

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan pers Riau sebenarnya tidak luput dari perkembangan Riau itu sendiri karena pers di Riau sudah ada semenjak kerajaan Riau-Lingga muncul. Pers muncul pertama di Riau di lahirkan dari Raja Riau-lingga pada saat itu yakni raja Ali bin Radja Moehammad Joesoef Al-Ahmadi Yang Dipertoean Moeda Riau, atau dipanggil Raja Ali Kelana yang menerbitkan majalah Al – Iman yang menyampaikan semangat perjuangan di Indonesia khususnya daratan Riau.

Setelah berkembang melewati beberapa dekade, bulan juni 1990 pers Riau memasuki era pers modern setelah kemunculan Riau Pos dibawah kesepakatan resmi antara YPP 'Riau Makmur' dengan 'Jawa Pos Group'. Dan mulai tanggal 17 Januari 1991, Riau Pos pun mulai merajut sejarah barunya sebagai koran harian pertama di Riau.

Tahun 1998 merupakan tonggak sejarah baru bagi pertumbuhan pers perjuangan di indonesia, lebih-lebih di Riau. Seiring terbukanya pintu reformasi untuk mendirikan partai-partai baru, media cetakpun muncul bak cendawan tumbuh. Sejak saat itu dunia penerbitan Riaupun ikut gegap gempita dengan kelahiran sejumlah penerbitan baru. Pertumbuhan pers Riau betul-betul berkembang sejak 1998. Puluhan koran harian, mingguan dan majalah lahir silih berganti. Beberapa di antaranya ada yang reinkernasi dengan gonta ganti nama.

Dalam tahun pertama reformasi (1998) terbit tabloid mingguan Pantau, majalah berita Tema, tabloid berita Azam, majalah budaya Sagang, semua di Pekanbaru, dan harian Lantang di Batam. Tahun berikutnya (1999) muncul pula majalah bulanan Madani, tabloid berita Mediator Solusi, harian Suara Kita, harian Media Riau, majalah

Utama, harian Pekanbaru Sore, dan mingguan Cahaya Riau di Pekanbaru, serta mingguan Serantau di Tanjungpinang. Cuma sayang umumnya tidak mampu bertahan lama, kecuali Sijori Pos, Azam, Lantang, Media Riau, dan Sagang. Suara Kita yang kemudian berganti nama menjadi Suara Riau, tadinya diperkirakan bakal bertahan lama, dan bisa menjadi pesaing Riau Pos. Tapi ternyata hanya bertahan dua tahun.

Tahun 2000 nafsu menerbitkan koran malah kian menggebu-gebu. Waktu itu tampil pula harian Riau Mandiri, Riau Express dan Sijori Mandiri yang didukung modal yang cukup kuat, serta sejumlah tabloid mingguan.

Baru pada awal Desember 2009 muncul Harian Vokal yang berdiri dibawah payung YUBE GROUP dengan mengusung tage line *Santun mengkritisi, cerdas menyikapi* mampu mengambil tempat di hati masyarakat Riau sampai sekarang.

Harian Vokal mampu memberikan warna tersendiri dan di usianya yang kedua mampu menghasilkan tiras per-hari 12.000 eksemplar atau dibaca minimal oleh sekitar 60.000-an orang (rata – rata satu Koran dibaca lima orang) setiap harinya. Media Harian Vokal telah menjadi media berpengaruh dengan kosentrasi pasar terbesar di Pekanbaru dan kabupaten atau kota se - Provinsi Riau, media Harian Vokal tidak hanya menjadi bacaan kebanyakan masyarakat Riau, tetapi juga referensi bagi pemerintah dan *stake holder* dalam membuat berbagai kebijakan.

Prestasi media Harian Vokal tidak lebih dari kualitas sumber daya manusianya yang profesional khususnya wartawan media Harian Vokal mampu sejauh ini meramu berita menjadi memiliki daya jual dan pemikat bagi pembaca di Riau, sebagian besar tenaga – tenaga professional berusia muda dengan strata pendidikan rata – rata lulusan S1.

Wartawan media Harian Vokal terlahir dari proses penyeleksian yang ketat serta melewati proses penggemblenganatau pelatihan sebelum terjun ke dalam dunia kerja

sebenarnya. Bukan hanya diciptakan untuk mampu mengolah berita mentah saja tapi mereka dikembangkan untuk mampu menciptakan inovasi – inovasi baru yang mampu meningkatkan daya jual yang tinggi. Dari proses tersebut media Harian Vokal ingin menciptakan wartawan yang memiliki kinerja.

Kinerja merupakan keadaan atau semangat yang dimiliki oleh seorang wartawan dalam mengerjakan pekerjaannya atau dapat pula dikatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dilihat dari kualitas dan kuantitasnya. Semangat kerja merupakan sikap seseorang dalam bekerja dengan penuh vitalitas sehingga target kantor dapat tercapai. Untuk meningkatkan kinerja pada diri wartawan, maka dibutuhkan usaha agar wartawan tetap memiliki semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya.

Media Harian Vokal merupakan perusahaan yang bertugas sebagai media massa penyampaian informasi bagi masyarakat yang berada pada daerah Pekanbaru dan sekitarnya. Kualitas wartawan dapat dinilai melalui tingkat profesionalisme dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan dan ditetapkan oleh Perusahaan. Profesionalisme seorang wartawan adalah kemampuan seorang dalam mengerjakan tugas.

Kinerja wartawan yang tinggi dapat dibuktikan dengan adanya pertama peningkatan kualitas wartawan, kedua berkurangnya absensi wartawan, ketiga penurunan perputaran tenaga kerja dan kualitas kehidupan kerja yang dapat dilihat dari peningkatan tenaga kerja, peningkatan kepuasan kerja, penurunan stress dan penurunan kecelakaan kerja.

Untuk mengetahui lebih lanjut tentang kinerja wartawan, sehingga dapat

dijadikan dasar pemikiran dalam melakukan upaya untuk meningkatkannya, maka penulis bermaksud melaksanakan penelitian dan kemudian mendeskripsikannya dalam bentuk penulisan penelitian dengan judul :”**ANALISIS KINERJA WARTAWAN DIMEDIA HARIAN VOKAL PEKANBARU**”.

B. Alasan Pemilihan Judul

1. Penulis tertarik memilih judul ini, karena penulis ingin mengetahui kinerja Wartawan di Media Harian Vokal sehingga Media Harian Vokal mampu berkembang menjadi Media yang berkembang maju bersaing di Riau khususnya Pekanbaru seperti saat ini.
2. Penelitian ini berkaitan langsung dengan jurusan penulis serta berhubungan dengan konsentrasi yang penulis terjuni yaitu Jurnalistik.

C. Penegasan Istilah

Dalam penelitian ini ada beberapa istilah yang perlu diperjelas guna mempermudah pemahaman dan menghindari kesalahan pemahaman yaitu :

1. Kinerja adalah kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Amstrong dan Baron:15).
2. Wartawan adalah orang yang melakukan jurnalisme, yaitu orang yang secara teratur menuliskan berita (beupa laporan) dan tulisannya dikirimkan atau dimuat di media massa secara teratur ([http : manpras.blogspot,2013](http://manpras.blogspot,2013))

3. Harian vokal adalah surat kabar harian yang dibentuk oleh YUBE GROUP yang bergerak dalam bidang pemberitaandi daerah wilayah Pekanbaru dan se- Provinsi Riau khususnya (*Company Profile,2014*).

D. Permasalahan

Adapun masalah yang dikaji dalam penelitian ini, dirumuskan sebagai berikut-

1. Bagaimana kinerja Wartawan di Media Harian Vokal ini?

E. Perumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis membuat suatu perumusan masalah dalam penelitian ini: **“Bagaimana Kinerja Wartawan Di Media Harian Vokal Pekanbaru?”**.

F. Tujuan dan Manfaat Penelitian.

1. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Kinerja Wartawanpada Media Harian Vokal Pekanbaru.

2. Manfaat Penelitian

1. Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak pimpinan dalam mengamati KinerjadiMedia Harian Vokal Pekanbaru dalam meningkatkan kinerja wartawan.
2. Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan dibidang manajemen kewartawanan,

khususnya masalah kinerja wartawan.

3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak yang ingin meneliti pada permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.

G. Kerangka Teoritis dan Konsep operasional

a. Kerangka teoritis

1. Kinerja

Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang yang berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan atau yang diberikan kepadanya (Wibowo,2008 : 84).

Wibowo membagi teori kinerja menjadi beberapa point, yaitu :

a. Kualitas

Kualitas kerja merupakan mutu penyelesaian dari pekerjaan yang dilakukannya.

1. Ketelitian bekerja

Kemampuan untuk bekerja dengan teliti sehingga dapat menghindari terjadinya kesalahan kerja.

2. Kecakapan kerja

Kemampuan seseorang dalam menanggapi semua tantangan dalam pekerjaan dan kreatif dalam menjalani tantangan pekerjaan tersebut.

3. Tanggungjawab

Kewajiban seseorang terhadap pekerjaan yang di tugaskannya.

4. Ketepatan dalam bekerja.

Kemampuan seseorang untuk bersikap benar dalam menjalankan pekerjaan yang di berikan kepadanya.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja merupakan jumlah banyaknya pekerjaan yang bisa diselesaikan dalam waktu tertentu.

1. Hasil kerja yang baik

Kemampuan seseorang menghasilkan karya dari pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

2. Penyelesaian pekerjaan

Kemampuan seorang pekerja dalam memanfaatkan waktu yang diberikan sesuai dengan arahan pekerjaan.

3. Pencapaian target pekerjaan,

Kemampuan seseorang pekerja mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standard perusahaan yang ada.

Selain itu Deming juga menjelaskan proses kinerja dimulai dengan menyusun rencana, melakukan tindakan pelaksanaan, memonitor jalannya dan hasil pelaksanaan, dan akhirnya melakukan review atau peninjauan kembali atas jalannya pelaksanaan dan kemajuan pekerjaan yang telah dicapai.

Hasil kegiatan monitoring dan review dapat menyimpulkan bahwa kemajuan telah dicapai sesuai rencana. Namun, dapat terjadi adanya deviasi antara rencana dengan kemajuan yang telah dicapai. Dalam keadaan demikian, perlu dilakukan tindakan untuk memperbaiki kinerja agar tujuan yang telah direncanakan dapat tercapai pada waktunya.

Apabila hal tersebut tidak memungkinkan, langkah yang dapat diambil adalah dengan melakukan penyesuaian kembali terhadap rencana dan tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Demikian seterusnya proses kinerja akan berulang kembali melalui tahapan – tahapan tersebut diatas. Model proses kinerja deming dinamakan siklus (Wibowo,Phil,2007:23).

Semakin berkembangnya organisasi maka semakin banyak pula melibatkan tenaga kerja dalam usaha menunjang kelancaran jalannya organisasi disamping

memperhatikan faktor-faktor produksi lainnya. Jika kita berbicara mengenai produk/jasa yang di hasilkan oleh suatu organisasi maka hal tersebut tidak akan terlepas dari permasalahan kinerja.

Pengertian kinerja menurut Siagian adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang wartawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi dalam hal ini media kepada kayawan sesuai dengan penjelasan pekerjaannya (Sondang P. Siagian, 1999:166).

Kinerja merupakan cara yang digunakan untuk menunjukan kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas yang telah menjadi tanggungjawab dan wewenangnya.

Pengertian kinerja menurut Manullang adalah Suatu keadaan yang menunjukkan banyaknya pekerjaan yang hams dilakukan atau dihasilkan seorang individu atau sekelompok kerja sesuai dengan penjelasan pekerjaan mereka masing-masing (Manullang, 1998:132).

Kinerja menurut Mangkunegara adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai media atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Anwar PrabuMangkunegara, 1998:132).

Kemudian menurut Hasibuan mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Maluyu S.P. Hasibuan, 2000:67).

Dan menurut Kartono pengertian dari kinerja adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada wartawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepada masing-

masing karyawan (Kartini Kartono, 2000:32).

Kinerja menurut Indrastuti, mengalakan bahwa kinerja merupakan keadaan atau semangat yang dimiliki oleh seseorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya.

Dari pengertian diatas maka dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya di lihat dari kualitas dan kuantitasnya (Sri Indrastuti, 2008:48).

Menurut Peter Halim dan Yeni Salim pengertian kinerja adalah merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standart keberhasilan yang telah dtentukan oleh perusahaan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepada masing-masing karyawan (Peter Halim dan Yeni Salim, 2000:54).

Kinerja adalah tingkat terhadap para wartawan dalam mencapai persyaratan pekerjaan. Penilaian kinerja adalah proses yang mengukur kinerja personalia / penilaian kinerja pada umumnya menyangkut baik aspek kualitatifmaupun kuantitatif dalam pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi personalia, atau disebut juga review kinerja, evaluasi kinerja, atau ranting personalia.

2. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja individu, perlu dilakukan pengkajian terhadap teori kinerja. Secara umum faktor fisik dan non fisik sangat mempengaruhi.

Berbagai kondisi lingkungan fisik sangat mempengaruhi kondisi wartawan dalam bekerja. Selain itu, kondisi lingkungan fisik juga akan mempengaruhi berfungsinya faktor lingkungan non fisik.

Pada kesempatan ini pembahasan kita fokuskan pada lingkungan non-fisik, yaitu kondisi-kondisi yang sebenarnya sangat melekat dengan sistem manajerial perusahaan.

Menurut Handoko, faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja adalah (T. Handoko, 1998:98).

a. Keterampilan atau Pengalaman

Orang yang mempunyai pendidikan yang rendah, jelas mempunyai keterampilan yang kurang, begitu juga orang yang sudah berpendidikan agak tinggi masih tetap mempunyai produktivitas yang rendah. Oleh sebab itu, maka perlu adanya keterpaduan antara keterampilan dengan pengalaman kerja. Orang atau tenaga kerja yang masih muda atau baru mulai mengikuti karier, biasanya bekerja agak kurang pengalaman, hal ini dapat diatasi dengan cara mengikuti pelatihan kerja di luar atau pada tempat kerja untuk meningkatkan keterampilan.

b. Faktor Pendidikan

Perusahaan perindustrian biasanya direkrut dari orang-orang yang kurang mempunyai pendidikan yang tinggi, perusahaan hanya membutuhkan kesehatan fisik yang kuat untuk bekerja. Dengan adanya pendidikan yang kurang dari pekerja akan menyebabkan penurunan produktivitas kerja.

c. Umur

Umur seseorang tenaga kerja agaknya dapat dijadikan sebagai tolak ukur dari produktivitas, akan tetapi hal tersebut tidak selalu begitu.

Tetapi pengajaran karier seseorang selalu diimbangi dengan jumlah umur, dimana semakin bertambah lama orang itu bekerja, maka produktivitas dari orang tersebut akan meningkat.

d. Sarana Penunjang

Tingkat kemampuan pimpinan untuk menumbuhkan motivasi kerjasama yang baik antara para pekerja serta mengadakan pembagian kerja yang jelas antara semua wartawan sangat berpengaruh terhadap tingkat produktivitas. Di

samping itu dapat juga berupa penerapan teknologi sarana produksi yang cukup canggih, hal ini akan menyebabkan tugas atau kerja dari wartawan tersebut berkurang.

e. Faktor Semangat dan Kegairahan Kerja

Dengan adanya dorongan moril terhadap para pekerja akan meningkatkan produktivitas kerja. Dorongan moril tersebut dapat berupa memberikan semangat dan kegairahan kerja kepada para pekerja. Seperti yang dikemukakan oleh pakar manajemen, semangat dan kegairahan kerja merupakan problematik yang harus mendapat perhatian yang serius.

f. Faktor Motivasi

Faktor motivasi adalah suatu dorongan dalam diri wartawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja dengan predikat yang bagus.

Kinerja merupakan penampilan hasil kerja karyawan dalam hal ini karyawan media cetak atau wartawan baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja dapat berupa penampilan kerja perorangan maupun kelompok. Kinerja organisasi merupakan hasil interaksi yang kompleks dan agregasi kinerja sejumlah individu dalam organisasi.

Menurut Simamora, yang mempengaruhi dimensi kinerja adalah :

1. Memikat dan Manahan orang di dalam Organisasi

Hal ini berarti bahwa agar organisasi berfungsi secara efektif, organisasi itu haruslah meminimalkan tingkat perputaran karyawan, ketidakhadiran, dan keterlambatan, memberikan kenaikan gaji yang memuaskan, jenjang karir yang lebih baik, memberikan fasilitas dan sarana yang mendukung aktifitas pekerjaan, dan menandatangani surat perjanjian masa kerja.

2. Penyelesaian tugas yang handal

Setiap wartawan diberi tugas dan tanggung jawabnya dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya, oleh sebab itu penyelesaian tugas harus yang handal perlu diperhatikan agar tolak ukur minimal kuantitas dan kualitas kinerja dapat tercapai, seperti hasil kerja yang memuaskan, Lingkungan kerja, Pencapaian pekerjaan, Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, Disiplin waktu kerja, Ketelitian dalam bekerja, Tanggung jawab wartawan,

3. Perilaku Inovatif dan spontan

Disamping persyaratan tugas formal, perilaku lainnya juga mempengaruhi efektifitas sebuah organisasi. Aktifitas-aktifitas ini disebut perilaku inovatif dan spontan, organisasi tidak dapat mengawasi segala kemungkinan dalam aktifitas-aktifitasnya, sehingga efektifitas dipengaruhi oleh kesediaan kalangan karyawan yang bekerja di media dalam hal ini biasa disebut wartawan (Hendry Simamora, 2004:339-340).

Seperti Kerja sama dengan rekan sekerja, Tindakan protektif, Gagasan Konstruktif, Pelatihan diri wartawan.

Menurut Rucky ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja wartawan yaitu :

- Sarana dan prasarana

Hal yang perlu diperhatikan adalah kondisi dan kelayakan serta kemampuan semua sarana maupun prasarana fisik yang dimiliki seperti bangunan, layout, kelayakan mesin dan segala peralatan yang ada.

- Proses kerja atau metode kerja

Bila objeknya sebuah perusahaan manufaktur maka team ini akan terdiri dari para ahli teknik industri dan ahli proses produksi.

- Kemampuan sumber daya manusia

Yaitu kemampuan wartawan dalam mengaplikasikan tugas-tugas mereka secara nyata dilapangan.

- Gairah kerja/motivasi

Gairah kerja sangat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia suatu perusahaan, untuk itu perlu diperhatikan sistem imbalan/penggajian yang mencakup insentif dan bonus dan penilaian prestasi kerja.

- Kualitas

Kualitas akan sangat membantu perusahaan terutama yang meliputi ketelitian, kesesuaian, kecakapan, kesungguhan, tanggung jawab (Achmad S. Rucky, 2001:9).

Sedangkan menurut Indrastuti, kriteria - kriteria yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kriteria penilaian yang berfokus pada karakteristik pribadi seperti : loyalitas, keandalan, keterampilan, kemampuan dan kejujuran.
2. Kriteria berdasarkan perilaku berfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan, seperti ketelitian dalam bekerja, bekerja sama dengan rekan sekerja, disiplin dalam mematuhi peraturan yang ada dan kesungguhan dalam bekerja.
3. Kriteria berdasarkan hasil yang berfokus pada apa yang telah dicapai, seperti bertanggung jawab akan pekerjaan, tepat waktu dalam bekerja , kemampuan dalam mengambil keputusan yang tepat (Indrastuti, 2008:50).

Adapun faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Dari kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa pencapaian kinerja seorang wartawan ditentukan oleh kemampuannya dalam bekerja yang meliputi pengetahuan dan keterampilan serta motivasi kerjanya yang merupakan sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja.

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) wartawan terdiri dari kemampuan potensi (1Q) dan kemampuan reality (*Knowledge + skill*). Artinya, wartawan yang memiliki 1Q di atas rata-rata (1Q 110 — 120), dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, wartawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (Ibid, 2000:67).

2) Faktor Motivasi Kerja

Motivasi yang diberikan kepada bawahan khususnya merupakan dorongan yang sangat berpengaruh pada peningkatan kemajuan yang akan dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan hendaklah yang sesuai dengan peningkatan karir, karena dorongan yang baik dan benar akan membuat rasa puas bagi bawahan untuk lebih giat bekerja.

Dengan adanya perhatian yang diberikan pimpinan kepada bawahan sudah ada nilai tersendiri bagi bawahan, bahwa mereka sudah lebih diperhatikan, baik dorongan untuk lebih rajin bekerja maupun dorongan untuk loyal kepada perusahaan media.

Menurut Muchdarsyah bahwa kerja produktif, memerlukan keterainpilan kerja yang sesuai dengan isi kerja atau paling tidak raempertahankan cara kerja yang sudah baik. Kerja produktif memerlukan faktor pendukung yaitu:

- Kemampuan kerja yang tinggi
- Kompensasi yang dapat memenuhi kebutuhan minimum
- Jaminan sosial yang memadai
- Kondisi kerja yang manusiawi
- Hubungan kerja yang harmonis (Muchdarsyah Sinubgan, 1998:30).

3. Dimensi Penilaian Kinerja

Dalam melakukan penelitian terhadap kinerja yang berdasarkan pada deskripsi perilaku spesifik, maka ada beberapa dimensi atau kriteria yang perlu diperhatikan.

Menurut Gomes dimensi yang perlu diperhatikan itu adalah :

1. *Quantity of work*, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
2. *Quality of work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan pengetahuannya
4. *Creativenessian*, keaslian gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang timbul.
5. *Cooperation*, yaitu kesadaran untuk bekerja sama dengan orang - orang (sesama anggota organisasi atau perusahaan).
6. *Dependability*, yaitu kesadaran yang dapat dipercaya, dalam hal ini kehadiran dan penyelesaian pekerjaan
7. *Initiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya
8. *Personal qualities*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah tamahan dan integritas pribadi (Faustino C. Gomes, 1995:74).

4. Tujuan dan Manfaat Kinerja

Tujuan dan manfaat dari penerapan manajemen kinerja adalah :

- Meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun sebagai kelompok.

- Membantu perusahaan untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan karyawan yang lebih tepat guna.
- Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja karyawan secara keseluruhan yang direfleksikan dengan kenaikan produktivitas.
- Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil kerja dan prestasi pribadi serta potensi laten karyawan.
- Menyediakan alat/sarana untuk membandingkan prestasi kerja karyawan dengan tingkat gaji, atau imbalan sebagai bagian dari kebijakan dan sistem imbalan yang baik.
- Memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada kaitannya (Soekaidjo Notoatmodjo, 2003: 141).

5. Penilaian Kinerja Wartawan

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja wartawan.

Kinerja karyawan perlu diperhatikan guna mempertahankan dan meningkatkan kepuasan pelanggan. Dampak penilaian kinerja individu wartawan memiliki imbas negatif maupun positif terhadap moral kerja wartawan. Pada saat penilaian-penilaian kinerja dipakai untuk disiplin, kenaikan gaji, promosi, pemecatan atau pemberhentian

sementara, maka penilaian kinerja dianggap paling menakutkan oleh orang-orang yang menganggap kemampuan dirinya rendah.

Orang-orang yang kurang produktif dan orang-orang yang merasa bahwa penilaian akan dilakukan secara gampang dan tidak adil. Perasaan-perasaan serupa berkecamuk pada saat para pekerja tidak mengetahui atau memahami kriteria yang digunakan untuk menilai mereka atau saat mereka melihat penilaian kinerja terlampau kritis dari pada membantu.

Menurut Simamora penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan (Henry Simamora, 2004:338).

Kemudian Siagian menambahkan bahwa ada empat kunci dalam suatu sistem penilaian kinerja yaitu :

- Sasaran penilaian adalah kinerja para wartawan sehingga diperoleh informasi yang akurat tentang kinerja tersebut.
- Standar kinerja digunakan sebagai alat ukur.
- Alat pengukur kinerja ciri-cirinya adalah mudah digunakan, dapat dipercaya, menunjukkan perilaku yang kritikal, dapat diversifikasi oleh orang lain.
- Menghasilkan penilaian kinerja setiap wartawan (Sondang P.Siagian, 1999:96).

Teknik yang digunakan oleh manajemen dalam meningkatkan kinerja adalah penilaian (*appraisal*). Motivasi wartawan untuk bekerja, mengembangkan kemampuan pribadi dan meningkatkan kemampuan di masa mendatang dipengaruhi oleh umpan balik kinerja dari masa lalu dan pengembangan.

Terlepas dari besar, jenis, sektor atau spesialisasinya, setiap organisasi biasanya cenderung menilai kinerja dalam aspek berikut:

1. Aspek financial

Meliputi anggaran rutin dan pembangunan dari suatu instansi pemerintah.

2. Kepuasan Pelanggan

Dengan banyaknya tuntutan masyarakat akan pelayanan yang berkualitas, maka instansi pemerintah dituntut untuk secara terus menerus memberikan pelayanan yang berkualitas prima.

3. Operasi bisnis internal

Informasi ini diperlukan untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan instansi pemerintah sudah seirama untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

4. Kepuasan

Dalam setiap organisasi media, wartawan merupakan asset yang harus dikelola dengan baik.

5. Waktu

Ini juga penting dalam desain pengukuran kinerja. Betapa sering kita membutuhkan informasi mengambil keputusan namun lambat diterima.

Menurut Edy Sukarno, penilaian kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan dengan memperhitungkan beberapa indikator antara lain:

1. Indikator masukan (inputs) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Indikator ini dapat juga berupa dana, sumber daya manusia, disiplin, informasi, kebijaksanaan/peraturan perundang-undangan dan sebagainya.
2. Indikator keluaran (outputs) adalah suatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan fisik dan/atau non-fisik.
3. Indikator hasil (outcomes) adalah segala sesuatu yang mencerminkan fungsinya

keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung).

4. Indikator manfaat (benefits) adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan.
5. Indikator dampak (impacts) adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif pada setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan (Edi Sukarno, 2002:76).

Kinerja wartawan atau pegawai perlu diperhatikan guna mempertahankan kepuasan pelanggan atau pembaca bahkan meningkatkannya. Dampak penilaian kinerja individu wartawan memiliki imbas negatif maupun positif terhadap moral kerja wartawan.

Pada saat penilaian-penilaian kinerja dipakai untuk disiplin, kenaikan gaji, promosi, pemecatan atau pemberhentian sementara, maka penilaian kinerja dianggap paling menakutkan bagi orang-orang yang menganggap kemampuan dirinya rendah. Orang-orang yang kurang produktif dan orang-orang yang merasa bahwa penilaian akan dilakukan secara serampangan dan tidak adil.

Semakin wartawan atau karyawan memahami proses penilaian kinerja dan semakin penilaian kerja dipakai sebagai peluang pengembangan daripada kejadian-kejadian pengkritikan, maka kebutuhan aktualisasi diri bakal terpenuhi. Gaya kepemimpinan dan iklim organisasional mempunyai imbas besar bagi hasil-hasil motivasi dan penilaian kerja.

Penilaian kinerja wartawan akan memberikan beberapa manfaat bagi suatu organisasi perusahaan. "Hasil-hasil dari penilaian prestasi kinerja sering berfungsi sebagai basis bagi evaluasi regular terhadap kinerja anggota-anggota organisasi.

Apakah seorang individu dinilai kompeten atau tidak kompeten, efektif atau tidak

efektif dapat dipromosikan atau tidak, dan seterusnya adalah didasarkan pada informasi yang dihasilkan oleh penilaian kinerja.

Tambahan pula, Organisasi sering mencoba untuk mempengaruhi motivasi dan kinerja mendatang dari anggota mereka dengan mengaitkan pelaksanaan berbagai imbalan, seperti kenaikan gaji dan promosi, terhadap rating yang dihasilkan oleh system penilaian kinerja (Henry Simamora, 2000:331).

Dampak penilaian kinerja atas organisasi akan membantu dalam hal-hal seperti pengambilan keputusan komensasi dan pemberian umpan balik atas kinerja, hasil-hasil proses penilaian kinerja dapat mernasok data yang berfaedah tentang keberhasilan aktivitas-aktivitas lainnya seperti perekrutan, seleksi, orientasi dan pelatihan.

Sebagian menambahkan bahwa ada tujuh elemen kunci dalam suatu sistem penilaian kinerja yaitu:

- Sasaran penilaian adalah kinerja para wartawan sehingga diperoleh informasi yang akurat tentang kinerja tersebut.
- Standar kinerja digunakan sebagai alat ukur.
- Alat pengukur kinerja ciri-cirinya adalah mudah digunakan. dapat dipercaya, menunjukkan perilaku yang kritikal, dapat didiversifikasi oleh orang lain, mengukur kinerja yang ditampilkan secara reguler.
- Menghasilkan penilaian kinerja setiap wartawan.
- Bahan informasi yang diperoleh dan penilaian kinerja akan digunakan oleh manajemen untuk berbagai kepentingan pengambilan keputusan.
- Penilaian kinerja secara berkala dilihat dari kehidupan kekayaan seseorang dalam suatu organisasi (Sondang P. Siagian, 169).

6. Unsur-unsur Penilaian Kinerja

Unsur-unsur penilaian kinerja karyawan dapat meliputi sebagai berikut:

1. Kesetiaan dan tanggung jawab

Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan, mentaati, maiaksanakan, dan inengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

2. Kepemimpinan

Kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk menyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas.

3. Tanggung jawab

Kesanggupan seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya yang diserahkan kepadanya dengan baik dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang telah diambilnya.

4. Kreativitas dan prakarsa

Kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengarnbil langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari atasannya.

5. Ketaatan

Kesanggupan seorang tenaga kerja utnuak mentaati segala ketetapan,peraturan, perundang-undangan dan peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

6. Kerja sama

Kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang besar (Melayu S.P.Hasibuan, 2001:95).

7.Pengukuran Kinerja Wartawan

Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam mengukur kinerja wartawan adalah:

1. Disiplin kerja, dalam melaksanakan kegiatan di perusahaan sangat diperlukan keteraturan pelaksanaan tugas dan fungsi untuk setiap bagian atau untuk setiap personil dengan memperhatikan disiplin waktu yang harus ditaati.
2. Tenaga kerja yang terampil / skill dalam hal peningkatan kualitas dan kuantitas pelayanan dari jasa Pemberitaan seoptimal mungkin sehingga pekerjaan yang dilaksanakan tenaga kerja sesuai dengan yang diharapkan oleh masyarakat.
3. Fasilitas kerja, penggunaan peralatan kerja yang baik yaitu serba otomatis akan dapat memberikan hasil yang efektif dan efisien.
4. Pembiayaan merupakan factor penting dalam mewujudkan sasaran pelayanan masyarakat (Sri Indrastuti, 2008:49).

Tetapi ada empat kualitas yang mungkin perlu dimiliki seorang karyawan sebagai salah satu tolak ukur seseorang wartawan dikatakan seorang wartawan yang baik atau ideal. Yaitu:

1. Pengalaman, wartawan mempunyai pengalaman akan lebih mempunyai terasah keterampilannya dalam bekerja dalam hal ini menulis berita.
2. Perasaan ingin tahu, seorang wartawan harus memiliki perasaan ingin tahu karena dengan mempunyai perasaan ingin tahu dia akan mempunyai pertanyaan dari suatu kejadian disekelilingnya dan ia akan selalu dapat membuang hal - hal yang tidak penting dari berita yang ia tulis.
3. Daya hayal, bila wartawan mempunyai daya yang tinggi dia akan mampu mengumpulkan fakta - fakta yang tampaknya tidak saling berkaitan lalu mempertautkannya dalam sebuah konteks sehingga tercipta sebuah realitas.

4. Pengetahuan, seorang wartawan yang tidak menguasai paling sedikitnya pengetahuan kemasyarakatan akan sulit mempersepsikan dinamika yang dialami masyarakat Indonesia apalagi keadaan masyarakat pada zaman saat ini sangat kompleks daripada keadaannya beberapa dekade yang lalu (Hikmat Kusumaningrat dan Purnama Kusumaningrat, 2009:77).

Ada beberapa pengertian wartawan profesional. Menurut Budiman S Hartoyo wartawan yang profesional ialah yang memahami tugasnya, yang memiliki skill (ketrampilan), seperti melakukan reportase, wawancara, dan menulis berita atau feature yang bagus dan akurat, dengan bahasa Indonesia yang baik dan benar.

Adapun secara umum kita kerap kali mendefinisikan wartawan profesional sebagai wartawan yang memegang teguh 9 elemen jurnalisme Bill Kovach. Sembilan elemen jurnalisme tersebut antara lain :

1. Kewajiban utama jurnalisme adalah pada pencarian kebenaran.
2. Loyalitas utama jurnalisme adalah pada warga Negara.
3. Esensi jurnalisme adalah disiplin verifikasi.
4. Jurnalis harus menjaga independensi dari obyek liputannya.
5. Jurnalis harus membuat dirinya sebagai pemantau independen dari kekuasaan.
6. Jurnalis harus memberi forum bagi publik untuk saling-kritik dan menemukan kompromi.
7. Jurnalis harus berusaha membuat hal penting menjadi menarik dan relevan.
8. Jurnalis harus membuat berita yang komprehensif dan proporsional.
9. Jurnalis harus diperbolehkan mendengarkan hati nurani personalnya

(Gifalvina, 2009).

b. Konsep Operasional

Konsep operasional kinerja wartawan dapat dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Kualitas

a. Ketelitian bekerja,

Kemampuan untuk bekerja dengan teliti sehingga dapat menghindari terjadinya kesalahan kerja.

Seorang wartawan harus bekerja teliti untuk memberitakan agar tidak menimbulkan kerancuan dalam pemberitaannya.

b. Kecakapan kerja,

Kemampuan seseorang dalam menanggapi semua tantangan dalam pekerjaan dan kreatif dalam menjalani tantangan pekerjaan tersebut.

Seorang wartawan harus mampu bekerja maksimal dalam setiap tugas yang diberikan.

c. Tanggungjawab,

Kewajiban seseorang terhadap pekerjaan yang di tugaskannya. Seorang wartawan harus mampu bertanggung jawab akan apa yang ia beritakan agar tidak menimbulkan masalah dikemudian hari.

d. Ketepatan dalam bekerja,

Kemampuan seseorang untuk bersikap benar dalam menjalankan pekerjaan yang di berikan kepadanya. Wartawan harus tepat dalam

memberitakan sesuatu mulai dari penentuan narasumber berita harus dari narasumber yang kredibel.

2. Kuantitas

- a. Hasil kerja yang baik, Kemampuan seseorang menghasilkan karya dari pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Wartawan dituntut mampu menciptakan suatu berita yang fakta dengan sesuai arahan rapat redaksi.
- b. Penyelesaian pekerjaan, Kemampuan seorang pekerja dalam memanfaatkan waktu yang diberikan sesuai dengan arahan pekerjaan. Wartawan dituntut bisa menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan karena berita ada yang bersifat tidak bisa ditunda.
- c. Pencapaian target pekerjaan, Kemampuan seseorang pekerja mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standard perusahaan yang ada. Dalam hal ini wartawan harus mampu mencapai banyak berita dalam setiap harinya dan mencapai berita yang ditargetkan perbulannya. Menghasilkan minimal 30 berita naik dalam sebulannya.

Wartawan bekerja seperti karyawan, perbedaan karyawan dan wartwan hanya pada tempat mereka bekerja dan tugas serta tanggung jawab pekerjaannya. Wartawan atau pewarta mempunyai tugas memberitakan berita tentang semua hal yang terjadi serta fenomena – fenomena yang ada disekita kehidupan kita tetapi mereka juga bekerja pada perusahaan dalam hal ini perusahaan media.

H. Metodologi Penelitian

Sehubungan dengan masalah yang dikemukakan di atas maka metode analisa dan pengelolaan data adalah metode deskriptif kualitatif , yaitu dengan menguraikan

tentang keadaan yang sebenarnya kemudian dihubungkan dengan teori-teori yang mendukung dengan permasalahan tersebut yang diperoleh dari studi perpustakaan, mengumpulkan jumlah responden, mengklasifikasikan, menganalisis dan menginterpretasikan sehingga dapat diteliti berdasarkan teori yang ada.

a. Lokasi Penelitian

Guna penyelesaian penelitian ini terutama untuk memperoleh data-data yang diperlukan, penulis dalam hal ini berusaha untuk mendapatkan data yaitu pada Kantor Media Harian Vokal yang beralamat di Jalan Arifin Ahmad No. 148 Pekanbaru.

b. Jenis dan Sumber Data

Jenis pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini ada dua jenis yaitu:

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang langsung penulis peroleh dari wartawan sebagai objek penelitian pada Kantor Media Harian Vokal. Seperti, tanggapan responden mengenai kinerja wartawan pada Kantor Media Harian Vokal.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang sudah tersedia dan yang diperoleh dari Kantor Media Harian Vokal yang ada hubungannya dengan penelitian ini, diantaranya seperti data jumlah pegawai, sejarah pada Kantor Media Harian Vokal, struktur organisasi, tugas dan tanggung jawab Wartawan dan aktifitas pada Kantor Media Harian Vokal.

c. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penulisan ini penulis melakukan penelitian dengan menggunakan metode :

- a. Wawancara (*interview*), yaitu tatap muka secara langsung dengan pihak terkait dalam penelitian ini yaitu dengan Pimpinan Umum Media Harian Vokal.
- b. Observasi yaitu suatu cara pengumpulan data dengan pengamatan langsung dan pencatatan secara sistematis terhadap obyek yang akan diteliti.

d. Populasi dan sampel

Populasi adalah objek penelitian sebagai sasaran untuk mendapatkan dan mengumpulkan data. Jadi, dapat diambil kesimpulan bahwa populasi adalah keseluruhan objek yang akan menjadi penelitian.

Populasi dari penelitian adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Media Harian Vokal Pekanbaru yang berjumlah 36 orang.

Didalam penentuan metode pengambilan sampel tergantung pada besarnya jumlah populasi dan kesanggupan peneliti untuk menjangkaunya, misalnya kurang dari 100 (seratus) dan peneliti memiliki kesanggupan untuk menjangkaunya secara keseluruhan, maka metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus atau sampel jenuh. Metode ini mensyaratkan semua anggota populasi sampel menjadi sampel penelitian, karena terbatasnya jumlah sampel. (Widodo, 2004 : 47).

Sampel penelitian ini adalah keseluruhan pegawai pada Media Harian Vokal Pekanbaru yang berjumlah 36 orang.

e. Teknik Analisis Data

Penelitian ini mengadopsi data deskriptif kualitatif. Setelah semua data

dikumpulkan melalui teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini, maka hasil data tersebut disajikan dalam bentuk tabel, kutipan wawancara. Kemudian dianalisa seluruh jawaban yang diperoleh dari informan dan responden sehingga dapat dideskripsikan dalam sebuah penulisan sesuai dengan teori untuk ditarik kesimpulan.

I. Sistematika Penulisan

Secara garis besarnya penulisan ini akan dibagi kedalam enam bab, masing-masing akan dirinci dalam sub bab berikut ini:

Bab I : Pendahuluan

Pada bab ini akan diuraikan tentang latar belakang masalah, alasan pemilihan judul, penegasan istilah, perumusan masalah, tujuan manfaat penelitian, diuraikan tentang pengertian kinerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, manfaat penilaian kinerja, pengukuran kinerja, dan variabel penelitian, metodologi penelitian, serta sistematika penulisan.

Bab II : Gambaran umum lokasi penelitian

Pada bab ini akan dijelaskan tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, visi dan misi perusahaan serta kegiatan perusahaan.

Bab III : Penyajian data

Pada bab ini akan dijelaskan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan analisis data.

Bab IV : Pembahasan

Pada bab ini akan dibahas analisis data tentang kinerja wartawan.

Bab V : Kesimpulan dan Saran

Pada bab ini akan dijelaskan hasil analisa kesimpulan yang ditarik dalam bentuk kesimpulan dan sekaligus memberikan saran sebagai masukan

kepada perusahaan.