UNIVERSITAS LANCANG KUNING

PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA PADA LPP RADIO REPUBLIK INDONESIA (RRI) KOTA PEKANBARU

SKRIPSI

NABIL YAFIE
1963201124

FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
UNIVERSITAS LANCANG KUNING
PEKANBARU
FEBRUARI 2025

UNIVERSITAS LANCANG KUNING

PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA PADA LPP RADIO REPUBLIK INDONESIA (RRI) KOTA PEKANBARU

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat

Untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Publik

Program Pendidikan Strata Satu pada Fakultas Ilmu Administrasi

NABIL YAFIE
1963201124

FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
UNIVERSITAS LANCANG KUNING
PEKANBARU
FEBRUARI 2025

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Nabil Yafie

NIM : 1963201124

Tanda Tangan :

Tanggal : 18 Februari 2025

UNIVERSITAS LANCANG KUNING
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
Jalan Yos Sudarso Km 08 Rumbai Pekanbaru Hp. 0812 7598 3322
Kode Pos 28265 *Web site* : https://fia.unilak.ac.id / *email* : fia@unilak.ac.id

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Nama	:	Nabil Yafie
No. Mahasiswa	:	1963201124
Jurusan	:	Administrasi Publik
Judul Skripsi	:	Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Pada LPP Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Pekanbaru

Pembimbing I

Irawati, S.Sos., M.SI
NIDN. 1013057401

Pembimbing II

Fajarwaty Kusumawardhani, S.Sos., MPA
NIDN. 1016018201

Mengetahui :
Ketua Program Studi Administrasi Publik

Fara Meylan Sari S.Sos., M.SI
NIDN. 1012058804

Universitas Lancang Kuning

UNIVERSITAS LANCANG KUNING
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
Jalan Yos Sudarso Km 08 Rumbai Pekanbaru Hp. 0812 7598 3322
Kode Pos 28265 *Web site* : https://fia.unilak.ac.id / *email* : fia@unilak.ac.id

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Nabil Yafie
NIM : 1963201124
Program Studi : Administrasi Publik
Judul Skripsi : Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Pada LPP Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Pekanbaru

Telah berhasil dipertahankan dewan penguji dan diterima sebagai persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Strara Satu (S-1) pada program studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Lancang Kuning.

DEWAN PENGUJI

Pembimbing I : Irawati, S.Sos., M.Si ( )
Pembimbing II : Fajarwaty Kusumawardhani, S.Sos., MPA ( )
Penguji : Widia Astuti, S.Sos., M.Si ( )
Penguji : Dr. Li. Dian Rianita, MA ( )

Ditetapkan di : Pekanbaru
Tanggal : 18 Februari 2025

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas limpahan Rahmat dan Karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul : "**PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA PADA LPP RADIO REPUBLIK INDONESIA (RRI) KOTA PEKANBARU"** dengan lancar guna memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan program studi Strata Satu (S1) Fakultas Ilmu Administrasi Jurusan Administrasi Publik Universitas Lancang Kuning.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis ingin berterimakasih banyak kepada semua pihak yang ikut membantu dan berpartisipasi dalam penyelesaian skripsi ini, antara lain kepada:

1. Ibu Khuriyatul Husna, S.Sos., MPA selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.
2. Ibu Harsini, S.Sos., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Administrasi Lancang Kuning Pekanbaru.
3. Ibu Dr.Li. Dra. Dian Rianita, MA selaku Wakil Dekan II Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.
4. Ibu Sri Roserdevi Nasution, S.Sos., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.
5. Ibu Fara Merian Sari, S.Sos., M.Si, selaku Ketua Prodi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Lancang Kuning.

6. Ibu Irawati, S.Sos., M.Si sebagai Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya serta memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis, sehingga terwujudnya skripsi ini.
7. Ibu Fajarwaty Kusumawardhani, S.Sos., MPA sebagai Dosen Pembimbing II yang juga telah membimbing dan memberikan petunjuk dan arahan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
8. Pimpinan LPP RRI Kota Pekanbaru beserta Pegawai/staff yang selalu sedia meluangkan waktu serta memberikan data yang berguna bagi penulisan skripsi ini.
9. Untuk yang paling istimewa kepada keluarga tercinta yang telah memberikan dukungan materil, moral dan motivasi kepada penulis sehingga studi ini dapat terselesaikan dengan baik.
10. Buat teman-teman seperjuangan di jurusan Administrasi Publik, yang namanya tidak dapat saya disebutkan seluruhnya terimakasih banyak atas dukungan, doa restu serta bantuannya dan terimakasih juga atas kebersamaannya.

Semoga Allah melimpahkan Taufiq dan Hidayah-Nya kepada semua pihak yang sudah berupaya memberikan bantuan demi penyelesaian penulisan skripsi ini.

Pekanbaru, Januari 2025

Penulis

Nabil Yafie

ABSTRAK

Nama : Nabil Yafie

Program Studi : Ilmu Administrasi Publik

Judul : Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Pada LPP Radio Republik Indonesia Kota Pekanbaru

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang harus dimiliki suatu organisasi. Kemajuan teknologi yang disebabkan oleh perkembangan zaman menuntut manusia untuk terus mengembangkan kompetensi yang dimilikinya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengembanga kompetensi sumber daya manusia pada LPP Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Pekanbaru serta faktor-faktor penghambat yang ada dalam pengembangan kompetensi sumber daya manusia. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dengan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, penulis menemukan bahwa Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Pada LPP RRI Kota Pekanbaru sudah berjalan. Akan tetapi, namun masih ditemukan beberapa hambatan, yaitu minimnya minat aparatur untuk mengembangkan kompetensinya; belum meratanya kesempatan aparatur untuk mengikuti diklat karena keterbatasan anggaran; serta sarana dan prasarana yang kurang memadai.

Kata Kunci: Pengembangan, Kompetensi, Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

Nama : Nabil Yafie

Program Studi : Ilmu Administrasi Publik

Judul : Human Resource Competency Development at LPP Radio Republik Indonesia Pekanbaru City

Human resources are important asets that must be owned by an organization. Technological advances caused by the development of the era require humans to continue to develop their competencies. This study aims to determine and analyze how to develop human resource competencies at LPP Radio Republik Indonesia (RRI) Pekanbaru City and the inhibiting factors in developing human resource competencies. The data used are primary data and secondary data. Data collection techniques use observation, interview and documentation techniques. This study uses a qualitative. Based on the results of research in the field, the author found that the Development of Human Resource Competencies at LPP Radio Republik Indonesia (RRI) Pekanbaru City has been running but there are still several obstacles, namely the lack of interest of the apparatus to develop their competencies; the unequal opportunities for apparatus to participate in training due to budget limitations; and inadequate facilities and infrastructure.

Keywords: Development, Competence, Human Resources

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN ORISINALITAS i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI ii
LEMBAR PENGESAHAN iii
KATA PENGANTAR iv
ABSTRAK v
ABSTRACT viii
BAB I PENDAHULUAN
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 12
1.3 Tujuan Penelitian 13
1.4 Manfaat Penelitian 13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA
2.1Manajemen Sumber Daya Manusia 15
2.2 Kompetensi 16
2.3 Pengembangan Kompetensi 18
2.4 Penelitian Terdahulu 19
2.5 Fokus Penelitian 22
2.6 Kerangka Berfikir 24
BAB III METODE PENELITIAN
3.1 Lokasi Penelitian 25
3.2 Desain Penelitian 25
3.3 Informan Penelitian 25
3.4 Jenis Data 26
3.5 Teknik Pengumpulan Data 26
3.6 Analisis Data 28
3.7 Keabsahan Data 29
BAB IV GAMBARAN UMUM
4.1 Sejarah LPP RRI Kota Pekanbaru 31
4.2 Visi dan Misi LPP RRI Kota Pekanbaru 32

4.3 Keadaan Kepegawaian dilihat dari Tingkat Pendidikan, Jenis Kelamin, Usia, Masa Kerja dan Golongan.....33
4.4 Sarana dan Prasarana Lembaga Penyiaran Publik RRI Kota Pekanbaru.....38
4.5 Tugas Pokok dan Fungsi Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia KotaPekanbaru.....39
4.6 Struktur Organisasi.....44

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
5.1 Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Pada LPP Radio Republik Indonesia Kota Pekanbaru.....46
5.2 Faktor Penghambat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Pada LPP RRI Kota Pekanbaru.....76

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN
6.1 Kesimpulan.....78
6.2 Saran.....80

DAFTAR PUSTAKA……...81

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Pegawai yang Diberikan Diklat/Pelatihan sebagai upaya Pengembangan Pegawai Tahun 2021 s/d 2024 7
Tabel 1.2 Capaian Kinerja LPP Radio Republik Indonesia Kota Pekanbaru (RRI) 2022-2024 10

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia penyiaran radio telah berkembang pesat seiring dengan tingkat peradaban manusia dan kemajuan teknologi komunikasi. Radio siaran dijadikan sebagai penyalur informasi dan pembentuk pendapat umum yang memiliki peran yang sangat strategis. Di era reformasi ini dengan kebebasan mengakses dan memperoleh informasi yang semakin terbuka, dunia penyiaran mempunyai potensi besar untuk mempengaruhi masyarakat luas dan menjadi medium informasi tercepat, interaktif dan relatif murah. Radio dapat menjadikan penyiar menjadi apa saja, sesuai visualisasi dari pendengar melalui kata-kata yang disampaikan, dan nada suara yang dikeluarkan oleh penyiar, (Endah, 2019).

Penyelenggaraan penyiaran di beberapa negara di dunia diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku di negara tersebut. Indonesia sendiri mengatur penyelenggaraan penyiaran di dalam Undang-undang Nomor 32 Tahun 2002 tentang Penyiaran (UU Penyiaran). Pengaturan tentang penyiaran di Indonesia bermula sejak sebelum kemerdekaan, dengan di keluarkannya Radiowet oleh pemerintah Hindia Belanda pada tahun 1934.

Radio juga memiliki karakteristik yang unik, sehingga menjadikannya sebagai media yang banyak digunakan masyarakat. Kebutuhan masyarakat atau pendengar terhadap informasi, berita, hiburan, pendidikan, menuntut radio mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan informasi, sehingg

terpenuhinya hak asasi manusia dalam mendapat sarana informasi dan hiburan melalui radio.

Salah satunya LPP RRI Kota Pekanbaru, Alasan penulis melakukan penelitian di RRI Pekanbaru karena lembaga tersebut, memiliki peran yang sangat penting dalam memberikan pelayanan dan menyampaikan informasi serta lembaga tersebut juga harus bisa mempertahankan existensinya dengan perkembangan zaman yang kian berkembang pesat di Pekanbaru. Maka dari itu, pegawai RRI Pekanbaru harus memiliki kompetensi yang memadai dalam menjalankan tugasnya terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Radio Republik Indonesia Pekanbaru adalah salah satu stasiun radio yang merupakan Lembaga Penyiaran Publik yang mempunyai tujuan untuk melayani seputar informasi mengenai kepentingan publik, bersifat netral, mandiri dan tidak komersial, Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2005 menetapkan bahwa tugas TVRI adalah memberikan pelayanan informasi, pendidikan dan hiburan yang sehat, kontrol dan perekat sosial serta melestarikan budaya bangsa untuk kepentingan seluruh lapisan masyarakat melalui penyelenggaraan penyiaran televisi yang menjangkau seluruh wilayah NKRI.

Dalam menghadapi era globalisasi serta persaingan yang makin ketat, maka setiap Lembaga penyiaran Radio Republik Indonesia harus memfokuskan investasi mereka dengan mengembangkan atau meningkatkan kompetensi sumber daya manusia yang dimilikinya. Mengelola bisnis media penyiaran merupakan salah satu bisnis yang paling sulit dan paling menantang dibandingkan dengan

jenis industri lainnya (Jirestiany dan Muhsin, 2022). Mengelola media penyiaran pada dasarnya adalah mengelola manusia. Keberhasilan media penyiaran sangat bergantung pada kompetensi sumber daya manusia yang dimilikinya (Ibrahim dkk, 2024).

Kompetensi memiliki peran yang sangat penting pada bidang sumber daya manusia, terutama bagi ASN. Aparatur Sipil memiliki keahlian yang tinggi dalam penyelenggaraan pelayanan, terutama dalam penyelenggaraan pelayanan publik, sehingga masyarakat dapat melihat bahwa proses rekrutmen ASN dijalankan secara baik untuk menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten dan berpengalaman di bidangnya, agar pelayanan publik dapat dilaksanakan sesuai rencana. Dalam proses kegiatan pelayanan publik, evaluasi publik menjadi perspektif penting karena kepuasan publik menjadi tolak ukur penentu keberhasilan organisasi. Akan tetapi dalam praktiknya, sering sekalis ditemukan ASN yang menduduki jabatan tertentu tanpa dibebani kewenangan yang berimbang.

Berdasarkan paparan Kepala Lembaga Administrasi Negara yang dikutip Kompas.com (2019), sebanyak 34,57% ASN memiliki kemampuan, potensi, integritas, kualitas kinerja yang kurang baik serta ketidaksesuaian program bangkom (pengembangan keterampilan) dengan integritas dan tujuan penyelenggaraan pembangunan nasional. Apalagi menurut Lembaga Administrasi Negara (2020), dari 4,5 juta pegawai ASN, sedikitnya 46% hanya lulusan SMA, bahkan ada pegawai yang tidak bisa baca tulis (Hasan, 2019). Data tersebut melukiskan gambaran ASN yang saat ini tidak seperti yang diharapkan. Hal

tersebut, membuat setiap instansi berkewajiban untuk terus mengembangkan kompetensi pegawainya agar dapat menciptakan birokrasi pemerintahan dengan sistem kerja yang efisien dan efektif.

Melihat situasi tersebut, pemerintah berusaha meningkatkan kompetensi sumber daya manusia. Seperti halnya pendidikan dan pelatihan, pendidikan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan melalui jalur pendidikan formal, yaitu dengan memberikan tugas kepada peserta didik yang memenuhi persyaratan standar kompetensi jabatan dan pengembangan karir. Upaya pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui program diklat sebagaimana dinyatakan dalam Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999, Pasal 31 yang menyatakan bahwa "untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya yang diadakan pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Ngeri Sipil (PNS) yang bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, moto, keahlian, kemampuan, keterampilan."

Undang-undang tersebut kemudian ditindaklanjuti dengan peraturan pemerintah (PP) Nomor. 101 Tahun 2000 Tentang diklat Jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS), Pada pasal 2 yang menyatakan bahwa diklat bertujuan : meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan intansi, menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa, memantapkan sifat dan semangat pengabdian yang berorientasi kepada pelayanan, pengayoman, serta pemberdayaan masyarakat menciptakan persamaan visi dan

dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Organisasi sangat tergantung pada baik buruknya pengembangan anggota organisasi itu sendiri. tujuan ini dapat dicapai dengan baik jika pegawai-pegawainya dilatih dengan sempurna. Fokus pengembangan adalah jangka panjang dan untuk membantu individu mempersiapkan pekerjaan masa depan, dengan demikian pengembangan kegiatan belajar untuk pengembangan individu, tetapi tidak harus berhubungan dengan tugas khusus untuk masa kini.

Dengan memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk mengikuti diklat, maka hal tersebut dapat meningkatkan kemampuan serta keterampilan pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya.

Dengan adanya pelatihan diharapkan kinerja pegawai akan lebih meningkat serta dapat bekerja secara profesional terutama untuk tantangan dalam mencapai tujuan organisasi ke depannya. Oleh karena itu dalam hal pengembangan Sumber Daya Manusia di lingkungan Radio Republik Indonesia Kota Pekanbaru perlu diadakan pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang merata kepada tiap - tiap pegawainya. Apalagi dalam menghadapi era internasional yang serba ambisius, maka RRI Kota Pekanbaru harus tampil optimal yang harus didukung dengan sumber daya manusia yang profesional.

Tujuan utama dari program pengembangan sumber daya manusia aparatur yaitu pengembangan dilakukan untuk menutup “gap” antara kecakapan dan kemampuan pegawai dengan permintaan jabatan, dan program-program tersebut

diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pegawai dalam mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan. Sesuai dengan analisis jabatan, rekrutmen pegawai memberi syarat kepada mereka yang sudah mempunyai kualifikasi tertentu.

Profesionalitas aparatur menjadi kunci utama dengan kecakapan, karakter dan produktivitas yang dimilikinya aparatur tersebut dapat dengan mudah untuk memahami realita yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Pendidikan dan pelatihan ini atau biasa disebut dengan (diklat) ini merupakan salah satu cara agar kompetensi sumber daya aparatur dapat berkembang.

Pelayanan yang diberikan Lembaga tersebut belum sepenuhnya dapat memuaskan masyarakat. Masalah pengembangan kompetensi sumber daya manusia aparatur ini masih menjadi tantangan yang dihadapi oleh LPP RRI kota Pekanbaru sampai saat ini yang masih ditemukan kesenjangan antara kompetensi yang dipersayaratkan untuk dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam suatu jabatan dengan kompetensi yang dimilikinya dalam suatu organisasi. Dengan adanya perbedaan kompetensi di setiap pegawai membawa dampak pada kinerja yang dihasilkan.

Dapat dilihat pada tabel berikut, bahwa Kegiatan Pelaksanaan Upaya Pengembangan Kompetensi ASN Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Pekanbaru belum dilaksanakan secara keseluruhan.

Tabel 1.1 Data Pegawai yang Diberikan Diklat/Pelatihan sebagai upaya Pengembangan Pegawai Tahun 2021 s/d 2024

No.	Tahun	Jenis Diklat	Jumlah Pegawai LPP RRI	Jumlah Pegawai yang Mengikuti	Waktu Pelaksana
1.	2021	**Pendidikan dan Pelatihan Teknis** Diklat Dasar Penyiaran Publik	73	58	9 s/d 22 September 2021
2.	2021	Diklat Operator Visual Radio	73	53	9 Feb s/d 7 Maret 2021
3.	2022	Workshop Kepegawaian	73	60	2 s/d 8 November 2022
4.	2022	Bimtek Penggunaan Website MBC	73	40	10 s/d 15 November 2022
5.	2023	**Pendidikan dan Pelatihan dalam Jabatan** Prajabatan Umum Tingkat III Diklat Prajabatan	73	30	24 s/d 26 Okober 2023
7.	2024	Diklat Kepemimpinan Tk. IV untuk Jabatan Struktural	73	25	30 s/d 31 Oktober 2024

Sumber Data: Doc RRI Kota Pekanbaru Tahun 2024

Berdasarkan sumber data dan informasi yang peneliti peroleh, bahwa pendidikan dan pelatihan sebagai upaya pengembangan pegawai pada LPP Radio Republik Indonesia (RRI) belum terlaksana secara keseluruhan dengan baik. Dapat dilihat dari table diatas, hanya beberapa pegawai saja yang baru mengikuti pelatihan, dapat dilihat dari total keseluruhan pegawai yang ada di RRI Kota Pekanbaru hanya sedikit pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Hal ini tentu saja akan mempengaruhi kemampuan dan keterampialan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Contohnya saja dapat dilihat dari tabel

diatas bahwa pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan Dasar Penyiaran Publik pada tahun 2021 yang mana hanya diikuti oleh 58 orang pegawai dari total 73 orang pegawai sedangkan diklat Dasar Penyiaran Publik ini merupakan pelatihan yang sangat penting bagi setiap pegawai yang ada. Selanjutnya dapat dilihat pada jenis Diklat Prajabatan Umum Tingkat III Diklat Prajabatan diikuti dengan 30 orang pegawai, Dimana secara keseluruhan sebagian besar pegawai belum mengikuti pendidikan dan pelatihan serta belum memanfaatkan kesempatan yang diberikan, undang-undang ASN mengharuskan instansi/lembaga pemerintah memenuhi hak PNS untuk mendapatkan pengembangan kompetensi dari Lembaga kerja minimal 20 jam pelajaran per tahun. belum adanya keseragaman aparatur serta kurangnya kesadaran dari dalam diri pegawai untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuannya dengan mengikuti diklat sebagai bentuk upaya pengembangan kompetensi.

Fenomena ini akan mengakibatkan pada kinerja yang dihasilkan pegawai belum berjalan optimal dikarenakan pegawai belum kompeten dan profesional dalam menjalankan tugas dan fungsinya sehingga perlu di evaluasi dan dilakukan perbaikan. Hal tersebut menunjukkan bahwa sumber daya manusia aparatur merupakan aset organisasi yang harus dipelihara dan dikembangkan, maka dari itu agar memenuhi kebutuhan yang ada dan sesuai dengan kompetensi, maka pegawai yang belum sesuai dengan kompetensi harus didiklatkan dan harus diberikan kesadaran agar hal tersebut tidak berdampak pada kinerja yang mereka hasilkan.

Kualitas tata kelola pemerintahan sangat dipengaruhi oleh kualitas Aparatur Sipil Negara. Karena ASN memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pencapaian sasaran pembangunan nasional. Peningkatan kualiatas sumber daya manusia aparatur menjadi bagian penting dalam reformasi birokrasi, karena kunci efektifitas penyelenggaraan pemerintahan dan birokrasi sangat tergantung pada kompetensi, kualitas dan kinerja pada sumber daya manusianya.

Setiap organisasi tentu memiliki tujan-tujuan tertentu yang hendak dicapai. Pencapaian tujuan organisasi sangat berkaitan dengan pencapaian kinerja dari setiap individu dalam suatu organisasi untuk dapat menunjang keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan. Permasalahan yang masih terjadi dilapangan pada LPP Radio Republik Indonesia pada saat ini keterampilan dan kemampuan sumber daya manusia aparatur masih sangat jauh dari apa yang diharapkan.

Kinerja aparatur yang belum memadai dipengaruhi oleh kompetensi yang masih rendah, kurangnya kesadaran serta minimnya minat aparatur untuk mengembangkan kompetensinya sangat berdampak pada kinerja yang dihasilkan. sehingga beberapa capaian kinerja pada LPP Radio Republik Indonesia (RRI) masih jauh dari apa yang diharapkan.

Dapat dilihat pada tabel dibawah ini beberapa program yang telah dibuat belum berjalan dengan sepenuhnya, target yang hendak dicapai belum sesuai dengan target yang di inginkan.

1.2 Capaian Kinerja LPP Radio Republik Indonesia Kota Pekanbaru (RRI) 2022-2024

N0.	Program Kegiatan	2022		2023		2024	
		T Target	R Realisasi	T Target	R Realisasi	T Target	R Realisasi
1.	Penyediaan Kualitas Layanan Informasi Publik	100 %	71,93 %	100 %	73,18 %	100 %	75,8 %
2.	Penyelesaian Pengaduan Masyarakat	100 %	61,7 %	100 %	69,35 %	100 %	70,1 %
3.	Jangkauan Siaran	100 %	65,35 %	100 %	69,27 %	100 %	60,79 %
4.	Kinerja Pelaksanaan Anggaran	100 %	80,73 %	100 %	78,04 %	100 %	78,99 %

Sumber Data Doc Tahun : 2024 LPP RRI Kota Pekanbaru

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat diketahui bahwa program – program yang ada pada LPP RRI Kota Pekanbaru belum berjalan dengan sepenuhnya, dapat dilihat realisasi pada capaian program kegiatan Jangkauan Siaran pada tahun 2024 hanya sekitar 60,79%, dan pada tahun 2022 pada capaian kinerja program kegiatan Penyelesaian Pengaduan Masyarakat hanya mencapai 61,7%, Dimana realisasi tersebut masih jauh dari target yang hendak dicapai. Sehingga program-program kegiatan yang ada pada tabel tersebut belum dapat terealisasi dengan sepenuhnya. Kompetensi sumber daya manusia aparatur masih jauh dari apa yang diharapkan, data pada tabel diatas menunjukkan bahwa minimnya keahlian yang dimiliki, serta profesionalisme yang masih rendah. Fenomena ini membuat harapan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan penyiaran informasi yang berkualitas kurang terpenuhi. Maka dari itu, pengembangan kompetensi sangat penting bagi pegawai dalam menjalankan

tugasnya agar capaian program-program kegiatan yang dijalankan dapat terealisasi dengan sepenuhnya.

Berdasarkan hasil observasi dan pengamatan peneliti dilapangan tentang Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Pada LPP Radio Republik Indonesia Kota Pekanbaru terdapat fenomena yang ditemukan oleh peneliti yaitu :

1. Kurangnya kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya sehingga capaian kegiatan program kerja belum dapat mencapai target, yang dapat dilihat pada tabel 1.2.
2. Masih banyak pegawai yang tidak mengikuti program pendidikan dan pelatihan sebagai upaya pengembangan kompetensi yang dapat dilihat pada tabel 1.1 diatas.

Berdasarkan dari permasalahan diatas, penulis melakukan penelitian yang mendalam untuk mengetahui bagaimana Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Pada LPP Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Pekanbaru. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tersebut dengan judul penelitian :

“PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA PADA LPP RADIO REPUBLIK INDONESIA (RRI) KOTA PEKANBARU”.

1.2 Rumusan Masalah

Untuk meningkatkan kinerja pelayanan publik dalam menjalankan tugasnya diperlukan berbagai upaya dalam meningkatkan kompetensi pegawai, diantaranya melalui pengembangan keterampilan dan kemampuan pegawai untuk menunjang keberhasilan organisasi.

Pelayanan yang berkualitas merupakan dambaan setiap orang, tetapi hingga kini harapan untuk mendapatkan layanan yang berkualitas masih jauh dari apa yang diharapkan. Disisi lain, untuk mendapat layanan yang berkualitas ternyata tidak terlepas dari memiliki kompeten, juga sarana operasional yang memadai. Seiring dengan peningkatan pelayanan yang dilakukan di lembaga publik, ternyata hal tersebut kurang didukung oleh pegawai yang memiliki kompetensi. Minimnya keterampilan dan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya, maka dalam upaya keseimbangan antara kompetensi pegawai dengan volume pekerjaan yang terus berkembang, maka pihak lembaga melakukan pengembangan kompetensi pegawai.

Fenomena ini memiliki urgensi yang sangat penting, karena diarahkan untuk mengkaji upaya-upaya peningkatan kualitas pelayanan khususnya pada pelayanan pemberitaan di LPP RRI Kota Pekanbaru. Dengan mengembangkan kompetensi pegawai yang bersangkutan, diharapkan mampu melaksanakan fungsi pelayanan yang lebih efektif dan efisien. Meskipun upaya pengembangan kompetensi pegawai telah dilakukan tetapi fakta menunjukkan kurang memenuhi kualifikasi yang diharapkan sehingga

harapan masyarakat untuk mendapatkan informasi yang berkualitas kurang terpenuhi.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, adapun permasalahan yang diteliti yaitu sebagai berikut.

1. Bagaimana pengembangan kompetensi sumber daya manusia pada LPP RRI Kota Pekanbaru?
2. Apa hambatan pengembangan kompetensi sumber daya manusia pada LPP RRI Pekanbaru?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari peneliltian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengembangan kompetensi sumber daya manusia pada LPP RRI Kota Pekanbaru
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apa hambatan pengembangan kompetensi sumber daya manusia pada LPP RRI Kota Pekanbaru

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

   Dari segi akademis, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai karya ilmiah, memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan ilmiah dan dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi instansi, pada penelitian ini dapat menjadi acuan bagi LPP RRI Kota Pekanbaru bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan mengenai Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Pada LPP RRI Kota Pekanbaru.

b) Bagi masyarakat, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana informasi mengenai pengembangan keterampilan sumber daya manusia di LPP RRI Kota Pekanbaru.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian penulis di Lembaga Penyiaran Publik RRI Kota Pekanbaru, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian pada Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia pada LPP RRI Kota Pekanbaru dapat disimpulkan sudah berjalan, namun belum sepenuhnya dapat meningkatkan kompetensi aparatur. masih ada beberapa kendala yaitu pada indikator pengetahuan, pemahaman, kemampuan dan minat. Minimnya minat pegawai dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan sebagai upaya pengembangan kompetensi masih rendah. Walaupun peningkatan kemampuan melalui diklat memberikan kontribusi yang bearti untuk kelancaran tugas, namun hal tersebut belum mendapat perhatian pegawai secara keseluruhan. Hal tersebut mempengaruhi pengetahuan, pemahaman serta kemampuannya karena kurangnya minat partisipasi mereka dalam proses pelaksanaan diklat. Sehingga hal ini juga sangat berdampak pada hasil kerja mereka yang belum professional dan kompeten.

2. Adapun hambatan-hambatan dalam Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia LPP Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Pekanbau yaitu kurangnya keikut sertaan dan minat pegawai dalam mengembangkan kompetensinya, anggaran, serta sarana dan prasarana.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dari pembahasan diatas, maka penulis memberikan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Perlu adanya motivasi dan penilaian dari pemimpin agar seluruh pegawai bersemangat mengembangkan kompetensinya, sehingga pegawai lebih kompeten lagi dalam meningkatkan hasil kinerjanya.
2. Pegawai harus menciptakan suasana yang nyaman di lingkungan kerja agar rasa kegemaran dan minat terhadap pekerjaan tidak berkurang.
3. Adanya penambahan anggaran sebagai salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh pemerintah untuk membuat investasi aparatur dimasa yang akan datang agar aparatur dapat memberikan kinerja yang lebih baik lagi untuk kemajuan lembaga itu sendiri.
4. Mengusulkan pengadaan pemancar baru dengan kapasitas yang memadai untuk melayani wilayah-wilayah yang jangkauan siarannya masih kurang.

DAFTAR PUSTAKA

Adil, Muhammad, and Kusumawardhani. “Cmpetency Development Of State Civil Apparatus (ASN) Of Planning (Planners) In The Meranti Islands Regency.” Jurnal Niara 15.2 (2022): 195-210.

Anggito, Albi dan Johan S. 2018. *Metodologi Penelitian Kualitatif.* Google Buku. CV Jejak.

Awalla, Eunike et al, “Pengembangan Kompetensi ASN Di Kantor BKD Melonguane Kabupaten Kepulauan Talaud.” *Jurnal Administrasi Publik 4.56 (2018).*

Busro, M. (2018). Teori-teori manajemen sumber daya manusia. Prenada Media.

Chrisitine. 2011. *Competency Based Talent and Performance Management System. Jakarta: Salemba Empat*.

Gede Wirata, Ni Luh Widiantini, Sri Sulandari. “Journal of Contemporary Public Administration (JCPA) 1 (1), 1-6, 2021.

Hasan, E. (2019). Perilaku Komunikasi Aparatur Sipil Negara (Asn) Dalam Meningkatkan Profesionalitas Kerja Sebagai Abdi Negara Dan Abdi Masyarakat. *Jurnal Tatapamong*, 1-8.

Hia, Incar Maximilian, and Ayler Beniah Ndraha. "Urgensi Pelatihan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Museum Pusaka Nias." *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi).* 10.2 (2023): 1620-1630.

Ibrahim, U., Shaputri, Y., & Ismail, I. (2024). STRATEGI MENGHADAPI TANTANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PERUSAHAAN UNILEVER INDONESIA. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, *2*(12).

Iskandar Wiryokusumo dalam Afrilianasari. 2014 *Teori Pengembangan, Surabaya: Airlangga University Press.*

Jirestiany, E., & Muhsin, H. (2022). Analisis Strategi Manajemen Kresna TV dalam Upaya Mempertahankan Eksistensi Program Acara Konten Lokal. *Jurnal Komunikasi Pemberdayaan, 1*(1), 1-9.

Komara, Endang. “Kompetensi Profesional Pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara)

di Indonesia." Mimbar Pendidikan 4.1 (2019): 73-84.

Liana Yuyuk. "Kompetensi Pegawai, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." Inspirasi: Jurnal Ilmu-ilmu Ssoail 17.2 (2020): 316-326.

Nazara, Dedi Kurniawan. "Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias." Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial 1.1 (2019) : 224-233.

Nugraha, Agung, Ahmad Firman, and Asri. "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan kebudayaan Kabupaten Pangkep." Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO 2.1 (2020): 49-63.

Peraturan pemerintah (PP) No.101 Tahun 2000 Tentang diklat Jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Prabu, Mangkunegara Anwar. 2011. *Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: Refika Aditama. Smith.*

Sartika, Dewi, and Mayahati Kusumaningrum. *"Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur."* Jurnal Borneoo Administrator 13.2 (2017): 131-150.

Setiadiputra, Raden Yudhy Pradityo. "Urgensi Program Pengembangan Kompetensi SDM Secara Berkesinambungan di Lingkungan Instansi Pemerintah." Sawala: Jurnal Administrasi Negara 5.1 (2017) : 16 – 22.

Siagan, Sondang P. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sianipar Gloria, Ferry Panjaitan, 2018. "Peningkatan Kompetensi ASN Melalui Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja ASN, Serta Dampaknya Terhadap Kinerja ASN Di Instansi Pemerintah Kota Medan." Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol. 17, No. 5.

Sopiah & Sangadji, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Yogyakarta: Andi Offset.

Sirajuddin, dkk, Hukum Administrasi Pemerintah Daerah, (Malang: Setara Press, 2016) hal.306.

Sumanti, Rati. "Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Daerah: Tantangan dan Peluang." *Jurnal Transformasi Administrasi 8.2 (2018): 115-129.*

Wahyu Tri Handayani, Agus Suryono, Abdullah Said, 2015. Efektifitas Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pegawai Negeri Sipil Di BKD Kabupaten Probolinggo. *Jurnal Administrasi Publik Vol. 3, No. 5, Hal. 824-828.*