

PERAN PEMIMPIN DALAM MELAKSANAKAN HUMAN RELATION UNTUK
MENINGKATKAN MOTIVASI KARYAWAN LPP RRI SURAKARTA

Oleh

Okky Widhi Tri Atmadja

Abstract

This research is descriptive-qualitative that aim to know the role of leader in increased the motivation employees LPP RRI Surakarta. The research used analysis interactive, the research results show that the role of leader in LPP RRI Surakarta very suit able as employees motivator and give a sense of responsibility so that the employees can achieve a achievement as proof of successful leadership in motivating like create relation among employees so the comfort able can be realized.

Key Word: *leadership, human relation, motivation.*

Pendahuluan

Dalam perkembangan jaman dibutuhkan peran seorang pemimpin untuk dapat mengetahui kelancaran dalam suatu kegiatan organisasi atau kelembagaan untuk mewujudkan eksistensi organisasi. Dengan demikian LPP RRI Surakarta mempunyai pemimpin yang bisa memberikan suatu motivasi kepada karyawannya untuk lebih bisa menjalankan visi misi, dan mencerdaskan masyarakat dalam mendengarkan program penyiaran berita RRI Surakarta.

Dalam LPP RRI Surakarta seorang pemimpin mempunyai peran sangat besar dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang dapat diterima bawahannya. Dalam kebijakannya seorang pemimpin dapat mengetahui pokok-pokok pikiran bawahan yang diinginkan pimpinan, dan dapat dievaluasi untuk meningkatkan motivasi kualitas kerja. Dalam memberikan motivasi kepada karyawannya pemimpin LPP RRI Surakarta berhasil mendapatkan suatu prestasi yang sangat membanggakan dari karyawannya, seperti mengikuti lomba sandiwara radio tahun 2005 sebagai juara tingkat satu nasional pemberitaan dan juara tingkat 3 nasional siaran pedesaan, serta juara tingkat satu penulisan naskah sandiwara pada Hari Radio khususnya RRI Surakarta.

Pada tahun 2009 mengikuti lomba naskah sandiwara radio sebagai juara satu se-Indonesia, siaran pedesaan dan juara 2 siaran suara kencana anak se-Indonesia, pada tahun 2010 mengikuti lomba penulisan naskah sandiwara sebagai juara 1 se-Indonesia. Pada tahun 2011

mendapatkan prestasi lomba Radio Award sebagai juara 1 RRI Surakarta. Pada tahun 2012 mengikuti lomba Radio Award sebagai juara 2 dalam penulisan naskah pemberitaan dan 2013 mendapatkan prestasi lomba Radio Award sebagai juara 3 dalam sandiwara radio. pada tahun 2014 mengikuti lomba sandiwara radio sebagai juara 2 (LPP RRI Surakarta, 2015).

LPP RRI Surakarta merupakan sebuah lembaga penyiaran yang mempunyai visi dan misi sebagai target RRI, maka RRI memberikan pelayanan yang terbaik bagi para karyawannya serta masyarakat kota Surakarta dengan menyiarkan acara-acara yang bermanfaat bagi pendengar serta mampu memberikan solusi pada setiap program acara yang disiarkan. Dengan salah satu misi yang diutamakan yaitu menyelenggarakan siaran yang bertujuan menggali, melestarikan, dan mengembangkan budaya bangsa, memberikan hiburan yang sehat bagi keluarga, membentuk budi pekerti dan jati diri bangsa ditengah arus globalisasi; RRI menyelenggarakan seni pertunjukan sebagai wujud dari perekatan budaya bangsa dan dengan adanya pertunjukan tersebut RRI mampu menyisipkan informasi serta himbauan bagi masyarakat yang menonton pertunjukan tersebut.

Peran pemimpin LPP RRI Surakarta diperlukan komunikasi yang baik agar hubungan kerja antara pemimpin dengan bawahan, dimana pemimpin mempunyai hubungan komunikasi interaksi dalam suatu aktivitas untuk mengembangkan hasil yang lebih produktif dan memuaskan. Oleh karena itu komunikasi antar personal

pemimpin dengan bawahan untuk membuat bawahan dapat mengerti dan menaruh simpati dalam tujuan untuk mencapai kebutuhan-kebutuhan dan sasaran-sasaran lembaga secara menyeluruh dapat terpenuhi. Maka hubungan komunikasi antar personal pemimpin dengan bawahan di LPP RRI Surakarta merupakan hubungan komunikasi timbal balik yang saling menguntungkan dalam mencapai prestasi kerja dan sasaran yang diharapkan.

Dalam suatu lembaga, manusia merupakan individu yang berbeda, maka secara langsung atau tidak langsung akan menciptakan permasalahan besar maupun kecil. Untuk itu diperlukan penguasaan pemimpin untuk memecahkan masalah. Seorang pemimpin harus mempunyai tanggung jawab agar pelaksanaan tugas itu berjalan dengan baik dan benar, dengan salah satu upaya yaitu memberikan kenyamanan kerja bagi pemimpin itu merupakan upaya memotivasi awal agar karyawan merasa enak dalam bekerja. Bagaimana karyawan bisa bekerja dengan baik kalau suasana kerja tidak nyaman. (LPP RRI Surakarta, 2015)

Metode Penelitian

Dalam metode penelitian yang dilakukan untuk menganalisis data dan informasi yang diperoleh di LPP RRI Surakarta, penulis menggunakan metode penelitian kualitatif, karena metode kualitatif dapat menghasilkan data-data yang kualitatif. Metode penelitian yang dipilih oleh penulis adalah metode penelitian kualitatif yaitu metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada obyek yang alamiah, dimana peneliti sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan). Dan metode kualitatif digunakan untuk mendapatkan data yang mendalam, suatu data yang mengandung makna dan data yang sebenarnya dan pasti. Oleh karena itu, dalam penelitian kualitatif tidak menekankan pada generalisasi akan tetapi lebih menekankan pada makna. (Sugiyono, 2013)

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis yaitu deskriptif. Penulis menginginkan bahwa penulisan penelitian ini berdasarkan pada keadaan yang

sebenarnya tanpa adanya rekayasa data yang dimasukkan dalam penulisan data. Data yang digunakan merupakan hasil dari proses pengumpulan data yang sesuai dengan tujuan dari penelitian sehingga mendapatkan data yang nyata.

Teknik penentuan informan atau narasumber, situasi sosial dapat dinyatakan sebagai obyek penelitian yang ingin diketahui apa yang terjadi didalamnya. Pada situasi sosial atau objek penelitian ini peneliti dapat mengamati secara mendalam aktivitas orang-orang yang ada pada tempat tertentu. Dalam hal ini, peneliti memilih informan yang dianggap tahu tentang masalah penelitian yaitu ibu Tri Sejati, SE, MM sebagai Kasubsi Program 1 LPP RRI Surakarta dengan cara melakukan wawancara dan observasi langsung terhadap karyawan yang ada di LPP RRI Surakarta.

Sumber data yang dipilih oleh penulis dalam penelitian ini yaitu narasumber yang mampu memilih arah dan selera dalam menyajikan informasi bukan hanya sekedar memberikan tanggapan pada yang diminta peneliti. Peristiwa dan aktivitas yang dilakukan oleh karyawan RRI sebagai hasil dari observasi yang dilakukan oleh penulis di kantor LPP RRI. Lokasi penelitian pada LPP RRI Surakarta di Jalan Abdul Rachmad Saleh no.51 Surakarta. Beragam benda yang terlibat dalam suatu peristiwa atau kegiatan yang melibatkan alat berupa benda sederhana sampai peralatan yang paling rumit, bisa menjadi sumber data yang penting untuk dimanfaatkan dalam penelitian. Benda sebagai alat perlengkapan, bisa juga menjadi sumber informasi mengenai bagaimana suatu kejadian dilakukan dan juga seberapa sering ia digunakan, akan tampak dari segi kondisi fisiknya. Dokumen atau arsip sebagai data pendukung dalam proses analisis data yang nantinya akan dilakukan oleh penulis.

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan cara pengadaan observasi. Wawancara, dan dokumentasi. Observasi yang dilakukan adalah *active participant observation* dimana peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari yang dilakukan oleh karyawan RRI. Dalam observasi ini peneliti melakukan pengamatan pada perilaku dan aktivitas karyawan LPP RRI Surakarta, mengamati

cara berkomunikasi saat dikantor untuk mendapatkan sumber data yang berkaitan dengan kegiatan sehari-hari dalam menjalani tugas. Penulis melakukan wawancara dengan Kepala Program 1 LPP RRI Surakarta yaitu ibu Tri Sejati, SE, MM serta karyawan LPP RRI Surakarta. Peneliti menggunakan teknik penelusuran arsip-arsip yang merupakan dokumen yang berbentuk tulisan, gambar, atau karya monumental dari seseorang yang tersedia didalam data kearsipan LPP RRI Surakarta.

Teknik analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh hasil dari wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting yang akan dipelajari sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono, 2013:89).

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada dasarnya seorang pemimpin mempunyai tujuan dalam ruang lingkup pekerjaan dalam membantu kepada karyawan untuk meningkatkan motivasi. Jadi seorang pemimpin adalah orang yang membantu karyawan untuk memperoleh hasil pekerjaan yang diinginkan. Dalam hal ini pemimpin mempunyai tugas sebagai motivator dengan cara memperlancar hasil produktivitas dalam pekerjaan dan mempunyai komitmen dalam bekerja serta efisiensi waktu dan adanya kesinambungan dalam pekerjaan kedepannya dengan diwujudkan melalui cara bekerja sama dengan konsisten, apa yang diperbuat untuk memperoleh hasil yang diinginkan dalam meningkatkan motivasi kerja kepada karyawan.

Seperti yang dikatakan George R Terry bahwa seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi bawahannya untuk diarahkan dalam pencapaian tujuan. Seperti halnya pimpinan LPP RRI Surakarta yang memberikan arahan bagi karyawannya agar mampu meningkatkan produktivitas kerja sehingga dapat mencapai visi misi dari LPP RRI Surakarta.

Seorang pemimpin harus mempunyai rasa tanggung jawab dalam memberikan

sesuatu yang membuat semangat kerja dan dapat memberikan kenyamanan kerja. Suasana kerja yang berkaitan dengan pekerjaan karyawan atau bawahan, maka semua apa yang diciptakan seorang pemimpin akan timbul motivasi kerja untuk para karyawan yang merasa nyaman dalam melakukan segala hal. Apabila seorang karyawan dalam bekerja hatinya merasa nyaman, maka dalam komunikasi kerja akan baik dan lebih semangat, karena adanya hubungan kerja yang harmonis yang dikondisikan dan diciptakan oleh seorang pemimpin yang bijaksana dan profesional.

Untuk meningkatkan hasil karya seorang pemimpin harus mempunyai tanggung jawab agar dalam pelaksanaan kegiatan atau tugas terhadap karyawan atau bawahan itu bisa berjalan dengan baik dan benar, dengan salah satu upaya memberikan kenyamanan kerja karena kenyamanan kerja dan perlindungan kerja yang diberikan seorang pemimpin kepada karyawan atau bawahan itu merupakan suatu kepuasan batin tersendiri dalam pribadi sehingga karyawan merasa enak dan nyaman dalam bekerja.

Dalam suatu contoh bagaimana karyawan bisa bekerja dengan baik dan merasa senang kalau suasana kerjaa tidak nyaman, misal seorang karyawan mau berangkat kerja saja sudah merasa malas, maka dalam suasana itu yang harus dibangun dengan baik akan memberikan kenyamanan dalam bekerja, serta dapat memberikan semangat kerja dan dapat memberikan hasil yang memuaskan.

Dalam LPP RRI Surakarta bahwa seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi karyawan atau bawahannya untuk diarahkan dalam pencapaian tujuan. Seperti halnya pimpinan LPP RRI Surakarta yang memberi arahan terhadap karyawan agar mampu meningkatkan produktivitas kerja sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan dengan pola atau cara kerja bukan personal akan tetapi merupakan satu tim dimana pada saat melakukan kegiatan atau pekerjaan tidak bisa dilakukan sendiri tetapi dibantu dengan karyawan yang lain, misalnya saja kegiatan lomba penulisan naskah sandiwarra pemenangnya bukan atas nama personal tetapi atas nama tim dari RRI Surakarta.

Pada dasarnya seorang pemimpin mempunyai tujuan dalam ruang lingkup pekerjaan dalam membantu kepada karyawan untuk meningkatkan motivasi. Jadi seorang pemimpin adalah orang yang membantu karyawan untuk memperoleh hasil pekerjaan yang diinginkan. Seorang pemimpin mempunyai tugas sebagai motivator dengan cara memperlancar hasil produktivitas dalam pekerjaan dan mempunyai komitmen dalam bekerja serta efisiensi waktu dan adanya kesinambungan dalam pekerjaan kedepannya dengan diwujudkan melalui cara bekerja sama dengan konsisten, apa yang diperbuat untuk memperoleh hasil yang diinginkan dalam meningkatnya motivasi kerja kepada karyawan. Oleh karena itu seorang pemimpin harus bisa memberikan dorongan kepada karyawan untuk melakukan kegiatan atau suatu tindakan yang dikehendaki dalam rangka mencapai suatu tujuan yang hasilnya untuk meningkatkan suatu hasil karya. Perlu diadakan tujuan kegiatan yang tegas dan jelas, tanpa adanya tujuan yang tegas dan jelas kemungkinan besar karyawan tidak bekerja giat sebagaimana yang diharapkan.

Dalam tujuan itu harus benar-benar dicapai dengan hasil yang maksimal sehingga karyawan akan merasa bangga jika apa yang dikerjakannya dapat berhasil dengan sukses, dan merasa dirinya mempunyai tanggung jawab karena dapat mendorong akan lebih giat tapi demi prestasi. Untuk itu seorang pemimpin harus mempunyai rasa tanggung jawab dalam memberikan sesuatu yang membuat semangat kerja dan dapat memberikan sesuatu yang membuat semangat kerja dan dapat memberikan kenyamanan kerja karyawan. Suasana kerja yang berkaitan dengan pekerjaan karyawan atau bawahan, maka semua apa yang diciptakan seorang pemimpin akan timbul motivasi kerja untuk para karyawan yang merasa nyaman dalam melakukan segala hal. Apabila seorang karyawan dalam bekerja hatinya merasa nyaman, maka dalam komunikasi kerja akan baik dan lebih semangat karena adanya hubungan kerja yang harmonis dan dapat dikondisikan serta diciptakan oleh seorang pemimpin yang bijaksana dan profesional.

LPP RRI Surakarta merupakan sebuah lembaga yang mempunyai program

kerja dalam acara penyiaran yang mengemudikan siaran RRI sebagai alat perekat komunikasi kepada masyarakat dilandasi dengan jiwa yang murni, hati yang bersih dan jujur, serta budi yang penuh kecintaan dan kesetiaan. Oleh karena itu LPP RRI Surakarta merupakan lembaga yang mempunyai aturan dalam petunjuk pelaksanaan tugas untuk dipatuhi karyawannya sebagai pedoman tata tertib bagi karyawan yang merupakan tanggung jawab moral, sanksi dan hukuman serta disiplin karyawan.

Seorang penyiar harus datang 30 menit lebih awal sebelum siaran berlangsung. Apabila tidak datang tepat waktu karena ada halangan pada saat perjalanan maka harus segera memberitahu kepada teman atau karyawan yang hadir di kantor. Karena dengan memberitahu situasi tersebut sudah merupakan tindakan moral atau etika bagi seorang penyiar.

Seorang karyawan bila sering tidak masuk kerja tanpa adanya keterangan dan alasan maka akan diberi sanksi karena melanggar aturan yang ada berupa teguran atau diberi peringatan secara lisan sampai 3x peringatan hingga peringatan secara tertulis dan apabila perlu dilakukan pemecatan tidak terhormat bagi karyawan yang sudah sangat tidak bertanggung jawab.

Apabila permasalahan pada keterlambatan masuk kerja maka ada sanksi tersendiri yang diberikan sesuai dengan rekapan absen dari Sumber Daya Manusia (SDM), setelah itu baru bisa ditindaklanjuti oleh sebagian personalia.

Penutup

Berdasarkan penelitian tentang peran pemimpin dalam melaksanakan human relation untuk meningkatkan motivasi karyawan LPP RRI Surakarta maka pada bab ini penulis akan mengutarakan kesimpulan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebagai berikut: (1) Pimpinan LPP RRI Surakarta mampu meningkatkan produktifitas kerja para karyawannya dengan cara memberikan motivasi berupa penciptaan relasi kerja antar karyawan sehingga dapat terwujud kenyamanan kerja; (2) Hubungan kerja antara karyawan dan pimpinan terjalin dengan baik sehingga terciptanya rasa kompak pada saat mengikuti lomba,

terciptanya semangat kerja dan rasa aman serta nyaman pada saat bekerja; (3) Peran pemimpin LPP RRI sangat mendukung sebagai motivator para karyawan serta memberikan rasa tanggung jawab sehingga para karyawan LPP RRI mampu menghasilkan prestasi sebagai bukti dari tanggung jawabnya sebagai bukti dari kesuksesan pemimpin dalam memberikan motivasi kerja para karyawan; (4) Penyampaian prestasi yang diperoleh LPP RRI Surakarta tahun 2009-2014 merupakan hasil dari proses hubungan atau relasi yang dibuat antara pimpinan dan karyawan untuk mencapai tujuan yang merupakan visi misi LPP RRI Surakarta itu sendiri; (5) Perlunya bagi setiap karyawan yang melaksanakan tugas dapat diberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan serta seminar terlebih dahulu mengenai manajemen dalam kelembagaan dan ilmu komunikasi; (7) Pemimpin LPP RRI harus sering melihat langsung proses kerja karyawan untuk menambah semangat para karyawan dalam bekerja, sebagai bentuk motivasi dari pimpinan ke karyawan; (8) Sesekali diadakan diluar kantor seperti outbond untuk meningkatkan keakraban antar karyawan, sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja dan kenyamanan dalam bekerja.

Daftar Pustaka

- Dewi, Sutrisna. *Komunikasi Bisnis*. 2006. Yogyakarta : CV Andi Offset
- Uchajana Effendy, Onong. *Ilmu Komunikasi*. 1984. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Handoko, Martin. *Motivasi Daya Penggerak Tingkah Laku*. 1992. Yogyakarta: Kanisius.
- Mudjito. *Kepemimpinan yang efektif*. 1990. Jakarta : CV Rajawali.
- Pace, R Wayne; Faules, Don F. *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya

Pengertian Komunikasi Organisasi

<https://chueycapone.wordpress.com/teori-komunikasi-organisasi/>
(diakses 10 Maret 2015)

Teori Human Relation

<http://agus93winasis.blogspot.com/2013/11/definisi-human-relation-menurut-para.html?m=1>

Sugiyono. *Memahami Penelitian Kualitatif*. 2013. Bandung : CV Alfabeta.

Suranto. *Komunikasi Interpersonal*. 2011. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Sutopo, HB. *Metodologi Penelitian Kualitatif Dasar Teori dan Terapannya dalam Penelitian*. 2006. Surakarta : Universitas Sebelas Maret.

Thoha, Miftah. *Kepemimpinan Dalam Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku*. 1990. Jakarta : CV Rajawali

Uchajana Effendy, Onong. *Human Relations dan Public Relation dalam Manajemen*. 1972. Bandung : PT Remaja Rosdakarya

Uchajana Effendy, Onong. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. 1990. Bandung : PT Remaja Rosdakarya