

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA  
INDIVIDU DI ORGANISASI ALIANSI JURNALIS INDEPENDEN (AJI) MANADO**

*THE DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCES IN IMPROVING THE PERFORMANCE OF  
INDIVIDUALS IN THE ORGANIZATION OF ALIANSI JURNALIS INDEPENDEN (AJI) MANADO*

Oleh:

**Wahyu Alfy Lutfihyanto<sup>1</sup>**

**Greis M. Sendow<sup>2</sup>**

**Reitty L. Samadi<sup>3</sup>**

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

[wahyualfylutfihyanto@gmail.com](mailto:wahyualfylutfihyanto@gmail.com)

[greis\\_sendow@unsrat.ac.id](mailto:greis_sendow@unsrat.ac.id)

[rsamadi@unsrat.ac.id](mailto:rsamadi@unsrat.ac.id)

**Abstrak:** Pengembangan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting di dalam sebuah organisasi maupun perusahaan, dimana pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu cara untuk mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan dengan cara meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada. Salah satu cara pengembangan sumber daya manusia yang dapat dilakukan organisasi atau perusahaan adalah dengan memberikan pelatihan kepada anggota maupun karyawan dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja yang secara tidak langsung berpengaruh pada kinerja mereka dalam organisasi dan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengembangan sumber daya manusia yang ada di Aliansi Jurnalis Independen (AJI) Manado. Jenis penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan bertujuan untuk menggambarkan keadaan di lapangan. Pengambilan data menggunakan Teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi dengan sampel anggota AJI Manado. Hasil penelitian menunjukkan jika pengembangan sumber daya manusia sudah dilakukan dengan sangat baik dan terstruktur, mulai dari perekrutan anggota, pembagian bidang, hingga sistem dan proses pengembangan di dalam organisasi seperti program pelatihan dalam meningkatkan kinerja anggota yang tergabung di dalam AJI Manado. Namun karena AJI hanya merupakan organisasi profesi yang bertujuan meningkatkan kualitas dan profesionalisme jurnalis. Penilaian kinerja dan peningkatan karir diluar kewenangan AJI Manado karena menjadi otonomi dari perusahaan media tempat anggota AJI Manado bekerja.

Kata Kunci : Pengembangan, Pelatihan, Kinerja, AJI Manado

**Abstract:** The development of human resources is very important in both an organization and a company, where the development of human resources is one way to achieve the goals of organizations or companies by improving the quality of human resources available. One way that an organization or a company can develop human resources is by training both members and employees in improving knowledge and skills in working that directly affect their performance in organizations and companies. The research was intended to identify and describe the development of human resources in the manado alliance of independent journalists. This type of study qualitative descriptive methods aimed at describing conditions in the field. Data retrieval using interview techniques, observation, and documentation with samples of member aji manado. Research shows that the development of human resources is highly structured, from member recruitment, field division, to organization and development processes such as training programs for improving the performance of members embedded in aji manado. But because aji is only a professional organization that aims to improve the quality and professionalism of journalists. The performance assessment and improved career beyond the authority of aji manado for autonomy from the media company where members of the aji manado work.

Keywords: development, training, performance, aji manado

## PENDAHULUAN

**Latar Belakang**

Perkembangan informasi yang semakin cepat membuat banyak platform bermunculan untuk menunjang permintaan masyarakat terhadap informasi, tidak terkecuali perusahaan media, mulai dari cetak hingga online. Menurut Ahmad Djauhar Ketua Komisi Penelitian, Pendataan dan Ratifikasi Pers, Dewan Pers yang dipublikasikan Jurnal Dewan Pers Edisi 20 (November 2019) di Indonesia kini terdapat sekitar 47.000 media dari berbagai jenis, baik *old media* maupun *new media*. Dari jumlah tersebut, sekitar 43.500 di antaranya adalah media online. Sejalan dengan semakin banyak perusahaan media, semakin banyak pula pilihan pemberitaan dan informasi yang dapat di akses masyarakat. Hal ini mengisyaratkan juga bahwa semakin banyak pula pilihan informasi pemberitaan yang akan diterima publik, tentu menjadi penting untuk pelaku dan penggerak utama media yaitu Jurnalis. Selain itu juga menjadi tantangan tersendiri, di tengah gerusan keinginan masyarakat untuk memperoleh informasi secara cepat, perusahaan media harus juga menjalankan hakikatnya. Hakikatnya media adalah selain menyalurkan informasi, mengedukasi, dan memberikan hiburan kepada masyarakat juga melakukan kritik sosial. Dengan demikian, media menjadi bagian dari suatu sistem *check and balance* yang seharusnya juga memiliki kemampuan dan kapasitas untuk meningkatkan atau bahkan menegur semua elemen masyarakat, baik yang sedang berkuasa maupun dikuasai (Ahmad 2019).

Perilaku media yang menjadi hakikatnya tersebut haruslah di dukung dengan upaya-upaya yang professional oleh penggerak media, disini profesi Jurnalis menjadi sentral, karena setiap pengelolaan informasi yang sampai kepada masyarakat adalah melalui tangan mereka. Menurut Ratna (2018) Terdapat prinsip-prinsip dan kaidah-kaidah yang harus dipenuhi oleh pers ketika menjalankan perannya tersebut, disiplin verifikasi, pengecekan, pengujian dan penggalian langsung informasi dari sumber utama dan pertama. Dalam melakukan profesinya, jurnalis haruslah mengikuti pedoman yang berlaku tersebut guna menjaga penyebaran informasi yang bermutu untuk masyarakat. Karena dalam Undang-Undang Pers no 40 tahun 1999 bukan hanya mengatur tentang hak-hak pers, hak perlindungan hukum jurnalis atau wartawan saat melakukan tugas jurnalistik. Di sisi lainya Undang-Undang Pers juga menaungi perlindungan atas hak publik untuk mendapat informasi yang benar, mendidik, dan bermanfaat dari pers professional. Undang-Undang Pers jelas mewajibkan bagi setiap orang yang melakukan kerja-kerja Jurnalistik, memberikan informasi kepada masyarakat seperti Jurnalis guna bertanggung jawab dan menaati kode etik jurnalistik.

Jurnalis profesional tidak hanya menyajikan berita yang sensasional semata tanpa ada manfaatnya, apalagi bersifat fitnah dan menghakimi pihak tertentu, serta merujuk pada berita bohong (*hoax*) untuk tujuan-tujuan yang justru menciderai martabat pers (Ratna, 2018). Jadi pada prinsipnya jurnalis juga dituntut harus memenuhi standar professional, punya pengetahuan kejournalistikan dan memiliki skill penguasaan teknologi untuk mendapatkan dan mengolah informasi. Karena perkembangan Informasi dan sarana untuk mendapatkannya, seperti banyaknya media saat ini haruslah sebanding dengan mutu informasi dan pemberitaan yang disajikan, disinilah kualitas Sumber Daya Manusia media yaitu jurnalis dituntut punya pengetahuan dan kemampuan yang mumpuni. Dalam publikasi Dewan Pers pada Jurnal Dewan Pers Edisi 18 (Desember 2018) menyebutkan jumlah rata-rata 500 kasus pengaduan yang dilaporkan ke Dewan Pers per tahun, umumnya pegaduan menunjukkan pelanggaran kode etik jurnalistik oleh media, dengan beragam kasus, seperti tidak memuat informasi yang akurat, kredibel, tidak memenuhi *cover bothside*, dan tidak melalui proses uji dan verifikasi berita yang benar.

**Tabel 1. Jumlah Pengaduan Priode 2010-2017**

Tahun Pengaduan	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017*
Jumlah	514	511	470	614	598	839	721	411

Sumber : Diolah Dari Dewan Pers 2010-2017 dan Laporan Tahunan AJI 2018

Menurut Hikmat Kusumaningrat dan Purnama Kusumaningrat (2006:1) pribadi wartawan atau jurnalis harus mempunyai *self-perception* dalam dunia jurnalistik. Persepsi diri para wartawan. Maksudnya bahwa kesadaran tinggi ini hanya dapat dicapai apabila ia memiliki kecakapan dan keterampilan serta pengetahuan jurnalistik yang memadai dalam menjalankan profesinya, baik yang diperoleh melalui pelatihan atau pendidikan khusus maupun hasil dari bacaannya. Hal ini menunjukkan semakin berkembangnya sarana informasi, semakin banyak pula masalah yang dihadapi, dan tentunya itu semua berkaitan langsung dengan pelaku media yang paling utama yaitu Jurnalis. Masalah tersebut timbul akibat semakin banyaknya media namun tidak sejalan dengan kualitas Sumber Daya Manusianya. Pengembangan Sumber Daya Manusia menjadi hal yang harus dilakukan oleh perusahaan atau organisasi yang berada dalam iklim media yang menyampaikan

informasi. Ditambah lagi di dalam menghadapi perkembangan teknologi, sumber daya manusia yang memadai dan berkualitas menjadi salah satu hal yang bisa membuat perusahaan ataupun individu pekerja yaitu jurnalis dapat bersaing. Disini pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja, kapasitas, kemampuan dan kompetensi profesi bagi jurnalis menjadi penting dan wajib dilakukan. Guna menjalankan perannya yang utama sebagai pencari dan pengelola informasi.

Dalam Priyono dan Marnis (2008:47) Gilley dan Steven menjelaskan bahwa Pengembangan sumber daya manusia adalah aktivitas belajar yang diorganisasi dan dirancang dalam suatu organisasi untuk meningkatkan performan dan atau meningkatkan pribadi guna mencapai tujuan dari peningkatan tugas individu dan/atau organisasi. Tujuan dari pengembangan sumber daya manusia sendiri adalah memperbaiki efektivitas anggota dalam organisasi ataupun karyawan di dalam perusahaan untuk mencapai hal-hal yang telah di standarisasikan, untuk perbaikan efektifitas sendiri dapat dilakukan dengan memperbaiki pengetahuan serta keterampilan. Pengembangan tentunya sejalan dengan kinerja dari jurnalis yang bekerja di media dengan mencari dan mengelola informasi. Untuk mencapai kinerja yang baik pada dasarnya jurnalis haruslah menghasilkan karya jurnalistik yang baik, dengan mematuhi kode etik jurnalistik dalam pemberitaan dan penulisan, memuat informasi yang akurat, kredibel, memenuhi *cover bothside*, dan melalui proses uji dan verifikasi berita yang benar. Mathis dan Jackson (2012) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Kinerja merupakan tingkatan keberhasilan dari pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukanlah merupakan karakteristik dari individu, layaknya bakat, atau kemampuan, namun kinerja merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja sendiri ialah merupakan wujud dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kemampuan-kemampuan yang didapatkan dalam melaksanakan pekerjaan sebagai jurnalis di lapangan bisa didapatkan melalui banyak hal, salah satunya melalui kegiatan terprogram yang dilaksanakan oleh perusahaan media maupun organisasi-organisasi yang menghimpun pekerja-pekerja media yaitu jurnalis salah satunya organisasi Aliansi Jurnalis Independen yang menitik fokuskan visi organisasi mereka pada pengembangan jurnalis.

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di organisasi Aliansi Jurnalis Independen Manado.
2. Untuk mengetahui Pengembangan Sumber Daya Manusia di Organisasi Aliansi Jurnalis Independen Manado.
3. Untuk mengetahui Hambatan-hambatan apa saja yang terjadi dalam pengembangan sumber daya manusia di Organisasi Aliansi Jurnalis Independen Manado.
4. Upaya yang ditempuh dalam mengatasi hambatan yang terjadi dalam pengembangan sumber daya manusia di organisasi aliansi jurnalis independen manado.

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia semakin dipandang penting keberadaannya dalam suatu organisasi. Manusia dilihat sebagai hal terpenting dari berbagai sumber daya yang ada seperti material, metode, uang, mesin sehingga mendorong banyak ahli mengemukakan tentang teori manajemen sumber daya manusia (Tinneke, 2017:2). Pandangan Sedarmayanti, manajemen sumber daya manusia dari sisi aktivitas yang dilaksanakan, menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian (Sedarmayanti, dalam Tineke, 2017).

#### **Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pengembangan sumber daya manusia dapat dipahami sebagai suatu aktivitas dimana individu disiapkan baik itu anggota dalam organisasi maupun pegawai di dalam perusahaan untuk memangku tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih besar dari yang sudah ia emban sebelumnya. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan baik itu secara intelektual maupun emosional yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan sendiri diartikan sebagai usaha untuk meningkatkan kemampuan untuk menghadapi berbagai tanggung jawab yang akan datang. Pengembangan dapat dilihat sebagai pertumbuhan kemampuan yang terjadi jauh melalui apa-apa yang dituntut dalam suatu pekerjaan, hal ini

mewakili usaha-usaha untuk meningkatkan kemampuan pegawai untuk menangani berbagai jenis penugasan (Eliana Sari, 2009:11).

### **Kinerja**

Mathis dan Jackson (2012) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Rivai dan Sagala (2009) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

### **Jurnalis**

Jurnalis atau wartawan pada umumnya adalah orang yang melakukan kegiatan jurnalisme, yaitu mereka yang secara teratur dan berlangsung terus-menerus menuliskan laporan berita yang dikirimkan atau dimuat di media masa. Laporan tersebut dapat dipublikasikan di dalam banyak media masa, seperti koran, televisi, radio, majalah, media online. Dalam Undang-Undang No. 40 Tahun 1999 tentang pers Pasal 1 ayat 4 dijelaskan bahwa wartawan adalah orang yang secara teratur melaksanakan kegiatan jurnalistik. Jurnalis atau wartawan adalah karyawan yang melakukan pekerjaan atau kegiatan usaha yang sah dalam lingkup berhubungan dengan pengumpulan, pengelolaan dan penyiaran dalam bentuk fakta, pendapat, ulasan, gambar-gambar dan sebagainya untuk perusahaan pers (Suherdiana, 2020). Istilah Jurnalis yang dilekatkan pada pekerja media ini muncul di Indonesia setelah masuknya pengaruh ilmu komunikasi yang berkiblat di Amerika. Istilah yang semakin populer ini berkembang dan mulai mempengaruhi penamaan seputar posisi kewartawanan seperti redaktur yang menjadi editor. Suherdiana (2020) menjelaskan jika saat Aliansi Jurnalis Independen berdiri, timbulah kesadaran tentang istilah jurnalis ini. Menurut AJI jurnalis adalah profesi atau penamaan seseorang yang pekerjaannya berhubungan dengan isi media massa. Jurnalis meliputi juga kolumnis, penulis lepas, fotografer, dan desain grafis editorial.

### **Penelitian Terdahulu**

Mochammad Irzal, Ivonne Saerang, Rotinsulu J. Jopie (2017) dengan judul Pelatihan dan Pengembangan SDM dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Jurnalis Media Online di Detikawanua.com. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa di media Online Detikawanua.com sudah berjalan cukup efektif. Dimana penerapannya terus berkelanjutan mengikuti prinsip – prinsip pelatihan dan pengembangan dan kinerja.

Muamar Khadafi (2018) dengan judul Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pembahasan menunjukkan berdasarkan temuan, desain pekerjaan memiliki dampak terbesar pada peningkatan tingkat kinerja karyawan. Pemberdayaan karyawan juga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Pelatihan dan pengembangan, keamanan kerja dan kinerja terkait gaji tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa desain pekerjaan dan pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Dinny M. Aruperes (2018) dengan judul Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Rangka Peningkatan Kinerja Karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Bitung. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa Strategi pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk yaitu pembelajaran melalui pelatihan/training setiap bulannya. Metode pelatihan yang digunakan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk berupa On The Job Training dan Off the Job Training. Strategi pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk menyebabkan seluruh karyawan mengalami peningkatan kinerja. Dengan adanya pelatihan yang menggunakan metode on the job dan off the job training yang dilakukan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk,

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah penelitian kualitatif, Menurut Moleong yang dikutip (Harahap, 2020:123) penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dll secara holistic, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Berdasarkan judul penelitian maka tempat penelitian ini dilakukan di Kantor Aliansi Jurnalis Independen Manado. Sedangkan untuk waktu penelitian sendiri dimulai sejak bulan Maret 2021 sampai dengan selesai.

### **Jenis Data dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, data primer adalah data yang dikumpulkan dan diperoleh serta di olah secara langsung dari sumber pertama atau subjek dan objek penelitian. Data primer dapat dikumpulkan dan diperoleh lewat survey dengan melakukan wawancara kepada pihak terkait yaitu anggota aliansi jurnalis independen manado dengan serangkain pertanyaan lisan maupun tertulis.

### **Sampel**

Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling dan Snowball sampling. Purposive sampling merupakan teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan-pertimbangan tertentu, melihat narasumber penelitian yang paling dekat dari objek yang ingin kita teliti, paling mengetahui apa yang ingin kita ketahui dari penelitian. Dari teknik sampling ini juga dapat ditetapkan kriteria-kriteria narasumber penelitian.

### **Metode Pengumpulan Data**

Sugiyono (2015) menjelaskan jika dalam penelitian kualitatif pengumpulan data dilakukan pada *natural setting* (kondisi yang alamiah), sumber data primer, dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi berperan serta (participant observation), wawancara mendalam (indepth interview), dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data yaitu Wawancara dan Dokumentasi.

### **Metode Analisis**

Metode analisis data yang digunakan peneliti adalah metode kualitatif bentuk deskriptif, dimana analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkannya ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan akan dipelajari, menyatukan data dalam satuan uraian dasar, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain, sehingga dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disodorkan oleh data (Sugiyono, 2015:335).

### **Teknik Analisis**

Analisis data kualitatif adalah bersifat induktif, yaitu suatu analisis berdasarkan data yang ditemui dan diperoleh, selanjutnya dikembangkan hubungan pola hubungan tertentu untuk menjadi hipotesis. Berdasarkan hipotesis yang dirumuskan dengan dasar data, selanjutnya dicarikan data lagi secara berulang-ulang hingga dapat disimpulkan apakah hipotesis diterima atau ditolak berdasarkan data yang terkumpul. Sehingga Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode deskriptif untuk mengetahui, mendeskripsikan, dan menganalisis pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja anggota di Aliansi Jurnalis Independen Manado. Miles dan Huberman (1984) menyatakan bahwa aktivitas dalam menganalisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam menganalisis data sendiri yaitu dengan tiga cara yaitu Reduksi Data, Penyajian Data, dan Verifikasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

#### **Gambaran Umum Aliansi Jurnalis Independen**

Aliansi Jurnalis Independen (AJI) adalah organisasi profesi jurnalis yang didirikan pada 7 agustus tahun 1994 di Bogor. Sedangkan Aliansi Jurnalis Independen Kota Manado pertama kali dideklarasikan oleh beberapa jurnalis kontributor media nasional pada tahun 1998 lima tahun setelah Aliansi Jurnalis Independen Indonesia dideklarasikan sebagai organisasi profesi jurnalis yang resmi di Indonesia. Menjadi bagian dari cabang yang sudah banyak terbentuk di seluruh wilayah Indonesia, Aliansi Jurnalis Independen Manado dibentuk guna menjaring dan memberdayakan, serta memberi ruang untuk jurnalis yang ada di Kota Manado khususnya dan pada umumnya di seluruh wilayah Sulawesi Utara untuk berserikat. AJI sendiri bermitra dengan organisasi jurnalis internasional seperti International Federation of Journalist (IFJ), Article XIX dan

International Freedom Expression Exchange (IFEX). Ketiga organisasi internasional tersebut yang kemudian menjadi mitra kerja AJI. AJI diterima secara resmi menjadi anggota IFJ, organisasi jurnalis terbesar dan paling berpengaruh di dunia, yang bermarkas di Brussels, Belgia, pada 18 Oktober 1995. Aktivis lembaga ini juga mendapat beberapa penghargaan dari dunia internasional. Di antaranya dari Committee to Protect Journalist (CPJ), The Freedom Forum (AS), International Press Institute (IPI-Wina) dan The Global Network of Editors and Media Executive (Zurich).

Sejak berdirinya, AJI mempunyai komitmen untuk memperjuangkan hak-hak publik atas informasi dan kebebasan pers. Untuk yang pertama, AJI memposisikan dirinya sebagai bagian dari publik yang berjuang mendapatkan segala macam informasi yang menyangkut kepentingan publik. Mengenai fungsi sebagai organisasi pers dan jurnalis, AJI juga gigih memperjuangkan dan mempertahankan kebebasan pers. Muara dari dua komitmen ini adalah terpenuhinya kebutuhan publik akan informasi yang obyektif. Visi dari organisasi AJI adalah Terwujudnya pers bebas, profesional, dan sejahtera, yang menjunjung tinggi nilai-nilai demokrasi, sedangkan Misi dari AJI adalah memperjuangkan kebebasan pers, kebebasan berekspresi dan berpendapat serta hak publik untuk mendapatkan informasi; meningkatkan profesionalisme jurnalis; memperjuangkan kesejahteraan pekerja pers; mengembangkan demokrasi dan keberagaman; memperjuangkan isu perempuan dan kelompok marjinal; memperjuangkan hak jurnalis dan pekerja pers perempuan serta pekerja pers disabilitas; terlibat dalam pemberantasan korupsi, ketidakadilan, dan kemiskinan. AJI membuka diri bagi setiap jurnalis Indonesia yang secara sukarela berminat menjadi anggota. Syarat terpenting adalah menyatakan bersedia menaati Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga, serta Kode Etik AJI. Bagi yang berminat, bisa menghubungi sekretariat AJI Indonesia, AJI kota atau AJI perwakilan luar negeri.

### Struktur Organisasi

Berdasarkan keputusan Kongres AJI ke-V di Bogor, 17-20 Oktober 2003, ditetapkan bahwa bentuk organisasi AJI adalah perkumpulan, namun AJI Kota seperti AJI Manado mempunyai otonomi untuk rumah tangganya sendiri kecuali dalam hal berhubungan dengan IFJ, organisasi internasional tempat AJI berafiliasi dan pihak-pihak internasional lainnya, serta mengangkat dan memberhentikan anggota. Berikut struktur organisasi Aliansi Jurnalis Independen Kota Manado periode 2021 sampai dengan 2024 sesuai dengan Surat Keputusan Nomor: 001/SK/AJI-Mdo/I/03-2021 tentang Pengangkatan Pengurus AJI Manado Periode 2021- 2024.

**Ketua** : Fransiskus Marcelino Talokon  
**Sekretaris** : Finneke Wolajan  
**Bendahara** : Franky Sani Salindeho

**Bidang Organisasi**  
 Fernando Lumowa

**Bidang Pendidikan**  
 Isa Anshar Jusuf

**Bidang Advokasi**  
 Wenseslaus Leriando Kambey (Koord)  
 Marsal Datundugon

**Bidang Perempuan**  
 Joice Hestyawatie Bukarakombang (Koord)  
 Neno Karlina Paputungan

**Bidang Ketenagakerjaan**  
 Roni Johnly Michael Sepang

**Bidang Usaha Dana**  
 Devy Lany Paulus Kumaat (Koord)  
 Indri Panigoro

**Majelis Etik AJI Manado**  
 Yoseph Eduardus Ikanubun  
 Ronny Adolof Buol  
 Asrar Yusuf

### Manajemen Sumber Daya Manusia di Aliansi Jurnalis Independen Manado

Manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi sangatlah penting untuk menunjang keberlangsungan jalannya organisasi, tanpa manajemen sumber daya manusia yang baik dan terorganisir organisasi tidak akan mencapai visi dan misi yang ingin dicapainya. Karena dari prakteknya, aktivitas manajemen sumber daya manusia adalah memberikan kebijakan dan menentukan aspek sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian (Sedarmayanti, dalam Tineke, 2017). Aliansi Jurnalis Independen merupakan organisasi perkumpulan yang memiliki induk dalam pengambilan keputusan tertinggi, namun AJI Manado dan Kota lain memiliki otonomi sendiri untuk mengatur keputusan-keputusan di daerahnya masing-masing, termasuk dalam manajemen sumber daya manusianya. Pengurus Nasional AJI dapat mengatur pelaksanaan tugas, fungsi dan kewenangannya

dalam Peraturan Pengurus Nasional sesuai dengan AD/ART dan Peraturan Organisasi sedangkan Pengurus AJI Kota dapat mengatur pelaksanaan tugas, fungsi dan kewenangannya dalam Peraturan AJI Kota sesuai dengan AD/ART dan Peraturan Organisasi. Manajemen sumber daya manusia meliputi penggunaan sumber daya manusia secara produktif dalam mencapai tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual. Karena adanya upaya pengintegrasian organisasi dan pekerjanya, maka manajemen sumber daya manusia lebih dari hanya sekedar perangkat kegiatan yang berkaitan dengan koordinasi sumber daya manusia organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah kontributor utama bagi keberhasilan organisasi (Stoner, 1995 dalam Priyono, 2010:5). Pelaksanaannya manajemen sumber daya manusia di AJI Manado juga meliputi penggunaan sumber daya manusia secara produktif. Seperti dalam struktur organisasi, sumber daya manusia yang menjalankan roda organisasi guna mencapai tujuan dan rencana yang telah ditetapkan di AJI Manado sendiri terdapat pembagian tugas, dimana anggota-anggota yang telah ditetapkan sebagai penanggung jawab dalam bidang haruslah memiliki kualifikasi dan kompetensi.

Dalam wawancara penelitian bersama anggota AJI Manado menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia yang meliputi penggunaan sumber daya manusia secara produktif dengan pembagian-pembagian tugas anggota yang ditunjuk untuk membawahi bidang harus memiliki kualifikasi dan kompetensi karena nantinya merekalah yang akan menjalankan program organisasi. Anggota yang punya kapasitas di bidang pendidikan, mempunyai wawasan yang luas tentang banyak hal yang berkaitan dengan organisasi diberikan tanggung jawab sesuai dengan keahliannya yaitu bidang pendidikan. Seperti juga bidang Advokasi yang ada di AJI Manado, orang yang membawahi bidang tersebut haruslah jurnalis yang mempunyai basic pendidikan hukum, begitupun seterusnya bidang-bidang lain yang ada di AJI Manado orang yang membawahi dan menjalankan organisasi sesuai bidangnya di AJI Manado harus mempunyai kompetensi sesuai dengan bidangnya. Pembagian tersebut dilakukan untuk menggunakan sumber daya manusia secara produktif dalam mencapai tujuan organisasi. Kebijakan ini juga merupakan secara langsung merupakan aplikasi dari menentukan aspek sumber daya manusia dalam posisi manajemen dalam pengelolaan tenaga kerja yang menjalankan organisasi (Sedarmayanti, dalam Tineke, 2017). Dalam dokumen Peraturan Organisasi AJI, secara struktural organisasi Pengurus Nasional AJI dapat mengatur pelaksanaan tugas, fungsi dan kewenangannya dalam Peraturan Pengurus Nasional sesuai dengan AD/ART dan Peraturan Organisasi sedangkan Pengurus AJI Manado dapat mengatur pelaksanaan tugas, fungsi dan kewenangannya dalam Peraturan AJI Manado sesuai dengan AD/ART dan Peraturan Organisasi.

AJI Manado dalam manajemen organisasi dari segi manajemen sumber daya manusianya memiliki otonomi dalam hal penerimaan anggota, pemilihan pengurus dan perangkat organisasi lainnya, pembuatan dan pelaksanaan program, dan pencarian sumber dana untuk pelaksanaan program. Sedangkan dalam perencanaan manajemen sumber daya manusia di AJI Manado, dalam wawancara penelitian bersama anggota AJI Manado dijelaskan jika perencanaan manajemen sumber daya manusia dimulai dengan mengadakan konferensi AJI Kota Manado (Konferta), forum konferta bertugas dan berwenang memilih dan menetapkan Ketua dan Sekretaris AJI Kota, menerima atau menolak laporan pertanggung jawaban Ketua dan Sekretaris AJI Kota sebelumnya, memilih dan menetapkan anggota Majelis Pertimbangan Organisasi AJI Kota, menetapkan Peraturan AJI Kota, menetapkan Pokok-Pokok Program Kerja AJI Kota, mengusulkan nama-nama calon anggota Majelis Etik untuk ditetapkan oleh Ketua dan Sekretaris AJI Manado. Setelah itu dalam penjelasan dokumen peraturan organisasi Aliansi Jurnalis Independen Tahun 2021 dalam manajemen organisasi AJI. Ketua AJI Manado dibantu Sekretaris AJI Manado yang dipilih dalam Konferta, memimpindan bertanggung jawab atas berjalannya roda organisasi AJI Manado, mewakili dan menjadi juru bicara AJI Manado ke luar organisasi dan dalam berhubungan dengan Pengurus Nasional AJI. Ketua dan Sekretaris AJI Manado juga harus melengkapi susunan Pengurus AJI Manado selambat-lambatnya satu bulan setelah Konferta dan diumumkan kepada anggota. Ketua dan Sekretaris AJI Manado setelahnya harus membentuk sekurang-kurangnya tujuh bidang untuk membantu menjalankan pokok-pokok program kerja yang telah ditetapkan dalam konferta yaitu Bidang Ketenagakerjaan, Bidang Advokasi, Bidang Pendidikan, Bidang Perempuan, Bidang Komunikasi dan Data, Bidang Usaha, Bidang Organisasi. Bidang-bidang seperti yang telah disebutkan dapat digabungkan tanpa mengurangi nomenklatur dan penanganan fungsinya. Ketua dan Sekretaris AJI Manado juga dapat mengangkat bendahara dan/atau merekrut staf keuangan untuk mengelola keuangan AJI Manado. Rincian pembagian tugas dan fungsi Ketua AJI Kota, Sekretaris, Bendahara dan masing-masing bidang dapat diatur dalam Peraturan AJI Manado serta AJI Kota lainnya dan/atau Keputusan Ketua AJI Manado dengan merujuk Pedoman Pembagian Tugas Pengurus AJI Manado dalam Buku Pedoman Organisasi AJI. Keseluruhan perencanaan sumber daya manusia di AJI Manado secara khusus yang juga diterapkan AJI Kota lainnya dilakukan secara terstruktur menurut aturan dan pedoman organisasi, mulai dari tingkatan atas sampai ke anggota-anggota yang menjadi

bagian dari pengurus AJI Manado yang bertugas dan mempunyai kewajiban untuk melaksanakan pokok-pokok program kerja hasil-hasil dari Konferta.

### **Pengembangan Sumber Daya Manusia di Aliansi Jurnalis Independen Manado**

Aliansi Jurnalis Independen Manado secara struktural organisasi merencanakan sumber daya manusia dalam pelaksanaannya seperti dalam program rekrutmen dan proses rekrutmen anggota, pendidikan dan/atau kaderisasi hingga peningkatan kapasitas anggota AJI menjadi program tetap Pengurus Nasional AJI dengan anggaran rutin yang dialokasikan untuk AJI Manado dan AJI Kota lain. Pengembangan Sumber Daya Manusia didefinisikan sebagai proses memfasilitasi kapasitas pembelajaran terkait pekerjaan jangka Panjang pada tingkat individu, kelompok, dan organisasi melalui pembelajaran terstruktur serta kegiatan non-pembelajaran untuk meningkatkan kinerja organisasi (Sunarsi, 2018). Dalam dokumen peraturan organisasi Aliansi Jurnalis Independen Tahun 2021 tentang tata kelola organisasi dijelaskan jika besar anggaran setiap AJI Kota disepakati dalam Rapat Kerja Nasional dengan mempertimbangkan target anggota baru, rencana program rekrutmen, program pendidikan dan/atau kaderisasi, hingga program peningkatan kapasitas anggota. Proses rekrutmen, pendidikan dan/atau kaderisasi, hingga peningkatan kapasitas anggota dijelaskan dalam peraturan organisasi dirumuskan dalam sebuah kurikulum bersama yang disusun bersama antara AJI Manado dengan Pengurus Nasional AJI. AJI Manado dan setiap AJI Kota lainnya dapat mengembangkan kurikulum rekrutmen anggota, pendidikan dan/atau kaderisasi sendiri sesuai dengan kebutuhan di daerah masing-masing. Perencanaan sumber daya manusia di AJI Manado juga memiliki sinergi dengan program AJI Nasional. Ada hal-hal yang berkaitan dengan perencanaan sumber daya manusia yang dikaitkan dengan program Nasional dan ada yang bersifat lokal dengan melihat kondisi yang ada di AJI Manado, selain perencanaan pengembangan sumber daya manusia yang sudah ditetapkan secara nasional dan harus di ikuti oleh AJI Manado dan juga Kota lainnya, perencanaan pengembangan sumber daya manusia di AJI Manado juga mengikuti situasi yang ada di Manado dan Sulawesi Utara secara umum dimana AJI Manado berdiri, untuk memprosesnya AJI Manado melihat isu dan masalah yang sedang berkembang yang dihadapi jurnalis baik itu anggota AJI Manado maupun jurnalis umum yang tidak tergabung di dalam organisasi AJI.

Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam organisasi hakikatnya merupakan suatu usaha demi peningkatan daya saing terhadap ancaman lingkungan eksternal dan upaya meningkatkan daya inovatif demi menciptakan peluang. Pengembangan dalam organisasi bersifat integral, organisasi sebagai wadah berkesinambungan untuk meningkatkan kompetensi pekerja melalui program pelatihan, Pendidikan, dan pengembangan (Noe, 2008). Dalam proses pengembangan sumber daya manusia di AJI Manado, telah dilakukan mulai dari tahapan penerimaan anggota, yaitu proses rekrutmen dengan menetapkan standar dan tahapan yang telah di atur dalam peraturan organisasi AJI dan melalui keputusan otonomi AJI Manado. Seperti yang disampaikan Yoseph Edoardus Ikanubun dalam wawancara jika tahapan pengembangan sumber daya manusia dilakukan sejak masa penerimaan anggota. Calon anggota yang akan masuk di AJI Manado diberikan serangkaian tahapan dan tes untuk melihat dan menindak lanjuti kapasitas para calon anggota. Dalam dokumen peraturan organisasi AJI dijelaskan jika sebelum melaksanakan rekrutmen. AJI Manado harus terlebih dahulu mempublikasikan persyaratan menjadi anggota AJI dengan merujuk pada AD/ART dan peraturan organisasi dan pelaksanaan recruitment anggota di AJI Manado merujuk pada AD/ART serta Peraturan Organisasi yang telah ditetapkan Aliansi Jurnalis Independen Indonesia. Selain bahan rujukan tersebut, AJI kota juga dapat menambahkan aturan lain yang tidak bertentangan dengan AD/ART dan Peraturan Organisasi sesuai dengan otonomi AJI Kota. Pelaksanaan rekrutmen secara terbuka dilaksanakan dengan tahapan-tahapan seperti pendaftar awal, seleksi berkas, kemudian wawancara, dan penilaian sikap melalui pemantauan. Waktu pelaksanaan rekrutmen sekarang telah dipersingkat dengan rentan waktu selama tiga bulan dari yang sebelumnya enam bulan setelah tanggal rekrutmen. Kriteria lain yang ditambahkan AJI Manado adalah calon anggota AJI Manado haruslah seorang jurnalis yang sudah menjalankan profesi tersebut selama dua tahun agar bisa dilihat rekam jejaknya seperti apa saat menjalankan profesinya sebagai jurnalis. Proses rekrutmen, seleksi dan penilaian untuk menjadi anggota AJI sangatlah ketat dengan berlandaskan pada aturan serta pedoman organisasi dan kode etik yang sudah ditetapkan oleh organisasi melalui kongres AJI. Tahapan yang ketat dalam proses rekrutmen sebagai salah satu bentuk pengembangan sumber daya manusia sejak awal sebelum resmi menjadi anggota AJI dijabarkan dalam dokumen peraturan organisasi AJI beserta tahapan serta prosedurnya.

Setelah melalui proses pengembangan sumber daya manusia melalui tahapan penerimaan anggota, selanjutnya dilakukan proses pendidikan di dalam organisasi AJI Manado. Pendidikan dan pengembangan di AJI Manado sudah sejak lama dilakukan dengan berintegrasi bersamaan program AJI Nasional. Sistem pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia di AJI Manado dilakukan secara formal dan informal,

dengan banyak bentuk kegiatan yang dapat menumbuhkan kesadaran, menambah pengetahuan, serta skill bagi para anggotanya. AJI Manado melakukan pendidikan dan pengembangan melalui banyak metode seperti training, workshop, diskusi, seminar, penelitian, beasiswa, dan penerbitan buku. Itu semua dilakukan tergantung dari rencana kegiatan, tujuan, serta sasaran yang ingin dicapai. Sampai saat ini pengembangan di AJI Manado masih banyak menggunakan sistem pelatihan. Dalam banyak pelatihan yang dilaksanakan AJI Manado sendiri maupun bekerjasama dengan AJI Nasional, peserta pelatihan dilatih bagaimana menghadapi tantangan dan pekerjaan baru diluar pengetahuan basicnya dengan bimbingan dan supervisi langsung dari pelatih atau narasumber yang sudah berpengalaman. AJI Manado dalam pelaksanaan program pengembangan selalu menghadirkan narasumber yang kompeten dan bekerjasama dengan lembaga terkait dengan tema pelatihan yang akan dilaksanakan, seperti google, NGO (Non Governmental Organization), dan lembaga-lembaga yang memenuhi kriteria AJI dengan mempertimbangkan peraturan organisasi dan aturan-aturan terkait yang mengikat di dalam organisasi. Dari bentuk kegiatan seperti training, workshop, diskusi, seminar, penelitian, beasiswa, dan penerbitan buku, sistem yang dilakukan untuk meningkatkan pemahaman peserta menggunakan studi kasus dimana anggota AJI Manado yang mengikuti pelatihan mengidentifikasi masalah dan menganalisa situasi, setelah itu merumuskannya menjadi rancangan liputan yang akan mereka terbitkan menjadi karya jurnalistik. Karena AJI Manado merupakan organisasi profesi jurnalis, setiap program pengembangan hasilnya diaplikasikan kedalam liputan pemberitaan yang diterbitkan di media masing-masing anggota AJI Manado ataupun buku yang diterbitkan oleh AJI Nasional. AJI Manado dalam pelatihan memberikan materi-materi serta penyajian informasi untuk mengajarkan konsep dan keterampilan sebelum menemui studi kasus yang sebenarnya di dalam pekerjaan sebagai jurnalis. Metode yang digunakan seperti kuliah, presentasi video, atau programmed instruction dengan menggunakan tools-tools yang digunakan dalam pelatihan jurnalisisme data.

AJI sebagai organisasi profesi jurnalis menempatkan titik fokus pengembangannya tidak hanya pada keterampilan dan pengetahuan tetapi juga pada dasar bagaimana menjalani profesi sebagai jurnalis yaitu kode etik, pendalaman kode etik sebagai bagian dari pengembangan anggota AJI Manado dilakukan dengan diskusi, seminar, pelatihan, dan focus grup discussion agar anggota-anggota AJI Manado mendapatkan pemahaman bagaimana mengaplikasikan serta memosisikan diri sebagai jurnalis yang profesional di bawah kode etik. Pelatihan jenjang formal profesi jurnalis juga turut dilaksanakan AJI Manado yaitu Uji Kompetensi Jurnalis (UKJ). UKJ merupakan sertifikasi bagi profesi jurnalis yang langsung disahkan oleh Dewan Pers, lembaga yang membawahi aturan-aturan terkait media pers dan jurnalis. AJI menjadi salah satu organisasi asosiasi profesi jurnalis yang diberikan hak oleh Dewan Pers untuk menyelenggarakan Uji Kompetensi dan menjadi penguji. Hal ini dilakukan karena setiap jurnalis diwajibkan mengikuti uji kompetensi, memiliki sertifikat uji kompetensi, dan kartu pengenalan uji kompetensi. Dalam tahapannya UKJ dibagi menjadi tiga bagian sertifikasi, yaitu muda, madya, dan utama. Secara umum dari tingkatan atas sampai bawah, AJI mempunyai fokus utama pada pengembangan sumber daya manusianya yang dirangkum dalam tiga hal yang termuat dalam visi AJI, yaitu kemerdekaan pers, profesionalisme, dan kesejahteraan jurnalis. Organisasi Aliansi Jurnalis Independen mempunyai kepedulian terhadap tiga isu utama, tiga isu utama inilah yang diwujudkan menjadi program kerja oleh AJI hingga saat ini yang juga diintegrasikan dengan isu gender dan perempuan. Karena itu secara rutin AJI melaksanakan sejumlah kegiatan berupa kampanye, advokasi, training, workshop, diskusi, seminar, penelitian, beasiswa, penerbitan buku, dll. Tiga hal di atas yang menjadi dasar pelaksanaan dan perencanaan program kerja pengurus pusat Aliansi Jurnalis Independen Indonesia dan seluruh Aliansi Jurnalis Independen Kota termasuk juga AJI Manado.

### **Hambatan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Upaya dalam Mengatasinya di Organisasi Aliansi Jurnalis Independen Manado**

Kegiatan Pengembangan Sumber Daya Manusia tidak luput dari kendala dan hambatan, perusahaan atau organisasi yang melakukan kegiatan pelatihan dan pengembangan harus memiliki alternative solusi jika suatu saat mengalami hambatan-hambatan tersebut (Khurotin, 2018). Dalam program pengembangan sumber daya manusia yang telah direncanakan AJI Manado pelaksanaannya sendiri sudah begitu optimal dilaksanakan karena telah direncanakan secara sistematis dan terperinci melalui tahapan-tahapan yang sudah ditetapkan baik dalam aturan organisasi maupun keputusan otonomi dari AJI Manado. Berdasarkan wawancara bersama anggota AJI Manado diketahui jika hambatan-hambatan yang dialami AJI Manado dalam melaksanakan program pengembangannya tidak terlalu berdampak signifikan, karena semua anggota yang tergabung dalam AJI Manado proaktif dalam mengikuti setiap kegiatan pengembangan yang ada di AJI. Anggota AJI Manado juga dibebaskan mengikuti setiap program yang ada karena sifat program pengembangan di AJI bersifat terbuka untuk seluruh jurnalis baik itu jurnalis yang tergabung di AJI maupun tidak. Dalam proses pengembangan

sumber daya di AJI Manado tidak memiliki kendala dalam pelaksanaannya secara teknis karena sifat program kerja dari AJI Manado yang fleksibel kecuali program formal yang wajib diikuti oleh seluruh anggota AJI yaitu Uji Kompetensi Jurnalis (UKJ). Dalam setiap program yang direncanakan AJI Manado memiliki tujuan untuk menambah pengetahuan dan kapasitas jurnalis secara umum, target pengembangan tidak hanya ke dalam organisasi tetapi juga lebih luas menjangkau seluruh jurnalis yang ada di Sulawesi Utara.

### **Pembahasan**

Semakin banyaknya media saat ini membuat arus informasi yang diterima publik beragam, profesi jurnalis menjadi pilar penting untuk menjaga agar informasi yang terus-menerus diterima masyarakat mempunyai mutu yang baik. Pengembangan Sumber Daya Manusia berkaitan erat dengan dengan kuantitas dan kualitas pengetahuan yang dimiliki, keadaan ini menjadi penting karena dari pengetahuan manusia mempunyai dasar untuk bertindak serta meningkatkan kualitas hidupnya, Pengembangan Sumber Daya Manusia sangat dibutuhkan karena memiliki aspek penting di dalam peningkatan produktivitas (Effendi dan Sulistyorini, 2021). Karena itulah pengembangan sumber daya manusia bagi jurnalis menjadi sangat penting untuk dilakukan guna meningkatkan skill, pengetahuan, dan kinerja. Berdasarkan wawancara Organisasi AJI berupaya menciptakan iklim pers yang sehat. Suatu keadaan yang ditandai dengan sikap jurnalis yang profesional, patuh kepada etika dan mendapatkan kesejahteraan yang layak. Ketiga soal ini saling terkait. Profesionalisme plus kepatuhan pada etika tidak mungkin bisa berkembang tanpa diimbangi oleh kesejahteraan yang memadai. Menurut AJI, kesejahteraan jurnalis yang memadai ikut mempengaruhi jurnalis untuk bekerja profesional, patuh pada etika dan bersikap independen. AJI Manado melakukan pengembangan sumber daya manusia di banyak aspek dengan merumuskan program-program seperti memberikan pelatihan, workshop, seminar, dan diskusi. Mengangkat berbagai macam tema untuk membangun pengetahuan dan kapasitas anggotanya di banyak bidang. Karena tidak semua Jurnalis anggota AJI memiliki bidang ilmu yang sama, maka menambah kapasitas untuk melakukan peliputan diluar bidang keilmuannya AJI memberikan-pelatihan dengan tema-tema yang dianggap relevan dengan situasi dan kondisi yang ada. AJI Manado selalu berusaha untuk mencapai visi misi dari AJI. Dalam pilar perjuangan AJI serta misi AJI salah satunya adalah membentuk jurnalis yang profesional, untuk membentuk jurnalis yang profesional itu salah satunya adalah dengan meningkatkan kapasitas anggota AJI dengan pengembangan sumber daya manusia melalui berbagai pelatihan.

Adapun tema-tema yang diangkat pada pelatihan, workshop, diskusi, maupun seminar yaitu soal peliputan lingkungan, Jurnalisme Data, Google News Initiative, Diversity, Keberagaman, sustainability report di banyak bidang, peningkatan kapasitas untuk pencegahan kebocoran data pribadi, korupsi, kebudayaan yang disesuaikan secara tematik. Selain itu juga ada program-program pengembangan dasar yang dilakukan untuk meningkatkan keterampilan yang dapat berguna untuk kelancaran peliputan saat menjalankan profesi sebagai jurnalis seperti menulis berita indepth, investigasi, jurnalis data, dan mengolah data menjadi informasi. Program pengembangan dan peningkatan kapasitas di AJI Manado mempunyai tahapan-tahapan yang harus diikuti, secara umum yang pertama memberikan informasi kegiatan baik itu berupa workshop, pelatihan, atau beasiswa peliputan, setelahnya ada syarat utama yang biasanya dalam setiap kegiatan harus dipenuhi peserta baik itu anggota AJI Manado maupun jurnalis umum yang tidak tergabung di AJI yaitu menyerahkan hasil liputan yang berkaitan dengan tema.

Proses ini dilakukan agar para peserta telah mempunyai bekal awal untuk mengikuti pelatihan sesuai dengan tema yang telah ditentukan. Setelah menyerahkan liputan-liputan yang berkenaan dengan tema lalu melalui tahap seleksi, setelah melalui tahap seleksi dipilihlah peserta-peserta untuk mengikuti kegiatan. Dalam kegiatan AJI Manado selalu menghadirkan pembicara dan trainer yang mempunyai di bidangnya, para peserta mendapatkan materi-materi seputar tema untuk membangun pengetahuan dan perspektif mengenai tema pelatihan. Dalam setiap program pengembangan kapasitas yang dilaksanakan AJI Manado maupun AJI Nasional selalu menempatkan mentor bagi tiap peserta, mentor-mentor tersebut dipilih berdasarkan keahlian yang telah mereka kuasai, bisa dari anggota AJI Manado ataupun pengurus AJI Nasional. Karena AJI merupakan organisasi profesi bagi jurnalis, perbedaan dari program pelatihan lain yang dilaksanakan organisasi secara umum ada pada sistem yang dilaksanakan pada saat seleksi, di dalam kegiatan, dan setelah kegiatan berlangsung, maka kegiatan pengembangan harus juga berkenaan langsung dengan profesi jurnalis, setelah kegiatan dalam proses pengembangan selanjutnya peserta diminta mengajukan usulan proposal peliputan, setelah usulan proposal itu akan diseleksi lagi untuk menyaring proposal yang punya kesesuaian dengan tema dan paling menarik, hal ini dilakukan guna melihat seberapa besar pemahaman dan perspektif peserta akan tema dan materi-materi yang diberikan. Setelah usulan proposal lolos pada tahap seleksi dalam kegiatan tersebut nantinya akan didanai semua

proses peliputannya untuk tahap terakhir dipublikasikan sebagai hasil dari pelatihan termasuk juga bisa diterbitkan menjadi buku.

AJI Manado dalam tahapan pengembangan sumber daya manusia pada tingkat formal profesi jurnalis adalah memberikan pembekalan kepada anggota AJI Manado untuk mengikuti Uji Kompetensi Jurnalis (UKJ). UKJ merupakan sertifikasi bagi profesi jurnalis yang langsung disahkan oleh Dewan Pers, lembaga yang membawahi aturan-aturan terkait media pers dan jurnalis. AJI menjadi salah satu organisasi asosiasi profesi jurnalis yang diberikan hak oleh Dewan Pers untuk menyelenggarakan Uji Kompetensi dan menjadi penguji. Hal ini dilakukan karena setiap jurnalis diwajibkan mengikuti uji kompetensi, memiliki sertifikat uji kompetensi, dan kartu pengenalan uji kompetensi. Dalam praktiknya di lapangan kebanyakan perusahaan media cetak atau online tanpa dibekali pengetahuan jurnalistik dan kode etik langsung menurunkan jurnalisnya. Jurnalis yang bekerja dengan pengetahuan minim dan otodidak ini kerap kali mengalami dan menghadapi masalah prinsip-prinsip jurnalistik serta kode etik yang diatur dalam Undang-Undang Pers. Hal tersebut biasanya mengakibatkan sengketa pers seperti laporan yang datang dari narasumber maupun pembaca ke Dewan Pers. Kompetensi jurnalis menjadi penting disini karena manfaatnya yang diperoleh yaitu, meningkatkan kualitas dan profesionalitas, menjadi acuan sistem evaluasi kinerja, menegakkan kemerdekaan pers berdasarkan kepentingan publik, menjaga harkat dan martabat kewartawanan sebagai profesi penghasil karya intelektual, menghindari penyalahgunaan profesi, menempatkan jurnalis pada kedudukan strategis dalam industri pers.

Kompetensi jurnalis berkaitan dengan kemampuan intelektual serta pengetahuan umum. Di dalam kompetensi tersebut memuat tentang pemahaman pentingnya kemerdekaan berkomunikasi, berbangsa, dan bernegara dalam lingkup demokrasi. Kompetensi jurnalis sendiri meliputi kemampuan dalam memahami etika dan hukum pers, penyusunan dan penyuntingan berita, konsepsi berita, dan bahasa. Hal ini juga menyangkut kemahiran melakukannya, seperti juga kemampuan yang bersifat teknis sebagai jurnalis profesional, yaitu mencari, memperoleh, menyimpan, memiliki, mengolah, serta membuat dan menyiarkan berita. Tidak hanya program pengembangan untuk meningkatkan kecakapan keterampilan dan juga pengetahuan, di AJI Manado juga melakukan program peningkatan kapasitas mengenai kode etik. Kode etik jurnalis merupakan sesuatu yang sangat penting bagi AJI karena hal tersebut adalah bagian paling mendasar bagi profesi jurnalis. Pendalaman kode etik selalu dilakukan oleh AJI Manado, tidak hanya lewat kegiatan peningkatan kapasitas yang terprogram melalui pelatihan, namun juga sudah dilakukan sejak penerimaan anggota yang dasarnya mengambil penilaian dari kode etik dan kode perilaku. AJI merumuskan kode etik dan kode perilaku untuk diterapkan dan menjadi standar di setiap AJI kota termasuk AJI Manado sebagai pedoman dalam menjalankan profesi sebagai jurnalis. Aliansi Jurnalis Independen percaya bahwa kemerdekaan pers dan hak publik atas informasi merupakan bagian dari Hak Asasi Manusia. Dalam menegakkan kemerdekaan pers dan memenuhi hak publik atas informasi, anggota AJI wajib mematuhi Kode Etik yang berjumlah 20 poin. Sedangkan Kode Perilaku Anggota AJI ini merupakan pelengkap Kode Etik Anggota AJI yang berfungsi sebagai pedoman bagi anggota dalam menjalankan profesinya. Kode Perilaku menjabarkan lebih praktis pasal-pasal yang terdapat dalam Kode Etik Anggota AJI dan menyarikan nilai-nilai yang terkandung dalam visi, misi, dan prinsip organisasi AJI yang tertuang dalam Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga (AD/ART) Anggota AJI harus bersikap. Secara sistem Pengembangan Sumber Daya di AJI Manado sudah sangat terkonsep dengan baik, mulai dari aturan dan pedoman sampai standar dalam melihat jurnalis yang profesional. Dari segi kinerja anggota AJI Manado lewat pelatihan-pelatihan yang dilaksanakan AJI sudah mempunyai dan dapat bersaing dengan jurnalis lainnya. Sebagian anggota AJI Manado juga banyak yang telah menjadi trainer dan mentor untuk program pelatihan di AJI baik itu secara lokal maupun nasional dengan sertifikasi, baik itu yang diberikan secara formal karena profesi yaitu UKJ, maupun sertifikasi dari google dan lembaga yang berafiliasi dengan AJI.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Dengan melakukan penelitian kualitatif yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana Manajemen Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kinerja individu di AJI Manado. Penulis dapat menyimpulkan jika konsep pengembangan serta manajemen sumber daya manusianya sudah sangat efektif dalam meningkatkan kinerja individu anggota AJI Manado. Dalam pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan AJI Manado terbilang menarik karena sudah diterapkan pada proses penerimaan anggota baru dimana tahapan-tahapan pelaksanaannya menerapkan prosedur yang ketat serta terstandarisasi, baik dari pengetahuan dan keterampilan dasar calon anggota hingga penanaman nilai kode etik yang menjadi landasan dalam menjalankan profesi. Berdasarkan hasil wawancara, telaah dokumentasi AJI Manado, hasil penelitian dan interpretasi penulis, AJI Manado telah menjalankan dengan baik pengembangan sumber daya

manusianya dan mendorong anggota yang tergabung di dalam AJI Manado untuk bersikap profesional dalam menjalankan profesinya sebagai jurnalis melalui pelatihan-pelatihan yang dilaksanakan. Mulai dari pengembangan pengetahuan dan keterampilan, pendalaman soal kode etik, dan uji kompetensi yang menjadi pengembangan formal dalam profesi jurnalis.

Namun AJI Manado yang merupakan organisasi profesi jurnalis tidak dapat memberikan ukuran terhadap kinerja anggotanya, karena AJI Manado hanyalah sebatas organisasi untuk menghimpun orang yang berprofesi sebagai jurnalis. Tugas AJI Manado hanyalah memberikan pengetahuan serta pemahaman dan keterampilan yang dibutuhkan oleh jurnalis guna menghindari hal-hal yang berpotensi menimbulkan kesalahan kerja serta penyalahgunaan profesi yang nantinya berpengaruh pada pemberitaan dan informasi. Tugas untuk menilai kinerja dan menentukan pengembangan karirnya melalui kinerja yang baik merupakan otonomi perusahaan media masing-masing tempat anggota AJI Manado bekerja. Setiap perusahaan media mempunyai standar dan penilaian tersendiri soal kinerja dan pengembangan karir jurnalisnya. AJI Manado tidak mempunyai andil lebih di dalam hal tersebut kecuali dalam pengembangan yang berkaitan dengan keterampilan jurnalis diluar perusahaan media mereka masing-masing. Maka dari itu walaupun anggota AJI Manado telah mengikuti banyak pelatihan yang dilaksanakan dan memiliki kinerja yang baik dan profesional menurut standar AJI tidak menjamin kinerja mereka berjalan lurus dengan karir di perusahaan media tempat mereka bekerja masing-masing karena standar serta aturan perusahaan yang berbeda dengan organisasi.

### Saran

1. AJI Manado lebih memperhatikan lagi program penerimaan anggota baru, naik turunnya anggota AJI Manado membuat keanggotaan AJI Manado semakin berkurang, maka dari itu perlu adanya sosialisasi ke perusahaan media untuk menjaring anggota-anggota baru AJI Manado
2. Individu yang tergabung dalam AJI Manado sudah mempunyai pengetahuan dasar serta keterampilan-keterampilan yang mumpuni untuk menunjang kerjanya, AJI Manado harus mensosialisasikan nilai serta kriteria dan standar profesional jurnalis kepada perusahaan media agar kesamaan ide tentang jurnalis yang ideal bisa sama dan anggota AJI yang mempunyai kinerja yang baik bisa mengemabangkan diri.
3. AJI Manado harus membuat AJI Biro sesuai dengan AD/ART AJI di perusahaan media dimana anggota AJI Manado bekerja agar mempermudah Advokasi-advokasi yang berkaitan dengan kesejahteraan jurnalis anggota AJI Manado.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Djauhar, Tri Agung Kristanto, Wenseslaus Manggut, Alfito Deannova Ginting, Adek Media Roza, Ninok Leksono, Artini, Winarto. (2019), *Perkembangan Teknologi Informasi dan Jurnalisme. Jurnal Dewan Pers Edisi 20 November 2019*. [https://dewanpers.or.id/publikasi\\_detail/241/](https://dewanpers.or.id/publikasi_detail/241/) Diakses 26 Desember 2020
- D.M.Aruperes., B.Tewal., R.J.Jorie. (2018), *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia D dalam Rangka Peningkatan Kinerja Karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Bitung. Jurnal EMBA Vol.6 No.4 Hal. 3088 – 3097 ISSN 2303-1174*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21228/20937> Diakses 27 Desember 2020
- Eliana Sari. (2009), *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia: Buku 2 Pengembangan Sumber Daya Manusia: Pedoman Meningkatkan Kompetensi Pegawai Secara Tepat*, Jayabaya University Press, Jakarta.
- Haris Herdiansyah. (2013), *Wawancara, Observasi, dan Focus Groups Sebagai Instrumen Penggalan Data Kualitatif*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Harun Samsuddin. (2018), *Kinerja Karyawan : Tinjauan Dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi*, Indomedia Pustaka, Sidoarjo.
- Hikmat Kusumaningrat dan Purnama Kusumaningrat. (2006), *Jurnalistik : Teori dan Praktik*. Remaja Rosdakarya, Bandung.

<https://aji.or.id/>

<https://dewanpers.or.id/>

- M.Irzal.,I.S.Saerang.,R.J.Jopie. (2017), Pelatihan dan Pengembangan SDM Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Jurnalis Media Online di Detikawanua.com. *Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Hal.1132–1141*ISSN 2303-1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16142/15648> Di Akses 23 Desember 2020
- Mahendro Sumardjo dan Donni Juni Priansi. (2018), *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep-Konsep Kunci*. ALFABETA, Bandung.
- Muamar Khadafi. (2018), Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol 3 No. 1 ISSN : 2528-2133* <http://mebis.upnjatim.ac.id/index.php/mebis/article/view/25> Diakses 7 Januari 2021
- Nursapia Harahap. (2020), *Penelitian Kualitatif*. Wal ashri Publishing, Medan.
- Priyono dan Marnis. (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher, Sidoarjo.
- Priyono. (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher, Sidoarjo.
- Sugiyono. (2015), *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Suherdiana Dadan.(2020), *Jurnalistik Kontemporer*. CV. Mimbar Pustaka, Bandung.
- Tinneke Evie Meggy Sumual. (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. CV. R.A.De.Rozarie, Surabaya.
- Yosep Adi Prasetyo, Ratna Komala, Jasman, Abdi Purnomo, Kundari Pri Susanti, Hendry Ch Bangun, Atmakusumah, Irfan Maulana, Artini, Ahmad Djauhar. (2018), Media dan Praktik Abal-Abal. *Jurnal Dewan Pers Edisi 18 November 2018*. [https://dewanpers.or.id/publikasi\\_detail/215/](https://dewanpers.or.id/publikasi_detail/215/) Diakses 26 Desember 2020
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku I, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie*. Salemba Empat, Jakarta.
- Noe, R. A. (2008), *Employee Training and Development. Fourth Edition*. McGraw-Hill, NewYork.
- Khurotin. N. (2018) Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT. Beon Intermedia Cabang Malang. *Skripsi*. Universitas Brawijaya. <http://repository.ub.ac.id/id/eprint/161964/> . Diakses 21 April 2022
- Sunarsi, D. (2018), Pengembangan Sumber Daya Manusia Strategik & Karakteristik Sistem Pendukungnya : Sebuah Tinjauan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akutansi)*. Vol. 2 No. 3 ISSN: 2621-5306 <http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/462> Diakses 21 April 2022
- Effendi, M., dan Sulistyorini (2021), Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal SAJIEM*. Vol. 2 No. 1 ISSN: 2715-9604 <https://sajiem.iainponorogo.ac.id/sajiem/article/view/40> Diakses 21 April 2022