

**KOMPETENSI TENAGA PENYIAR DI LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK RADIO
REPUBLIK INDONESIA MANADO**

FEBRIAN F. H. MAIT

FLORENCE D. J. LENGKONG

SALMIN DENGO

Maitfebrian58@gmail.com

ABSTRACT

Facing the global era, radio managers must improve and reach a standard level, so each broadcasting institution must focus their investment on improving the quality of human resources they have. The competence of every broadcaster in the Radio Republik Indonesia Manado environment is an important key in becoming attractive and selling point. However, there are still some things that have not reached the maximum word. Therefore, this research is proposed to answer questions about the Competence of Broadcasters at the Republic of Indonesia Manado Public Radio Broadcasting Institute. In this study using Gordon's theory, the competence of Broadcasters can be seen based on 6 dimensions which are the benchmarks. Knowledge. Awareness in the cognitive field, a broadcaster knows how to identify learning and how to do good learning. Understanding (Understanding). Cognitive and affective depth possessed by individuals. Ability (Skill). Something that is owned by the individual to carry out the work tasks assigned to him. Value (Value). A standard of behavior that has been believed and is psychologically united in a person. Attitude. Feelings or reactions to a stimulus that comes from outside. Interest (Interest). The tendency of a person to do an act. In this study using a qualitative descriptive research method, namely through interviews with 7 informants in direct observation, and looking for documents related to research assisted by recording devices and writing instruments. The results of this study generally indicate that there is still a need for activities aimed at increasing the competence of existing broadcasters.

Keywords : *Competency of Broadcasters, Radio Republik Indonesia Manado.*

PENDAHULUAN

Di era global, penyiaran radio telah berkembang pesat seiring dengan tingkat peradaban manusia dan kemajuan teknologi komunikasi. Radio sebagai penyalur informasi dan pembentuk pendapat umum memiliki peran yang sangat strategis. Sejak Indonesia memasuki era reformasi dengan kebebasan mengakses dan memperoleh informasi yang semakin terbuka, dunia penyiaran mempunyai potensi besar untuk mempengaruhi masyarakat luas dan menjadi medium informasi tercepat dan terinteraktif. Selain itu radio juga memiliki kekuatan terbesar sebagai media imajinasi, sebab sebagai media yang buta, radio menstimulasi begitu banyak suara dan berupa memvisualisasikan ruang penyiar atau informasi penyiar melalui telinga pendengar.

Penyiaran merupakan kegiatan penyelenggaraan siaran yang mampu menghasilkan sebuah karya. Kepenyiaran adalah proses menyampaikan siaran melalui perangkat elektronik, kepenyiaran bisa digunakan untuk media massa elektronik, yakni yang disampaikan kepada banyak orang, maupun satu orang atau beberapa orang saja. Kepenyiaran dibedakan menjadi 2 jenis, yakni : (1). Kepenyiaran radio di frekuensi AM, FM, sistem digital, sistem satelit maupun di internet (2). Kepenyiaran televisi VHF, UHF, sistem digital, sistem satelit maupun internet. Penyiaran sendiri telah diatur dalam Undang-Undang No. 32 Tahun 2002 tentang penyiaran. Dengan adanya undang-undang tentang penyiaran tidak lain adalah untuk mengarahkan, menata dan mengawasi isi siaran media elektronik, agar lembaga penyiaran tersebut membimbing masyarakat ke arah memperkuat integritas nasional, mencerdaskan kehidupan bangsa dan memajukan kesejahteraan umum. Menghadapi era global, para pengelola radio harus berbenah dan mencapai tingkat standar,

maka setiap lembaga penyiaran harus memfokuskan investasi mereka pada peningkatan kualitas SDM yang dimiliki. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi. Terdapat dua alasan dalam hal ini, Pertama, sumber daya manusia memengaruhi efisiensi dan efektifitas organisasi, sumber daya manusia merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi; Kedua, sumber daya manusia merupakan pengeluaran utama organisasi dalam menjalankan bisnis.

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Irene M. Pangalila, Johnny Hanny Posumah, Joorie Marhaen Ruru dengan judul Kompetisi Karyawan Akademik Kantor Pusat Bagian Akademik Di Universitas Sam Ratulangi, Manado (2018). Dari penelitian ini ditemukan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengetahuan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas kerjanya di Bagian Akademik Kantor Pusat Universitas Sam Ratulangi masih ada pegawai yang kurang memiliki informasi yang berhubungan dengan tugas kerjanya, sehingga dapat mempengaruhi pelayanan yang akan diberikan.
2. Keterampilan dalam mengoperasikan perangkat komputer perlu untuk ditingkatkan dalam menunjang tugas kerja dari tenaga kependidikan Bagian Akademik Kantor Pusat Universitas Sam Ratulangi.
3. Konsep diri dan nilai-nilai yang merujuk pada sikap dari beberapa tenaga kependidikan Bagian Akademik Kantor Pusat Universitas Sam Ratulangi yang perlu diperbaiki dengan mencontohi pegawai yang bersikap ramah dan baik dalam memberikan pelayanan.

Penelitian yang dilakukan oleh Siti Yuliana dengan judul Kompetensi Keahlian Penyiar Radio Komunitas Dakwah MBS FM 107.8 MHz di Semarang (2019). Dari penelitian ini ditemukan 3 kesimpulan:

Pengetahuan (knowledge)

Penyiar Radio MBS sudah dibekali ilmu pengetahuan siaran melalui pelatihan-pelatihan setelah mereka masuk menjadi anggota Radio MBS, minimal dasar-dasar dan tugas sebagai seorang penyiar sudah diketahui oleh para penyiar MBS. Dari data wawancara kompetensi penyiar MBS mengenai pengetahuan mereka sebagai seorang penyiar sudah baik. keenam penyiar mampu menjelaskan pengertian seorang penyiar dan tugastugas seorang penyiar dengan baik. Para penyiar MBS memahami dengan jelas semua dekripsi acara yang di siarkan di radio MBS, walaupun menyiarkan salah satu acara akan tetapi para penyiar MBS juga memahami program acara yang lainnya. Berjalannya sebuah acara dalam radio bergantung kepada kepiawaian penyiarnya membawakan acara, tentunya dengan modal mengetahui dengan jelas apa yang akan dia bawakan, seperti tujuan acara, isi acara, ciri khas acara, penyiar 109 yang baik akan mampu mendeskripsikan acara yang akan dia bawakan sebagai dasar ia akan melakukan siaran. Ke-enam penyiar yang diteliti mampu menjelaskan deskripsi program acara dengan baik. Dari observasi lapangan yang dilakukan mulai dari tanggal 17-28 di bulan Juni 2019, peneliti mengamati siaran setiap penyiar dari 6 program acara yang di miliki Radio MBS FM yaitu penguasaan pengolahan kata dan pengucapan istilahistilah asing. Peneliti menganalisis penguasaan penyiar sudah cukup baik karena sebelum seorang penyiar melakukan siaran, penyiar harus mempersiapkan diri terlebih dahulu termasuk menyiapkan materi yang akan dibawakan agar saat menyiarkan seorang penyiar tidak terbata-bata dalam pengucapannya.

Konsep Kompetensi

Konsep kompetensi sebenarnya bukanlah hal yang baru. Menurut Organisasi Industri Psikologi Amerika Mitrani, Palziel, dan Fitt (dalam Dharma, 2003), gerakan tentang kompetensi telah dimulai pada 1960 dan awal 1970, Menurut gerakan tersebut banyak hasil studi yang menunjukkan bahwa hasil tes dan sikap dan pengetahuan, prestasi belajar di sekolah dan diploma tidak dapat memprediksi kinerja atau keberhasilan dalam kehidupan. Menurut Gordon (1988), mejelaskan beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi sebagai berikut:

1. Pengetahuan (knowledge), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya, seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.
2. Pemahaman (understanding), yaitu kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya, seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.
3. Kemampuan (skill), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
4. Nilai (value), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang.

Konsep Penyiar

Penyiar adalah personalitas stasiun penyiaran yang diwakilinya. Kemampuan atau kegagalannya dapat mempengaruhi citra khalayak terhadap stasiun radio dimana

penyiar tersebut bertempat. Penyiar harus dapat menyampaikan pesan secara efektif, acara yang pesannya dapat dikomunikasikan secara efektif akan menarik lebih banyak pendengar dan secara langsung dapat menguntungkan stasiun yang menyajikan acara yang dibawakan oleh penyiar tersebut. Karena tugasnya yang harus memiliki kemampuan untuk secara langsung menumbuhkan kepercayaan penonton atau pendengarnya terhadap segala informasi yang disampaikan, penyiar secara umum harus memenuhi syarat-syarat tertentu, antara lain sehat jasmani, sehat rohani, berpengetahuan luas, berpenampilan menarik, memiliki vokal yang baik, dan lain-lain. Penyiar radio adalah seorang petugas radio yang bekerja untuk dan dengan cara merangkai acara dan melakukan penyebaran informasi, ajakan, imbauan, menghibur, membentuk suasana, menimbulkan semangat, dengan mengandalkan kemampuannya berbicara melalui radio siaran secara langsung maupun tidak langsung (Bari, 1995: 77).

METODE PENELITIAN

Desain dalam penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif karena dalam penelitian ini, peneliti sebisa mungkin berusaha untuk mampu memecahkan permasalahan yang ada dalam kompetensi tenaga penyiar di radio penyiaran Republik Indonesia Manado. Teknik pengumpulan data dari penelitian ini yaitu observasi, dokumentasi, dan juga wawancara dengan 7 orang informan serta penelitian juga menggunakan teknik analisis data berupa reduksi data, penyajian data, hingga verifikasi data dan penarikan kesimpulan. Objek dalam penelitian ini yaitu Kompetensi menurut Gordon yaitu : Pengetahuan, Pemahaman, Kemampuan, Nilai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Di deskripsikan sesuai dengan indikator-indikator dari Gordon, yaitu : pengetahuan,

pemahaman, kemampuan, nilai, sikap, dan minat, yakni sebagai berikut :

1. Pengetahuan (knowledge) , sesuai dengan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan informan-informan terkait dengan pengetahuan yang menjadi salah satu parameter untuk mengukur kompetensi penyiar yang ada di LPP RRI Manado rata-rata penyiar yang ada di LPP RRI Manado sudah memiliki pengetahuan yang baik mengenai Apa itu Penyiar, apa saja yang menjadi tugas dan tanggung jawab mereka sebagai penyiar, hal-hal apa saja yang harus mereka lakukan sebagai seorang penyiar. Dari hasil wawancara yang dilakukan mereka mampu menjelaskan hal tersebut dengan baik. Selain daripada itu, mereka juga mampu menjelaskan program-program apa saja yang akan mereka bawakan. Wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan penyiar juga mengetahui mengenai deskripsi program-program yang akan mereka bawakan. Penyiar yang ada di LPP RRI Manado juga memahami secara jelas deskripsi acara yang disiarkan di RRI Manado , walaupun berbeda saluran tetapi mereka mampu mendeskripsikan program-program yang ada.

2. Pemahaman (understanding), sesuai dengan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan informan-informan terkait dengan pemahaman mereka dengan pekerjaan para penyiar sudah paham dengan apa yang mereka kerjakan, dengan dinilai dari bagaimana mereka mampu menjelaskan apa yang menjadi program-program yang harus mereka bawakan setiap harinya dan menjelaskan Bahasa-bahasa apa saja yang biasa digunakan di penyiaran, hal-hal apa saja yang selayaknya tidak bisa di singgung ketika siaran. Peneliti juga melihat ketika mereka melakukan siaran bagaimana mereka memahami topik atau tema yang mereka bawakan pada hari itu.

3. Kemampuan (skill) , merupakan sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk

melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Seorang penyiar tentunya harus memiliki kemampuan atau keterampilan dalam membawakan apa yang akan dia siarkan kepada audience atau publik untuk indicator ini peneliti melihat secara langsung di lapangan saat proses siaran berlangsung. Penilaian kemampuan meliputi keterampilan berbicara tentunya dalam hal ini pengaturan suara, artikulasi, intonasi, tempo, dan kontrol suara. Saat proses siaran berlangsung peneliti melihat bahwa penyiar sudah cukup baik dalam pengaturan suara dalam proses penyiaran hanya saja seringkali retorika dari penyiar belum terlalu dirasakan saat proses penyiaran karena peneliti melihat masih kurangnya program pelatihan dan pengembangan skill itu sendiri dari internal LPP RRI Manado.

4. Nilai (value) , menurut hasil wawancara antara peneliti dengan informan-informan yang ada di lapangan nilai yang dimiliki oleh setiap individu penyiar yang ada di lingkungan LPP RRI Manado mulai dari bagaimana mereka bersikap jujur terhadap pekerjaan yang diberikan kepada mereka, menunjukkan sikap professional dalam bekerja serta bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka punya hal ini kemudian menunjukkan bahwa nilai yang dimiliki oleh setiap individu karyawan terlebih khusus penyiar lingkungan LPP RRI Manado sudah baik.

5. Sikap (attitude) , Pola tingkah laku seseorang penyiar didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan organisasinya. Apabila penyiar mempunyai sifat mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang di bebankan kepadanya akan di laksanakan sebaik-baiknya. Dalam melakukan siaran, seorang penyiar harus memperlihatkan empati dan simpati kepada pendengarnya, dimana hal tersebut dilakukan penyiar LPP RRI Manado dengan

memperhatikan kecepatan dan nada bicaranya, karena pada dasarnya media radio hanya mengandalkan audio bukan visual, untuk itu penyiar yang ada menunjukkan empati dan simpati mereka melalui suara yang sudah diolah sedemikian rupa, untuk membuat pendengar merasa nyaman dan intim dengan penyiar. Selain itu, menunjukkan rasa patuh dan penuh rasa tanggung jawab terhadap SOP Kantor yang berlaku serta menunjukkan keprofesionalisme kerja merupakan sikap juga yang wajib dimiliki penyair dalam lingkungan kantor.

6. Minat (interest) , sesuai dengan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dan informan yang ada semua penyiar yang diwawancarai oleh peneliti menunjukkan antusiasme dan ketertarikan yang sangat tinggi terhadap pekerjaan mereka sebagai seorang penyiar karena informan mengakui bahwa profesi ini sangat cocok dengan pribadi mereka yang sangat suka berkomunikasi dan bersosialisasi dengan orang, apalagi untuk menjadi seorang penyiar tentunya diwajibkan mempunyai skill komunikasi yang bagus serta mampu berkomunikasi dengan bagus dengan audience meski hanya lewat gelombang suara.

PENUTUP

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Manado , maka dapat disimpulkan sesuai dengan indikator penelitian mengenai Kompetensi Tenaga Penyiar Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Manado sebagai berikut :

1. Dari data wawancara kompetensi penyiar LPP RRI Manado mengenai pengetahuan mereka sebagai seorang penyiar sudah baik. ke-enam penyiar mampu menjelaskan pengertian seorang penyiar dan tugas-tugas seorang penyiar dengan baik. Para penyiar LPP RRI Manado

- memahami dengan jelas semua dekripsi acara yang di siarkan di Radio Republik Indonesia Manado, walaupun menyiarkan salah satu acara akan tetapi para penyiar juga memahami program acara yang lainnya.
2. Pemahaman yang dimiliki oleh penyiar baik itu dari program yang akan mereka bawakan ataupun terkait dengan informasi-informasi terkini sudah baik karena sesuai dengan wawancara para penyiar mampu menjelaskan mengenai apa yang mereka kerjakan dan apa yang menjadi topik-topik terbaru saat ini.
 3. Keterampilan yang dimiliki oleh penyair sudah cukup baik dinilai dari bagaimana cara mereka berbicara membawakan tema yang mereka bawakan namun disayangkan masih kurangnya program-program dari internal LPP RRI Manado itu sendiri dalam hal pelatihan dan pengembangan skill karyawan terlebih khusus penyiar yang menjadi ujung tombak radio tentunya karna penyiar bersifat sebagai frontliner yang berhadapan langsung dengan audience.
 4. Nilai yang dimiliki oleh para penyiar sudah sangat baik dinilai dari bagaimana cara mereka mematuhi setiap SOP yang sudah berlaku, mekanisme yang berlaku dan bagaimana mereka berintegritas terhadap pekerjaan mereka di lapangan.
 5. Para penyiar yang ada sudah menunjukkan sikap yang professional sebagai seorang penyiar atau bahkan sebagai seorang karyawan LPP RRI Manado, dalam hal ini mereka juga pasti harus mematuhi SOP yang diberlakukan, bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka dan melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab mereka. Selain itu, mereka juga menunjukkan sikap yang baik kepada audience saat proses siaran seperti menunjukkan simpati dan empati agar audience merasa nyaman dan aman saat

mendengar program yang mereka siarkan.

6. Untuk minat sendiri para penyiar menunjukkan minat yang sangat positif karena apa yang mereka lakukan sekarang adalah hobi yang sangat mereka gemari, dan rata-rata penyiar yang ada adalah orang-orang yang sangat suka berkomunikasi dan bersosialisasi dengan orang jadi mereka merasa sangat senang berprofesi sebagai seorang penyiar radio. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain).
- 5.

SARAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan tentu perlu adanya rekomendasi atau saran saran bagi Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Manado agar dapat memberikan yang lebih optimal lagi kepada masyarakat, yaitu :

1. Harus adanya program yang bersifat pelatihan dan pengembangan dari internal Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia agar supaya keterampilan yang dimiliki oleh penyiar bisa terus terasah dan terupgrade.
2. Memberikan reward bagi para penyiar agar supaya bisa menambah motivasi dalam bekerja.
3. Penyiar harus giat berlatih untuk mengembangkan bakat sampai menjadi seorang penyiar profesional, meemfokuskan diri untuk memperbaiki personal yang bertanggung jawab dengan semangat etos kerja yang tinggi sehingga dapat menjalankan profesi sebagai seorang penyiar yang ahli dan berkompeten.
4. Harus adanya evaluasi secara rutin dan berkala agar setiap performance dari penyiar bisa dinilai dan bisa

diorientasikan program-program pelatihan seperti apa yang bisa diadakan agar bisa meningkatkan performance dari para penyiar yang ada.

5. Adanya refreshment rutin setiap bulannya agar bisa menjadi reminder SOP untuk karyawan yang berada di lingkungan LPP RRI Manado.
6. Harus menciptakan suasana nyaman di lingkungan kerja agar supaya rasa kegemaran dan minat terhadap pekerjaan tidak berkurang.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael dan H. Murlis 2003. *Manajemen Imbalan*. Terjemahan Ramelan. Buku 1. Jakarta: PT Bhuana Ilmu Populer.
- Arsyad, Azhar. 2009. *Media Pembelajaran*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Dessler, Gary. 1979. *Human Behavior: Improving Performance at Work*. Virginia: Reston Publishing Company, Inc.
- Effendy, Onong Uchjana. 1990. *Radio Siaran dan Teori Praktek*. Bandung: Mandar Maju
- Gordon, 1988. *Pembelajaran Kompetensi*. Jakarta: Rineka Cipta
- Hasibuan, Malayu S.P. 1999. *Organisasi dan Motivasi*. Cetakan ke-2, Jakarta: Bumi Aksara
- Hutapea, Parulin dan Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi Plus*. Jakarta, PT Gramedia Pustaka Utama.
- Irene Pangalila, Johnny Hanny Posumah, Joorie Marhaen Ruru. 2018. *Kompetensi Karyawan Akademik Kantor Pusat Bagian Akademik Universitas Sam Ratulangi, Manado*. Keputusan Menteri Ketenagakerjaan No. 111 Tahun 2018 Tentang Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Kategori Informasi dan Komunikasi Golongan Pokok Aktivitas Penyiaran dan Pemograman Bidang Penyiaran Radio.
- Masduki .2004. *Menjadi Broadcaster Profesional*, Yogyakarta: Pustaka Populer LKiS
- McClelland, D. C. 1987, *Human Motivation*. New York: Cambridge University Press.
- Moeljono, Djokosantosa. 2005. *Budaya Organisasi Dalam Tantangan*. PT Elek Media Komputindo.
- Moleong, L. J. 2005, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung. PT. Remaja Rosdakary.
- Mulyasa. 2003. *Kompetensi, Konsep, Karakteristik dan Implementasi*. Cetakan ke-3. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Panggabean. 2002. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 3 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Penetapan Standar Kompetensi Kerja Pasal 31.
- Prayudha, Harley .2005. *Radio Suatu Pengantar Untuk Wacana dan Praktik Penyiaran*, Malang: Bayumedia 2005
- Ruky, Achmad. 2003. *Sumber Daya Manusia Berkualitas*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Siti Yuliana. 2019. *Kompetensi Keahlian Penyiar Radio Komunitas Dakwah MBS FM 107.8 MHz di Semarang*.
- Spencer and Spencer. 1993. *Competence at Work*. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Belajar

- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta
- Taylor J. Stevan; Bogdan, Robert; DeVault, L Marjorie. 2016. Qualitative Research Methods. New Jersey: John Wiley & Sons Inc.
- Thoha, Miftah. 1992. Teori Organisasi; Konsep Dasar & Aplikasi. Edisi ke-1 Jakarta. Rajawali Pers
- Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. Jakarta. Rajawali Pers
- Widodo, Suparno. E. 2012. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Belajar.