

PENGEMBANGAN KAPASITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI KOMISI PENYIARAN INDONESIA DAERAH KALIMANTAN TIMUR

Wisnu Sulistiya Fajar Putra¹, Erwin Resmawan², Iman Surya³

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengembangan kapasitas sumber daya manusia di komisi penyiaran Indonesia daerah Kalimantan Timur. Jenis penelitian yang dilakukan dengan deskriptif kualitatif. Fokus penelitian terdiri dari : pendidikan yang meliputi; pendidikan formal, pendidikan informal, pendidikan nonformal, pelatihan, pengalaman, faktor penghambat Pengembangan kapasitas Sumber daya Manusia Di komisi Penyiaran Indonesia Daerah Kalimantan Timur. Key informan antara lain Ketua dan wakil ketua komisioner KPID Kaltim, informan Staf Pegawai KPID Kaltim dan Staf Pemantau KPID Kaltim. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah model interaktif yang dikemukakan oleh Miles, Huberman dan Saldana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Pendidikan mengenai Pengembangan kapasitas Sumber Daya Manusia Di Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Kalimantan Timur. Masih adanya pegawai yang tidak sarjana, Ini menunjukkan bahwa pendidikan memang sangat penting dalam menunjang produktivitas kerja pegawai. pelatihan yang di lakukan Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Kalimantan Timur harus lebih sering diadakan karena bisa menambah Pengetahuan pegawai dan pengembangan skill pegawai Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Kalimantan Timur tersebut. Pengalaman kerja yang dimiliki para pegawai sangat membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. pegawai yang memiliki pengalaman kerja, tahu bagaimana mengendalikan pekerjaan agar dapat diselesaikan secara cepat. ini juga menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki pengalaman kerja lebih lama merupakan pegawai yang memiliki produktivitas kerja yang baik. Meskipun masih ada beberapa pegawai yang belum mempunyai pengetahuan dan keterampilan sehingga mereka belum mampu atau bahkan belum paham bagaimana menangani pekerjaan agar dapat diselesaikan secepatnya. Faktor penghambatnya dari Faktor penghambatnya dari Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia di Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Kalimantan

¹ Mahasiswa Program S1 Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: wisnu_putra@gmail.com

² Dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

³ Dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

Timur, kurangnya pengetahuan tentang etika penyiaran, banyaknya alat pemantau yang rusak sehingga tidak dapat diperbaiki karena minimnya anggaran, ruang KPID Kaltim yang terlalu kecil, adanya konflik ego pribadi, motivasi rendah di kalangan pegawai negeri sipil, Kurangnya koordinasi dan ketidaktahuan terhadap tanggung jawab dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi, Berbeda sudut pandang dari visi misi KPID Kaltim, anggaran KPID Kaltim yang minim, serta Saling intervensi dalam berkerja.

Kata Kunci: *Pengembangan, kapasitas, Sumber Daya Manusia*

Pendahuluan

Lahirnya Undang-Undang nomor 32 tahun 2002 tentang penyiaran merupakan sebuah momentum penting dalam rangka melakukan pengaturan di bidang penyiaran di negeri ini dan bila lebih dalam lagi, kehadiran undang-undang telah mendorong berlangsungnya sebuah proses pengaturan ranah penyiaran yang sangat berbeda dengan sebelumnya. Untuk maksud tersebut, Undang Undang tentang penyiaran (selanjutnya disingkat UUP) ini mengamatkan atau melitimasikan berdirinya sebuah lembaga negara independen yang bertugas mengatur hal hal mengenai penyiaran yang kemudian tersebut Komisi Penyiaran Indonesia (KPI).

Sebagai bagian dari fungsi KPI, UUP memberikan wewenang kepada KPI, antara lain menetapkan standar program siaran (SPS) dan pedoman perilaku penyiaran (P3) (Pasal 8 ayat 2 UUP). SPS merupakan panduan tentang batasan apa yang diperbolehkan atau yang tidak diperbolehkan di tayangkan dalam program siaran, sementara P3 merupakan panduan tentang batasan-batasan mengenai apa yang diperbolehkan dan atau tidak diperbolehkan berlangsung dalam pembuatan program siaran. Dalam kaitan ini, KPI telah menetapkan pedoman perilaku penyiaran dan standar program penyiaran (P3-SPS) yang tentunya akan menjadi acuan bagi seluruh lembaga penyiaran dalam melaksanakan kegiatan penyiaran. Sehingga dengan demikian dapat diharapkan lahirnya kegiatan penyiaran yang berkontribusi bagi pendewasaan kehidupan bermasyarakat, mencerahkan dan memberi manfaat yang sebesar-besarnya bagi masyarakat itu sendiri.

Lebih jauh, UUP tersebut menjadi sebuah momentum baru dalam pengaturan penyiaran di Negeri ini. UUP ini memberikan penekanan besar pada hak, kewajiban dan keterlibatan masyarakat dalam pengaturan bidang penyiaran. Untuk menegaskan maksud tersebut, dalam UUP diamanatkan pendirian sebuah lembaga Negara independent yang diamanahi untuk mengatur hal-hal di bidang penyiaran, yang kemudian dinamakan Komisi Penyiaran Indonesia Daerah (KPID).

Lebih lanjut pemerintah daerah mengeluarkan Pergub No 102 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Unit Pelaksana Teknis Daerah Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Pada Dinas Komunikasi dan

Informatika Provinsi Kalimantan Timur. Sesuai dengan pasal 2 ayat 1 dan 2 dengan peraturan gubernur ini dibentuk UPTD Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Kalimantan Timur.

Adapun Komisi Penyiaran Indonesia Daerah (KPID) Provinsi Kalimantan Timur merupakan KPID ke-19 yang sudah dibentuk di Indonesia. Dengan telah terbentuknya KPID Provinsi Kalimantan Timur tersebut, maka diharapkan iklim penyiaran daerah ini dapat segera ditata dan dikembangkan sebagaimana dengan semangat dan ketentuan yang diamanatkan dalam UUP tersebut. Dengan itu diharapkan geliat dunia penyiaran di daerah dapat berkembang, sehingga daerah tidak hanya menjadi pasar potensial sebagaimana yang terjadi selama ini, namun juga dapat berkembang menjadi sentra-sentra industri penyiaran baru seiring dengan semangat otonomi daerah.

Bagi daerah, perkembangan tersebut diharapkan menjadi dampak positif. Tokoh-tokoh daerah akan dikenal oleh masyarakat di daerah (bukan hanya tokoh dari Jakarta). Demikian juga dengan sistem nilai dan kebudayaan lokal yang akan lebih terakomodir. Sementara dari aspek ekonomi, melalui perkembangan ini diharapkan dapat mendorong dinamika perekonomian daerah.

Berdasarkan hasil observasi penulis, diperoleh informasi bahwa pelatihan bimbingan teknologi (bimtek) kurang karena keterbatasan anggaran sehingga tidak memungkinkan untuk mengadakan pelatihan secara rutin. Selain itu, masih adanya pegawai/staf yang pendidikannya tidak sarjana.

Berdasarkan fenomena tersebut di atas maka dirasakan perlu dilakukan penelitian yang menyangkut persoalan kualitas sumber daya manusia, dan penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan Judul "pengembangan kapasitas sumber daya manusia Di Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Kalimantan Timur".

Kerangka Dasar Teori

Pengembangan Kapasitas (Capacity Building)

Milen menyebutkan, "kapasitas adalah kemampuan individu, organisasi atau sistem untuk menjalankan fungsi sebagaimana mestinya secara efisien, efektif dan terus menerus" (Milen, 2004:12). Istilah "sebagaimana mestinya" menegaskan bahwa fungsi tersebut harus spesifik dan didefinisikan dalam tiap kasus dan harus disesuaikan dengan dasar beberapa kriteria. Dalam prakteknya, fungsi sebagaimana mestinya diterapkan dalam arti bahwa kapasitas tersebut harus dikaitkan dengan tugas pokok yang ditetapkan dari pekerjaan tim organisasi atau sistem. Keban (2000:7) menjelaskan, pengembangan kapasitas adalah serangkaian strategi yang ditujukan untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan responsifitas dari kinerja.

Pengertian lain menurut Soeprapto (2006:11), tentang pengertian pengembangan kapasitas yaitu:

1. Pengembangan kapasitas bukanlah produk, melainkan sebuah proses.

2. Pengembangan kapasitas adalah proses pembelajaran multi-tingkatan meliputi individu, kelompok, organisasi, dan sistem.
3. Pengembangan kapasitas menghubungkan ide terhadap sikap.
4. Pengembangan kapasitas dapat disebut sebagai actionable learning, dimana pengembangan kapasitas meliputi sejumlah proses pembelajaran yang saling berkaitan, akumulasi benturan yang menambah prospek untuk individu dan organisasi agar secara terus menerus beradaptasi atas perubahan.

Menurut Gandara (2008:9), bahwa pengembangan kapasitas adalah sebuah proses untuk meningkatkan individu, kelompok, organisasi, komunitas dan masyarakat untuk mencapai tujuan yang telah diterapkan.

Berdasarkan pemaparan mengenai definisi dari beberapa ahli tentang pengembangan kapasitas, dapat ditarik kesimpulan bahwa pengembangan kapasitas secara umum merupakan suatu proses pembelajaran dalam meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan keahlian yang dimiliki oleh individu, kelompok atau organisasi serta sistem untuk memperkuat kemampuan diri, kelompok dan organisasi sehingga mampu mempertahankan diri atau profesinya ditengah perubahan yang terjadi secara terus menerus.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Kapasitas

Soeprapto (2006 : 20) mengemukakan bahwa faktor-faktor signifikan yang mempengaruhi pengembangan kapasitas adalah sebagai berikut :

1. Komitmen bersama. *Collective commitments* dari seluruh aktor yang terlibat dalam sebuah organisasi sangat menentukan sejauh mana pengembangan kapasitas akan dilaksanakan ataupun disukseskan.
2. Kepemimpinan. Faktor *conducive leadership* merupakan salah satu hal yang paling mendasar dalam mempengaruhi inisiasi dan kesuksesan program pengembangan kapasitas personal dalam kelembagaan sebuah organisasi. Dalam konteks lingkungan organisasi publik, harus terus menerus didorong sebuah mekanisme kepemimpinan yang dinamis sebagaimana yang dilakukan oleh sektor swasta.
3. Reformasi peraturan. Kontekstualitas politik pemerintahan daerah di Indonesia serta budaya pegawai pemerintah daerah yang selalu berlindung pada peraturan yang ada serta lain-lain faktor legal-formal-prosedural merupakan hambatan yang paling serius dalam kesuksesan program pengembangan kapasitas.
4. Keempat, reformasi kelembagaan. Reformasi peraturan di atas tentunya merupakan salah satu bagian penting dari reformasi kelembagaan ini. Reformasi kelembagaan pada intinya menunjuk kepada pengembangan iklim dan budaya yang kondusif bagi penyelenggaraan program kapasitas personal dan kelembagaan menuju pada realisasi tujuan yang ingin dicapai. Reformasi kelembagaan menunjuk dua aspek penting yaitu struktural dan kultural.

Sumber Daya Manusia (SDM)

Menurut Sonny Sumarsono (2003;4), pengertian Sumber Daya Manusia atau human resources mengandung dua pengertian. Pertama, adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua, SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan atau masyarakat.

Ada pun pengertian sumber daya manusia menurut Hasibuan (2003;244) Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah aset terpenting di sebuah organisasi yang membantu organisasi untuk beroperasi dan mencapai tujuan

Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia

Pengembangan kapasitas sumber daya manusia dapat diartikan sebagai suatu usaha untuk meningkatkan kapasitas individu dalam menjalankan tanggung jawab profesional dan teknisnya. Usaha yang dimaksud meliputi upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan kemampuan, pengetahuan, sikap, dan sifat-sifat kepribadian. Hal ini sejalan dengan pendapat Mathis dan Jackson menyatakan bahwa “ pengembangan sumber daya manusia dapat dilihat sebagai usaha-usaha untuk meningkatkan kemampuan karyawan untuk menghadapi berbagai jenis penugasan” (Mathis dan Jackson, 2002:44).

Pendapat lain mengatakan pengembangan (development) menunjuk kepada kesempatan-kesempatan belajar (learning, opportunities) yang di desain guna membantu pengembangan para pekerja (Gomes, 2003:197). Kemampuan tersebut tidak terbatas pada upaya perbaikan performansi pekerja pada pekerjaannya yang sekarang.

Memperhatikan beberapa pengertian di atas, maka pengertian pengembangan kapasitas sumber daya manusia adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan individu dalam menjalankan tugasnya dengan penuh rasa tanggung jawab dan profesional di waktu yang akan datang.

Indikator Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia

Indikator Kapasitas SDM Menurut Griffin (2004) dalam Delanno (2013;68), Kapasitas Sumber Daya Manusia dapat diukur melalui:

1. Pendidikan

Pendidikan merupakan suatu kegiatan yang universal dalam kehidupan manusia. Pendidikan adalah proses sistematis mengubah tingkah laku seseorang untuk mencapai tujuan organisasi. Pendidikan dapat dibagi menjadi:

- (a) pendidikan formal,
 - (b) pendidikan informal,
 - (c) pendidikan nonformal.
2. Pelatihan
Pelatihan yang baik, harus berkaitan dengan keahlian dan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaannya. pelatihan adalah usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.
 3. Pengalaman
Pengalaman dilihat dari lamanya seseorang bekerja. Dengan pengalaman, seseorang akan terbiasa melakukan suatu pekerjaan dan mempunyai wawasan yang luas serta mudah beradaptasi dengan lingkungan (Delanno, Fajar dan Deviani 2013).

Indikator Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia

Menurut Soeprpto (2010:29), dalam konteks sumber daya manusia ini hendaknya difokuskan pada pengembangan:

- (a) ketrampilan dan keahlian,
- (b) wawasan dan pengetahuan,
- (c) bakat dan potensi,
- (d) kepribadian dan motif bekerja, serta
- (e) moral dan etos kerjanya.

Oleh karena itu, peneliti memilih kelima indikator tersebut untuk mengukur kapasitas sumber daya aparatur atau PNS.

Indikator Kapasitas Sumber Daya Manusia menurut Alimbudiono & Fidelis (2004) kapasitas sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari cirinya sebagai berikut yaitu:

1. Pengalaman yang baik
2. Pendidikan sesuai pekerjaan
3. Keterampilan sesuai tugas

Menurut Edi Sutrisno (2010:4) Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti : *intelligence, creativity, dan imagination*.

Maka yang akan dipergunakan untuk mengukur kapasitas sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Pengalaman yang baik (Alimbudiono & Fidelis (2004)
2. Pendidikan sesuai pekerjaan/Intelligence (Edi Sutrisno (2014:4)
3. Keterampilan sesuai tugas (Alimbudiono & Fidelis (2004)

Pentingnya Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia

Konsep fundamental yang mendasari pentingnya kebijakan pendidikan, pelatihan, dan pengembangan pegawai menurut Islamy (2001) yang mengutip pendapat O. G. Stahl adalah sebagai berikut:

- a) *Learning is a lifelong process*, tidak ada batas waktu bagi seseorang untuk berhenti belajar. Setiap orang harus belajar dan belajar dari lingkungan, koleganya, atasannya, bawahannya ataupun siapa saja dan kapan saja.
- b) *The job it self formidable instrument for training*, setiap pegawai bisa belajar ditempat kerjanya masing-masing, misalnya dengan pindah penugasan dari satu bagian ke bagian lain, pegawai bisa belajar dan memperoleh pengalaman kerja baru selain itu juga untuk mempersiapkan pegawai guna memperoleh pengalaman kerja baru selain itu juga untuk mempersiapkan pegawai guna memperoleh tanggung jawab yang lebih besar.
- c) *Another instrument of training is found in the very process of administration*, pelatihan juga bisa diperoleh ketika pegawai mengerjakan pekerjaannya sendiri atau ketika pegawai memperoleh pelimpahan tanggung jawab dari atasannya, sehingga ia bisa belajar dari pengalamannya sendiri untuk bisa tumbuh dan berkembang.
- d) *There is great advantage in introducing fresh, new and even controversial ideas into an organization*, pengalaman dan kesempatan belajar bisa juga diperoleh dari gagasan baru, segar bahkan kontroversional dari berbagai pihak luar (misalnya para konsultan, para tokoh yang berpengaruh, pendemo, dll) ke dalam organisasi. Semuanya itu bisa memberikan pengalaman yang luas bagi pegawai, sehingga dipakai untuk meningkatkan kinerja dari pegawai yang bersangkutan.

Menurut Siagian, tuntutan yang kuat untuk melakukan pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya timbul karena empat alasan utama yaitu:

- a) Pengetahuan karyawan yang perlu pemutakhiran. Kadarluwarsaan pengetahuan dan keterampilan pegawai terjadi apabila pengetahuan dan keterampilan tersebut tidak lagi sesuai dengan “tuntutan zaman”.
- b) Tidak dapat disangkal bahwa dimasyarakat selalu terjadi perubahan, tidak hanya karena perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, akan tetapi juga karena pergeseran nilai-nilai sosial budaya.
- c) Persamaan hak memperoleh pekerjaan. Artinya masih ada masyarakat dimana terdapat perbedaan hak dalam memperoleh pekerjaan. Misalnya antara pria dan wanita, antara golongan minoritas dan mayoritas atau criteria lainnya.
- d) Kemungkinan perpindahan pegawai. Dalam hubungan ini sangat menarik dan perlu untuk diperhatikan ialah bahwa perpindahan pegawai justru bisa terjadi

karena suatu program pengembangan yang berhasil baik (Siagian, 2005:198-202)

Pengembangan kapasitas sumber daya manusia sangat penting, maka dari itu bagian pengelolaan sumber daya manusia (SDM) harus segera mengidentifikasi hal-hal yang perlu diubah seperti sikap, kebiasaan, tingkat prestasi kerja, prosedur dan mekanisme kerja yang tidak benar atau tidak sesuai lagi.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan penelitian deskriptif kualitatif, yaitu metode dengan prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan subyek atau obyek penelitian seseorang, pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya.

Untuk mengetahui secara jelas mengenai indikator-indikator yang akan diukur, maka perlu merumuskan definisi operasional dalam penelitian ini. Adapun fokus penelitian dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Pendidikan, meliputi:
 - a) Pendidikan formal
 - b) Pendidikan informal
 - c) Pendidikan nonformal
- 2) Pelatihan
- 3) Pengalaman
- 4) Faktor penghambat dari Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia di Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Kalimantan Timur

Hasil Penelitian

Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia di Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Kalimantan Timur

Pendidikan Formal

ada sebanyak 11 pegawai yang berpendidikan S2, 11 pegawai berpendidikan S1, 3 pegawai berpendidikan D-3, 16 pegawai yang berpendidikan SLTA/SMA, dan 1 pegawai yang berpendidikan SMP Ini menunjukkan bahwa pendidikan formal di KPID belum baik.

Pendidikan secara umum usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran untuk peserta didik agar secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat.

Pendidikan dapat juga diartikan sebagai usaha sadar dan sistematis untuk mencapai taraf hidup atau untuk kemajuan yang lebih baik. Pendidikan dapat mengembangkan karakter melalui berbagai macam kegiatan, seperti penanaman

nilai, pengembangan budi pekerti, nilai agama, pembelajaran dan pelatihan nilai-nilai moral, dan lain sebagainya.

Secara sederhana, Pengertian pendidikan adalah proses pembelajaran bagi peserta didik untuk dapat mengerti, paham, dan membuat manusia lebih kritis dalam berpikir. Juga, setiap pengalaman yang memiliki efek formatif pada cara orang berpikir, merasa, atau tindakan dapat dianggap pendidikan.

Pendidikan formal merupakan proses perubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan. Pendidikan formal bukan sekedar usaha pemberian informasi dan keterampilan tetapi diperluas ruang lingkungannya sehingga mencakup usaha mewujudkan kehidupan pribadi sosial yang memuaskan. Pada hakikatnya Pendidikan formal merupakan bagian dari pendidikan nasional yang bertujuan untuk membentuk manusia Indonesia seutuhnya sesuai dengan fitrahnya, yaitu pribadi yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, demokratis, menjunjung tinggi hak asasi manusia, menguasai ilmu pengetahuan, teknologi dan seni, memiliki kesehatan jasmani dan rohani, memiliki keterampilan hidup yang berharkat dan bermartabat, memiliki kepribadian yang mantap, mandiri, dan kreatif, serta memiliki tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan yang mampu mewujudkan kehidupan bangsa yang cerdas dan berdaya saing di era global.

Dari hasil tabel Pegawai yang melanjutkan kuliah, tujuan pegawai yang melanjutkan pendidikannya adalah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya dalam konteks ilmu yang berkaitan dengan fungsi atau jabatan yang di embankannya, serta dapat memberikan motivasi kepada pegawai lain yang belum melanjutkan pendidikannya agar dapat meningkatkan kualitas kerja untuk memaksimalkan tujuan yang ingin dicapai.

Selain itu KPID juga memberikan solusi kepada pegawai yang ingin melanjutkan pendidikannya seperti memberikan izin kuliah dan memberikan rekomendasi kepada universitas yang akan dituju oleh pegawai KPID untuk melanjutkan pendidikannya.

Pendidikan Informal

Dari hasil wawancara bahwa pendidikan informal itu penting yang di dapatkan dari orang tua dan lingkungan sekitar seperti pendidikan agama, moral dan sopan santun serta pembangunan karakter. Pendidikan informal juga harus memiliki kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan emosional sehingga dapat membantu untuk membangun pengendalian diri, semangat, ketekunan, motivasi diri, dan kemampuan menyelesaikan konflik.

Pelaksanaan pendidikan informal terdapat dalam suatu keluarga. Proses pelaksanaannya berlangsung sejak seseorang itu dilahirkan. Dengan demikian kehadiran orang tua dalam keluarga sangat penting sekali, karena ketika anak lahir dan dalam sepanjang kehidupannya selalu membutuhkan bimbingan dan pengarahan.

Lingkungan keluarga merupakan lingkungan pendidikan yang pertama dan utama, karena dalam keluarga inilah anak pertama-tama mendapatkan didikan dan bimbingan. Dikatakan lingkungan yang utama karena sebagian besar dari kehidupan anak berlangsung di dalam keluarga, sehingga pendidikan yang paling banyak diterima oleh anak berasal dalam keluarga. Peranan orang tua atau keluarga dalam membina dan membentuk kepribadian anak mempunyai fungsi yang sangat urgent atau penting. Dimana fungsi keluarga sebagai lembaga pendidikan informal atau lembaga pendidikan pertama dan paling utama bagi seorang anak. Oleh karenanya pendidikan keluarga merupakan pendahuluan atau persiapan untuk membentuk dasar kepribadian anak. Disamping itu pendidikan informal yaitu pendidikan keluarga juga merupakan pendidikan pendahuluan dan persiapan untuk menghadapi pendidikan yang bersifat formal yaitu: pendidikan sekolah sebagai tindak lanjut dari pendidikan informal.

Pendidikan Non Formal

Dari hasil wawancara bahwa pendidikan nonformal bisa didapatkan di organisasi seperti kemampuan *public speaking*, kemampuan untuk pengambilan keputusan dan meningkatkan jiwa kepemimpinan dan membentuk *emotional intelegent*. Jurnalistik sangat berkaitan dengan kpid maka kita berbicara dengan media massa dan menjadikan seseorang melek informasi, yaitu paham proses penyebaran luasan dan paham kode etik jurnalistik, dan tahu betul bagaimana berurusan dengan kalangan media.

Pendidikan nonformal dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang. Hasil pendidikan nonformal dapat dihargai setara dengan hasil program pendidikan formal setelah melalui proses penilaian penyetaraan oleh lembaga yang ditunjuk oleh Pemerintah atau Pemerintah Daerah dengan mengacu pada standar nasional pendidikan. Dalam proses penyelenggaraannya memiliki suatu sistem yang terlembagakan, yang di dalamnya terkandung makna bahwa setiap pengembangan pendidikan nonformal perlu perencanaan program yang matang, melalui kurikulum, isi program, sarana, prasarana, sasaran didik, sumber belajar, serta faktor-faktor yang satu sama lain tak dapat dipisahkan dalam pendidikan nonformal.

kebutuhan pendidikan nonformal semakin nyata dalam menyelesaikan persoalan-persoalan yang terjadi di tengah-tengah masyarakat, baik yang menyangkut persoalan pendidikan maupun persoalan sosial lainnya. Pada sisi yang lebih ideal pendidikan nonformal semakin nyata dibutuhkan terutama dalam usaha pengembangan dan implementasi belajar sepanjang hayat (*lifelong learning*).

Pelatihan

Dari keempat informan dapat diketahui bahwa pelatihan bimtek dilaksanakan dengan alur mekanisme bimtek mulai dengan perencanaan dengan

menyusun Renstra dan Renja sebagai penjabaran dari visi, misi dan program prioritas berbasis kompetensi dengan menganalisa kebutuhan pelatihan bimtek sebagai langkah awal. Kebutuhan pelatihan bimtek merupakan kesenjangan kompetensi yang nyata dimiliki dalam pelaksanaan tugasnya, kebutuhan bimtek antara lain dapat terdiri dari kebutuhan pada tingkat organisasi/lembaga, pada tingkat jabatan/posisi, dan pada tingkat individu atau perorangan. Proses analisa kebutuhan pelatihan bimtek terdiri dari identifikasi kebutuhan pelatihan bimtek, analisa hasil identifikasi kebutuhan pelatihan bimtek, dan penilaian kesenjangan pengetahuan, sikap dan keterampilan sehingga pelaksanaan pelatihan bimtek dapat berjalan dengan efektif.

Jenis Pelatihan Bimbingan Teknis

Pelatihan bimbingan teknis dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pegawai. Pelatihan bimbingan teknis dilaksanakan untuk meningkatkan kompetensi tertentu bagi Pegawai sesuai dengan kebutuhan KPID, antara lain:

1. bimtek pelayanan;
2. bimtek perizinan;
3. bimtek SOP(Standar Operasional Prosedur);
4. bimtek E-penyiaran

Materi umum pelatihan bimbingan teknis antara lain sebagai berikut:

1. Peningkatkan pelayanan publik dibidang penyiaran
2. Implementasi permen 18/2016 tentang persyaratan dan tata cara perizinan penyelenggaraan penyiaran terhadap proses perizinan di KPID Kaltim
3. Penerapan E- penyiaran, sistem informasi manajemen penyelenggaraan penyiaran(SIMP3)
4. Perizinan spectrum frekuensi radio untuk penyelenggaraan penyiaran
5. Pelatihan pedoman perilaku penyiaran dan standar program penyiaran (P3-SPS)

Pedoman Perilaku Penyiaran (P3) adalah ketentuan-ketentuan bagi Lembaga Penyiaran yang ditetapkan oleh Komisi Penyiaran Indonesia sebagai panduan tentang batasan perilaku penyelenggaraan penyiaran dan pengawasan penyiaran nasional. Standar Program Siaran (SPS) adalah standar isi siaran yang ditetapkan

oleh Komisi Penyiaran Indonesia berdasarkan Pedoman Perilaku Penyiaran yang berisi tentang batasan-batasan yang boleh dan tidak boleh ditayangkan pada suatu program siaran. Macam-macam jenis pelatihan yang diselenggarakan oleh KPID merupakan peluang untuk meningkatkan kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM) pegawai.

Standar Program Siaran (SPS) adalah standar isi siaran yang ditetapkan oleh Komisi Penyiaran Indonesia berdasarkan Pedoman Perilaku Penyiaran yang berisi tentang batasan-batasan yang boleh dan tidak boleh ditayangkan pada suatu program siaran. Macam-macam jenis pelatihan yang diselenggarakan oleh KPID

merupakan peluang untuk meningkatkan kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM) pegawai.

Pengalaman

Dari hasil wawancara penelitian, menunjukkan tanggapan informan tentang pengembangan pegawai melalui pengalaman kerja yang diperoleh di KPID menjelaskan bahwa pegawai di KPID berpengalaman. Tanggapan informan tersebut dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja yang dimiliki para pegawai sangat membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. pegawai yang memiliki pengalaman kerja, tahu bagaimana mengendalikan pekerjaan agar dapat diselesaikan secara cepat. ini juga menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki pengalaman kerja lebih lama merupakan pegawai yang memiliki produktivitas kerja yang baik. Meskipun masih ada beberapa pegawai yang belum mempunyai pengetahuan dan keterampilan sehingga mereka belum mampu atau bahkan belum paham bagaimana menangani pekerjaan agar dapat diselesaikan secepatnya.

Pengalaman Kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu : Lama waktu/ masa kerja, yang mana ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas- tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik, serta Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengalaman pegawai sebagai sumber daya untuk memperbaiki diri dari kesalahan yang diperbuatnya. Sementara kalau ada keberhasilan maka akan mendorongnya untuk paling tidak mempertahankannya dan maksimum meningkatkan kerja dan kinerjanya.

Faktor Penghambat dari Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia di Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Kalimantan Timur

Faktor penghambatnya dari Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia di Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Kalimantan Timur meliputi: rendahnya anggaran mempengaruhi pengembangan kapasitas sumber daya manusia di KPID Kaltim, serta sarana dan prasarana seperti perangkat pemantau isi siaran radio, perangkat pemantau isi siaran televisi dan perangkat editing dan kearsipan (storage) hasil pemantau isi siaran untuk menunjang kelancaran tugas personil dalam pemantauan isi siaran.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Pendidikan mengenai Pengembangan kapasitas Sumber Daya Manusia Di Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Kalimantan Timur. Masih adanya pegawai yang tidak sarjana, Ini menunjukkan bahwa pendidikan di Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Kalimantan Timur masih tergolong rendah.
2. Pelatihan yang di lakukan Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Kalimantan Timur belum terealisasi dengan baik sehingga pengembangan skill pegawai di Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Kalimantan Timur masih terhambat dengan berbagai macam kendala yang ada.
3. Pegawai yang memiliki pengalaman kerja lebih lama merupakan pegawai yang memiliki produktivitas kerja yang baik. Meskipun masih ada beberapa pegawai yang mempunyai pengalaman kerja yang sedikit sehingga mereka belum mampu atau bahkan belum paham bagaimana menangani pekerjaan agar dapat diselesaikan secepatnya.
4. Faktor penghambatnya dari Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia di Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Kalimantan Timur meliputi: rendahnya anggaran mempengaruhi pengembangan kapasitas sumber daya manusia di KPID Kaltim, serta sarana dan prasarana seperti perangkat pemantau isi siaran radio, perangkat pemantau isi siaran televisi dan perangkat editing dan kearsipan (storage) hasil pemantau isi siaran untuk menunjang kelancaran tugas personil dalam pemantauan isi siaran.

Saran

1. KPID Kaltim harus mendorong pegawai yang belum sarjana agar mereka melanjutkan pendidikannya.
2. KPID Kaltim hendaknya lebih efisien waktu dalam mengadakan pelatihan bimtek mengenai Pelayanan, Perizinan, SOP, E-Penyiaran, dan pelatihan bimtek P3SPS.
3. KPID Kaltim harus mampu memanfaatkan anggaran pelatihan dan prasarana yang minim dengan maksimal

Daftar Pustaka

- Gandara Rida, 2008, *Capacity Building* Dosen pada Jurusan di Perguruan Tinggi Badan Hukum Miliki Negara. Fakultas Ilmu Pendidikan UPI. Bandung.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Keban, Yeremias T. 2000, *Good Governance dan Capacity Building* Sebagai Indikator Utama dan Fokus Penilaian Kinerja Pemerintahan. Yogyakarta.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta

- Milen, Annel., 2004, *Pegangan Dasar Pengembangan Kapasitas* (Terjemahan bebas dari: *What do We Know About Capacity Building*), Yogyakarta: Pembaharuan.
- Soeprpto, Riyandi. 2010. *Pengembangan Kapasitas Pemerintahan Daerah Menuju Good Governance* . World Bank.
- Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta : Graha Ilmu.