

STRATEGI PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS DI KANTOR RADIO REPUBLIK INDONESIA CABANG BIAK NUMFOR)

Isal Anwar Hasan¹⁾ dan Rudiyanah²⁾

¹⁾ Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, ²⁾ Program Studi Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Administrasi Institut Ilmu Sosial dan Ilmu Politik YAPIS Biak

Abstrak

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai, strategi yang digunakan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Radio Republik Indonesia Biak Numfor. Jenis penelitian ini adalah Deskriptif Kualitatif yang berusaha menjelaskan sedetail mungkin objek dan masalah penelitian berdasarkan fakta yang ada dilapangan, Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ada tiga cara yaitu : pengamatan, interview atau wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan Peningkatan kinerja Radio Republik Indonesia dari tiga indikator pengalaman, keterampilan, motivasi yang menjadi parameter kinerja dapat dikatakan sudah terlaksana cukup baik. Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Radio Republik Indonesia yang menjadi acuan untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya kedisiplinan, sanksi, diklat

Kata kunci: Kinerja pegawai, strategi peningkatan kinerja pegawai

Pendahuluan

Sejak lahirnya undang undang No.32 tahun 2002 tentang penyiaran dan peraturan pemerintah nomor 12 tahun 2005, Radio Republik Indonesia (RRI) mulai dikenal sebagai Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) dengan status baru tersebut, manajemen RRI berusaha keras menyesuaikan diri dengan mempelajari segala sesuatu yang berkaitan dengan penyiaran publik secara terus menerus dan harus menjadi organisasi pembelajar (*learning organization*)

Sumber daya manusia (SDM) RRI sedikit banyak mengalami kendala dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai lembaga penyiaran publik, sebagai tuntutan seiring dengan berubahnya status RRI menjadi radio republik sumber daya manusia RRI harus mampu memainkan perannya secara optimal dengan meningkatkan kompetensi, yakni pengetahuan, keterampilan dan sikap bagi setiap karyawan. Dalam organisasi apapun sumber daya

manusia yang kompeten merupakan salah satu modal utama untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Setiap pekerjaan memiliki kriteria pekerjaan yang spesifik, atau dimensi kerja yang mengidentifikasi elemen-elemen yang paling penting dari suatu pekerjaan. Organisasi atau instansi perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan pegawai sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan produktifitas dan pengembangan pegawai sehingga kinerja pegawai pada setiap instansi harus dioptimalkan demi tercapainya tujuan instansi tersebut

Berangkat dari hal tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Radio Republik Indonesia Cabang Biak Numfor, dengan judul Penelitian “**Strategi Peningkatan Kinerja**

Pegawai Studi Kasus Di Kantor Radio Republik Indonesia Cabang Biak Numfor

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah Deskriptif Kualitatif yang berusaha menjelaskan sedetail mungkin objek dan masalah penelitian berdasarkan fakta yang ada dilapangan`

Dalam penelitian ini data yang akan di peroleh bersumber dari kantor RRI Cabang Biak Numfor, adapun jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder.

Teknik pengumpulan data dimaksudkan untuk memperoleh data yang berdasarkan dengan hasil penelitian yang ada di lapangan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ada tiga cara yaitu : pengamatan, interview atau wawancara, dan dokumentasi.

Hasil Penelitian dan Pembahasan.

Hasil Penelitian.

1. Deskripsi Objek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah Radio Republik Indonesia RRI adalah satu-satunya radio yang menyandang nama negara yang siarannya ditujukan untuk kepentingan bangsa dan negara. RRI sebagai Lembaga Penyiaran Publik yang independen, netral dan tidak komersial yang berfungsi memberikan pelayanan siaran informasi, pendidikan, hiburan yang sehat, kontrol sosial, serta menjaga citra positif bangsa di dunia internasional.

Besarnya tugas dan fungsi RRI yang diberikan oleh negara melalui UU no 32 tahun 2002 tentang Penyiaran, PP 11 tahun 2005 tentang Lembaga Penyiaran Publik, serta PP 12 tahun 2005, RRI dikukuhkan sebagai satu-satunya lembaga penyiaran yang dapat berjaringan secara nasional dan

dapat bekerja sama dalam siaran dengan lembaga penyiaran Asing..

Tugas Pokok LPP RRI Memberikan pelayanan informasi, pendidikan, hiburan yang sehat, kontrol dan perekat sosial, serta melestarikan budaya bangsa untuk kepentingan seluruh lapisan masyarakat melalui penyelenggaraan penyiaran radio yang menjangkau seluruh wilayah NKRI. (PP.12/2005. Ps. 4).

2. Pembahasan.

1. Kinerja Pegawai Radio Republik Indonesia (RRI).

Analisis terhadap penelitian mengenai kinerja pegawai di Radio Republik Indonesia Terlebih dahulu perlu dilihat beberapa parameter kinerja pegawai yang bisa mengukur kinerja pegawai melalui beberapa standar kerja diantaranya sebagai berikut :

a. Pengalaman

Pengalaman merupakan hal-hal yang pernah dilakukan dalam menyelesaikan sebuah tugas dan pekerjaan yang menghasilkan sebuah konsep dan pengetahuan ataupun keterampilan yang sangat bermanfaat dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang sama dimasa yang akan datang. Selain itu Pengalaman dalam bidang pekerjaan dengan sendirinya dapat meningkatkan kemampuan kerja pegawai karena makin banyak variasi pekerjaan dan obyeknya makin intensif pengalaman pekerjaan yang diperoleh oleh orang yang bersangkutan.

Salah satu contoh yang menjadi gambaran umum terhadap pekerjaan pegawai RRI menjadi intensif adalah kebiasaan yang dilakukan dalam setiap pekerjaannya diantaranya penyelenggaraan penyiaran radio. Hal di atas sudah

barang tentu menjadi alasan bahwa pegawai mampu untuk melaksanakan tugas yang bermacam-macam berdasarkan tugas utama dari RRI. Memberikan pelayanan informasi, pendidikan, hiburan yang sehat, kontrol dan perekat sosial, serta melestarikan budaya bangsa untuk kepentingan seluruh lapisan masyarakat melalui penyelenggaraan penyiaran radio.

Untuk mengukur kinerja pegawai berdasarkan lamanya pegawai bekerja dalam sebuah instansi pemerintahan maupun swasta. Pencapaian kerja yang dilihat dari pengalaman.

Pengalaman membuat pekerjaan tersebut menjadi mudah untuk dilaksanakan. Senada dengan pernyataan dari hasil wawancara dari salah satu seorang informan menyatakan bahwa: Hal yang paling berat untuk menduduki sebuah jabatan haruslah melalui beberapa tahap diantaranya faktor pengalaman yang diukur berdasarkan unsur lamanya pegawai mengabdikan bahkan pengalaman yang harus dimiliki pegawai minimal mengabdikan selama beberapa tahun sekurang-kurangnya 20 tahun ataukah hal ini hanya berlaku pada pegawai yang memiliki ijazah sma sederajat

Pernyataan di atas membuktikan bahwa untuk mengukur pengalaman pegawai dilihat dari unsur lamanya pegawai mengabdikan baik terhadap pada salah satu instansi pemerintahan maupun swasta harus berdasarkan pengalaman yang dimiliki oleh setiap pegawai itu pun dilihat dari setiap melaksanakan tugas yang diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa

Pengalaman yang menuntun pegawai karena makin banyak variasi pekerjaan dan obyeknya makin intensif pengalaman pekerjaan yang diperoleh oleh orang yang bersangkutan.

Radio Republik Indonesia yang memiliki jumlah pegawai 81 orang dengan beragam golongan mulai dari golongan I - IV dari jumlah yang ada. Faktor utama patut yang harus diperhatikan berdasarkan ketetapan pegawai untuk mejalani sebgai tanggung jawab dan pemberian wewenang adalah dilihat dari unsur lamanya pegawai mengabdikan dengan melihat pengalaman yang dimilikinya.

b. Keterampilan

Bidang keterampilan atau pengetahuan yang didapatkan dari bakat terkadang muncul dalam diri setiap individu. Pembelajaran Keterampilan dirancang sebagai proses komunikasi untuk mengubah perilaku menjadi cakap, cepat dan tepat melalui pembelajaran terampil dalam segala bentuk tugas yang diberikan, dalam hal ini bagaimana pegawai membaca situasi dan kondisi pada saat menemukan beberapa permasalahan, perilaku terampil ini dibutuhkan dalam kehidupan sehari-hari dalam pekerjaan yang menjadi kebiasaan. Berangkat dari keterampilan peneliti ingin mengetahui Radio Republik Indonesia cabang Biak Numfor mengenai keterampilan pegawainya dalam proses komunikasi cakap, cepat dan tepat sebagai media pelayanan publik.

Dari hasil wawancara yang dilakukan penulis terhadap salah

seorang informan menyatakan bahwa:

LPP RRI sebagai media terkemuka lebih menekankan pada peningkatan kompetensi SDM baik tenaga administrasi maupun tenaga operasional. Mereka seluruhnya adalah pegawai/pekerja pada lembaga penyiaran, mengingat *core business* RRI adalah (operasional) siaran non stop 24 jam diperlukan tenaga operasional yang handal memiliki kompetensi (pengetahuan, dan keterampilan) yang memadai, secara konseptual, teoritis, sumber daya manusia RRI sudah baik. Secara keseluruhan baik tenaga administrasi maupun tenaga operasional telah memiliki standar kompetensi dari segi penguasaan teknologi (filep Rumaropen, A.Md Kepala Urusan SDM RRI Biak 10 Mei 2017).

Berdasarkan sumber lain dari hasil wawancara dengan kepala sub bagian tata usaha LPP RRI Biak diperoleh kesimpulan bahwa tingkat keterampilan sumber daya manusia yang ada sudah baik akan tetapi masalah yang harus diatasi adalah tingkat kuantitas pegawai yang dinilai masih kurang.

Berdasarkan keterangan di atas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa pegawai LPP RRI Biak secara kompetensi dari sisi keterampilan telah memenuhi standar kerja LPP RRI. Data ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki catatan yang sangat baik ini menunjukkan sangat efektifnya pegawai dalam melaksanakan tugas yang erat kaitannya dengan teknologi yang menjadi keharusan pegawai dan tuntutan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya

secara efektif dan efisien. Mencermati pendapat dan persepsi pegawai terhadap

keterampilan yang dimiliki merupakan salah satu potensi yang menjadi alat monitoring pembantu dalam menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawabnya yang menjadi tugas utama dalam memperoleh hasil yang maksimal.

c. Motivasi

Motivasi merupakan faktor pendorong psikologis yang mengarahkan seseorang kearah suatu tujuan. Yang membuat keadaan dalam diri individu muncul, terarah, dan mempertahankan perilaku, hal ini merupakan rangsangan terhadap pegawai untuk lebih mempertajam keinginan seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pencapaian terhadap keinginan dan motivasi pegawai untuk menciptakan semangat kerja

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan penulis bahwa situasi dan kondisi Di kantor LPP RRI Biak sangat baik, tetapi perlu dilakukan beberapa evaluasi mulai dari tata ruang agar lebih nyaman dari yang sebelumnya. Sehingga peneliti mengambil kesimpulan dari hasil wawancara pegawai dengan hasil pengamatan bahwa salah satu indikator munculnya motivasi kerja bagi pegawai LPP RRI Biak berpengaruh pada situasi dan kondisi lingkungan sehingga pegawai dan jajarannya agar tetap eksis dalam bekerja, baik dari pegawai yang memiliki jabatan terendah sampai paling tinggi termasuk kepala LPP RRI Biak

Terciptanya situasi dan kondisi kerja yang nyaman

merupakan rangsangan bagi pegawai agar dapat bekerja dengan lebih rileks sehingga tujuan dapat dicapai secara efektif dan efisien.

2. Strategi peningkatan kinerja pegawai di LPP RRI Biak Numfor

Berdasarkan hasil penelitian mengenai strategi peningkatan kinerja pegawai di LPP Radio Republik Indonesia Biak Numfor dapat diidentifikasi berbagai strategi peningkatan kinerja tersebut. Strategi peningkatan kinerja yang diidentifikasi adalah disiplin, diklat, sanksi. Keiga strategi ini dapat peningkatan kualitas kinerja pegawai.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai di butuhkan strategi yang bisa merangsang pegawai agar bisa lebih eksis dalam meningkatkan kinerja.

a. Disiplin.

Kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan dan seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai dapat dilihat dari sumber informasi yaitu hasil wawancara responden dan hasil pengamatan peneliti.

Disiplin adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan

perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Disiplin sebagai suatu proses bekerja yang mengarah kepada ketertiban dan pengendalian diri. Salah satu tolak ukur disiplin adalah kehadiran. Menurut Kepala Bagian Sup Tata Usaha Bapak Victor.O.Maranresy, SE. Bahwa jam kerja pegawai LPP RRI Biak jam masuk kantor 0.8.00-16.30 WIT. Adapun sanksi bagi pegawai yang terlambat masuk dimana sanksinya adalah tunggangan kerja dipotong 1 jam 0,25 % kemudian pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin 5 (Lima) kali dalam satu bulan tidak masuk kantor tanpa ada alasan yang jelas maka akan diberi surat teguran kemudian pegawai yang tidak pernah hadir sebanyak 45 (empat puluh lima) hari tanpa alasan yang jelas dalam kurung waktu selama 1 (satu) tahun diberhentikan bagi PNS dipecat/diberhentikan atau memundurkan diri (19 Mei 2017).

Dari hasil wawancara diatas maka peneliti menyimpulkan dengan adanya sanksi-sanksi yang diberikan kepada pegawai maka itu akan memicu pegawai untuk meningkatkan kedisiplinannya dari segi kehadiran. Itu bisa dibuktikan oleh peneliti dari segi pengamatan dilapangan bahwa tingkat kedisiplinan dari sisi kehadiran untuk pegawai LPP RRI Biak sangatlah baik, akan tetapi tingkat disiplin pegawai dalam menjalankan tugas masih kurang dengan kata lain belum menghargai dan kurang patuh terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Terbukti dengan hasil penelitian ini, para pegawai masih

kurang menghargai waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga terkadang pegawai terlambat menyelesaikan pekerjaan pada setiap bulannya ataupun jangka waktu lainnya hal ini sangat penting dibenahi. Budaya bersantai-santai, menunda-nunda pekerjaan harus diganti dengan budaya tepat waktu.

b. Diklat.

Untuk menjadikan RRI sebagai media terpercaya terkemuka melalui dengan modal aset yang dimiliki, baik aset sumber daya manusia, barang berwujud maupun tidak berwujud diperlukan pengelolaan yang profesional. Profesionalisme pegawai dapat diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan serta kegiatan sejenisnya. Pusat pendidikan dan pelatihan yang dimiliki RRI, yakni Puslitbangdiklat memainkan peran yang sangat penting dan strategis dalam usaha membekali para pegawai agar memiliki kompetensi yang memadai sehingga visi organisasi terwujud. Tidak kalah penting bahwa sumberdaya di puslitbangdiklat itu sendiri, termasuk para widyaiswara harus ditingkatkan kompetensi melalui berbagai pendidikan, seminar, lokakarya, diklat.

Diklat atau pendidikan dan latihan merupakan sarana dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai agar supaya mereka mampu memberikan pelayanan yang terbaik terhadap pelangganya. Pengetahuan dan keterampilan menjadi modal pokok bagi para pegawai dalam melaksanakan tugas agar apa yang menjadi tanggung jawab dapat

dilaksanakan sebagaimana yang diharapkan.

LPP RRI BIAK sendiri memberikan kesempatan kepada pegawainya untuk senantiasa mengikuti setiap diklat yang ada. Dari keseluruhan jumlah pegawai kategori selalu mengikuti diklat berjumlah 40 orang sedangkan jumlah pegawai yang menyatakan pernah mengikuti diklat hanya 60 orang sisa dari yang sama sekali tidak pernah 21 orang.

Hal ini membuktikan bahwa secara bertahap mereka menyadari bahwa diklat merupakan langkah yang paling tepat untuk merubah potensi yang dimiliki pegawai untuk memberikan yang terbaik, serta mengembangkan pengetahuan pegawai sehingga pegawai lebih maksimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

c. Sanksi.

Sanksi adalah tindakan hukum yang diberikan kepada pegawai yang tidak mematuhi peraturan yang ditetapkan atau tata tertib yang diberlakukan disetiap instansi pemerintahan maupun swasta. LPP RRI Biak memberlakukan pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak mematuhi aturan yang telah ditetapkan.

Sesuatu yang menjadikan sebuah instansi dapat berjalan dengan baik ketika terciptanya peraturan dan tata tertib yang berlaku. Pelanggaran yang dilakukan pegawai terhadap ketentuan kode etik pegawai tentu akan mendapatkan sanksi yang sangat berat sesuai perundang-undangan yang berlaku. Keterikatan pegawai tidak terlepas

dari beberapa aturan yang mengikat, mengingat begitu pentingnya kode etik untuk terus dijadikan tuntunan pegawai yang mengikat kewenangan pegawai untuk melakukan hal-hal diluar kawasan dan fungsinya.

Menurut Kepala Bagian Sup Tata Usaha Bapak Victor.O.Maranresy, SE. Bahwa jam kerja pegawai LPP RRI Biak jam masuk kantor 08.00-16.30 WIT. Adapun sanksi bagi pegawai yang terlambat masuk dimana sanksinya adalah tunggangan kerja dipotong 1 jam 0,25 % kemudian pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin 5 (Lima) kali dalam satu bulan tidak masuk kantor tanpa ada alasan yang jelas maka akan diberi surat teguran kemudian pegawai yang tidak pernah hadir sebanyak 45 (empat puluh lima) hari tanpa alasan yang jelas dalam kurung waktu selama 1 (satu) tahun diberhentikan bagi PNS dipecat/diberhentikan atau memundurkan diri (19 Mei 2017).

Dari hasil pengamatan peneliti pegawai dalam hal ini LPP RRI dengan adanya bentuk sanksi yang melanggar aturan maka itu adalah salahsatu faktor pendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar atau aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah sasaranya adalah untuk mendorong disiplin diri dan memiliki pengaruh besar terhadap pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terhadap lembaga

Kesimpulan dan Saran

a. Kesimpulan.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagaimana telah dipaparkan dalam bab di muka, maka berikut ini dapat ditarik kesimpulan :

1. Peningkatan kinerja Radio Republik Indonesia dari tiga indikator yang menjadi parameter kinerja penelitian dapat dikatakan sudah terlaksana cukup baik, namun dalam pelaksanaan tersebut belum optimal
2. Berdasarkan hasil analisis bahwa salah satu indikator untuk mengukur kinerja pegawai pegawai adalah Pengalaman dalam bidang pekerjaan dengan sendirinya dapat meningkatkan kemampuan kerja pegawai.
3. Keterampilan dan motivasi adalah faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja pegawai
4. Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Radio Republik Indonesia yang menjadi acuan untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya kedisiplinan merupakan alat yang bisa menciptakan perubahan yang bisa memberikan motivasi untuk berbuat atau melakukan sesuatu yang bersifat interaktif, Diklat merupakan sarana yang merangsang kemampuan kerja pegawai dalam menunjang kelangsungan pekerjaannya dalam setiap pemecahan masalah-masalah baru, sanksi hukuman yang bisa
5. merubah sikap yang agresip berdasarkan sanksi yang
6. diterimanya sebagai bentuk pelanggaran kode etik pegawai

b. Saran.

Berdasarkan pada kesimpulan di atas beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh pimpinan setempat sebagai bentuk upaya meningkatkan kinerja pegawai

1. Masih perlu dilakukan upaya-upaya peningkatan kualitas kinerja pegawai.
2. Sarana dan prasarana masih perlu ditingkatkan baik jumlah maupun kualitasnya.
3. Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka Pimpinan LPP RRI mencari formulasi baru atau strategi baru sebagai bentuk upaya peningkatan kinerja pegawai

Tjipto, Fandy, 1997.

Strategi pemasaran, - Ed. II.- andy - yogyakarta

Thoha, Miftha, 2007.

Prilaku Organisasi, Konsep-Konsep Dasar Aplikasinya. Raja grafindo persada - Jakarta.

Pasori, zulham, akp. 2004.

Pengawasan DPRD terhadap kinerja pegawai di propinsi sulawesi-selatan. Universitas 45, Makassar.

DAFTAR PUSTAKA.

Hermawan Wasito, Drs, 1997.

Pengantar Metodologi Penelitian. PT. Gramedia Pustaka Utama Jakarta.

H. Hadari Nawawi, 2005,

Metode Penelitian Bidang Sosial. Gadjah Mada, University Press. - Yogyakarta.

Isal Anwar Hasan, 2017, *Pengaruh*

Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Smu Negeri 1 Tellulimpoe Kabupaten Sinjai. Jurnal Ilmiah Interdisipliner. Vol. 6, No.2

J. Winardi SE. Prof, Dr. 2003,

Teori Organisasi Dan Pengorganisasian. PT.RajaGrafindo Persada-Jakarta.

Siagian, s.p, 2005,

Sistem Informasi Manajemen. Bumi aksara – Jakarta

Siagian, s.p, 2004. *Teori Motivasi*

Dan Aplikasinya. Rineka cipta – Jakarta.