dewan Penguji Skripsi

Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya

Universitas Islam Indonesia

Tanggal : …….

Dewan Penguji:

1. Ketua : Puji Harianti, S.Sos., M.I.Kom (……)
   NIDN 052909820

2. Anggota : Wahyu Sudarmawan, SE., M.Si (…….)
   NIK 073310504

Mengetahui

Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi

Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya

Universitas Islam Indonesia

Anang Hermawan, S.Sos., MA.

NIDN 0506067702

PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Deasin Anastasia

No. Mahasiswa : 06331011

Program Studi : Ilmu Komunikasi

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 dikemudian hari, setelah 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 akademis yang ditetapkan Universitas Islam Indonesia.

Demikian pernyataan ini saya setujui dengan sesungguhnya,

Yogyakarta, 20 juni 2012

Yang menyatakan,

Deasin Anastasia

MOTTO

Demikianlah Allah SWT menerangkan

bagimu ayat-ayat-Nya,

supaya Kamu memikirkannya.

(Al-Bagarah: 242)

PERSEMBAHAN

Karya ini kupersembahkan untuk

Kedua orangtuaku dan for my brotherhood, mas Angga dan Alan.

untuk semua kesabaran dan doa yang selalu kalian berikan setiap detiknya.

KATA PENGANTAR

"Bismillahirrahmanirrahim"

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penyusunan skripsi dengan judul "Manajemen Sumber Daya Manusia Wartawan Televisi dengan studi deskriptif tentang pengadaan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap reporter News "Berita Global" dan reporter Infotainment "Obsesi" ini dapat terselesaikan dan berjalan dengan lancar.

Dari berbagai macam ruanglingkup manajemen SDM, ada beberapa point yang harus dikelola sebaik mungkin, diantaranya pada pengadaan SDM dan pengembangannya. Ujung tombak sebuah perusahaan dipegang oleh karyawan dan bagaimana kinerjanya, sehingga diperlukannya pengelolaan SDM yang baik. Semakin baik pengelolaan SDM dilakukan maka semakin matang pula perusahaan dalam menghadapi persaingan.

Pada saat proses penelitian ini berlangsung, penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini penulis tidak lepas dari bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu perkenankanlah penulis mengucapkan terimakasih yang setinggi-tingginya kepada :

1. Mama Elva Riza dan papa Nurmala Hasan yang sangat ku sanyangi, terimakasih untuk setiap doa dan dukungan yang selalu mengiringi langkahku.
2. Buat mas Angga Ferianda dan adek Alan Finaldo, yang selalu menghibur dikala aku menemukan jalan buntu dalam penulisan skripsi ini.
3. Buat keluarga besarku, terimakasih banyak atas dukungan dan doanya juga.

4. Anang Hermawan, S.Sos., M.A., selaku Kepala Program Stusi Ilmu Komunikasi Universitas Islam Indonesia.
5. Puji Hariyanti, S.Sos., M.I.Kom., terimakasih atas kesabaran dalam memberikan arahan, bimbingan dan petunjuk dari awal penggarapan skripsi hingga selesai.
6. Seluruh dosen komunikasi, terimakasih untuk semua ilmu yang telah diberikan selama ini. Penulis akan menerapkan ilmu-ilmu yang telah penulis peroleh selama kuliah ini.
7. Staff pengajaran Program Studi Ilmu Komunikasi Universitas Islam Indonesia, yang selama ini telah membantu dalam kelancaran bimbingan dan administrasi skripsi serta perkuliahan penulis.
8. Seluruh teman-teman wartawan Global TV, terimakasih banyak telah memberi ilmu serta kenyamanan yang diberikan.
9. Teman-temanku, terimakasih karena selalu ada disaat aku jenuh dengan skripsi ini.
10. Terimakasih untuk semua pihak yang sudah banyak membantu dan memberikan dukungan. Penulis memohon maaf apabila selama menyusun dan menyelesaikan skripsi, terdapat kekhilafan dan kesalahan. Semoga Allah SWT membalas atas segala bantuannya.

Akhir kata, semoga laporan ini dapat bermanfaat bagi semua yang membaca dan menikmatinya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, Mei 2012

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman Judul i
Halaman Persetujuan ii
Halaman Pengesahan iii
Halaman Pernyataan iv
Halaman Bukti Melakukan Penelitian v
Halaman Motto vi
Kata Pengantar vii
Daftar Isi ix
Daftar Tabel xi
Abstrak xii
Abstract xiii
BAB I PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang 1
B. Perumusan Masalah 9
C. Tujuan Penelitian 10
D. Manfaat Penelitian 11
E. Tinjauan Pustaka 12
1. Penelitian Terdahulu 12
2. Kerangka Teori 18
F. Metode Penelitian 45

BAB II GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN 52
BAB III TEMUAN PENELITIAN 75
A. Pengadaan SDM 76
1. Pengadaan Wartawan Pada Program News "Berita Global"..... 76
2. Pengadaan Wartawan Pada Program Infotainment

"Obsesi" …….. 88
B. Pengembangan SDM ……..…….. 100
1. Program Pengembangan SDM …….. 100

BAB IV PEMBAHASAN …….. 117

A. Manajemen SDM ……..…….. 117
B. Penerapan Fungsi Pengadaan SDM ……..…….…… 120
C. Penerapan Fungsi Pengembangan SDM ..……..……..... 129
D. Analisis SWOT Pada Pengadaan Wartawan "Berita Global"
Dan Wartawan "Obsesi" …….. 134
1. Analisis SWOT pada Pengadaan SDM
Program News "Berita Global".…… 134
2. Analisis SWOT pada Pengadaan SDM
Program Infotainment "Obsesi"……..... 137
E. Analisis SWOT Pada Pengembangan Wartawan ...……..... 141
1. Analisis SWOT pada Pengembangan SDM Wartawan
Program News "Berita Global"……. 141
2. Analisis SWOT pada Pengembangan SDM Wartawan
Program Infotainment "Obsesi" ……..……...……..... 144
F. Perbandingan Manajemen SDM …… 148
1. Kompilasi Perbandingan Proses Pengadaan SDM ……. 148
2. Pengembangan SDM …….. 149

BAB V PENUTUP ……..…….. 151

A. Kesimpulan …….. 151
B. Keterbatasan Penelitian ……... 154
C. Saran …… 154

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Matriks Perbandingan Kajian Pustaka …….. 16

Tabel III.1 Daftar Narasumber ……...…. 76

Tabel III.2 Proses Pengadaan SDM ….……..……. 99

Tabel III.3 Program Pengembangan SDM ……..... 116

Tabel IV.1 Perbandingan Analisis SWOT Pengadaan Reporter .....…….. 140

Tabel IV.2 Perbandingan Analisis SWOT Program Pengembangan ……..... 147

Tabel IV.3 Perbandingan Proses Pengadaan SDM ..…..…..……...… 148

Tabel IV.4 Pembahasan Program Pengembangan ……. 149

DAFTAR GAMBAR

Gambar I.1 Lambang Global TV Terbaru …… 56

Gambar I.2 Program Berita Global ……... 60

Gambar I.3 Program Obsesi …….. 62

ABSTRAK

Deasin Anastasia. 06331011. Manajemen SDM Wartawan Televisi (studi deskriptif tentang Pengadaan SDM dan Pengembangan SDM terhadap reporter Program News "Berita Global" dan Program Infotainment "Obsesi"). Skripsi Sarjana. Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia. 2012.

Program News "Berita Global" dan program Infotainment "Obsesi" mempunyai tujuan serta perencanaan dalam memajukan serta mewujudkan tujuan perusahaan. Agar setiap SDM mampu bekerja secara produktif dan menjalin kerjasama yang solid, maka diperlukan Manajemen SDM yang baik serta terencana. Dengan proses pengadaan SDM secara detail dan terencana dan memberikan fasilitas sarana dan prasarana untuk mendukung proses pengembangan SDM dalam pekerjaannya, sehingga dengan adanya Manajemen SDM yang baik memungkinkan akan memberikan dampak baik pada kinerja serta loyalitas dari karyawan.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Manajemen SDM yang terkait dengan Pengadaan SDM dan Pengembangan SDM yang dilakukan Global TV terhadap reporter Program News "Berita Global" dan reporter Program Infotainment "Obsesi". Metode yang digunakan ialah pendekatan kualitatif deskriptif dan menganut paradigm konstruktivisme.

Hasil penelitian dari pengadaan SDM dan pengembangan SDM pada reporter Program News "Berita Global" dan reporter Program Infotainment "Obsesi" yaitu dalam pengadaan SDM, user "Berita Global" dengan user "Obsesi" memberikan persyaratan utama yang berbeda untuk calon SDMnya. Pada calon reporter "Berita Global" user mengutamakan persyaratan antara lain yakni terlihat pintar, berpenampilan menarik serta wawasan luas yang harus dimiliki oleh seorang Reporter, sedangkan untuk calon reporter "Obsesi" user memberikan persyaratan utama yakni si calon SDM diutamakan sudah mempunyai pengalaman kerja minimal setahun dalam dunia jurnalis Infotainment. Dan hasil penelitian untuk program pengembangan SDM, seluruh reporter Program News "Berita Global" dan Program Infotainment "Obsesi" yang bernaung dibawah Divisi News diberikan program pelatihan dan pengembangan yang sebelumnya program pengembangan ini telah dirapatkan oleh pihak manajerial personalia Global TV dengan manajerial R&D Divisi News. Program pengembangan SDM ini bertujuan untuk memelihara serta meningkatkan kemampuan SDM sehingga mempermudah terwujudnya tujuan dan target yang ingin dicapai.

Kata Kunci :
Manajemen SDM, Reporter, Program "Berita Global", Program "Obsesi"

ABSTRACT

Deasin Anastasia. 06331011. Human Resources Management of Television Journalist (descriptive study about provisioning and developing human resources towards journalist of "Berita Global" news program and "Obsesi"infotainment program).

"Berita Global" news program and "Obsesi" infotainment program have a purpose and planning in improving and realize the company goal. In order to every human resources be able working productively and weave a solid cooperation, then required a good and planned human resources.

This research is aimed to know human resources such as human resources provisioning and development that done by Global TV towards "Berita Global" news program reporter and "Obsesi" infotainment program reporter. The method used is qualitative approach and followed the constructivism paradigm.

The result of provisioning and developing human resources research on "Berita Global" news program and "Obsesi" infotainment program are: on the provisioning human resources, "Berita Global" and "Obsesi" users give different main requirements to their human resources candidates. For the "Berita Global" journalist candidates, the user prioritize some requirements such as smart looking, good looking, and wide insight, that is a must have for a reporter. While for the "Obsesi" reporter candidates, the user give main requirements that the human resources candidates should have working experiences for a year minimum on the infotainment journalist world. And the results for human resources developing program, the entire reporter of "Berita Global" news program and "Obsesi" infotainment program which under the auspices of News Division, given a training and developing program that this developing program has been agreed by both of the personnel managerial of Global TV and R&D division of news managerial. This human resources development program is aimed to refresh and increase the human resources skills, so ease the purpose realization and the target that want to be achieved

Key words:
human resources management, reporter, "Berita Global" program, "Obsesi" program.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Media massa memberi pengaruh pada perkembangan kehidupan di masyarakat, perusahaan media massa hendaknya memiliki standar berita yang baik sesuai dengan UU Pers. Suatu berita dikatakan layak dikonsumsi masyarakat apabila nilai berita tersebut bersifat, menghibur, edukatif, kontrol sosial dan informatif. Media massa yang paling diminati masyarakat salah satunya adalah media elektronik televisi.

Ada banyak stasiun siaran televisi di Indonesia, baik itu milik pemerintah, swasta ataupun komunitas. Televisi telah menjadi fenomena besar di abad ini, perannya dalam masyarakat sangat besar dalam mempengaruhi pola pikir dan wawasan dalam menyampaikan pendapat umum di masyarakat. Tidak mengherankaan apabila khalayak betah duduk berlama-lama di depan pesawat televisi.

Perkembangan Televisi di Indonesia tergolong pesat dalam perluasan jaringan dan teknologinya. Televisi memiliki keunggulan tersendiri dalam penyajiannya, yakni media yang bersifat *audio-visual*. Televisi juga menjadi media multi-fungsi dan menjadi jendela dunia bagi masyarakat.

Televisi dengan waktu yang relatif singkat dapat menjangkau wilayah dan jumlah penonton yang tidak terbatas. Bahkan peristiwa-peristiwa yang sedang terjadi pada saat itu juga dapat segera disampaikan secara live pada penonton dibelahan bumi manapun. (Darwanto, 2007: 26-27).

Pada tahun 2002, jumlah televisi swasta komersial yang mengudara secara nasional semakin menjamur, yang pada mulanya di awali dengan berdirinya lima stasiun televisi swasta yaitu, RCTI, SCTV, TPI diganti menjadi MNC TV, ANTEVE dan Indosiar. Dan kemudian menjadi sepuluh stasiun televisi yakni, Metro TV, Trans TV, Lativi yang diganti menjadi TVone, TV7 yang diganti menjadi Trans7, dan Global TV. Pertumbuhan jumlah televisi swasta nasional yang cukup drastis dalam tiga tahun belakangan ini dipicu oleh: 1) Delegasi pemerintah yang memudahkan izin pendirian stasiun televisi swasta yang baru, 2) Globalisasi dan liberalisasi yang semakin general dan tak terelakan, 3) Kapitalisme memaksa televisi menuju era industrialisasi agar memiliki power atau pengaruh kuat yang menjadikannya ajang promosi favorit bagi para produsen sehingga semakin menggairahkan bisnis televisi swasta di Indonesia.

Global TV adalah salah satu stasiun televisi swasta nasional di Indonesia yang mengudara secara terestrial dari Jakarta. Berawal dari sebuah stasiun televisi swasta lokal di Jakarta, Global TV belakangan meluaskan siaran ke 5 kota besar lainnya. Global TV juga menyajikan berbagai jenis program acara.

Mayoritas program acara yang disajikan adalah program–program acara seputar kehidupan anak muda atau remaja.

Pada dasarnya, Global TV melirik para anak muda sebagai sasaran audiensnya. Penyajian masing–masing program pun dibuat sedemikian rupa untuk dapat dengan mudah dinikmati dan juga dicerna oleh masyarakat muda. Program–program acara yang ditayangkan oleh Global TV sendiri ada yang berasal dari dalam maupun luar negeri. Dengan pembagian 70 persen *in-house production* (meliputi juga *production house* lokal) dan 30 persen program asing [1]

Dalam memproduksi program-program siaran televisi yang berkualitas, bermutu dan edukatif, Global TV dituntut untuk mempunyai manajemen sumber daya manusia yang memenuhi standar profesionalisme kerja. Keberadaan tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi sangat penting artinya bagi kelangsungan perusahaan. Dalam perkembangannya, perusahaan atau organisasi akan menghadapi permasalahan tenaga kerja yang semakin kompleks, dengan demikian pengelolaan manajemen sumber daya manusia harus dilakukan secara professional oleh manajemen tersendiri dalam suatu organisasi atau perusahaan (Joko & Sugiarto, 2007:1)

Ujung tombak sebuah perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya. Untuk itu diperlukan pengelolaan manajemen Sumber daya manusia secara baik.

[1] Website yang dibuat oleh karyawan Global TV dari PT. Global Informasi Bermutu. http://www.globaltv.co.id/Sejarah-Perusahaan-PT-Global-TV-08.10

Sehebat-hebatnya pemimpin perusahaan bila tidak di dukung dengan pengelolaan sumber daya manusia yang kurang maksimal, maka akan sia-sia saja. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut Hastho dan Meilan (2007:6), manajemen SDM secara fungsional memiliki beberapa fungsi, dimana fungsi-fungsi tersebut terkait satu dengan lainnya, diantaranya meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian. Pengelolaan manajemen televisi harus bisa mengatur dengan baik sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat bersaing dengan stasiun televisi lain. Adapun kriteria SDM reporter profesional yang baik yakni: mempunyai volume suara yang baik, tidak gugup, mempunyai kepribadian yang baik, penguasaan bahasa yang baik dan mempunyai pengetahuan yang luas (Masduki: 2001: 100-101)

Sumber daya manusia yang dibutuhkan harus dapat menyesuaikan diri dengan *job description* yang diberikan secara efektif dan efisien agar mencapai tujuan yang diinginkan. Serta ditunjang dengan pola perekruitan karyawan dari perusahaan agar berguna untuk mengevaluasi, mengkoordinasi dan meningkatkan produktifitas perusahaan dan kesejahteraan karyawan, khususnya pada juru wartawan yang setiap harinya dituntut untuk menyuguhkan berita yang teraktual dan terpercaya untuk audiens. Mempunyai *team work* yang *solid* sangat dibutuhkan agar kinerja SDM dalam televisi tersebut dapat menelurkan program yang berkualitas untuk audiensnya.

Berbicara mengenai SDM dalam suatu perusahaan pertelevisian, mengingatkan kita pada program siaran televisi. Menurut kamus WJS Purwodarminto, program adalah acara, sementara dari kamus Webster International Volume 2 lebih merinci lagi, yakni program adalah suatu jadwal *(schedule)* atau perencanaan untuk ditindaklanjuti dengan penyusunan ”butir” siaran yang berlangsung sepanjang siaran itu berada di udara (Soenarto,2007). Secara teknis penyiaran televisi, program televisi diartikan sebagai penjadwalan atau perencanaan siaran televisi dari hari kehari dan dari jam ke jam setiap harinya. Menjadwalkan program siaran tidak semudah yang dibayangkan penataan jadwal program harus jeli memperhatikan apa yang sedang disenangi penonton dan mengetahui kapan penonton biasa duduk di depan televisi.

Di Indonesia, setiap stasiun televisi akan mengisi program siarannya sepanjang rata-rata 18 sampai 24 jam setiap harinya, diantaranya penayangan pada program siaran berita dan program siaran Infotainment. Dalam penyelenggaraan siaran televisi, program berita merupakan salah satu jenis ”produk” siaran utama. Dalam hal penyelenggaraan siaran, program berita digolongkan ke dalam jenis karya jurnalistik, yaitu produksi acara televisi dengan pendekatan jurnalistik yang mengutamakan kecepatan penyampaian informasi, realitas, atau peristiwa yang terjadi. Program ini sangat penting, dan seharusnya ada pada lembaga penyiaran televisi, terutama lembaga-lembaga penyiaran televisi terestrial karena kegiatan penyiaran dengan cara ini selalu menyangkut penggunaan frekuensi sumber daya

yang amat terbatas. Oleh karena itu, stasiun-stasiun televisi terestrial sudah sepantasnya memproduksi program berita karena masyarakat berhak mendapatkan berita dan informasi.

Berbagai jenis program itu dapat dikelompokan menjadi 2 bagian besar berdasarkan jenis yaitu: 1) program informasi (berita) 2) program hiburan. Program informasi kemudian dibagi lagi menjadi dua bagian yaitu berita keras (*hard news*) yang merupakan laporan terkini harus segera disiarkan dan berita lunak (*soft news*) yang merupakan kombinasi dari fakta dan opini. Sementara program hiburan terbagi atas tiga kelompok besar yaitu musik, drama, permainan (*game show*) dan pertunjukan.

Berita Global adalah salah satu program yang masuk dikategori program berita keras *(hard news)*. Berita Global merupakan program *in-hous*e unggulan bergendre *News* dari Global TV. Yang dimaksud *In-house production,* program televisi yang dibuat sendiri oleh pihak televisi tersebut. Berita Global merupakan Program berita harian yang menyajikan beragam berita seperti peristiwa politik, hukum, sosial budaya, perkotaan serta berbagai peristiwa yang terjadi di berbagai pelosok tanah air. Tayangan tersaji dengan cepat, lengkap, kritis dan akurat. Berita Global juga dilengkapi dengan feature unik, hangat dan humanis[2]

[2]website resmi Global TV dari PT. Global Informasi Bermutu.
http://www.globaltv.co.id/program/detail/570/berita-global

Selain program siaran berita, ada salah satu program siaran Global TV yang mendapat perhatian lebih oleh masyarakat, yakni program siaran *infotainment*. Program siaran *Infotainment* didapati dari gabungan kata '*information*' dan '*entertainment*'. Program Infotainment ini termasuk dari kategori program informasi berita lunak (*soft news*) yang dimana tayangannya merupakan kombinasi dari fakta dan opini.

Program infotainment berformat tentang informasi promosi dagang dunia hiburan, yang dibuat sangat ringan, menghibur dan menarik. Termasuk didalamnya adalah pengemasan yang menyertakan bahan animasi atau trik (Soenarto, 2007:61-62).

Karena program *Infotainment* ini mendapatkan perhatian lebih dari masyarakat, sehingga dapat menguntungkan stasiun televisi dan sekaligus mengakomodasi kepentingan pemasang iklan tayangan program *Infotainment* menjadi salah satu program tayangan yang menjadi bahan saingan antar stasiun lainnya. Dengan didukung kebebasan berpendapat di awal era reformasi, memacu para pekerja media untuk mendapatkan lalu menyampaikan informasi sedetail-detailnya kepada masyarakat.

Obsesi adalah program *Infotainment in-house* Global TV, yang diproduksi langsung oleh pihak stasiun Global TV, tanpa harus membeli dari *Production House*. Obsesi merupakan program unggulan dari Global TV. Karena rating yang

diperolehnya tinggi, maka OBSESI tayang dua kali dalam sehari. Materi yang disajikan dalam acara OBSESI pada umumnya hampir sama dengan program *infotainment* di stasiun televisi lain[3]

Wartawan merupakan kunci penting dalam suatu pemberitaan media massa khususnya bagi program News "Berita Global" maupun program *Infotainment* "Obsesi" di Global TV. Baik dan buruknya pemberitaan dalam media tergantung dari informasi yang diperolehnya. Wartawan *infotainment* tak ubahnya wartawan berita televisi lain dalam memburu narasumber. Wartawan adalah orang-orang yang pekerjaannya mencari berita. Berita-berita yang dicari dan ditulis oleh wartawan selanjutnya dikirmkan ke meja redaksi media atau pers untuk dipublikasikan. Kegiatan mencari berita, mengolah berita, menulis berita dan menyusun berita tersebut akhirnya menjelma menjadi sebuah profesi, profesi itulah yang disebut sebagai "wartawan".

Dengan melihat adanya perbedaan dari berbagai aspek masing-masing program acara tersebut, semakin menjelaskan bahwa penelitian ini sangat menarik untuk di teliti. Dengan kemudian, penelitian ini akan memfokuskan pada manajemen SDM wartawan pada kedua program siaran tersebut. Dengan melakukan pengamatan yang ada, peneliti merasa tertarik untuk mengetahui perbandingan serta peneliti merasa tertarik untuk menganalisis lebih dalam lagi bagaimana manajemen SDM Global TV khususnya pada pengadaan karyawan dan pengembangan tenaga

[3] website resmi Global TV dari PT. Global Informasi Bermutu. http://www.globaltv.co.id/program/detail/541/obsesi

profesional pada wartawan *news* dan *infotainment* yang diharapkan dapat bekerjasama terwujudnya tujuan perusahaan.

B. Perumusan Masalah :

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mempertahankan kelangsungan hidup serta mencapai tujuan dari perusahaan tersebut, tergantung dari manajemen yang diterapkan. Agar dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut untuk meraup keuntungan sebanyak-banyaknya, pengolaaan manajemen SDM yang handal akan sangat mempengaruhi tercapainya tujuan tersebut.

Kali ini penelitian mengambil objek pada Wartawan News ”Berita Global” dan wartawan Infotainment ”Obsesi”, dimana kedua program tersebut merupakan program-program *in-house* yang terdapat di salah satu perusahaan yang sama yaitu stasiun televisi swasta nasional Global TV. Kedua program tersebut sama-sama bersaing untuk mendapatkan audiens dengan stasiun televisi swasta nasional lainnya. Kedua program ini mempunyai ruang lingkup kerja yang sama tapi tak serupa. Wartawan *News* dengan wartawan Infotainment mempunyai cara kerja yang sama tetapi sasaran informasi mereka berbeda. Selain itu, strategi manajemen SDM yang diterapkan pada kedua program tersebut pun berbeda-beda. Dimana pengelolaan manajemen SDM yang baik mampu menciptakan keberhasilan serta kemajuan bagi kedua program tersebut.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui masalah-masalah yang dihadapi diantaranya:

1) Bagaimana manajemen SDM reporter News di ”Berita Global”
2) Bagaimana manajemen SDM reporter Infotainment di ”Obsesi”.
3) Bagaimana proses pengadaan (perekrutan) dan pengembangan karyawan pada reporter News ”Berita Global” dengan reporter Infotainment ”Obsesi”.
4) Apakah ada perbedaan pada pola manajemen SDM pada reporter News ”Berita Global dan reporter infotainment ”Obsesi”

C. Tujuan Penelitian :

Berdasarkan perumusan masalah penelitian dengan judul ”Manajemen SDM Wartawan Televisi (Studi Deskriptif tentang Pengadaan SDM dan Pengembangan SDM pada Reporter Program News “Berita Global” dan Program Infotainment “Obsesi” di Global TV). maka dapat dirumuskan tujuan penelitian:

1) Mengetahui proses/pola Pengadaan dan Pengembangan reporter News ”Berita Global”
2) Mengetahui proses/pola Pengadaan dan Pengembangan reporter Infotainment ”Obsesi”.

3) Mengetahui perbedaan pola manajemen SDM khususnya pengadaan dan pengembangan karyawan pada reporter News ”Berita Global” dengan reporter Infotainment ”Obsesi”
4) Mengetahui dampak dari perbedaan pola manajemen SDM bagi kualitas reporternya

D. Manfaat Penelitian:

1. Manfaat Akademis
   a) Penelitian ini diharapkan dapat membantu memperkaya kajian teoritik tentang manajemen SDM wartawan.
   b) Hasil penelitian ini dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan tentang manajemen SDM wartawan media massa khususnya dalam televisi.
   c) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan dapat dijadikan rujukan bagi riset selanjutnya, khususnya dalam bidang manajemen SDM wartawan televisi.
2. Manfaat Praktis
   a) Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi acuan dalam pengambilan kebijakan dan menjadi bahan pertimbangan bagi lembaga yang diteliti dalam proses perumusan manajemen SDM wartawan yang lebih baik lagi.
   b) Melalui penelitian ini, diharapkan masyarakat mendapat gambaran tentang manajemen SDM di stasiun televisi swasta nasional.

E. Tinjauan Pustaka

1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu tentang Manajemen SDM Televisi Lokal, yang dilakukan oleh Miranty Indah Noveliana dengan judul ”Strategi Penerapan Analisis Jabatan dan Pola Rekruitmen Karyawan Pada Televisi Lokal (studi komparatif manajemen SDM di Batam TV dan Bandung TV)”, mahasiswa Ilmu Komunikasi Universitas Islam Indonesia pada tahun 2011.

Dalam penelitian tersebut, Miranty menggunakan metode penelitian kualitatif komparatif, yang dimana penelitian ini membandingkan objek satu dengan lainnya. Paradigma yang digunakan adalah paradigma konstruktivisme. Dengan teknik pengumpulan data melakukan wawancara dan observasi. Tujuan dari penelitian ini secara khusus untuk mengetahui proses manajemen SDM dari kedua televisi lokal yang diteliti.

Adapun Hasil yang diperoleh dari penelitian ini yaitu, *pertama*, kebijakan manajemen SDM berada di tangan internal dan group perusahaan, sedangkan *Bandung TV* dengan kebijakan internal tanpa campur tangan group perusahaan. *Kedua,* analisis jabatan yang dilakukan oleh *Batam TV* pada awal berdiri sampai pada proses pengembangan karyawan, sedangkan Bandung TV didampingi oleh group dan konsultan. *Ketiga*, proses perekrutan karyawan yang dilakukan oleh *Batam TV* adalah perekrutan lokal, tenaga SDM diberdayakan dari group perusahan, sedangkan

Bandung TV melakukan penarikan dan seleksi karyawan baru. *Keempat*, pengembangan karyawan di *Batam TV* lebih ditujukan untuk karyawan lama dan diselenggarakan oleh pihak luar perusahaan, sedangkan *Bandung TV* melakukan pengembangan ditujukan pada karyawan baru dan diselenggarakan oleh group perusahaan. *Kelima*, pemberhentian berdasarkan langsung oleh pihak perusahaan *Batam TV* dengan memberikan surat peringatan kepada karyawan, sedangkan *Bandung TV* belum pernah melakukan pemberhentian karyawan.

Selain penelitian diatas, penelitian lain mengenai manajemen SDM dilakukan oleh Anik Pamungkas dengan judul ”manajemen SDM penyiar radio lokal (studi komparatif *Solo Radio FM* dan *Radio PTPN FM Solo*). Anik Pamungkas adalah Mahasiswa Ilmu komunikasi Universitas Islam Indonesia, penelitian dilakukan pada tahun 2011.

Perbedaan mendasar dari penelitian yang dilakukan oleh Anik Pamungkas dengan penelitian yang sedang dilakukan terdapat pada objek penelitiannya saja. Objek penelitian yang berbeda terdapat pada objek penelitian yaitu *penyiar Solo Radio FM* dan *Radio PTPN FM Solo* sedangkan dalam penelitian ini pada wartawan *news* dan wartawan *infotainment*.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif, penelitian ini menjelaskan suatu situasi atau area populasi tertentu yang bersifat faktual secara sistematis dan akurat. Paradigma yang dipakai adalah

paradigma konstruktivisme. Dengan teknik pengumpulan data melakukan wawancara dan observasi. Tujuan dari penelitian ini secara khusus untuk memperoleh gambaran tentang strategi-strategi khusus yang dilakukan oleh objek penelitian.

Adapun hasil penelitian yaitu *pertama*, *Solo Radio FM* melakukan pengadaan dengan mengisi program baru, sedangkan *Radio PTPN FM* hanya pada saat kekosongan. *Kedua*, *Solo Radio FM* tidak memiliki pengembangan terhadap penyiar secara khusus, yakni dengan memanfaatkan perangkat siaran yang ada, sedangkan pengembangan yang dilakukan *PTPN FM Radio* tidak memberikan kompensasi diluar gaji pokok, adapun kompensasi lain yakni asuransi dan tunjangan Hari Raya bagi semua karyawan.

Tinjauan pustaka selanjutnya ialah, Maya Sandra Rosita Dewi, mahasiswa Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Indonesia tahun 2009 yang berjudul, ’Pengaruh Manajemen SDM dan |Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Radio Karya Pancaran Swara Media di Boyolali. Metode yang digunakan di penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Hipotesis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah hipotesis Mayor dan hipotesis Minor. Data didapat dari menyebarkan kuesioner yang disebarkan keseluruh karyawan radio Karysma.

Adapun hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa adanya pengaruh antara manajemen SDM dan iklim komunikasi baik secara sendiri maupun bersama terhadap kinerja karyawan PT. Radio Karysma diterima. Penelitian ini menyatakan,

semakin baik pengelolaan atau manajemen SDM dan semakin Kondusif iklim komunikasi yang diciptakan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan sehingga memberikan hasil yang memuaskan.

Perbedaan dari penelitian ini ialah pada metode penelitian yang dipakai peneliti, dan penelitian ini lebih memfokuskan pada anak cabang dari manajemen SDM yakni, pengadaan dan pengembangan pada karyawan Global TV khususnya pada wartawan ”Berita Global dan wartawan Obsesi.

Tabel I.1

Matriks Perbandingan Kajian Pustaka

Nama dan Judul Penelitian	Metode	Objek Penelitian	Kesimpulan	Perbedaan dengan Penelitian ini
Miranty Indah Noveliana dengan judul Strategi Penerapan Analisis Jabatan dan Pola Rekruitmen Karyawan Pada Televisi Lokal (studi komparatif manajemen SDM di Batam TV dan Bandung TV) (Miranty, 2011)	Kualitatif Komparatif	Strategi Penerapan Analisis Jabatan dan Pola Rekruitmen Karyawan Pada Televisi Lokal	Kebijakan manajemen SDM berada di tangan internal dan group perusahaan, sedangkan *Bandung TV* dengan kebijakan internal tanpa campur tangan group perusahaan. Analisis jabatan yang dilakukan oleh *Batam TV* pada awal berdiri sampai pada proses pengembangan karyawan, sedangkan Bandung TV didampingi oleh group dan konsultan. Proses perekrutan karyawan yang dilakukan oleh *Batam TV* adalah perekrutan lokal, tenaga SDM diberdayakan dari group perusahan, sedangkan *Bandung TV* melakukan penarikan dan seleksi karyawan baru. Pengembangan karyawan di *Batam TV* lebih ditujukan untuk karyawan lama dan diselenggarakan oleh pihak luar	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian diperuntukan pada Manajemen SDM, khususnya pada pengadaan karyawan dan pengembangan yang diterapkan pada wartawan *news* dan *infotainment*.

			perusahaan, sedangkan *Bandung TV* melakukan pengembangan ditujukan pada karyawan baru dan diselenggarakan oleh group perusahaan. Pemberhentian berdasarkan langsung oleh pihak perusahaan *Batam TV* dengan memberikan surat peringatan kepada karyawan, sedangkan *Bandung TV* belum pernah melakukan pemberhentian karyawan.	
Anik Pamungkas dengan judul Manajemen SDM Penyiar Radio Lokal (studi komparatif *Solo Radio FM* dan *Radio PTPN FM Solo*) (Anik, 2011)	Kualitatif Deskriptif	Manajemen SDM Penyiar Radio Lokal	*Solo Radio FM* melakukan pengadaan dengan mengisi program baru, sedangkan *Radio PTPN FM* hanya pada saat kekosongan. *Solo Radio FM* tidak memiliki pengembangan terhadap penyiar secara khusus, yakni dengan memanfaatkan perangkat siaran yang ada, sedangkan pengembangan yang dilakukan *PTPN FM Radio* tidak memberikan kompensasi diluar gaji pokok, adapun kompensasi lain yakni asuransi dan	Objek penelitian pada Manajemen SDM Televisi Swasta Global TV pada wartawan program *news* dan program *infotainmen t.* Dan manajemen SDMnya lebih berfokus pada pengadaan dan pengemban

			tunjangan Hari Raya bagi semua karyawan.	gan karyawan.
Maya Sandra Rosita Dewi dengan judul Pengaruh Manajemen SDM dan Iklim Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Radio Karya Pancaran Swara Media Boyolali. (Maya, 2009)	Metode Penelitian Kuantitatif	Pengaruh Manajemen SDM dan Iklim Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Radio Karya Pancaran Swara Media Boyolali.	Adanya pengaruh antara Manajemen SDM dan Iklim Komunikasi baik secara sendiri maupun bersama terhadap kinerja karyawan PT. Radio Karysma. Penelitian ini menyatakan semakin baik pengelolaan atau manajemen SDM dan semakin Kondusit iklim komunikasi yang diciptakan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan sehingga memberikan hasil yang memuaskan serta mempermudah terwujudnya tujuan dan target perusahaan.	Metode penelitian yang dipakai ialah kualitatif deskriptif dan Objek penelitian pada Manajemen SDM Televisi Swasta . penelitian ini membandingkan proses pengadaan dan pengembangan karyawan khususnya pada wartawan Global TV.

2. Kerangka Teori

a. Manajemen SDM

Sumber daya manusia kini dirasakan semakin berperan besar bagi kesuksesan suatu perusahaan. Banyak perusahaan yang baru menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan dalam bersaing.

Terdapat dua alasan mengapa manajemen SDM menjadi salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi, pertama, sumber daya manusia memengaruhi efesiensi dan efektifitas organisasi sumber daya manusia merancang dan memproduksi barang atau jasa, mengawasi kualitas, mengalokasikan sumber daya financial, serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. Kedua, sumber daya manusia merupakan pengeluaran utama organisasi dalam menjalankan bisnis. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan ditentukan oleh seluruh SDM yang ada. Oleh karena itu diperlukan kemampuan untuk mengelola SDM sebaik mungkin untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Manajemen sumber daya manusia sebenarnya merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi maupun pengembangan dirinya.

Istilah manajemen sumber daya manusia kini semakin populer, menggantikan istilah personalia. Meskipun demikian istilah personalia ini masih tetap dipergunakan dalam banyak organisasi untuk memahami departemen yang menangani kegiatan-kegiatan seperti rekrut tenaga kerja, seleksi, pemberian kompensasi dan pelatihan karyawan.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai

tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurusi sdm adalah departemen sumber daya manusia atau dalam bahasa inggris disebut HRD atau *human resource department.*

Manajemen sumber daya manusia juga merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia (SDM) dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut dengan Manajemen sumber daya manusia.

Istilah "manajemen" itu sendiri merupakan pengembangan dari kata asal bahasa latin yaitu manus yang bearti tangan, dan kemudian berkembang menjadi maneggiare yang berarti menangani. Namun demikian, definisi manajemen belum diterima secara universal. Misalnya menurut John M. Pfifner (1960), menjelaskan bahwa manajemen berhubungan dengan pengarahan orang dan tugas-tugasnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sehingga manajemen SDM secara garis besar mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *memanage* (mengelola) sumber daya manusia. (Hastho dan Meilan, 2007:8).

Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusianya terhadap organisasi dalam rangka

mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Oleh sebab itu SDM tersebut harus dikelolah sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna mencapai misi dan tujuan organisasi. Tujuan ini dapat dijabarkan ke dalam 4 tujuan yang lebih operasional sebagai berikut:

1) Tujuan masyarakat *(societal objectiv*e)

   Untuk bertanggung jawab secara sosial dalam hal kebutuhan dan tantangan yang timbul dari masyarakat. Suatu organisasi yang berada di tengah-tengah masyarakat diharapkan membawa manfaat atau keuntungan bagi masyarakat.

2) Tujuan organisasi *(Organization objective)*

   Untuk mengenal bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada, perlu memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan.

3) Tujuan fungsi *(Functional objective)*

   Untuk memelihara kontribusi bagian-bagian lain agar mereka (sumber daya manusia) melaksanakan tugasnya secara optimal.

4) Tujuan personal

   Untuk membantu karyawan dalam mencappai tujuan-tujuan pribadi, dalam rangka pencapaian tujuan organisasinya. Tujuan pribadi karyawan seharusnya dipenuhi, dan ini sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan *(maintain)* terhadap karyawan tersebut (Notoadmojo, 2003: 119).

Menurut Malayu Hasibuan, Manajemen SDM ialah suatu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. dan menurut Edwin B. Flippo menjelaskan bahwa manajemen SDM meliputi unsur perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat (2007:11).

Tujuan dari teori manajemen SDM adalah untuk menjamin para karyawan untuk ikut serta dalam mengambil keputusan-keputusan serta perencanaan terkait dengan kerja meraka masing-masing. Dalam mengelola seluruh sumber daya manusia dalam suatu organisasi diperlukan keahlian khusus agar menghasilkan tenaga kerja yang produktif dan berkualitas.

Adapun fungsi dan aktifitas manajemen SDM, meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

1) Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2) Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan seluruh karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenag, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.
3) Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
4) Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Apabila terdapat kesalahan atau penyimpangan, akan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.
5) Pengadaaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasu, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6) Pengembangan adalah proses peningkatan ketrampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7) Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung atau *direct* dan tidak langsung atau *indirect*, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8) Pengintergasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi

dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

9) Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.
10) Kedisiplinan adalah merupakan fungsi manajemen SDM yang terpentingdan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit untuk memperoleh hasil yang maksimal. Krdisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma social.
11) Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh berbagai sebab, yakni keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh undang-undang No. 12 Rahun 1964 (Hasibuan, 2007:21-23).

Selain melaksanakan fungsinya, sebagaimana dikemukakan oleh Drucker, merintis jalan kearah falsafah manajemen SDM harus dimasukkan sebagai sasaran dan strategi dari perusahaan. Ada lima prinsip pendekatan terhadap manajemen SDM yaitu:

1) Sumber daya manusia adalah merupakan kekayaan yang paling penting yang dimiliki oleh organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut.
2) Keberhasilan sangat mungkin dicapai manakala peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur, serta mekanisme kerja, yang berhubungan dengan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan pencapaian strategis.
3) Budaya dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian terbaik.
4) Manajemen SDM berhubungan dengan integrasi semua anggota organisasi yang terlibat untuk mencapai tujuan.
5) Empat prinsip tersebut harus ditanam dalam diri setiap anggota organisasi dan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa (Fathoni, 2006:9).

Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa adanya pengelolaan SDM yang baik dan *team work* yang *solid* sangat perlu dilakukan disetiap organisasi ataupun perusahaan.

b. Pengadaan SDM

Pengadaan (*procurement*) adalah fungsi operasional pertama dari manajemen SDM. Pengadaan karyawan merupakan masalah penting, sulit dan kompleks karena untuk mendapatkan dan menempatkan orang-orang yang kompeten, serasi, serta efektif tidaklah semudah membeli barang. Karyawan adalah aset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, dan latar belakang pendidikan, usia, dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawa kedalam organisasi perusahaan.

Karyawan yang cakap, mampu dan terampil, belum bisa menjamin produktivitas kerja yang baik, apabila moral kerja dan kedisiplinannya rendah. Mereka baru bermanfaat dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan jika mereka berkeinginan tinggi untuk berprestasi. Karyawan yang kurang mampu, tidak cakap dan kurang terampil mengakibatkan pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya (Hasibuan, 2007:63).

Setiap perusahaan menginginkan karyawan yang mempunyai kualitas dan kuantitas sesuai dengan kebutuhan perusahaan, upaya efektif dan efisien menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Penempatan tenaga kerja juga harus sesuai dengan keinginan dan keterampilannya, dengan demikian gairah kerja dan kedisiplinan akan lebih baik sehingga dapat menunjang terwujudnya tujuan perusahaan.

Pengadaaan karyawan harus didasarkan pada prinsip *apa* baru *siapa*. *Apa* artinya perusahaan harus terlebih dahulu menetapkan pekerjaan-pekerjaaannya berdasarkan uraian pekerjaan (*job description*). *Siapa* artinya perusahaan akan mencari orang-orang yang tepat untuk menduduki jabatan tersebut berdasarkan spesifikasi pekerjaan (*job specification*). Pengadaan sendiri adalah analisis pekerjaan, proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang efektif efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan.

Pengadaan karyawan merupakan langkah pertama untuk membuktikan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Jika karyawan yang diterima kompeten, maka usaha untuk mewujudkan tujuan relatif mudah. Sebaliknya, apabila karyawan yang diperoleh kurang memenuhi syarat, sulit bagi perusahaan mencapai tujuannya. Pengadaan karyawan ini harus mendapatkan perhatian yang serius serta didasarkan pada analisis pekerjaan *(job analysis)*, uraian pekerjaan *(job description),* spesifikasi pekerjaan *(job specification),* persyaratan pekerjaan *(job requirement),* evaluasi pekerjaan *(job evaluation),* pengayaan pekerjaan *(job enrichment)*, perluasan pekerjaan *(job enlargement)* dan penyederhanaan pekerjaan *(work simplification)* (Hasibuan, 2007: 28).

Perekrutan karyawan juga menjadi salah satu proses pengadaan SDM perusahaan. Perekrutan karyawan hendaknya dilakukan dengan baik, agar karyawan diterima sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang akan dilakukan. Perekrutan merupakan suatu kegiatan untuk mencari sebanyak-banyaknya calon tenaga kerja

yang sesuai dengan lowongan yang tersedia. Sumber-sumber dimana terdapatnya calon karyawan tersebut dapat diperoleh melalui macam-macam sumber, misalnya dari lembaga pendidikan, departemen tenaga kerja, biro-biro konsultan, iklan di media massa dan tenaga kerja dari organisasi sendiri (Umar, 2008: 8).

Tiap organisasi mempunyai cara yang berbeda-beda dalam menarik karyawannya. Beberapa perusahaan yang besar mempunyai sistem yang sangat baik dan dengan menggunakan media massa yang canggih dalam menarik calon karyawan. Kemampuan setiap SDM merupakan komponen dasar struktur organisasi dan merupakan alat untuk mencapai tujuan organisasi.

Analisis pekerjaan *(job analysis)* merupakan suatu proses untuk menentukan isi suatu pekerjaan sehingga dapat dijelaskan kepada orang lain untuk tujuan manajemen. manfaat dari analisis pekerjaan *(job analysis)* akan memberikan informasi tentang aktivitas pekerjaan, standar pekerjaan, konteks pekerjaan, persyaratan personalia, perilaku manusia, dan alat-alat apa saja yang akan digunakan(hasibuan, 2003:29). Agar suatu pekerjaan dapat dikerjakan oleh orang yang tepat, syarat yang harus dipenuhi oleh seorang SDM sering disebut dengan kualifikasi atau spesifikasi personalia.

Adapun proses dalam menganalisa pekerjaan melalui langkah-langkah sebagai berikut:

a. Menentukan penggunaan hasil informasi analisis pekerjaan.

Yang dimaksud ialah penganalisis harus mengetahui secara jelas apa kegunaan dari hasil informasi analisis pekerjaan karyawan. Hasil dari analisis pekerjaan dipergunakan untuk menetapkan *job deskription*, *job spesification*, dan *job evalution* dalam pengadaan karyawan.

b. Mengumpulkan informasi tentang latar belakang.

   Yang dimaksud ialah penganalisis harus mengumpulkan dan mengkualifikasikan data, meninjau informasi latar belakang seperti, bagan organisasi, bagan proses, dan uraian pekerjaan. Pengumpulan data biasanya menggunakan metode Penelitian deskrptif analisis, survey, sensus dan sample.

c. Menyeleksi muwakal jabatan yang akan dianalisis.

   Maksudnya penganalisis harus memilih calon jabatan untuk dianalisis.

d. Mengumpulkan informasi analisis pekerjaan.

   Penganalisis mengadakan analisis pekerjaan secara aktual dengan menghimpun data tentang aktifitas pekerjaan, perilaku karyawan, kondisi kerja dan syarat-syrat personel yang akan melaksanakan pekerjaan.

e. Meninjau informasi dengan pihak-pihak yang berkepentingan.

   Informasi yang didapat dari anlisis pekerjaan hendaknya diverifikasi dengan pekerja yang akan melaksanakan pekerjaan tersebut serta keterangan dari atasan langsung dri karyawan yang bersangkutan.

f. Menyusun uraian pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan.

Penganalisa pekerjaan kemudian menyusun uraian pekerjaan, uraian jabatan, dan evaluasi pekerjaan.

g. Meramalkan atau memperhitungkan perkembangan perusahaan.

Hal ini perlu dilakukan guna untuk memperhitungkan kemampuan karyawan untuk masa kini dan masa depan supaya merka dapat tetap melaksanakan pekerjaan walaupun ada pemakaian teknokrat canggih dan reorganisasi perusahaan (Hasibuan, 2003:30).

Dengan analisis pekerjaan maka dapat memperoleh informasi tentang uraian pekerjaan *(job description)*, spesifikasi pekerjaan *(job specification)* dan evaluasi pekerjaan *(job evaluation.* Yang dimaksud dengan uraian pekerjaan *(job description)* ialah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi. *Job description* ini biasanya digunakan untuk tenaga kerja operasional, sedangkan untuk pejabat/petinggi adalah uraian jabatan. Hal ini dilakukan supaya masing-masing individu mengetahui tugas dan tanggung jawab masing-masing[4]

Untuk spesifikasi pekerjaan *(job specification)* ialah uraian persyaratan kualitas minimum orang yang dapat menjalankan satu jabatan dengan baik dan kompeten. Pada umumnya spesifikasi pekerjaan memuat ringkasan pekerjaan yang jelas dan kualitas definitif yang dibutuhkan dari seorang pegawai maupun pejabat.

[4] Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan "Manajemen Sumber Daya Manusia" 2003 hal 33.

Spesifikasi pekerjaan bagi setiap perusahaan tidak sama karena, misalnya ada perusahaan yang membutuhkan karyawan atau orang untuk mengisi jabatan tertentu yang mempunyai krikteria tersendiri, sperti tinggi badan, pakai kacamata atau tidak, serta cantik atau tidak.

Dan evaluasi pekerjaan *(job evaluation)* adalah menilai berat atau ringan, mudah atau sukar, besar atau kecil resiko pekerjaan, memberikan nama jabatan, serta evaluasi gaji setiap pegawai. Jika pekerjaan dirasa sukar, berisiko tinggi dan jabatan seseorang semakin naik peringkat mak gaji akan semakin besar, dan sebaliknya, apabila kinerja buruk dan tidak memuaskan serta jabatan rendah, maka gaji semakin kecil[5]

c. Pengembangan SDM

Pengembangan merupakan proses manajemen SDM sebagai usaha untuk memelihara, meningkatkan kemampuan, kapasitas maupun profesionalisme karyawan. pengembangan karyawan (baru atau lama) perlu dilakukan secara terencana dan bersinambungan. pengembangan penting digunakan oleh organisasi untuk mempertahankan, menjaga, memelihara karyawan publik dalam organisasi dan sekaligus meningkatkan keahlian para karyawan dalam organisasi dan sekaligus meningkatkan produktivitasnya. Pengembangan mewakili suatu investasi yang berorientasi ke masa depan dalam diri karyawan. pengembangan didasarkan pada

[5] Ibid, hal 35

kenyataan bahwa seorang karyawan akan membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang supaya bekerja dengan baik dan sukses (Sulistiyani dan Rosidah, 2009:219)

Program pengembangan karyawan hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun untuk masa depan. Pengembangan dilakukan harus dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pada karyawan agar prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal. saingan diantara perusahaan yang sejenis.

Pengembangan karyawan dirasakan semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan di antara perusahaan yang sejenis. Setiap personal perusahaan dituntut agar dapat bekerja efektif, efisien, kualitas dan kuantitas pekerjaannya baik sehingga daya perusahaan semakin besar. Pengembangan ini dilakukan untuk tujuan nonkarier maupun karier bagi para karyawan (baru atau lama) melalui latihan dan pendidikan. Metode pengembangan terdiri dari:

a. Metode latihan atau *training*

   Metode latihan harus berdasarkan kepada kebutuhan pekerjaan tergantung pada berbagai faktor yaitu waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta dan lain-lain.

b. Metode pendidikan atau *education*

Metode pendidikan dalam arti sempit yaitu untuk meningkatkan keahlian dan kecakapan manajer memimpin bawahannya secara efektif (Hasibuan, 2007:77-80)

Pengembangan karyawan perlu dilakukan setiap perusahaan karena akan memberikan manfaat bagi perusahaan, karyawan, dan masyarakat konsumen. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual dan emosional yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan berfokus pada kebutuhan umum jangka panjang organisasi. Pengembangan juga membantu para karyawan untuk mempersiapkan diri menghadapi perubahan pekerjaan mereka yang dapat diakibatkan oleh teknologi baru, desain pekerjaan, pelanggan baru, atau pasar produk baru.

Beberapa organisasi di negara maju telah menunjukan keberhasilan dengan menggunakan praktek pengelolaan dalam pengembangan SDM organisasi. Beberapa praktek yang telah dikembangkan lembaga konsultan seperti HAY di Eropa (Mitrani, Dalziel dan Fitt, 1992) adalah:

1. Mengidentifikasi *skill* dan kualitas SDM yang serasi dengan tuntutan lingkungan.
2. Memilih SDM yang memiliki kinerja tinggi dan potensial
3. Berusaha memenuhi kebutuhan organisasi atau individu

4. Menilai kinerja dan keahlian SDM
5. Memberikan kompensasi yang memadai kepada tenaga yang terampil dan memiliki keahlian.
6. Membangun lingkungan kerja yang baik
7. Meningkatkan motivasi untuk perbaikan kinerja

Praktek pengelolaan pengembangan SDM tersebut menunjukan bahwa dunia kerja masa kini dan yang akan datang telah mengalami perubahan. Peran SDM dalam organisasi mempunyai arti yang sama pentingnya dengan pekerjaan itu sendiri, sehingga interaksi antara organisasi dan SDM menjadi fokus perhatian para manajer. Oleh sebab itu nilai-nilai (*values*) baru yang sesuai dengan tuntutan lingkungan organisasi perlu diperkenalkan dan disosialisasikan kepada semua individu di dalam organisasi (Surya Dharma dalam Usmara, 2007:105)

Menurut Sulistiyani & Rosidah, Tujuan utama dari pengembangan SDM ialah untuk meningkatkan kemampuan dan produktivitas dari karyawan perusahaan. Upaya-upaya perbaikan produktivitas telah mendorong pemahaman yanga sangat kompleks dan bahkan pada motivasi kerja karyawan perusahaaan. Ada beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas suatu instansi antara lain:

1. *Knowledge*
2. *Skills*
3. *Abilities*

4. *Attitude*
5. *Behaviors*

Pengetahuan dan ketrampilan (*knowledge)* sesungguhnya mendasari pencapaian produktivitas. Ada perbedaan substansi antara pengetahuan dan ketrampilan. Konsep pengetahuan lebih berorientasi pada intelijensi, daya pikir dan penguasaan ilmu serta luas sempitnya wawasan yang dimiliki seseorang. Dengan demikian pengetahuan adalah merupakan akumulasi hasil dari proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non formal yang memberikan kontribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah, daya cipta termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan.

Keterampilan (*skills*) adalah kemampuan dan penguassaan teknis operasional mengenai bidnag tertentu, bersifat kekaryaan. Ketrampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Dengan ketrampilan yang dimiliki oleh karyawan diharapkan akan mampu menyelesaikan pekerjaan secara maksimal dan produktif sehingga dapat mewujudkan tercapainya tujuan perusahaan.

Kemampuan atau *abilities* karyawan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan. konsep ini jauh lebih luas, karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian, apabila seorang karyawan mempunyai

pengetahuan dan ketrampilan yang tinggi, diharapkan memiliki *ability* yang tinggi pula.

Tingkah laku atau attitude merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan. Sebaiknya, apabila karyawan tersebut mempunyai kebiasaan yang merugikan, seperti kurang disiplin atau kurang terampil, maka akan mendatangkan kerugain bagi perusahaan. Dengan demikian perilaku manuasia juga akan ditentukan oleh kebiasaan-kebiasaan yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif atau sebaliknya. dengan kondisi karyawan tersebut, maka produktivitas dapat dipastikan dapat terwujud (Sulistiyani & Rosidah, 2003:199).

Pengembangan karyawan iru sendiri bertujuan dan bermanfaat bagi perusahaan, karyawan, konsumen atau masyarakat yang mengkonsumsi barang/jasa yang dihasilkan perusahaan. Tujuan pengembvangan hakikatnya menyangkut hal-hal berikut:

1) Produktivitas kerja

   Dengan pengembangan, produktivitas kerja karyawan akan meningkatkan kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena *technical skill*, *human skill*, dan *manajerial skill* karyawan yang semakin baik.

2) Efisiensi

Pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan efiiensi tenaga, waktu, bahan baku dan mengurangi SDM yang kurang memadai. Pemborosan berkurang, biaya produksi relatif kecil sehingga daya saing perusahaan semakin besar.

3) Kerusakan

Pengembangan karyawan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi dan mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

4) Kecelakaan

Pengembangan bertujuan untuyk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.

5) Pelayanan

Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah perusahaan, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan perusahaan yang bersangkutan.

6) Moral

Dengan pengembangan, moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

7) Karier

Dengan pengembangan, kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besarm, karena keahlian, keterampilan dan prestasi kerjanya lebih baik. Sehingga promosi yang ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja seseorang.

8) Konseptual

Dengan pengembangan, manajer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik, karena *technical skill*, *human skill*, dan *manajerial skill* karyawan yang semakin baik.

9) Kepemimpinan

Dengan pengembangan, kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik. *Human relations*-nya lebih luwes, motivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerja sama vertikal dan horizontal semakin harmonis.

10) Balas Jasa

Dengan pengembangan, balas jasa (gaji), upah (*insentif dan benefits*) karyawan akan meningkat karena prestasi kerja mereka semakin besar.

11) Konsumen

Pengembangan karyawan akan memberikan manfaat baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.

Sehingga kesimpulannya, bahwa pengembangan karyawan perlu dilakukan setiap perusahaan, karena akan memberikan manfaat bagi perusahaan, karyawana dan masyarakat konsumen (Sulistiyani & Rosidah, 2003:200).

d. Program Televisi

Program-program televisi dari waktu ke waktu telah mengalami perkembangan, baik dari segi bentuk, isi, format dan intensitas siaran. Secara garis besar, program TV dibagi menjadi program berita dan program non-berita. Pengertian program menurut kamus WJS Purwodarminto adalah acara, sementara dari kamus Webster International Volume 2 lebih merinci lagi, yakni program adalah suatu jadwal *(schedule)* atau perencanaan untuk ditindaklanjuti dengan penyusunan ”butir” siaran yang berlangsung sepanjang siaran itu berada di udara (Soenarto,2007)

Pengaturan penayangan program televisi di sebuah stasiun televisi biasanya diatur oleh bagian pemrograman siaran atau bagian perencanaan siaran. Pada umumnya, pihak perencanaan siaran mengatur jadwal penayangan satu program televisi berdasarkan perkiraan kecenderungan menonton peminat program tersebut. Misalnya, pengaturan jadwal tayang siaran berita di pagi hari disesuaikan dengan kecenderungan peminat penonton siaran berita.

Secara teknis penyiaran televisi, program televisi diartikan sebagai penjadwalan atau perencanaan siaran televisi dari hari kehari dan dari jam ke jam setiap harinya. Menjadwalkan program siaran tidak semudah yang dibayangkan

mengingat pemetaan program harus jeli memperhatikan apa yang sedang disenangi penonton dan mengetahui kapan penonton biasa duduk di depan televisi. Sebuah program acara yang ditayangkan stasiun televisi tidak hanya dimaksudkan untuk menarik perhatian khalayak penonton saja, tetapi juga digunakan untuk menarik pengiklan.

Tidak jarang program yang sempat terkenal dan digemari banyak khalayak ditayangkan kembali untuk mengulang kesuksesan yang diperoleh dulu walaupun terkesan kuno. Oleh karena itu, stasiun televisi dituntut untuk kreatif dalam menyajikan materi program acara yang ditayangkan. Pengetahuan akan karakter khalayak perlu dilengkapi dengan pengetahuan atas tujuan-tujuan yang hendak dicapai dari satu program. Perusahaan banyak mengeluarkan uangnya untuk mendapatkan pasar yang luas, sehingga pengiklan dapt memilih program dengan jumlah penonton sebesar mungkin. Jumlah penonton yang besar akan sebanding dengan pengiklan serta pemasukannya kepada perusahaan.

Jenis program televisi dapat dibedakan berdasarkan bentuk jadi (*format*) teknis atau berdasarkan isi. Bentuk jadi teknis merupakan bentuk jadi umum yang menjadi acuan terhadap bentuk program televisi seperti gelar wicara (*talk show*), dokumenter, film, kuis, musik, instruksional, dll. Berdasarkan isi, program televisi berbentuk berita dapat dibedakan antara lain berupa program hiburan, drama, olahraga, dan agama. Sedangkan untuk program televisi berbentuk berita secara garis besar digolongkan ke dalam warta penting (*hard news*) atau berita-berita mengenai

peristiwa penting yang baru saja terjadi dan warta ringan (*soft news*) yang mengangkat berita bersifat ringan. Penamaan pola program yang didasari isinya antara lain adalah program siaran berita dan program *infotainment.*

Program berita adalah laporan peristiwa yang bernilai jurnalistik atau memiliki nilai berita (*news values*) –aktual, faktual, penting, dan menarik. Berita disebut juga "informasi terbaru". Jenis-jenis berita adalah berita langsung (*straight news*), berita opini (*opinion news*), berita investigasi (*investigative news*), dan sebagainya. Berita televisi merujuk pada praktik penyebaran informasi mengenai peristiwa terbaru melalui media televisi.

Acara berita bisa berlangsung dari beberapa detik hingga beberapa jam dengan menyajikan perkembangan terbaru peristiwa-peristiwa lokal/regional maupun internasional. Stasiun televisi biasanya menyajikan program berita sebagai bagian dari acara berkalanya, dan disiarkan setiap hari pada waktu-waktu tertentu. Kadang-kadang acara televisi juga bisa diselipi dengan 'berita sekilas' untuk memberikan laporan mutakhir mengenai suatu peristiwa yang sedang terjadi atau berita dadakan lain yang penting

Kemasan dari program berita ini adalah aktual disusun menurut kaidah jurnalistik, berita disampaikan secara berimbang, dan disiarkan pada kesempatan pertama. Isi siaran berita yang bersifat umum aktual seperti berita politik dan

ekonomi, berita sosial, budaya, olahraga, dan berita segmentasi terarah, seperti masyarakat petani, nelayan, pedagang, nilai tukar uang, valuta asing dan sebagainya.

Selain program inhouse siaran berita, program in-house lainnya yang mendapat perhatian lebih oleh masyarakat, yakni program siaran *infotainment*. Program siaran *infotainment* didapati dari gabungan kata '*information*' dan '*entertainment*'. Program siaran ini berformat tentang informasi promosi dagang dunia hiburan, yang dibuat sangat ringan, menghibur dan menarik. Termasuk didalamnya adalah pengemasan yang menyertakan bahan animasi atau trik (Soenarto, 2007:61-62).

Ciri-ciri program umum tayangan *infotainment* antara lain:

1) Acara menyajikan informasi aktual atau rangkuman informasi dari suatu periode waktu tertentu (kilas balik) dari peritiwa yang terjadi di dalam atau di luar negeri, yang menambah wawasan pemirsanya.
2) Acara ditayangkan secara berulang atau reguler pada slot tetap.
3) Acara menyajikan informasi dikemas dalam bentuk hiburan
4) Informasi ringan seputar dunia selebriti. Selebriti disini bukan hanya terbatas pada dunia hiburan saja, namun juga pada tokoh lainnya, seperti dari dunia olah raga maupun politisi.

Tayangan *infotainment* ini tergolong jenis jurnalisme ringan *(soft journalism)*. Jurnalisme ringan ini biasanya lebih menawarkan berita yang

sensasional, lebih personal, dan selebriti adalah fokus utama dari liputan. Program tayangan ini banyak disukai oleh sejumlah masyarakat Indonesia.

e. Wartawan Televisi

Ketika orang berpikir, suatu peristiwa perlu dimengerti dan diketahui oleh banyak orang dan bukan hanya satu orang seperti kalau seseorang mengirim berita melalui surat, maka orang mulai menciptakan suatu cara bagaimana berita-berita atau inormasi yang sangat penting dapat disampaikan kepada banyak orang dengan cepat. Perkembangan media massa elektronik mendorong pemikiran baru di bidang jurnalistik. Salah satunya pada media massa televisi yang merupakan media audio visual.

Wartawan atau lebih di kenal dengan Reporter atau jurnalisme adalah salah satu jenis jabatan kewartawanan yang bertugas melakukan peliputan berita (*news gathering*) di lapangan dan melaporkannya ke pada publik, baik dalam bentuk tulisan untuk media cetak atau dalam situs berita di internet, atau pun secara lisan, bila laporannya disampaikan melalui media elektronik radio atau televisi. Hasil kerja reporter, baik merupakan naskah tulisan ataupun lisan, umumnya harus melalui penyuntingan redaktur atau produser berita sebelum bisa disiarkan kepada publik

Ada dua makna dari pekerjaan ini. pertama, pembuat berita merasa berkewajiban dalam menyampaikan berita kepada orang lain. Kedua, orang lain merasa memerlukan berita karena menaruh perhatian terhadap kejadian yang penting

dan menarik baginya. Berdasarkan makna tersebut, wartawan berfungsi sangat penting didalam masyarakat. Karena fungsinya itu wartawan dituntut untuk memiliki tanggung jawab terhadap apa yang akan diceritakan. Tanggung jawab itu meliputi kebenaran, pentingnya dan relevansi terhadapa situasi. (Morrisan: 2008)

Secara harfiyah, jurnalistik, reporter dan wartawan itu mempunyai pemahaman yang sama, yakni para pemburu berita, hanya saja gelar dalam suatu medianya sangat beragam. Jurnalistik artinya kewartawanan atau kepenulisan. Kata dasarnya "jurnal" (*journal*), artinya laporan atau catatan, atau *"jour"*dalam bahasa Prancis yang berarti "hari" (*day*). Asal-muasalnya dari bahasa Yunani kuno, *"du jour"* yang berarti hari, yakni kejadian hari ini yang diberitakan dalam lembaran tercetak.

Secara konseptual, jurnalistik dapat dipahami dari tiga sudut pandang, antara lain yakni: sebagai proses, teknik, dan ilmu.

1. Sebagai proses, jurnalistik adalah "aktivitas" mencari, mengolah, menulis, dan menyebarluaskan informasi kepada publik melalui media massa. Aktivitas ini dilakukan oleh wartawan (jurnalis).

2. Sebagai teknik, jurnalistik adalah "keahlian" (*expertise*) atau "keterampilan" (*skill*) menulis karya jurnalistik (berita, artikel, feature) termasuk keahlian dalam pengumpulan bahan penulisan seperti peliputan peristiwa (reportase) dan wawancara.

3. Sebagai ilmu, jurnalistik adalah "bidang kajian" mengenai pembuatan dan penyebarluasan informasi (peristiwa, opini, pemikiran, ide) melalui media massa. Jurnalistik termasuk ilmu terapan (*applied science*) yang dinamis dan terus berkembang sesuai dengan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi dan dinamika masyarakat itu sendiri. Sebaga ilmu, jurnalistik termasuk dalam bidang kajian ilmu komunikasi, yakni ilmu yang mengkaji proses penyampaian pesan, gagasan, pemikiran, atau informasi kepada orang lain dengan maksud memberitahu, mempengaruhi, atau memberikan kejelasan.

Secara praktis, jurnalistik adalah proses pembuatan informasi atau berita (*news processing*) dan penyebarluasannya melalui media massa. Dari pengertian kedua ini, kita dapat melihat adanya empat komponen dalam dunia jurnalistik: informasi, penyusunan informasi, penyebarluasan informasi, dan media massa.

Proses pembuatan berita biasanya dimulai dari rapat redaksi, yang juga merupakan jantung operasional media pemberitaan. Jadi, sebelum diturunkan kelapangan para pekerja media ini sudah tahu apa yang akan mereka cari.

F. **Metode Penelitian**:

Dalam melakukan penelitian mengenai manajemen SDM televisi nasional dalam upaya meningkatkan kualitas wartawan, peneliti menjabarkan metode

penelitian kedalam tahapan-tahapan penelitian dari awal hingga akhir, tahapan-tahapan tersebut diantaranya:

1. **Paradigma dan Pendekatan Penelitian**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Adapun pendekatan yang dilakukan adalah pendekatan kualitatif dengan menggunakan paradigma konstruktivisme. Paradigma konstruktivisme merupakan bentuk usaha yang menjadi pedoman dalam memahami perilaku manusia dari kerangka berpikir maupun bertindak orang-orang yang dibayangkan atau dipikirkan oleh orang-orang itu sendiri (Moleong, 2007:52).

Dengan paradigma konstruktivisme, peneliti melakukan wawancara dan observasi secara langsung terhadap subjek penelitian dalam kondisi atau suasana alamiah. Inilah alasan peneliti menggunakan paradigma konstruktivisme sebagai pedoman penelitian karena proses dan hasil penelitian berupaya menjelaskan realitas dengan apa adanya tanpa manipulasi dalam suatu organisasi redaksi di Global TV.

Jenis penelitian deskriptif kualitatif merupakan penelitian yang berupa kata-kata atau gambar bukan angka-angka. Penggunaan penelitian deskriptif sendiri dimaksudkan untuk menjelaskan suatu situasi atau area populasi tertentu yang bersifat faktual secara sistematis dan akurat. Metode deskriptif ini tidak terbatas hanya pada pengumpulan dan penyusunan data, tetapi meliputu analisa dan intepretasi data. Ciri metode deskriptif antara lain, memuaskan diri pada pemecahan

masalah-masalah yang ada sekarang dan actual. Data yang telah didapat akan dikumpul, disusun, dijelaskan dan kemudian dianalisa (Koentjaraningrat, 1991:29).

Sedangkan pendekatan kualitatif adalah bentuk penyesuaian yang memudahkan penelitian apabila berhadapan dengan kenyataan jamak. Pendekatan ini juga menyajikan secara langsung hakekat hubungan antara peneliti dan narasumber dari stasiun *Global TV*. Selain itu, cara ini lebih peka dan dapat menyesuaikan diri dengan banyak penajaman pengaruh bersama terhadap pola-pola aktifitas redaksional yang dihadapi. Penelitian ini menjelaskan realitas tanpa ada yang di ubah.

2. **Waktu dan Lokasi Penelitian**

Lokasi pelaksanaan penelitian ini akan dilakukan di kantor redaksi Global TV. Adapun Global TV berlokasi di Gedung Ariobimo Sentral Jl. Rasuna Said, Kav. V, Blok X-2, Jakarta Selatan. Di samping itu lokasi penelitian juga dapat dilakukan pada tempat-tempat lainnya sesuai dengan jadwal dan perjanjian antara peneliti dan narasumber.

Proses penelitian diprediksikan akan memakan waktu kurang lebih 5 (lima) sampai 6 (enam) bulan. Jangka waktu tersebut disesuaikan dengan mempertimbangkan berbagai faktor-faktor yang menjadi pendukung dan penghalang selama penelitian.

3. **Narasumber Penelitian**

Teknik dalam pemilihan narasumber menggunakan purposive sampling, yakni memilih narasumber yang ada dalam posisi terbaik untuk memberikan informasi yang dibutuhkan. Dengan teknik purposive sampling, peneliti mengambil

orang-orang yang terpilih betul dengan cermat menurut ciri-ciri spesifik yang dimiliki oleh sampel hingga relevan dengan desain penelitian (Mantra, 2004:121).

Narasumber yang diambil ialah staf-staf di bidang manajemen SDM yang akan sangat membantu dalam kelengkapan data penelitian. Serta staf-staf di program Berita Global dan program Obsesi guna mendukung kelengkapan data yang diperlukan. Peneliti memilih narasumber tersebut karena narasumber merupakan orang-orang yang berkompeten dan paham akan bidang manajemen SDM.

4. **Pengumpulan Data**

Sebelum mengemukakan teknik pengumpulan data, maka peneliti berusaha merumuskan data apa saja yang bisa dijadikan sebagai data primer dalam penelitian ini. Adapun data primer dalam penelitian ini adalah ialah kata-kata dan tindakan selebihnya data tambahan adalah dokumen dan lain-lain. Adapun teknik yang dilakukan untuk pengumpulan data tersebut yaitu:

1. Observasi

   Observasi dapat diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematik terhadap unsur-unsur yang tampak dalam suatu gejala pada obek penelitian. Unsur-unsur yang tampak tersebut disebut data atau informasi yang harus diamati dan dicatat secara lengkap (Nawawi, 1989:74)

2. Wawancara

   Berdasarkan Moleong (2007:186), wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) selaku pihak yang mengajukan pertanyaan dan pihak terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.

   Adapun jenis wawancara yang akan peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terbuka. Dalam wawancara terbuka para narasumber dari Global TV akan mengetahui bahwa mereka sedang diwawancarai dan menyadari pula apa maksud dan tujuan wawancara itu. Cara tersebut dianggap peneliti sesuai dengan etika penelitian kualitatif yang menekankan keterbukaan pada proses pengumpulan data.

3. Studi Pustaka

   Selain data primer yang diperoleh melalui wawancara dan observasi, peneliti juga akan menggunakan data sekunder yang berasal dari studi pustaka yang meliputi:

   1. Buku yang berhubungan dengan tema penelitian sebagai dasar teori.
   2. Dokumen pribadi, catatan lapangan, ucapan, tindakan responden, dokumen dan lain-lain.

4. Analisis Data

Menurut Seiddell (dalam Moleong, 2005:248) tahapan proses berjalannya analisa data kualitatif adalah sebagai berikut:

1. Mencatat yang menghasilkan catatan lapangan, dengan hal itu diberi kode agar sumber datanya dapat ditelusuri.
2. Mengumpulkan, memilah-milah, mengkasifikasikan, mensintesiskan, membuat ikhtisar, dan membuat indeksnya.
3. Berpikir, dengan jalan membuat agar kategori data itu mempunyai makna, mencari dan menemukan pola, dan hubungan-hubungan, serta membuat temuan-temuan umum.

Pada penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah Metode Perbandingan Tetap. Metode ini membandingkan secara tetap satu dantum dengan dantum yang lain, dan kemudian secara tetap membandingkan kategori dengan kategori lainnya (Moleong, 2007:288). Secara umum proses analisis datanya mencakup:

a. Reduksi Data, pada tahap ini dijadikan proses identifikasi bagian terkecil yang ditemukan dalam pengumpulan data lalu dikaitkan dengan fokus dan masalah penelitian. Langkah pertama adalah membuat koding. Koding disusun berdasarkan urutan pengambilan data pada masing-masing nara sumber. Kedua adalah pembuangan data. Pada tahap ini data-data yang dianggap tidak penting akan dibuang. Contohnya jawaban

narasumber dengan kode X tidak sesuai dengan fokus penelitian, sehingga data tersebut akan dihapus dan tidak dimasukkan pada tahap kategorisasi data.

b. Kategorisasi, peneliti berupaya memilah-milah satuan dari reduksi data yang telah dikoding kedalam kategori-kategori (bagian-bagian) yang memiliki kesamaan. Kategorisasi dibuat berdasarkan generalisasi data penelitian. Tahap kategorisasi dilakukan dengan langkah membuat kategori-kategori data, misalnya membuat kategori data berdasarkan pada bentuk pertanyaan atau jawaban pertanyaan.

c. Sintesa, langkah yang dilakukan dalam tahap ini adalah mengait-ngaitkan antara kategori yang satu dengan kategori yang lainnya.

d. Menyusun Hipotesa, hal ini terkait dengan bagaimana merumuskan suatu pernyataan proposional yang diperoleh dari data. Hipotesi kerja adalah kesimpulan dari kategorisasi data yang telah kita buat dan hendaknya sekaligus menjadi jawaban dari penelitian atau rumusan masalah. Pada dasarnya hipotesa harus diuji, apakah sesuai dengan kerangkan pemikiran yang telah disusun diawal penelitian. Namun tidak menutup kemunkinan setelah diuji jawaban penelitian justru justru tidak sesuai atau bertentangan dengan teori (konsep) penelitian yang digunakan.

BAB II

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum Global TV (PT. Global Informasi Bermutu)

PT. Global Informasi Bermutu adalah sebuah stasiun televisi swasta yang dirancang sejak tahun 1999, yang awal mulanya hanyalah stasiun televisi swasta lokal di Jakarta. Stasiun Global TV didirikan pada tanggal 22 Maret 1999 di Jakarta dengan akta pendirian No. 14 tahun 1999 dan mendapatkan izin prinsip pendirian lembaga penyiaran televise swasta No. 801/MP/PM/99 yang dikeluarkan oleh menteri penerangan RI, tertanggal 25 Oktober 1999. Setelah selama beberapa waktu melakukan siaran percobaan, akhirnya pada tanggal 8 Oktober 2002, Global TV resmi siaran sebagai stasiun televisi swasta dengan pasar anak muda.

Global TV dengan cepat mengidentifikasikan diri sebagai stasiun televisi swasta termuda di Indonesia dengan target pemirsa berjiwa muda. Pada awalnya, Global TV merupakan broadcaster dari program music MTV (Music Television) selama 24 jam nonstop dengan jangkauan area JABODETABEK, Medan, Bandung, Semarang, Surabaya dan Yogyakarta. Mulai 15 Januari 2005 Global TV menambahkan jangkauan siarannya di 18 kota besar yaitu Makassar, Palembang, Manado, Denpasar, Pontianak, Samarinda, Banjarmasin, Padang, Pekanbaru, Bandar

Lampung, Jambi dan Jayapura. Global TV berhasil menambah warna baru dalam gaya hidup *entertainment* dengan kombinasi program-program luar negri dan lokal.

Stasiun televisi ini pada awalnya didirikan untuk me-relay acara-acara MTV Asia yang sebelumnya direlay melalui ANTV, namun pada Februari 2006, Global TV menandatangani perjanjian kerjasama dengan MTV NETWORKS ke layar kaca. Setiap harinya stasiun Global TV menyiarkan acara-acara non-MTV dengan pembagian 8 jam untuk acara Global TV, 8 jam untuk MTV dan 8 jam untuk penayangan Nickelodeon. Perubahan ini sekaligus menandakan perubahan konsep Global TV yang akan melayani kebutuhan hiburan untuk pemirsa berjiwa muda juga keluarga dinamis dari segala segmentasi di Indonesia. Untuk menghibur para pemirsa berjiwa muda.

Sedangkan untuk pemirsa cilik, Global TV menyajikan rangkaian program mendidik yang berhasil memenangkan berbagai penghargaanpersembahan dari NICKELODEON seperti: Dora the Explorer, Sponge Bob, Jimmy Neutron, Go Diego Go.

Selain itu, Global TV juga menayangkan program-program berita yang selalu hadir dalam berbagai informasi yang aktua dan terkini. Untuk pecinta olahraga sejati, program F1, A1 Racing dan SuperBike diantarkan secara langsung ke layar kaca. Berbagai program mingguan menarik mulai dari film box office, sajian music, fashion, game shows, dan juga gosip selebriti akan bergantian hadir menghibur.

Pada tahun 2007, agar dapat terus menyapa pemirsa dengan berbagai sajian menariknya, Global TV memperluas jangkauan siarannya hingga ke 29 kota di seluruh Indonesia. Penambahan transmisi telah dilakukan di kota Madiun, Kediri dan Malang. Khusus dalam Denpasar telah dilakukan penambahan kekuatan transmisi. kini siaran Global TV dapat ditangkap oleh sekitar 110 juta pemirsa di 142 kota setiap harinya.

Dalam menyediakan sebagian program acara, Global TV selain memproduksi sendiri programnya, juga menggaet beberapa rumah produksi. In house production dalam Global TV dibagi menjadi dua: *in house production* dalam pembuatan *news* dan *in house production* dalam pembuatan acara diluar *news*, produksi. Pada bagian news, Global TV memproduksi 'Berita Global Malam', 'Berita Global Petang', 'Kilas Global','Obsesi', 'Genie', 'Fokus Selebriti' dan 'sport Malam'. Sedangkan untuk pecinta olahraga sejati, Global TV menghadirkan 100% sport.

B. Visi Global TV

Sebagai satu-satunya media televisi yang menjadi sumber inspirasi, informasi dan hiburan bagi anak muda dan mengerti serta memahami keinginan dan kebutuhan pemirsa yang sekaligus menjadi media terefektif bagi agency dan pemasang iklan khususnya produk anak muda.

C. Misi Global TV

Sebagai media untuk menyalurkan energi, dinamika dan proses kreatif anak muda Indonesia dengan memadukan tatanan perkembangan informasi dan hiburan yang berlandaskan etika dan budaya Indonesia melalui tayangan program yang mencakup kebutuhan informasi, pendidikan dan hiburan yang sesuai dengan generasi muda sebagai segmen utama pemirsa.

D. Tujuan Global TV

Dengan tujuan menjadikan Global TV sebagai sumber inspirasi, *trendsetter* dan preferensi utama bagi generasi muda Indonesia dalam menyalurkan energy, dinamika dan proses kreatif serta *cost effective* media bagi pemasang iklan yang berdampak pada peningkatan *shareholder value*.

E. Logo Global TV

Pada tanggal 1 juli 2008, Global TV tampil dengan wajah baru. Saat ini image Global TV semakin mantap dengan logo barunya, dengan logo baru ini pula, Global TV tampil lebih komplit, *fresh*, dinamis dan selalu menghibur dengan memperlebar target audiens yang dapat mencakup seluruh keluarga Indonesia. Dengan peluncuran logo baru ini, Global TV dengan *new look* dan *new images* ini membawa atmosfir yang beda dan tentunya dengan kreatifitas yang lebih baik, dengan ide dan gagasan inovatif untuk menyajikan program-program yang berkelas. Global TV juga memiliki tagline, yaitu Global TV untuk keluarga Indonesia.

Lambang Bola pada Logo terbaru Global TV dengan huruf “G”, bentuk bola tiga dimensi ini selain melambangkan “bola dunia” juga melambangkan “fleksibilitas” dari Global TV sebagai stasiun televisi nasional yang mampu memberikan beragam sajian spesial untuk setiap anggota keluarga. Letak huruf “G” yang berada di tengah dan menyatukan dengan bola melambangkan posisi Global TV dengan visi dan misi strategis dalam menemani pemirsa lewat setiap program yang ditayangkan.

Sedangkan logo “global**tv**” dengan huruf kecil dan warna biru yang dipakai, memberikan sentuhan baru pada Global TV sebagai stasiun televisi yang ramah dan bersahabat. Penulisan “tv” yang dipertebal disamping kata “global” memberikan kesan kuat dan kokoh. Sedangkan warna biru yang menyatu dengan bola dunia G melambangkan globaltv suatu perusahaan yang kompak dan solid.



Gambar I.1

Lambang global tv terbaru

F. Manajemen Global TV

Global TV merupakan perusahaan yang dimiliki oleh Bimantara dan Bhakti Investama yang secara tidak langsung melalui PT. Media Nusantara Citra (MNC). Jajaran direksi divisi News Global TV terdiri dari:

Departement News:

Pimpinan Redaksi	: Arya M. Sinulingga
Wapimred	: Yadi Hendriana
News Production Dept. Head	: Hendrata Yudha
News Gathering Dept. Head	: Hendrik Kurniawan
News PostPro & Support Dept. Head	: Ediyanto Budi
Research & Development Section Head	: Koko Wijarnarko
Secretariat Section Head	: Ericson

G. Area Jangkauan Global TV

Global TV mempunyai pemancara yang kuas agar pemirsa lebih mudah untuk menonton program-program yang ditayangkan Global TV, jangkauan siaran Global TV antara lain ialah:

1. Ambon : Power (KWH): 1, Channel (UHF): TBA
2. Aceh : Power (KWH): 2,5 , Channel (UHF): TBA
3. Jakarta: Power (KWH): 2 x 60, Channel (UHF): 51
4. Bandung: Power (KWH): 10, Channel (UHF): 46
5. Semarang: Power (KWH): 20, Channel (UHF): 37
6. Yogyakarta/ Solo: Power (KWH): 20, Channel (UHF): 36
7. Surabaya: Power (KWH): 30, Channel (UHF): 50
8. Medan: Power (KWH): 20, Channel (UHF): 31
9. Padang: Power (KWH):1, Channel (UHF): 37
10. Pekanbaru: Power (KWH): 1, Channel (UHF): 36
11. Jambi: Power (KWH): 1, Channel (UHF): 31
12. Palembang: Power (KWH): 20, Channel (UHF): 36
13. Lampung: Power (KWH): 1, Channel (UHF): 38
14. Pontianak: Power (KWH): 1, Channel (UHF): 33
15. Banjarmasin: Power (KWH): 1, Channel (UHF): 38
16. Samarinda: Power (KWH): 1, Channel (UHF): 41
17. Ujung Pandang: Power (KWH): 20, Channel (UHF): 43
18. Manado: Power (KWH): 5, Channel (UHF): 28
19. Denpasar: Power (KWH): 10, Channel (UHF): 47
20. Jayapura: Power (KWH): 1, Channel (UHF): 36
21. Batam : Power (KWH): 5, Channel (UHF): 35
22. Bengkulu : Power (KWH): 2,5 , Channel (UHF): TBA

23. Cirebon : Power (KWH): 1, Channel (UHF): 33
24. Garut : Power (KWH): 5, Channel (UHF): 41
25. Jember : Power (KWH): 5, Channel (UHF): 23
26. Kendari : Power (KWH): 5, Channel (UHF): 25
27. Mataram : Power (KWH): 2, Channel (UHF): 26
28. Kupang : Power (KWH): 2,5 , Channel (UHF): TBA
29. Malang : Power (KWH): 2,5 , Channel (UHF): 30
30. Palangkaraya : Power (KWH): 1, Channel (UHF): TBA
31. Palu : Power (KWH): 1, Channel (UHF): TBA
32. Pangkal Pinang : Power (KWH): 1, Channel (UHF): TBA
33. Purwokerto : Power (KWH): 10, Channel (UHF): 33
34. Sukabumi : Power (KWH): 1, Channel (UHF): 22
35. Sumedang : Power (KWH): 1, Channel (UHF): 23
36. Tegal : Power (KWH): 10, Channel (UHF): 22

H. In House Poduction

In house production adalah program televisi yang dibuat sendiri oleh pihak televisi yakni Global TV, pembuatan program ini dimulai dari pengambilan gambar, penarikan kaset, editing, hingga penayangan. Program in house production ini dapat ditayangkan dengan cara *live* (siaran langsung) atau *taping* (siaran tidak langsung). Program *in house production* biasanya berupa program berita dan program yang

berkaitan dengan informasi seperti infotainment, laporan kriminal, laporan khusus, fenomena sosial, talk show dan ini termasuk program yang diproduksi luar ruangan (*outdoor*). Program in house production yang menggunakan pengambilan gambarnya di dalam studio (*indoor*) seperti game show, kuis, music, variety show juga termasuk program yang dibuat sendiri.

I. Program Berita Global



Gambar I.2

Program Berita Global

Berita Global adalah salah satu program berita di Global TV. Berita Global tayang setiap hari selama setengah jam mulai pukul 15.00-15.30 WIB. Berita Global menawarkan beragam informasi menarik dan beragam. Berita Global berisikan materi berita dari dalam dan luar negeri yang aktual dan terkini. Khusus untuk berita international, materi yang ditampilkan adalah informasi yang memiliki kedekatan dengan masyarakat Indonesia. Sementara, kejadian-kejadian yang berlangsung di

kawasan Asia Tenggara serta beberapa kawasan yang berdekatan dengan Indonesia akan menjadi pilihan utama berita-berita dari luar negeri. Berita Global juga selalu mengupdate peristiwa-peristiwa menarik seputar perkotaan, peristiwa politik, sosial budaya, kriminal, human interest, feature dan video unik yang diunggah dari situs internet, serta berbagai peristiwa yang terjadi di berbagai pelosok tanah air. Tayangan tersaji dengan cepat, lengkap, kritis dan akurat. Berita Global juga dilengkapi dengan feature unik, hangat dan humanis.

Berita Global hadir ditengah pemirsa Global TV mulai 14 januari 2005. awal kemunculannya, Berita Global dikenal dengan GLOBAL PETANG. Namun sekitar 2 tahun lalu namanya dirubah menjadi Berita Global dengan alasan lebih komersial dan mengangkat imej Global TV.

Berita Global menargetkan penonton dari usia 15-35 female, dan kategori ABC. BG memiliki tiga segmen, Segmen pertama, berisi informasi perkotaan, mulai dari pembangunan kota hingga problem sosial di tengah masyarakat perkotaan. Tak hanya Jakarta, informasi perkotaan juga diangkat dari berbagai kota-kota besar lainnya. Segmen kedua berisi peristiwa hukum, politik, ekonomi, sosial dan kriminal. Dikemas dengan gaya berbeda sehingga meskipun beritanya sama, angle yang dipilih berbeda. Segmen ketiga berisi berita *human interest*, *feature* dan unggahan video dari internet. Dengan komposisi tiga segmen yang ada, Berita Global memiliki nilai jual pada isu perkotaan dan hiburan.

Setiap akhir pekan Berita Global hadir dengan versi Berita Global Weekend. Format siaran yang santai yang dibungkus dengan paket berita santai, ringan dan menghibur tentunya. Lokasi shootingnya pun untuk Berita Global Weekend selalu diluar ruangan atau outdoor dan berbeda tema setiap minggunya.

Struktur Berita Global

Pimred : Arya Mahendra Sinulingga

Wapimred : Yadi Herdiana

Manajer news Produksi : Hendrata Yudha

Produser Eksekutif : Irfan Fadly Rasyad

Produser : Soraya Djufril

J. Program Infotainment Obsesi "obrolan seputar selebriti"



Gambar I.3

Program Infotainment "Obsesi"

Obsesi adalah *infotainment produksi in house* departemen news Global TV yang disiarkan secara langsung dengan jam tayang pukul 10.00-11.00 WIB setiap senin-jumat. Program infotainment Obsesi adalah berita yang menyajikan kehidupan orang-orang yang dikenal oleh masyarakat. Karena sebagian besar dari mereka bekerja pada industri hiburan. Hampir diseluruh stasiun televisi menayangkan program acara ini.

Program acara yang satu ini selalu menghiasi layar kaca pemirsa setiap pagi hari, dan tidak dipungkiri lagi bila acara tersebut mempunyai tempat tersendiri di kalangan masyarakat pada umumnya terlebih lagi pada para ibu rumah tangga ataupun di kalangan remaja.

Setiap harinya Obsesi dipandu oleh dua orang *host* dengan obrolan santai mengomentari maupun menghantarkan berita dari dunia selebritas tanah air. Khusus untuk hari jumat Obsesi hadir dengan segment khusus yakni segment intim yang dipandu oleh Teddy Tamasya. Dalam siarannya Obsesi kerap menghadirkan bintang tamu dengan obrolan peristiwa aktual dengan artis yang sedang menjadi *trending topic* di dunia hiburan dengan menghadirkan langsung ke studio, sehingga para artis bisa lebih ekslusif dan lebih leluasa menyampaikan isi hatinya, tanpa proses editing terlebih dahulu.

Program infotainment Obsesi ini termasuk dalam jenis jurnalisme ringan, program infotainment ini lebih menawarkan berita sensasional, lebih personal dan

selebritis sebagai liputan utama, namun banyak disukai oleh sejumlah orang. Dan pula program infotainment Obsesi ini menjadi salah satu acara yang mampu mengakomodasi tuntutan industri Global TV.

Selain disiarkan secara *live*, Obsesi juga kerap meng*cover* berita secara langsung dari lokasi kejadian. Misalnya; persidangan atau moment penting yang melibatkan para artis. Selain *live on the spot* Obsesi juga sering kali *live by phone* dengan narasumber maupun reporter yang meliput berita dilapangan. Sehingga Obsesi hadir menjadi *infotainment* yang selalu *update* dan *ekslusif*. Selain itu, dalam moment-moment tertentu obsesi kerap siaran secara *out door*. Sejak januari Obsesi live dari lobby plaza MNC kebon sirih.

Untuk mendekatkan diri kepada pemirsa setianya, Obsesi adalah satu-satunya *infotainment* yang hadir secara interaktif. Seringkali reporter Obsesi *in frame* atau *on camera* dalam meliput berita artis. Interaktif dengan menghadirkan *face book*, *twitter* dan kuis. Target penonton adalah kaum perempuan dewasa 15 sampai 30+.

Struktur Obsesi:

Pimred	: Arya Mahendra Sinulingga
Wapimred	: Yadi Herdiana
Manajer news produksi	: Hendrata Yudha
Eksekutif Produser	: Tavip Pancoro

K. Job Deskripsi

Pengorganisasian terdiri dari banyak komponen yang kompleks. Namun salah satu aspek penting dalam pengorganisasian adalah pembagian kerja atau perincian kerja (*job description*). Pembagian kerja (*job description*) adalah pemerincian tugas pekerjaaan agar setiap individu dalam organisasi bertanggung jawab untuk melaksanakan sekumpulan kegiatan yang terbatas (Morissan, 2008 : 142). Pembagian kerja berfungsi untuk menunjukkan individu mana yang bertanggung jawab untuk kegiatan tertentu dalam *news department* dan tingkat spesialisasi yang digunakan.

1. News Director (Pemimpin Redaksi)

Duties:

mengontrol dan mengawasi kinerja setiap personalnya agar program tidak mengalami kemunduran

Position Description:

1. Pemimpin Redaksi bertanggung jawab terhadap mekanisme dan aktivitas kerja keredaksian dan jajaran keredaksian kebawahnya.
2. Menindaklanjuti kebijakan Pemimpin Umum untuk mengangkat dan memberhentikan personalnya dengan menempatkan wakil Pemimpin Redaksi, Sekretaris Redaksi, Redaktur Pelaksana, Koordinator Wartawan / Liputan,

para Redaktur photografer, Koresponden dan Kontributor dalam keredaksian dapat pula menentukan tulisan / berita, Tajuk Rencana, Sorotan, Berita Utama dan Headline serta Dead Line.

3. Pemimpin Redaksi berhak menon-aktifkan personalnya atau menunjuk dan mengangkat personal baru dengan persetujuan Pemimpin Umum.
4. Melakukan koordinasi dengan Pemimpin Umum dan Pemimpin Perusahaan dan dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh Sekretaris Redaksi, Redaktur Pelaksana, dan Koordinator Wartawan / Liputan.

2. News Deputy (Wapimred)

Duties :

memimpin aktivitas peliputan dan pembuatan berita oleh para reporter dan editor.

Position Description:

1. Memastikan kelancaran peliputan dan produksi berita.
2. Melakukan pengawasan pada seluruh kegiatan dan tugas peliputan yang mengarahkan penayangan berita dan berjalannya jadwal kerja sehingga fungsi Newsroom dapat berlangsung secara efektif dan efisien.
3. Melakukan analisa laporan berita, menentukan tingkat kepentingan dan kemungkinan Perluasan liputan untuk membuat berita individual.
4. Mengontrol setiap hasil reprotase atau kesalahan interprestasi dan memastikan Reportase berita yang berimbang dan terpercaya.

5. Memberikan masukan mengenai materi yang akan diliput, setiap kali dilakukan Perencanaan peliputan, proses pengolahan serta on air look.

3. News Production Department

Duties:

Bertanggung jawab terhadap jadwal program, mengkalkulasikan dan menentukan jumlah karyawan dan bahan baku yang diperlukan untuk produksi program.

Positioning Description:

1. Memastikan setiap program yang bernaung di divisi news tayang sesuai waktu yang telah dijadwalkan.
2. Memastikan durasi tayang tepat waktu, tepat gambar, dan tepat berita.
3. Melakukan pengawasan dan supersive terhadap pelaksanaan produksi sebuah program mulai dari editing s/d tayang. Termasuk di dalamnya on air look, yang meliputi penampilan penyiar, grafik dan materi audiovisiual.
4. Melakukan evaluasi berita yang sudah selesai / siap, gambar pendukungnya, dan rekaman beritanya untuk ditayangkan.
5. Mengusahakan kelancaran kegiatan produksi dan berupaya untuk selalu meningkatkan efisiensi dan efektifitas kegiatan produksi program.
6. Bertanggung jawab kepada Direktur atas segala hal yang berkaitan dengan bidang produksi program

4. News Research & Development Department (LITBANG)

Duties:

Mengontrol kinerja karyawan serta melakukan research data terkait Rating dan Share suatu program.

Position Description:

1. Bertanggung jawab terhadap Support yang dibutuhkan dalam program untuk keperluan tayang baik data yang diperoleh dari internet, majalah / surat kabar, sumber yang dipercaya, library news, reporter maupun sumber lainya.
2. Melakukan research untuk mencari data yang diperlukan hingga aktivitas menyimpan / mengadmnisitrasikan data dan mendapatkan data dari AC Nielsen terkait kepemirsaan program News Global TV.
3. Bertanggung jawab terhadap promo Runing Teks Program
4. Mengevaluasi SDM dan bertanggung jawab pada pelaksanaan program pengembangan yang akan diberikan pada SDM.

5. News Programming Department

Duties:

Memastikan ketersediaan program berita maupun Infotainment.

Position Description:

1. Memastikan ketepatan penempatan produser, reporter, news writers, dan komentator untuk setiap program yang bersifat khusus maupun documentary.
2. Memastikan kelancaran seluruh program News yang regular maupun non – regular.
3. Melakukan pengawasan program lintas media bekerjasama dengan media cetak Nasional.
4. Melakukan kerjasama komersial dengan pihak ketiga, terutama yang dilakukan dengan system barter, penjualan bumper segment.
5. Mengembangkan program/produk yang dapat memberikan revenue bagi perusahaan

6. News Pro Post & Support Department

Duties:

Bertugas untuk mengevaluasi program yang sudah jadi

Position Description:

1. Mengelola dan melaporkan penggunaan, penyediaan, kondisi, peng-instalan dan pengoperasian peralatan di studio, OB Van, OB Kit dan SNG
2. Memastikan bahwa seluruh peralatan dapat digunakan dengan optimal dan efisien

3. Mengevaluasi program yang siap tayang yang melibatkan seluruh kru produksi termasuk pemainnya
4. Bertugas mengkoordinasi editor dan grafis agar kualitas tayangan kreatif dan bagus.

7. News Gathering Department

Duties:

Bertanggung jawab pada perekrutan SDM serta mengontrol proses peliputan agar berjalan sesuai kebijakan.

Positioning description:

1. Memastikan pasokan berita untuk setiap program news tersedia tepat waktu dan tepat berita.
2. Memastikan proses peliputan berita oleh reporter, penulis berita dan komentator sesuai dengan hasil rapat budget.
3. Memastikan ketepatan penempatan reporter, penulisan berita dan komentator sesuai dengan topik liputan, baik untuk liputan yang bersifat regular acara khusus.
4. Melakukan analisa terhadap laporan hasil liputan serta memberikan masukan untuk hal–hal yang signifikan.
5. Melakukan pengawasan atas proses peliputan, baik untuk korlip / korkam / korda Live support / reporter / kameramen / koresponden / ENG live report.

8. Eksekutif Produser

Duties :

Membuat, mengembangkan dan memproduksi television series, complex program atau special production

Position Description :

1. Bertanggung jawab terhadap pembuatan dan pengembangan ide-ide untuk TV series, *individual complex* programs atau special production yang memenuhi kriteria pemirsa.
2. Memformulasikan kebutuhan personil setiap *project*, format produksi, kerangka *budget*, mengatur pembiayaan dan merencanakan promosinya.
3. Mencari dan meng-identifikasikan ide-ide, sehingga memungkinkan untuk diproduksi baik sesuai dengan kemampuan teknis dan fasilitas yang tersedia.
4. Mengawasi segala pengeluaran yang berkaitan dengan *project* dan ikut serta meyakinkan pihak sponsor untuk mendanai produksi.
5. Menyetujui program-program yang akan ditayangkan.
6. Memonitor semua promosi dan publikasi program
7. Mengevaluasi respon dari penonton dari setiap show yang dibuat.

9. Produser

Duties :

Menciptakan dan mengembangkan sebuah program TV

Position Description :

1. Bertanggung jawab kepada Executive Producer secara project dan secara departemental bertanggung jawab kepada Production Manager.
2. Mengkoordinir dan mengatur sebuah produksi TV atau salah satu bagian dari TV series.
3. Membuat dan mengembangkan ide-ide kreatif program yang sesuai dengan tema yang telah ditentukan oleh Executive Producer.
4. Producer memberikan pertimbangan dalam pengembangan ide, seleksi performer, pembuatan skrip, pemilihan director dan penentuan format produksi.

10. Koordinator Liputan

Duties :

Memberikan floatingan kepada para wartawan baik itu reporter maupun cam pers.

Position Description:

1. Bertanggung jawab untuk mengkoordinasikan para peliput / wartawan membagi tugas dalm peliputan agar tidak terjadi overlap dilapangan.

2. Merekomendasikan kepada Pemimpin Redaksi dalam merekrut para wartawan atau sebaliknya menonaktifkan anggota wartawan yang dalam melaksanakan tugasnya dilapangan melakukan tindak kejahatan pers.
3. Melakukan kerjasama dengan litbang untuk kinerja wartawan dalam pembinaan mental dan pembekalan wartawan.
4. Mengantisipasi objek pemberitaan melalui jumlah wartawan melakukan kunjungan kerja kepada biro-biro daerah atau secara langsung dan tidak langsung yang bersifat emergency atau dengan kata lain melakukan investigasi (serse)

11. Reporter

Duties:

Mencari berita, menyusun, membuat suatu berita yang akan dipertanggung jawabkan kepada masyarakat.

Position Description:

1. Merupakan anggota dilapangan untuk mencari berita / meliput, membuat, menyusun berita untuk dikirim ke Redaksi.
2. Jam kerja reporter adalah 24 jam sehari.
3. Mencari berita orang ternama atau orang yang sifatnya digemari publik.
4. Mencari dan melaporkan semua peristiwa penting dalam kancah opinium publik adalah tanggung jawab profesional wartawan.
5. Harus mendapatkan berita yang benar dari semua pihak yang terlibat.

12. Cam Pers (juru kamera)

Duties :

Mencari gambar yang dapat mewakilkan peristiwa yang sedang terjadi untuk dipertanggung jawabkan kepada masyarakat.

Position Description:

1. Cam pers (juru kamera) tugasnya mengambil gambar atau peristiwa atau objek tertentu yang bernilai berita atau melengkapi tulisan berita yang dibuat wartawan.
2. Merupakan mitra kerja yang setaraf dengan wartawan tulis (reporter).

BAB III

TEMUAN PENELITIAN

Dalam bab ini akan dibahas temuan dari penelitian ‘Manajemen SDM wartawan News Berita Global dan wartawan Infotainment Obsesi’ fokus dari penelitian ini adalah pada pengembangan dan pengadaan wartawan program Berita Global dan program Obsesi di Global TV**.** Adapun hasil dari penelitian ini yakni ditemukan adanya persamaan dan perbedaan, persamaan dalam hal program pengembangan SDM pada wartawan News (Berita Global) dan wartawan Infotainment (Obsesi) dan perbedaan dalam hal pengadaan atau perekrutan SDM antara wartawan News (Berita Global) dan wartawan Infotainment (Obsesi). Hasil penelitian akan dijelaskan sebagai berikut.

Pada awal penelitian, peneliti terlebih dahulu menentukan narasumber yang akan dipilih sesuai dengan tema penelitian. Di mana narasumber yang dipilih berkaitan langsung dengan penelitian ini. Adapun daftar narasumber yang telah peneliti susun dan dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel III.1

Daftar Narasumber Penelitian

No.	Narasumber	Divisi	Waktu/Tempat
1.	Feby Budi	News Gathering Section Head	Jumat, 10 Februari 2012
2.	Irfan Fadly	Produser Program Berita Global	Kamis, 09 Februari 2012
3.	Koko Wijarnarko	News R&D Section Head	Senin, 13 Februari 2012
4.	Moerbanoe	News R&D Section Head	Selasa, 14 Februari 2012
5.	Melan Marsinto	Reporter Baru	Kamis, 16 Februari 2012
6.	Nandar Sunandar	Reporter Lama	Kamis, 16 Februari 2012

A. Pengadaan SDM Wartawan Program "Berita Global" dan Wartawan Program "Obsesi"

1. Pengadaan Reporter Pada Program News "Berita Global"

Manajemen SDM yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Di dalam suatu organisasi atau perusahaan, unsur sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan, karena manusia itu sendiri yang menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Secanggih apapun alat yang dimiliki perusahaan tidak akan bermanfaat bila tidak ada peran aktif dari karyawannya.

Pengadaan SDM merupakan tahap terpenting bagi setiap perusahaan, tidak terkecuali pada perusahaan media seperti stasiun televisi Global TV. Pengadaan SDM

bertujuan melengkapi kebutuhan perusahaan atas setiap posisi yang dibutuhkan dalam membantu menjalankan aktifitas operasional televisi setiap harinya. Maka tidak bisa dipungkiri lagi bahwa karyawan merupakan aset utama dan ujung tombak kemajuan sebuah perusahaan.

Setiap perusahaan atau organisasi akan mempekerjakan SDM yang sekiranya dapat ikut mengambil peran dalam kemajuan perusahaan. Tidak cukup hanya menjadi karyawan yang cakap, berwawasan luas dan terampil, sebab semua itu belum bisa menjamin produktivitas kerja yang baik jika SDM tersebut mempunyai moral kerja dan kedisiplinan rendah. Seorang karyawan, dapat dikatakan bermanfaat dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan jika mereka berkeinginan tinggi untuk berprestasi dan mempunyai keinginan untuk mengembangkan diri menjadi lebih baik lagi.

Untuk mendapatkan karyawan yang sudah memenuhi kriteria tenaga kerja yang di inginkan, maka perusahaan Gobal TV, khususnya pada program Berita Global menerapkan sistem rekruitmen dengan menetapkan kriteria tertentu dan melalui beberapa tahapan tes dari perusahaan. Perekrutan sendiri dilakukan ketika sedang membutuhkan SDM dengan cepat. Apabila ada karyawan yang keluar (*resign*), maka perusahaan dengan segera mengadakan perekrutan untuk mengisi posisi yang telah kosong, jika proses pencarian pengganti ini berlangsung lama, maka akan berdampak pada proses produksi program tersebut.

Sistem rekruitmen yang diterapkan di Global TV khususnya pada program Berita Global memang terbilang sulit, bagi calon yang berminat menjadi bagian dari perusahaan ini harus melalui beberapa tahapan, diantaranya: informasi (kelengkapan syarat administrasi), tes seleksi karyawan yang dilakukan 2x tes, yang pertama dilakukan oleh pihak department News, dan kemudian di test kembali oleh bagian HRD, setelah itu baru akan keluar pengumuman seleksi.

Jadi, kesimpulannya dari sub bab ini bahwa pengadaan wartawan akan dilakukan apabila program Berita Global membutuhkan sumber daya wartawan baru. Dan Sarana publikasi yang digunakan antara lain ialah media elektronik, jejaring sosial, pameran ataupun melalui orang-orang tertentu. (Sumber: Feby Budi, wawancara 10 Februari 2012)

a. Analisis Pekerjaan

Dalam menganalisis pekerjaan, Global TV khususnya pada program Berita Global akan menentukan dan mengeluarkan terlebih dahulu kebijakan-kebijakan yang dibuat untuk mengatur dan mengelola perekrutan para karyawannya. Kebijakan tersebut dibuat dengan tujuan agar perusahaan bisa mewujudkan tujuan pencapaian yang telah dibuat sebelumnya dalam memenuhi kebutuhan SDM. Adapun kebijakan dalam menganalisis pekerjaan seperti yang diungkapkan oleh News Gathering Section Head yakni Feby Budi:

> "Analisis pekerjaan akan dilakukan jika tim program Berita Global memang membutuhkan SDM sesuai dengan bidang yang membutuhkan tenaga SDM tersebut. Analisis pekerjaan dilakukan agar dalam proses penentukan kriteria SDM yang dibutuhkan tidak melenceng dari tanggung jawab SDM".

Kebijakan dari Global TV dalam menganalisis pekerjaan menjelaskan bahwa kebutuhan SDM baru pada wartawan harus dilakukan melalui tahap analisis pekerjaan terlebih dahulu dan kemudian dilanjutkan pada tahap perekrutan SDM nya. Dengan adanya kebijakan seperti ini, tidak menutup kemungkinan bahwa akan adanya kekurangan kesiapan Global TV dalam mencari wartawan baru dengan cepat dan tepat.

Berita Global adalah salah satu program *in-hous*e unggulan bergendre *News* dari Global TV. Mengingat Berita Global ini adalah program yang diproduksi oleh perusahaan sendiri, maka permasalah SDM sangat penting dan berperan besar dalam peningkatan rating dan mutu yang akan disajikan Berita Global pada pemirsanya. Berita Global sendiri merupakan Program berita harian yang menyajikan beragam berita seperti peristiwa politik, hukum, sosial budaya, perkotaan serta berbagai peristiwa yang terjadi di berbagai pelosok tanah air. Tayangan tersaji dengan cepat, lengkap, kritis dan akurat. Berita Global juga dilengkapi dengan feature unik, hangat dan humanis. (Sumber: Feby Budi, 10 Februari wawancara 2012).

b. Rekruitmen

Penarikan sumber daya manusia ialah suatu proses pencarian calon pelamar tenaga kerja. Proses ini dimulai dari ketika organisasi mencari calon karyawan yang dibutuhkan melalui berbagai cara, sampai dengan penyerahan aplikasi lamaran oleh pelamar kepada organisasi tersebut. Penarikan tenaga kerja yang efektif akan menghasilkan tersedianya sejumlah pelamar yang berkualitas. Sebagai mana yang di ungkapkan oleh Irfan Fadly selaku Eksekutif Produser program Berita Global:

> "Tahap awal seperti kebanyakan proses rekruitmen yaitu mengirim CV dan berkas-berkas pendukung lainnya. Setelah itu melalui proses interview pada pihak yang membutuhkan, dengan melalui beberapa tahapan test tentunya, dan selanjutnya SDM tersebut akan melalui masa TENDEM"

Adapun bentuk media yang digunakan oleh Global TV dalam mengumumkan lowongan kerja seperti melalui media jejaring sosial, melakukan Road Show ke kampus-kampus unggulan, media elektronik seperti pengumuman di televisi maupun radio-radio, membuka stand lowongan kerja di *Job Fair* maupun acara-acara sejenisnya dan salah satu altenatif dalam media penarikan paling cepat dan tepat dalam memperoleh kualitas SDM wartawan yang lebih baik dan terjamin jika dibandingkan dengan media penarikan lainnya ialah informasi dari mulut ke mulut.

Setiap wartawan pasti mempunyai kenalan yang bekerja di dunia jurnalis juga, sehingga media penarikan SDM dari mulut ke mulut ini sangat efektif, selain proses perekrutannya menjadi lebih singkat, calon karyawan pun sudah mempunyai skill jurnalis sebelumnya. Melalui sistem pengadaan SDM yang dari mulut ke mulut ini sangat membantu Berita Global dalam pengadaan wartawan baru tanpa harus memasang iklan yang prosesnya memakan waktu yang tak sebentar

Hal serupa juga ditambahkan oleh Feby Budi selaku News Gathering Section Head mengungkapkan bahwa:

> "Divisi news sangat teliti dalam proses pencarian SDM baru, dalam proses ini kami akan memperoleh kemudahan dalam merekrut wartawan dengan mengetahui basic SDM terlebih dahulu, agar tidak menemukan banyak kesulitan saat melakukan seleksi"

Menurut Feby Budi, pelamar yang sudah mempunyai pengalaman di dunia jurnalistik akan lebih mudah untuk mengarahkan dan membentuk karakter dalam proses peliputan di lapangan. Pelamar yang masih *Fresh Graduate* akan di perhitungkan apabila ia bisa melewati tes pembuatan skrip dengan tema yang sudah disiapkan oleh pihak berwenang dan setelah itu baru di tes on cam. (Sumber: wawancara Feby Budi pada 10 Februari 2012 dan Irfan Fadly pada 09 Februari 2012)

c. Seleksi

Dalam penyeleksiannya, Berita Global terbilang cukup selektif. Banyak tahapan dan kriteria yang harus dipenuhi dalam pengadaan SDM untuk menjadi reporter Berita Global. Persyaratan dan kriteria dibuat ditujukan agar tepat dalam memilih SDM, dengan melihat kompetensi dan daya tarik yang dimiliki oleh setiap calon SDM tersebut. Adapun unsur-unsur dalam menyeleksian wartawan seperti yang di ungkapkan oleh Feby Budi selaku News Gathering Section Head sebagai berikut:

> "Kriteria wartawan untuk Berita Global meliputi kemampuan untuk menulis naskah (*script),* pengetahuan yang luas serta sejauh mana pelamar tersebut respect pada isu-isu terbaru, mempunyai pribadi yang menarik, mudah bergaul, dan berpenampilan menarik untuk menunjang kebutuhan *on cam*"

Feby Budi sebagai News Gathering Section Head menegaskan bahwa selama ini *image* reporter Global TV menampilkan reporter yang mempunyai karakter smart, enerjik dan menarik. Kriteria ini sangat penting adanya untuk perekrutan SDM reporter. Selain menjadikan suguhan berita dengan tampilan yang lebih *fresh* kepada pemirsa, kriteria ini bahkan mampu menunjang eksistensi mereka di media penyiaran.

Irfan Fadly selaku News Produser juga menambahkan, Rekruitmen calon karyawan untuk Divisi News harus diseleksi oleh pihak News terdahulu baru setelah melewati tes dengan News Produser dan kordinator liputan hasil penilaian yang didapat di berikan ke HRD baru setelah itu pihak HRD menyelesaikan masalah

administrasi dan kesepakatan kerja pada wartawan yang telah disetujui oleh pihak news dan di *follow up* oleh pihak HRD.

Tes yang diberikan oleh tim penyeleksi pada calon wartawan seperti tes kemampuan dasar seperti menjelaskan isu-isu yang sedang 'hot' di tanah air maupun luar negri, tes dilakukan oleh Koordinator Liputan program yang sedang membutuhkan SDM. Setelah itu calon wartawan diberikan tugas untuk membuat *script news* (naskah berita) saat itu juga. Apabila pihak eksekutif produser merasa puas akan tes yang telah diberikan ke calon wartawan, maka calon wartawan tersebut di tes *on cam* langsung oleh LITBANG (Research & Development).

Tahap tes *on cam* ialah tes sikap di depan kamera, apabila calon wartawan tersebut dirasa dapat atau mampu mengendalikan ketegangan dan di kamera ia tampak percaya diri dan *gesture* tubuh yang pas untuk seorang pembaca berita. Sehingga dapat disimpulkan rekruitment wartawan yang diperlukan khususnya untuk Divisi News, dilakukan terlebih dahulu oleh pihak News baru setelah itu penilaian yang didapat oleh pihak News di serahkan kepada HRD. Setelah sampai di HRD, wartawan yang telah di setujui oleh pihak News akan di tes kembali oleh HRD, tes yang akan dilalui seperti tes Psikotes dan tes kesehatan.

Kriteria selanjutnya yaitu peka terhadap sekitar. Seorang wartawan harus peka terhadap nilai suatu berita, misalnya apakah peristiwa itu bisa di anggap berita spektakuler atau hanya berita yang hanya orang sekampung saja yang cukup tahu.

Selanjutnya seorang wartawan itu harus mempunyai karakter yang supel terhadap orang lain maupun pada orang yang baru dikenalnya.

Semakin wartawan tersebut dapat menjalin hubungan baik dengan orang-orang berpengaruh ataupun pada teman-teman media lainnya, kelak akan sangat membantu wartawan tersebut saat sedang melakukan peliputan. Seperti yang di ungkapkan oleh Feby Budi selaku News Gathering Section Head, bahwa:

> "Mempunyai banyak *link* ataupun koneksi ke orang-orang penting atau sedikitnya pada teman-teman media lainnya sangat dibutuhkan oleh seorang pekerja jurnalistik, maka kriteria penyeleksian di Divisi News ini sangat diperhatikan pada calon SDM"

Penyeleksian wartawan dilakukan utnuk memilih wartawan dengan kualitas sumber daya yang memadai. Kemampuan pengejaan kata yang benar, baik bahasa Indonesia ataupun bahasa Inggris merupakan modal dasar yang harus dimiliki oleh seorang wartawan. Selain itu, kecakapan dalam berbicara serta wawasan yang luas juga merupakan aset seorang wartawan. Beberapa hal tersebut sangat diperhatikan agar calon wartawan bisa melalui proses seleksi dengan baik.

Pada dasarnya proses seleksi ini dilakukan untuk memutuskan diterima atau tidaknya seseorang untuk menduduki posisi atau jabatan yang ada pada suatu perusahaan. Proses seleksi tentunya dilalui dengan beberapa syarat yang telah

ditentukan oleh perusahaan. Begitu juga dengan proses seleksi di Global TV khusus nya untuk program Berita Global seperti yang dituturkan oleh Feby Budi:

> "Proses penyeleksian dimulai dari mengirim CV dan surat lamaran beserta pendukung lainnya, setelah itu selang beberapa hari ditentukan pelamar yang lolos seleksi administrasi dihubungi oleh Divisi News untuk melakukan test wawancara dengan pihak yang berwenang"

Calon SDM akan di tes kemampuan jurnalistiknya oleh tim penyeleksi, dengan melalui beberapa tahap seleksi. Tes awal akan dilakukan oleh News Gathering Section Head atau oleh Eksekutif Produser yang membutuhkan tenaga kerja tambahan, tes yang dilalui antara lain yakni, meliputi kemampuan dasar seorang jurnalis yaitu menulis naskah dan wawasan yang luas, selanjutnya test akan diberikan oleh News R&D Section Head atau lebih dikenal dengan LITBANG, yang akan menge*test* pembawaan dan sikap si calon wartawan tersebut di depan kamera, atau disebut dengan test *on cam*.

Setelah melalui proses seleksi yang di berikan oleh Divisi News, maka penilaian yang menentukan diterima atau tidaknya calon wartawan tersebut di serahkan kepada HRD, dan berselang beberapa minggu, wartawan baru akan di test kembali oleh pihak HRD sekaligus menyelesaikan administrasi yang harus diselesaikan.

Pendekatan yang digunakan oleh Global TV divisi News terhadap calon SDM ialah menggnakan pendekatan *successive hurdles selection approach*. (Sumber: wawancara Feby Budi pada 10 Februari 2012 dan Irfan Fadly pada 09 Februari 2012)

d. Penempatan, orientasi dan induksi.

Efektifitas fungsi penempatan akan sangat ditentukan oleh beberapa syarat penting, dan bahkan tergantung pada informasi-informasi yang diperoleh dari syarat-syarat tersebut. Informasi-informasi yang diperoleh dijadikan masukan bagi seorang manajer dalam mengambil keputusan penerimaan dan penempatan seorang pekerja, syarat-syarat yang dimaksud antara lain ialah Informasi analisis jabatan, yang memberikan deskripsi jabatan, spesifikasi jabatan dan standar-standar prestasi yang disyaratkan setiap jabatan yang ada.

Salah satu bagian dari Proses pengadaan SDM, dimana proses ini akan sangat menentukan mau dibawa kemana SDM baru ini. Tentunya harus sudah sesuai dengan kriteria sumber daya yang sedang dibutuhkan. Feby Budi selaku tim seleksi Wartawan baru menungkapkan bahwa:

> "Dalam menentukan penempatan untuk wartawan program Berita Global kami mengutamakan reporter yang mempunyai karakter suara bulat, lolos tes *on cam* dan tentunya berwawasan luas"

Feby Budi menambahkan, beberapa tantangan yang dihadapi wartawan baru (*fresh graduate*) yang pertama adalah dihadapkan pada kenyataan yang tidak realistis

dengan jenis pekerjaan yang akan dilakukan, jumlah *feedback* yang akan diterima, ganjaran yang akan diterima, kemampuan mengaplikasikan ilmu yang telah dipelajari di sekolah pada pekerjaan dan keseimbangan antara tujuan pribadi dengan tujuan organisasi. Kedua, mempelajari banyak mengenai tujuan karier mereka, yaitu jabatan tertinggi yang pernah diraih, serta sudah sesuaikah antara pekerjaan mereka dengan ketrampilan, pengetahuan dan kemampuan yang mereka miliki. Program orientasi merupakan suatu cara yang penting untuk membantu wartawan baru memenuhi tujuan-tujuan pribadi dan organisasi.

Program orientasi dan induksi yang diberikan oleh divisi news pada wartawan baru untuk Berita Global ialah TENDEM. Proses TENDEM ditujukan agar wartawan baru bisa dengan lebih cepat mempelajari pekerjaannya. Proses TENDEM ini diperuntukan juga untuk wartawan baru pada program infotainment Obsesi. Lama masa TENDEM adalah 2 minggu.

Dalam masa TENDEM, wartawan baru akan dilatih untuk membuat perencanaan kerja agar saat datang waktunya ia di lepaskan sendiri untuk melakukan peliputan, ia tidak akan mendapatkan kendala. Selain di TENDEM untuk proses perolehan data di lapangan, wartawan baru juga di TENDEM dalam tahap produksi seperti menulis naskah berita, setelah itu wartawan baru akan diajari mengedit gambar mentah yang sudah diperoleh di lapangan sesuai dengan alur berita yang diinginkan dan wartawan baru juga ditunjukan bagaimana cara kerja di *Control Room*, *Control Room* atau bisa disebut dengan ruang kendali siar terdiri dari alat-alat

pengontrol siaran yang akan di *On Air* kan, alat-alatnya terdiri dari berbagai monitor, *CVR* alat-alat teknis lainnya.

Dalam kebijakannya, pihak News akan memberikan masa TENDEM pada Wartawan baru, Setelah 2 minggu melalui masa TENDEM, wartawan baru pasti sudah bisa beradaptasi dengan lingkungan dan cara kerja reporter News, wartawan baru dilepas untuk melakukan peliputannya sendiri, selama satu minggu performa wartawan tersebut akan terus ditinjau oleh Kordinator Liputan. Apabila pihak News memang sedang membutuhkan tenaga wartawan di program besar, maka wartawan baru ini dapat diikutsertakan tetapi masih didampingi oleh seniornya.

Wartawan baru dipercayakan pada wartawan senior yang telah ditentukan oleh pihak produser News. Tetapi apabila wartawan baru tersebut tidak menampakan semangat kerja dan tidak ada keinginan untuk mengembangkan diri, maka masa TENDEM ini biasa menentukan apakah wartawan baru tersebut di terima menjadi karyawan atau tidak di terima karena selama masa TENDEM wartawan baru tersebut tidak menunjukan etikat yang baik. (Sumber: Feby Budi, wawancara 10 Februari 2012)

2. Pengadaan SDM Wartawan Infotainment Pada Program Infotainment "Obsesi"

Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan yang penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan

organisasi. Sumber daya manusia menggunakan sumber daya-sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Sebaik dan selengkap apapun informasi yang diterima oleh organisasi, tidak akan berarti apa-apa, jika kualitas sumber daya manusia yang ada tidak mampu menterjemahkannya menjadi informasi yang berguna bagi perkembangan dan kemajuan organisasi.

Pengadaan tenaga kerja adalah fungsi operasional pertama dari manajemen SDM, yaitu berupa usaha untuk memperoleh jenis dan jumlah yang tepat dari personalia yang diperlukan untuk menyelesaikan sasaran organisasi. Hal-hal yang dilakukan dalam pengadaan tenaga kerja adalah penentuan sumber daya manusia yang dibutuhkan dan perekrutannya, seleksi dan penempatan.

a. Analisis Pekerjaan

Analisis pekerjaan ini akan menghasilkan suatu daftar uraian pekerjaan pernyataan tertulis mengenai kewajiban-kewajiban pekerja dan bisa juga mencakup standar kualifikasi, yang merinci pendidikan dan pengalaman minimal yang diperlukan bagi seorang pekerja untuk melaksanakan kewajiban-kewajiban dari kedudukannya secara memuaskan. Menurut Feby Budi selaku News Gathering Section Head Global TV menjelaskan bahwa:

> “Analisis pekerjaan dilakukan sebelum diadakan perekrutan tenaga kerja. Kebijakan ini dapat menentukan jenis pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki wartawan. semakin tinggi kemampuan yang

dimiliki wartawan, maka akan semakin mudah untuk menentukan pekerjaan yang sesuai dengan SDM ”

Kebijakan Divisi News dalam menganalisis pekerjaan SDM-nya khusus pada wartawan memiliki tanggung jawab yang berbeda-beda. Semakin bagus sumber daya yang dimiliki oleh calon wartawan mampu menentukan jenis pekerjaan yang akan diterima. Dengan demikian penerimaan SDM baru diseleksi berdasarkan kemampuan calon wartawan, dan disesuaikan dengan analisis pekerjaan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Ada beberapa manfaat yang diperoleh dengan mengadakan analisis pekerjaan, yang juga merupakan tujuan dari dilakukannya analisis jabatan. Adapun tujuan analisis pekerjaan yaitu, memperoleh tenaga kerja pada posisi yang tepat, memberikan kepuasan pada diri tenaga kerja, menciptakan iklim dan kondisi kerja yang kondusif.

Analisi pekerjaan untuk wartawan program infotainment Obsesi ini, mempunyai krikteria sebagai standard SDM infotainment, dalam penyeleksiannya produser program infotainment menetapkan standar calon SDM memiliki IPK 2,75 untuk *fresh graduate*, dan untuk pelamar selain *fresh graduate*, mereka diharuskan mempunyai pengalaman dalam bidang infotainment kurang lebih selama 1 tahun. Dalam bidang ini mempunyai jaringan yang luas sangat di utamakan untuk membantu dalam proses perolehan data.

Proses analisis pekerjaan ini dilakukan agar user yang sedang membutuhkan SDM baru memperoleh standar wartawan baru yang tidak jauh beda dengan kemampuan wartawan lama Global TV. Pihak eksekutif Produser akan mengevaluasi kemampuan masing-masing wartawan, sehingga dapat dijadikan patokan untuk mencari calon reporter baru yang mempunyai standar seperti wartawan Obsesi. (Sumber: Feby Budi, wawancara 10 Februari 2012)

b. Rekruitmen

Global TV Divisi News akan melakukan proses rekruitmen ketika ada posisi kosong yang harus segera diisi. Proses perekrutan ini dilaksanakan dengan beberapa proses sampai mendapatkan SDM yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Melalui proses perekrutan dan seleksi pada sebuah perusahaan akan dipastikan mendapat SDM yang memiliki kualitas dan ketrampilan terkini serta SDM yang kreatif. Dalam proses perekrutan, pemilihan metode rekrutmen yang tepat akan menghasilkan terjaringnya sekelompok pelamar yang dianggap paling memenuhi persyaratan untuk mengisi posisi yang sedang dibutuhkan.

Metode yang digunakan dalam proses perekrutan wartawan sangat sama dengan metode perekrutan yang dilakukan oleh perekrutan untuk SDM program Berita Global, calon pelamar akan mengirim surat lamaran dan CV. Setelah itu akan di hubungi untuk melakukan proses interview. Saat interview nanti, calon pelamar akan di nilai oleh tim penyeleksi, penilaiannya antara lain ialah Wawasan luas,

Kemampuan pengejaan kata yang benar (bahasa Indonesia ataupun bahasa Inggris), Dapat membuat skrip naskah berita dan tes terakhir akan dilakukan oleh HRD yakni Psikotest dan tes kesehatan. Seperti yang diungkapkan oleh Feby Budi selaku news Gathering Section Head:

> "Metode perekrutan yang digunakan untuk pengadaan wartawan baru Program News Berita Global sama dengan metode perekrutan yang digunakan untuk pengaadaan SDM pada Program Infotainment Obsesi"

Dalam proses rekruitmen reporter untuk program Infotainment Obsesi menggunakan metode yang sama dengan perekrutan untuk program news Berita Global. Metode yang digunakan ialah metode rekruitmen terbuka, hal ini bisa dilihat seperti yang di ungkapkan Koko Wijarnarko selaku news R&D Section Head sebagai berikut:

> "Adapun Media penarikan yang digunakan untuk mengumumkan lowongan kerja seperti melalui media jejaring sosial seperti FACEBOOK dan TWITER, melakukan *Road Show* ke kampus-kampus unggulan, media elektronik seperti pengumuman di televisi maupun radio-radio ,membuka stand lowongan kerja di *Job Fair* maupun acara-acara sejenisnya dan salah satu altenatif dalam media penarikan paling cepat dan tepat dalam memperoleh kualitas SDM wartawan yang lebih baik dan terjamin jika

dibandingkan dengan media penarikan lainnya ialah informasi dari mulut ke mulut".

Metode perekrutan terbuka yang digunakan oleh Global TV untuk memenuhi pengadaan SDM diharapkan akan mendapat SDM yang memenuhi kriteria dengan menggunakan sarana publikasi melalui media Jejaring sosial, iklan di media elektronik, stand lowongan kerja, dan dari mulut ke mulut. (Sumber: Feby Budi pada 10 Februari 2012 dan Koko Wijarnarko pada 13 Februari 2012)

c. Seleksi

Tahapan awal yang perlu dilakukan setelah menerima berkas lamaran adalah melihat daftar riwayat (CV) kemudian dari CV pelamar dilakukan penyortiran antara pelamar yang dipanggil dengan pelamar yang gagal untuk memenuhi standar suatu pekerjaan. lalu berikutnya adalah melakukan proses bermacam tes seleksi kepada pelamar yang sudah lulus seleksi sebelumnya. Menurut Feby Budi selaku News Gathering Section Head mengungkapkan:

> "Dalam perekrutan untuk wartawan Obsesi ini, kami sebisa mungkin mendahului calon SDM yang sudah mempunyai pengalaman kerja di bidang jurnalis, minimal 1 tahun mempunyai pengalaman kerja dalam produksi program Infotainment."

Feby Budi menambahkan, Untuk menjadi wartawan Infotainment, SDM sangat dianjurkan sudah mempunyai link-link serta akses untuk menghubungi para

artis yang menjadi objek pemberitaan untuk program infotainment Obsesi, sehingga saat melakukan proses peliputan, wartawan tidak menemukan hambatan seperti, artis yang tidak mau diliputan karena si artis tidak mengenal wartawan media tersebut. Melan Marsinto selaku Wartawan baru untuk program infotainment Obsesi mengungkapkan:

"Sebelum di Global, aku tadinya kerja di PH Shantika jadi wartawan juga"

Hanya untuk menjelaskan, PH Shantika ini ialah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang hiburan, perusahaan yang menyuguhkan program-program infotainment televisi yang telah selalu ditunggu-tunggu oleh pemirsa setianya.

Pada dasarnya tugas seorang wartawan adalah menyampaikan sebuah informasi yang bersifat faktual dalam bentuk berita maupun hiburan. Media elektronik mempunyai 2 unsur media, yakni media *Audio* dan *Visual*, oleh sebab itu dalam proses penyampaian berita, pekerja media di tuntut untuk membuatnya sejelas mungkin dan menggunakan bahasa tutur dalam penulisan narasinya. Menurut Koko Wijarnarko selaku News R&D Section Head mengungkapkan:

> "Seorang wartawan itu harus bisa membuat naskah berita, apabila wartawan tersebut tidak bisa membuat naskah berita maka ia tidak pantas disebut dengan seorang wartawan. dimana-mana pekerja media (wartawan) itu harus mampu melakukan peliputan, membuat naskah, serta mengedit berita"

Pendekatan yang digunakan dalam penyeleksian SDM ialah pendekatan *successive hurdles selection approach*. Pendekatan dalam proses penyeleksian ini sama dengan yang digunakan untuk menyeleksi calon SDM untuk program news Berita Global, yakni setiap calon SDM wajib mengikuti semua prosedur seleksi secara bertahap.

Kriteria penyeleksian yang ingin dicapai oleh tim penyeleksi antara lain, calon SDM berkepribadian menarik, supel, menguasai teknologi, mempunyai pengalaman kerja minimal 1 tahun dibidang Infotainment dan mempunyai banyak link untuk menghubungi artis. (Sumber: Feby Budi pada 10 Februari 2012 dan Koko Wijarnarko pada 13 Februari 2012)

d. Penempatan, Orientasi dan Induksi Karyawan

Pada dasarnya proses seleksi dilakukan agar dalam penempatan posisi sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan karyawan agar tepat pada jenis pekerjaan dan juga sesuai dengan posisi yang sudah ditetapkan perusahaan berdasarkan kebutuhan dari perusahaan. Dengan demikian perusahaan telah mendapatkan SDM yang sesuai dengan yang dibutuhkan dalam arti sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh reporter tersebut.

Dalam hal penempatan wartawan untuk program infotainment Obsesi, news Gathering Section Head memiliki tugas penting untuk mengenali karakter serta kemampuan dari wartawan baru tersebut. Penempatan sumber daya yang tepat

mampu menunjang keberhasilan dari tujuan perusahaan itu sendiri. Begitu pula dalam hal pemilihan reporter yang tepat, dengan sendirinya akan mempengaruhi keberhasilan program yang ia bawakan. Feby Budi selaku news Gathering Section Head mengungkapkan:

> "Penempatan wartawan yang sudah lolos seleksi disesuaikan dengan kemampuan serta karakter reporternya. Apabila reporter tersebut sudah mempunyai pengalaman kerja di program infotainment, maka sangat cocok untuk mengisi posisi reporter untuk program infotainment Obsesi. Dengan begini, penempatan reporter yang tepat akan memudahkan wartawan tersebut mengerjakan proses peliputan di lapangan nanti".

Mempunyai SDM yang sesuai dengan *job desk* yang diberikan, akan sangat membantu dalam mewujudkan tujuan program tersebut. Dengan penempatan wartawan yang tepat akan memberikan kelancaran serta rating yang bagus pada program Infotainment Obsesi. Dengan menyuguhkan informasi yang berbeda dengan program infotainment lainnya, akan membuka peluang perolehan *rating* yang diharapkan.

Proses orientasi dan induksi ini bertujuan agar wartawan baru bisa beradaptasi dengan lingkungan kerja barunya, seperti diungkapkan oleh Feby Budi selaku news Gathering Section Head sebagai berikut:

> "Reporter baru akan melalui masa TENDEM selama 2 minggu, reporter ini akan ditugaskan untuk melihat cara kerja wartawan seniornya di lapangan. Dari perolehan data, melakukan on cam, mewawancarai narasumber serta membuat naskah dan timecot"

Selama menjalani proses TENDEM, reporter baru diharapkan untuk bisa mengenalkan diri mereka ke lingkungan kerja terutama pada eksekutif produser dan koordinator liputan. Reporter baru diharapkan bisa menjalin komunikasi yang baik dalam lingkungan kerja, sehingga nantinya dalam menjalankan pekerjaannya tidak menemukan hambatan dalam proses bekerja di lapangan maupun di kantor. Wartawan baru dibebaskan untuk mengenal karyawan-karyawan lainnya, walaupun karyawan tersebut bekerja di program selain Obsesi. Melan Marsinto selaku reporter baru untuk program infotainment Obsesi mengungkapkan:

> "Pada awal masuk kerja, aku diberitahukan untuk menjalankan proses TENDEM terlebih dulu, tujuannya sih supaya aku mengetahui proses kerja dilapangan serta *job desk* yang harus dipenuhi dan rutinitas yang harus dijalankan selama bekerja"

Melan Marsinto menjelaskan bahwa setelah ia diterima menjadi wartawan baru, ia diberikan masa TENDEM selama 2 minggu, selama masa TENDEM ini ia ditugaskan untuk mengikuti peliputan wartawan senior bertujuan untuk melihat cara kerja wartawan dilapangan, yang tentunya sudah sesuai dengan kebijakan redaksional

Global TV. Dengan dilaluinya proses TENDEM ini, pihak Global TV mengharapkan si wartawan baru sudah mengerti akan tugas dan tanggung jawab seorang wartawan kepada program dan perusahaan.

Masa TENDEM harus bisa dimanfaatkan dengan baik melalui pengenalan serta adaptasi dengan lingkungan kerja yang baru. Hal ini untuk menghindari kesungkanan menghadapi lingkungan kerja serta untuk bersosialisasi dengan staf-staf lainnya. Mengikutsertakan wartwan baru dalam sebuah kegiatan juga merupakan langkah tepat untuk bisa mengakrabkan wartawan baru dengan para staf serta dapat digunakan juga oleh wartawan baru untuk melakukan *sharing* pekerjaan dengan wartawan lain. (Sumber: wawancara oleh Feby Budi pada 10 Februari 2012 dan Melan Marsinto pada 16 Februari 2012)

Tabel III.2

Pengadaan SDM pada Program News "Berita Global" dan Program Infotainment "Obsesi"

No.	Perbandingan	Program News Berita Global	Program Infotainment Obsesi
1.	Analisis Pekerjaan	- Ketika akan melakukan pengadaan SDM . - Analisis pekerjaan akan dilakukan kembali ketika adanya perombakan Struktur Organisasi.	- Ketika akan melakukan proses pengadaan wartawan untuk mengisi kekosongan yang ada. - Analisis pekerjaan dilakukan dengan cara Mengevaluasi kemampuan masing-masing wartawan, sehingga dapat dijadikan patokan tuntuk mencari calon reporter baru yang mempunyai standar wartawan Obsesi.
2.	Penarikan	- Menggunakan metode penarikan terbuka - Mengiklan kan di media elektronik maupun jejaring sosial - Membuka *stand* lowongan kerja di pameran - Menginformasikan dari mulut ke mulut	- Metode penarikan terbuka - Dari mulut ke mulut - Membuka stand lowongan kerja di pameran-pameran. - Jejaring social
3.	Seleksi	- Wawasan luas - Kemampuan pengejaan kata yang benar (bahasa Indonesia ataupun bahasa Inggris)	- Mempunyai pengalaman kerja di dunia infotainment minimal 1 tahun.

		- Dapat membuat skrip naskah berita - Good looking - Psikotest - Pendekatan menggunakan metode *Successive hurdles selection approach*	- Bisa membuat naskah berita - Kreatif - Supel - Psikotest - Pendekatan dengan metode *Successive hurdles selection approach*
4.	Penempatan, Orientasi dan Induksi SDM	- Penempatan disesuaikan dengan *skill* wartawan tersebut. - Masa TENDEM selama 2 minggu.	- Penempatan disesuaikan dengan karakter dan link yang dipunyai wartawan. - Untuk fresh graduate akan menjalani proses masa TENDEM selama 2 minggu.

B. Pengembangan SDM Pada Wartawan "Berita Global" dan "Obsesi"

1. Program Pengembangan SDM

Pengembangan sumber daya manusia merupakan peningkatan keterampilan melalui pelatihan yang perlu untuk prestasi kerja yang tepat. Pengembangan sumber daya manusia ini diperlukan karena adanya perubahan-perubahan teknologi, reorganisasi pekerjaan, dan tugas manajemen yang semakin rumit. News Research & Development Section Head atau lebih di kenal dengan LITBANG Divisi News di Global TV melaksanakan evaluasi kerja secara rutin. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pimpinan melakukan evaluasi kerja bersama-sama dengan staff-nya yang dilaksanakan secara rutin.

Evaluasi kerja dilakukan oleh LITBANG secara rutin setelah program ditayangkan. Evaluasi dilakukan untuk mengetahui bagaimana hasil kerja karyawan selama mendapatkan tugas dari perusahaan.selain itu, dengan adanya evaluasi kerja dapat menumbuhkan motivasi untuk meningkatkan kinerja serta mengembangkan keahlian untuk kedepannya. Dengan dilakukannya evaluasi kerja setiap selesai penayangan program per episode, memungkinkan akan meningkatnya cara kerja SDM setelah dilakukannya evaluasi tersebut. Evaluasi kerja ini dilakukan untuk mengetahui kekurangan atau permasalahan yang ada, baik dalam hal pekerjaan ataupun kurangnya koordinasi komunikasi dengan atasan atau lingkungan lain yang menjadi hambatan saat bekerja.

Dari evaluasi kerja inilah, biasanya akan ditemukan permasalahan yang dihadapi oleh wartawan Global TV ketika melaksanakan tugas dari perusahaan. Masalah yang timbul tidak hanya seputar masalah pekerjaan saja tapi dapat juga timbul didalam hubungan antar personal. Dengan adanya evaluasi kerja ini, pimpinan berharap dapat menyelesaikan segala problem yang dihadapi.

Setelah menemukan permasalahan yang ada, pihak LITBANG akan mengajukan program pelatihan dan pengembangan bagi karyawannya, khususnya pada reporter Berita Global dan Infotainment Obsesi. Pelatihan dan pengembangan ini ditujukan untuk merefresh serta menambahkan kemampuan, wawasan dan pengetahuan wartawan mengenai pekerjaan mereka ataupun mengenai aktifitas organisasi.

Pengembangan sendiri ialah suatu bentuk usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan agar sesuai dengan tugas dan tanggung jawab atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Eksistensi Global TV dalam media penyiaran nasional tidak perlu diragukan lagi, walaupun stasiun Global TV ini sebagai salah satu stasiun televisi yang masih terbilang belia tetapi telah mampu menyaingi stasiun-stasiun televisi yang telah lebih dulu eksis. Hal ini tentunya tidak lepas dari kerja keras SDM yang ikut membangun citra dan pondasi televisi Global TV sehingga bisa menjadi seperti saat ini. Proses pengembangan SDM inilah yang mampu membentuk dan menciptakan kualitas serta kuantitas yang dimiliki oleh SDM Global TV. Pengembanagn SDM menjadi bagian penting dari proses pencapaian target sebuah perusahaan.

Seperti yang diungkapkan oleh Koko Wijarnarko selaku LITBANG News Section Head :

> "Metode yang digunakan ialah metode *on the job training*, dengan memberikan program pelatihan serta pengembangan untuk SDM berada dibawah naungan divisi news. Pelatihan dan pengembangan ini diadakan setiap 6 bulan sekali, bertujuan untuk merefresh kemampuan dan wawasan karyawan"

Metode *on the job training* ini ialah metode yang melakukan proses *in house training*. *In house training* merupakan pelatihan yang dilakukan di studio dengan pengajaran terprogram. Dalam pelaksanaan program pengembangannya, pihak News menggunakan metode dalam kelas meliputi pengajaran *(lecture),* rapat *(Conference),* metode studi kasus dan metode diskusi.

Untuk program pelatihan dan pengembangan wartawan pada Berita Global dan Obsesi, pihak LITBANG akan mendatangkan mentor eksternal maupun internal, tentunya yang sudah ahli pada hal yang diperrmasalahkan. Apabila tenaga internal sudah bisa mem*back up* permasalahan yang ada maka, tenaga internal yang akan meng*cover*nya dan apabila perusahaan dirasa kurang dapat menangani permasalahan yang ada maka akan menggunakan tenaga eksternal yang lebih ahli dalam menangani perrmasalahan tersebut.

Misalnya pada pelatihan cam pers, apabila perusahaan melakukan pengadaan alat baru, biasanya Global TV akan mengambil seorang teknisi dari perusahaan kamera tersebut misalnya dari brand PANASONIC, untuk menjelaskan cara pengoperasian alat baru kepada para cam pers. Koko Wijarnarko selaku LITBANG Section Head Divisi News menambahkan bahwa:

> “Yang menjadi mentor atau pemberi materi untuk program pelatihan dan pengembangan wartawan ini bisa diberikan oleh tenaga internal maupun eksternal. Selain itu, kami juga mengundang ahli mekanis untuk memberikan

> pelatihan dan pengembangan dalam pengadaan alat baru, seperti penggunaan kamera tipe terbaru ataupun alat-alat kelengkapan kewartawanan lainnya"

Pengembangan karyawan memiliki cakupan konsep dan praktek yang sangat luas, diantaranya adalah untuk pertumbuhan professional, pelatihan kerja, pendidikan terampil dan dukungan perusahaan terhadap kelangsungan pendidikan karyawannya. Tujuan dari kegiatan-kegiatan ini mampu membantu karyawan untuk lebih berprestasi baik dalam pekerjaan serta dapat benar-benar mengerti akan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada mereka.

Dengan adanya pengembangan ini, akan terciptanya *win win solution* yakni perusahaan dan karyawan akan mendapatkan keuntungan dengan kualitas kerja baik secara materi maupun mental. Nandar Sunandar selaku wartawan News dan SDM yang menjalankan progam pengembangan mengungkap bahwa:

> "Program pengembangan ini sangat berguna untuk meningkatkan *skill* yang aku punya sebelumnya, dengan program ini aku menjadi lebih tahu beragam teknik peliputan dan alat liputan yang semakin canggih"

Adapun program pelatihan dan pengembangan yang diberikan oleh LITBANG untuk wartawan Obsesi dan Berita Global, yakni yang pertama ialah mengenai pemahaman **Kode Etik Jurnalistik**. Yang akan menjadi mentor untuk pengembangan ini ialah Moerbanoe selaku wakil dari LITBANG News dan mentor pada program pengembangan dan pelatihan. Moerbanoe menjelaskan bahwa:

> “Setiap jurnalis harus mengerti betul akan peran dan tanggung jawab yang mereka emban untuk dipertanggung jawabkan kepada masyarakat Indonesia. seorang jurnalis harus peka terhadap lingkungan sekitar, sehingga mereka dapat melihat mana peristiwa yang mempunyai nilai berita yang baik dan peristiwa yang tidak ada nilai jualnya”

Moerbanoe selaku mentor juga menambahkan, bahwa sebuah berita mempunyai standard kelayakan berita, seperti peristiwa kontroversi, peristiwa yang berhubungan dengan public figure, peristiwa yang mempunyai nilai fakta dan aktual, human interest, proximity (kedekatan). Peristiwa-peristiwa yang sekiranya masyarakat harus tahu inilah yang bisa dijadikan sebuah berita.

Dunia jurnalistik merupakan media yang tepat bagi setiap orang untuk berkomunikasi melalui media apapun. Baik itu bentuk komunikasi lisan maupun tulisan. Media jurnalisitik merupakan wahana diskusi dan sosialisasi gagasan, memberikan kontribusi pemikiran dalam rangka mencari solusi suatu masalah dan sarana proses aktualisasi dan eksistensi diri. Akan tetapi media pun bisa memberikan pengaruh buruk dan baik bagi khalayak. Tergantung pada cara penyampaian isi pesan yang akan diberikan oleh wartawan.

Untuk menghindari penyalahgunaan kebebasan yang diberikan oleh pekerja media inilah di buatnya kode etik jurnalistik. Menurut Moerbanoe selaku mentor pelatihan kode etik jurnalistik bahwa:

> “Kode etik jurnalistik merupakan pedoman operasional dalam melaksanakan tugas wartawan atau jurnalis secara professional dan tidak melanggar hukum. Kode etik jurnalistik merupakan alat kontrol bagi para wartawan ketika melaksanakan tugas jurnalistiknya”

Keberadaan kode etik jurnalistik ini menjadi tanggung jawab bagi para jurnalis yang akan menyampaikan informasi secara benar dan akurat. Pelanggaran terhadap kode etik jurnalistik akan diselesaikan oleh majelis kode etik. Dengan demikian, kode etik jurnalistik mempunyai peran penting bagi wartawan dalam memenuhi hak masyarakat untuk mendapatkan informasi.

Kemudian materi pengembangan yang kedua dilakukan oleh wartawan Berita Global dan Obsesi ialah materi tentang **Pengetahuan Dasar Berita.** Seorang wartawan sebaiknya sebelum terjun ke lapangan, wartawan tersebut telah mempelajari atau setidaknya telah mengetahui dasar permasalahan yang akan ia liput. Apabila pada saat proses peliputan berlangsung dan ternyata wartawan tersebut tidak tahu seluk beluk permasalahan yang ia liput akan berdampak pada data-data yang ia peroleh di lapangan.

Pada dasarnya meliput adalah proses yang melelahkan dan melibatkan pengumpulan fakta dan pengecekan data secara cermat. Wartawan kadang-kadang menyaksikan suatu berita sendiri, tapi yang lebih umum adalah mereka mengetahui rinciannya dari pihak lain yang mengalami sesuatu secara langsung atau yang

merupakan pakar dalam topik itu. Informasi itu lalu diperkuat atau ditunjang oleh sumber-sumber tambahan dan dicocokkan dalam bentuk catatan, laporan atau arsip publik. Selaku mentor yang memberikan materi ini, Moerbanoe mengungkapkan bahwa :

> "Informasi yang dikumpulkan oleh seorang wartawan harus menjawab pertanyaan yang biasa disebut dengan lima W dan satu H: *who* (siapa), *what* (apa), *where* (di mana), *when* (kapan), *why* (mengapa), dan *how* (bagaimana). Bergantung pada kompleksitas sebuah berita, seorang wartawan mungkin akan mengajukan pertanyaan-perranyaan itu dalam berbagai cara berbeda."

Observasi di lokasi adalah salah satu dasar bagi liputan yang baik. Wartawan ingin menyaksikan kejadian-kejadian untuk mereka sendiri di mana pun sehingga mereka bisa menggambarkannya dengan akurat bagi khalayaknya. Wartawan yang baik menggunakan semua indera mereka di lokasi. Mereka melihat, mendengar, mencium, mencicipi, dan merasakan berita itu agar khalayaknya pun demikian.

Materi pengembangan selanjutnya ialah mendalami pemahaman tentang **Teknik Peliputan dan Naskah Investigasi.** Reportase investigasi adalah sebuah metode jurnalistik dengan cara penelisikan atau penyelidikan. Gunanya, untuk mengungkap informasi yang tersembunyi dan ditutup-tutupi, baik yang dilakukan individu maupun institusi pemerintah dan swasta.

Menjadi Wartawan investigasi tidak hanya mencatat atau memenuhi jawaban atas pertanyaan 5W1H sebagai standar kerja wartawan pada umumnya. Kinerja reporter jenis investigasi juga harus mengarahkan kegiatannya pada bagaiman sesuatu itu bekerja atau bagaimana mencari sesuatu itu bekerja. Moerbanoe selaku mentor juga menambahkan bahwa:

> "Untuk proses produksi dari reportase investigasi ini membutuhkan waktu lumayan panjang untuk sampai pada titik akhir pengungkapan. Mulai dari penemuan masalah, pemetaan masalah, terjun ke lapangan hingga penulisan akhir sebelum naik cetak. Banyaknya waktu dan tenaga, dikarenakan kasus investigasi yang biasanya masih terselubung alias belum banyak diketahui publik. Informasi yang dicari bukanlah kisah rutin yang sudah terbuka di depan publik"

Moerbanoe juga menambahkan bahwa teknik peliputan dan naskah untuk investigasi dengan *feature* mempunyai perbedaan dalam penggunaan bahasa dalam pembuatan naskahnya. Berbicara mengenai **Teknik Peliputan dan Naskah *Feature***, materi ini juga menjadi salah satu yang diberikan oleh LITBANG untuk program pengembangan terhadap wartawan Berita Global dan Obsesi.

Konsep peliputan *feature* didasarkan pada permasalahan yang dianggap penting dan memiliki daya tarik untuk diketahui pembaca dan disajikan secara sederhana, khas, ringan, dan menghibur. Program *feature* bukan dokumenter,

melainkan program dimana berbagai macam format, baik yang bersifat opini maupun ekspresi dapat disajikan. Moerbanoe mengungkapkan bahwa:

> "Dalam penulisan *feature*, kehendak, opini atau subyektifitas pandangan wartawan sangat mungkin untuk dimasukan ke dalam tulisan, meskipun tidak terlalu terlihat"

Salah satu ciri khas dalam teknik penulisan *feature* adalah penggunaan lead yang menarik. Lead dan paragraph pertama pada feature berperan sebagai umpan untuk menangkap minat pembaca. Keberadaan lead yang baik sangat berperan dalam keberhasilan sebuah feature.

Materi pengembangan selanjutnya ialah pengembangan pada **Teknik Reportase dan Menembus Narasumber.** menurut moerbanoe selaku mentor dari materi tersebut bahwa "Reportase bisa dilakukan dengan tiga cara, yaitu; wawancara, riset data, dan observasi atau pengamatan".

Moerbanoe juga menjelaskan secara terperinci setiap teknik yang dilakukan. Teknik reportase yang pertama ialah teknik wawancara, Wawancara adalah salah satu teknik reportase. Seorang wartawan, kegiatan wawancara adalah sebuah kewajiban. Sebelum melakukan wawancara ada beberapa hal yang perlu dipersiapkan yakni berupa persiapan tema. Tema yang sudah di fokuskan pembahasannya, sebisa mungkin di kuasai oleh seorang reporter. Jangan sampai kita tidak medapatkan fakta yang diinginkan.

Hal ini bisa dibantu dengan mempersiapkan Tor (*Term of Reference*), adanya Tor akan membantu kita mengingat kembali fokus pemberitaan. Observasi atau pengamatan di lapangan juga menjadi teknik reportase. Teknik reportase terakhir ialah melakukan riset data untuk melengkapi tulisan yang telah didapat saat di lapangan. Tulisan akan monoton dan kurang meyakinkan apabila data yang diperoleh minim.

Oleh sebab itu data pendukung tulisan harus disiapkan sejak awal. Sebaiknya reporter sebelum mulai mewawancarai narasumber sangat dianjurkan untuk mencari data terkait, dengan adanya dokumen serta data yang bersangkutan dengan permasalahan yang akan dipertanyakan ke narasumber akan sangat baik untuk dipelajari dulu. Proses kreatif ini memang akan memakan waktu, tetapi perlu dilakukan untuk mendukung bobot pemberitaan.

Setelah kesiapan data dan Tor selesai. Sebelum menemui narasumber wartawan perlu mengenali dulu siapa narasumber yang akan dihadapi. Apabila narasumber seorang pejabat, misalkan seorang menteri, pejabat daerah atau seorang guru besar, wartawan perlu membuat janji terlebih dahulu karena narasumber tersebut termasuk orang-orang sibuk. Membuat janji juga merupakan salah satu cara kita untuk menghormati narasumber. Dan apabila narasumber sangat sulit untuk diajak bertemu kita bisa menggunakan cara "tembak langsung," maksudnya wartawan langsung temui narasumber yang diinginkan meskipun narsum sedang berada di

rumah, di kantor atau di suatu tempat pertemuan. Moerbanoe selaku mentor materi menembus narasumber mengungkapkan:

> "Apabila narasumber masih melakukan penolakan, sampaikan kepada narasumber kerugian yang akan ia dapatkan jika tidak mau berkomentar. jika masih tidak bersedia, mintalah narasumber untuk memberikan satu dua pernyataan. Misal "ya" atau "tidak", "benar" atau "salah". jika narasumber utama tidak berhasil Anda dapatkan. Cari dan gunakanlah narasumber sekunder untuk menopang data dan informasi yang hendak diklarifikasi"

Moerbanoe juga menambahkan, Biasanya narasumber sekunder ini termasuk keluarga, kerabat, rekan kerja, dan lain-lain. Akan tetapi, narasumber sekunder terkadang cukup kuat dalam memberikan informasi, tapi terkadang juga lemah. Tergantung kedekatan dan sejauh mana narasumber sekunder mengetahui dan mengenal narasumber primer (utama).

Pengembangan selanjutnya ialah dengan materi **Teknik Penulisan Berita.** Penulisan sebuah berita yang baik itu ringkas, jelas dan akurat. Setiap wartawan mempunyai kecenderungan untuk memasukkan apa saja yang mereka ketahui dalam berita. Tapi berita yang langsung pada inti beritanya cenderung menarik minat para pelanggan berita yang sibuk dan organisasi berita yang membiarkan berita mereka mengalir terus akan kehabisan ruang dan waktu untuk meliput berita lain. Irfan Fadly selaku Eksekutif Produser Berita Global mengungkapkan, bahwa:

> “Secara umum berita berisi kalimat-kalimat dan paragraf yang lebih pendek daripada hampir segala jenis tulisan lain. Setiap paragraf berisi satu ide pokok.”

Wartawan menggunakan bahasa langsung yang sederhana dan mudah dipahami, dengan lebih banyak kata benda dan kata kerja daripada kata sifat dan kata keterangan. Berita yang ditulis dengan baik tidak kabur, bersayap, atau mengulang-ulang karena setiap kata bermakna. Salah satu aturan dasar penulisan adalah, “Buang kata-kata yang tidak perlu”.

Irfan Fadly juga menambahkan, salah satu prinsip utama dalam menulis berita adalah menunjukkan kepada khalayak apa yang sudah terjadi. Keakuratan amat sangat penting dalam menulis berita. Sebuah berita yang akurat menggunakan hal-hal yang mendasar dengan benar: tata bahasa, ejaan, tanda baca, tanggal, alamat, jumlah, dan segala macam rincian yang dipakai dalam berita. Salah menyebut nama dan umur seseorang adalah jenis kesalahan yang bisa mengikis kredibilitas wartawan.

Setelah menyelesaikan naskah berita dengan baik, maka naskah tersebut akan diberikan ke eksekutif produser untuk diteliti kembali sebelum di kirimkan ke kamera untuk dibaca oleh presenter. Naskah yang telah jadi di satukan dengan video berita serta *dubbing* yang kelaknya menjadi *voice over* untuk berita, semua ini di satu kan ke dalam satu software yang bernama **I-news System**. Untuk materi

pengembangan selanjutnya ialah membahas tentang sebuah software news yang disebut dengan inews system.

I-news system berperan untuk memastikan durasi paket berita sesuai dengan yang akan ditayangkan. I-news ini tersambung langsung dengan VCR (control room), materi berita yang sudah siap tayang di kirim ke kamera pembaca berita. Naskah yang akan dibaca oleh pembawa berita di kirim melalui I-news yang sebelumnya telah tersambung ke ruang VCR. I-news ini digunakan oleh eksekutif produser untuk membuat rundown berita setiap harinya. Di dalam I-news system Terdapat bermacam kolom yang mempunyai peran dan kegunaannya masing-masing.

Irfan fadly selaku eksekutif produser Berita Global menjelaskan bahwa di dalam aplikasi I-news system ini terdapat bermacam kolom, salah satunya yaitu kolom *Slug*, kolom *slug* ini untuk di isikan judul berita yang akan diberitakan, judul berita akan muncul di layar televisi saat berita di tayangkan, biasanya di tayangkan pada awal berita. Kolom kedua yakni *Anchor*, kolom ini di isi oleh nama pembawa berita yang akan menyampaikan secara langsung kepada pemirsa. Kolom ke tiga yakni *Approve*, kolom ini berisikan nama orang yang bertanggung jawab dalam pengerjaan berita yang telah siap di angkat dan di sampaikan ke pemirsa. Kolom selanjutnya terdapat kolom *Format.* Kolom ini menjelaskan format berita yang akan di baca oleh pembawa berita, format yang dimaksud adalah format bersifat *Tape, VO (voice over), PKG (package), read, lead* dan *SOT (sound on tape).*

Kemudian kolom kelima ada *Graphic*, kolom ini di isi apabila dalam berita tersebut menampilkan format grafik, misalnya seperti keuntungan yang semakin meningkat yang diperoleh oleh sebuah perusahaan, peningkatan keuntungan tersebut akan di visualisasikan dengan cara di grafik. Kolom ke enam ialah *CG*. CG ini ialah sub judul berita. Seterusnya ada kolom *Video*, kolom ini menjelaskan video berita tersebut sudah *ready* untuk ditampilkan. Dan kolom *Vid Id* untuk nama editor yang bertanggung jawab atas video tersebut. Dan kolom terpenting adalah kolom read. Kolom *Read* ini menunjukan tiap per second berita yang akan dibaca oleh pembawa berita. Dan kolom terakhir ialah kolom *Durasi*, kolom ini menunjukan durasi keseluruhan atau total waktu per episode acara tersebut.

Materi pengembangan selanjutnya ialah **Kebijakan Redaksional** Global TV. Dalam program pengembangan kali ini, LITBANG ingin kemali merefresh Kebijakan redaksi yang ada di Global TV. Kebijakan redaksional adalah pedoman (baik tertulis maupun tidak tertulis), yang menjadi buku suci redaksi dalam mengelola *newsroom*. Moerbanoe selaku mentor materi mengungkapkan:

> "Kebijakan redaksional itu ialah pedoman suatu berita mulai dari menentukan isu liputan, angle liputan, memilih nara sumber, penugasan, sampai format tulisan"

Kebijakan redaksional merupakan sikap dasar dalam menghadapi persoalan yang berkaitan dengan penulisan hingga penyajian beritanya. dasar seluruh kegiatan

jurnalistik. Kebijakan redaksi ditentukan oleh visi dan misi media massa, termasuk menyesuaikannya dengan perekayasaan untuk mempertahankan untuk mengembangkan berita selaras dengan kebutuhan pemirsa. Pemimpin redaksi bertanggung jawab atas operasional keredaksian secara keseluruhan.

Koko Wijarnarko selaku LITBANG Section Head menambahkan ia juga memantau kinerja wartawannya saat *On Air*, pemantauan ini disebut dengan *On Air Look*, yang dimaksud dengan *on air look* ialah melihat hasil program tayangan dari sudut pandang penonton, LITBANG akan melihat kekurangan-kekurangan yang terlihat di saat program telah di"naik"kan. Jadi, dapat terlihat apakah reporter tersebut masih terlihat kaku dalam menyampaian beritanya (*gesture*) atau reporter masih kurang percaya diri disaat mulai *on cam*. Dan cam pers akan terlihat kekurangannya di teknik pengambilan angle shoot dan bahan stock shoot untuk mendukung berita yang di liput. Dengan ditemuinya kekurangan-kekurangan yang terjadi pada saat proses produksi, maka diberikanlah pelatihan dan pengembangan SDM bertujuan untuk mengembalikan "*Power*' atau "*Taste*" seluruh SDM khususnya wartawan.

Serangkaian kegiatan yang dilakukan dalam proses pelatihan dan pengembangan ini diharapkan mampu membentuk wartwan baru yang lebih berkualitas dengan segala kebijakan-kebijakan yang ada di Global TV. Beragamnya kegiatan yang dilakukan dalam program pengembangan ini mendapatkan SDM yang memadai sehingga dapat mempengaruhi keberhasilan suatu program dan dapat mewujudkan tujuan perusahaan yang ingin diperoleh.

Tabel III.3

Program Pengembangan Global TV

No.	Aspek	Pembahasan
1.	Pengembangan	Kegiatan untuk mengembangkan kualitas SDM dalam bekerja.
2.	Kegiatan Pengembangan	- Kode Etik jurnalitik - Pengetahuan Dasar Berita - Teknik Peliputan dan Naskah Investigasi - Teknik Peliputan dan Naskah Feature - Teknik Reportase dan Menembus Narasumber - Teknik Peliputan Berita - I-news System - Kebijakan Redaksional

(Sumber: Feby Budi, Moerbanoe, Koko Wijarnarko dan Nandar Sunandar, wawancara 2012)

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Manajemen SDM

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu hal terpenting dalam suatu perusahaan, khususnya bagi kesuksesan suatu perusahaan media Global TV. dengan adanya tenaga kerja yang kreatif dalam setiap pekerjaannya, Global TV akan semakin besar dalam dunia pertelevisian. Maka dari itu, dalam suatu organisasi perusahaan hendaknya mempunyai pengelola SDM yang apik, baik pada manajemennya maupun pada SDMnya.

Sejalan dengan teori manajemen SDM yang dikemukakan oleh Edwin B. Flippo dalam buku Hasibuan, yang menjelaskan bahwa, manajemen SDM meliputi unsur perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian (2007:11). Unsur manajemen SDM ini membantu untuk terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Seperti yang dilakukan oleh Global TV pada seluruh reporter program Berita Global dan program Obsesi, khususnya pada masalah pengadaan reporter dan pengembangan serta pelatihan reporter yang bekerja di kedua jenis program yang berbeda.

Hasil penelitian menemukan bahwa untuk mendapatkan SDM yang tepat dalam pekerjaan yang tepat pula untuk reporter program Berita Global, Section Head Gathering News Global TV melakukan sistem pengadaan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan SDM pada program Berita Global sehingga tidak akan adanya kekurangan SDM yang disebabkan adanya SDM yang resign sehingga terjadi jabatan yang kosong.

Dan untuk dapat memberikan pelatihan dan pengembangan yang tepat kepada reporter Berita Global, Global TV bekerjasama dengan tim R&D News (LITBANG) dalam menetapkan program pengembangan dan pelatihan yang akan diberikan oleh setiap reporter Berita Global, dimana proses penentuan materi pengembangan dan pelatihan diperoleh dari proses evaluasi yang dilakukan secara rutin oleh tim produksi program setiap selesai penayangannya.

Dan hasil penelitian untuk manajemen SDM khususnya pengadaan SDM dan pelatihan pengembangan SDM yang diterapkan oleh program Obsesi, bahwa dengan menerapkan sistem manajemen yang baik berupa pengadaan reporter, harus melalui proses pengadaan sesuai dengan alur pengadaan karyawan seperti eksekutif produser melakukan analisis pekerjaan untuk calon SDM agar nantinya sesuai dengan standar tenaga kerja, lalu menentukan media penarikan yang akan dipakai untuk mengumumkan pembukaan lowongan kerja, proses seleksi serta tahap penempatan yang harus sesuai dengan kemampuan SDM.

Untuk pelatihan dan pengembangan karyawan khususnya pada reporter Obsesi, tim LITBANG memberikan kelas pelatihan dan pengembangan untuk setiap reporternya, program pengembangan ini ditujukan untuk menambah pengetahuan serta meningkatkan kualitas karyawannya sehingga nantinya akan semakin membantu dalam terwujudnya tujuan perusahaan.

Berdasarkan teori yang dipaparkan oleh Notoadmojo, dalam teori tujuan manajemen SDMnya khususnya pada pengadaan dan pengembangan SDM, sebagai pekerja media, reporter mempunyai tanggung jawab terhadap masyarakat *(public*) sebagai media penyambung aspirasi masyarakat ke pemerintah dan menjadi mata telinga bagi rakyat Indonesia sehingga *skill* dan wawasan sangat penting dalam perusahaan media. Dengan adanya tanggung jawab yang dipikul inilah, reporter harus mengenal dengan baik manajemen perusahaan, sehingga ia dapat memberikan kontribusi terhadap organisasi secara menyeluruh dan melaksanakan tugasnya dengan optimal. Menjalani manajemen SDM dengan baik nantinya akan membantu reporter dalam mencapai tujuan-tujuan pribadi sekaligus pencapaian tujuan perusahaannya.

Berdasarkan hasil penelitian, reporter News Berita Global sangat dituntut untuk selalu menyuguhkan informasi-informasi terkini, fakta, aktual serta peristiwa-peritiwa yang sedang terjadi saat ini. Maka dalam pengadaan SDM untuk reporter Berita Global, tim penyeleksi sangat memperhatikan pada kemampuan dasar jurnalistik dan wawasan yang dimiliki oleh calon SDM. Dengan memiliki kemampuan yang mumpuni dan nantinya didukung dengan program pelatihan dan

pengembangan yang rutin diberikan oleh bagian manajemen, setiap individu (reporter) sama-sama memiliki kesempatan untuk maju dan mengembangkan diri seoptimal mungkin, sehingga akan membantu SDM mencapai tujuannya dan mewujudkan tujuan program Berita Global.

Untuk hasil penelitian pada reporter program Infotainment Obsesi, sebagai pekerja media yang bergerak dibidang informasi dan hiburan, reporter Obsesi dituntun untuk selalu bisa memberikan sensasi-sensasi serta informasi yang menarik seputar selebriti tanah air, dengan mempunyai skill penulisan naskah yang menarik serta mempunyai konsep yang unik, akan menjadikan program Infotainment Obsesi selalu ditunggu-tunggu kehadirannya oleh pemirsa. Dengan selalu mengikut sertakan karyawannya dalam mengambil keputusan-keputusan serta perencanaan terkait dengan kerja meraka masing-masing, maka akan terbentuknya *team work* yang solid.

B. Penerapan Fungsi Pengadaan SDM Pada Program News "Berita Global" dan Program Infotainment "Obsesi".

Proses pengadaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh pihak News dalam mencari wartawan untuk program Berita Global dan Obsesi sama dengan teori yang dijelaskan oleh Hasibuan, yaitu pengadaan adalah proses analisis pekerjaan, proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan

(2007:28). Pengadaan karyawan merupakan langkah awal dan menjadi tolak ukur berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Jika karyawan yang diterima kompeten, maka usaha untuk mewujudkan tujuan relatif mudah.

Pengadaan karyawan ini harus mendapat perhatian yang serius serta didasarkan pada analisis pekerjaan yang matang. Analisis pekerjaan sangat penting dalam proses perekrutan calon karyawan, analisis pekerjaan ini hendaknya dilakukan dengan baik, agar karyawan yang diterima sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang akan dilakukan.

Seperti yang dilakukan oleh manajerial Gathering news dalam proses pengadaan reporter untuk program Berita Global dan program Obsesi, dengan menentukan kriteria dan persyaratan seperti apa yang akan diberikan pada para calon pelamar untuk reporter Program Berita Global dan Program Obsesi. Adapun langkah-langkah dalam pengadaan SDM yang dilakukan oleh pihak News, antara lain:

a. Analisis Pekerjaan

Analisis pekerjaan adalah menganalisis dan mendesain pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan, bagaimana mengerjakannya dan mengapa pekerjaan itu harus dikerjakan. Tiap organisasi mempunyai cara yang berbeda-beda dalam menarik karyawannya. Salah satunya pada proses analisis pekerjaan pada program News Berita Global yang mempunyai sistem yang sangat baik dengan menggunakan media massa yang canggih dalam menarik calon karyawan.

Kemampuan setiap SDM merupakan komponen dasar struktur organisasi dan merupakan alat untuk mencapai tujuan organisasi. Analisis pekerjaan *(job analysis)* merupakan suatu proses untuk menentukan isi suatu pekerjaan sehingga dapat dijelaskan kepada orang lain untuk tujuan manajemen. manfaat dari analisis pekerjaan *(job analysis)* akan memberikan informasi tentang aktivitas pekerjaan, standar pekerjaan, konteks pekerjaan, persyaratan personalia, perilaku manusia, dan alat-alat apa saja yang akan digunakan (Hasibuan, 2003:29). Agar suatu pekerjaan dapat dikerjakan oleh orang yang tepat, syarat yang harus dipenuhi oleh seorang SDM sering disebut dengan kualifikasi atau spesifikasi personalia.

Berdasarkan teori yang Hasibuan, dalam teori analisis pekerjaannya, user program Berita Global juga akan melakukan Analisis pekerjaan jika tim program Berita Global memang membutuhkan SDM sesuai dengan bidang yang membutuhkan tenaga SDM tersebut. Analisis pekerjaan dilakukan agar dalam proses penentukan kriteria SDM yang dibutuhkan tidak melenceng dari tanggung jawab SDM.

Sedangkan pada program Infotainment Obsesi, user Obsesi menganalisis pekerjaan reporter senior Obsesi, sehingga akan adanya tolak ukur untuk menentukan pekerjaan, tanggung jawab dan standar pekerjaan yang akan dilakukan oleh reporter baru. Analisis pekerjaan memberikan informasi tentang uraian pekerjaan dan syarat-syarat karyawan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan. isi spesifikasi

dipergunakan menjadi kriteria seleksi untuk memutuskan jenis sumber daya manusia yang perlu direkrut dan diangkat.

Dalam analisis pekerjaan terdapat dua langkah utama yang harus dilakukan oleh user Obsesi dan user Berita Global untuk reporter baru, yaitu (1) penentukan tugas-tugas utama, kegiatan-kegiatan, perilaku-perilaku atau kewajiban-kewajiban yang akan dilaksanakan dalam pekerjaan. (2) penetapan pengetahuan (*knowledge*), kemampuan-kemampuan (*abilities*), kecakapan-kecakapan (*skills*), dan beberapa karakteristik lainnya (faktor-faktor kepribadian, sikap, ketangkasan atau karakteristik fisik dan mental yang di perlukan bagi pekerjaan) yang dibutuhkan untuk pelaksanaan tugas-tugas.

Sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Hasibuan dalam proses menganalisis pekerjaan. Dalam hal ini, hendaknya user harus terlebih dulu paham akan fungsi analisis pekerjaan yang akan dilakukan, proses analisis pekerjaan ini bertujuan untuk menetapkan standar SDM yang nantinya akan bekerjasama sebagai tim dalam pekerjaannya. Dengan menganalisis pekerjaan ini akan dapat memperhitungkan kemampuan karyawan untuk masa kini dan masa depan dalam melaksanakan pekerjaan walaupun ada reorganisasi perusahaan maupun penggunaan teknologi yang semakin canggih (2003:30).

b. Rekruitmen

Penarikan atau rekruitmen adalah salah satu tahapan dalam pengadaan sumber daya manusia. Apabila tahap penarikan atau rekruitmen berhasil artinya akan banyak pelamar yang memasukan lamaran sehingga peluang untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas terbuka lebar, sebab perusahaan akan bisa memilih yang terbaik dari yang baik.

Dasar penarikan calon reporter pada program Berita Global, seperti yang dipaparkan oleh Hasibuan, dalam proses penarikan SDM harus ditetapkan terlebih dahulu persyaratan pelamar agar para pelamar yang memasukkan lamarannya sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang diminatinya. Spesifikasi pekerjaan harus diuraikan secara terperinci dan jelas agar para pelamar mengetahui kualifikasi yang dituntut oleh lowongan kerja tersebut. Misalnya, batas usia, pendidikan, jenis kelamin dan kesehatan. Jika spesifikasi pekerjaan dijadikan dasar dan pedoman penarikan, calon pelamar yang diterima akan sesuai dengan persyaratan penyeleksian SDM tersebut (2007:42).

Dalam proses penarikan *(recruitment)* untuk program Obsesi, pemilihan metode rekruitmen yang tepat akan menghasilkan terjaringnya sekelompok pelamar yang dianggap paling memenuhi berbagai persyaratan untuk mengisi kekosongan yang terdapat dalam tim produksi program Obsesi, seperti teori yang disampaikan oleh Siagian (2009: 102). Pemilihan metode rekruitmen yang tepat akan berdampak

baik pula bagi perusahaan dalam mendapatkan karakter wartawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Metode yang digunakan oleh Program Berita Global dan Program Infotainment Obsesi menggunakan metode penarikan terbuka, seperti yang dituturkan Hasibuan dalam metode penarikannya yakni metode terbuka ialah pengumuman pengadaan SDM diinformasikan secara luas. Seperti yang dilakukan oleh user Berita Global dengan user Obsesi, dalam mengiformasikan penerimaan lowongan kerja menggunakan media-media elektronik seperti media online jejaring sosial seperti *twitter* dan *facebook*, iklan di radio dan televisi, membuka stand lowongan kerja di pameran lowongan kerja. Dengan menggunakan metode penarikan yang tepat, akan mempermudah melakukan proses penyeleksiannya.

c. Seleksi

Penyeleksian wartawan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen SDM. Dimana proses ini memiliki peran penting dalam menentukan kriteria wartawan yang tepat untuk mengisi jabatan yang dibutuhkan. Berdasakan teori yang dijelaskan oleh Mondy Noe, bahwa seleksi ialah proses pemilihan dari sekelompok pelamar individu yang paling cocok untuk posisi tertentu dalam sebuah organisasi (2005:162)

Seperti proses seleksi yang dilakukan oleh tim penyeleksi yang terdiri dari eksekutif produser program, Section Head Gathering serta Section Head Research &

Development. Dalam penyeleksian calon wartawan reporternya, Berita Global dan Obsesi terbilang cukup selektif. Banyak tahapan dan kriteria yang harus dipenuhi dalam pengadaan SDM untuk menjadi reporter Berita Global dan Obsesi.

Persyaratan dan kriteria dibuat ditujukan agar tepat dalam memilih SDM, dengan melihat kompetensi dan daya tarik yang dimiliki oleh setiap calon SDM. Tes-tes yang dilakukan oleh tim penyeleksi dilakukan untuk mendapatkan informasi yang relatif objektif tentang pelamar. Untuk memperoleh informasi termasuk kemampuan apa saja yang dimiliki pelamar, biasanya perusahaan akan memberikan beberapa tahapan untuk benar-benar meyakinkan tim penyeleksi tidak salah pilih karyawan baru.

Berdasarkan hasil penelitian, ada hal yang menarik dalam persyaratan untuk Reporter Obsesi, dimana calon reporter sangat dianjurkan sudah memiliki pengalaman kerja selama 1 tahun. Persyaratan ini ditetapkan agar di saat sedang melakukan proses perolehan data reporter tidak memperoleh hambatan dari narasumber dikarenakan narasumber sudah mengenal reporter tersebut.

Adapun tes yang dilakukan pada calon SDM Berita Global dan Obsesi, meliputi tes kepribadian, tes kecerdasan, tes bakat, tes minat dan tes kesehatan (Notoatmodjo, 2003:136). Dalam teori yag dipaparkan Hasibuan, pendekatan seleksi yang diterapkan oleh Global TV divisi News terhadap calon SDM ialah menggunakan pendekatan *successive hurdles selection approach*.

Pendekatan ini mengharuskan setiap calon wartawan untuk mengikuti semua prosedur seleksi secara bertahap (2007: 139). Berdasarkan hasil penelitian, Setiap tahapan seleksi calon SDM baik itu pada calon SDM program Berita Global maupu pada program Obsesi, setiap calon SDMnya harus siap untuk diuji dan dievaluasi oleh tim penyeleksi yakni news gathering section head, eksekutif produser, news R&D section head (LITBANG).

d. Penempatan dan Orientasi Induksi

Penempatan yaitu menempatkan karyawan baru pada jabatan atau pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada karyawan tersebut (Hasibuan, 2007:63). Proses Penempatan ialah tahapan dimana karyawan baru yang telah selesai menjalankan program seleksi harus segera mendapatkan tempat pekerjaan sesuai dengan bakat dan keahlian yang dimilikinya.

Berdasarkan hasil penelitian, tim penyeleksi sebelumnya sudah menentukan posisi jabatan mana yang akan di isi oleh karyawan baru, yang tentunya sudah sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya SDM (pengetahuan, keterampilan dan keahlian). Dalam menentukan penempatan untuk reporter Berita Global dan reporter Infotainment Obsesi, pihak News telah menempatkan SDM sesuai dengan keahliannya masing-masing. Dengan penempatan yang tepat akan menimbulkan gairah kerja dan prestasi kerja akan mencapai hasil yang optimal.

Selain itu, berdasarkan teori yang disampaikan oleh Hasibuan, program orientasi ialah proses dimana wartawan baru diperkenalkan pada dunia kerja yang akan ia temui sehari-harinya dengan peran-peran mereka, organisasi, kebijakan-kebijakan, nilai-nilai, keyakinan-keyakinan dan pada rekan kerja mereka. Dan induksi adalah proses dimana wartawan baru dibentuk perilakunya agar dapat menyesuaikan diri dengan tata tertib perusahaan (2007:64).

Hasil penelitian yang didapat yaitu, Program orientasi dan induksi yang diberikan oleh divisi news untuk reporter baru Berita Global dan Obsesi ialah masa TENDEM. Proses TENDEM ditujukan agar reporter baru bisa dengan lebih cepat mempelajari pekerjaannya dan lingkungan kerjanya. Lama masa TENDEM adalah 2 minggu. Dan pemantauan berkala selama 3 bulan.

Divisi News Global TV tidak menjadikan proses orientasi dan induksi ini sebagai salah satu kegiatan yang bersifat formal. Pengenalan wartawan baru ke dalam keluarga besar produksi program Obsesi maupun pada program Berita Global hanya dilakukan dengan pengenalan biasa saja. Wartawan baru dibebaskan untuk mengenal karyawan-karyawan yang lainnya, walaupun karyawan tersebut bekerja di bagian yang berbeda. Sebelumnya, Wartawan baru telah di beri tahukan beberapa ketetapan yang harus dipatuhi, antara lainnya ialah peraturan keamanan, rutinitas harian, operasional perusahaan dan kebijakan redaksionalnya Wartawan baru juga diberi kebebasan untuk mempelajari perlengkapan liputan seperti, kamera, clip on, tripot dan sebagainya.

C. Penerapan Fungsi Pengembangan SDM pada Wartawan Program News "Berita Global" dan Program Infotainment "Obsesi"

Berdasarkan teori Pengembangan yang dipaparkan oleh Hasibuan, pengembangan SDM adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral karyawan, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawannya (2007:69).

Hasil penelitian yang diperoleh yakni, seperti kebanyakan proses pengembangan SDM untuk karyawannya, Global TV khususnya pada Program News Berita Global dan program Infotainment Obsesi yang bernaung di bawah Divisi News, mereka (SDM) diberikan program pengembangan oleh manajerialnya dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas teoritis maupun konseptual para karyawannya. Pengembangan karyawan ini bertujuan dan bermanfaat bagi Global TV, karyawan, konsumen atau masyarakat yang mengkonsumsi program yang dihasilkan oleh Global TV. Supaya proses pengembangan mencapai hasil yang baik dengan biaya relatif kecil, hendaknya terlebih dulu pihak manajemen menetapkan program pengembangan.

Pada dasarnya, program Obsesi dan Berita Global pasti mempunyai misi dan tujuan dalam organisasi, untuk mencapai tujuan inilah tentunya diperlukan

perencanaan yang baik, serta implementasi perencanaan secara tepat. Pelaksanaan kegiatan dan program organisasi dalam rangka mencapai tujuan tentunya memerlukan kemampuan tenaga kerja yang kompeten. Dan ini hanya bisa dicapai dengan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Dengan memberikan pengembangan pada karyawannya, program Obsesi dan program Berita Global akan mendapatkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, sehingga dapat bersama-sama mewujudkan tujuan organisasi

Seperti teori yang dipaparkan oleh Hasibuan tentang metode pelatihan dan pengembangannya. Global TV menggunakan kedua metode pengembangan, seperti metode pelatihan dan metode pendidikan. Hasil penelitian menjelaskan, dalam program pengembangan untuk seluruh reporter yang tergabung dalam produksi program News Berita Global dan program Infotainment Obsesi ditugas untuk mengikuti pelatihan yang diberikan oleh Global TV. Pengembangan secara formal ini dilakukan Global TV karena tuntutan pekerjaan, untuk saat ini ataupun di masa datang untuk peningkatan karier seorang karyawan. Program pengembangan ini diperuntukan pada seluruh karyawan, karyawan baru maupun yang telah lama.

Dalam program pengembangan ini Global TV memakai pelatih (mentor) gabungan internal dan eksternal. Tim gabungan inilah yang akan memberikan pengembangan kepada reporter Obsesi dan Berita Global. Pengembangan gabungan ini akan lebih baik karena mentor akan saling mengisi dalam memberikan materi

pengembangan kepada para sumber daya. Adapun metode pengembangan yang diterapkan oleh Global TV yaitu metode latihan atau training.

Menurut teori Hasibuan, metode training harus berdasarkan kepada kebutuhan pekerjaan. berdasarkan hasil penelitian, adapun metode pelatihan yang digunakan Global TV untuk meningkatkan kualitas SDMnya yakni metode *On The Job Training. On the job trainng* merupakan pelatihan yang dilakukan di studio dengan pengajaran terprogram. Dalam proses program pengembangannya, mentor atau pelatih yang sudah ditetapkan oleh manajerial News untuk memberikan materi pengembangan yang akan jelaskan, yang nantinya para peserta latihan melakukan pekerjaan sesuai dengan cara-cara yang dilakukan oleh mentor tersebut. (2007:77)

Menurut hasil penelitian untuk menetapkan program pelatihan dan pengembangan apa saja yang akan diberikan pada reporter Obsesi dan Berita Global, tim LITBANG (R&D) Divisi News sebelumnya telah melakukan analisa pekerjaan selama beberapa bulan pada setiap karyawannya. Dalam pelaksanaan program pengembangannya, pihak News menggunakan metode dalam kelas meliputi pengajaran *(lecture),* rapat *(Conference),* metode studi kasus dan metode diskusi. Sebelum mengadakan kelas, biasanya mentor menyiapkan bahan materi yang akan diberikan kepada peserta latihan. Dengan mempelajari data terdahulu dan pengetahuan yang dimiliki oleh mentor inilah yang akan dijadikan materi pengembangan untuk karyawan Obsesi dan Berita Global. Adapun penjelasan metode

pengajaran yang diterapkan dalam program pengembangan yang diberikan Global TV yakni:

a. *Lecture* (ceramah atau kuliah)

Dalam pelatihan yang diberikan oleh mentor pengembangan menggunakan system perkuliahan atau memberikan masukan berupa ceramah tentang materi pengembangan yang diberikan. Mentor memberikan teori-teori yang diperlukan dalam pengembangan, kemudian peserta mencatat serta mempersepsikannya.

b. *Conference* (rapat)

Mentor memberikan suatu makalah tertentu dan peserta pelatihan ikut serta berpartisipasi dalam memecahkan makalah tersebut. Pada metode ini mentor dan peserta sama-sama berperan aktif dengan komunikasi dua arah. Dengan metode konferensi ini diharapkan pesesrta pengembangan terlatih untuk menerima dan mempersepsikan pendapat orang lain serta dapat mengambil kesimpulan atau keputusan dari problem yang dihadapi.

c. Metode Studi Kasus

Dalam teknik studi kasus ini, mentor memberikan suatu kasus kepada peserta pengembangan, kasus ini tanpa disertai data yang komplit, tujuannya agar peserta terbiasa mencari data/informasi dari pihak

eksternal dalam memutuskan suatu kasus yang dihadapinya. Denga metode studi kasus ini, peserta diharapkan dapat meningkatkan kecakapan dan keterampilan dalam mengambil keputusan dengan berbagai dampak yang dihadapi.

d. Metode Diskusi

Metode diskusi dilakukan dengan melatih peserta untuk berani memberikan pendapat dan rumusannya serta cara-cara bagaimana meyakinkan orang lain. Dalam metode ini menjelaskan bahwa pentingnya proses pertukaran pendapat yang konstruktif untuk memperoleh rumusan yang terbaik (Hasibuan, 200:79).

Berdasarkan teori pengembangan yang dijelaskan oleh Sulistiyani & Rosidah, bahwa Ada beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas suatu instansi, dengan adanya program pengembangan sumber daya manusia inilah yang akan memupuk SDM-SDM yang berkualitas tinggi dan sebagai partner kerja dalam mewujudkan tujuan yang ingin dicapai. Dan hasil penelitian menjelaskan, tujuan utama dari program pengembangan yang diterapkan oleh Divisi News, semata-mata untuk merefresh dan meningkatkan Pengetahuan, ketrampilan serta Tingkah laku (*attitude*) seluruh SDM khususnya reporter Berita Global dan reporter Obsesi.

Dalam proses menerapkan program pengembangan ini, Global TV menemukan kendala dalam pelaksanaannya, yaitu terletak pada peserta pelatihan

yang sering tidak mengikuti kelas pengembangan disebabkan oleh benturan waktu dengan tugas peliputan dilapangan sehingga menyebabkan tertundanya jadwal yang telah ditetapkan sebelumnya oleh LITBANG News.

D. Analisis SWOT Pada Pengadaan Wartawan "Berita Global" Dan Wartawan "Obsesi"

1. Analisis SWOT pada Pengadaan SDM Wartawan Program News "Berita Global".

Pengadaan wartawan merupakan langkah pertama dan nantinya akan yang mencerminkan berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuanya. Jika karyawan yang diterima kompeten, maka usaha untuk mewujudkan tujuan perusahaan relatif mudah. Dan sebaliknya, apabila karyawan yang diperoleh kurang memenuhi syarat, sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Setelah membuat tahap demi tahap dalam menentukan kriteria dan pencapaian yang ingin didapat dari wartawan baru, maka langkah selanjutnya ialah melakukan analisis SWOT seperti terhadap kekuatan (*strength*), kelemahan (*weakness*) yang terdapat dalam program-program pengembangan yang telah dijalankan, serta berbagai peluang (*oppurtinity*), yang dapat dimanfaatkan dan ancaman atau tantangan (*threats*) yang ditemukan.

a. Kekuatan (Strength)

Analisis terhadap kekuatan program pengadaan bagi wartawan Bertita Global adalah untuk melihat kelebihan yang dimiliki oleh program wartawan yang diterapkan oleh Divisi News Global TV.

Adapun kekuatan yang ditemukan dalam proses pengadaan SDM ini, ialah: *Pertama,* dalam membuat analisis pekerjaan Divisi News mempunyai perencanaan sumber daya manusia yang matang. Divisi News setiap tahunnya melakukan remake analisis pekerjaan setiap karyawannya, dan pada setiap harinya melakukan rapat evaluasi serta proyeksi pada semua tim produksi sembari mengingatkan standar kerja setiap karyawannya. *Kedua,* Global TV adalah salah satu stasiun televisi swasta nasional sehingga banyak calon pelamar yang akan mengikuti seleksi perekrutan SDM baru ini, sehingga harapan untuk mendapatkan SDM yang berpotensi dan sesuai dengan kriteria penyeleksian sangat terbuka lebar. *Ketiga,* Divisi News Global TV menangani langsung dalam proses penyeleksian calon SDM-nya, sehingga akan mengurangi resiko salah pilih SDM yang tidak sesuai dengan kriteria.

b. Kelemahan (Weakness)

Kelemahan dari pengadaan SDM Global TV Divisi News adalah: *Pertama*, kurangnya jumlah sumber daya manusia sehingga menjadi penghambat dalam membuat flotingan liputan. *Kedua,* pelaksanaan analisis jabatan yang selalu dilakukan terburu-buru sehingga hasil dirasa kurang maksimal.

c. Kesempatan (Opportunity)

Kesempatan dari pengadaan SDM untuk Divisi News ialah, *Pertama*, Global TV dibawah naungan group perusahaan besar yakni MNC group yang selalu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. *Kedua,* mempunyai manajer personalia yang mengatur masalah analisis jabatan sehingga dalam urusan mencari sumber daya manusia yang berkompeten serta sesuai dengan analisis jabatan yang telah dibuat, user yang membutuhkan tenaga sumber daya baru masih dapat mengerjakan pekerjaannya tanpa harus mengkhawatirkan masalah pengadaan SDM. *Ketiga,* Global TV adalah salah satu stasiun TV yang sudah dapat diperhitungkan didunia pertelevisian, sehingga sumber daya manusia yang berpengalaman dan berpotensi berlomba-lomba untuk menjadi salah satu sumber daya manusia yang ikut andil dalam perkembangan Global TV ini.

d. Ancaman (threats)

Ancaman yang didapati dari proses pengadaan SDM untuk Program Berita Global ialah, *Pertama*, kurangnya kesadaran dan solidaritas karyawan yang tinggi menyebabkan manajemen tidak dapat berjalan dengan efektif dan efisien. *Kedua*, Tidak semua tim lapangan mengikuti rapat evaluasi dan proyeksi yang diadakan setiap harinya, sehingga sumber daya yang masih sering melakukan kesalahan dalam peliputan malah jarang mengikuti rapat dengan alasan lelah setelah melakukan peliputan di lapangan kurangnya kesadaran dan solidaritas karyawan yang tinggi

menyebabkan manajemen tidak dapat berjalan dengan efektif dan efisien. *Ketiga*, adanya pemborosan dana yang dikeluarkan untuk melakukan perekrutn SDM baru jika melakukan pemberhentian, belum lagi resiko yang akan ditimbulkan oleh wartawan baru, kurangnya pengalaman dapat menimbulkan kesalahan yang tidak bisa diprediksikan. Kesalahan dalam kebijakan redaksional atau disaat menlaksanakan pekerjaannya.

2. Analisis SWOT Pengadaan SDM Untuk Program Infotainment "Obsesi" Global TV

a. Kekuatan (Strength)

Kekuatan dari pengadaan SDM untuk Program Infotainment Obsesi adalah: *Pertama*, Obsesi mempunyai tim kerja yang sangat solid, sehingga dalam melakukan perencanaan untuk menerima SDM baru, mereka sangat terbuka dan saling membantu satu dengan lainnya. *Kedua,* program Obsesi melakukan analisis jabatan dalam setiap tahunnya, apalagi program Infotainment Obsesi ini salah satu program yang dianak emaskan di Global TV, sehingga dalam proses menganalisis pekerjaan mereka sangat teliti agar nantinya setiap karyawan tidak melakukan kesalah dalam pekerjaannya. *Ketiga,* program Infotainment Obsesi memiliki tim produksi yang sangat loyal terhadap pekerjaannya, sehingga dalam proses pengadaan SDM barunya, user menentukan kriteria yang mengutamakan calon SDM sudah memiliki pengalaman kerja dalam bidang Infotainment minimal 1,5 tahun.

b. Kelemahan (Weakness)

Kelemahan dari pengadaan SDM untuk program Infotainment Obsesi adalah: *Pertama,* dalam melakukan rekruitment karyawan baru terkadang sangat ingin perfeksionis, persyaratan menjadi hambatan dalam proses perekrutan SDM baru untuk program Infotainment Obsesi, sehingga proses pengadaan wartawan untuk Obsesi terhambat oleh waktu yang diperlukan untuk mendapati SDM yang benar-benar sesuai dengan analisis pekerjaan dan persyaratan yang diajukan oleh pihak Obsesi. *Kedua,* jam kerja untuk program Infotainment Obsesi tidak memiliki jam kerja yang pasti, reporter harus siap bekerja selama 24 jam, hal inilah yang menjadi salah satu alasan para wartawan mengajukan resign atau mengundurkan diri dikarenakan jam kerja yang tidak menentu, dengan adanya karyawan yang resign, maka akan ada proses pengadaan SDM baru untuk mengisi kekosongan jabatan tersebut yang memerlukan budget dan waktu yang tidak sedikit.

c. Peluang (Opportunity)

Kesempatan dari pengadaan SDM untuk program Infotainment Obsesi ialah: *Pertama,* Global TV adalah salah satu stasiun swasta nasional yang telah dikenal di seluruh Indonesia, bernaung dibawah group media terbesar se asia yaitu MNC group. Dengan memiliki fasilitas yang serba canggih dan terbaru, para sumber daya manusia di limpahi sumber ilmu dan peluang kreatifitas yang mendukung untuk memperkaya kualitas para karyawannya. *Kedua,* banyak ide-ide kreatif dan inovasi baru dalam

meningkatkan produktivitas para sumber daya manusia yang berkerja di program Obsesi ini, dengan memiliki sumber daya yang berjiwa muda dan matang sehingga terbentuklah teamwork yang kreatif dan inovatif.

d. Ancaman (Threats)

Ancaman dari pengadaan SDM yang dilakukan untuk program Obsesi ialah: *Pertama,* karena proses pengadaan SDM untuk Obsesi memerlukan waktu yang lama, dikhawatirkan tim penyeleksi tetap menerima calon SDM yang dirasa kurang memenuhi kriteria untuk Obsesi karena tenaga SDM tambahan yang sedang sangat dibutuhkan oleh pihak program. *Kedua*, kinerja wartawan di lapangan yang kurang maksimal dikarenakan kurangnya SDM di lapangan sehingga berdampak pada kreatifitas dan hasil liputan yang kurang greget. Semakin terulurnya waktu dalam pencarian SDM baru, situasi di atas akan semakin memburuk dan dapat mempengaruhi menurunnya rating pada program Obsesi.

Tabel IV.1
Perbandingan Analisis SWOT Proses Pengadaan pada Reporter News "Berita Global" dan Reporter Infotainment "Obsesi"

No	Pengadaan Reporter	Kekuatan	Kelemahan	Peluang	Ancaman
1.	Program News "Berita Global"	Salah satu program yang bernaung di stasiun TV nasional Global TV yang sudah diketahui publik, Mempunyai perencanaan SDM yang matang.	Kurangnya SDM reporter, pelaksanaan analisis pekerjaan yang selalu terburu-buru,	Global TV bernaung dibawah MNC group sehingga untuk memiliki SDM yang berkualitas terbuka lebar, mempunyai manajemen yang memenuhi kebutuhan SDM.	Kurangnya kesadaran dan solidaritas menyebabkan manajemen tidak berjalan efisien, evaluasi terhambat karena tidak menentunya jam kerja, pemborosan dana dalam melakukan pengadaan SDM.
2.	Program Infotainment "Obsesi"	Mempunyai tim yang solid, analisis pekerjaan dilakukan dengan sebaik-baiknya, memiliki tim produksi yang sangat loyal terhadap pekerjaannya.	Persyaratan seleksi dirasa terlalu berat, proses pengadaan memerlukan waktu ekstra untuk mendapatkan SDM yang diinginkan, reporter Obsesi tidak memiliki jam kerja yang pasti.	Dengan Memiliki fasilitas yang serba canggih dan terbaru, banyak ide-ide kreatif dan inovasi baru dalam meningkatkan produktivitas SDM.	Hasil liputan yang kurang greget Disebabkan kurangnya SDM dilapangan, dikhawatirkan tim penyeleksi tetap menerima calon SDM yang dirasa kurang memenuhi kriteria.

E. Pengembangan SDM Pada Wartawan "Berita Global" dan Wartawan "Obsesi"

Pelaksanaan program pengembangan bagi wartawan Global TV bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan profesionalisme kewartawanan dalam segi ketrampilan liputan, membuat naskah, membuat alur berita dan kepribadian sumber daya manusianya. Setelah membuat program pengembangan untuk wartawan khususnya reporter Obsesi maka langkah selanjutnya ialah melakukan analisis terhadap kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang ada saat proses pengembangan dilakukan.

1. Analisis SWOT Pada Pengembangan SDM Untuk Program "Berita Global".

a. Kekuatan (Strenght)

Adapun kekuatan yang ada dan memiliki pengaruh positif terhadap pengembangan program adalah: *Pertama*, program pengembangan yang dibuat oleh News untuk SDMnya didasari oleh proses evaluasi yang dilakukan setiap harinya, sehingga program-program yang dijadikan materi pengembangan dan pelatihan tidak akan melenceng dari kebutuhan untuk produktivitas para karyawannya. *Kedua,* materi program pengembangan yang diterapkan oleh Divisi News untuk wartawan Berita Global ini diberikan oleh sumber daya manusia yang sudah ahli dalam bidang masing-masing, sehingga ketepatan pemilihan mentor untuk tiap materi

pengembangan tidak perlu diragukan lagi untuk ilmu yang akan diserap oleh reporter Berita Global. *Ketiga*, program pengembangan ini diadakan pada setiap tahunnya sehingga kualitas dan kuantitas para wartawan Berita Global tetap terjaga.

b. Kelemahan (Weakness)

Adapun kelemahan yang didapati dalam program pengembangan SDM pada reporter Berita Global yaitu: *Pertama,* pada dasarnya program pengembangan ini diadakan untuk meningkatkan *skill* para reporter Berita Global, tetapi terkadang segelintir wartawan malah kurang antusias atau malah menghindari jadwal pengembangan yang telah dibuat oleh pihak LITBANG. *Kedua,* banyaknya wartawan *fresh graduate* yang masih minim pengalaman kerja dan ilmu yang didapatnya tetapi sangat mudah untuk dipengaruhi oleh wartawan seniornya untuk memungkiri jadwal program pengembangan yang telah ditetapkan. Hal tersebut dapat mempengaruhi efek pada program pengembangan yang sudah disusun oleh News untuk meningkatkan kualitas wartawan pada Berita Global. *Ketiga,* waktu penjadwalan program pengembangan sering terbentur oleh jam kerja reporter Berita Global, dan juga dengan jadwal mentor yang mempunyai tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam pekerjaannya.

c. Peluang (Opportunity)

Kesempatan atau peluang yang dimiliki SDM Berita Global dalam program Pengembangan yakni: *Pertama*, Global TV Divisi News dalam pengembangan SDM-

nya menerapkan metode training atau pelatihan, metode ini didasarkan kepada sasaran yang ingin dicapai. Metode training ini diterapkan untuk meningkat kemampuan dan ketrampilan teknis dalam mengerjakan pekerjaan pada masing-masing sumber daya manusia khususnya pada reporter Berita Global. *Kedua,* dengan memiliki sumber daya manusia yang muda dan matang menjadikan nilai plus untuk setiap penyajian program Berita Global untuk pemirsanya.

d. Ancaman (Threats)

Bentuk ancaman yang ada di program pengembangan untuk wartawan Berita Global, antara lain ialah: *Pertama*, program pengembangan yang dibuat untuk meningkatkan kualitas reporter agar semakin bermutu dan professional. Hal ini sangat penting dilakukan karena adanya regenerasi penikmat televisi agar tidak beralih ke program televisi lainnya dan pula adanya persaingan dengan program-program berita lain yang disuguhkan oleh stasiun televisi swasta lainnya. *Kedua,* dengan berkembangnya teknologi saat ini membuat perusahaan media beralih ke media online, baik dari media cetak maupun media elektronik. Menjadikan tantangan tersendiri bagi seluruh jajaran Sumber daya manusia program Berita Global untuk mempertahankan eksistensi program tersebut. *Ketiga,* karena kesibukan masing-masing karyawan akan berdampak pada tersendatnya program pengembangan SDM.

2. Analisis SWOT Pada Program Pengembangan SDM Wartawan Infotainment "Obsesi".

a. Kekuatan (Strenght)

Adapun kekuatan yang dimiliki dalam program pengembangan ini adalah: *Pertama,* para sumber daya manusia khususnya reporter yang dimiliki Obsesi, semuanya sudah professional dalam pekerjaannya, sehingga program pengembangan ini hanya tinggal mengasah menjadi semakin tajam dalam ide-ide kreatif dan inovatif yang dapat dimiliki setiap reporter Obsesi. *Kedua,* melalui program pengembangan yang bersifat informal dan kekeluargaan para wartawan khususnya reporter dapat menjadi lebih akrab dengan reporter atau SDM lainnya serta dapat memiliki ikatan emosional dalam lingkup pekerjaan. *Ketiga,* dengan dilakukannya evaluasi kerja setiap selesai penayangan programnya, menjadikan program pengembangan yang disusun tidak akan mengalami kesalahan pemilihan materi yang nantinya akan diterapkan menjadi materi pada program pengembangan pada reporter Obsesi.

b. Kelemahan (Weakness)

Kelemahan yang ditemukan dalam program pengembangan pada wartawan Obsesi antara lainnya ialah: *Pertama*, waktu yang menjadi kendala dalam merealisasikan program pengembangan ini. Reporter Obsesi tidak mempunyai waktu yang pasti dalam pekerjaannya. *Kedua,* karena wartawan Obsesi ini rata-rata sumber daya yang sudah memiliki karakter dan skill sendiri, mereka cenderung berfikir kalau

mereka tidak terlalu membutuhkan program pengembangan perusahaan, sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi dampak maksimalitas pada program pengembangan yang ingin diberikan manajemen kepada setiap karyawannya khususnya pada reporter Obsesi. *Ketiga,* untuk wartawan baru yang *fresh graduate* sangat diharapkan untuk mengikuti program pengembangan yang dilakukan oleh manajemen, hal ini bertujuan agar wartawan baru yang *fresh graduate* bisa memahami, terampil dan menjadi ahli dalam menyelesaikan pekerjaan sebagai wartawan. Program pengembangan ini perlu dilaksanakan agar teori dasar yang telah dikuasai dapat di implementasikan secara baik dalam pekerjaannya.

c. Peluang (Opportunity)

Peluang yang dimiliki program pengembangan dalam proses pengembangan SDM pada wartawan Obsesi ialah : *Pertama,* pada awalnya Global TV tampil sebagai media televisi yang *fresh*, dinamis dan selalu menghibur dengan target audiens yang dapat mencakup seluruh keluarga Indonesia, hal inilah yang menjadi nilai plus Obsesi, dengan memiliki SDM yang berkualitas dan berkarakter sehingga menjadikan program Infotainment Obsesi sebagai salah satu acara yang mampu mengakomodasi tuntutan industri bagi Global TV. *Kedua,* dengan memiliki sumber daya manusia yang bermutu, Obsesi selalu menyajikan ide-ide kreatif dan inovasi dalam konsep penayangannya, memiliki SDM yang berjiwa muda dalam manajemen produksinya, Obsesi menjadi salah satu program Infotainment yang dicintai oleh seluruh keluarga Indonesia. *Ketiga,* dengan berkembangnya teknologi online, dan semakin

menjamurnya website-website yang menyuguhkan berita artis ter*update*, membantu program Obsesi untuk memantau dan mengikuti isu-isu yang sedang hot di dunia maya. Sehingga dengan adanya program pengembangan ini semakin membuka pola pikir karyawan, entah itu produser, editor maupun reporter dalam menyuguhkan berita-berita selebritis terkini dengan kreatifitas yang mereka punyai.

d. Ancaman (Threats)

Ancaman atau tantangan yang timbul dalam proses pengembangan SDM dalam program pengembangan yang diberikan pada reporter Obsesi ialah: *Pertama,* proses program pengembangan yang diberikan tersendat dikarenakan kesibukan dari masing-masing sumber daya manusia khususnya pada reporter Obsesi Global TV. *Kedua*, untuk mengikuti program pengembangan diperlukan ketegasan dari manajemen agar seluruh SDM termasuk reporter mengikuti program yang telah diterapkan, resiko yang ditakutkan akan timbul ialah proses peliputan di lapangan menjadi tidak maksimal, dan perolehan data serta stock shoot terkesan memaksa dan tidak tuntas. *Ketiga*, dengan adanya perbedaan latar belakang yang heterogen seperti pada pendidikan, pengalaman kerja dan usia sumber daya manusia pada Obsesi, akan menyulitkan dan menghambat kelancaran pelaksanaan program pengembangan yang diberikan Global TV.

Tabel IV.2

Perbandingan Analisis SWOT Program Pengembangan pada Reporter News "Berita Global" dan Infotainment "Obsesi"

No.	Pengembangan Reporter	Kekuatan	Kelemahan	Peluang	Ancaman
1.	Reporter News "Berita Global"	Program pengembangan yang dibuat berdasarkan hasil rapat evaluasi, dan diberikan oleh mentor ahli dalam permasalahan, program pengembangan diadakan setiap 2x setahun.	Peserta yang suka tidak hadir disaat jadwal pelatihan, disaat jam pelatihan peserta terkadang masih melakukan peliputan.	Metode on the job training sangat pas untuk usaha meningkatkan kualitas reporter, dengan mempunyai SDM berjiwa muda dan matang menjadi nilai tambah bagi program "Berita Global.	Pola Pengembangan harus mampu membuat kualitas reporter semakin baik, semakin pesatnya perkembangan teknologi menjadikan media online sebagai media yang paling praktis dan diminati saat ini.
2.	Reporter Infotainment "Obsesi"	SDM yang sudah profesional dalam pekerjaannya, dengan terciptanya suasana kekeluargaan menjadikan peserta nyaman untuk mengikuti kelas pelatihan	Waktu yang menjadi kendala dalam merealisasikan program pengembangan, SDM yang sudah merasa profesional cenderung berfikir tidak membutuhkan pelatihan	Dengan memiliki SDM yang berkualitas dan berkarakter, program "Obsesi" menjadi salah satu program yang mampu mengakomodasi tuntutan industri Global TV	Sering tertundanya jadwal pelatihan dikarenakan kesibukan reporter, resiko yang ditakutkan akan timbul kesalahan-kesalahan yang sudah sering didapat disaat proses peliputan.

F. Perbandingan Manajemen SDM pada Program News "Berita Global" dan Program Infotainment "Obsesi"

1. Perbandingan Proses Pengadaan SDM Pada Program News "Berita Global" Dengan Program Infotainment "Obsesi"

Tabel IV.3

Kompilasi Perbandingan Proses Pengadaan SDM

No.	Perbandingan	Program News "Berita Global"	Program Infotainment "Obsesi"
1.	Analisis Pekerjaan	- Ketika akan melakukan pengadaan SDM - Analisis pekerjaan akan dilakukan kembali ketika adanya perombakan Struktur Organisasi.	- Mengevaluasi kemampuan masing-masing wartawan, sehingga dapat dijadikan patokan tuntuk mencari calon reporter baru yang mempunyai standar seperti wartawan Obsesi.
2.	Penarikan	- Menggunakan metode penarikan terbuka - Mengiklan kan di media elektronik maupun jejaring sosial - Membuka *stand* lowongan kerja di pameran - Menginformasikan dari mulut ke mulut	- Metode penarikan terbuka - Dari mulut ke mulut - Membuka stand lowongan kerja di pameran-pameran. - Jejaring social
3.	Seleksi	- Wawasan luas - Kemampuan pengejaan kata yang benar (bahasa Indonesia ataupun bahasa Inggris) - Dapat membuat skrip naskah berita	- Mempunyai pengalaman kerja di dunia infotainment minimal 1 tahun. - Bisa membuat naskah berita - Kreatif - Supel

		- Good looking - Pendekatan menggunakan metode *Successive hurdles selection approach*	- Psikotest - Pendekatan dengan metode *Successive hurdles selection approach*
4.	Penempatan, Orientasi dan Induksi SDM	- Penempatan disesuaikan dengan *skill* wartawan tersebut. - Masa TENDEM selama 2 minggu.	- Penempatan disesuaikan dengan karakter dan link yang dipunyai wartawan. - Untuk fresh graduate akan menjalani proses masa TENDEM selama 2 minggu.

2. Program Pengembangan SDM Pada Wartawan News "Berita Global" dan Wartawan Infotainment "Obsesi"

Tabel IV.4

Program Pengembangan SDM Pada Wartawan News "Berita Global" dan Wartawan Infotainment "Obsesi"

No.	Aspek	Pembahasan
1.	Kode Etik Jurnalistik	Setiap jurnalis harus mengerti betul akan peran dan tanggung jawab yang mereka emban untuk dipertanggung jawabkan kepada masyarakat Indonesia.
2.	Pengetahuan Dasar Berita	Seorang wartawan sebaiknya sebelum terjun ke lapangan, wartawan tersebut telah mempelajari atau setidaknya telah mengetahui dasar permasalahan yang akan ia liput
3.	Teknik Peliputan dan Naskah Investigasi	Salah satu keunggulan yang mewadahi kapasitas yang diperlukan oleh reporter investigatif ialah kemampuan untuk menentukan lokasi permasalahan, kemampuan memahami dan menunjukkan berbagai keterangan dan dokumen yang digunakan untuk menjelaskan kenyataan kisah.
4.	Teknik Peliputan dan Naskah Feature	*Feature* adalah tulisan hasil reportase (peliputan) mengenai suatu objek atau peristiwa yang bersifat memberikan informasi, mendidik, menghibur,

		meyakinkan, serta menggugah simpati atau empati pembaca. Sisi-sisi kemanusiaan atau *human interest* merupakan aspek yang paling dominan dalam sebuah produk tulisan *feature*.
5.	Teknik Reportase dan Menembus Narasumber	Reportase bisa dilakukan dengan tiga cara, yaitu; wawancara, riset data, dan observasi atau pengamatan. Jika narasumber utama tidak berhasil Anda dapatkan. Cari dan gunakanlah narasumber sekunder untuk menopang data dan informasi yang hendak diklarifikasi
6.	Teknik Peliputan Berita	Keakuratan amat sangat penting dalam menulis berita. Sebuah berita yang akurat menggunakan hal-hal yang mendasar dengan benar: tata bahasa, ejaan, tanda baca, tanggal, alamat, jumlah, dan segala macam rincian yang dipakai dalam berita.
7.	I-news System	I-news system ialah sebuah software news yang dipergunakan untuk memastikan durasi paket berita sesuai dengan yang akan ditayangkan.
8.	Kebijakan Redaksional	Kebijakan redaksional itu ialah pedoman suatu berita mulai dari menentukan isu liputan, angle liputan, memilih nara sumber, penugasan, sampai format tulisan

BAB V

PENUTUP

Bab ini akan menjelaskan kesimpulan dari penelitian tentang manajemen SDM wartawan Global TV. Kesimpulan dari bab ini terdiri dari dua fokus penelitian yaitu pada pengadaan SDM reporter News Program"Berita Global" dan reporter Infotainment program "Obsesi" dan fokus penelitian yang kedua ialah pada pengembangan SDM, tentunya pada reporter News Program"Berita Global" dan reporter Infotainment program "Obsesi" Global TV. Penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

A. Kesimpulan

a. Semakin baik pengelolaan Manajemen SDM yang diterapkan oleh Global TV maka kinerja reporter juga akan semakin memuaskan. Kebijakan-kebijakan yang diterapkan oleh manajerial akan membantu tercapainya tujuan perusahaan.

b. Pengadaan reporter untuk program "Obsesi" akan dilakukan ketika tim produksi "Obsesi" sedang membutuhkan reporter baru untuk mengisi kekosongan dikarenakan reporter ada yang resign. Dan pada pengadaan reporter "Berita Global", user "Berita Global" juga akan melakukan

pengadaan ketika membutuhkan reporter baru dan untuk mengisi kekosongan yang ada.

c. Dalam melakukan analisis pekerjaan, Tim "Obsesi" akan melakukan evaluasi kerja para reporter "Obsesi" untuk dijadikan tolak ukur dalam menentukan persyaratan apa yang akan ditetapkan dalam penyeleksian SDM baru nanti. Dan pada "Berita Global", user akan melakukan analisis pekerjaan ketika sedang membutuhkan reporter baru agar sesuai dengan yang dibutuhkan.

d. Proses perekrutan reporter untuk "Obsesi" menerapkan Metode perekrutan terbuka. Metode perekrutan terbuka ini diterapkan agar nantinya menghasilkan terjaringnya sekelompok pelamar yang dianggap paling memenuhi berbagai persyaratan untuk mengisi kekosongan yang ada. Dalam perekrutannya, User "Berita Global" juga menerapkan metode perekrutan terbuka, agar dalam penyeleksiannya tim seleksi dapat dengan mudah menemukan SDM baru yang telah memenuhi syarat sesuai dengan yang diajukan user Berita Global.

e. Pada proses seleksinya, para calon pelamar reporter baru untuk program "Obsesi" dan "Berita Global" pada mulanya diminta untuk mengirimkan CV terlebih dulu. Setelah itu, para tim penyeleksi akan memilih, mana sekiranya pelamar yang sudah memenuhi persyaratan sesuai dengan persyaratan yang diajukan oleh masing-masing user, yakni pada user "Obsesi" dan user "Berita Global". Pada proses seleksi, tim "Obsesi"

mengajukan persyaratan SDM, yaitu calon SDM yang sudah mempunyai pengalaman kerja di dunia infotainment dan *fresh graduate* dengan min IPK 2,75. Persyaratan ini ditujukan untuk kelancaran dalam bekerja, tetapi persyaratan ini juga dapat menimbulkan dampak nilai berita yang bersifat objektif. Sedangkan untuk proses seleksi SDM "Berita Global", user memberikan persyaratan SDM berwawasan luas dan *good looking*. Persyaratan ini diajukan oleh user untuk keperluan On Cam yang diwajibkan untuk reporter "Berita Global", outdoor maupun indoor.

f. Pada penempatannya, user "Obsesi" akan menyesuaikan dengan karakter dan luasnya link yang dimiliki oleh wartawan baru. Untuk induksi dan orientasinya, reporter baru "Obsesi" untuk *fresh graduate* akan menjalani proses masa TENDEM selama 2 minggu, dan untuk reporter baru yang sudah berpengalaman kerja bisa langsung dilepas kelapangan. Penempatan pada reporter baru "Berita Global" akan disesuaikan dengan *skill* wartawan tersebut. Untuk induksi dan orientasinya, user "Berita Global" memberikan kebijakan pada reporter baru untuk melalui Masa TENDEM terlebih dulu selama 2 minggu. Kebijakan ini sama hal nya untuk reporter baru "Obsesi".

g. Dalam Pengembangan SDM, pihak News Global TV memberikan program pelatihan dan pengembangan untuk seluruh reporter "Berita Global" dan reporter "Obsesi", Pengembangan sumber daya manusia ini

diperlukan oleh seluruh SDM khususnya pada reporter karena adanya perubahan-perubahan teknologi, reorganisasi pekerjaan, dan tugas manajemen yang semakin rumit. Adapun materi-materi yang akan diberikan sebelumnya telah dipertimbangan secara matang guna untuk meningkatkan produktivitas para karyawan dalam menyelesaikan tugas masing-masing.

B. Keterbatasan Penelitian

a. Sulitnya peneliti melakukan proses pengumpulan data, karena keterbatasan waktu dan kesibukan yang dimiliki narasumber, sehingga sulit untuk melakukan wawancara dan mengumpulkan berkas-berkas pendukung lainnya.

b. Peneliti menyadari keterbatasan kemampuan yang dimiliki peneliti dalam mengolah data sehingga masih terdapat kekurangan dalam penelitian ini.

C. Saran

a. Global TV

1. Untuk pola pengadaan pada reporter program Infotainment “Obsesi” hendaknya User “obsesi” dapat menekankan kepada seluruh reporter Infotainment untuk selalu mengingat akan peran dan tanggung jawab seorang jurnalis kepada masyarakat dalam menyampaikan informasi secara fakta dan subyektif.

2. Untuk pola pengembangan SDM, manajerial News hendaknya dapat lebih tegas kepada seluruh reporter agar selalu mengikuti jadwal pelatihan dan pengembangan yang telah ditetapkan. SDM yang mempunyai kualitas dan kuantitas yang baik, nantinya dapat bersama-sama mencapai target yang ingin dicapai perusahaan.

b. Saran Akademik

Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian yang lebih sempurna dengan analisis teori yang lebih relevan. Dan hendaknya calon peneliti melakukan pendekatan pada sumber penelitian agar bisa lebih banyak informasi yang didapat mengenai manajemen SDM televisi swasta nasional

DAFTAR PUSTAKA

Darwanto, Drs. *Televisi Sebagai Media Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007.

Fathoni, Abdurrahman Prof. Dr. H. *Organisasi dan Manajemen SDM*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.

Hastho, Joko Nur Utomo; Dr. Meilan Sugiarto. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Ardana Media, 2007.

Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, 2003

Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi.* Jakarta: Bumi Aksara, 2007.

Koentjaranigrat. 1991. *Metode-metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Mantra, Ida Bagoes. 2004. *Filsafat Penelitian dan Metode Penelitian Sosial.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Masduki. 2001. *Jurnalistik Radio*. Yogyakarta: *L*Ki*S*.

Moeleong, Lexy J. 2005. *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Moleong, Lexy J. 2007. *Metode Penenelitian Kualitatif*. Rev.ed.; Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Morissan, M.A. *Manajemen Media Penyiaran, Strategi Mengelola Radio & Televisi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2008.

Notoatmodjo, Prof. Dr. Soekidjo. 2003. *Pengembangan SDM*. Jakarta: Rineka Cipta.

Soenarto, RM. *Program Televisi*. Jakarta: FFTV-IKJ Press, 2007.

Sulistiyani, Ambar Teguh & Rosidah. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori & Pengembangan.* Penerbit: Graha Ilmu, 2003.

Umar, Husein*. Riset SDM Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka, 2008.

Usmara. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Amara Books, 2007.

Sumber dari Internet:

Website resmi Global TV. "Program Obsesi". http://www.globaltv.co.id/program/detail/541/obsesi. (diakses pada tanggal 18/10/21.30)

Website resmi Global TV. "Program Berita Global". http://www.globaltv.co.id/program/detail/570/berita-global. (diakses tanggal 18/10/21.42)

Website resmi Global TV. "Sejarah Global TV". http://www.globaltv.co.id/Sejarah-Perusahaan-Global-TV. (diakses tanggal 18/10/21.20)

Data Skripsi

Dewi, Maya Sandra Rosita. 2009. *Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Radio Karysma Pancaran Swara Media Boyolali.* Skripsi, Yogyakarta:UII.

Noveliana, Miranty Indah. 2011. *Strategi Penerapan Analisis Jabatan dan Pola Rekruitmen Karyawan Pada Televisi Lokal (studi komparatif manajemen SDM di Batam TV dan Bandung TV)*. Skripsi, Yogyakarta:UII.

Pamungkas, Anik. 2011. *Manajemen SDM penyiar radio lokal (studi komparatif Solo Radio FM dan Radio PTPN FM Solo)*. Skripsi, Yogyakarta:UII.