

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dizaman era globalisasi ini kebutuhan masyarakat informasi semakin meningkat, termasuk media elektronik yaitu televisi, banyaknya isu yang diangkat kedalam acara-acara televisi tentu saja membuat masyarakat harus lebih cermat dalam memilih program acara televisi yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Berdasarkan kebutuhan pemirsa maka saat ini banyak stasiun-stasiun televisi yang berlomba-lomba membuat program acara yang semenarik mungkin agar lebih diminati oleh pemirsa atau masyarakat.

Televisi Republik Indonesia (TVRI) adalah salah satu media penyiaran audio visual yang pertama kali ada di Indonesia. Kemunculan TVRI saat itu sangat direspon positif oleh masyarakat karena TVRI sebagai Lembaga Penyiaran Publik mampu memberikan informasi dan hiburan melalui program-program acaranya. Namun seiring dengan perkembangan zaman, popularitas TVRI semakin menurun, hal ini disebabkan banyaknya televisi swasta yang bermunculan dengan konsep dan segmen acara yang berbeda dengan TVRI sehingga yang dahulunya pemirsa setia menonton TVRI kini berpindah *channel* ke televisi swasta, dengan acara yang lebih beragam.

Unsur sumber daya manusia (SDM) ini dalam perusahaan adalah orang-orang yang berada dalam suatu perusahaan yaitu pimpinan dan karyawan. Karyawan dalam dunia kerja dikenal dengan publik internal merupakan

asset penting suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan berjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, proses dan tujuan yang ingin dicapai. Unsur SDM tersebut terbagi dalam bagian-bagian menurut fungsi dan tugasnya dalam suatu manajemen perusahaan, dan karyawan perusahaan.

Meskipun karyawan merupakan salah satu bagian terpenting bagi keberhasilan manajemen perusahaan, tetapi pada kenyataannya di lapangan tidak semua perusahaan menyadari untuk memperhatikan kepentingan karyawannya. Tenaga kerja yang berpotensi dan produktif tersebut harus diperhatikan. Faktor-faktor yang melatar belakangi sering terjadi pemogokan karyawan tersebut antara lain: upah atau gaji yang tidak sesuai dengan peraturan, perundingan yang berkaitan dengan hak-hak normatif, kesejahteraan dan kesehatan bagi para karyawan suatu perusahaan tidak mendapat perhatian dari manajemen.

Oleh karena itu, untuk menghindari semua itu, setiap perusahaan harus mempunyai fungsi manajemen yang mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan harmonis diantara pimpinan perusahaan dengan karyawan. Artinya hubungan yang harmonis tersebut dapat meneiptakan komitmen kerja positif melalui motivasi kerja yang tinggi sehingga akan timbul rasa disiplin kerja yang tinggi. Saat ini TVRI pada tahap peningkatan sumber daya manusia terhadap karakter, mental dan budaya. TVRI juga mensejajarkan dirinya dengan stasiun televisi swasta lainnya yakni dengan selalu memperhitungkan kemajuan perusahaan berdasarkan rating audience sebagai khalayak perusahaan. Dalam

pembentahan di dalam perusahaan, LPP TVRI berusaha menciptakan komunikasi yang efektif dengan publik internalnya yaitu karyawan. Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan ide-ide yang dapat berguna bagi kemajuan perusahaan dan berusaha memenuhi kebutuhan karyawan meskipun terkadang apa yang perusahaan rencanakan untuk mengadakan kegiatan bagi karyawan tidak sama dapat direalisasikan akibat terbatasnya dana yang dimiliki oleh perusahaan. Terlihat masih kurangnya kemajuan yang dimiliki oleh TVRI membuatnya kalah bersaing dengan stasiun-stasiun televisi lainnya.

Dalam sebuah organisasi ada sebuah pro dan kontra orang mengeluh pasti ada di semua kantor dan perusahaan. Bagian dari ketidak puasan, motifnya bermacam-macam bukan hanya secara *financial* yang utama, tapi banyak hal lain seperti kinerja, mempunyai gaji yang besar namun tidak merasa nyaman karena tidak adanya waktu untuk keluarganya, sakit-sakitan akibat kerja yang berat. Ketika karyawan mengeluh itu relatif dalam sebuah organisasi atau sebuah pekerjaan adalah hal wajar. Ada juga pegawai gajinya kecil namun nyaman membuat hidupnya sehat, waktu kebersamaan keluarganya selalu ada, tidak dibawah tekanan dan politisi.

Menurut bapak Ebi Rukby selaku Subbagian Humas LPP TVRI Pusat Jakarta, krisis SDM itu semuanya hampir sama kasusnya yaitu “tidak adanya kecocokan dan kepuasan antara satu pimpinan dan pimpinan lainnya, bawahan dengan atasan, kedisiplinan pegawai yang tidak tertata rapi. Dewan Pengawas (Dewas) dan Direksi tidak cocok maka adanya pergantian dengan catatan

memenuhi syarat pergantian, masing-masing era dan masing-masing jaman ada masanya setiap organisasi itu ada pergantian”.

Adanya krisis anggaran sebuah dunia *broadcast* dunia kreatif yang memerlukan sebuah biaya yang tidak sedikit, harus memikirkan hal-hal yang mengikuti perkembangan teknologi terkinian, namun anggaran di TVRI tidak meningkat kadang peralatan susah diganti, walaupun diganti setengah-setengah dan tidak memadai sehingga tidak maksimal dan itu akan berpengaruh ke SDM.

Mempunyai ide dan gagasan namun tidak didukung dengan peralatan yang baik merupakan suatu kendala dan menimbulkan ketidak puasan. Ada pegawai pindah ke kantor lain, peralatan bagus teknologi canggih namun belum tentu orang tersebut senyaman waktu bekerja di TVRI ada juga kasus seperti itu. Rasa ketidak puasan tidak bisa berkarya alatnya tua maka pindahlah orang tersebut ke swasta tapi suasana kerja tidak nyaman harus bekerja rodi dan penuh persaingan itu merupakan sebuah kenyataan, semua itu ada kelebihan dan kekurangannya. Pada SDM LPP TVRI Pusat Jakarta selalu berupaya berinovasi hanya saja ketika anggaran tidak menunjang hal itulah membuat kekecewaan dan frustasi. Akhirnya yang terjadi adalah acara-acara program TVRI mengalir seperti itu saja, asal jadi, karena tidak adanya dukungan peralatan dan anggaran yang terbatas dari pemerintah.

Rencana kerja dan anggaran kementerian lembaga (RKAKL) menyusun program-program kegiatan untuk tahun kedapannya dari semua Saker (satuan kerja) dan membudgetkan anggaran yang diperlukan agar disulukan ke bagian Dirjen anggaran yaitu Departemen Keuangan. Namun apa yang terjadi belum

tentu disetujui, Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI tidak bisa berbuat apa-apa akhirnya membuat keputusan bekerja semaksimal mungkin ditengah keterbatasan. Bukan tidak ingin berubah tapi memang faktanya seperti itu. Anggaran pemerintah terbatas, Anggarannya habis di tengah jalan. Untuk pembiayaan infrastruktrur yang besar biayanya seperti APBN Negara, jalan tol, bandar udara, jembatan. APBN menyerap pada infrastruktur negara sehingga anggaran TVRI jadi berkurang dan terbatas, pihak TVRI mengusulkan tapi yang memutuskan adalah Departemen Keuangan. Harus mengupayakan bertahan dengan kegiatan-kegiatan peralatan seadanya. Akhirnya merivisi anggaran karena kekurangannya dana APBN dari pemerintah, itulah yang terjadi pada TVRI.

Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Pusat Jakarta adalah perusahaan milik pemerintah yang bergerak dibidang pertelevisian yang sudah berdiri sejak era presiden Sokarno sampai dengan saat ini. Tetapi belakangan ini Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI sudah mulai redup seiring dengan banyaknya stasiun-stasiun televisi swasta lainnya.

Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI dalam pengelolaan televisi milik pemerintah ini merasa perlu adanya peranan Humas yang lebih baik lagi dalam memberikan informasi kepada publiknya demi terjalinnya hubungan yang baik antara manajemen dan karyawan agar tidak timbul permasalahan-permasalahan yang dapat mengganggu pekerjaan dan juga menghambat tercapainya suatu tujuan perusahaan.

Dalam hal ini tentu saja TVRI perlu melakukan upaya-upaya perbaikan dan penyempurnaan diri secara bertahap untuk menempatkan diri sejajar dengan

televisi swasta. Setidaknya diharapkan TVRI akan menjadi stasiun pilihan bagi pemirsa seperti dimasa kejayaan dahulu. Oleh karena itu, penulis ingin melakukan penelitian di TVRI sebagai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) Pusat Jakarta dengan memfokuskan dan membatasi penelitian pada “Implementasi Manajemen Humas oleh HumasLPP TVRI Pusat Pada Penyelesaian Krisis SDM dalam Meningkatkan Citra”.

1.2 Pertanyaan Penelitian

Humas sebagai bagian dari unit pendukung kegiatan Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Pusat yang seharusnya memiliki peran yang cukup besar dalam meningkatkan citra, namun yang penulis lihat dan rasakan selama melakukan pelatihan kerja lapangan di Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Pusat Jakarta masih sangat kurang peran Humas di Lembaga Pelayanan Publik (LPP) TVRI Pusat Jakarta. Untuk itu maka penulis merumuskan pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut :

“Bagaimana Implementasi Manajemen Humas oleh Humas LPP TVRI Pusat dalam memulihkan citranya, khususnya pada penyelesaian krisis Sumber Daya Manusia (Sumber Daya manusia)”?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian tersebut di atas, maka tujuan penelitian penulisan ini adalah :

“Untuk mengetahui dan menjelaskan implementasi manajemen Humas di LPP TVRI Pusat dalam meningkatkan citranya, khususnya pada penyelesaian krisis Sumber Daya Manusia (SDM)

1.4 Pemanfaat Penelitian

1. 4. 1 Manfaat Teoritis /Akademis

Hasil studi ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan disiplin ilmu komunikasi khususnya dibidang Humas dan sebagai bahan referensi bagi yang berminat untuk memperdalam masalah yang berkaitan dengan peranan Humas dalam pembentukan citra perusahaan serta menjadi bahan kajian untuk penelitian lebih lanjut.

1. 4. 2 Manfaat secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau saran yang bermanfaat untuk Humas Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Pusat Jakarta agar dapat meningkatkan citra perusahaan di mata masyarakat sehingga dapat menjadi stasiun televisi yang lebih baik dimasa mendatang.