

## MANAJEMEN LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK LOKAL RATIH TELEVISI KEBUMEN JAWA TENGAH

**Surasa**

Sekolah Tinggi Multi Media Yogyakarta  
Jl. Magelang No.KM.6, Kutu Patran, Sinduadi, Kec. Mlati, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa  
Yogyakarta 55284  
[surasa80@gmail.com](mailto:surasa80@gmail.com)

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan mengetahui untuk mengkaji dan mengetahui tentang Penerapan manajemen pada Ratih Televisi Kebumen Provinsi Jawa Tengah.. Proses pengumpulan data dilakukan melalui penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian ini di Ratih Televisi Kebumen Jawa Tengah yang dilaksanakan dari tanggal 22 sampai dengan 26 Juli 2019. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa penerapan manajemen di Ratih Televisi Kebumen Jawa Tengah masih perlu penataan dalam operasionalnya yang lebih sempurna sehingga akan tercapai efektif dan efisien. Namun demikian pembenahan fungsi manajemen tidak serta merta dengan secepatnya namun perlu waktu dan ketelitian, masih banyak faktor pendukung yang harus di penuhi, diantaranya adalah Sumber Daya Manusia(SDM) yang masih sangat terbatas mengakibatkan banyak pekerjaan yang harus dirangkap. Dengan demikian maka perlu dibentuk kerabat kerja produksi setiap kegiatan sehingga akan tampak kekurangan-kekurangan SDM dan pendukung lainnya. Hal ini berdampak pada kualitas produksi dan *ouput* siaran yang dihasilkan.

**Kata kunci :** *Manajemen,opresional, Ratih Televisi Kebumen.*

**Abstract:** *This study aims to find out to study and find out about the application of management in Kebumen Television Training in Central Java Province. The process of collecting data is done through descriptive qualitative research. This research in Central Java Kebumen Television Training was conducted from 22 to 26 July 2019. Based on the results of the study it can be concluded that the application of management in Central Java Kebumen Television Training still needs to be structured in its operations more perfectly so that it will be achieved effectively and efficiently. However, revamping the management function does not necessarily immediately but need time and accuracy, there are still many supporting factors that must be fulfilled, including Human Resources (HR) which is still very limited resulting in many jobs that must be concurrently employed. Thus it is necessary to form a production work relative for each activity so that it will appear to lack human resources and other supporters. This has an impact on the quality of production and broadcast output produced.*

**Keywords:** *Management, opresional, Kebumen Television Training*

### **Pendahuluan**

Sama seperti organisasi media massa lainnya, Ratih Televisi juga memiliki manajemen media yang bertugas dan bertanggung jawab

atas suksesnya sebuah stasiun radio. Manajemen sendiri memiliki arti suatu proses untuk mencapai tujuan organisasi melalui pihak-pihak lain (Morissan, 2011). Manajemen media disini memiliki fungsi perencanaan,

pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Setiap media massa memiliki strategi sebagai upaya untuk mencapai target perusahaan. Strategi sendiri adalah suatu peranan aktif dan rasional untuk pencapaian tujuan-tujuan organisasi (Morissan, 2011).

Selain program-program siaran yang dihadirkan, keberhasilan dan keberadaan radio dianggap berhasil dari kualitas penyiarnya. Hal ini juga mampu mendorong jumlah pendengar jika pendengar mulai suka dengan teknik penyiaran dan penyampaian pesan oleh penyiar yang santai dan terasa dekat oleh pendengar. Penyiar minimal harus memiliki suara yang bagus, bisa mengoperasikan peralatan yang digunakan selama siaran, serta harus memiliki kemampuan menulis, khususnya bahan yang akan digunakan selama mengudara (Prayudha, 2005).

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam organisasi. Sumber Daya manusia dikatakan modal terpenting oleh karena memiliki nilai jauh melebihi semua peralatan, teknologi maupun sistem yang dimiliki organisasi.

Lembaga Penyiaran Publik Lokal (LPPL) Ratih Televisi Kebumen merupakan stasiun televisi milik Pemerintah Daerah Kabupaten Kebumen Provinsi Jawa Tengah. Banyak cara yang dapat digunakan untuk terus meningkatkan kualitas siaran televisi publik lokal, yang juga mampu mempengaruhi hasil

dari siaran tersebut. Maka Ratih Televisi Kebumen, Jawa Tengah semestinya melakukan beberapa strategi untuk meningkatkan kualitas penyiarnya. Hal ini dilakukan sebagai upaya Ratih Televisi tersebut mampu menyajikan acara dan informasi dengan baik, dan mampu menjaga eksistensi Ratih Televisi sendiri agar tidak ditinggalkan oleh pendengarnya.

Strategi yang diterapkan akan memberikan manfaat dan dampak pada peningkatan kualitas penyiar yang ada. Sama seperti organisasi pada umumnya, Ratih televisi yang merupakan organisasi penyiaran memiliki tujuan tertentu atau yang lebih familiar dengan sebutan Visi dan Misi perusahaan. Visi sendiri merupakan sesuatu yang menjadi tujuan akhir dari sebuah organisasi, sehingga gerakan dari organisasi ini dirancang semuanya menuju pada Visi tersebut. Hampir sama dengan Visi, Misi sendiri adalah sesuatu yang menjadi tujuan organisasi dengan jangka pendek (Djamal & Fachruddin, 2011).

### Landasan Teori

Terry dialih bahasakan Smith. (2012:9), Manajemen mencakup kegiatan untuk mencapai tujuan, yang dilaksanakan oleh individu yang menyumbangkan upayanya yang terbaik melalui tindakan-tindakan yang telah ditetapkan sebelumnya. Manajemen juga dapat dikatakan sebagai ilmu dan seni

(Arth), dimana didalamnya terdapat ilmu pengetahuan tentang manajemen yang terorganisir dan dapat dibuktikan kebenarannya secara umum, serta pengetahuan yang timbul dari pengalaman, pengamatan, dan studi tentang penerapan manajemen sebagaimana mestinya.

Pada buku *Dasar-dasar Manajemen Penyiaran*, J. B Wahyudi mengartikan manajemen penyiaran sebagai kegiatan manajemen yang dingterapkan dalam organisasi penyiaran, yaitu organisasi yang mengelola siaran (Wahyudi, 1994: 39). Manajemen penyiaran digunakan sebagai motor penggerak organisasi penyiaran dalam mencapai tujuan penyelenggaraan penyiaran. Morrisan (2013) membagi kegiatan manajemen kedalam beberapa fungsi manajemen yang dilakukan oleh *general manager* pada lembaga media penyiaran, yakni: **Perencanaan** Mencakup kegiatan penentuan tujuan (*objectives*).

Dalam perencanaan harus diputuskan, apa yang harus dilakukan, kapan, bagaimana, dan siapa melakukannya (Morrisan, 2013: 138). **Pengorganisasian**, merupakan sebuah proses penyusunan struktur organisasi yang sesuai dengan tujuan organisasi, sumberdaya yang dimiliki dan lingkungan yang melingkupinya baik sumber daya manusia maupun sumber daya material. (Morrisan, 2013: 150). **Pengarahan & Memberikan Pengaruh**, Dalam kegiatan ini

Peter Pringle (dalam Morrisan, 2013: 162) menyebutkan bahwa *The influencing or directing functions centers on the stimulation of employees to carry out their responsibilities with enthusiasm and effectiveness*. Hal tersebut mengandung arti bahwa fungsi mempengaruhi atau mengarahkan terpusat pada stimulasi karyawan untuk melaksanakan tanggung jawab mereka dengan antusiasme dan efektif. Terdapat Empat kegiatan penting dalam kegiatan pengarahan dan memberikan pengaruh yakni pemberian motivasi, komunikasi, kepemimpinan, dan pelatihan. **Pengawasan** merupakan proses untuk mengetahui seberapa besar tujuan organisasi telah tercapai atau belum (Morrisan 2013: 167). Pengwasan merupakan penilaian pada kegiatan sebelumnya yakni perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, dan pengarahan.

Pencapaian sebuah hasil yang efektif dan efisien tentunya dipengaruhi oleh kegiatan manajemen dalam perumusan tujuan organisasi yang jelas. Pada umumnya, tujuan media penyiaran dapat dibagi menjadi tiga hal yakni ekonomi, pelayanan, dan personal (Morrisan, 2013:140). **Manajemen Strategis Program Siaran** Frey dan Powers (2012) berjudul *Designing Design Squad: Developing and Assessing a Children's Television Program about Engineering* menjelaskan bahwa desain program yang menarik dan sesuai dengan minat audiens

yang menjadi sasaran utama akan selalu diikuti oleh masyarakat (pemirsa).

Manajemen strategis program siaran terdiri dari perencanaan program, produksi dan pembelian program, eksekusi program, serta pengawasan dan evaluasi program (Morrisan, 2013: 273) yaitu PerencanaanProgram, Produksi dan Pembelian Program, EksekusiProgram, Pengawasan dan Evaluasi Program.

Menurut Freddy Rangkuti (2009: 18) Analisis SWOT adalah identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan. Analisis ini didasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (Strengths) dan peluang (Opportunities), namun secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan (Weaknesses) dan ancaman (Threats). Proses pengambilan keputusan strategis selalu berkaitan dengan pengembangan misi, tujuan, strategi, dan kebijakan perusahaan. Dengan demikian perencanaan strategis (*strategic planner*) harus menganalisis faktor-faktor strategis perusahaan (kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman) dalam kondisi yang ada saat ini.

Menurut Kotler (2009: 51), analisis SWOT (*Strenghts, Weakness, Opportunity, Threats*) merupakan cara untuk mengamati lingkungan pemasaran eksternal dan internal.Dengan demikian, analisis SWOT dalam penelitian ini adalah menelaah kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman Ratih Televisi Kebumen, Jawa Tengah.

Dalam Organisasi Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang paling utama, karena sumber daya manusia adalah potensi manusiawi yang melekat pada diri seseorang yang meliputi potensi fisik dan non fisik.Potensi fisik yang dimiliki seseorang dapat terlihat jelas, dari ciri-ciri fisik yang melekat pada seseorang antara lain, panca indra, warna kulit, bentuk tubuh, sedangkan potensi non fisik ini tidak dapat terlihat secara kasat mata, namun akan terlihat pada saat melakukan tugas/pekerjaan, ciri-ciri non fisik tersebut antara lain Latar Belakang seseorang, pengetahuan, intelegensi, keahlian, ketrampilan, dan kemampuan beradaptasi dalam hubungan antara sesama manusia.

Manajemen sumber daya manusia (*human resources managemnt*) merupakan ilmu manajemen yang memfokuskan perhatian pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi.

Amstrong (2011:4) berpendapat bahwa,Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berkaitan dengan semua aspek tentang bagaimana orang bekerja dan dikelola dalam organisasi. Ini mencakup kegiatan seperti strategi SDM, Manajemen SDM, tanggung jawab sosial, manajemen pengetahuan, pengembangan organisasi, sumber-sumber SDM (perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, dan manajemn bakat), manajemn kinerja, pembelajaran dan pengembangan, manajemen imbalan, hubungan karyawan, kesejahteraan

karyawan, kesehatan dan keselamatan, serta penyediaan jasa karyawan. Praktek Sumber Daya Manusia memiliki dasar konseptual yang kuat, yang diambil dari ilmu prilaku dan dari manajemen strategis, modal manusia, dan industrial dalam hubungan dengan teori. Pemahaman ini telah dibangun dengan bantuan dari berbagai proyek-proyek penelitian.

Berdasarkan definisi dari Manajemen Sumber Daya Manusia diatas, dapat dikatakan bahwa manajemen Sumber Daya Manusia suatu kegiatan pelaksanaan fungsi manajemen umum (perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian) dalam suatu organisasi yang berkaitan dengan kebijakan dan semua aktivitas yang dilakukan oleh Sumber Daya Manusia, yang dapat membentuk sikap, prilaku dan kinerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

*Human Resource Development* merupakan suatu istilah yang telah banyak digunakan dalam berbagai konteks, hal ini mengakibatkan kerancuan bagi sebagian orang. Untuk menghindari kerancuan dan memperjelas pengertiannya, maka *Human Resource Development* atau Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) telah didefinisikan oleh beberapa ahli antara lain :

Leonard Nadler dan Zeace Nadler dalam Akhyadi (2015:15) mengemukakan

*Human Resource Development* Organized learning

*experiences provided by the employer in a specified period of time for the purpose of increasing the possibility of improving job performance and providing for growth of individuals.*

Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) merupakan pengalaman pembelajaran yang terorganisasi yang disediakan pemberi kerja dalam waktu tertentu dengan tujuan meningkatkan kemungkinan memperbaiki kinerja dan untuk pertumbuhan pegawai.

Chalofsky dalam Akhyadi (2015:16) menyatakan

*Human Resource Development The study and practice of increasing the learning capacity of individuals, groups, collectives, and organizations through the development and application of learning based interventions for the purpose of optimizing human and organizational growth and effectiveness.*

PSDM adalah sebagai kajian dan praktek meningkatkan kapasitas belajar individu, kelompok dan organisasi melalui pengembangan dan aplikasi intervensi berbasis pembelajaran dengan tujuan mengoptimalkan pertumbuhan dan efektivitas manusia/pegawai.

Stewart and Mc Goldbrick dalam Akhyadi (2015:16) menjelaskan bahwa *Human Resource Development encompasses activities and processes which are intended to have impact on organizational and individual learning.* Pengembangan Sumber Daya Manusia mencakup aktivitas dan proses yang

dimaksudkan memberi dampak terhadap pembelajaran individu maupun organisasi.

Dari ketiga pengertian yang dikemukakan para pakar tersebut, ada beberapa konsep yang mendasar yang terdapat dalam definisi Pengembangan Sumber Daya Manusia menurut Akhyadi (2015:16) antara lain Pembelajaran, pertumbuhan, Kinerja, dan efektivitas.

Perubahan tersebut mendorong adanya adaptasi dan pengelolaan perubahan tersebut, seiring dengan tuntutan perubahan maka pengembangan sumber daya manusia menjadi hal yang mutlak harus dilakukan.

Menurut Freddy Rangkuti (2009: 18) Analisis SWOT adalah identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan. Analisis ini didasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (Strengths) dan peluang (Opportunities), namun secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan (Weaknesses) dan ancaman (Threats). Proses pengambilan keputusan strategis selalu berkaitan dengan pengembangan misi, tujuan, strategi, dan kebijakan perusahaan. Dengan demikian perencanaan strategis (*strategic planner*) harus menganalisis faktor-faktor strategis perusahaan (kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman) dalam kondisi yang ada saat ini.

Menurut Kotler (2009: 51), analisis SWOT (*Strenghts, Weakness, Opportunity, Threats*) merupakan cara untuk mengamati lingkungan pemasaran eksternal dan

internal. Dengan demikian, analisis SWOT dalam penelitian ini adalah menelaah kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman relokasi pedagang kaki lima di LPPL Ratih Televisi Kebumen, Jawa Tengah.

Sebagai bahan pembandingan dan untuk menambah wawasan terkait penelitian yang dilakukan, penulis mencoba mengkaji dan memahami beberapa kajian penelitian yang dilakukan. Beberapa penelitian yang mengkaji program Pengembangan Sumber Daya Manusia pada instansi pemerintahan.

**Tabel 1.**  
**Penelitian Terdahulu**

| N o | Peneliti dan Judul                                                                                                                       | Hasil Penelitian                                              | Persamaan                                                         | Perbedaan                                                                                                 |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1   | John M. Cohen (1993), Paper Building Sustainable Public Sector managerial , profesional , and Technical Capacity. (Jurnal Internasional) | Strategi c Model For capacity Buliding in public sector       | Human Resource (Sumber Daya Manusia)                              | Public sector and Tehnical Capacity<br><br>Analisisnya lebih luas meliputi SDM pemerintahan suatu negara. |
| 2   | Thomas S. Kaihatu (2006). Good Corporate Governman ce dan Penerapannya di Indonesia (Jurnal Internasional)                               | Penerapan Prinsip-prinsip GCG oleh pelaku bisnis di Indonesia | Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam upaya meningkatkan kinerja | Tempat Penelitian di Perusahaan.                                                                          |

|  |     |  |  |  |
|--|-----|--|--|--|
|  | al) |  |  |  |
|--|-----|--|--|--|

1. Dalam penelitian pertama adalah tentang sumber daya manusia, sehingga ada kesamaan dalam menganalisis permasalahan yang ada, hanya ada perbedaan dimana dalam penelitian tersebut lebih luas karena meliputi SDN dalam pemerintahan suatu negara.
2. Dalam penelitian kedua Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam upaya meningkatkan kinerja, dalam penelitian tersebut dibahas tentang strategi pengembangan SDM yang bertujuan peningkatan kinerja. Hal tersebut sangat diperlukan mengingat tempat penelitian ada di sebuah perusahaan.

### Metode Penelitian

Metode penelitian dilakukan Secara deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi secara langsung terhadap LPPL Ratih televisi Kebumen dan wawancara dengan pihak yang terkait dengan pelaksanaan penerapan manajemen penyiaran. Materi data yang dibahas meliputi Sumber Daya Manusia penyiaran, Peralatan, dan strategi. Selain mendapatkan data primer, penelitian ini juga

mengkaji berbagai literatur dan pendapat para ahli mengenai pelaksanaan manajemen yang didapatkan dari berbagai media. literatur dalam hal ini berupa buku, hasil penelitian, catatan, dan sumber sumber lain dari internet.

### A. Perspektif Pendekatan Penelitian

Kajian mengenai penelitian yang akan dilakukan didasari pada pengamatan terhadap fakta-fakta mengenai penerapan manajemen di Ratih Televisi Kebumen dengan mencatat, menganalisa fakta tersebut kemudian melakukan telaah konsep yang relevan dengan penelitian. Peneliti mencari data-data, mendeskripsikannya serta melakukan analisis awal terhadap proses manajemen berdasarkan fakta dan data yang diperoleh. Peneliti memilih metode ini karena melibatkan pengembangan sumber daya manusia sehingga diperlukan data melalui serangkaian wawancara dan diskusi dalam bentuk *indepth interview*.

Untuk mencapai tujuan penelitian, peneliti perlu menentukan secara tepat jenis data atau informasi yang dibutuhkan.

- a. Informan, orang-orang yang diamati atau diwawancarai merupakan sumber data utama.
- b. Sumber Data Tertulis, Sumber data yang berasal dari sumber tertulis seperti buku, majalah ilmiah, arsip, dokumen pribadi dan dokumen resmi.
- c. Foto, penghasil data deskriptif yang cukup berharga dan sering digunakan

untuk menelaah segi-segi subjektif dan hasilnya sering dianalisis secara induktif.

## **B. Teknik Pengumpulan Data dan Informasi**

Pedoman wawancara menggunakan catatan lapangan (*Field notes*), untuk mencatat apa yang didengar, dilihat, dialami. Dan disamping itu ditunjang alat perekam (*recorder*) sebagai alat bantu merekam hasil wawancara, serta kamera untuk merekam gambar.

Adapun hasil penelitian ini ini dilakukan guna mendapatkan gambaran terkait kondisi yang ada saat ini tentang manajemen yang ada pada Rti TV Kebumen, Jawa Tengah. Berdasarkan hasil tersebut, akan dianalisis sejauh mana ketersediaan sumber daya manusia, sarana prasarana, dan infrastruktur guna mendukung kelancaran penyiaran Rti TV Kebumen.

## **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

### **Hasil Penelitian**

#### **A. Profil Rti TV Kebumen**

Ide awal terbentuknya Rti TV Kebumen: Bupati Kebumen kala itu, Dra. Hj. Rustriningsih, M.Si ingin mewujudkan *good governance* di Kabupaten Kebumen. Salah satu caranya adalah dengan adanya kemudahan dalam menyampaikan aspirasi masyarakat secara langsung kepada pejabat pemerintah. Dimana media televisi dianggap

mampu untuk mengakomodasi keinginan tersebut.

Menyikapi keinginan tersebut, maka diadakan pertemuan antara Bupati Kebumen Dra. Hj. Rustriningsih, M.Si, dengan Wisnu Hadi (Direktur SCTV) dan Kent Sudarto (Chairman Matari Advertising) yang kesemuanya adalah putra asli Kebumen. Berdirinya Rti TV Kebumen ditandai dengan penandatanganan naskah kesepakatan bersama antara Pemkab Kebumen dengan PT SCTV pada tanggal 12 Mei 2003 bersamaan dgn kunjungan Presiden Megawati Soekarno Putri pada acara panen raya jagung di Kebumen yang sekaligus meresmikan dan memberi nama Rti TV Kebumen. Dan siaran perdana Rti TV Kebumen pada tanggal 27 Oktober 2003 yang bertempat satu lokasi dan siaran bersama Radio In FM Kebumen selama 30 menit dalam program Mutiara Ramadan.

Rti TV merupakan akronim dari Dara Putih. Yang berarti burung merpati pembawa pesan dan putih sebagai simbol kebenaran, suci, dan dipercaya. Sesuai dengan UU no. 32 tahun 2002 tentang penyiaran, Rti TV Kebumen menjadi satu-satunya lembaga penyiaran publik lokal pertama di Jawa Tengah dan DIY yang beralamat di Jalan Kutoarjo no. 6 Kebumen yang tertuang dalam Perda no. 11 tahun 2009 tentang pembentukan lembaga penyiaran publik lokal televisi kabupaten Kebumen Rti TV dan telah mendapat izin penyelenggaraan penyiaran (IP) tetap dari Kementerian Kominfo no :

1255 tahun 2013 di chanel 47 UHF dengan slogan “**lebih dekat lebih hangat**”.

Sampai saat ini Ratih TV Kebumen melaksanakan siaran selama 12 jam dan 90 % adalah konten lokal. Dari produksi program acara yang berbasis konten lokal tersebut Ratih TV Kebumen telah memperoleh berbagai prestasi terbukti beberapa kali memenangkan penghargaan anugerah penyiaran kpid award diantaranya program televisi lokal terbaik tahun 2014, presenter televisi terbaik tahun 2015, program *feature* televisi terbaik tahun 2018, dan nomine program anak terbaik televisi tahun 2018, dalam memenuhi kebutuhan pasar dan sesuai dengan perkembangan teknologi saat ini siaran Ratih TV Kebumen juga dinikmati streaming : [www.ratihtelevisi.com](http://www.ratihtelevisi.com), you tube chanel, instagram dan facebook.

Hal tersebut akan tercapai apabila penerapan manajemen di berbagai lini dilaksanakan dengan baik.

#### **a. Format dan Materi Program Siaran RATIHTV**

Format program siaran RATIH TV adalah sebagai berikut :

1. Live & Interaktif :30%
2. Rekaman : 70%

Susunan program RATiH TV berangkat dari informasi dan edukasi, disajikan dalam bentuk hiburan yang bertujuan untuk mrnjangkau seluruh

pemirsa dengan motivasi program sebagai berikut :

1. News : 40%
2. Talkshow : 30%
3. Entertainment :15%
4. Lain-lain : 15%

Materi program siaran dari berbagai acara di RATIH TV Kebumen sebagian besar adalah produksi lokal disamping program hasil kerjasama dengan mitra/klien. Adapun materi ptoqram siaran adalah sebagai berikut :

1. Produksi lokal :84%
2. Umum : 16%

Adapun acara-acara unggulan di RATIH TV Kebumen adalah sebagai berikut:

1. Selamat PagiBupati
2. Berita Kebumen
3. DialogInteraktif
- 4.PasarReboan
5. Suara Rakyat(SURAK)

#### **b. Lokasi dan Jam Penyiaran RATIHTV**

Lokasi Studio RATIH TV dibangun di atas tanah milik Pemerintah Kabupaten Kebumen di Jalan Kutoarjo No. 6 Kebumen, telp. (0287) 382453, 384844, fax (0287) 385844.

Jam penyiaran RATIH TV adalah selama 3,5 jam yang terbagi menjadi dua yaitu pagi, 1,5 jam, mulai pukul 06.00-07.30 dan sore, 2 jam, mulai pukul16.00-18.00.

#### **c. Jaringan Transmisi dan Jangkauan**

36

## Siaran

Jangkauan siaran (*coverage area*) RATIH TV adalah seluruh daerah Kabupaten Kebumen dan beberapa daerah di sekitar Kebumen dan Purworejo bagian barat dan Banyumas bagian timur.

### d. Target Audience

Mayoritas pemirsa RATIH TV yang tersebar dalam 24 Kecamatan di Kebumen merupakan *audience* yang terdidik namun dengan latar belakang yang berbeda-beda sehingga menyebabkan pemirsa RATIH TV dalam hal ini masyarakat Kebumen, sangat kritis terhadap produk dan jasa. Tetapi mudah menerima hal-hal yang mutakhir dari segi teknologi maupun budaya. Oleh karena itu program siaran lebih banyak berupa informasi, makatarget utama audience RATIH TV adalah kalangan pejabat, politikus, LSM, pekerja, mahasiswa, pelajar, dan masyarakat lainnya dengan segmentasi 15 tahun ke atas.

Susunan Organisasi RATIH TV Kebumen :

- a. Direktur : Daryanto
- b. Kabag. Program dan Produksi : Budi Wasono
- c. Kabag. Pemberitaan : Bagus ukmawan
- d. Kabag. Pemasaran : Ika Riski Febrianti
- e. Kabag. Teknik : Paryanto
- f. Kabag. Administrasi & Keuangan : Ika Puspitasari

## B. Manajemen Penyiaran

### 1. Kegiatan Perencanaan pada Ratih TV Kebumen

Secara formal, dasar dan tujuan utama dari Ratih TV tercantum pada Perda Kabupaten Kebumen No. 11/2009 tentang Pembentukan Lembaga Penyiaran Publik Lokal Televisi Kabupaten Kebumen Ratih TV bertugas sebagai perantara antara pemerintah (komunikator) kepada masyarakat (komunikan) yang selanjutnya diharapkan muncul *feedback* dari masyarakat Kabupaten Kebumen sebagai salah satu bahan masukan untuk pemerintah.

Kegiatan perencanaan juga tidak lepas dari kegiatan pengelolaan anggaran (Morrisan, 2013: 147). Biaya operasional Ratih TV dibebankan kepada APBD (Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah) Kabupaten Kebumen melalui bagian Humas Kabupaten Kebumen sesuai Perda Nomor Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 11 Tahun 2009.

Proses persetujuan anggaran memakan waktu yang tidak sebentar karena birokrasi yang ada. Proses penetapan anggaran mulai dari tingkat manajerial Ratih TV, kemudian hasil penganggaran atau Rencana Anggaran Kerja masuk kedalam rencana anggaran milik Bagian Humas dan Protokol, kemudian masuk kedalam Bagian Administrasi Pembangunan untuk disampaikan ke Bappeda, lalu ke Dinas Pendapatan

Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) selanjutnya masuk RAPBD lalu terakhir masuk ke persetujuan DPRD Kabupaten Kebumen.

## **2. Kegiatan Pengorganisasian Pada Ratih TVKebumen**

Kegiatan pengorganisasian merupakan sebuah proses penyusunan struktur organisasi yang sesuai dengan tujuan organisasi, sumber daya yang dimiliki dan lingkungan yang melingkupinya (Morrison, 2013: 150). Sumberdaya Manusia pengelola Ratih TV merupakan PNS aktif yang bertugas pada Bagian Humas dan Protokol Setda Kabupaten Kebumen dan pegawai tidak tetap (*freelance*). Jumlah perekrutan akan didasarkan kepada keputusan Kabag Humas dan Protokol. Selain karyawan, beberapa pelajar yang sedang mengikuti kegiatan *On Job Training (OJT)*.

## **3. Kegiatan Pengarahan dan Memberikan Pengaruh Pada Ratih TV Kebumen**

Fungsi mempengaruhi atau mengarahkan terpusat pada stimulasi karyawan untuk melaksanakan tanggung jawab mereka dengan antusiasme dan efektif. Terdapat empat kegiatan penting dalam kegiatan ini yakni pemberian motivasi, komunikasi, kepemimpinan, dan pelatihan (Morrison, 2013: 162).

Penyampaian ide dan gagasan serta berbagai masukan demi kemajuan Ratih TV

tidak lepas dari aktifitas komunikasi antar tingkatan manajemen. Komunikasi secara *formal* yang dilakukan antara tingkatan manajemen terlihat saat pelaksanaan *meeting* yang dilakukan secara terjadwal, dimana terdapat *brainstorming* guna kemajuan Ratih TV. Kegiatan komunikasi antar individu yang terdapat diantara karyawan Ratih TV berlangsung akrab dan terbuka, saling tegur sapa, hingga membicarakan hal-hal diluar pekerjaan. Namun, ada kalanya para karyawan juga saling bertukar ide yang berkaitan dengan perkembangan RatihTV.

Direktur umum dan direktur operasional mengawasi jalannya proses siaran dan menangani secara langsung keluhan dan permasalahan yang ada pada proses produksi. Kerjasama antar tingkatan manajemen dapat berjalan lancar. Ratih TV memberikan program magang kepada karyawan baru selama tiga bulan. Selain itu, Ratih TV juga memfasilitasi karyawannya untuk mengikuti pelatihan, seminar, atau *workshop*. Adapun pelatihan yang dilakukan adalah : produksi ILM, produksi Dokumenter, dan pelatihan reportase.

## **4. Kegiatan Pengawasan pada Ratih TVKebumen**

Kegiatan pengawasan dilakukan pada saat *meeting* yang dilakukan seminggu sekali, pembahasan yang dilakukan mengenai penilaian proses dan

perkembangan siaran Ratih TV, meliputi kendala produksi, kendala di teknis, kendala pemasaran iklan. Kegiatan yang melibatkan seluruh elemen tingkatan manajemen Ratih TV ini diharapkan akan menghasilkan sebuah evaluasi guna

memperbaiki kualitas Ratih TV sebagai organisasi media penyiaran untuk mencapai tujuan Ratih TV yang telah dirumuskan sebelumnya. Hal ini senada dengan pernyataan Robert J. Mockler bahwa kegiatan pengawasan merupakan suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya serta mengambil tindakan koreksi (Morrisan, 2013: 167)

### C. Analisis SWOT

Dengan menggunakan analisis SWOT kita bisa mengetahui faktor-faktor yang menjadi kelebihan, kelemahan, peluang dan ancaman dari stasiun penyiaran tersebut.

#### 1). Strength (kekuatan)

Yang menjadi kekuatan Ratih Televisi adalah :

a). Sumber Daya Manusia yang mendukung manajemen Ratih Televisi terutama tenaga operasional produksi siaran. Yaitu dengan jumlah tenaga operasional sebanyak 16 orang, maka jika kegiatan berjalan bersamaan maka terjadi kekurangan tenaga,

terlebih lagi jika ada kegiatan dinas Pemda maka kegiatan yg selmula direncanakan akan menjadi tertunda dan bahkan menjadi batal produksi.

b). Peralatan guna mendukung operasional cukup memadai.

c). Anggaran operasional disediakan oleh APBD Dinas Kominfo Kabupaten Kebumen Provinsi Jawa Tengah.

#### 2). Weakness (Kelemahan)

a). Jumlah Sumber daya manusia yang mendukung operasional masih kurang, sehingga satu orang melakukan rangkap pekerjaan, terlebih lagi ketika kegiatan dilakukan bersamaan, hal tersebut akan berpengaruh pada kualitas dan hasil kerja.

b). Kerabat kerja belum terbentuk secara sempurna yaitu antara tenaga teknik dan tenaga produksi, terutama tenaga ahli dan tenaga lainnya.

c). Sebagian besar sumber daya manusia yang mendukung operasional masih tenaga Tenaga Harian Lepas (THL).

d). Gaji yang diterima tenaga THL berdasarkan UMR Pemda Kebumen sehingga antara tenaga ahli dan yang lain sama.

#### 3). Opportunities (peluang )

a. Dengan jumlah tenaga terampil yang ada dan terbentuk team produksi yang solid maka ratih Televisi sangat berpotensi untuk merebut pasar.

- b. Ratih Televisi merupakan satu-satunya stasiun televisi yang berstatus Lembaga Penyiaran Publik Lokal, sehingga kegiatan-kegiatan Pemda Kebumen dapat diliput tanpa melalui proses birokrasi yang melelahkan.
- c. Jangkauan siaran cukup luas yaitu meliputi daerah Jangkauan siaran cukup luas yaitu meliputi: Kabupaten Kebumen, Kabupaten Cilacap, Kabupaten Wonosobo, Kabupaten Banyumas, Kabupaten Purworejo dan sekitarnya, Kabupaten Banjarnegara dan Kabupaten Purbalingga, sehingga berpeluang besar untuk mempromosikan potensi yang ada di daerah-daerah tersebut.

#### **4. Threat (tantangan)**

- a. Perilaku penonton yang berorientasi Jakarta
- b. Besarnya sumber daya di Jakarta (dana, alat, Sumber Daya Manusia)
- c. Masyarakat terutama kalangan anak muda sebagian besar lebih menyukai tayangan melalui media sosial
- d. Kepercayaan pengiklan masih kurang  
Dari analisis SWOT diatas maka diperlukan strategi-strategi untuk mencapai Visi dan Misi organisasi.

#### **D. Pembahasan**

Penerapan manajemen penyiaran yang ada pada Ratih TV dapat dianalisa dengan menggunakan analisis SWOT kita

bisa mengetahui faktor-faktor yang menjadi kelebihan, kelemahan, peluang dan ancaman dari stasiun penyiaran tersebut. Faktor internal yang mendukung manajemen operasional antara lain :

##### **a. Sumber Daya Manusia**

Kondisi yang sangat mendasar adalah sebagian besar adalah tenaga kontrak dimana dengan segala peraturan berada pada Pemda Kebumen melalui Dinas Kominfo. Dengan ditopangnya tenaga-tenaga kontrak tersebut maka kondisi Ratih TV sebenarnya menjadi kurang kuat, oleh karena itu seyogyanya ada sebuah komitmen yang menguatkan harapan bagi tenaga kontrak tersebut, misalnya jika dilihat dari sisi keahlian, maka akan dapat ditentukan berapa honor yang semestinya diterima. Dengan demikian maka dapat di “petakan” pendapatan masing-masing kartawan, karena *skill* sangat berpengaruh pada posisi jabatan dan pendapatan.

Hal inilah yang menjadi pemikiran karena besaran pendapatan (honor) masih berpedoman pada UMR Pemda Kebumen, yang masih sama rata. Sehingga kiranya sudah saatnya untuk segera ada kebijaksanaan terhadap hal tersebut.

Pertimbangan lain adalah bahwa keahlian atau *skill* Sumber Daya Manusia tersebut agar tetap bekerja di Ratih TV karena jika kondisi pendapatan mereka tetap sama maka tidak tertutup kemungkinan satu demi satu akan mencari

pekerjaan sesuai keahliannya yang lebih menjanjikan, walaupun didalam hatinya sebenarnya ingin dan tetap peduli dengan daerahnya.

Disisi lain pihak manajemen Ratih TV tentunya berfikir lebih jauh sehingga hal-hal yang merugikan seyogyanya dapat dihindarkan sehingga kondisinya semakin eksis dan digemari masyarakat, mengingat kalau ditengok dari jangkauan siar yang cukup luas.

Pembagian kerja sesuai keahliannya tentunya menjadi sebuah pertimbangan yang kuat, mengingat jabatan/kerabat kerja produksi masih sering ganda sehingga berakibat pada kegiatan yang bersamaan tidak berjalan sesuai keinginan, hal ini menjadi tanda tanya apakah memang sumber daya manusia bidang produksi masih kurang? Hal inilah yang perlu ditata ulang dan dikaji sesuai bidang keahliannya.

#### **b. Peralatan**

Peralatan pendukung produksi acara Ratih TV jika dibandingkan dengan jumlah SDM maka sudah mencukupi, namun bila nantinya SDM dibenahi tentunya diimbangi dengan peralatan penunjangnya. Menurut hasil wawancara dengan senior teknisi Paryanto masih perlu pengadaan peralatan baru yang lebih canggih guna menjangkau daerah-daerah terpencil yang selama ini belum bisa menikmati siaran Ratih TV. Selain itu juga perlu penambahan peralatan

komputer mengingat komputer operasional produksi yang tersedia baru 2 (dua) set. Dengan demikian sangatlah perlu pengadaan peralatan yang baru mengingat kemajuan teknologi semakin pesat terlebih masuk pada era digital.

#### **c. Program Siaran**

Guna memenuhi selera kebutuhan masyarakat akan siaran televisi maka Ratih TV dengan Visi dan Misinya berusaha dan selalu berbenah diri dalam menyuguhkan program siarannya. Acara-acara yang selama ini disiarkan antara lain adalah : Selamat PagiBupati, Berita Kebumen, DialogInteraktif, Pasar Reboan, Suara Rakyat (SURAK). Sementara Visi dan Misi Ratih TV

Dengan adanya lomba Iklan Layanan Masyarakat yang diprakarsai Dinas Kominfo/Ratih TV maka program produksi iklan bagi Kerabat Kerja Produksi Ratih TV lebih digiatkan lagi. Sudah waktunya pula mencoba produksi iklan dengan teknik animasi, sehingga kedepan Ratih TV memiliki tenaga-tenaga yang mahir memproduksi animasi, hal ini tentunya tidak hanya berupa iklan tetapi lebih mengarah pada produksi film animasi, baik animasi 2D maupun 3D, ataupun gabungan.

## Simpulan dan Saran

### Simpulan

#### Kegiatan Manajemen Penyiaran

Keempat unsur manajemen penyiaran, yakni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan memberikan pengaruh, serta evaluasi memiliki keterkaitan satu sama lain. Setiap bentuk aktifitas manajemen penyiaran dalam Ratih TV mengacu kepada Perda Nomor 11 Tahun 2009 tentang pembentukan Lembaga Penyiaran Ratih TV Kebumen. Pada proses kegiatan perencanaan, khususnya pada proses penetapan anggaran, dibutuhkan koordinasi dengan Bagian Humas dan Protokol Kabupaten Kebumen sebagai lembaga yang menanungi Ratih TV dalam struktur pemerintahan di Kabupaten Kebumen. Setiap rencana anggaran yang telah di programkan akan diproses dan dilanjutkan oleh Bagian Humas dan Protokol kepada DPRD Kabupaten Kebumen untuk memperoleh anggaran APBD yang selanjutnya akan dipergunakan sebagai biaya operasional Ratih TV.

Kegiatan perencanaan, khususnya anggaran juga berhubungan langsung dengan kegiatan pengorganisasian yaitu pada bagian pengadaan sumber daya manusia dan sumber daya peralatan yang dibutuhkan untuk mendukung kegiatan operasional dan produksi Ratih TV.

Sumber daya manusia (*crew*) Ratih TV terdiri dari tenaga tidak tetap dan PNS yang

secara struktural dalam pemerintahan merupakan pegawai negeri sipil yang ada pada Bagian Humas dan Protokol Pemerintah Daerah Kabupaten Kebumen. Ratih TV juga bekerjasama dengan instansi pendidikan dengan jalan mengadakan program magang dan *On The Job Training* bagi para pelajar dan mahasiswa. Melalui kegiatan pengorganisasian pada sumber daya manusia, salah satu tujuan Ratih TV sebagai media penyiaran yakni tujuan personal yang menggambarkan adanya usaha selain untuk mendapatkan penghasilan, individu yang bekerja pada Ratih TV juga bertujuan untuk mendapatkan pengalaman, keahlian.

Pengambilan keputusan terbesar dalam Ratih TV berada tangan para dewan dewan direksi, sedangkan tanggungjawab terbesar dalam kegiatan pemberian pengarahan dan pengaruh secara fungsional dijabat oleh direktur umum yang merupakan pejabat struktural Bagian Humas dan Protokol. Walau demikian, komunikasi dan relasi yang terjalin antara kru Ratih TV berlangsung akrab dan terbuka baik dalam situasi *formal* maupun *informal*. Selanjutnya kegiatan manajemen penyiaran yang dijalankan pada Ratih TV diakhiri dengan kegiatan evaluasi bersama jajaran pengelola Ratih TV Kebumen yang meliputi kendala teknis, siaran, dan pemasaran.

#### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Ratih Televisi belum sepenuhnya menerapkan sumber daya manusia yang

sesuai dengan keahliannya, sehingga masih sering jabatan *crew* produksi dirangkap. Pembagian kerja yang belum merata sesuai bidang keahlian dan jabatan berdampak pada pendapatan financial bagi yang bersangkutan, terlebih acuan penggajian berpedoman pada UMR Kabupaten Kebumen. Terlebih dengan jumlah tenaga yang belum seimbang dengan kegiatan produksi sehingga perlu penambahan tenaga atau mengoptimalkan tenaga yang ada.

## 2. Peralatan penunjang produksi

Peralatan pendukung produksi acara Ratih TV jika dibandingkan dengan jumlah SDM maka sudah mencukupi, namun bila nantinya SDM dibenahi tentunya diimbangi dengan peralatan penunjangnya. Dengan kemajuan teknologi yang semakin pesat tentunya Ratih TV tanggap lebih jeli dalam pengadaan peralatan terlebih saat ini telah masuk era digital.

## 3. Kegiatan Manajemen Pemrograman

Pada rangkaian kegiatan manajemen pemrograman, peneliti melihat bahwa Ratih TV merupakan media yang berperan sebagai partisipan dalam kegiatan pemerintahan di Kabupaten Kebumen sesuai dengan tujuan Ratih TV yang tercantum pada Perda Nomor 11 Tahun 2009 pasal 4 yakni untuk mendorong partisipasi masyarakat dalam pembangunan, media komunikasi timbal balik antara Pemerintah dan masyarakat,

media informasi, pendidikan dan hiburan yang sehat bagi masyarakat, dan pelestarian budaya daerah.

Dinas Kominfo Kabupaten Kebumen telah memiliki satu bidang yang mewadahi tentang kegiatan diatas, namun demikian tidak serta merta kegiatan pementasan pertunjukan rakyat dapat disiarkan melalui stasiun ratih TV melainkan baik setting panggung, dekorasi, tata lampu, teknik pengambilan gambar dan sebagainya tentunya disesuaikan dengan kaidah-kaidah pertelevisian sehingga tidak hanya penonton langsung di lokasi pertunjukan yang merasa terhibur, tetapi juga pemirsa yang ada dirumah.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian serta kesimpulan yang dilakukan oleh penulis, maka penulis memberikan saran-saran sebagai bahan masukan bagi Ratih TV.

Pertama, diperlukan adanya penambahan jumlah perlengkapan dan peralatan serta penambahan karyawan Ratih TV (baik PNS maupun *freelance*) dengan kualifikasi yang sesuai pada bidang penyiaran.

Kedua, mengadakan sosialisasi mengenai program Ratih TV baik jadwal maupun jaringan yang digunakan serta survei langsung kepada masyarakat Kabupaten Kebumen secara tersruktur guna mengetahui kebutuhan-kebutuhan masyarakat yang berkaitan dengan media, sehingga dapat

menjadi bahan masukan dalam mengelola Rati TV. Hal ini dapat ditempuh dengan mengadakan kegiatan *Focus Grup Discussion* atau penggunaan angket.

## Referensi

Akhyadi. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta.

Amstrong, Michael. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Elexmedia Komputindo: Jakarta

Dessler, Gary. (2013). *Human Resource management, Internasional Edition*, Eleventh edition, Upper Saddle River, New Jersey, USA: Prentice Hall, Inc.

Fahrudin. (2008). *Pusat Pengembangan Bahan Ajar-UMB*

John M. Cohen. (1993)., *Paper Building Sustainable Public Sector managerial, profesional, and Technical Capacity*. (Jurnal Internasional)

Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diterjemahkan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira. Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.

Morissan.(2013). *Teori Komunikasi*.Bogor: Ghalia Indonesia  
(2011). *Manajemen Media Penyiaran*, Kencana Prenada Media Group: Jakarta.

Prayudha, Harley.(2005). *Radio Suatu Pengantar untuk Wacana, dan Praktik Penyiaran*.Malang: Bayumedia

Rangkuti, Freddy. (2004). *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis*.

Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Terry, George, R. (2003) *Prinsip-prinsip Manajemen*: Jakarta Bina Aksara.

Thomas S,. Kaihatu. (2006). *Good Corporate Governance dan Penerapannya di Indonesia* (Jurnal Internasional)

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*, Bandung : Alfabeta.

Wahyudi, J.B. (1994). *Dasar-Dasar Manajemen Penyiaran*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.