

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Signifikansi Penelitian

Di Indonesia terdapat berbagai macam pertelevisian yang berada di persaingan yang sangat ketat untuk mendapatkan posisi atau *rating* teratas di mata masyarakat. Beberapa stasiun televisi berusaha untuk menayangkan tayangan terbaik untuk publik, beberapa televisi tersebut adalah RCTI, SCTV, Global TV, Indosiar, MNCTV, NET, TRANS TV, TRANS 7, RTV, METRO TV, ANTV tidak terkecuali TVRI. Setiap televisi pun memiliki konten tayangan yang berbeda beda menyesuaikan dengan minat menonton masyarakat di era sekarang, mereka menyajikan tayangan dengan konten yang menarik dan juga seru sehingga televisi swasta yang ada di era ini jauh lebih memiliki banyak penonton. Di jaman seperti ini, pertelevisian Indonesia bersaing untuk menempati posisi tertinggi *rating* pertelevisian karena ingin dijadikan tolak ukur dari televisi televisi lainnya. Menurut data yang dihimpun dari *website* resmi TVRI (www.tvri.co.id) menyatakan bahwa peringkat (*rating*) stasiun TV di Indonesia yang diupdate pada tanggal 28 Februari 2018 adalah sebagai berikut:

1. INDOSIAR <i>share</i> 19%	8. GLOBAL TV <i>share</i> 5,4%
2. RCTI <i>share</i> 16,3%	9. TVONE <i>share</i> 2,8%
3. SCTV <i>share</i> 16,1%	10. NET <i>share</i> 1,9%
4. MNCTV <i>share</i> 10,5%	11. METRO TV <i>share</i> 1,9%
5. ANTV <i>share</i> 10,4%	12. RTV <i>share</i> 1,4%
6. TRANS7 <i>share</i> 7%	13. TVRI <i>share</i> 0,9%
7. TRANS TV <i>share</i> 6,5%	

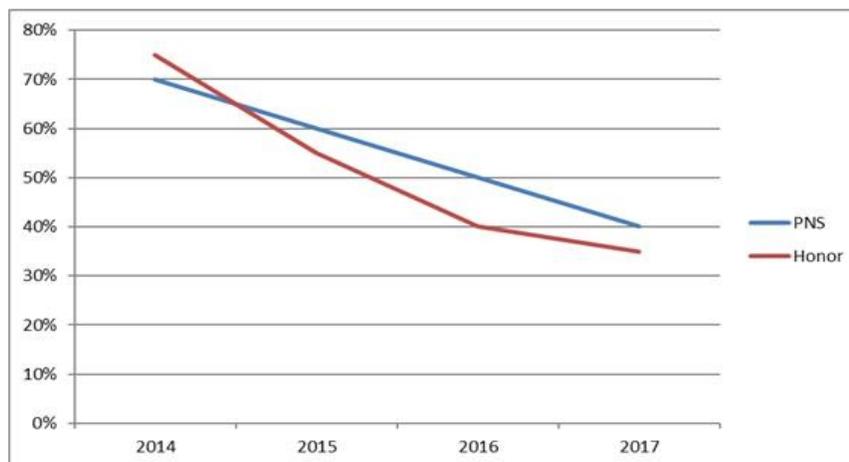
Gambar 1 . *Rating* Stasiun Televisi di Indonesia

Sumber : *Website* Resmi LPP TVRI

Dari data di atas dapat dilihat bahwa pada era sekarang ini TVRI menempati posisi paling bontot dalam posisi rating stasiun televisi di Indonesia. TVRI berada di posisi terbawah dengan *share* hanya sebesar 0,9% dikarenakan minat dari masyarakat yang sudah jauh menurun karena TVRI dianggap tidak memiliki tayangan yang dapat bersaing dengan televisi televisi lain yang tentunya lebih banyak memiliki tayangan yang lebih banyak dan lebih menarik. Ada faktor lain yang menyebabkan posisi TVRI berada jauh di bawah televisi televisi lain di Indonesia.

Televisi Republik Indonesia (TVRI) adalah stasiun televisi pertama di Indonesia yang mengudara pada tanggal 24 Agustus 1962. Siaran perdananya menayangkan Upacara Peringatan Hari Kemerdekaan Republik Indonesia ke 17 di Istana Negara Jakarta. Dan pada saat itu tayangannya masih berupa tayangan hitam putih. TVRI kemudian meliput *Asean Games* yang pada saat itu dilaksanakan di Jakarta (www.tvri.co.id).

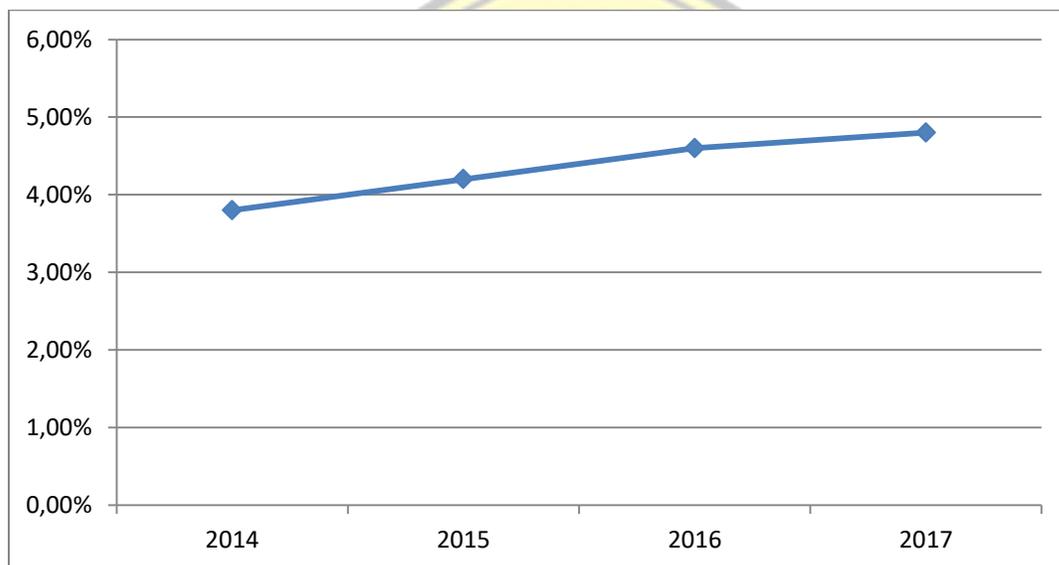
Dahulu TVRI pernah menayangkan iklan dalam satu tayangan khusus yang dengan judul acara *Mana Suka Siaran Niaga* (sehari dua kali). Sejak April tahun 1981 hingga akhir 90-an TVRI tidak diperbolehkan menayangkan iklan, hingga akhirnya TVRI kembali menayangkan iklan. Status TVRI saat ini adalah Lembaga Penyiaran Publik dan biaya-biaya operasional ditanggung oleh pemerintah.



Gambar 2. Kurva Kinerja Karyawan LPP TVRI (Periode 2014 – 2017)

Sumber : Data Evaluasi dan Pengembangan SDM LPP TVRI

Berdasarkan data yang dihimpun dari SDM LPP TVRI juga wawancara di luar dari penelitian yang dilakukan penulis dengan *staff* dari Humas LPP TVRI, akibat posisi TVRI yang berada jauh dibanding televisi lain, dikarenakan kualitas kinerja dari pada karyawannya menurun. Kualitas kinerja dari para karyawan TVRI belum dapat mengalami peningkatan dari tahun ke tahun, LPP TVRI mengalami penurunan 5 - 10% dalam kinerja karyawan, karena hingga sekarang ini TVRI belum mengadakan penerimaan karyawan baru. Tentu saja hal ini tidak mendukung kualitas pelayanan kepada masyarakat karena karyawan TVRI sebagian besar telah berusia di atas 40 tahun sehingga kreatifitas dan semangat kerjanya menurun, oleh karena itu menjadi terbatas dalam menciptakan produksi kerja.



Gambar 3. Kurva Ketidakhadiran Karyawan LPP TVRI Jakarta

Sumber : Data Evaluasi dan Pengembangan SDM LPP TVRI

Kemudian penurunan kinerja ini dari para karyawan dibuktikan dengan kurva ketidakhadiran karyawan yang menunjukkan bahwa adanya peningkatan jumlah karyawan yang tidak hadir dalam absensi karyawan setiap tahun dan besarnya ketidakhadiran tahun 2017 hampir mencapai 5%, hal ini dirasa cukup besar dan mengkhawatirkan bagi perusahaan.

Cara untuk memperbaiki keadaan di atas adalah dengan melakukan komunikasi yang efektif akan membuat hubungan yang baik antara perusahaan dan karyawannya.

Karena jika hubungan keduanya kurang baik, maka hal tersebut dapat menyebabkan kegagalan perusahaan dalam menyampaikan pesan dan informasi kepada karyawannya. Moore (2005:347) menyatakan bahwa kegagalan dalam menyajikan informasi kepada karyawan tentang kebijaksanaan dan perkembangan perusahaan yang memengaruhi kepentingannya akan menimbulkan kesalahpahaman, desas-desus palsu, dan kecemasan. Sehingga di dalam hal ini humas sebagai fasilitator komunikasi berperan dalam membangun dan menjaga hubungan serta komunikasi yang baik antara perusahaan dan karyawannya.

Diperkuat oleh Morissan (2010:188) salah satu bentuk dari komunikasi yang dapat dilakukan perusahaan kepada karyawannya adalah lewat bentuk-bentuk kegiatan *employee relations* yang dilaksanakan perusahaan. Kegiatan komunikasi dalam bentuk *employee relations* ini selain diarahkan untuk menciptakan hubungan baik antara pimpinan dengan karyawan perusahaan juga dapat diarahkan sebagai upaya untuk memotivasi para karyawan. Melalui program *employee relations* tersebut diharapkan akan menimbulkan hasil yang positif, yaitu karyawan merasa dihargai dan diperhatikan oleh pihak pimpinan perusahaan. Sehingga dapat menciptakan rasa memiliki, motivasi, kreativitas dan ingin mencapai prestasi kerja semaksimal mungkin. Melalui pelaksanaan kegiatan *employee relations* seluruh persoalan menyangkut hubungan kerja dan permasalahan kepegawaian dibahas dan dicarikan penyelesaiannya untuk kepentingan bersama dalam perusahaan.

Pada penelitian ini penulis memfokuskan penelitian pada pelaksanaan kegiatan *employee relations* LPP TVRI Jakarta yaitu melalui kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Profesi, karena penulis melihat hal tersebut merupakan masalah terbesar yang terjadi di LPP TVRI Jakarta saat ini, dan penulis juga melakukan wawancara di luar wawancara penelitian dengan beberapa staff Humas bahwa kegiatan *employee relations* Pendidikan dan Pelatihan profesi menjadi alat utama yang digunakan untuk meningkatkan kinerja para karyawan LPP TVRI Jakarta yang dinilai sudah sangat menurun dan dianggap sebagai alat yang paling efektif dalam peningkatan kinerja karyawan di LPP TVRI Jakarta.

Menurut Admodiwirio (2010:25) Pendidikan dan Pelatihan merupakan kegiatan pendidikan pegawai atau calon pegawai yang berkaitan dengan usaha meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam rangka pencapaian tujuan dalam organisasi yang efektif dan efisien, guna memenuhi persyaratan jabatan fungsional tertentu. Sedangkan menurut Dessler (2009: 32) Diklat Profesi adalah proses pengajaran karyawan baru atau

lama. Mereka diajarkan serangkaian keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka di lapangan kerja.

Program diklat profesi yang dijalankan LPP TVRI ini dilaksanakan pada Januari 2018. Diklat yang dijalankan di awal tahun ini memfokuskan kegiatan pada 4 *Training Area* yaitu Jurnalistik, *Production/Creative Content*, Teknik serta Kehumasan.

Tujuan utama LPP TVRI Jakarta dengan adanya pelaksanaan program diklat ini menurut salah satu *staf* Humas adalah untuk meningkatkan pengetahuan para karyawan, melatih keterampilan dan sikap para pegawai agar dapat melaksanakan tugas pekerjaan mereka baik yang bersifat umum pemerintahan maupun pembangunan, yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pengembangan partisipasi masyarakat. Dengan adanya program diklat ini, nantinya para karyawan akan lebih dapat bekerja secara terarah dan terstruktur sehingga mereka dapat bekerjasama dengan baik untuk menghasilkan hasil kerja positif untuk kemajuan LPP TVRI Jakarta.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis menentukan judul penelitian yang akan diteliti, yaitu: **“Pelaksanaan Kegiatan *Employee Relations* dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan” (Studi Kasus Pendidikan dan Pelatihan Profesi LPP TVRI Jakarta)**

I.2 Fokus Penelitian

Penulis memfokuskan penelitian pada pelaksanaan kegiatan *employee relations* yaitu diklat profesi di LPP TVRI dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan .

I.3 Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana pelaksanaan kegiatan *employee relations* di LPP TVRI Jakarta?
2. Mengapa kegiatan *employee relations* dapat meningkatkan kinerja karyawan LPP TVRI?
3. Tantangan apa yang dihadapi dalam pelaksanaan kegiatan *employee relations* di LPP TVRI Jakarta?

I.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pelaksanaan kegiatan *employee relations* yaitu diklat profesi di LPP TVRI Jakarta.
2. Untuk mengetahui seberapa besar kegiatan *employee relations* yaitu diklat profesi dapat meningkatkan kinerja karyawan LPP TVRI.

3. Untuk mengetahui tantangan-tantangan yang ada dalam pelaksanaan kegiatan *employee relations* yaitu diklat profesi

I.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini:

- a. Manfaat Akademis

Sebagai penerapan teori dari ilmu komunikasi khususnya PR sehingga bermanfaat bagi perkembangan ilmu komunikasi, mengenai publik internal, *employee relations* dan kinerja karyawan. Diharapkan dapat menambah pengetahuan pustaka, di tingkat program, dan juga fakultas.

- b. Manfaat Praktis

Diharapkan dapat menjadi masukan bagi LPP TVRI dalam pelaksanaan kegiatan *employee relations* di masa mendatang juga agar pelaksanaan kegiatan *employee relations* di LPP TVRI Jakarta dapat menjadi contoh bagi perusahaan dan instansi lain dalam penggunaannya untuk meningkatkan kinerja para karyawannya

I.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan definisi teori yang berkaitan dengan *public relations*, serta definisi konsep *employee relations* dan kinerja karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang penjelasan desain penelitian yang digunakan, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, teknik kabsahan data, waktu serta lokasi penelitian dan fokus penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan mengenai penguraian umum secara mendalam mengenai objek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dari hasil penelitian yang diteliti oleh penulis serta saran sebagai masukan bagi LPP TVRI Jakarta dalam permasalahan yang berkaitan dengan kegiatan *employee relations*.

DAFTAR PUSTAKA

Bab ini berisikan tentang beberapa referensi yang digunakan penulis dalam menyusun skripsi.

