

# "ANALISIS PERANCANGAN MANAJEMEN TALENTA DALAM MENCAPAI PROFESIONALISASI PENYIARAN RADIO DI LPP RRI GUNUNGSITOLI"

*by Zendrato Puji Restu Four*

---

**Submission date:** 01-Dec-2023 10:32AM (UTC-0500)

**Submission ID:** 2244279849

**File name:** Skripsi\_Puji\_Restu\_Four\_Zendrato.docx (144.74K)

**Word count:** 15248

**Character count:** 104234

**ANALISIS PERANCANGAN MANAJEMEN TALENTA DALAM  
MENCAPAI PROFESIONALISASI PENYIARAN RADIO  
DI LPP RRI GUNUNGSITOLI**

**SKRIPSI**



**Oleh:**

**PUJI RESTU FOUR ZENDRATO**

**NIM 2319395**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS NIAS**

**T.A 2023**

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengendalian sumber daya dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen terkait penggunaan berbagai prinsip, metode, dan teknik untuk mengelola orang, sumber daya, proses, dan lingkungan kerja secara efektif.

Manajemen melibatkan koordinasi dan pengawasan berbagai kegiatan dalam suatu organisasi atau entitas dengan tujuan mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang ada, seperti tenaga kerja, keuangan, waktu dan bertujuan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi.

Dalam mendapatkan kinerja karyawan yang optimal, maka organisasi harus mampu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin agar karyawan dapat mengerjakan tugasnya dengan baik dan menghasilkan hasil yang maksimal. Namun dalam realitanya, manajemen organisasi tentu akan menjumpai berbagai permasalahan yang dapat mengganggu kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen dalam organisasi dituntut untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menjadi pemicu dari tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan serta membuat kebijakan seperti apa yang dibutuhkan oleh organisasi agar kinerja karyawannya dapat berjalan dengan maksimal sesuai harapan organisasi.

Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan salah satu faktornya ditentukan oleh pengelolaan sumber daya manusia yang berbakat, dimana diatur dalam bidang pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang secara khusus mempelajari hubungan dan peran manusia dalam pengorganisasian organisasi atau yang sering disebut manajemen *talent*.

Manajemen talenta menurut Siagian, dalam jurnal Fidianingrum (2020) mengartikan manajemen talenta sebagai proses mengidentifikasi,

mengembangkan, merekrut, mempertahankan, dan menyebarkan orang-orang yang bertalenta.

Jadi, manajemen talenta adalah sesuatu yang dimiliki oleh karyawan yang dibangun dan dibina melalui program pelatihan dan pengembangan oleh suatu organisasi untuk proses jangka panjang mampu meningkatkan sukses dalam kinerjanya sehingga dapat menjadi pendorong dibalik kontribusi mereka terhadap keberhasilan organisasi. Oleh karenanya, sudah menjadi kewajiban setiap perusahaan untuk menganalisa dan mengembangkan bakat yang dimiliki oleh setiap karyawannya.

Menurut Anisah & AS, (2020; 1422) menyatakan bahwa sukses dalam manajemen talenta adalah faktor yang memberikan dampak pada tercapainya tujuan organisasi sehingga bisa menjadi sukses. Dari perencanaan sumber daya manusia akan lebih baik mengadopsi konsep manajemen talenta karena memiliki fungsi penting dalam meningkatkan profesionalisasi karyawan pada organisasi (Dixit & Arrawatia, 2018; 1422).

Profesionalisasi menurut Sangkot Sirait dalam jurnal Nasirin (2020) secara etimologis kata profesi berasal dari kata *profession* yang memiliki arti pekerjaan. Istilah *professional* memiliki arti “orang yang ahli” atau “tenaga ahli”. Kemudian, istilah profesionalisasi merujuk pada Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Bab 1 pasal 1 ayat 4, dapat diinterpretasikan sebagai proses kegiatan yang dilakukan individu atau lembaga yang memerlukan keahlian, kemahiran, dan kecakapan untuk memenuhi standar mutu dan norma tertentu, serta memerlukan pendidikan profesi.

Secara keseluruhan, dalam mencapai suatu keinginan dan target dalam keberhasilan suatu organisasi/instansi sangat penting dalam mencapai profesionalisasi karena memungkinkan organisasi untuk merancang program pelatihan, pengembangan karir, sistem pengakuan dan penghargaan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Dengan demikian, karyawan dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan mereka dalam bidangnya dan mencapai profesionalisasi yang diharapkan.

Media massa pasca reformasi memang telah berkembang pesat. Semakin banyak bermunculan media massa baru, baik elektronik maupun



cetak. Internet juga menjadi suatu yang mudah ditemui dan digunakan. orang kini dapat dengan mudahnya mengakses berbagai informasi dari seluruh dunia bahkan dengan hanya berbaring ditempat tidurnya.

Perkembangan teknologi informasi tak dapat dipungkiri merupakan salah satu penyebabnya. Oleh sebab itu setiap institusi mediaupun mulai terpacu untuk berkompetisi dalam menyajikan ragam informasi yang menarik kepada masyarakat. Setiap media massa memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing.

Radio merupakan salah satu dari beberapa media massa yang ada. Radio merupakan sarana penyampaian informasi yang tergolong murah, dalam artian pesawat radio bisa didapatkan dengan harga yang relatif terjangkau dibandingkan dengan media yang lain seperti pesawat televisi misalnya. Siaran radio tidak lagi bisa disepelekan dan dipandang sebelah mata. Beberapa kelebihan yang dimiliki radio dibandingkan dengan media massa yang lain seperti Koran maupun televisi telah menjadikan kekuatan media radio untuk tetap bertahan dalam persaingan penyebaran informasi kepada masyarakat.

Daerah jangkauan radio yang luas menjadi salah satu kekuatan, siaran radio bisa menjangkau daerah-daerah terpencil, bahkan yang belum tersentuh oleh listrik sekalipun. Kendala yang dihadapi oleh orang yang buta huruf juga bisa teratasi sebab kekuatan utama radio adalah dari suara, bukan gambar, maupun tulisan.

Dalam Penyiaran Radio saat ini semakin pesat karena adanya persaingan teknologi yang semakin canggih sehingga radio mulai memudar ditengah masyarakat yang meliputi masalah. Jadi perlu perancangan manajemen talenta dan profesionalisasi yang baik, agar dalam menyiarkan radio berkemampuan dan kualitas yang baik dapat menyajikan siaran yang bermutu dan sesuai dengan kebutuhan pendengar. Namun, untuk mencapai profesionalisasi yang diinginkan, tidak semua penyiar radio memiliki kemampuan dan kualitas yang memadai. Oleh sebab itu, diperlukan analisis perancangan manajemen talenta dalam menghadapi tantangan ini agar dapat mencari dan melatih penyiar radio yang berkualitas.

Analisis manajemen talenta ini akan membantu organisasi penyiaran radio untuk mengidentifikasi penyiar radio yang berkualitas dan mengembangkan potensi mereka agar dapat mencapai profesionalisme yang diinginkan.

LPP RRI Gunungsitoli merupakan salah satu stasiun penyiaran radio yang ada di Pulau Nias yang memiliki format penyiaran yang memberitahukan hal-hal terbaru seperti peristiwa, fenomena dan hiburan. RRI Gunungsitoli merupakan stasiun radio yang lebih mengutamakan informasi baik dari dalam maupun luar negeri dalam setiap penyiarannya.

Dari hasil penelitian, teknologi informasi saat ini sudah semakin canggih sehingga ada persaingan industri yang ketat karena munculnya *platform* digital seperti yang kita ketahui bersama seperti layanan *streaming*, *podcast*, musik digital, dan media lainnya untuk mencuri perhatian pendengar. Sehingga radio akan semakin memudar seiring berjalannya waktu ditengah masyarakat. Hal ini menempatkan perhatian lebih pada stasiun RRI Gunungsitoli untuk meningkatkan kualitas produksi, menghadirkan konten yang menarik, dan membangun basis pendengar setia dilingkungan Gunungsitoli dan sekitarnya.

Dan didalam penyiaran masih ada yang menjadi faktor terhambatnya penyiaran yang profesional karena kurangnya penyiar-penyiar yang bertalenta yang menunjukkan keahlian saat melakukan penyiaran kurang dalam penguasaan salah satu program seperti penguasaan naskah acara, dan tata bicara yang masih belum baik dan perlu dilatih ketika dalam program terkadang masih kurang dalam melancarkan atau mensukseskan program tersebut secara baik sehingga susah menarik perhatian pendengar kalangan.

Kemudian kurangnya pelatihan penguasaan produksi, ini salah satu yang menjadi hambatan dalam mencapai profesionalisasi. Karena ada yang perlu ditingkatkan dan dikembangkan dalam menyiarkan salah satu program atau acara yang di adakan. Pelatihan yang tidak memadai dapat menghambat pengembangan keterampilan penyiaran, penulisan naskah, dan penggunaan audio. Kurangnya pemahaman seperti ini juga dapat mempengaruhi tingkat profesionalisasi, kualitas produksi dan konten yang

dihasilkan. Hal ini juga butuh penerapan perancangan manajemen talenta dalam mengatasi permasalahan seperti ini.

Dari uraian permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, “**Analisis Perancangan Manajemen Talenta Dalam Mencapai Profesionalisasi Penyiaran Radio LPP RRI Gunungsitoli.**”

## **1.2 Fokus Penelitian**

Fokus penelitian adalah bagian yang terpenting dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh seorang peneliti. Maka, berdasarkan latar belakang diatas dapat diidentifikasi beberapa permasalahan-permasalahan yang terjadi sebagai berikut:

- a. Kesulitan dalam mempertahankan pendengar setia di tengah persaingan yang semakin ketat.
- b. Kurang dalam penguasaan salah satu program seperti penguasaan naskah acara, dan tata bicara yang masih belum baik dan perlu dilatih ketika dalam program terkadang masi kurang dalam melancarkan atau mensukseskan program tersebut secara baik sehingga susah menarik perhatian pendengar kalangan.
- c. Yang pada era sekarang kecanggihan teknologi yang semakin canggih ditengah-tengah kita. Ini akan membuat menarik perhatian masyarakat khususnya seperti platform digital seperti aplikasi musik *streaming* dan *podcast* dan media-media lainnya.

## **1.3 Batasan Masalah**

Dari Uraian di atas didapat beberapa permasalahan yang ada di LPP RRI Gunungsitoli. Untuk menghindari bias pada pelaksanaan penelitian, maka penulis memfokuskan penelitian pada judul yang membahas tentang “**Analisis Perancangan Manajemen Talenta Dalam Mencapai Profesionalisasi Penyiaran Radio LPP RRI Gunungsitoli.**”

## **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahannya yang dapat penulis rumuskan yaitu:

- a. Bagaimana Perancangan Manajemen Talenta di LPP RRI Gunungsitoli?
- b. Bagaimana Profesionalisasi Penyiaran di LPP RRI Gunungsitoli?

## **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui Perancangan Manajemen Talenta di LPP RRI Gunungsitoli.
- b. Untuk mengetahui Profesionalisasi di LPP RRI Gunungsitoli.

## **1.6 Kegunaan Penelitian**

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan dan memberi masukan bagi ilmu pengetahuan khususnya dalam hal Analisis Perancangan Manajemen Talenta Dalam Mencapai Profesionalisasi Penyiaran Radio.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

1. Bagi penulis, Manfaat penelitian ini untuk mengimplementasikan pengetahuan yang didapat selama aktif di bangku perkuliahan dan juga sebagai persyaratan untuk menyelesaikan tugas akhir di Universitas Nias.
2. Bagi kampus Universitas Nias, Manfaat penelitian ini adalah sebagai pengembangan materi pembelajaran dan meningkatkan reputasi kampus melalui hasil dari penelitian yang berpengaruh pada masyarakat luas.
3. Bagi RRI Gunungsitoli Sebagai bahan masukan dan mengembangkan wawasan ilmu pengetahuan untuk lebih mengoptimalkan Analisis Perancangan Manajemen Talenta Dalam Mencapai Profesionalisasi Penyiaran Radio Di LPP RRI Gunungsitoli.

4. Bagi peneliti selanjutnya penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan bagi penelitian yang akan datang serta tambahan pengetahuan dan wawasan mengenai Analisis Perancangan Manajemen Talenta Dalam Mencapai Profesionalisasi Penyiaran Radio.

### 1.7 Sistematika Penulisan

Sebagai gambaran pembahasan yang sistematis, maka penulisan penelitian ini akan disusun sebagai berikut:

#### BAB I : PENDAHULUAN

Pada bagian pertama penulis menguraikan tentang latar belakang masalah, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan hasil penelitian dan sistematika penulisan.

#### BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Pada bagian kedua menjelaskan tentang kajian teori yang digunakan oleh peneliti dalam melakukan penelitian termasuk kerangka berpikir peneliti.

#### BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bagian ini peneliti menguraikan tentang jenis penelitian, variabel penelitian, lokasi dan jadwal penelitian, sumber data, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data dan teknik analisa data.

#### BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Memaparkan fakta-fakta dan data yang ada di LPP RRI Gunungsitoli mulai dari profil, struktur organisasi, profesionalisasi dalam menyiar, kualitas sumber daya manusia, dan manajemen bakat. Serta memberikan penjelasan tentang hasil penelitian dan pembahasan tentang analisis perancangan manajemen talenta dalam mencapai profesionalisasi penyiaran radio.

#### BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini, penulis akan memaparkan kesimpulan dari hasil penelitian dan memberikan saran sebagai masukan bagi perusahaan maupun kepada pembaca.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Perancangan**

##### **2.1.1 Pengertian Perancangan**

Perancangan adalah proses untuk memahami, menganalisis, dan merancang suatu sistem agar sesuai dengan kebutuhan pengguna, dan juga suatu kreasi untuk mendapatkan suatu hasil akhir dengan mengambil suatu tindakan yang jelas. Perancangan melibatkan pemahaman masalah, kebutuhan, proses, dan tujuan bisnis yang ingin dicapai, serta merancang solusi yang sesuai untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Menurut Siregar & Melani (2019; 16), menyatakan bahwa perancangan didefinisikan sebagai proses aplikasi berbagai teknik dan prinsip bagi tujuan pendefinisian suatu perangkat, suatu proses atau sistem dalam detail yang memadai untuk memungkinkan realisasi fisiknya.

Menurut Rusdi Nur & Muhammad Arsyad Suyuti (2018; 5), menyatakan bahwa perancangan adalah suatu proses untuk membuat dan mendesain sistem yang baru.

Menurut Mulyani (2017; 80), pengertian perancangan adalah penentuan proses dan data yang diperlukan oleh sistem baru. Tujuan dari perancangan untuk memenuhi kebutuhan pemakai sistem serta untuk memberikan gambaran yang jelas dan rancang bangun yang lengkap.

#### **2.2 Manajemen Talenta**

##### **2.2.1 Pengertian Manajemen Talenta**

Manajemen talenta atau bakat adalah serangkaian inisiatif yang dilakukan organisasi/instansi melalui proses mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan yang bertalenta untuk menyalurkan karyawan yang tepat dengan pekerjaan waktu yang tepat.

Manajemen talenta ini terdiri dari berbagai proses, seperti perencanaan, perekrutan, penempatan, orientasi, pengembangan, penilaian, pengelolaan, dan pemberian kompesasi yang tepat terhadap semua karyawan yang dimiliki oleh perusahaan. Sehingga setiap organisasi dihadapkan pada tantangan untuk menarik, menilai dan mempertahankan karyawan berbakat. Melalui manajemen talenta organisasi atau instansi berupaya untuk mengembangkan serta meningkatkan kinerja karyawan mereka selaku sumber daya manusia untuk tujuan perusahaan yang lebih baik.

Menurut Siagian (2020; 35), mengartikan bahwa manajemen talenta sebagai proses mengidentifikasi, mengembangkan, merekrut, mempertahankan, dan menyebarkan orang-orang yang bertalenta.

Menurut Sachriatin (2019; 1793), menyatakan bahwa manajemen talenta berkaitan dengan strategi, sehingga secara efisien harus menjadi prioritas.

Menurut Astuti & Minarsih (2018; 35), menyatakan manajemen talenta merupakan suatu proses untuk memastikan suatu perusahaan mengisi posisi kunci pemimpin masa depan dan posisi yang mendukung kompetensi inti perusahaan. Sehingga manajemen talenta sebagai proses yang dilakukan oleh manajemen perusahaan yang mengelola talenta agar mereka dapat kompetitif dengan perusahaan lain.

Manajemen talenta ini terdiri dari berbagai proses atau faktor yakni perekrutan, pelatihan, kompensasi, dan kompetensi. Manajemen talenta bukan hanya sekedar proses tunggal atau program pengembangan berjalan, melainkan mencakup serangkaian proses (Savitri & Suherman, 2018; 34).

Manajemen talenta adalah suatu proses untuk mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan individu-individu yang memiliki potensi atau kinerja yang tinggi, serta memanfaatkan mereka untuk mencapai tujuan organisasi (Cascio, 2018; 30).



Jadi, Manajemen Talenta merupakan suatu pendekatan strategis yang berfokus pada pengembangan dan pemanfaatan individu dengan keterampilan, kemampuan, dan potensi yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen Talenta juga melibatkan pengelolaan risiko, pengembangan karyawan, peningkatan kinerja, serta pengembangan budaya organisasi yang berfokus pada penghargaan terhadap kontribusi karyawan. Strategi manajemen talenta ditujukan untuk memastikan dana individu yang sangat berbakat, kompeten, berkomitmen dan loyal yang dapat berkontribusi untuk mencapai kebutuhan organisasi saat ini dan masa depan (Anugrah, 2019; 5).

### 2.2.2 Tujuan dan Manfaat Manajemen Talenta

Tujuan manajemen talenta adalah hasil akhir yang diinginkan atau arah yang ingin dicapai melalui praktik manajemen talenta. Tujuan ini mencerminkan visi strategi organisasi dalam mengelola bakat dan keterampilan individu untuk mencapai keunggulan kompetitif.

Menurut Smilansky (2008; 52), menyatakan tujuan manajemen talenta mengembangkan *top management* terbaik dalam menghadapi persaingan bisnis, mencari kandidat eksternal yang baik untuk mengisi pekerjaan kunci, saling mengisi *talent* antar unit yang berbeda, mempertahankan seorang bertalenta melalui kesempatan pengembangan karir, memperluas kelompok *talent* internal dengan mengfokuskan pada sejumlah karyawan yang berbeda, dan membangun kebutuhan bersama untuk memiliki pemain terbaik sebagai kunci untuk keberhasilan bisnis mendatang.

Menurut Smilansky (2008; 73), tujuan dari manajemen talenta adalah:

1. Untuk mengembangkan tim unggulan yang terbaik dalam kondisi bisnis yang penuh persaingan.
2. Untuk memperoleh calon pengganti untuk posisi kunci eksekutif.
3. Untuk memungkinkan adanya saling pengisian antar eksekutif dari berbagai latar belakang fungsional, geografis dan bisnis, sehingga dapat

mengembangkan inovasi memanfaatkan sebaik mungkin sumber daya internal yang ada dalam perusahaan.

4. Untuk mengembangkan peluang-peluang karir yang diperlukan yang dapat mempertahankan dan menarik eksekutif terbaik.
5. Untuk membangun budaya yang mampu mendorong eksekutif terbaik menunjukkan kinerjanya di puncak potensial.
6. Untuk memastikan adanya peluang-peluang bagi karyawan yang paling bertalenta untuk dapat meningkat dengan cepat dari tingkat bawah perusahaan menuju tingkat atas.
7. Agar dapat mempromosikan adanya keragaman eksekutif (berdasarkan jenis kelamin, latar belakang etnis dan usia) dalam posisi kunci, yang mencerminkan karakteristik pelanggan dan kelompok talenta yang luas.
8. Untuk dapat menyusun proses asesmen karyawan berpotensi yang hasilnya melebihi perspektif manajer karyawan tersebut.
9. Untuk membangun rasa memiliki perlunya karyawan bertalenta baik, membuka peluang yang tidak terbatas bagi karyawan yang istimewa dan mengembangkan karyawan untuk kepentingan perusahaan.

<sup>2</sup> Manajemen talenta sangat bermanfaat bagi perusahaan sebagai tolak ukur untuk memanfaatkan sumber daya manusianya dengan sebaik dan semaksimal mungkin agar tercapainya. Tujuan organisasi serta mampu meningkatkan daya saing bisnis, khususnya bagi karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja, kompetensi dan karirnya.

<sup>4</sup> Menurut Pella dan Inayati (2017; 139), mengungkapkan bahwa secara garis besar ada 3 manfaat utama dari kebereradaan dan pelaksanaan proses manajemen talenta didalam organisasi diantaranya:

1. Hasil manajemen talenta yang baik akan mendukung dalam persaingan organisasi.
2. Adanya kepastian ketersediaan *talent* atau sumber daya manusia berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan mengisi posisi kunci di organisasi.
3. Manajemen talenta yang baik akan membentuk persepsi yang baik dari masyarakat terhadap organisasi yang mempunyai reputasi yang baik, sekaligus mendorong anggota organisasi untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Berdasarkan penjelasan tersebut, menurut Pella & Inayati manfaat manajemen talenta di dalam organisasi mempunyai tiga manfaat, itu merupakan manfaat dari manajemen talenta yang mana jika penerapan manajemen talenta di suatu perusahaan tepat maka dapat memberikan manfaat yang sangat berguna bagi perusahaan.

Manajemen talenta yang dilaksanakan dengan baik akan menciptakan efektivitas dan efisiensi bisnis perusahaan. Semua ahli juga setuju manfaat yang diperoleh meliputi dari perencanaan SDM (perekrutan), pengembangan (pelatihan) dan kinerja (hasil) akan secara otomatis terorganisir dengan baik karena sudah terbentuk sistem manajemen talenta yang matang. Pada praktiknya, kesulitan utama yaitu konsistensi untuk mempertahankan sistem yang sudah berjalan dengan baik dalam menghadapi tantangan perubahan zaman meliputi sikap dan perilaku individu sebagai akibat dari kemajuan teknologi yang mengubah kebiasaan dan pola pikir individu.

### 2.2.3 Proses Manajemen Talenta

Proses manajemen talenta adalah serangkaian tindakan dan kegiatan yang dilakukan oleh organisasi untuk menarik, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan individu-individu berbakat (talenta) dalam organisasi atau perusahaan tersebut dan menyusun terbentuknya manajemen talenta dari mulai perencanaan hingga mampu mencapai target dan tujuan perusahaan melalui serangkaian model yang diterapkan dalam suatu proses bisnis. Strategi bisnis menjadi acuan agar dapat terlaksananya manajemen talenta dengan baik.

Menurut Berger (2018; 133), proses manajemen talenta sangat berkaitan antara satu dengan yang lainnya, proses manajemen talenta tersebut terdiri dari:

- a. *Inclusion*: keadaan dimana setiap individu akan merasa sebagai bagian proses organisasi.
- b. *Engagement*: hubungan bagaimana organisasi atau perusahaan dengan karyawan. Pada proses keterkaitan karyawan ini model manajemen talenta adalah memastikan bahwa karyawan antusias dalam mengerjakan pekerjaan dan mengambil langkah positif untuk meningkatkan reputasi organisasi.
- c. *Competencies*: memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi yang tepat untuk bekerja dalam organisasi dan memenuhi tujuannya.
- d. *Retention*: memastikan bahwa karyawan tetap bertahan di organisasi dan tidak pindah ke perusahaan lain.

### 2.2.4 Faktor-Faktor Manajemen Talenta

Menurut Berger (2008:41), terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi jalannya proses *Talent Management* yaitu:

- a. Nilai Tenaga Kerja  
 Nilai tenaga kerja adalah sebuah kesempatan mencari tenaga kerja dan menyeimbangkan kehidupan tenaga kerja dengan kehidupan diluar kerja.
- b. Keadaan Demografi  
 Demografi dunia yang berpengaruh terhadap *pool* talenta dan cara organisasi beradaptasi terhadap tenaga kerja beragam latar belakang budayanya. Dan juga penggantian eksekutif dimana terjadinya mengidentifikasi para *superkeeper* sedini mungkin, memasukkannya kedalam *pool* talenta di awal karir mereka dan mengembangkan agar lebih cepat mewakili karir eksekutif mereka.
- c. Perubahan Peran Profesional SDM  
 Perubahan peran profesional SDM dalam era globalisasi ini tidak dapat dihindari. Peran jauh lebih luas, yaitu mulai dari peran sederhana member pelayanan kepada karyawan antara lain pelatihan, *coaching* dan *conceling* sampai dengan cara mengimplementasikan *worklife programs* inovatif dalam rangka untuk menarik dan mempertahankan beberapa karyawan kunci. Tanggung jawab dalam perubahan peran para profesional SDM yaitu dalam bidang pengelolaan talenta SDM. Disamping itu, harus sejalan dengan fungsi-fungsi spesifik SDM yang lain seperti kompetensi, *benefit*, *worklife programs*, permasalahan tentang kinerja dan pelatihan yang berkesinambungan.
- d. Strategi Perubahan Untuk Melaksanakan Manajemen Talenta
  1. Bimbingan (*coaching*) untuk mempertahankan karyawan.
  2. Merupakan sebuah upaya untuk mempertahankan para karyawan berpotensi tinggi dengan memberikan pengembangan yang sesuai untuk meningkatkan efektifitas kerjanya.
  3. Sub kontrak dan sub kontraktor.
  4. Rencana suksesi.
  5. Proses perencanaan suksesi yang disertai dengan penetapan kebutuhan *mentoring*, pelatihan dan bimbingan (*coaching*) merupakan keharusan untuk meminimalisasi kesenjangan, sekaligus menunjukkan terjadinya mobilitas karir (terutama bagi para *superkeeper*).
- e. Mengembangkan kepemimpinan melalui kompetensi
  1. Strategi *empoloyment branding*  
 Menciptakan citra sebagai perusahaan yang dimiliki “kondisi lingkungan kerja yang nyaman” melalui *branding* (penciptaan *merk*), merupakan cara ideal yang digunakan oleh perusahaan untuk menarik dan mempertahankan *superkeeper*.
  2. Meningkatkan perhatian pemimpin puncak pada rencana suksesi suksesi harus menjadi prioritas dan tanggung jawab utama para pemimpin puncak.

### 2.2.5 Dimensi Manajemen Talenta

Setiap organisasi, baik yang bergerak di sektor publik (pemerintahan) ataupun yang bergerak di sektor swasta (*private*) dapat membangun dan mengembangkan model *Talent Management* sesuai dengan kebutuhan organisasinya. Model *Talent Management* yang

digunakan memiliki dimensi yang berbeda antara satu model dengan model lainnya.

Menurut Berger (2018; 134), terdapat lima alat ukur dimensi untuk manajemen talenta, yaitu sebagai berikut:

- a. Sumber atau *Sourcing*: suatu proses disiplin akuisisi bakat yang difokuskan pada saat mengidentifikasi bakat. Adapun indikator-indikatornya yaitu:
  1. Identifikasi potensi kemampuan.
  2. Menemukan kandidat pegawai sesuai kualifikasi.
- b. Menyetarakan atau *Aligning*: suatu proses untuk menyatukan karyawan dengan tujuan perusahaan serta kebudayaan perusahaan. Adapun indikator-indikatornya yaitu:
  1. Memberikan diklat kepada pegawai baru sehingga efektif.
  2. Kerjasama pimpinan dengan pegawai mencapai tujuan.
- c. Memelihara atau *Retain*: yaitu suatu strategi untuk memelihara atau mempertahankan karyawan yang memiliki talenta didalam perusahaan. Adapun indikator-indikatornya seperti penyeleksian karyawan internal.
- d. Belajar dan berkembang atau *Learn and Develop*: suatu proses karyawan untuk mempelajari dan mengembangkan kemampuannya untuk mendapatkan karir yang lebih baik dalam perusahaan. Adapun indikatornya-indikatornya yaitu:
  1. Perencanaan karir pegawai.
  2. Pengembangan keahlian dengan diklat terencana.
- e. Penghargaan atau *Reward*: suatu hasil implementasi dengan tujuan untuk memberikan imbalan kepada karyawan secara adil, konsisten, serta sejalan dengan nilai karyawan di mata perusahaan. Adapun indikatornya seperti kebijakan tentang reward secara adil dan konsisten.

### 2.2.6 Indikator Manajemen Talenta

Indikator adalah alat atau metode yang digunakan untuk mengidentifikasi dan mengukur variabel-variabel yang berhubungan dengan tujuan atau target yang ingin dicapai. Indikator ini membantu dalam proses pemantauan, evaluasi, dan perencanaan pembangunan (Rasyid & Yusuf 2019).

Menurut Yarnall dalam anshori (2019:22), manajemen talenta memiliki beberapa indikator yaitu :

1. Seleksi
 

Seleksi dalam konteks manajemen bakat merujuk pada proses identifikasi dan pemilihan individu berbakat yang sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan organisasi.
2. Penempatan

Penempatan berkaitan dengan menempatkan individu berbakat di posisi yang paling sesuai dengan keterampilan, pengetahuan, dan potensinya. Ini mencakup kecocokan antara tugas dan keterampilan, serta dukungan yang diberikan untuk integrasi yang lancar.

### 3. Pengembangan

Pengembangan bakat melibatkan upaya untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kapabilitas individu agar mereka dapat mencapai potensi penuh mereka. Indikator pengembangan mencakup efektivitas program pelatihan, pemberian umpan balik yang konstruktif, dan kesempatan pengembangan karir yang dirancang untuk membantu individu tumbuh dan berkembang sepanjang waktu.

## 2.3 Konsep Profesionalisasi

### 2.3.1 Definisi Profesionalisasi

Istilah profesionalisasi yang terdapat dalam (KBBI) kamus besar bahasa Indonesia sebagai berikut: profesi adalah bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian (keterampilan, kejujuran dan sebagainya) tertentu. Profesional adalah (1) bersangkutan dengan profesi, (2) memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya dan, (3) mengharuskan adanya pembayaran untuk melakukannya.

Menurut Maharani & Wiyata (2020; 132), telah mengatakan bahwa profesionalisme adalah perilaku, pengalaman, atau kualitas seseorang profesional.

Menurut Zulkarnain & Mirawati (2019; 32), menyatakan bahwa profesionalisme adalah keandalan dan profesionalisme yang dengannya tugas dilakukan sehingga dapat dilakukan dengan kualitas tinggi, tepat waktu, dengan kecerdasan dan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti klien.



Menurut Makhdum (2018; 131), mengungkapkan bahwa profesionalisme adalah pengalaman seseorang dalam kaitannya dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya.

Menurut Bayuaji (2017:5) menyatakan bahwa profesionalisme merupakan sebuah sikap kerja profesional yang tiada lain adalah perilaku karyawan yang mengacu pada kecakapan, keahlian, dan disiplin dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi yang mendasari tindakan atau aktivitas seseorang yang merupakan sikap dalam menekuni pekerjaan sesuai dengan bidang keahliannya yang dikuasai dengan melaksanakan aturan-aturan kode etik profesi yang berlaku dalam hubungannya dengan masyarakat untuk menghasilkan kerja yang terbaik.

Menurut Edo, Christian & Aji (2017; 3), menyatakan bahwa profesionalisme adalah *role/competency*, artinya sesuatu kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkat masing-masing.

### 2.3.2 Etika Profesionalisasi

Istilah etika bila dikaji berdasarkan asal katanya berasal dari bahasa Yunani “ethos” yang berarti watak, adab atau cara hidup. Dapat diartikan bahwa etik itu menunjukkan cara berbuat yang menjadi adat, karena diikuti oleh anggota komunitasnya.

Etika mencakup analisis dan penerapan konsep seperti benar, salah, baik, buruk, dan tanggung jawab. Dikaitkan dalam profesionalisasi merujuk pada seperangkat prinsip dan nilai-nilai etis yang mengatur perilaku dan sikap seorang professional dalam konteks pekerjaan atau profesi tertentu. Etika profesionalisasi menuntut tingkat komitmen yang tinggi terhadap integritas, keahlian, dan pelayanan yang bertanggung jawab kepada klien, pelanggan, atau masyarakat umum.

Menurut Muchtar (2016; 95), juga menyatakan bahwa etika profesi merupakan aturan perilaku yang memiliki kekuatan mengikat bagi setiap pemegang profesi.

Menurut Prakoso (2015; 59), menyatakan bahwa etika profesi merupakan etika sosial dalam etika khusus mempunyai tugas dan tanggung jawab kepada ilmu dan profesi yang disandanginya.

### 2.3.3 Ciri-Ciri Profesionalisasi

Karyawan atau pembisnis dituntut untuk memiliki sikap profesional saat bekerja. Masalahnya, tidak sedikit yang paham ciri-ciri profesionalisasi yang harus dimiliki karyawan. Banyak yang beranggapan profesionalisasi berputar pada sikap yang baik selama bekerja, padahal lebih dari anggapan tersebut.

Menurut Edo, Christian & Aji (2017; 3-4), ciri-ciri profesionalisme dalam seseorang antara lain:

- a. Keinginan untuk selalu menampilkan perilaku yang didapat dijadikan sebagai rujukan yang baik.
- b. Berusaha meningkatkan dan memelihara perilaku profesionalnya melalui perwujudan perilaku.
- c. Keinginan untuk senantiasa mengejar berbagai kesempatan pengembangan profesional yang dapat meningkatkan dan memperbaiki pengetahuan dan keterampilannya.

Profesionalisme mencakup perilaku dan kemampuan karyawan dalam mengaplikasikan nilai-nilai perusahaan tempatnya bekerja. Sikap ini pun menuntut karyawan agar mampu memenuhi ekspektasi atasan terhadap dirinya. Profesionalisme diperlukan agar karyawan atau pebisnis bisa mencapai kesuksesan dalam bekerja. Profesionalisme tidak terbatas pada penggunaan pakaian formal atau cara berbicara dalam bekerja. Sikap profesionalisme harus ditunjukkan pula lewat perilaku karyawan selama berada di lingkungan kerja. Karyawan tidak hanya bekerja, tapi juga bersosialisasi dengan rekan kerja atau klien, sehingga dibutuhkan profesionalisasi agar pekerjaannya lancar.

### 2.3.4 Karakteristik Profesionalisasi

Menurut Agung, (2015; 74) karakteristik profesionalisme aparatur sesuai dengan tuntutan *good governance*, sebagai berikut:

1. *Equality*



Perlakuan yang sama atas pelayanan yang diberikan. Hal ini didasarkan atas tipe perilaku birokrasi rasional yang secara konsisten memberikan pelayanan yang berkualitas kepada semua pihak tanpa memandang afiliasi politik, status sosialnya.

2. *Equity*

Perlakuan yang sama kepada masyarakat tidak cukup, selain itu juga perlakuan yang adil. Untuk masyarakat yang *pluralistic* kadang-kadang diperlakukan yang adil dan perlakuan yang sama.

3. *Loyalty*

Kesetiaan diberikan kepada konstitusi hukum, pimpinan, bawahan dan rekan kerja. Berbagai jenis kesetiaan tersebut terkait satu sama lain dan tidak ada kesetiaan yang mutlak diberikan kepada satu jenis kesetiaan tertentu dengan mengabaikan yang lainnya.

4. *Accountability*

Setiap aparat pemerintah harus siap menerima tanggung jawab atas apapun yang ia kerjakan.

### 2.3.5 Dimensi Profesionalisasi

Dimensi profesionalisasi adalah mengacu pada proses pengembangan dan peningkatan kualitas seseorang dalam menjalankan pekerjaan atau profesi tertentu. Ini melibatkan berbagai aspek yang berkontribusi pada profesionalisme seseorang, termasuk pengetahuan, keterampilan, sikap, etika, dan tanggung jawab.

Menurut Junita (2016), terdapat lima dimensi profesionalisme, yaitu:

a. Pengabdian pada profesi

Pengabdian pada profesi dicerminkan dari dedikasi profesionalisme dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Keteguhan untuk tetap melaksanakan pekerjaan meskipun imbalan ekstrinsik kurang. Sikap ini adalah ekspresi dari pencurahan diri yang total terhadap pekerjaan. Pekerjaan didefinisikan sebagai tujuan, bukan hanya sebagai alat untuk mencapai tujuan. Totalitas ini sudah menjadi komitmen pribadi, sehingga kompensasi utama yang diharapkan dari pekerjaan adalah kepuasan rohani, baru kemudian materi.

b. Kewajiban sosial

Kewajiban sosial adalah pandangan tentang pentingnya peranan profesi dan manfaat yang diperoleh baik masyarakat maupun profesional karena adanya pekerjaan tersebut.

c. Kemandirian

Kemandirian dimaksudkan sebagai suatu pandangan seseorang yang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain (pemerintah, klien dan bukan anggota profesi). Setiap ada campur tangan dari luar dianggap sebagai hambatan kemandirian secara profesional.

d. Keyakinan terhadap peraturan profesi

Keyakinan terhadap profesi adalah suatu keyakinan bahwa yang paling berwenang menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi, bukan orang luar yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.

e. Hubungan dengan sesama profesi

Hubungan dengan sesama profesi adalah menggunakan ikatan profesi sebagai acuan termasuk didalamnya organisasi formal dan kelompok kolega informal sebagai ide utama dalam pekerjaan. Melalui ikatan profesi ini para profesional membangun kesadaran profesional.

Menurut Wirjayanti (2014; 217), dimensi profesionalisme ada empat yaitu:

a. Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan seseorang yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

b. Efektivitas

Efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas, waktu) yang telah dicapai.

c. Efisiensi

Efisiensi diartikan sebagai perbandingan antara input dan output tenaga kerja dan hasil, biaya dan kesenangan yang dihasilkan.

d. Tanggung jawab

Tanggung jawab berarti kesanggupan seorang pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya, tepat pada waktunya dan berani mengambil resiko atas keputusan yang dibuatnya.

### 2.3.6 Indikator- Indikator Profesionalisasi

Indikator profesionalisasi adalah tanda atau parameter yang digunakan untuk mengukur tingkat profesionalisme seseorang dalam menjalankan pekerjaan atau profesi tertentu. Indikator ini memberikan gambaran tentang sejauh mana seseorang memenuhi standar profesional dan sejauh mana ia telah mengembangkan kualitas profesionalnya.

Menurut Siagian (2009;163), mengatakan Indikator profesionalisme adalah kemampuan, kualitas, sarana, prasarana, jumlah sumber daya manusia dan teknologi informasi. Penjabarannya sebagai berikut:

- a. Kemampuan adalah kecakapan atau potensi menguasai suatu keahlian yang merupakan bawa sejak lahir atau merupakan hasil latihan atau praktik dan digunakan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya.
- b. Kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, layanan, manusia, proses, lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.
- c. Sarana dan prasarana adalah merupakan seperangkat alat yang digunakan dalam suatu proses kegiatan baik alat tersebut adalah

- merupakan peralatan pembantu maupun peralatan utama, yang keduanya berfungsi untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai
- d. Jumlah sumber daya manusia suatu profesi yang ada dalam diri seseorang yang dapat berguna untuk menyokong suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan keterampilan atau kemampuan yang miliki.
  - e. Teknologi informasi seperangkat alat yang membantu anda bekerja dengan informasi dan melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi.
  - f. Keandalan adalah konsistensi dari serangkaian alat ukur. Hal tersebut bisa serupa pengukuran dari alat ukur yang sama akan memberikan hasil yang sama.

## 2.4 Penyiaran Radio

### 2.4.1 Defenisi Radio

Radio adalah media komunikasi yang menggunakan gelombang elektromagnetik untuk mengirimkan suara melalui udara. Radio digunakan untuk menyebarkan informasi, hiburan, dan berbagai jenis pesan melalui siaran yang disiarkan ke seluruh dunia. Dan radio merupakan barang pribadi dibanding TV (yang umumnya ditonton orang banyak).

Menurut Sherryl Wilson (2015; 13), radio terdiri dari dua elemen penting, yaitu: (1) konten dan (2) kualitas produksi. Konten harus menarik dan relevan dengan audiens yang dituju, sedangkan kualitas produksi harus menghasilkan suara yang jernih dan berkualitas.

Haryanto Bakti Pratama (2013; 11), menyatakan bahwa radio harus dipilih dan diproduksi dengan hati-hati, mengingat sifat radio yang bersifat *audio-only*. Hal ini mengharuskan produser radio untuk menghasilkan konten yang menarik perhatian pendengar dan mudah dipahami.

Menurut Michael C. Keith (2012; 9), menyatakan bahwa radio terdiri dari tiga elemen, yaitu: (1) suara, (2) musik, dan (3) kata-kata. Ketiga elemen ini saling berhubungan dan harus diperhatikan dengan baik untuk menghasilkan program radio yang baik.

Radio merujuk segala sesuatu yang dipersiapkan dan disiarkan melalui radio, termasuk program siaran langsung, rekaman, dan iklan.

Materi penyiaran radio harus menarik, informatif, dan relevan bagi audiens yang dituju.

#### 2.4.2 Penyiaran Radio

Penyiaran radio atau radio siaran adalah media massa elektronik pertama. Ekosistem medianya bergantung pada distribusi konten radio menggunakan frekuensi publik. Sebagai media massa, radio siaran banyak menghadirkan kedekatan (*proximity*) dengan pendengarnya. Interaksi tersebut bisa menjadi daya tarik radio melalui program siaran interaktif *via telephone* yang mampu menghadirkan beragam konteks topik perbincangan (Chinchon, 2020).

Siaran radio berbicara langsung secara pribadi kepada pendengar, sehingga reaksi atas program seringkali dipengaruhi oleh reaksi individu. Jadi radio memiliki keuntungan memperoleh hubungan langsung dengan seseorang dan beribu-ribu individu. Radio adalah tentang manusia, berfokus pada bahasa lisan dan bunyi suara manusia mengarahkannya secara terus-menerus kepada berbagai kisah dari sudut pandang manusia. Seorang penyiaran bisa mengurangi perasaan kesepian pendengar sambil menciptakan rasa persahabatan (Prilani, 2010; 20).

Siaran radio hanya berisi bahasa tuturan kata-kata penyiar, reporter, narrator, narasumber, musik dan lagu, efek suara, yang disusun dan dikemas sedemikian rupa dalam bentuk program agar menarik minat untuk didengar.

Dalam dunia keradioan, mengerti format stasiun (*format station*) adalah jantung dari seluruh kinerja pemrograman. Setiap olah produksi program siaran mengacu pada pilihan format stasiun radio yang makin spesifik (*segmented*) seiring makin banyaknya jumlah radio dan makin tersegmentnya pendengar.

Makin modern radio, makin terspesialisasi formatnya, makin kompetitif sebuah radio maka makin fokus posisi programnya. Penajaman program siaran konsekunsi dari tajamnya format stasiun.

Format stasiun didefinisikan sebagai formulasi seluruh aktivitas siaran dalam kerangka pelayanan pendengar.

Format stasiun diwujudkan dalam bentuk prinsip-prinsip dasar tentang apa, untuk siapa, dan bagaimana sebuah olah siar di stasiun radio hingga sebuah acara dikomunikasikan kepada pendengar.

Santi Indra Astuti, (2008; 7) mengatakan dalam arti sempit, format berarti susunan item program dalam satu satuan waktu, dalam waktu satu jam. Ini disebut sebagai format *clock*, terdiri dari unsur-unsur seperti narasi penyiar, siklus musik, termin iklan, promo radio dan promo program, laporan lalu lintas, laporan cuaca, *reportase* dan lain-lain.

Format bisa berarti susunan program radio secara keseluruhan, yang menjadi semacam penanda identitas yang berkemas dalam berbagai program radio. Mari kita tinjau soal format dalam arti luas format yang menjadi semacam penanda identitas radio (Santi, 2008; 7).

Ruang lingkup kajian format stasiun amat luas, tidak terbatas pada *programming* semata tetapi juga marketingnya. Untuk sebuah radio baru amat penting menentukan program format sebelum memulai aktivitas siaran. Proses penentuan format dimulai dari penentuan visi dan misi yang ingin dicapai, pemahaman tentang pendengar yang dituju melalui riset ilmiah untuk mengetahui apa kebutuhan dan bagaimana perilaku sosiologis-psikologis. Dari sini ditentukanlah stasiun apa yang relevan beserta implementasinya pada wilayah program dan pemasaran (Masduki, 2005; 35-37).

Untuk itu pula, setiap mata acara atau program sebelum disajikan kepada pendengar telah melalui proses persiapan yang matang. Apapun yang disiarkan merupakan hasil dari perencanaan. Maka tak heran, muncul slogan, *Broadcasting is planning*. Singkat kata, perencanaan siaran juga merupakan perencanaan program.

Pengertian program dalam konteks *broadcasting* merupakan suatu acara atau paket sajian berisi muatan kata-kata terucap dan tertulis, gambar statis dan bergerak, lagu dan music, efek suara, serta

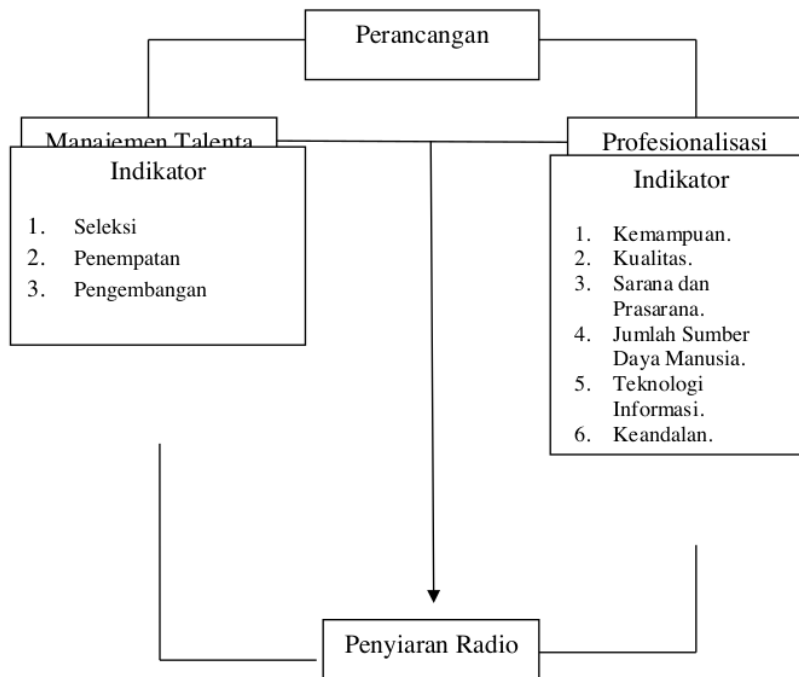
cahaya, yang bertujuan disuguhkan atau disampaikan melalui media elektronik (radio dan televisi) kepada khalayak.

Secara keseluruhan, penyiaran radio harus menarik, informatif, dan relevan bagi audiens yang dituju. Dalam memilih dan memproduksi materi penyiaran radio, produser radio harus memperhatikan karakteristik dan preferensi audiens, serta menyesuaikan konten dengan format dan jadwal siaran yang telah ditentukan.

## 2.5 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir menurut Sugiyono (2019; 95), “merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”. Terlihat sebagaimana pada gambar 2.1 di bawah ini

**Gambar 2.1**  
**Kerangka berpikir**



*Sumber: diolah oleh penulis 2023*

## 2.6 Penelitian Terdahulu

Menurut Randi (2018; 15), menyatakan bahwa penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat mempekerja teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan.

Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam mempekerja bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan berkaitan dengan judul penulis.

1. Peneliti Tri Delina Putri pada Tahun 2023 yang berjudul Pengaruh Manajemen Bakat Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Radio Republik Indonesia Padang. Pada penelitian ini melakukan metode analisis data yang digunakan adalah total sampling.
2. Kemudian Andik Riyanto pada Tahun 2022 yang berjudul Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia dalam Rangka Meningkatkan Pelayanan Publik LPP Radio Republik Indonesia Samarinda. Pada penelitian ini melakukan jenis metode penelitian deskripsi dan akan dianalisis secara kualitatif.
3. Kemudian Peneliti Mercy Kasim Pada Tahun 2020 yang berjudul Profesionalitas Penyiar Dalam Meningkatkan Kualitas Siaran Program Aspirasi NKRI Suara Rakyat Hulonthalo 99, 9Mhz. Pada penelitian ini melakukan metode penelitian kualitatif.
4. Kemudian Peneliti M.Rusli pada Tahun 2020 yang berjudul Analisis Isi Siaran Radio Suara Kendari Dalam Menghadapi Persaingan Industri Penyiaran. Pada Penelitian ini melakukan analisis isi siaran radio suara kendari dan mengevaluasi strategi yang digunakan oleh stasiun radio dalam menghadapi persaingan di industri penyiaran.
5. Kemudian Peneliti R. Kurniawan pada Tahun 2019 yang berjudul Analisis Isi Siaran Radio Dalam Program Dakwah Di Radio Rodja. Pada



Penelitian ini melakukan analisis isi siaran radio rodja dalam program dakwah dan mengevaluasi dampaknya terhadap pendengar.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Nama Peneliti/ Tahun	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Tri Delina Putri/2023	Pengaruh Manajemen Bakat Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Radio Republik Indonesia Padang.	Hasil penelitian ini menunjukkan manajemen bakat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Membahas tentang Manajemen Bakat Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Radio	Penelitian ini difokuskan kepada metode total sampling
2	Andik Riyanto/ 2022	Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia dalam Rangka Meningkatkan Pelayanan Publik LPP Radio Republik Indonesia Samarinda.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengembangan kompetensi sumber daya manusia dilingkungan LPP RRI Samarinda belum sepenuhnya dapat meningkatkan kompetensi aparatur.	Membahas tentang pengembangan pelayanan Radio.	Penelitian ini lebih difokuskan mendeskripsikan dan menganalisis bentuk-bentuk pengembangan kompetensi sumber daya manusia.
3	Mercy Kasim/ 2020	Profesionalitas Penyiar Dalam Meningkatkan Kualitas Siaran Program Aspirasi NKRI Suara Rakyat Hulonthalo 99, 9Mhz.	Hasil penelitian ini dalam pengetahuan penyiar di Radio Suara Rakyat Hulonthalo (RH) membawakan Program Aspirasi NKRI dalam program dialog, sudah cukup baik. Namun hanya bisa dibilang profesional dalam penyiar dengan pengetahuan yang cukup luas, selebihnya mereka masih	Membahas tentang Penyiaran Radio.	Penelitian ini lebih mengarah pada kualitas pemberitaan kepada pendengar dengan penyaluran berita yang baik kepada mereka.



			harus dalam proses pengawasan.		
4	M.Rusli/2020	Analisis Isi Siaran Radio Suara Kendari Dalam Menghadapi Persaingan Industri Penyiaran.	Penelitian ini melakukan analisis isi siaran radio suara kendari dan mengevaluasi strategi yang digunakan oleh stasiun radio dalam menghadapi persaingan di industri penyiaran.	Membahas tentang Analisis Siaran Radio.	Penelitian ini lebih mengarah pada persaingan pangsa pasar dalam industri penyiaran.
5	R. Kurniawan/2019	Analisis Isi Siaran Radio Dalam Program Dakwah Di Radio Rodja.	Penelitian ini melakukan analisis isi siaran radio rodja dalam program dakwah dan mengevaluasi dampaknya terhadap pendengar.	Membahas tentang Analisis Penyiaran Radio.	Penelitian ini mengarah pada isi siaran acara dalam program radio.

### BAB III

#### METODE PENELITIAN

##### 3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

###### 3.1.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kualitatif dengan menggunakan kata atau kalimat deskriptif, dimulai

dengan pengumpulan data sampai dengan menafsirkan serta melaporkan hasil penelitian.

Menurut Sugiyono (2018; 213), Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat yang digunakan untuk meneliti pada kondisi ilmiah (*eksperimen*) dimana peneliti sebagai instrumen, teknik pengumpulan data dan di analisis yang bersifat kualitatif lebih menekankan pada makna.

Sedangkan menurut Ibrahim (2018; 52), mengatakan bahwa pendekatan kualitatif merupakan cara kerja penelitian yang menitik beratkan pada aspek pendalaman data untuk memperoleh kualitas dari penelitian yang dilakukan.

Berdasarkan pengertian pendekatan kualitatif tersebut, dapat disimpulkan bahwa pendekatan yang digunakan penulis adalah pendekatan penelitian kualitatif.

### 3.1.2 Jenis Penelitian

Berdasarkan data dan analisisnya, penelitian dapat dibedakan menjadi tiga. Berikut lebih dijelaskan oleh Ibrahim, dkk (2018; 32), yaitu:

- 1) Penelitian kuantitatif, pada penelitian ini yang akan digunakan adalah data numerik atau kuantitatif yang dapat diukur dengan metode pengukuran yang benar dan tepat. Data-data yang akan dipergunakan dalam penelitian ini adalah dapat berupa angka, statistik, tabel, dan grafik. Analisis data dalam penelitian kuantitatif umumnya menggunakan teknik statistik. Seperti regresi, uji t, anova, dan lain sebagainya.
- 2) Penelitian kualitatif, pada penelitian ini peneliti menggunakan data deskriptif yang akan sulit diukur secara numerik. Data yang akan digunakan dalam penelitian ini biasanya berupa narasi ataupun cerita, observasi, wawancara, dan dokumen. Analisis data dalam penelitian kualitatif pada umumnya menggunakan berupa teknik analisis konten, analisis naratif, dan analisis kualitatif.
- 3) penelitian gabungan (*mixed methods*), pada penelitian gabungan ini menggunakan kedua jenis yang telah diuraikan diatas, yaitu data kuantitatif dan data kualitatif. Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang masalah yang akan diteliti. Analisis data dalam penelitian gabungan dapat digunakan teknik statistik dan analisis kualitatif.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif lebih tepatnya jenis penelitian deskriptif kualitatif.

### 3.2 Variabel Penelitian

Menurut Silaen (2018; 25), bahwa istilah variabel dapat diartikan bermacam-macam. Dalam penelitian ini variabel diartikan sebagai segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan penelitian. Sering pula di nyatakan variabel penelitian itu sebagai faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa atau gejala yang akan diteliti. Maka penelitian ini hanya terdiri dari 2 (dua) variabel.

Berdasarkan pengertian diatas maka, variabel dalam penelitian ini adalah berupa wawancara, observasi, atau analisis dokumen. Hasil dari penelitian ini berbentuk naratif, dan penelitian menarik kesimpulan berdasarkan analisis mendalam terhadap data yang diperoleh.

**Tabel 3.1**  
**Variabel Penelitian**

No	Variabel	Dimensi	Indikator
1	Manajemen Talenta. Menurut Astuti & Minarsih (2018; 35), menyatakan manajemen talenta merupakan suatu proses untuk memastikan suatu perusahaan mengisi posisi kunci pemimpin masa depan dan posisi yang mendukung kompetensi inti perusahaan. Sehingga manajemen talenta sebagai proses yang dilakukan oleh manajemen perusahaan yang mengelola talenta agar mereka dapat kompetitif dengan perusahaan lain.	Menurut Berger (2018; 134), terdapat lima alat ukur dimensi untuk manajemen talenta, yaitu sebagai berikut: a. Sumber atau <i>Sourcing</i> : suatu proses disiplin akuisisi bakat yang difokuskan pada saat mengidentifikasi bakat. Adapun indikator-indikatornya yaitu: 1. Identifikasi potensi kemampuan. 2. Menemukan kandidat pegawai sesuai kualifikasi. b. Menyetarakan atau <i>Aligning</i> : suatu proses untuk menyatukan karyawan dengan tujuan perusahaan serta	Menurut Yamall dalam anshori (2019:22), manajemen talenta memiliki beberapa indikator yaitu 1. Seleksi 2. Penempatan 3. Pengembangan

		<p>4 kebudayaan perusahaan. Adapun indikator-indikatornya yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memberikan diklat kepada pegawai baru sehingga efektif.</li> <li>2. Kerjasama pimpinan dengan pegawai mencapai tujuan.</li> </ol> <p>c. Memelihara atau <i>Retain</i>: yaitu suatu strategi untuk memelihara atau mempertahankan karyawan yang memiliki talenta didalam perusahaan. Adapun indikator-indikatornya seperti penyeleksian karyawan internal.</p> <p>d. Belajar dan berkembang atau <i>Learn and Develop</i>: suatu proses karyawan untuk mempelajari dan mengembangkan kemampuannya untuk mendapatkan karir yang lebih baik dalam perusahaan. Adapun indikatornya-indikatornya yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perencanaan karir pegawai.</li> <li>2. Pengembangan keahlian dengan diklat terencana.</li> </ol> <p>e. Penghargaan atau <i>Reward</i>: suatu hasil implementasi dengan tujuan untuk memberikan imbalan kepada karyawan secara adil, konsisten, serta sejalan dengan nilai karyawan di mata perusahaan. Adapun indikatornya seperti kebijakan tentang reward secara adil dan konsisten.</p>	
--	--	--	--

2	<p>Profesionalisasi.</p> <p>Menurut Maharani &amp; Wiyata (2020; 132), telah mengatakan bahwa profesionalisme adalah perilaku, pengalaman, atau kualitas seseorang profesional.</p>	<p>Menurut Junita (2016), terdapat lima dimensi profesionalisme, yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Pengabdian pada profesi Pengabdian pada profesi dicerminkan dari dedikasi profesionalisme dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Keteguhan untuk tetap melaksanakan pekerjaan meskipun imbalan ekstrinsik kurang. Sikap ini adalah ekspresi dari pencurahan diri yang total terhadap pekerjaan. Pekerjaan didefinisikan sebagai tujuan, bukan hanya sebagai alat untuk mencapai tujuan. Totalitas ini sudah menjadi komitmen pribadi, sehingga kompensasi utama yang diharapkan dari pekerjaan adalah kepuasan rohani, baru kemudian materi.</li> <li>Kewajiban sosial Kewajiban sosial adalah pandangan tentang pentingnya peranan profesi dan manfaat uang diperoleh baik masyarakat maupun profesional karena adanya pekerjaan tersebut.</li> <li>Kemandirian Kemandirian dimaksudkan sebagai suatu pandangan seseorang yang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain (pemerintah, klien dan bukan anggota profesi). Setiap ada campur tangan dari luar dianggap sebagai hambatan kemandirian secara profesional.</li> </ol>	<p>Menurut Siagian (2009; 163), mengatakan Indikator profesionalisme adalah kemampuan, kualitas, sarana, prasarana, jumlah sumber daya manusia dan teknologi informasi. Sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Kemampuan.</li> <li>Kualitas.</li> <li>Sarana dan Prasarana.</li> <li>Jumlah Sumber Daya Manusia.</li> <li>Teknologi Informasi.</li> <li>Keandalan.</li> </ol>
---	---	--	--

		<p>d. Keyakinan terhadap peraturan profesi Keyakinan terhadap profesi adalah suatu keyakinan bahwa yang paling berwenang menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi, bukan orang luar yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.</p> <p>e. Hubungan dengan sesama profesi Hubungan dengan sesama profesi adalah menggunakan ikatan profesi sebagai acuan termasuk didalamnya organisasi formal dan kelompok kolega informal sebagai ide utamadalam pekerjaan. Melalui ikatan profesi ini para profesional membangun kesadaran profesional.</p>	
--	--	--	--

### 3.3 Lokasi dan Jadwal Penelitian

#### 3.3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di LPP RRI GUNUNGSITOLI Jl.Iraonogeba Dusun I, Desa Iraonogeba, Kecamatan Gunungitoli, Kota Gunungsitoli, Sumatera Utara. Karena lokasi mudah dijangkau sehingga dapat lebih memudahkan bagi penulis untuk melakukan penelitian.

#### 3.3.2 Jadwal Penelitian

Untuk melaksanakan penelitian ini, perlu membuat acuan atau pedoman serta tahapan-tahapan yang akan dilaksanakan sehingga penelitian dapat terlaksana sesuai alurnya. Maka penulis telah membuat jadwal sebagai berikut:

**Tabel 3.2.**

### Jadwal Penelitian

Kegiatan	Jadwal Tahun 2023																				
	April			Mei			Juni			Juli			Agust			Sept					
	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
Penyusunan Proposal	■	■	■																		
Konsultasi kepada Dosen Pembimbing				■	■	■	■														
Pengajuan skripsi								■													
Persiapan Seminar								■													
Seminar Penelitian									■	■											
Persiapan Penelitian										■	■										
Pengumpulan Data										■	■	■									
Penulisannaskah skripsi												■	■	■							
Konsultasi Dosen Pembimbing													■	■	■						
Penyempurnaan Naskah														■	■	■					
Penulisan dan Penyempurnaan Skripsi														■	■	■	■				
Ujian Skripsi																				■	
Penyempurnaan Skripsi																				■	

Sumber : Diolah oleh Penulis 2023

### 3.4 Sumber Data

Sumber data adalah tempat atau asal dari mana data atau informasi diperoleh. Dalam konteks pengolahan data dan analisis, sumber data merujuk pada sumber informasi yang digunakan untuk mengumpulkan, menghasilkan, atau mendapatkan data yang diperlukan.

Menurut Sugiyono (2019; 194), sumber data dibagi menjadi dua yaitu:

- Data primer yakni data yang dikumpulkan oleh peneliti sendiri secara langsung dari objek penelitian.
- Data sekunder yakni data yang dikumpulkan oleh peneliti tidak secara langsung atau menggunakan sumber lain untuk memperolehnya.

Berdasarkan pendapat diatas maka dalam penelitian ini, penulis menggunakan data primer dan sekunder.

### 3.4.1 Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data ataupun data yang diperoleh langsung dilapangan oleh peneliti dari orang yang bersangkutan

**Tabel 3.3** Sumber Data

No.	Nama	Jenis kelamin	Pekerjaan
1.	Sorimuda Siregar	Laki-laki	Kepala Tata Usaha
2.	Junaidi Abdillah Lubis	Laki-laki	SDM
3.	Bobi Rahman Aceh, S.Sos.I	Laki-laki	Pemberitaan
4.	Viktor Zendrato, SE	Laki-laki	Penyiar
5.	Hendri Setiawan Halawa	Laki-laki	Siaran

*Sumber: Hasil Penelitian, 2023*

### 3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data penelitian yang akan diperoleh tidak berhubungan langsung oleh pihak yang bersangkutan. Sehingga data tersebut diolah oleh peneliti sebagai tambahan informasi.

## 3.5 Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis kualitatif, sehingga dalam penelitian kualitatif, alat atau instrumen utama pengumpulan data adalah manusia atau peneliti itu sendiri dengan cara mengamati, bertanya, mendengar, meminta dan mengambil data penelitian. Untuk memperoleh hasil yang akurat, maka peneliti harus mendapatkan data yang valid sehingga tidak sembarang narasumber yang diwawancarai.

Dalam penelitian kualitatif, alat atau instrumen utama pengumpulan data adalah manusia atau peneliti itu sendiri dengan cara mengamati, bertanya, mendengar, meminta dan mengambil data penelitian. Peneliti harus mendapatkan data yang valid sehingga tidak sembarang narasumber yang diwawancarai. Oleh karena itu, kondisi informasi pun harus jelas sesuai dengan kebutuhan data agar dapat diakui kebenaran datanya.



Salah satu ciri penelitian kualitatif adalah peneliti bertindak sebagai instrumen sekaligus pengumpul data. Instrumen selain manusia (seperti; angket, pedoman wawancara, pedoman observasi dan sebagainya) dapat pula digunakan, tetapi fungsinya terbatas sebagai pendukung tugas peneliti sebagai instrumen kunci.

Menurut Moleong dalam Rahmawati (2019; 52), peneliti memiliki kedudukan khusus yaitu, sebagai perencana, pelaksana pengumpulan data, analisis, penafsir data, serta pelapor hasil penelitiannya.

Berdasarkan pengertian diatas, pada penelitian ini instrumen penelitiannya menggunakan alat-alat observasi, wawancara, serta dokumentasi.

### 3.6 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2019), teknik pengumpulan data suatu langkah yang paling utama dan yang terpenting dalam penelitian, dengan tujuan utama dalam penelitian adalah memperoleh data. Dalam pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, dan dengan berbagai sumber dan berbagai cara. Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan dalam kondisi yang alamiah (*natural setting*) sumber data primer, dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi (*participant observation*), wawancara mendalam (*in depth interview*), dokumentasi dan gabungan ketiganya (*triangulasi*).

### 3.7 Metode pengumpulan data

Metode pengumpulan data menurut Sugiyono (2018: 229), metode pengumpulan data terdiri dari:

- a) Melalui observasi  
Metode observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengamati sesuatu objek secara langsung tanpa mediator untuk melihat dengan dekat kegiatan yang dilakukan objek tertentu.
- b) Melalui Wawancara (*Interview*)  
Wawancara suatu pertemuan dua orang ataupun lebih untuk bertukar dan menggali informasi dan ide-ide dengan cara tanya jawab, sehingga nantinya dapat di ambil kesimpulan serta makna dalam suatu topik yang akan dibahas dalam wawancara.
- c) Melalui Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi yang dapat mendukung penelitian. Dokumentasi penelitian ini merupakan pengambilan gambar oleh peneliti untuk memperkuat hasil penelitian.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan melakukan observasi atau mengamati langsung tempat yang akan diteliti, serta melakukan metode pengumpulan data melakukan wawancara terstruktur agar lebih mudah dalam mengumpulkan data, dan menggunakan dokumentasi untuk mengambil dokumen berbentuk gambar melalui *handphone* ataupun *camera* dalam bentuk foto dengan tujuan sebagai pelengkap.

### 3.8 Teknik Analisis Data

Menurut Miles & Huberman dalam Sugiyono (2018; 246), analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu.

Aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Lebih lanjut Miles & Huberman menawarkan pola umum analisis dengan mengikuti model interaktif sebagai berikut:

1. Pengumpulan Data  
Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Pengumpulan data dapat dilakukan dengan wawancara, observasi dan dokumentasi.
2. Reduksi Data  
Reduksi data adalah merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting yang sesuai dengan topik penelitian, mencari tema dan polanya, pada akhirnya memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.
3. Penyajian Data  
Setelah mereduksi data, maka langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk tabel, grafik, *flowchart*, *pictogram*, dan sejenisnya. Melalui penyajian data tersebut, maka data dapat terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungannya, sehingga akan mudah dipahami. Selain itu dalam penelitian kualitatif penyajian data yang sering dilakukan adalah dengan menggunakan teks yang bersifat naratif. Melalui penyajian data tersebut, maka data terorganisasikan, dan tersusun sehingga akan semakin mudah dipahami.
4. Penarikan Kesimpulan  
Langkah terakhir dalam menganalisis penelitian kualitatif adalah penarikan kesimpulan. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi kualitatif mungkin juga tidak,

karena seperti telah dikemukakan bahwa masalah dan perumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada di lapangan. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih belum jelas sehingga setelah diteliti menjadi jelas.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum LPP RRI Gunungsitoli**

##### **4.1.1 Sejarah LPP RRI Gunungsitoli**

###### **4.1.1.1 Awal Berdirinya RRI Gunungsitoli**

Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Gunungsitoli berada di Kota Gunungsitoli sejak adanya pemekaran daerah otonomi yang sebelumnya memiliki satu Kabupaten yakni Kabupaten Nias. Pada awal berdirinya, RRI Gunungsitoli dicantumkan di Kabupaten Nias, merupakan bagian dari Pulau Nias yang terletak di bagian Barat Pulau Sumatera, dan termasuk wilayah Provinsi Sumatera Utara, maka tidak heran dimasa-masa penjajakan pembangunan RRI di Pulau Nias, istilah yang digunakan adalah RRI Nias. Kini setelah Kabupaten Nias dimekarkan menjadi Kabupaten Nias Selatan, Kota Gunungsitoli, Kabupaten Nias Barat dan Nias Utara, RRI Gunungsitoli secara administratif berada di Kota Gunungsitoli sebagai jantung Kepulauan Nias.

Wacana pendirian RRI di Pulau Nias berhembus sejak tahun 1998, petinggi RRI menawarkan ide tersebut kepada Pemerintah kabupaten Nias yang kala itu dipimpin oleh Bupati Drs. H. Zakaria Lafau. Gayung bersambut, pemerintah Kabupaten Nias segera menyetujui tawaran tersebut, mengingat tuntutan dan kebutuhan masyarakat terhadap media Radio cukup besar. Sebagai daerah yang masih tergolong tertinggal, tidak semua masyarakat Kabupaten Nias memiliki televisi khususnya yang tinggal di pelosok daerah, sehingga peluang untuk didirikannya RRI di Pulau itu, tidak disia-siakan oleh Pemerintah Kabupaten Nias. Sebagai bukti keseriusan, Pemerintah Daerah Kabupaten Nias berusaha mencarikan lahan seluas 5 hektar yang diperlukan untuk lokasi

pembangunan studio dan kompleks Pemancar. Bulan Juli 1998 Tim survey pun bersama Abner Situmeang selaku Pimpinan Bagian Proyek Mass Media RRI Nias turun untuk mencari lokasi yang paling ideal dari aspek tekno-ekonomis. Salah satu Lokasi yang telah disurvei di Desa Lasara ternyata tidak bisa dibebaskan karena pemiliknya yang berada diluar daerah sehingga sulit untuk dihubungi. Karena Lokasi di Desa Lasara terkendala, Drs. Fauduzisokhi Telaumbanua yang saat itu menjabat sebagai Sekretaris Daerah Kabupaten Nias, menawarkan tanah adat milik keluarganya yang terletak di Desa. Pembangunan RRI Nias pun dimulai.

#### **4.1.1.2 RRI Gunungsitoli Mulai Beroperasi**

Pembangunan RRI Nias yang akhirnya berubah menjadi RRI Gunungsitoli dimulai tahun 2000, dimana peletakan batu pertama dilakukan oleh Sekretaris Daerah Kabupaten Nias yang merupakan penghibah tanah. Diawali dengan pembangunan rumah dinas, kemudian dilanjutkan dengan pembangunan Gedung yang memakan waktu sekitar kurang lebih 3 tahun.

Meski dengan fasilitas yang masih terbatas peresmian gedung dan dimulainya operasional RRI Gunungsitoli diresmikan langsung oleh Bupati Nias Binahati Baeha,SH pada hari Rabu tanggal 13 Agustus 2003, yang dihadiri oleh Direktur Utama RRI Ir. Suryanta Saleh, akhirnya siaran perdana RRI Gunungsitoli pun mengudara tepat pukul 09.00 Waktu Indonesia Barat bersama penyiar Hamzaenal yang menjabat sebagai Asmen Perencanaan Siaran, dari RRI Padang.

#### 4.1.2 Visi Misi LPP RRI Gunungsitoli

7

##### **Visi LPP RRI:**

Terwujudnya RRI Sebagai Lembaga Penyiaran Publik yang Terpercaya dan Mendunia

##### **MISI LPP RRI:**

1. Menjamin terpenuhinya hak warga Negara terhadap kebutuhan Informasi yang objektif dan independen sehingga memberikan kepastian dan rasa aman kepada warga Negara, serta menjadi referensi bagi pengambilan keputusan.
2. Menjamin terpenuhinya hak warga Negara terhadap pendidikan melalui siaran yang mencerdaskan dan hiburan yang sehat serta berpihak kepada kelompok rentan (pengungsi, orang terlantar, pekerja migran, pribumi, anak, perempuan, minoritas dan suku terasing) serta disable.
3. Memperkuat kebhinekaan melalui siaran budaya yang mencerminkan identitas bangsa.
4. Menjamin siaran yang mudah diakses sehingga kehadiran Negara dalam pelayanan Informasi dirasakan oleh seluruh warga Negara.
5. Menghadirkan siaran di daerah perbatasan, terpencil, terluar dan pesisir sebagai representasi Negara dalam konteks menjadikan daerah pinggiran sebagai pusat aktivitas kultural
6. Menyelenggarakan siaran luar negeri untuk mempromosikan budaya beserta Ideologi Indonesia dan menghadirkan kebudayaan dunia ke Indonesia.
7. Menjamin penyelenggaraan LPP RRI dengan tatakelola yang sesuai dengan prinsip good public governance.
8. Melibatkan partisipasi public dalam pengelolaan LPP RRI.
9. Mengembangkan SDM yang mendukung kebutuhan Lembaga Penyiaran Publik yang terpercaya dan termuka
10. Mengoptimalkan potensi yang dimiliki RRI sebagai sumber pendapatan yang dijamin oleh aturan perundangan untuk memperkuat keberadaan LPP RRI.

### 4.1.3 Logo dan Arti Logo RRI

**Gambar 4.1**  
**Logo RRI**

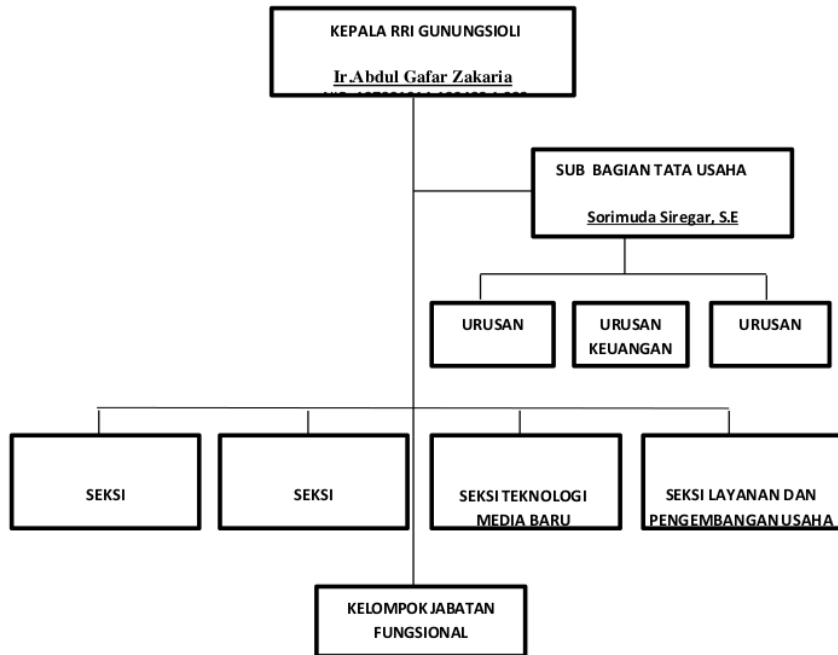


*Sumber : <http://www.rri.co.id/>*

Radio Republik Indonesia (RRI) adalah salah satu stasiun radio tertua dan bersejarah di Indonesia. Saat ini, RRI telah berubah menjadi Lembaga Penyiaran Publik (LPP) dan untuk menegaskan identitasnya, RRI membuat logo dengan filosofi yang mencerminkan misi dan visi LPP RRI, dengan artian sebagai berikut:

1. Huruf kecil: Simbol ini mencerminkan kesederhanaan dan kebersahajaan, serta mengingatkan pada sejarah RRI yang telah berdiri sejak lama.
2. Warna biru muda: Warna ini melambangkan kepercayaan, kejujuran, dan keamanan, serta mencerminkan misi RRI sebagai lembaga penyiaran publik yang independen, netral, dan tidak komersial.
3. Sepertiga dan lingkaran di ujung huruf 'r': Simbol ini melambangkan keberagaman dan inklusivitas, serta mencerminkan visi RRI sebagai lembaga penyiaran publik yang terpercaya dan mendunia.
4. Tanda titik pada huruf 'i' diubah menjadi persegi: Simbol ini melambangkan keunikan dan kreativitas, serta mencerminkan transformasi RRI ke era digital.

#### 4.1.4 Struktur Organisasi LPP RRI Gunungsioli



**Gambar 4.1** Struktur Organisasi LPP RRI Gunungsioli

*Sumber : Dokumentasi Peneliti, 2023*

#### 4.1.5 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab

- 1) Kepala RRI Gunungsioli, mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:
  - a. Menjadi ujung tombak dalam menyampaikan informasi dan edukasi kepada masyarakat.
  - b. Menyediakan layanan penyiaran publik yang berkualitas dan bermanfaat bagi masyarakat.
  - c. Menjaga integritas dan independensi lembaga penyiaran publik.
  - d. Menjalinkan kerjasama dengan pemerintah dan masyarakat dalam



- rangka memajukan penyiaran publik.
- e. Menjaga dan memperkuat hubungan dengan stakeholder terkait, seperti media, lembaga pemerintah, dan masyarakat.
  - f. Menjaga dan memperkuat citra positif RRI sebagai lembaga penyiaran publik yang terpercaya dan berkualitas.
  - g. Selain itu, Kepala RRI Gunungsitoli juga memiliki tanggung jawab untuk melaporkan LHKPN (Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara)
- 2) Sub Bagian Tata Usaha, mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:
- a. Mengelola urusan kepegawaian, seperti penyusunan rencana formasi, pemindahan, dan promosi
  - b. Mengelola aset, seperti perlengkapan dan inventaris
  - c. Mengelola keuangan, seperti administrasi keuangan dan anggaran
  - d. Mengelola administrasi, seperti tata persuratan, rumah tangga, dan keamanan
  - e. Bertanggung jawab dalam membangun kerjasama dengan mitra RRI
- 3) Urusan Sumber Daya Manusia, mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:
- a. Mengelola urusan sumber daya manusia, seperti rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karyawan
  - b. Mengelola keprotokolan, seperti penyusunan agenda rapat, pengelolaan arsip, dan pengelolaan dokumen
  - c. Mengelola kehumasan, seperti penyusunan materi promosi dan publikasi, serta memfasilitasi kegiatan rapat kerja
  - d. Mengelola surat menyurat, seperti penyusunan surat resmi dan surat izin
- 4) Urusan Keuangan, mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:
- a. Merencanakan, mengembangkan, dan mengontrol fungsi keuangan dan akuntansi di RRI

- b. Menyusun rencana anggaran dan melaksanakan pengelolaan keuangan RRI
  - c. Melakukan pengawasan dan pengendalian terhadap penggunaan dana RRI
  - d. Melakukan pelaporan keuangan secara komprehensif
  - e. Melakukan pengelolaan aset dan perlengkapan RRI
  - f. Melakukan penyusunan rencana anggaran pendapatan dan belanja.
  - g. Menyusun pembukuan dan pertanggung jawaban pengeluaran kas perusahaan
  - h. Pembuatan daftar gaji dan penyusunan laporan keuangan
  - i. Memastikan bahwa pengelolaan keuangan dilakukan dengan baik dan efektif.
- 5) Urusan Umum, mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:
- a. Menangani kegiatan administrasi perusahaan, seperti penyusunan laporan pelaksanaan tugas dan program ketatausahaan
  - b. Melakukan penyusunan rencana, pengadaan, dan pemeliharaan perlengkapan administrasi
  - c. Melakukan penyusunan laporan kantor cabang utama
  - d. Memfasilitasi kegiatan rapat kerja dan menyusun segala kegiatan RRI
  - e. Mengembangkan inovasi teknologi dan mengontrol fungsionalitas peralatan
- 6) Seksi Siaran, mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:
- a. Melaksanakan pembinaan, pelaksanaan, perencanaan, dan evaluasi program siaran RRI
  - b. Menyelenggarakan siaran yang bertujuan menggali, melestarikan, dan mengembangkan budaya-budaya bangsa, memberikan hiburan yang sehat bagi keluarga, membentuk budi pekerti dan jati diri bangsa di tengah arus globalisasi

- c. Mengembangkan siaran pendidikan untuk mencerdaskan, mencerahkan, dan memberdayakan serta mendorong kreativitas masyarakat dalam kerangka bangunan karakter bangsa
  - d. Menyelenggarakan siaran pemberdayaan masyarakat di semua lapisan masyarakat melalui siaran pedesaan, nelayan, wanita, anak-anak, siaran lingkungan hidup, kewirausahaan, teknologi tepat guna, kerajinan, perdagangan, pertanian, koperasi, industri kecil, dan lain-lain
  - e. Menangani produksi siaran pada satu stasiun RRI
- 7) Seksi Pemberitaan, mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:
- a. Menyeleksi bahan berita yang masuk.
  - b. Mengolah dan menyusun materi berita dan ulasan.
  - c. Menentukan tema siaran dengan masalah aktual.
  - d. Menulis naskah berita untuk diajukan kepada bidang program siaran. Memberikan pelayanan informasi, pendidikan, dan hiburan yang sehat
- 8) Seksi Teknologi Media Baru, mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:
- a. Mengecek fungsi output komputer *player* dan *standby*
  - b. Melakukan penyiapan bahan perencanaan, pengelolaan, dan evaluasi di bidang sarana prasarana
  - c. Menyiapkan kebutuhan untuk penyiar radio serta *music director*
  - d. Mengembangkan teknologi dan media baru
  - e. Menyiapkan bahan, penyusunan rencana dan program, perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, dan melakukan evaluasi di bidang produksi multimedia
- 9) Seksi Layanan dan Pengembangan Usaha, mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:
- a. Mengembangkan SDM yang mendukung kebutuhan Lembaga Penyiaran Publik yang terpercaya dan terdepan
  - b. Mengoptimalkan potensi yang dimiliki RRI sebagai sumber

- pendapatan yang dijamin oleh aturan perundangan untuk memperkuat keberadaan LPP RRI
- c. Menjamin penyelenggaraan LPP RRI dengan tata kelola yang sesuai dengan prinsip *good public governance*
  - d. Melibatkan partisipasi publik dalam pengelolaan LPP RRI
  - e. Memberikan layanan publik yang berkualitas dan memperhatikan kepentingan nasional dan kepentingan umum
  - f. Mengembangkan usaha siaran radio dan non-siaran radio
- 10) Kelompok Jabatan Fungsional, mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:
- a. Memberi pengarahan secara berkesinambungan.
  - b. Memberikan peringatan kepada pejabat Fungsional yang mendekati Masa Kerja Purna Waktu namun belum dapat.
  - c. Melakukan penyiapan bahan perencanaan, pengelolaan, dan evaluasi kegiatan liputan, siaran langsung, redaksional, dan dokumentasi untuk program.
  - d. Menyusun dan melaksanakan program kerja yang berkaitan dengan tugas dan fungsinya.
  - e. Menyusun laporan kegiatan dan hasil kerja secara berkala.
  - f. Melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap pelaksanaan tugas dan fungsinya.
  - g. Melakukan tugas dan fungsinya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

#### **4.1.5 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab**

Sebelum peneliti membahas lebih dalam tentang masalah yang diteliti dalam penelitian ini mengenai analisis perancangan manajemen talenta dalam mencapai profesionalisasi penyiaran radio LPP RRI Gunungsitoli. Identitas informan adalah penjelasan mengenai profil atau karakteristik dari orang-orang yang menjadi subjek dalam suatu penelitian. Informan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.1** Identitas Informan dalam Penelitian

No.	Nama	Jenis kelamin	Pekerjaan
1.	Sorimuda Siregar	Laki-laki	Kepala Tata Usaha
2.	Junaidi Abdillah Lubis	Laki-laki	SDM
3.	Bobi Rahman Aceh, S.Sos.I	Laki-laki	Pemberitaan
4.	Viktor Zendrato, SE	Laki-laki	Penyiar
5.	Hendri Setiawan Halawa	Laki-laki	Siaran

*Sumber: Hasil penelitian, 2023*

## 4.2 Analisis Hasil Penelitian

### 4.2.1 Perancangan Manajemen Talenta

Seperti yang di paparkan pada bab sebelumnya, bahwa Perancangan manajemen talenta merupakan pendekatan strategis untuk mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan individu berbakat dalam suatu organisasi. Proses ini melibatkan serangkaian kebijakan, praktik, dan inisiatif untuk mengelola dan mengoptimalkan bakat dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Astuti & Minarsih (2018; 35), menyatakan manajemen talenta merupakan suatu proses untuk memastikan suatu perusahaan mengisi posisi kunci pemimpin masa depan dan posisi yang mendukung kompetensi inti perusahaan. Sehingga manajemen talenta sebagai proses yang dilakukan oleh manajemen perusahaan yang mengelola talenta agar mereka dapat kompetitif dengan perusahaan lain. Adapun indikator manajemen talenta yakni, seleksi, penempatan, dan pengembangan.

#### 4.2.1.1 Seleksi

Seleksi adalah proses pemilihan individu atau kandidat yang paling sesuai untuk mengisi posisi atau peran tertentu dalam suatu organisasi atau tugas tertentu. Proses seleksi dilakukan untuk memastikan bahwa individu yang dipilih memiliki kualifikasi, keterampilan, dan karakteristik yang diperlukan untuk berhasil dalam peran tersebut. Menurut

Kasmir, (2016:101) Seleksi merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia dan perekrutan, dan melibatkan serangkaian langkah-langkah untuk mengevaluasi dan memilih calon yang paling cocok dengan kebutuhan organisasi.

Berdasarkan pengertian diatas, Bapak Sorimuda Siregar menjelaskan proses seleksi penyiar di LPP RRI Gunungsitoli

*“Proses seleksi penyiar di LPP RRI Gunungsitoli merupakan langkah yang cermat dan berstandar tinggi untuk memilih individu yang memiliki bakat dan kualitas yang diperlukan untuk menjadi penyiar yang berkualitas. Hal pertama yang kami lakukan adalah pengumuman posisi penyiar akan disampaikan melalui saluran resmi RRI, memberikan kesempatan kepada calon penyiar untuk mengajukan lamaran. Setelah penerimaan lamaran, proses seleksi awal melibatkan penilaian dokumen administratif dan kriteria khusus yang diperlukan dalam dunia penyiaran. Calon penyiar yang lolos seleksi awal akan mengikuti serangkaian tahapan, termasuk wawancara, uji keterampilan penyiaran, dan evaluasi keterampilan teknis. Keseluruhan proses ini diarahkan untuk menilai kemampuan berbicara, presentasi, dan adaptasi terhadap kebutuhan stasiun. Hasil seleksi ini membentuk tim penyiar RRI yang profesional, berkualitas, dan mampu menyampaikan informasi dengan jelas dan menarik melalui siaran radio”*

Sebagaimana hasil wawancara dengan Bapak Viktor Zendrato, beliau berpendapat bahwa:

*“Proses seleksi bakat juga meliputi identifikasi kompetensi dan unsur talenta yang sesuai dengan organisasi, orientasi formal, perekrutan, seleksi, promosi, manajemen karir, dan program pemeliharaan talenta. Proses ini bertujuan untuk memastikan bahwa talent yang dipilih memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan mampu menyampaikan konten berita dengan baik seta melakukan pemetaan pegawai dengan tujuan untuk*

*menentukan pegawai yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan organisasi.”*

Berdasarkan hasil wawancara dengan Hendri Setiawan Halawa tentang seleksi penyiar di LPP RRI Gunungsitoli, beliau berpendapat bahwa:

*“Proses seleksi penyiar radio melibatkan beberapa tahapan, seperti audisi, wawancara, dan penilaian kemampuan vokal serta keterampilan berkomunikasi. Untuk menjadi penyiar radio profesional, seseorang perlu memiliki karakter vokal yang unik, kemampuan berkomunikasi yang baik, serta keterampilan dalam membaca naskah siaran”*

Bapak Bobi Rahman Aceh juga memberikan pendapat tentang seleksi penyiar di LPP RRI Gunungsitoli, beliau berpendapat bahwa:

*“Proses seleksi di LPP RRI Gunungsitoli tidaklah mudah, karena tidak semua pendaftar bisa lolos, dan kriteria seleksi biasanya meliputi kemampuan vokal, keterampilan berkomunikasi, dan pemahaman terhadap naskah bacaan. Selain itu, seorang penyiar radio juga perlu memiliki sikap tanggung jawab dalam menyampaikan informasi siaran radio”*

Dari hasil wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa proses seleksi penyiar di LPP RRI Radio sangat penting karena proses ini menentukan pemilihan bakat yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh organisasi. Penyiar memiliki peran penting dalam menyiarkan program siaran, baik di dalam maupun di luar studio. Mereka bertanggung jawab untuk menyampaikan konten berkualitas kepada pendengar dan membuat mereka merasa nyaman saat mendengarkan. Proses seleksi yang cermat diperlukan untuk memastikan bahwa orang yang tepat dipilih untuk pekerjaan tersebut.

#### **4.2.1.2 Penempatan**

Perancangan manajemen talenta memainkan peran kunci dalam memastikan penempatan penyiar pada posisi yang paling sesuai dengan keterampilan dan kecocokan budaya organisasi. Manajemen talenta membantu organisasi dalam menempatkan karyawan pada posisi yang tepat berdasarkan kemampuan dan keahlian mereka, mempertahankan karyawan yang memiliki talenta cemerlang, melakukan proses perekrutan yang lebih baik, dan memajukan organisasi menjadi lebih baik. Menurut Warman (2020;134) jika dalam perusahaan mempunyai karyawan dengan talenta yang tepat dan ditempatkan di tempat yang seharusnya akan membuat perusahaan lebih produktif dan dapat bersaing dengan pesaingnya.

Berdasarkan teori diatas, peneliti bertanya kepada Bapak Sorimuda Siregar tentang bagaimana perancangan manajemen talenta untuk memastikan penempatan penyiar di posisi yang paling sesuai dengan keterampilan, beliau mengungkapkan bahwa:

*“Umumnya penempatan penyiar di LPP RRI Gunungsitoli dilakukan oleh divisi manajemen sumber daya manusia atau divisi personalia yang bertanggung jawab atas penempatan penyiar dan pegawai lainnya., Langkah awal yang dilakukan oleh LPP RRI adalah mengidentifikasi kebutuhan dan penentuan jenis program yang akan dibawakan oleh penyiar, karena hal ini sangat penting untuk memilih gaya penyiaran dan target audiens yang akan di capai. Selain itu, divisi personalia juga melakukan penilain teknis yang dimiliki oleh karyawan misalnya kemampuan penggunaan peralatan siaran radio, editing audio, dan pengelolaan suara. Penilaian teknis ini dapat membantu menempatkan penyiar di lingkungan kerja yang sesuai dengan kemampuan teknis mereka”*

Selain itu, berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Jun Abdilah Lubis, beliau juga mengatakan bahwa

*“Dalam penempatan penyiar pada satu program tertentu, langkah awal yang dilakukan adalah melakukan*



*proses seleksi yang mendalam dan berfokus pada identifikasi bakat penyiar. Proses ini bisa mencakup audisi atau demonstrasi kemampuan penyiaran yang memungkinkan para calon penyiar menunjukkan keunikan dan kemampuan kreatif mereka. Setelah penyiar ditempatkan pada salah satu program, akan dilakukan pemantauan kinerja awal untuk mengevaluasi sejauh mana penyiar berkinerja sesuai dengan ekspektasi. Ini membantu untuk menyesuaikan dan menyempurnakan penempatan sesuai dengan dinamika program dan kebutuhan stasiun”*

Sebagaimana hasil wawancara dengan Bapak Viktor Zendrato, beliau berpendapat bahwa:

*“Pengalaman karir yang dimiliki oleh seseorang juga, menjadi salah satu penilaian dalam penempatan seseorang sebagai seorang penyiar. Pengalaman yang dimiliki dapat membantu seseorang mengembangkan kemampuan berbicara yang baik dimana kemampuan berbicara yang baik sangat penting untuk menyampaikan pesan dengan jelas dan efektif kepada pendengar”*

Dari hasil wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa penempatan penyiar pada posisi tertentu harus didasarkan pada kemampuan yang dimiliki oleh penyiar. Penempatan bakat penyiar dapat menjadi sukses dan membawa dampak positif tidak hanya pada kinerja individu, tetapi juga pada kesuksesan keseluruhan stasiun penyiaran. Proses ini harus terus-menerus disesuaikan dengan perubahan dalam industri penyiaran dan perkembangan individu penyiar untuk menjaga relevansi dan daya saing.

#### **4.2.1.2 Pengembangan**

Pengembangan adalah suatu proses yang direncanakan dan berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan individu atau kelompok. Ini mencakup upaya-upaya untuk meningkatkan potensi, baik dari

segi pribadi maupun profesional, dengan tujuan mencapai hasil yang lebih baik atau lebih efektif.

Menurut Handoko dalam Sinambela (2019:260), pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir melibatkan upaya individu untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang diperlukan untuk mencapai tujuan karirnya. Hal ini dapat meliputi partisipasi dalam pelatihan dan pengembangan, pencarian pengalaman baru, serta peningkatan jaringan profesional.

Pengembangan penyiar adalah suatu rangkaian kegiatan yang ditujukan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan penyiar radio. Ini mencakup serangkaian inisiatif yang dirancang untuk memperkuat kemampuan penyiar dalam menyajikan siaran yang menarik, informatif, dan sesuai dengan tujuan stasiun radio.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Sorimuda Siregar tentang pelatihan pengembangan karir penyiar

*“Salah satu pelatihan yang di lakukan oleh LPP RRI adalah dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan penyiar adalah pelatihan komunikasi efektif. Pelatihan ini memberikan bekal keterampilan baru kepada penyiar tentang komunikasi efektif di lingkungan penyiaran, yang dapat diaplikasikan dalam mendukung pelaksanaan tugas penyiar. Pelatihan ini dapat membantu penyiar dalam mengembangkan keterampilan komunikasi yang diperlukan dalam pekerjaan mereka.”*

Bapak Bobi Rahman Aceh juga memberikan pendapat tentang pelatihan penyiar untuk pengembangan karir penyiar

*“Melibatkan pelatihan keterampilan teknis penyiaran, seperti penggunaan peralatan siaran radio, manajemen suara, dan teknik presentasi. Ini dapat mencakup sesi pelatihan langsung, workshop, atau pelatihan online.”*

Berdasarkan pengertian diatas, Bapak Jun Abdilah Lubis menjelaskan proses seleksi penyiar di LPP RRI Gunungsitoli

*“LPP RRI Gunungsitoli terkadang menyelenggarakan pelatihan dan workshop untuk para penyiar radio, contohnya pelatihan keterampilan komunikasi yang melibatkan suara, intonasi, dan gaya berbicara yang baik. Nah, pelatihan ini bertujuan untuk memastikan bahwa penyiar mampu berbicara dengan jelas dan menarik pendengar. Selain itu kami juga memasang penyiar yang berpengalaman dengan yang lebih junior, hal ini bertujuan agar penyiar yang sudah berpengalaman menjadi mentor bisa memberikan saran dan bimbingan kepada penyiar baru dan membantu mereka tumbuh dan berkembang.”*

Sebagaimana hasil wawancara dengan Bapak Viktor Zentrato, beliau berpendapat bahwa:

*“Pengembangan yang ada di LPP RRI Radio tidak hanya dalam bentuk pelatihan aja, tapi ada juga peluang pengembangan pada karir staf ataupun penyiar di LPP RRI Gunungsitoli yang menunjukkan komitmen dan memiliki kinerja yang baik. Pengembangan karir ini seperti promosi, pelatihan tambahan, atau tanggung jawab yang lebih besar, dengan pengembangan karir ini, staf diberikan tanggung jawab yang lebih besar dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka dalam penyiaran radio”*

Berdasarkan wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa LPP RRI Gunungsitoli memiliki komitmen yang kuat terhadap pengembangan karir staf dan penyiar radio. Mereka menyelenggarakan berbagai pelatihan dan workshop untuk para penyiar radio, termasuk pelatihan keterampilan komunikasi, teknis penyiaran, dan komunikasi efektif. Selain itu, mereka juga memasang penyiar yang berpengalaman dengan yang lebih junior untuk memberikan bimbingan dan saran, serta memberikan tanggung jawab yang lebih besar kepada staf yang memiliki kinerja baik. Semua ini bertujuan

untuk memastikan bahwa penyiar mampu berbicara dengan jelas, menarik pendengar, dan mengembangkan keterampilan serta pengetahuan mereka dalam penyiaran radio.

#### 4.2.2 Profesionalisasi Penyiaran Radio

Profesionalisasi adalah proses meningkatkan kemampuan dan kualitas seorang penyiar radio dalam menjalankan tugasnya sebagai penyiar yang baik dan profesional. Menurut Zulkarnain & Mirawati (2019:32), menyatakan bahwa profesionalisme adalah keandalan dan profesionalisme yang dengannya tugas dilakukan sehingga dapat dilakukan dengan kualitas tinggi, tepat waktu, dengan kecerdasan dan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti klien.

Seorang penyiar radio harus memiliki kemampuan public speaking yang baik agar dapat menyampaikan informasi dengan jelas dan mudah dipahami oleh pendengar, seorang penyiar radio harus memiliki kemampuan teknis yang memadai dalam bidang penyiaran, seperti kemampuan dalam produksi program siaran, pengelolaan naskah, dan eksekusi program siaran. Selain itu, seorang penyiar radio harus memperhatikan intonasi, artikulasi, serta kecepatan saat berbicara agar pesan yang disampaikan dapat dipahami dengan baik oleh pendengar.

Dalam meningkatkan profesionalisasi penyiar radio, seseorang harus memiliki kemampuan dan kualitas yang memadai agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada pendengar dan seorang penyiar harus terus mengembangkan kemampuan dan kualitasnya agar dapat meningkatkan profesionalismenya sebagai penyiar radio yang baik dan profesional. Siagian (2009:163) menyatakan bahwa indikator dalam profesionalisme penyiaran radio mencakup kemampuan, kualitas, sarana, prasarana, jumlah sumber daya manusia dan teknologi informasi.

#### 4.2.2.1 Kemampuan

Menurut Siagian (2009:163) kemampuan adalah kecakapan atau potensi menguasai suatu keahlian yang merupakan bahwa sejak lahir atau merupakan hasil latihan atau praktik dan digunakan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya, kemampuan dapat berupa kemampuan teknis, non-teknis, intelektual, atau fisik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Sorimuda Siregar, beliau mengatakan bahwa:

*“Seorang penyiar dalam menjalankan tugasnya harus menguasai broadcasting seperti menguasai teknik presenting, teknik produksi program siaran, pengelolaan naskah, dan eksekusi program siaran. Selain itu, seorang penyiar juga harus memiliki kemampuan public speaking yang baik, kemampuan komunikasi sosial, dan kemampuan storytelling. Kemampuan ini sangat penting untuk menyampaikan konten siaran dengan cara yang sesuai dan disukai pendengar”*

Sebagaimana hasil wawancara dengan Bapak Hendri Setiawan Halawa yang bekerja pada bidang penyiaran, beliau mengatakan bahwa:

*“Seorang penyiar harus memiliki kemampuan dalam mengelola intonasi suara. Intonasi suara sangat penting karena dapat menentukan apakah penyiar memiliki emosi atau tidak dalam berbicara, penyiar radio harus memiliki kualitas vokal yang baik, artikulasi yang jelas, dan bisa memainkan intonasi suara supaya dalam penyampaian berita tidak terdengar datar dan tidak monoton, selain itu dengan memiliki intonasi suara yang bagus penyiar dapat menyampaikan informasi dengan jelas dan mudah dipahami oleh pendengar”*

Pendapat lain juga disampaikan oleh Bapak Jun Abdilah Lubis, beliau berpendapat bahwa:

*“Berdasarkan pengalaman saya sebagai seorang penyiar, bagi saya untuk menjadi seorang penyiar radio yang profesional terlebih dahulu harus memiliki pengetahuan yang cukup luas tentang point penting dalam penyiaran. Dan point penting dalam penyiaran adalah konten. Konten sangat penting karena menjadi*

*penentu arah program siaran dan radio itu harus memiliki format. Dengan memiliki konten siaran yang menarik, pendengar dapat tertarik untuk mendengar program radio yang sedang disiarkan.”*

Dari hasil, wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa untuk menjadi seorang penyiar radio yang profesional, seseorang harus memiliki kemampuan *broadcasting* yang memadai, termasuk menguasai teknik *presenting*, teknik produksi program siaran, pengelolaan naskah, dan eksekusi program siaran. Memiliki intonasi suara yang baik dalam menyampaikan berita sangat penting karena dapat menentukan apakah penyiar memiliki emosi atau tidak dalam berbicara. Selain itu, konten juga menjadi salah satu point penting dalam penyiaran karena dengan konten yang menarik, masyarakat dapat tertarik untuk mendengar siaran radio.

#### **4.2.2.2 Kualitas**

Menurut Juran dalam Merlyn (2020:2) , kualitas adalah kesesuaian dengan tujuan atau manfaatnya. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas harus sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pelanggan, sehingga memenuhi kebutuhan dan harapan mereka. Kualitas penyiar adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang penyiar untuk menjalankan tugasnya secara profesional dengan mengikuti etika dan pedoman penyiaran yang berlaku.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Sorimuda Siregar, beliau mengatakan bahwa:

*“Seorang penyiar harus memiliki kemampuan berbicara dengan jelas, intonasi yang tepat, dan kefasihan dalam pengucapan kata, memiliki kemampuan menyajikan informasi dengan cara yang menarik dan kreativitas agar dapat menarik perhatian audiens dan membuat siaran menjadi lebih menarik. Selain itu, seorang penyiar juga memiliki sikap yang ramah dan baik kepada semua*

*narasumber sehingga adanya interaksi yang baik antara penyiar dan narasumber. Namun terkadang penyiar di LPP RRI Gunungsitoli masih belum menguasai naskah atau masih kurang persiapan dalam membawakan berita hal ini yang terkadang membuat acara atau program kurang menarik.”*

Berdasarkan hasil wawancara dengan Hendri Setiawan Halawa, beliau mengatakan bahwa:

*“Untuk menjaga kualitas pemberitaan, seorang penyiar harus bisa datang tepat waktu 30 menit sebelum jadwal siaran karena ada beberapa persiapan yang harus dilakukan terlebih dahulu. Selain itu, hal tersebut juga dianggap kurang sopan jika narasumber sudah hadir lebih awal daripada penyiar.”*

Berbeda pendapat dengan Bapak Viktor Zendrato, beliau berpendapat bahwa:

*“Seorang penyiar harus terus mengembangkan keterampilan dan pengetahuannya agar dapat meningkatkan kualitas penyiarnya. Hal ini dapat dilakukan dengan mengikuti berbagai pelatihan, seminar, dan workshop, serta membaca literatur terkait dengan bidang penyiaran yang dapat membantu para penyiar dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuannya. kurangnya pelatihan penguasaan produksi menjadi hambatan dalam mencapai profesionalisasi dan kualitas siaran”*

Pendapat lain juga disampaikan oleh Bapak Bobi Rahman Aceh, beliau mengatakan bahwa

*“Seorang penyiar harus menjalankan tugasnya secara profesional dengan mengikuti etika dan pedoman penyiaran yang berlaku. Mereka diharapkan untuk menyampaikan berita atau informasi dengan jujur, akurat, dan objektif. Selain itu, seorang penyiar juga perlu menghormati privasi dari narasumber dan menghargai keberagaman dalam konten yang disampaikan”*

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa kualitas penyiar adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang penyiar untuk menjalankan tugasnya secara profesional dengan

mengikuti etika dan pedoman penyiaran yang berlaku. Selain itu, seorang penyiar harus memiliki kemampuan komunikasi yang baik, pengetahuan yang luas, kreativitas, sikap yang baik, dan persiapan yang matang sebelum siaran dilakukan. Seorang penyiar juga harus memiliki kemampuan untuk berinteraksi dengan audiens dan rekan kerja serta bersedia menerima kritik dan saran untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

#### 4.2.2.3 Sarana Prasarana

Menurut Siagian (2009;163) sarana dan prasarana adalah seperangkat alat yang digunakan dalam suatu proses kegiatan, baik itu alat pembantu maupun alat utama, yang berfungsi untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai dan untuk meningkatkan kualitas dan efektivitas suatu kegiatan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Sorimuda Siregar, beliau mengatakan bahwa:

*“LPP RRI Gunungsitoli memiliki auditorium dengan peralatan teknis yang memadai untuk kegiatan jasa penggunaan sarana dan prasarana sesuai tugas dan fungsi. Auditorium ini dapat digunakan untuk berbagai kegiatan, termasuk kegiatan penyiaran radio. Selain itu, LPP RRI Gunungsitoli juga memiliki studio siaran yang dirancang dengan baik dan dilengkapi dengan peralatan teknis yang memadai untuk memenuhi kebutuhan penyiar dalam melakukan siaran”*

Pendapat lain juga disampaikan oleh Bapak Jun Abdilah Lubis, beliau mengatakan bahwa

*“Dalam penyiaran radio, sarana dan prasarana yang dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas penyiaran antara lain adalah peralatan teknis seperti mikrofon, mixer, pemancar, dan perangkat lunak editing audio, studio siaran yang dirancang dengan baik”*

Berbeda pendapat dengan Bapak Bobi Rahman Aceh, beliau berpendapat bahwa:



*“Sarana prasarana yang dibutuhkan agar siaran berkualitas adalah sumber informasi (narasumber) yang terpercaya dan relevan dengan program yang disiarkan, tenaga kerja yang berkualitas, standar kompetensi profesi penyiaran yang ditingkatkan, dan pengembangan sumber daya manusia yang menjamin profesionalitas di bidang penyiaran”*

Jadi, dapat disimpulkan bahwa sarana prasarana yang dibutuhkan dalam meningkatkan kualitas siaran tidak hanya dari peralatannya tetapi juga dibutuhkan tenaga kerja yang memiliki sumber daya yang baik dalam penyiaran.

#### **4.2.2.4 Jumlah Sumber Daya Manusia**

Menurut Ajabar (2020:04), sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya. Sumber daya manusia merupakan elemen utama yang menentukan keberlangsungan suatu organisasi, menggerakkan dan menghidupkan organisasi, serta memainkan peran penting dalam mencapai tujuan organisasi.

Istilah sumber daya manusia dalam konteks ini merujuk pada jumlah kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang yang dapat berguna untuk mendukung suatu organisasi atau perusahaan. Kemampuan dan keterampilan ini dapat mencakup berbagai hal, seperti pengetahuan teknis, keterampilan interpersonal, dan kemampuan manajemen. Semakin banyak kemampuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang, semakin besar pula kontribusinya terhadap organisasi atau perusahaan. Dalam konteks profesi, sumber daya manusia dapat diartikan sebagai jumlah kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang dalam bidang tertentu yang dapat berguna untuk mendukung organisasi atau perusahaan

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Sorimuda Siregar, beliau mengatakan bahwa:

*“Sejauh ini, jumlah sumber daya penyiari yang ada di LPP RRI Gunungsitoli sudah bisa di katakan cukup namun jika dilihat dari banyaknya program yang sudah kita rencanakan, alangkah baiknya ada penambahan penyiari untuk menunjang program yang sudah kita buat”*

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Jun Abdilah Lubis, beliau juga mengatakan bahwa:

*“Penempatan sumber daya manusia pada devisi penyiarian harus dilihat dan diseleksi melalui proses pencocokan antara kualifikasi, keahlian, dan pengalaman karyawan dengan tuntutan pekerjaan. Penempatan yang tepat akan mempengaruhi kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya”*

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Hendri Setiawan Halawa, beliau mengatakan bahwa:

*“Ya, jumlah sumber daya manusia pada devisi penyiarian sudah sesuai dengan kebutuhan saat ini dan sudah cukup, artinya sebanding dengan kebutuhan dan sumber daya manusi, sehingga tidak perlu adanya penambahan penyiari secara besa-besaran. Jika seandainya pun ada penambahan mungkin cukup satu orang saja”*

Berdasarkan hasil wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa jumlah sumber daya manusia di LPP RRI Gunungsitoli sudah memadai dan sesuai dengan kebutuhan. Penempatan pun berdasarkan kualifikasi dan keahlian karyawan.

#### **4.2.2.5 Teknologi Informasi**

Menurut Rintho, (2018:3) teknologi informasi adalah suatu teknologi yang berhubungan dengan pengelolaan data menjadi informasi dan proses penyaluran data atau informasi tersebut dalam batas ruang dan waktu. Teknologi informasi merupakan seperangkat alat yang membantu dalam pengolahan informasi dan melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi. Pemanfaatan teknologi

informasi dalam penyiaran radio dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas penyiaran.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Sorimuda Siregar, beliau mengatakan bahwa:

*“LPP RRI Gunungsitoli sudah berintegrasi dengan teknologi informasi dalam penyiaran radio, hal ini dapat dilakukan dengan memanfaatkan berbagai perangkat dan aplikasi teknologi informasi seperti perangkat lunak editing audio, perangkat lunak microsoft dalam manajemen jadwal siaran, perangkat lunak monitoring siaran, dan perangkat lunak manajemen konten digital”*

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Jun Abdilah Lubis, beliau mengatakan bahwa:

*“Kita sudah memanfaatkan platform sosial media seperti TikTok, Youtube, Instagram, Facebook. Dengan memanfaatkan sosial media, dapat meningkatkan jangkauan audiens, meningkatkan interaksi dengan audiens, meningkatkan kualitas siaran, dan meningkatkan efisiensi produksi. Selain itu, informasi dan berita juga cepat sampai kepada masyarakat dimana saat ini masyarakat lebih sering menggunakan sosial media daripada mendengar radio”*

Sebagaimana hasil wawancara dengan Bapak Viktor Zendrato, beliau berpendapat bahwa:

*“Ini merupakan tantangan bagi kita, bagaimana kita harus memanfaatkan sosial media yang berkembang sangat pesat dan mengikuti perkembangan zaman. Saat ini sosial media sudah menjadi bagian dari kehidupan kita berinteraksi dengan sesama oleh karena itu, LPP RRI Gunungsitoli juga memanfaatkan sosial media, misalnya melakukan live streaming di Youtube”*

Berbeda pendapat dengan Bapak Hendri Setiawan Halawa, beliau mengatakan bahwa:

*“Saat ini kita fokus untuk meningkatkan kualitas penyiaran kita, sehingga kita dapat bersaing dengan platform yang sangat berkembang saat ini. Yah caranya dengan meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh penyiar.”*

Hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa Integrasi teknologi informasi dalam penyiaran radio di LPP RRI Gunungsitoli dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas penyiaran. Integrasi teknologi informasi dapat dilakukan dengan memanfaatkan berbagai perangkat dan aplikasi teknologi informasi untuk mendukung proses penyiaran radio.

#### 4.2.2.5 Keandalan

Menurut Tjiptono,(2014:282), keandalan (*reliability*) adalah kemampuan pemberi jasa dalam memberikan layanan yang dijanjikan dengan segera, akurat, dan memuaskan. Keandalan kualitas siaran merujuk pada kemampuan sebuah stasiun radio untuk menyediakan siaran yang konsisten dan berkualitas tinggi. Hal ini dapat mencakup ketepatan waktu siaran, keakuratan informasi, kualitas suara, dan konten yang menarik bagi pendengar. Keandalan kualitas siaran dapat mempengaruhi kepuasan pendengar dan memperkuat loyalitas mereka terhadap stasiun radio tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Sorimuda Siregar, beliau mengatakan bahwa:

*“Untuk meningkatkan keandalan kualitas siaran, LPP RRI Gunungsitoli dapat melakukan berbagai strategi, seperti meningkatkan kualitas penyiaran, melakukan pemilihan berita yang menarik, melakukan layar siar, menampilkan berita yang up to date, serta mengemas berita dengan menarik agar menarik minat pendengar”*

Sebagaimana hasil wawancara dengan Bapak Hendri Setiawan Halawa, beliau mengungkapkan bahwa:

*“Selama ini kita berusaha untuk meningkatkan keandalan kualitas siaran agar bias bersaing dengan platform lainnya. Hal ini mencakup ketepatan waktu siaran, keakuratan informasi, kualitas suara, dan konten yang menarik bagi pendengar. Kualitas siaran yang bagus dapat mempengaruhi kepuasan pendengar dan memperkuat loyalitas mereka terhadap stasiun LPP RRI Gunungsitoli”*

Pendapat lain juga di sampaikan oleh Bapak Bobi Rahman Aceh, beliau mengatakan bahwa:

*“Untuk meningkatkan keandalan kualitas penyiaran, kita melakukan berbagai strategis seperti membuat program yang melibatkan pendengar pendengar dapat mengirimkan dan memberikan informasi kepada masyarakat atau disebut citizen journalism melalui RRI 30 Detik. Program ini bertujuan agar pendengar dapat berpartisipasi dalam penyiaran dan memberikan informasi yang lebih akurat dan terpercaya”*

Dari hasil wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan keandalan kualitas siaran, LPP RRI Gunungsitoli telah melakukan berbagai strategi, seperti meningkatkan kualitas penyiaran, melakukan pemilihan berita yang menarik, melakukan layar siar, menampilkan berita yang *up to date*, serta mengemas berita dengan menarik agar menarik minat pendengar.

## 4.3 Pembahasan

### 4.3.1 Perancangan Manajemen Talenta di LPP RRI Gunungsitoli

Manajemen talenta merupakan suatu proses untuk memastikan suatu perusahaan mengisi posisi kunci pemimpin masa depan dan posisi yang mendukung kompetensi inti perusahaan. Sehingga manajemen talenta sebagai proses yang dilakukan oleh manajemen perusahaan yang mengelola talenta agar mereka dapat kompetitif dengan perusahaan lain. (Astuti dan Minarsih 2018: 35)

Seperti halnya dalam penelitian yang dilakukan oleh Tri Delina Putri pada Tahun 2023 yang berjudul pengaruh manajemen bakat dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada radio republik Indonesia Padang, beliau menyatakan bahwa manajemen bakat sangat penting bagi perusahaan karena dapat membantu perusahaan dalam mengembangkan keunggulan kompetitif melalui pemanfaatan potensi sekelompok karyawan untuk meraih kinerja yang lebih baik. Jika

manajemen bakat dapat dikembangkan dengan baik, maka akan menghasilkan kinerja yang baik juga.

Perancangan manajemen talenta penyiar radio merupakan hal yang penting untuk menjaga kualitas siaran dan menarik minat pendengar. Dalam praktiknya, perancangan manajemen talenta penyiar radio dapat dilakukan dengan melakukan rekrutmen dan seleksi penyiar yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan siaran, memberikan pelatihan dan pengembangan kepada penyiar, menempatkan penyiar pada siaran yang sesuai dengan kemampuan dan minatnya, serta melakukan evaluasi kinerja penyiar secara berkala. Selain itu, manajemen program siaran radio juga perlu diperhatikan dalam proses perencanaan, persiapan, pelaksanaan, presentasi, dan evaluasi program siaran. Hal ini akan membantu dalam menentukan keberhasilan suatu program dan stasiun siaran.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti di tempat penelitian dengan mengumpulkan data-data yang diperlukan sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui perancangan manajemen talenta di LPP RRI Gunungsitoli. Diperoleh data sebagai berikut:

- a. Proses seleksi bakat penyiar di LPP RRI radio melibatkan beberapa tahapan, seperti audisi, wawancara, dan penilaian kemampuan vokal serta keterampilan berkomunikasi. Untuk menjadi penyiar radio profesional, seseorang perlu memiliki karakter vokal yang unik, kemampuan berkomunikasi yang baik, serta keterampilan dalam membaca naskah siaran dan sikap tanggung jawab dalam menyampaikan informasi siaran radio.
- b. Penempatan penyiar di LPP RRI Gunungsitoli pada posisi tertentu harus didasarkan pada kemampuan yang dimiliki oleh penyiar. Penempatan bakat penyiar dapat menjadi sukses dan membawa dampak positif tidak hanya pada kinerja individu, tetapi juga pada kesuksesan keseluruhan stasiun penyiaran. Proses ini harus terus-menerus disesuaikan dengan perubahan dalam industri

penyiaran dan perkembangan individu penyiar untuk menjaga relevansi dan daya saing.

- c. Pengembangan bakat di LPP RRI Radio meliputi pelatihan dan *workshop* untuk para penyiar radio. Pelatihan tersebut mencakup berbagai aspek, seperti keterampilan komunikasi, teknis penyiaran, dan komunikasi efektif. Para penyiar radio mendapatkan manfaat dari pelatihan keterampilan komunikasi untuk memperkaya gaya penyiaran mereka, meningkatkan artikulasi, dan membangun koneksi lebih baik dengan pendengar. Pelatihan teknis penyiaran dirancang untuk memastikan bahwa para penyiar memiliki pemahaman yang mendalam tentang peralatan penyiaran, pengaturan suara, dan teknologi terkini yang digunakan dalam produksi radio. Hal ini bertujuan untuk memastikan kualitas produksi yang optimal dan kenyamanan dalam menggunakan peralatan penyiaran. Selain itu, *workshop* komunikasi efektif membantu para penyiar dalam mengembangkan kemampuan berbicara yang persuasif dan merangsang minat pendengar.

#### 4.3.2 Profesionalisasi Penyiaran di LPP RRI Gunungsitoli

Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) telah lama dikenal sebagai salah satu lembaga penyiaran terkemuka di Indonesia. Sebagai lembaga yang memiliki peran penting dalam menyampaikan informasi kepada masyarakat. LPP RRI Gunungsitoli memiliki peran penting dalam menyajikan informasi, hiburan, dan edukasi kepada masyarakat. Untuk menjaga dan meningkatkan kualitas siaran, profesionalisme dalam dunia penyiaran menjadi kunci utama. Profesionalisme tidak hanya mencakup keterampilan teknis penyiar, tetapi juga melibatkan sikap, etika, dan dedikasi terhadap pekerjaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mercy Kasim (2020) yang berjudul profesionalitas penyiar dalam meningkatkan kualitas siaran program aspirasi NKRI di Radio Suara Rakyat Hulonthalo 99,9Mhz. Penelitian ini memberikan gambaran tentang pentingnya profesionalitas

penyiar dalam meningkatkan kualitas siaran program aspirasi NKRI Suara Rakyat Hulonthalo 99,9Mhz, serta dampaknya terhadap minat masyarakat dalam mendengarkan radio.

Penyiaran radio memiliki peran strategis dalam menyampaikan informasi, hiburan, dan edukasi kepada masyarakat. Profesionalisasi menjadi landasan utama untuk memastikan bahwa penyiar radio mampu menjalankan tugasnya dengan kualitas tinggi dan efisiensi yang tinggi. Sebagaimana diungkapkan oleh Siagian (2009;163), mengatakan profesionalisme dalam penyiaran radio mencakup kemampuan, kualitas, sarana, prasarana, jumlah sumber daya manusia dan teknologi informasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti di tempat penelitian dengan mengumpulkan data-data yang diperlukan sesuai dengan tujuan penelitian yaitu mengetahui profesionalisasi di LPP RRI Gunungsitoli. Diperoleh data sebagai berikut:

#### 1. Kemampuan

Meningkatkan profesionalisme penyiaran di LPP RRI Gunungsitoli dimulai dari peningkatan kemampuan penyiar yang dapat dilakukan melalui pemberian pendidikan dan pelatihan yang berkualitas kepada para penyiar. Program pelatihan dapat mencakup teknik penyiaran, tata suara, penulisan naskah, hingga penguasaan teknologi terkini yang digunakan dalam industri penyiaran. Pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan akan membantu para penyiar untuk selalu mengikuti perkembangan terbaru di bidang penyiaran. Penyiar di LPP RRI Gunungsitoli perlu memiliki keterampilan komunikasi yang baik agar dapat menyampaikan informasi dengan jelas dan mudah dipahami oleh pendengar. Pengembangan keterampilan komunikasi melibatkan penguasaan bahasa, intonasi suara, dan kemampuan beradaptasi dengan berbagai gaya penyiaran yang sesuai dengan target audiens.

#### 2. Sarana Prasarana

Sarana dan prasarana dalam penyiaran sangat penting untuk memastikan informasi dapat disampaikan dengan jelas dan efektif



kepada masyarakat. Berikut adalah beberapa sarana dan prasarana yang dimiliki oleh LPP RRI Gunungsitoli dalam penyiaran:

- a. Studio Penyiaran: Ini adalah tempat utama di mana acara disiarkan. Studio biasanya dilengkapi dengan peralatan audio dan video canggih untuk merekam dan mengedit acara.
  - b. Peralatan Audio dan Video: Ini termasuk mikrofon, kamera, mixer audio, dan perangkat lain yang digunakan untuk merekam dan mengedit suara dan gambar.
  - c. Sistem Transmisi: Ini adalah perangkat yang digunakan untuk mengirimkan sinyal dari studio ke pemirsa atau pendengar. Sistem transmisi bisa berupa antena, satelit, atau jaringan kabel.
  - d. Software Penyiaran: Ini adalah program komputer yang digunakan untuk mengatur dan mengendalikan proses penyiaran. Software ini bisa digunakan untuk mengedit audio dan video, mengatur jadwal acara, dan melakukan tugas lain yang terkait dengan penyiaran.
  - e. Sarana prasarana yang dibutuhkan agar siaran berkualitas meliputi sumber informasi (narasumber) yang terpercaya dan relevan dengan program yang disiarkan.
3. Jumlah Sumber Daya Manusia

Jumlah dan jenis program yang disiarkan oleh LPP RRI Gunungsitoli akan memberikan dampak signifikan terhadap kebutuhan sumber daya manusia (SDM) yang diperlukan. Oleh karena itu, dalam merencanakan kebutuhan sumber daya manusia, LPP RRI Gunungsitoli perlu mempertimbangkan dengan cermat jumlah dan jenis program yang akan disiarkan. Pengelolaan SDM yang efisien dan penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan spesifik setiap jenis program akan membantu memastikan kualitas siaran dan kelancaran operasional stasiun. Sampai saat ini jumlah sumber daya manusia di LPP RRI Gunungsitoli sudah memadai dan sesuai dengan kebutuhan. Penempatan pun berdasarkan kualifikasi dan keahlian karyawan.

#### 4. Teknologi Informasi

Dalam era digital ini, penggunaan teknologi terkini menjadi suatu keharusan. LPP RRI perlu terus menginvestasikan dalam perangkat keras dan perangkat lunak terkini untuk memastikan siaran yang berkualitas tinggi. Teknologi seperti perangkat penyiaran digital, perangkat lunak pengolahan suara, dan peralatan produksi yang canggih dapat membantu penyiar untuk memberikan siaran yang lebih menarik dan inovatif. Selain itu, pemanfaatan platform media sosial dalam penyiaran berita dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas penyiaran. Media sosial memungkinkan penyiaran untuk menjangkau audiens yang lebih luas dengan cepat, memfasilitasi interaksi dan kolaborasi, serta mempersiapkan audiens untuk berpartisipasi dalam penyebaran informasi. Dengan demikian, penggunaan media sosial dalam penyiaran berita dapat memperkuat efisiensi dan efektivitas dalam menyampaikan informasi kepada masyarakat

#### 5. Keandalan

Untuk meningkatkan keandalan dan kualitas siaran, LPP RRI Gunungsitoli menerapkan sejumlah strategi efektif. Salah satunya adalah dengan memperbaiki mutu penyiaran, memastikan pemilihan berita yang menarik, melaksanakan layar siar yang informatif, menyajikan berita terkini, dan mengemas informasi dengan cara yang menarik untuk lebih memikat minat pendengar. Penyusunan program yang berkualitas membutuhkan perencanaan yang matang dan pemilihan konten yang sesuai dengan kebutuhan audiens. LPP RRI Gunungsitoli harus senantiasa mengidentifikasi *tren* dan kebutuhan pendengar untuk menyusun program-program yang relevan dan dapat menarik perhatian mereka. Profesionalisasi penyiaran juga menuntut kualitas siaran yang tinggi. Hal ini mencakup aspek tata suara, penyampaian pesan, dan penggunaan teknologi yang canggih. Penyiar perlu mengembangkan kemampuan berbicara yang jelas dan menarik agar pesannya dapat diterima

dengan baik oleh pendengar. Investasi dalam teknologi modern juga diperlukan untuk memastikan produksi siaran yang berkualitas tinggi.

Meningkatkan profesionalisme penyiaran di LPP RRI Gunungsitoli merupakan langkah penting untuk menjaga relevansi dan kepercayaan masyarakat terhadap layanan penyiaran publik. Dengan pendidikan, pelatihan, pemanfaatan teknologi terkini, dan pemanfaatan sumber daya yang baik, LPP RRI dapat memastikan bahwa siaran yang disajikan memiliki kualitas yang tinggi, informatif, dan mampu memenuhi kebutuhan serta harapan pendengar. Sehingga LPP RRI Gunungsitoli akan terus berperan penting dan menjadi salah satu elemen yang menopang dunia penyiaran publik di Indonesia dan khususnya di Pulau Nias.

**KESIMPULAN DAN SARAN****5.1 Kesimpulan**

Pada penelitian ini peneliti menarik sebuah kesimpulan untuk dapat mengetahui tercapainya tujuan penelitian yang telah dilakukan, yakni sebagai berikut:

1. Perancangan manajemen talenta di LPP RRI Gunungsitoli dimulai dengan proses seleksi bakat penyiar yang berfokus pada kriteria-kriteria seperti karakter vokal yang unik, kemampuan berkomunikasi yang baik, serta keterampilan membaca naskah dan sikap tanggung jawab. Setelah melalui tahap seleksi yang komprehensif, penempatan penyiar dilakukan dengan mempertimbangkan kemampuan individu, mengakomodasi keberagaman program siaran, dan memastikan kesuksesan semua program siaran di LPP RRI Gunungsitoli. Selanjutnya, pengembangan bakat penyiar dapat dilakukan dengan menyelenggarakan pelatihan dan *workshop* yang melibatkan aspek keterampilan komunikasi, teknis penyiaran, dan komunikasi efektif. Pendekatan ini bertujuan untuk memperkaya gaya penyiaran, meningkatkan kualitas produksi, dan memastikan penyiar memiliki pemahaman yang mendalam terhadap peralatan dan teknologi terkini dalam industri radio.
2. Meningkatkan profesionalisme dalam penyiaran radio dapat dilakukan melalui serangkaian langkah yang mencakup pemantapan kemampuan, peningkatan kualitas siaran, peningkatan sarana dan prasarana, optimalisasi jumlah sumber daya manusia, dan penerapan teknologi informasi terkini. Pertama, penyiar perlu terus mengasah kemampuan berbicara dan keterampilan komunikasi agar dapat menyajikan informasi dengan lebih jelas dan menarik. Kedua, kualitas siaran dapat ditingkatkan dengan menyusun program yang informatif dan sesuai dengan kebutuhan pendengar. Selanjutnya, penyediaan sarana dan prasarana yang memadai, seperti peralatan penyiaran yang canggih,

dapat meningkatkan efisiensi produksi. Pemilihan dan penempatan sumber daya manusia yang tepat, disertai dengan pelatihan berkelanjutan, akan membantu mencapai tingkat profesionalisme yang optimal. Terakhir, integrasi teknologi informasi modern dalam produksi dan penyiaran akan memberikan dampak positif terhadap kualitas, efisiensi, dan daya saing penyiaran radio.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan-kesimpulan yang dikemukakan diatas, maka penulis memberikan saran yang bersifat membangun demi kemajuan LPP RRI Gunungsitoli, berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan yaitu sebagai berikut:

1. Disarankan kepada LPP RRI Gunungsitoli untuk menjaga konsistensi dalam menerapkan proses seleksi yang komprehensif untuk memastikan penyiar yang terpilih memenuhi standar kualitas yang diinginkan.
2. Disarankan kepada LPP RRI Gunungsitoli untuk meningkatkan investasi dalam pelatihan berkelanjutan bagi para penyiar. Dengan memberikan pelatihan secara rutin, penyiar akan memiliki kesempatan untuk terus mengasah keterampilan berbicara, memperdalam pengetahuan mereka tentang teknologi penyiaran terkini, dan mengembangkan kemampuan komunikasi yang lebih efektif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Asyari, Saiful. "Supervisi Kepala Madrasah Berbasis Penilaian Kinerja sebagai Upaya Peningkatan Profesionalitas Guru." *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management* 2.1 (2020): 27-40.
- Avira, Silvia, Budiasih Budiasih, and Sri Kurniasih Agustin. "PENGUNAAN MANAJEMEN TALENTA PADA MANAJEMEN SUMBER DAYA

MANUSIA SEBAGAI STRATEGI ORGANISASI." Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA) 6.3 (2022): 1791-1801.

Fidianingrum, Reni, and Gendut Sukarno. "Analisis Pengembangan Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur." Jurnal STEI Ekonomi 30.02 (2021): 33-45.

Gautama, Anak Agung Ngurah Restu, I. Gusti Ngurah Putra Suryanata Suryanata, and Anak Agung Ngurah Eddy Supriyadinata Gorda. "Mengurai Talent Management Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Di Kabupaten Buleleng." Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ) 4.2 (2023): 1421-1426.

Halawa, Seiman Jaya, Ayler Beniah Ndraha, and Yasminar Telaumbanua. "DINAMIKA PERUBAHAN PROFESIONALISME PEGAWAI SEBAGAI BENTUK ADAPTASI SISTEM KERJA BARU DI TEMPAT USAHA DI KOTA GUNUNGSITOLI." Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi 10.4 (2022): 1525-1534.

Kailey, Robertho, and Habel Taime. "ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI LOYALITAS PENDENGAR RADIO PUBLIK MIMIKA DI KABUPATEN MIMIKA." JEBIMAN: Jurnal Ekonomi, Bisnis, Manajemen dan Akuntansi 1.2 (2023): 46-59.

Mercy, K. D. M. "Profesionalitas penyiar dalam meningkatkan kualitas siaran program aspirasi NKRI suara rakyat hulonthalo 99, 9 MHz." Acta Diurna Komunikasi eJournal Unsrat, II (2020): 2-10.

Maronrong, Ridwan, et al. "Sistem Manajemen Talenta terhadap Organisasi Pembelajaran dan Keterikatan Karyawan pada PT Hipernet Indodata Kantor Pusat." Jurnal STEI Ekonomi 31.01 (2022): 1-8.

Nugrahani, Annisa, and Puspita Wulansari. "Pengaruh Penerapan Talent Management Terhadap Pengembangan Karier Pegawai â€“Studi Kasus Pada Seluruh Pegawai Dibawah Anggota 1 Bidang Administrasi Dan

Umum Badan Pengusahaan Batam." eProceedings of Management 5.1 (2018).

Pratama, Amalia Rizki. "Kualitas profesionalisme penyiar Radio Jakarta Islamic Centre 107.7 FM dalam program Bincang Bisnis Muslim (BBM)." *Komunika: Journal of Communication Science and Islamic Dakwah* 6.1 (2022): 6-21.

Putri, Tri Delina, Sonya Putri Ramafina, and Maizul Rahmizal. "PENGARUH MANAJEMEN BAKAT DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RADIO REPUBLIK INDONESIA PADANG." *JURNAL ECONOMINA* 2.1 (2023): 162-173.

Ratnawati, Dian Putri Dewi, and Made Subudi. *Pengaruh Talent Management Terhadap Employee Retention Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi*. Diss. Udayana University, 2018.

Yusniah, Yusniah, et al. "Pustakawan dan Profesi: Menelaah Profesionalitas Pustakawan dalam Mewujudkan Eksistensi Perpustakaan." *Maktabatun: Jurnal Perpustakaan dan Informasi* 3.1 (2023): 28-34

# "ANALISIS PERANCANGAN MANAJEMEN TALENTA DALAM MENCAPAI PROFESIONALISASI PENYIARAN RADIO DI LPP RRI GUNUNGSITOLI"

## ORIGINALITY REPORT

25%

SIMILARITY INDEX

25%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

16%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://elibrary.unikom.ac.id">elibrary.unikom.ac.id</a> Internet Source	3%
2	<a href="http://repository.unsri.ac.id">repository.unsri.ac.id</a> Internet Source	3%
3	<a href="http://pdfs.semanticscholar.org">pdfs.semanticscholar.org</a> Internet Source	2%
4	<a href="http://repository.unpas.ac.id">repository.unpas.ac.id</a> Internet Source	2%
5	<a href="http://sc.syekhnurjati.ac.id">sc.syekhnurjati.ac.id</a> Internet Source	2%
6	<a href="http://e-journal.uajy.ac.id">e-journal.uajy.ac.id</a> Internet Source	1%
7	<a href="http://ppid.rri.co.id">ppid.rri.co.id</a> Internet Source	1%
8	<a href="http://www.educhannel.id">www.educhannel.id</a> Internet Source	1%



9	Submitted to UIN Sunan Gunung Djati Bandung Student Paper	1 %
10	repository.umpri.ac.id Internet Source	1 %
11	Submitted to Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya Student Paper	1 %
12	eprints.unpak.ac.id Internet Source	1 %
13	cakrawala.imwi.ac.id Internet Source	1 %
14	docplayer.info Internet Source	1 %
15	ejournal.unsrat.ac.id Internet Source	1 %
16	idmetafora.com Internet Source	1 %
17	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	1 %
18	smart.stmikplk.ac.id Internet Source	1 %
19	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	1 %

20

repository.um-sorong.ac.id

Internet Source

1 %

---

21

ejournal.uika-bogor.ac.id

Internet Source

1 %

---

Exclude quotes Off

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography Off

# "ANALISIS PERANCANGAN MANAJEMEN TALENTA DALAM MENCAPAI PROFESIONALISASI PENYIARAN RADIO DI LPP RRI GUNUNGSITOLI"

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

**/0**

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19

PAGE 20

---

PAGE 21

---

PAGE 22

---

PAGE 23

---

PAGE 24

---

PAGE 25

---

PAGE 26

---

PAGE 27

---

PAGE 28

---

PAGE 29

---

PAGE 30

---

PAGE 31

---

PAGE 32

---

PAGE 33

---

PAGE 34

---

PAGE 35

---

PAGE 36

---

PAGE 37

---

PAGE 38

---

PAGE 39

---

PAGE 40

---

PAGE 41

---

PAGE 42

---

PAGE 43

---

PAGE 44

---

PAGE 45

---

PAGE 46

---

PAGE 47

---

PAGE 48

---

PAGE 49

---

PAGE 50

---

PAGE 51

---

PAGE 52

---

PAGE 53

---

PAGE 54

---

PAGE 55

---

PAGE 56

---

PAGE 57

---

PAGE 58

---

PAGE 59

---

PAGE 60

---

PAGE 61

---

PAGE 62

---

PAGE 63

---

PAGE 64

---

PAGE 65

---

PAGE 66

---

PAGE 67

---

PAGE 68

---

PAGE 69

---

PAGE 70

---

PAGE 71

---

PAGE 72

---

PAGE 73

---

PAGE 74

---