

MENINGKATKAN KUALITAS SIARAN BERITA MELALUI PENGEMBANGAN PEGAWAI REDAKSI BERITA PADA LPP TVRI STASIUN SUMATERA BARAT

Muhammad Fiqo Fadilah¹; Yulia Hanoselina²

^{1,2}Departemen Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Padang
Padang, Indonesia

Email : muhammadfiqof@gmail.com¹; yuliahanoselina@fis.unp.ac.id²

Submitted: 09-07-2025; Accepted: 24-07-2025; Published : 30-07-2025

ABSTRAK

Penelitian ini membahas mengenai pengembangan pegawai redaksi berita untuk meningkatkan kualitas siaran berita dengan menggunakan teori strategi pengembangan sumber daya manusia menurut Marayasa (2022) dengan indikator teori identifikasi kebutuhan pengembangan, penyusunan program pelatihan dan pengembangan pengenalan pelatihan berkelanjutan, pembinaan dan mentoring, rotasi dan pemindahan jabatan, evaluasi dan pengukuran kinerja, dukungan dan manajemen kepemimpinan, serta penggunaan teknologi dan metode pembelajaran terbaru. Penelitian kualitatif deskriptif ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa wawancara dan dokumentasi sebagai sumber data. Dari hasil penelitian ini program pengembangan bagi para pegawai di LPP TVRI Stasiun Sumatera Barat dilakukan oleh Pusat Pendidikan dan Pelatihan LPP TVRI, selain itu para pegawai redaksi berita LPP TVRI Stasiun Sumatera Barat juga dapat mengikuti kegiatan pengembangan yang diadakan diluar dari Pusdiklat LPP TVRI seperti KPID Provinsi Sumatera Barat dan lembaga lain yang relevan dengan pengetahuan tentang jurnalistik. Adapun kendala dalam pengembangan pegawai redaksi berita LPP TVRI Stasiun Sumatera Barat ini adalah keterbatasan sumber daya manusia, keterbatasan waktu pelaksanaan diklat, keterbatasan peralatan produksi dan penyiaran serta belum optimalnya penggunaan *Learning Management System* oleh Pusdiklat LPP TVRI untuk memudahkan bagi seluruh pegawai LPP TVRI Stasiun Daerah mendapatkan materi-materi diklat untuk pengembangan dalam melaksanakan pekerjaan.

Kata kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Berita, LPP TVRI Stasiun Sumatera Barat

ABSTRACT

This study discusses the development news editorial staff to improve the quality of news broadcasts using theory of human resource development strategies (Marayasa 2022) indicators of the theory of identifying development needs, preparing training programs and developing the introduction of continuous training, coaching and mentoring, job rotation and transfer, performance evaluation and measurement, leadership support and management, and the use of the latest technology and learning methods. This descriptive qualitative research uses data collection techniques in the form of interviews and documentation as data sources. Results of this study, development program for employees at LPP TVRI West Sumatra was carried out by LPP TVRI Training Center, in addition, news editorial employees at LPP TVRI West Sumatra can also participate in development activities held outside the LPP TVRI Training Center such as the West Sumatra KPID, other institutions relevant to knowledge about journalism. The obstacles in developing the news editorial staff of LPP TVRI West Sumatra are limited human resources, limited time implementing training, limited production, broadcasting equipment and the less than optimal use of the Learning Management System by the LPP TVRI Training Center to make easier for LPP TVRI Regional Station employees training for development in out their work.

Key word: Human Resource Management, Human Resource Development, News, LPP TVRI Stasiun Sumatera Barat

PENDAHULUAN

Suatu organisasi dituntut untuk dapat meningkatkan kualitas dalam memberikan pelayanan publik yang baik kepada masyarakat karena salah satu tantangan yang dihadapi saat ini adalah isu-isu mengenai *good governance*. Permasalahan mengenai *good governance* menjadi tantangan bagi pemerintah untuk meningkatkan kualitas organisasinya mengingat tuntutan pelayanan yang semakin meningkat beriringan dengan meningkatnya kebutuhan masyarakat (Bhagya, 2020). Dalam menghadapi Indonesia Emas tahun 2045 ada beberapa hal yang perlu disiapkan yaitu demokrasi yang matang, *good governance*, keadilan sosial dan sumber daya manusia yang unggul. Sumber daya manusia yang berkualitas menjadi pondasi bagi suatu organisasi untuk dapat bersaing di era saat ini (Umam & Akhmad, 2021). Sumber daya manusia mempunyai pengaruh penting sebagai penggerak dalam pelaksanaan sebuah organisasi. Hal ini karena sumber daya manusia dapat menjadi faktor pendorong sebagai upaya peningkatan kinerja dalam menjalankan kewajibannya sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat dirasakan (Bhagya, 2020).

Pelatihan ataupun pengembangan yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai merupakan upaya yang dilakukan guna meningkatkan *skill* bagi para pegawai. Dalam hal ini organisasi mempunyai harapan untuk dapat berbenah terhadap kinerja pegawai sehingga hasil dari kinerja pegawai dapat efektif dan efisien untuk tujuan organisasi (Cahya et al., 2021). Hal ini dikarenakan perkembangan yang begitu cepat dari berbagai aspek yang mengharuskan organisasi untuk dapat menyiapkan langkah-langkah untuk menghadapi perubahan yang ada. Pada era globalisasi yang dirasakan saat ini menghasilkan sumber daya manusia berkualitas merupakan langkah yang harus dilakukan sehingga dapat bersaing dalam modernisasi (Monica & Candradewini, 2025).

Menurut (Umam & Akhmad, 2021) Pengembangan sumber daya manusia mempunyai tujuan adalah peningkatan terhadap produktivitas kinerja pegawai, pada program pengembangan sumber daya manusia yang telah dilaksanakan oleh pegawai organisasi dengan baik diharapkan dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja, hal ini terjadi karena dalam proses pengembangan dapat meningkatkan *technical skill*, *human skill*, dan kemampuan manajerial pegawai dengan baik. Tercapainya efisiensi kerja, sumber daya organisasi yang mengikuti kegiatan perkembangan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhannya akan mendapatkan hasil yang efisien, sehingga para pegawai dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang telah mereka dapatkan. Mengurangi kerusakan, pada dasarnya pegawai organisasi melakukan pekerjaan menggunakan teknik atau alat yang ada, program pengembangan yang

diikuti oleh pegawai diharapkan dapat meminimalisir kerusakan yang terjadi terhadap alat-alat penunjang kinerja organisasi. Meningkatkan peluang karir Pegawai yang telah mengikuti kegiatan pengembangan diharapkan dapat mendapatkan peluang karir yang meningkat dari sebelumnya, karena keterampilan dan kemampuan yang ada pada pegawai akan bertambah sehingga dapat diimplementasikan pada pekerjaan.

Dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan optimal menjadi harapan bagi seluruh pihak pemerintah dan masyarakat, kinerja pegawai dapat berpengaruh banyaknya pegawai yang dapat memberikan loyalitas kepada sebuah organisasi dalam mencapai tujuan (Kusuma et al., 2022). Organisasi terutama organisasi publik dalam menjalankan tugasnya mempunyai kewajiban untuk memberikan pelatihan dan pengembangan kepada anggotanya. Sesuai dalam pasal 21 huruf e Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan bahwa PNS berhak memperoleh pengembangan kompetensi (Juhaeni, 2019).

Aparatur Sipil Negara atau ASN terbagi menjadi 2 yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Masing-masing ASN mendapatkan kesempatan yang sama untuk mengikuti program pelatihan dan pengembangan dengan ketentuan bagi para pegawai PNS dapat dilakukan minimal 20 Jam Pelatihan per tahun, sedangkan pegawai PPPK mendapatkan kesempatan mendapatkan pelatihan pengembangan kompetensi sebanyak 24 Jam Pelatihan per tahun. Sumber Daya Manusia pada sektor publik mendapatkan tuntutan agar dapat lebih optimal dalam meningkatkan kinerja dalam memberikan pelayanan kepada publik (Destiana, 2023). Pengembangan kompetensi yang diberikan kepada ASN dapat dilakukan dengan beberapa cara seperti mendapatkan pendidikan formal dengan pengajuan tugas belajar atau izin belajar, dan pengembangan melalui pelatihan yang dilaksanakan baik secara klasikal maupun non klasikal.

Sumber daya manusia dapat menjadi penggerak utama dalam organisasi publik sehingga selain memberikan pelayanan kepada masyarakat pemerintah juga bertugas untuk meningkatkan kompetensi pegawai bagi segala aspek melalui program pelatihan yang telah disediakan. Salah satu instansi pemerintah yang perlu perhatian dalam pengembangan dalam aspek tata kelola organisasi dan transformasi teknologi penyiaran digital adalah LPP TVRI yang saat ini menjadi *public service* media dengan pemanfaatan teknologi digital dan internet sehingga dibutuhkannya pembinaan, serta meningkatkan kreativitas dan standarisasi LPP TVRI mengacu pada Keputusan Direktur Utama Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Nomor: 101/KEP/I.1/TVRI/2018 Tentang *Role*

Model Pengembangan Budaya Organisasi di Lingkungan Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia No 2 Tentang Kualitas dan Akurasi Point G yaitu mengutamakan pelayanan kepada publik terhadap kualitas siaran.

Berdasarkan hasil temuan penulis dilapangan terdapat beberapa permasalahan yang ada di LPP TVRI Stasiun Sumatera Barat, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. LPP TVRI Stasiun Sumatera Barat berada di posisi 3 terendah dalam capaian kualitas siaran berita se Indonesia.

Di tahun 2023 penilaian harus dilakukan berdasarkan Standar Etika Penyiaran LPP TVRI dan P3SPS KPI. Menurut Peraturan Komisi Penyiaran Indonesia Nomor 01/P/KPI/03/2012/ tentang Pedoman Perilaku Penyiaran adalah ketentuan-ketentuan bagi Lembaga penyiaran yang ditetapkan oleh Komisi Penyiaran Indonesia sebagai panduan tentang batasan perilaku penyelenggaraan penyiaran dan pengawasan penyiaran nasional. Sedangkan menurut Peraturan Komisi Penyiaran Indonesia Nomor 02/P/KPI/03/2012 tentang Standar Program Siaran adalah standar isi siaran yang berisi tentang batasan-batasan, pelanggaran, kewajiban, dan pengaturan penyiaran, serta sanksi berdasarkan Pedoman Perilaku Penyiaran yang telah ditetapkan oleh KPI.

Tabel 1.1 Perbandingan Capaian Kinerja Kualitas Siaran Berita LPP TVRI Daerah

NO	STASIUN PENYIARAN	2023
1	LPP TVRI Stasiun Nusa Tenggara Barat	100%
2	LPP TVRI Stasiun Nusa Tenggara Timur	100%
3	LPP TVRI Stasiun Sumatera Selatan	100%
4	LPP TVRI Stasiun Bali	100%
5	LPP TVRI Stasiun Sulawesi Tenggara	100%
6	LPP TVRI Stasiun Riau	100%
7	LPP TVRI Stasiun Lampung	100%
8	LPP TVRI Stasiun DKI	100%
9	LPP TVRI Stasiun Bangka Belitung	100%
10	LPP TVRI Stasiun Sulawesi Tengah	100%
11	LPP TVRI Stasiun Jawa Barat	100%
12	LPP TVRI Stasiun Gorontalo	100%
13	LPP TVRI Stasiun D.I Yogyakarta	100%

14	LPP TVRI Stasiun Bengkulu	100%
15	LPP TVRI Stasiun Papua	100%
16	LPP TVRI Stasiun Maluku	100%
17	LPP TVRI Stasiun Kalimantan Utara	100%
18	LPP TVRI Stasiun Kalimantan Timur	100%
19	LPP TVRI Stasiun Kalimantan Selatan	100%
20	LPP TVRI Stasiun Kalimantan Barat	100%
21	LPP TVRI Stasiun Jawa Tengah	100%
22	LPP TVRI Stasiun Jambi	100%
23	LPP TVRI Stasiun Aceh	100%
24	LPP TVRI Stasiun Sumatera Utara	99,97%
25	LPP TVRI Stasiun Jawa Timur	99,97%
26	LPP TVRI Stasiun Sulawesi Utara	99,95%
27	LPP TVRI Stasiun Sulawesi Selatan	98,07%
28	LPP TVRI Stasiun Papua Barat	90%
29	LPP TVRI Stasiun Sumatera Barat	87%
30	LPP TVRI Stasiun Sulawesi Barat	86,35%
31	LPP TVRI Stasiun Kalimantan Tengah	85,08%
32	LPP TVRI Stasiun Kepulauan Riau	-

(Sumber: Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi TVRI, 2025)

Dari data diatas ditemukan fakta bahwa capaian kinerja kualitas siaran berita LPP TVRI Stasiun Sumatera Barat menempati posisi 3 terendah dibandingkan LPP TVRI Stasiun Daerah lainnya. Data ini diperkuat dengan tujuan dan sasaran strategis Renstra LPP TVRI Stasiun Sumatera Barat yaitu meningkatkan kualitas layanan LPP TVRI Stasiun Sumatera Barat dengan sasaran meningkatkan kualitas siaran penyiaran berita, hal ini juga didukung oleh kelemahan dibidang sumber daya manusia yang belum memadai dari segi kuantitas dan kualitas.

2. Mayoritas pegawai redaksi berita inkompeten dalam melakukan peliputan dan penulisan naskah berita.

Redaksi berita mempunyai tugas untuk melakukan peliputan berita, penulisan naskah berita, pengeditan hingga akhirnya berita dapat ditayangkan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Redaksi

adalah sub bagian dalam sebuah organisasi media massa yang mempunyai peran dan tugas untuk melakukan perencanaan dan pembuatan informasi

berita melalui berbagai pertimbangan yang telah disepakati bersama tim redaksi berita.

No	Nama	Status Pegawai	Jabatan	Latar Belakang Pendidikan
1.	Titin Anggraini, S.M	PNS	Ketua Tim Perencanaan dan Pengendalian Produksi dan Penyiaran Berita	S1 Manajemen
2.	Muhammad Zaki, S.I.Kom	PNS	Pranata Siaran Ahli Pertama	S1 Ilmu Komunikasi
3.	Bima Prasetya,S.I.Kom	CPNS	Pranata Siaran Ahli Pertama	S1 Ilmu Komunikasi
4.	Nola Ernafia, SS.,M.M	PPPK	Ahli Pertama Pranata Siaran	S2 Manajemen
5.	Derizon Syam,S.Kom	PPPK	Ahli Pertama Pranata Siaran	S1 Sistem Komputer
6.	Novika, SE	PPPK	Ahli Pertama Pranata Siaran	S1 Ekonomi
7.	Risnaldi, S.Ag	PPPK	Ahli Pertama Pranata Siaran	S1 Agama (Dakwah Penerangan Penyiaran Islam)
8.	Sherly Zulkarnaen, S.Pt	PPPK	Ahli Pertama Pranata Siaran	S1 Peternakan
9.	Titi Maghfirah, S.Kom	PPPK	Ahli Pertama Pranata Siaran	S1 Sistem Komputer
10.	Delima Febria, SS	PPPK	Ahli Pertama Pranata Siaran	S1 Sastra Inggris
11.	Atfriandi	PPPK	Pemula – Asisten Pranata Siaran	SMA IPS
12.	Joni Sartika	PPPK	Pemula – Asisten Pranata Siaran	SMA IPS
13.	Nurul Qalbi	PPPK	Pemula – Asisten Pranata Siaran	SMA Sosial
14.	Joni Bakri	PPPK	Pemula – Asisten Pranata Siaran	SMA IPS
15.	Tua Saman Siregar	PPPK	Pemula – Asisten Pranata Siaran	MAN IPA
16.	Irwan Santoso, S.Hum	Kontrak	Reporter	S1 Ilmu Sejarah
17.	Afrinur Zakia,S.Sos	Kontrak	Reporter	S1 Komunikasi Penyiaran Islam
18.	Taufiq Hidayat, S.Ds	Kontrak	Editor	S1 Desain Komunikasi Visual

(Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025)

Dari data diatas redaksi berita LPP TVRI Stasiun Sumatera Barat saat ini mempunyai 18 orang pegawai LPP TVRI Stasiun Sumatera Barat terdiri dari 2 orang berstatus PNS, 1 orang berstatus CPNS, 12 orang berstatus PPPK, dan 3 orang berstatus kontrak dan yang memiliki *background* pendidikan yang relevan dengan penyiaran yaitu Ilmu Komunikasi hanya sebanyak 4 orang sehingga dapat membuktikan bahwasanya kompetensi dari pegawai redaksi berita saat ini masih jauh dari kepakarannya dalam bidang penyiaran.

3. Belum tercapainya target siaran berita selama 1 jam siaran dan pengulangan konten pada tayangan sebelumnya yang disebabkan oleh jumlah pegawai redaksi beirta yang belum mencukupi

Redaksi berita LPP TVRI Stasiun Sumatera Barat juga mengalami kendala dalam hal belum tercapainya target penayangan siaran berita selama 1 jam siaran berita yang mana ini disebabkan oleh jumlah pegawai redaksi berita yang belum mencukupi. Kondisi dilapangan saat ini redaksi berita hanya memiliki 18 orang pegawai sedangkan

menurut renstra LPP TVRI Stasiun Sumatera Barat jumlah profesi yang dibutuhkan adalah sebanyak 35 orang.

Tabel 1.2 Jumlah Kebutuhan Pegawai LPP TVRI Stasiun Sumatera Barat

No	Seksi	Jlm butu h	Jml yang ada	Jml Tamba h
1.	Program dan PU	40	13	27
2.	Berita	35	18	17
3.	Keuangan	12	8	4
4.	Teknik	90	50	40
5.	Umum	16	11	5
Jumlah		193	100	93

(Sumber: Rencana Strategis LPP TVRI Stasiun Sumatera Barat,2025)

Dalam mencapai target tayangan durasi penyiaran berita selama 1 jam setiap harinya tim redaksi berita yang melakukan peliputan seharusnya berjumlah 4 tim dengan masing-masing membawa 2 berita, selain itu 13 orang kontributor yang tersebar di

17 Kabupaten/Kota di Sumatera Barat harus mengirimkan minimal 1 berita setiap harinya dengan total jumlah sebanyak 21 berita. Namun fakta dilapangan ditemukan bahwa perhari hanya ada 1 atau 2 tim redaksi yang turun melakukan peliputan berita, sedangkan sebagian kontributor ada yang tidak mengirimkan berita disebabkan karena tim redaksi berita harus memproduksi paket untuk program di LPP TVRI Sumatera Barat lainnya sehingga terbatasnya jumlah pegawai redaksi berita yang melakukan peliputan berita.

Kemudian pengulangan tayangan juga menjadi permasalahan yang tengah dihadapi oleh LPP TVRI. redaksi berita kerap menggunakan strategi seperti dialog *virtual* melalui aplikasi *zoom meeting* dengan tokoh masyarakat. Redaksi berita juga melakukan pertukaran berita dengan LPP TVRI Stasiun Daerah di Sumatera dengan menayangkan segmen Lintas Andalas, langkah ini diambil agar kebutuhan durasi 1 jam siaran terpenuhi namun dapat menurunkan kualitas siaran berita yang seharusnya menyajikan informasi terkini bagi masyarakat Sumatera Barat.

Kondisi ini tentu tidak sesuai dengan misi LPP TVRI Stasiun Sumatera Barat menyelenggarakan layanan siaran multiplatform yang berkualitas dan berdaya saing, dan fungsi dari lembaga penyiaran publik yaitu dapat memberikan pelayanan dalam memberikan informasi kepada masyarakat (Raharjo & Arief Rahman Hakim, 2021). Keterbatasan sumber daya manusia yang melakukan peliputan, produksi dan penyuntingan berita berdampak pada kualitas siaran berita yang diberikan kepada masyarakat setiap harinya. Berdasarkan penjelasan mengenai latar belakang diatas, penulis ingin membahas melalui penelitian yang berjudul “Meningkatkan Kualitas Siaran Berita Melalui Pengembangan Pegawai Redaksi Berita pada LPP TVRI Stasiun Sumatera Barat”.

Pada penelitian ini penulis menggunakan teori strategi pengembangan sumber daya manusia menurut (Marayasa et al., 2022) untuk mengetahui pengembangan pegawai dan menganalisis kendala dari pengembangan pegawai redaksi berita di LPP TVRI Stasiun Sumatera Barat. Teori ini terdiri dari 8 indikator yaitu identifikasi kebutuhan pengembangan, penyusunan program pelatihan dan pengembangan, pengenalan pelatihan berkelanjutan, pembinaan dan mentoring, rotasi dan pemindahan jabatan, evaluasi dan pengukuran kinerja, dukungan, manajemen kepemimpinan, dan penggunaan teknologi, pembelajaran terbaru.

Penelitian ini dilakukan untuk menjawab beberapa pertanyaan yang muncul dari permasalahan diatas yaitu bagaimana pengembangan pegawai redaksi berita dalam meningkatkan kualitas siaran berita di LPP TVRI Stasiun Sumatera Barat dan apa kendala dari pengembangan pegawai redaksi berita dalam meningkatkan kualitas siaran berita di LPP

TVRI Stasiun Sumatera Barat. Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui program pengembangan pegawai yang diberikan kepada pegawai redaksi berita serta menganalisis kendala dalam program pengembangan pegawai yang diberikan kepada para pegawai redaksi berita dalam meningkatkan kualitas siaran di LPP TVRI Stasiun Sumatera Barat.

Penelitian ini terdapat kebaruan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik yang mengkaji tentang pengembangan pegawai redaksi berita di LPP TVRI Stasiun Sumatera Barat. Melalui pendekatan yang komprehensif berdasarkan teori strategi pengembangan sumber daya manusia menurut Marayasa yang digunakan, kebaruan terletak pada penggunaan 8 indikator strategi pengembangan sumber daya manusia yang belum banyak digunakan terutama dalam mengukur pengembangan sumber daya manusia dalam media penyiaran publik terutama LPP TVRI.

Pada penelitian ini tidak hanya membahas mengenai pengembangan pegawai redaksi berita LPP TVRI Stasiun Sumatera Barat, tetapi juga menganalisis kendala yang dihadapi seperti keterbatasan sumber daya manusia, fasilitas produksi dan penyiaran, keterbatasan waktu diklat dan belum optimalnya penggunaan *Learning Management System*. Selain itu pada penelitian ini menunjukkan hubungan langsung antara program pengembangan bagi para pegawai redaksi berita terhadap peningkatan kualitas siaran berita yang masih belum banyak dibahas dalam literatur akademik khususnya di LPP TVRI. Dengan harapan hasil dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia terutama dalam sektor publik, serta menjadi rujukan praktis bagi LPP TVRI dalam merancang program pengembangan bagi para pegawai dan berdampak pada kualitas produksi siaran.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian mengenai Meningkatkan Kualitas Siaran Berita Melalui Pengembangan Pegawai Redaksi Berita Pada LPP TVRI Stasiun Sumatera Barat peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui program pengembangan bagi para pegawai redaksi berita di LPP TVRI Stasiun Sumatera Barat sehingga dapat meningkatkan kualitas siaran berita.

Dengan pendekatan kualitatif penulis dapat menggambarkan dan menjelaskan tentang program pengembangan pegawai redaksi berita di LPP TVRI Stasiun Sumatera Barat dan penulis dapat memahami kendala terkait sehingga dapat memberikan deskripsi berbentuk tulisan dari fakta yang ditemukan di lapangan. Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan pada penelitian ini adalah wawancara dan

dokumentasi yang dilakukan dengan Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan LPP TVRI, Kepala Sub Bagian Tata Usaha LPP TVRI Stasiun Sumatera Barat, Ketua Tim Perencanaan, Pengendalian Produksi dan Penyiaran Berita LPP TVRI Stasiun Sumatera Barat, Pegawai Redaksi Berita LPP TVRI Stasiun Sumatera Barat dan KPID Provinsi Sumatera Barat. Terdapat tiga tahap dalam menganalisis data kualitatif yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan dengan melakukan uji keabsahan data menggunakan triangulasi sumber.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada Pembahasan dari penelitian yang penulis lakukan mengenai Pengembangan Pegawai Redaksi Berita Dalam Meningkatkan Kualitas Siaran Berita di LPP TVRI Stasiun Sumatera Barat, penulis merujuk pada Teori Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia oleh Marayasa yaitu identifikasi kebutuhan pengembangan, penyusunan program pelatihan dan pengembangan, pengenalan pelatihan berkelanjutan, pembinaan dan mentoring, rotasi dan pemindahan jabatan, evaluasi dan pengukuran kinerja, dukungan, manajemen kepemimpinan, dan penggunaan teknologi.

A. Pengembangan Pegawai Redaksi Berita Dalam Meningkatkan Kualitas Siaran Berita di LPP TVRI Stasiun Sumatera Barat

1. Identifikasi Kebutuhan Pengembangan

Menurut (Marayasa et al., 2022) tahapan awal yang dilakukan dalam strategi pengembangan sumber daya manusia yaitu dilakukannya identifikasi kebutuhan pengembangan yang akan diberikan kepada pegawai. Pada tahapan ini diperlukannya identifikasi yang mendalam mengenai kekurangan keterampilan, kompetensi dan pengetahuan dari seluruh organisasi.

Pada tahapan ini dilakukan oleh Pusdiklat LPP TVRI yang sudah mempunyai tim Bidang Perencanaan Program dan Evaluasi yang membawahi seksi penyusunan program, program diklat disusun berdasarkan data dari tim monev yang merupakan bagian dari tim evaluasi dan pelaporan. Monev dilakukan setiap tahun dengan menentukan beberapa LPP TVRI Stasiun Daerah sebagai sampel untuk mengumpulkan data terkait hasil dan sejauh mana mandaat dari diklat yang telah diikuti oleh pegawai sebelumnya dalam melaksanakan tugas mereka sehari-hari.

Data diperoleh dari kusioner dan wawancara dilakukan oleh tim monev kepada pimpinan Kepala LPP TVRI Stasiun Daerah, Ketua Tim yang mengetahui kondisi kompetensi dari masing-masing pegawai dibidang-bidang yang ada, atas dasar data tersebut kemudian tim dapat membahas kemudian merumuskan sebagai identifikasi kebutuhan program diklat sesuai dengan kebutuhan setiap LPP TVRI Stasiun Daerah.

Berdasarkan hasil yang telah didapatkan oleh tim monev Pusdiklat LPP TVRI, maka atas dasar tersebut kemudian dibahas dan merumuskan program diklat sesuai dengan kebutuhan di lapangan hal tersebutlah yang dilakukan oleh Pusdikalt LPP TVRI untuk mengidentifikasi kebutuhan diklat bagi para pegawai LPP TVRI Daerah.

Namun pada tahapan ini terdapat tantangan yang dihadapi oleh tim monev saat melakukan identifikasi kebutuhan program diklat di LPP TVRI Stasiun Daerah seperti sejauh mana narasumber dapat memberikan keterangan sesungguhnya sesuai dengan kebutuhan di lapangan, kemudian surveyor harus melakukan tugas dan fungsi layaknya surveyor dalam meminimalisir hal tersebut Pusdikalt LPP TVRI sebelum melakukan tugas surveyor diberikan pembekalan-pembekalan terhadap para petugas yang akan melaksanakan pengumpulan data sehingga dapat menghindari kesalahan-kesalahan yang akan terjadi nantinya dilapangan.

LPP TVRI Stasiun Sumatera Barat dalam mengidentifikasi kebutuhan pengembangan dengan *rolling* kepada para pegawai redaksi berita, hal ini dapat berupa diskusi langsung dengan para pegawai redaksi berita sehingga ketua tim perencanaan dan pengendalian produksi dan penyiaran berita dapat mengetahui pegawai yang saat ini membutuhkan diklat sehingga program diklat dapat tepat sasaran dan diikuti oleh pegawai yang saat ini sedang membutuhkan program diklat dari Pusdiklat LPP TVRI.

2. Penyusunan Program Pelatihan dan Pengembangan

Berdasarkan identifikasi kebutuhan yang telah dilakukan, organisasi kemudian dapat menyusun program pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kebutuhan (Marayasa et al., 2022). Program pengembangan yang disusun dapat berupa pelatihan teknis, pengembangan kepemimpinan, pelatihan *soft skill* atau program pengembangan lain yang sesuai dengan kebutuhan para pegawai lainnya.

Pada tahapan ini penyusunan program masih dilakukan oleh tim pusdiklat LPP TVRI berdasarkan data yang telah diperoleh oleh tim monev dari kusioner dan wawancara bersama dengan kepala stasiun hingga ketua tim sampel kusioner dan wawancara yang didapatkan dari 5 hingga 7 stasiun dapat dijadikan sampel untuk mewakili kebutuhan dari seluruh stasiun penyiaran daerah termasuk di LPP TVRI Pusat. Adapun tim yang terlibat dalam penyusunan program diklat adalah semua tim dari Pusdiklat LPP TVRI yaitu tim perencanaan, tim penyelenggara diklat dan tim monitoing evaluasi sendiri yang telah mengumpulkan data.

Program diklat yang disusun disebut diklat dalam jabatan berupa diklat kepemimpinan dilaksanakan untuk mencapai persyaratan

kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural, kemudian diklat fungsional yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional masing-masing, dan ada diklat teknis dilaksanakan untuk peningkatan kompetensi teknis dalam pelaksanaan tugasnya. Dalam satu tahun pelaksanaan diklat yang diberikan kepada para pegawai redaksi berita dapat dilakukan lima atau enam kali program diklat untuk pengembangan kompetensi pegawai yang ada di redaksi berita.

Bagi pegawai redaksi berita LPP TVRI Stasiun Sumatera Barat dapat mengikuti diklat teknis,

yang mana para pegawai di bidang redaksi berita ditugaskan untuk dapat melakukan penulisan naskah berita dengan teknik reportase, pelaksanaan diklat dalam satu tahun untuk satu jenis diklat dilakukan setidaknya sekali atau dua kali untuk pengembangan kompetensi para pegawai redaksi berita.

Pada tahapan ini sepenuhnya dilakukan oleh Pusdiklat LPP TVRI, LPP TVRI Stasiun Sumatera Barat hanya akan mendapatkan informasi berupa waktu rencana penyelenggaraan program diklat yang diberikan kemudian setelah program diklat disusun seperti rencana jadwal berikut ini yang penulis dapatkan. dari pegawai redaksi berita.

Tabel 4.1 Rencana Diklat LPP TVRI Tahun 2025

TW II – MEI 2025				
1.	Diklat Produksi Multikamera Studio	5 – 9 Mei / 19 – 23 Mei	5 Hari	Pusdiklat LPP TVRI – <i>Blended Learning</i>
2.	Diklat MC Umum	19 – 23 Mei	5 Hari	Pusdiklat LPP TVRI – Klasikal
3.	Diklat Video Editing Umum	19 – 23 Mei	5 Hari	Pusdiklat LPP TVRI – Klasikal
4.	Diklat Pemanfaatan AI	26 – 28 Mei	3 Hari	Pusdiklat LPP TVRI – <i>Full Daring</i>
TW II – JUNI 2025				
1.	Diklat Kreativitas Konten Digital	2 – 4 Juni	3 Hari	Pusdiklat LPP TVRI – <i>Full Daring</i>
2.	Diklat Penulisan <i>Feature</i> Jurnalistik	9 – 11 Juni	3 Hari	Pusdiklat LPP TVRI – <i>Full Daring</i>
3.	Diklat Sekretariat	16 – 18 Juni	3 Hari	Pusdiklat LPP TVRI – <i>Full Daring</i>
4.	Diklat Teknik Reportase	19 – 23 Mei / 16 – 18 Juni	3 Hari	Pusdiklat LPP TVRI – <i>Blended Learning</i>
5.	Penyusunan Kurikulum	23 – 25 Juni	3 Hari	Pusdiklat LPP TVRI – Klasikal
TW II – JULI 2025				
1.	Diklat Pengelolaan BMN	7 – 9 Juli	3 Hari	Pusdiklat LPP TVRI – <i>Full Daring</i>
2.	Diklat Produksi Konten Media Sosial	7 – 11 Juli	5 Hari	Pusdiklat LPP TVRI – <i>Full Daring</i>
3.	Diklat Desain Grafis	14 – 16 Juli	3 Hari	Pusdiklat LPP TVRI – <i>Blended Learning</i>
4.	Diklat Pendahuluan Produksi Acara TV	21 Juli – 1 Agustus Mei	10 Hari	Pusdiklat LPP TVRI – <i>Blended Learning</i>
5.	Diklat Pendahuluan TOS	21 Juli – 1 Agustus Mei	10 Hari	Pusdiklat LPP TVRI – <i>Blended Learning</i>
TW II – AGUSTUS 2025				
1.	Ujikom I	13 Agustus	1 Hari	Pusdiklat LPP TVRI – Klasikal
2.	Diklat Motion Graphics	4 – 6 Agustus	3 Hari	Pusdiklat LPP TVRI – <i>Blended Learning</i>

3.	Diklat Penyiaran Televisi	11 – 15 Agustus	5 Hari	Pusdiklat LPP TVRI – Full Daring
TW II – SEPTEMBER 2025				
1.	Diklat Teknik OTT Multi Platform	1 – 3 September	3 Hari	TVRI – Full Daring
2.	Pelatihan Digital Mindset	8 – 10 September	3 Hari	TVRI – Full Daring
3.	Publik Speaking	8 – 10 September	3 Hari	TVRI – Full Daring
TW II – OKTOBER 2025				
1.	Diklat Penulisan Skenario Film Pendek	6 – 8 Oktober	3 Hari	Pusdiklat LPP TVRI – Full Daring
2.	Pelatihan <i>Basic Cyber Security</i>	13 – 15 Oktober	3 Hari	Pusdiklat LPP TVRI – Full Daring
3.	Pelatihan Manajemen ASN	6 – 9 Oktober	4 Hari	Pusdiklat LPP TVRI – Full Daring

(Sumber: Data Pusdiklat LPP TVRI, 2025)

3. Pengenalan Pelatihan Berkelanjutan

Dalam memberikan program pelatihan dan pengembangan kepada para pegawai tidak hanya diberikan sekali waktu, melainkan dapat diberikan secara berkelanjutan. Menurut (Marayasa et al., 2022) strategi pengembangan sumber daya manusia harus mencakup program pelatihan berkelanjutan yang memungkinkan karyawan untuk terus meningkatkan keterampilan mereka seiring dengan berjalannya waktu.

Tahapan ini dilakukan oleh Pusdiklat LPP TVRI dengan mengirimkan secara resmi nota dinas kepada para kepala stasiun LPP TVRI Stasiun Daerah dengan keterangan yang terdapat pada nota dinas tersebut adalah jumlah kebutuhan peserta diklat permasing-masing LPP TVRI Stasiun Daerah, tempat dan waktu penyelenggaraan. Setiap program diklat yang diikuti oleh pegawai LPP TVRI Daerah mempunyai kuota bagi para peserta yang berbeda-beda mengingat jumlah LPP TVRI yang ada di Indonesia terdapat 32 stasiun penyiaran, maka kuota dibatasi 1 hingga 2 orang dalam sekali penyelenggaraan diklat.

Selain mengikuti program diklat yang diadakan pusdiklat LPP TVRI, para pegawai redaksi berita LPP TVRI Stasiun Sumatera Barat juga dapat mengikuti program pelatihan oleh KPID Provinsi Sumatera Barat. Pada dasarnya KPID Provinsi Sumatera Barat mempunyai tugas dan kewajiban yaitu menyusun perencanaan pengembangan sumber daya manusia yang menjamin profesionalitas dibidang penyiaran.

Dalam hal ini KPID Provinsi Sumatera Barat melakukan tugas dan kewajibannya yaitu dengan mengadakan Sekolah SP3SPS yang telah diadakan di 2 zona yaitu zona A di Kota Padang dan zona B di Kabupaten Tanah Datar, ini dilakukan sebagai upaya pelatihan berkelanjutan yang didapatkan oleh para pegawai redaksi berita untuk menambah *knowledge* mengenai dunia

jurnalistik. Di Kota Padang pada Rabu, 20 Maret 2024 di Aula KPID Provinsi Sumatera Barat dengan tujuan untuk memberi pemahaman kepada Lembaga Penyiaran agar patuh terhadap aturan P3SPS dan mampu memilah antara informasi yang benar dan hoax. Kegiatan ini dihadiri oleh Wakil Ketua Komisi 1 DPRD Provinsi Sumatera Barat Maigus Nasir, Kadis Kominfotik Sumbar Siti Aisyah, Ketua KPID Provinsi Sumatera Barat Robert Cenedy dan narasumber kegiatan yaitu Wakil Ketua KPID Provinsi Sumatera Barat Eka Jumiati, Koordiantor Bidang Pengawasan Isi Siaran Ficky Tri Saputra, Komisioner Bidang Pengawasan Isi Siaran Baldi Dasrul, Koordinator Bidang Pksp Dasrul, Koordinator Bidang Kelembagaan Edra Mardi serta 13 rekan-rekan media radio dan 16 orang dari media televisi daerah.

Sedangkan di Kabupaten Tanah Datar diselenggarakan pada Kamis 4 Juli 2024 bertempat di Aula Eksekutif Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tanah Datar dengan tujuan untuk memberikan edukasi kepada lembaga penyiaran tentang aturan regulasi penyiaran dan membentuk kesadaran antara lembaga penyiaran dan pemangku kebijakan sehingga terwujud aktivitas penyiaran yang sesuai dengan aturan yang berlaku, tema dari kegiatan ini adalah wujudkan siaran hebat dan bermartabat di Sumatera Barat.

Pegawai redaksi berita LPP TVRI Stasiun Sumatera Barat tidak hanya mengikuti pelatihan yang diadakan dari organisasi dalam negeri melainkan juga luar negeri, ada beberapa organisasi telah mengadakan training atau workshop yang diikuti oleh salah satu pegawai redaksi berita LPP TVRI Stasiun Sumatera Barat yaitu *Korean Broadcasting Institute* workshop mengenai *Production of Media Content, and Production of Documentary*.

Deutsche Welle pada tahun 2012-2013

melakukan *training* tentang TVRI *News Room Management* dan *Convergent Journalism*. Pada tahun 2012 workshop diadakan oleh *Asia-Pacific Institute for Broadcasting Development* di Kathmandu Nepal, materi workshop ini membahas tentang *Training of Journalists on Legal Awareness in an era of Media Convergence* membahas tentang aturan-aturan hukum tentang jurnalistik, aturan dalam penulisan berita dan juga pengambilan gambar.

Dari penjelasan diatas bahwa pelaksanaan program pelatihan dapat dilakukan secara berkelanjutan, selain mengikuti program diklat yang telah disusun oleh Pusdiklat LPP TVRI, namun juga dapat mengikuti pelatihan dari organisasi lain dan masih relevan untuk perkembangan ilmu dalam dunia jurnalistik yang sangat dibutuhkan dalam peningkatan kompetensi bagi para pegawai.

3. Pembinaan dan Mentoring

Menurut (Marayasa et al., 2022) melalui pembinaan dan mentoring pegawai dapat menerima bimbingan dan dukungan yang berdampak kepada pengembangan karir bagi para pegawai, strategi pengembangan sumber daya manusia dapat melibatkan program pembinaan yang membantu pegawai mengembangkan potensi yang dimiliki.

Pembinaan dan mentoring yang diberikan kepada pegawai LPP TVRI yang mengikuti diklat di Pusdiklat LPP TVRI diberikan langsung oleh mentor yang dikenal dengan istilah fasilitator yang sudah mempunyai pengalaman sesuai dengan profesi mereka sebagai seorang praktisi. Pada diklat teknis bagi para pegawai redaksi berita fasilitator bertugas memberikan langsung arahan serta memberikan contoh untuk meningkatkan kemampuan pegawai redaksi berita untuk dapat menghasilkan sebuah naskah berita.

Selama mengikuti program diklat para pegawai LPP TVRI mendapatkan pembinaan dan mentoring langsung dari para mentor atau coaching yang sudah mempunyai pengalaman dibidang mereka masing-masing, hal ini dilakukan untuk mengetahui kendala dan dapat meningkatkan kemampuan dari para pegawai selama mengikuti kegiatan diklat.

Setelah mendapatkan pemahaman dari kegiatan diklat, pegawai redaksi berita LPP TVRI Stasiun Sumatera Barat membagi ilmu-ilmu yang mereka dapatkan terutama bagi para penyiar baru di lingkungan redaksi berita. Pembinaan dan mentoring yang didapatkan dari pegawai redaksi berita bagi para penyiar berita adalah pelatihan langsung ketika melakukan peliputan berita dilapangan, penyiar berita dilibatkan untuk dapat merasakan langsung situasi pada saat melakukan peliputan dilapangan dan mengetahui kinerja

reporter mulai dari mencari narasumber, mencari isu untuk mengangkat sebuah topik menjadi sebuah berita hingga tahap penulisan naskah.

Selain itu penyiar redaksi berita juga mendapatkan pemahaman tentang penulisan naskah berita, setelah melakukan peliputan di lapangan tahapan selanjutnya adalah penulisan naskah berita yang nanti akan dievaluasi dan perbaikan baik dari para reporter, redaktur kepala maupun ketua tim perencanaan dan pengendalian produksi dan penyiaran berita hingga akhirnya penyiar redaksi berita benar-benar siap untuk dilepas dan ditunjuk untuk menjadi seorang penyiar tanpa pendampingan dari para pegawai redaksi berita.

Berdasarkan temuan diatas maka dapat diketahui bahwa pembinaan dan mentoring didapatkan pegawai pada saat mengikuti diklat, pembinaan dan mentoring dilakukan langsung oleh fasilitator untuk menilai dan mengetahui kemampuan pegawai selama mengikuti diklat. Selain itu bagi penyiar redaksi berita juga mendapatkan pembinaan dan mentoring dari reporter senior pada saat melakukan peliputan dan penulisan naskah, pembinaan ini dilakukan secara langsung dilapangan agar penyiar berita dapat mengetahui langsung kondisi saat melakukan peliputan dan wawancara dengan narasumber di lapangan.

4. Rotasi dan Pemindahan Jabatan

Penerapan strategi pengembangan sumber daya manusia dapat memberikan kesempatan bagi para pegawai untuk berpindah jabatan atau rotasi dibeberapa pekerjaan yang dapat meningkatkan keterampilan dan pengalaman pegawai (Marayasa et al., 2022). Strategi pengembangan sumber daya manusia dapat mencakup program rotasi yang membantu pegawai memperluas wawasan dan keterampilan pegawai.

Dalam pelaksanaan tugas redaksi berita LPP TVRI Stasiun Sumatera Barat menerapkan sistem rotasi bagi para redaktur kepala dan pengarah acara untuk bertugas setiap minggunya. Pegawai redaksi berita yang dipilih menjadi redaktur kepala merupakan para reporter senior yang telah dianggap sudah kompeten melakukan pengawasan terhadap hasil peliputan dan penulisan naskah berita.

Pegawai di redaksi berita LPP TVRI Stasiun Sumatera Barat mendapatkan kesempatan untuk mendapatkan rotasi dan pemindahan jabatan, hal ini dilakukan untuk memperluas wawasan dan pengalaman kerja untuk menghadapi pekerjaan sehingga dapat meningkatkan keterampilan yang dimiliki. Redaksi berita LPP TVRI Stasiun Sumatera Barat menerapkan rotasi tugas yang diberikan kepada para pegawai, jangka waktu rotasi tugas yang

diberikan berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan.

Rotasi tugas di redaksi berita LPP TVRI Stasiun Sumatera Barat Hal ini dilakukan karena selain melakukan peliputan berita, redaksi berita juga harus melakukan produksi paket tayangan lainnya keluar kota sehingga pegawai redaksi berita dapat melakukan beberapa pekerjaan lainnya mengingat salah satu kendala dari redaksi berita saat ini adalah kekurangan sumber daya manusia dengan tuntutan jumlah produksi berita dan paket siaran yang banyak, rotasi tugas yang ada pada redaksi berita dapat menjadi upaya untuk memenuhi keterbatasan kebutuhan sumber daya manusia, karena dapat saling membantu pekerjaan pegawai redaksi berita yang melakukan produksi berita dan paket siaran lainnya.

Waktu rotasi yang diberikan kepada para pegawai redaksi berita yaitu satu kali dalam sebulan karena tugas yang dilakukan oleh redaksi berita tidak hanya dalam peliputan berita namun juga paket acara studio maupun luar studio. Rotasi dan pemindahan tugas yang diberikan kepada para pegawai redaksi berita dapat berdampak untuk memaksimalkan kinerja pegawai yang mana harus melakukan peliputan berita, produksi paket studio dan luar studio tetap fokus dalam mengerjakan tugas namun dapat juga mengerjakan pekerjaan lain sebagai pegawai redaksi berita seperti penulisan naskah, dan sebagai pengarah acara.

5. Evaluasi dan Pengukuran Kinerja

Menurut (Marayasa et al., 2022) tahapan ini setelah mengikuti program pengembangan akan membantu organisasi menilai dampak dari program pengembangan yang diberikan kepada pegawai terhadap kinerja dan efektivitas organisasi.

Evaluasi dilakukan untuk mengukur efektivitas dari program pengembangan yang telah diberikan kepada pegawai LPP TVRI Stasiun Sumatera Barat sehingga dapat mengetahui pengaruh terhadap kinerja pegawai redaksi berita dalam mencapai target atau tujuan redaksi berita. Setelah mengikuti program diklat yang diselenggarakan oleh pusdiklat LPP TVRI, para pegawai mendapatkan evaluasi dan pengukuran kinerja seperti evaluasi akademik, evaluasi sikap dan perilaku dan penilaian terhadap hasil praktik.

Evaluasi dan pengukuran kinerja dilakukan setelah para pegawai mendapatkan seluruh materi dari pembelajaran diklat untuk mengetahui hasil dari pemahaman materi dan hasil dari praktek yang telah dilakukan, terdapat beberapa penilaian yaitu penilaiam evaluasi akademik, penilaian berkaitan dengan sikap, perilaku dan penilaian terhadap hasil produk atau hasil praktik pegawai yang mengikuti program diklat. Selain menilai tiga aspek maka dapat ditentukan kategori kelulusan yang terbagi

menjadi tiga tingkatan yaitu dibawah 60,01 tidak lulus, diatas 60,01-70 dinyatakan lulus, dan nilai akhir 80,01 keatas dinyatakan lulus dan kompeten.

Program diklat dilakukan tidak hanya sebatas materi atau hanya praktek semata, melainkan ada *goals* dan *ouput* yang ingin dicapai terutama bagi para pegawai LPP TVRI yang mengikuti diklat. Dengan tiga kategori penilaian yang dilakukan *goals* yang ingin dicapai adalah jumlah pegawai mempunyai pendidikan mengenai program diklat sehingga mereka dapat kompeten dibidang masing-masing.

Pegawai redaksi berita LPP TVRI Stasiun Sumatera Barat mempunyai status sebagai PNS, PPPK dan kontrak dalam melakukan evaluasi para pegawai berstatus PNS dan PPPK melakukan evaluasi melalui laporan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang dilaporkan per tiga bulan di trimester 1,2,3 dan 4 untuk mengukur kinerja dalam pelaksanaan tugas sehingga para pegawai dapat melihat kesesuaian hasil kinerja dengan target yang telah ada, SKP (Sasaran Kerja Pegawai) wajib dilaporkan secara tertulis oleh pegawai redaksi berita LPP TVRI Stasiun Sumatera Barat yang berstatus PNS dan PPPK untuk mengetahui kinerja pegawai secara keseluruhan.

Selain itu evaluasi dan pengukuran kinerja juga dilakukan melalui rapat untuk membahas mengenai kegiatan peliputan dan produksi paket program yang dilakukan oleh redaksi berita ataupun juga dengan memanggil langsung pegawai untuk diberikan arahan lebih lanjut. Bagi para pegawai kontrak evaluasi dilakukan dengan rapat redaksi yang dilakukan setiap minggunya, dalam rapat redaksi dilakukan evaluasi terhadap hasil liputan berita, produksi paket acara studio, dan produksi paket acara luar studio yang merupakan tugas dari redaksi berita, selain itu juga dapat dilakukan dengan pendekatan persuasif yang dilakukan oleh ketua tim perencanaan pengendalian produksi dan penyiaran berita langsung kepada para pegawai dengan memberikan arahan, masukan dan evaluasi kepada para pegawai redaksi berita baik PNS, PPPK, dan Kontrak.

6. Dukungan dan Manajemen Kepemimpinan

Menurut (Marayasa et al., 2022) kunci dari berhasilnya strategi dalam pengembangan sumber daya manusia adalah kepemimpinan yang mendukung dan terlibat dalam melaksanakan program pengembangan harus memberikan dukungan dan sumber daya yang diperlukan untuk pelaksanaan program pelatihan dengan efektif.

Dukungan sangat diperlukan untuk mendukung pegawai mengikuti kegiatan pengembangan baik itu diklat ataupun workshop baik dukungan secara administrasi maupun dukungan langsung yang diberikan. Sebagai

pimpinan di lingkungan LPP TVRI Stasiun Sumatera Barat memberikan dukungan kepada para pegawai yang akan mengikuti diklat yang diadakan oleh pusdiklat LPP TVRI, dukungan yang diberikan adalah dengan adanya surat tugas yang diberikan kepada para pegawai peserta diklat yang dikeluarkan langsung oleh Sub Bagian Tata Usaha dan ditanda tangani oleh Kepala Stasiun LPP TVRI Sumatera Barat ini merupakan bentuk dukungan dan manajemen kepemimpinan yang diberikan oleh pimpinan LPP TVRI Stasiun Sumatera Barat kepada para peserta diklat.

Pusdiklat LPP TVRI dalam memberikan program diklat kepada pegawai LPP TVRI Stasiun Daerah juga memberikan dukungan kepada pegawai LPP TVRI Stasiun Daerah yang mengikuti diklat dengan menyediakan sarana prasarana, fasilitas atau layanan yang dapat mendukung kegiatan diklat, akomodasi untuk mempermudah para pegawai LPP TVRI selama belajar di Pusdiklat LPP TVRI. Selain itu ketika para pegawai mengikuti kegiatan diklat klasikal di pusdiklat LPP TVRI, para pegawai mendapatkan dukungan fasilitas pendukung kegiatan diklat mulai dari akomodasi penginapan, makan, *laundry* pakaian, hingga penggunaan alat-alat praktek yang sesuai dengan standar penyiaran televisi untuk memberikan pengalaman langsung kepada para pegawai yang mengikuti diklat tidak hanya diklat klasikal namun juga diklat *blended learning*, namun bagi para peserta diklat yang mengikuti diklat secara *full daring* maka pusdiklat memberikan dukungan dengan menyediakan fasilitas *zoom meeting* dan fasilitas lain untuk mendukung pelaksanaan selama pelaksanaan program diklat berlangsung.

Berdasarkan temuan diatas diketahui bahwa pimpinan LPP TVRI Stasiun Sumatera Barat memberikan dukungan kepada para pegawai yang ingin mengikuti program diklat yang diadakan baik oleh pusdiklat LPP TVRI maupun eksternal pusdiklat LPP TVRI dengan memberikan surat tugas kepada pegawai tersebut. Selain itu dukungan juga diberikan oleh pusdiklat LPP TVRI kepada para pegawai LPP TVRI yang mengikuti diklat secara langsung di pusdiklat LPP TVRI dan secara *daring* dengan memberikan fasilitas penginapan dan kebutuhan lainnya bagi para peserta diklat, dan dengan menyediakan media pembelajaran *Zoom* untuk mempermudah peserta diklat mengikuti pembelajaran selama diklat dilakukan, pusdiklat LPP TVRI juga memberikan dukungan berupa konsultasi langsung dengan pemateri dan rekan-rekan seluruh pegawai LPP TVRI seluruh Indonesia untuk berdiskusi ataupun bertukar pikiran.

7. Penggunaan Teknologi dan Metode Pembelajaran Terbaru

Menurut (Marayasa et al., 2022) pelaksanaan program pelatihan terutama bagi para pegawai yang menggunakan alat penunjang dalam pekerjaan dibutuhkan penggunaan alat teknologi dan metode pembelajaran terbaru sehingga pegawai dapat merasakan langsung perkembangan teknologi dan menggunakannya sehingga hasil dari siaran yang diproduksi dapat lebih baik.

Pusdiklat LPP TVRI dalam menjalankan tugasnya untuk memberikan pendidikan dan pelatihan kepada para pegawai LPP TVRI telah menggunakan teknologi yang sesuai dengan keadaan yang ada di lapangan, selain itu juga sudah memanfaatkan metode pembelajaran penunjang pelaksanaan kegiatan diklat. Hal ini dilakukan untuk dapat menghasilkan para pegawai yang telah kompeten untuk menghasilkan sebuah hasil produksi yang sesuai dan dapat dinikmati oleh para penonton.

Pusdiklat LPP TVRI tidak hanya memberikan diklat melalui pemahaman teori namun juga memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk mengimplementasikan ilmu yang telah didapat melalui praktek dengan menggunakan alat-alat sesuai dengan standar penyiaran pertelevisian hal ini dilakukan agar para pegawai dapat menghasilkan siaran yang dapat dinikmati oleh para penonton.

Metode pembelajaran yang disediakan oleh pusdiklatpun bermacam-macam kegiatan diklat dapat dilakukan secara *full daring*, *blended learning*

dan juga klasikal ini menandakan bahwa pusdiklat LPP TVRI dapat melakukan kegiatan diklat secara fleksibel dengan pemanfaatan teknologi dan metode pembelajaran terbaru.

Namun, tidak semua peserta diklat dapat Dalam pelaksanaan diklat yang diadakan oleh pusdiklat LPP TVRI, tidak semua peserta diklat menggunakan teknologi karena tergantung profesi yang ditekuni pegawai tersebut. Penggunaan alat biasanya digunakan oleh peserta diklat yang berprofesi sebagai kameramen, editor, dan profesi yang berhubungan langsung dengan penggunaan alat-alat dalam menjalankan tugasnyalangsung merasakan praktek menggunakan alat-alat yang ada pada pusdiklat LPP TVRI.

B. Analisis Kendala Pengembangan Pegawai Redaksi Berita Dalam Meningkatkan Kualitas Siaran Berita di LPP TVRI Stasiun Sumatera Barat

1. Keterbatasan Sumber Daya Manusia

Keterbatasan sumber daya manusia di LPP TVRI Stasiun Sumatera Barat menjadi kendala dalam melibab pegawai yang ingin mengikuti diklat di Pusdiklat LPP TVRI hal ini karena persyaratan diklat yang membatasi usia

pegawai. Menurut data yang diperoleh dari renstra LPP TVRI Stasiun Sumatera Barat tahun jumlah SDM LPP TVRI Stasiun Sumatera Barat menurut usia pegawai dengan usia 36-40 tahun sebanyak 17 orang, 41-45 tahun sebanyak 10 orang dan 51-55 tahun sebanyak 15 orang sedangkan batas usia

mengikuti diklat adalah usia 40-50 tahun sehingga harus dilakukan komunikasi dengan panitia dari Pusdiklat LPP TVRI untuk dapat diberikan dispensasi kepada para pegawai yang ingin mengikuti diklat.

Tabel 4.2 Jumlah SDM LPP TVRI Stasiun Sumatera Barat Menurut Usia

No	Unit Kerja	19-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	Jumlah
1	LPP TVRI STASIUN SUMATERA BARAT	0	4	6	17	10	24	15	24	100
JUMLAH		0	4	6	17	10	24	15	24	100

(Sumber: Rencana Strategis LPP TVRI Stasiun Sumatera Barat, 2025)

Terbatasnya sumber daya manusia ini juga berpengaruh terhadap target penayangan siaran berita selama 1 jam setiap harinya, hal ini terjadi karena pegawai redaksi berita bertugas tidak hanya untuk melakukan liputan dan penulisan naskah berita saja melainkan harus melakukan beberapa produksi paket dalam studio dan produksi paket luar studio lainnya yang mana setiap bertugas satu tim bisa beranggotakan 2 hingga 3 orang sehingga tim yang bertugas untuk melakukan pelitputan dan penulisan naskah berita secara kuantitas menjadi berkurang.

Adapun strategi yang telah digunakan oleh LPP TVRI Stasiun Sumatera Barat agar para pegawai tetap dapat mengikuti program diklat di Pusdiklat LPP TVRI Stasiun Sumatera Barat adalah dengan komunikasi personal yang dilakukan Kepala Stasiun LPP TVRI Stasiun Sumatera Barat dengan Tim Pusdiklat LPP TVRI untuk meminta dispensasi. Hal ini dilakukan karena keterbatasan sumber daya manusia yang ada di LPP TVRI Stasiun Sumatera Barat yang tidak sesuai dengan persyaratan diklat pada bagian batasan usia bagi peserta diklat.

2. Keterbatasan Waktu Pelaksanaan Diklat

Program diklat yang diselenggarakan oleh Pusdiklat LPP TVRI mempunyai durasi waktu yang berbeda-beda mulai dari 3 -5 hari hingga 3 minggu tergantung jenis diklat yang diadakan, pegawai redaksi berita biasanya mengikuti jenis diklat teknis mempelajari tentang teknik dasar penulisan naskah, pengambilan gambar, dan aturan-aturan yang harus diperhatikan dalam melakukan peliputan berita sehingga dapat memproduksi berita sesuai dengan standar, selama pelaksanaan diklat tidak hanya materi saja yang didapatkan oleh para peserta melainkan juga praktek sehingga para peserta diklat dapat

langsung mempraktekkan hasil dari teori yang sudah didapatkan.

Namun hal ini menjadi tantangan bagi para peserta diklat karena waktu pelaksanaan diklat yang dirasa terbatas untuk dilakukan pemamaparan teori berupa materi-materi yang disampaikan oleh fasilitator dan praktek langsung oleh para peserta diklat sehingga waktu diklat yang hanya dilakukan 3-5 hari harus dioptimalkan secara baik sehingga seluruh materi dan praktek dapat dilakukan, hal ini dirasa kurang efektif karena para peserta diklat dikhawatirkan tidak dapat memahami materi dan tidak merasakan langsung praktek yang dilakukan secara optimal.

Dalam mengatasi hal ini, Pusdiklat LPP TVRI dapat memanfaatkan metode pembelajaran yang telah digunakan seperti *full daring*, *blended learning* dan juga klasikal untuk memastikan semua teori yang diberikan kepada para pegawai yang mengikuti diklat dapat tersampaikan secara keseluruhan dengan keterbatasan waktu yang ada.

3. Keterbatasan Peralatan Produksi dan Penyiaran

Peralatan produksi dan penyiaran menjadi komponen penting yang digunakan untuk memproduksi siaran berita, siaran dalam studio dan luar studio oleh para pegawai redaksi berita LPP TVRI Stasiun Sumatera Barat, biasanya para pegawai redaksi berita sudah terbiasa menggunakan alat-alat yang ada sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing pemahaman ini didapat melalui program diklat yang telah diikuti sebelumnya setelah mengikuti diklat para pegawai redaksi berita sudah mendapatkan pemahaman mengoperasikan setiap alat yang ada.

Tabel 4.2 Sarana dan Prasarana LPP TVRI Stasiun Sumatera Barat

No	Jenis Aset/Modal	Tahun	Jumlah Barang	Kondisi		Keterangan
				Baik	Rusak Berat	
1.	Peralatan Produksi dan Penyiaran	2021	718 Unit	523 Unit	195 Unit	Direncanakan untuk penghapusan lelang dan lelang peralatan tahun 2021
		2025	421 Unit	353 Unit	68 Unit	Aset dengan kondisi rusak berat akan segera untuk dilakukan penghapusan dan lelang pada tahun 2025

(Sumber: Rencana Strategis LPP TVRI Stasiun Sumatera Barat, 2025)

Namun penggunaan peralatan produksi dan penyiaran tidak sepenuhnya bisa digunakan oleh hanya redaksi berita saja namun juga harus berbagi dengan bidang program, dari data yang telah didapatkan bahwa ditahun 2025 ini jumlah alat penyiaran dan produksi berita di LPP TVRI Stasiun Sumatera Barat berjumlah 421 unit dengan rincian 353 unit dengan kondisi baik dan 68 unit dengan kondisi rusak berat.

Berbeda dari tahun 2021 alat produksi dan penyiaran berjumlah 718 unit dengan rincian 523 unit dengan kondisi baik dan 195 unit dengan kondisi rusak berat, ini menandakan perbedaan jumlah alat produksi dan penyiaran di tahun 2025 lebih sedikit dibandingkan tahun 2021 sehingga peralatan yang ada dinilai terbatas karena bidang pemberitaan dan bidang program dituntut untuk melakukan produksi paket acara baik didalam studio maupun diluar studio dengan waktu produksi paket acara yang berbeda-beda.

Kendala ini dapat diatasi dengan strategi jika LPP TVRI Stasiun Sumatera Barat bisa dapat mengatur penggunaan peralatan produksi dan penyiaran dengan baik dengan menentukan skala prioritas, seperti berkoordinasi dengan sesama tim agar alat yang digunakan dapat diberikan kepada tim yang lebih membutuhkan. Hal ini dilakukan agar dengan jumlah alat yang mengalami penurunan dari tahun 2021 hingga 2025 dapat diatur penggunaannya sehingga tidak ada tim peliputan yang kekurangan alat produksi dan penyiaran selama melakukan produksi paket tayangan di LPP TVRI Stasiun Sumatera Barat.

4. Pemanfaatan *Learning Management System*

Di era saat ini setiap orang dituntut untuk bisa belajar dan mengembangkan kemampuannya dengan metode pembelajaran apapun dan tidak adanya keterbatasan waktu yang menghalangi. *Learning Management System* merupakan salah satu upaya dalam menghadapi perkembangan teknologi sehingga dapat dilakukan metode pembelajaran terbaru untuk mendapatkan pendidikan dan pengembangan kemampuan yang dapat dilakukan kapanpun dan dimanapun.

Pusat Pendidikan dan Pelatihan LPP TVRI hingga saat ini belum mengoptimalkan penggunaan

Learning Management System ini dalam pelaksanaan program diklat, para pegawai yang ingin mengikuti program diklat harus berdasarkan nota dinas dari pusdiklat LPP TVRI dan berdasarkan ketentuan persyaratan yang telah dibuat oleh para panitia diklat. Ini menjadi kendala bagi para pegawai karena tidak semua pegawai dapat mengikuti program diklat dan mengembangkan kompetensi mereka sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan setiap harinya.

Learning Management System seharusnya dapat memberikan kemudahan kepada para pegawai untuk meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari pada bidang penyiaran. Pemanfaatan *Learning Management System* dapat berisikan materi-materi diklat yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan jenis diklat yang dibutuhkan seperti diklat kepemimpinan, diklat fungsional, dan diklat teknis.

Materi-materi diklat yang ada pada *Learning Management System* dapat diberikan melalui video pembelajaran yang menarik sehingga para pegawai dapat mengakses dimanapun dan kapanpun. Selain itu untuk meningkatkan kemampuan para pegawai akan mendapatkan *pre test* sebelum menyimak materi yang ada pada video pembelajaran dan *post test* setelah mereka mendapatkan materi untuk mengukur sejauh mana para pegawai dapat memahami materi yang telah diberikan.

Ruang diskusi juga dapat disediakan agar para pegawai dapat melakukan diskusi interaktif secara langsung baik dengan fasilitator maupun rekan sesama LPP TVRI Stasiun Daerah lain untuk saling bertukar pikiran dan menambah wawasan agar pemikiran pegawai dapat berkembang untuk memproduksi siaran di LPP TVRI Daerah mereka masing-masing.

Jika penggunaan *Learning Management System* ini dapat digunakan dengan optimal oleh Pusat Pendidikan dan Pelatihan LPP TVRI, maka Pusdiklat LPP TVRI telah memberikan kemudahan akses bagi para pegawai LPP TVRI untuk dapat mengembangkan kemampuan mereka dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Hal ini juga dapat mendukung teori penelitian yang penulis gunakan yaitu penggunaan teknologi dan metode pembelajaran terbaru untuk pengembangan pegawai LPP TVRI.

SIMPULAN

Program pengembangan pegawai redaksi berita di LPP TVRI Stasiun Sumatera Barat dilaksanakan melalui kerja sama dengan Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) LPP TVRI. Proses pengembangan dimulai dengan identifikasi kebutuhan melalui kuesioner dan wawancara dengan Kepala Stasiun dan Ketua Tim, serta pelatihan internal maupun eksternal yang melibatkan lembaga lokal, maupun internasional. Selama mengikuti program diklat para pegawai mendapatkan monitoring, pembinaan, evaluasi serta pengukuran kinerja

Namun demikian, pengembangan pegawai menghadapi berbagai kendala, seperti keterbatasan jumlah sumber daya manusia yang dapat mengikuti diklat, durasi pelatihan yang terbatas, minimnya peralatan produksi dan penyiaran, serta pemanfaatan Learning Management System (LMS) yang belum optimal. Akibatnya, tidak semua pegawai dapat merasakan secara langsung manfaat dari program diklat yang diselenggarakan. Kendala ini menunjukkan perlunya perencanaan pelatihan yang lebih inklusif dan terintegrasi demi peningkatan kualitas siaran berita secara menyeluruh. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat memperluas fokus penelitian tidak hanya dilakukan di bidang redaksi berita tetapi juga di bidang program yang melakukan produksi paket siaran di LPP TVRI Stasiun Sumatera Barat. Selain itu dapat dilakukan penelitian tentang efektifitas program diklat yang telah didapatkan terhadap kinerja para pegawai LPP TVRI Stasiun Sumatera Barat dan komparatif antara LPP TVRI Stasiun Sumatera Barat dengan LPP TVRI Stasiun Daerah lain sehingga mendapatkan *insight* baru mengenai hasil dari program diklat terhadap kualitas siaran di LPP TVRI

DAFTAR PUSTAKA

- Bhagya, T. G. (2020). Kinerja Pegawai Pada Biro Pelayanan Sosial Dasar. *Decision: Jurnal Administrasi Publik*, 2(1), 33–41.
- Cahya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, A., & Swasti, F. F. (2021). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *YUME: Journal of Management*, 4(2), 230–242. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.861>
- Destiana, R. (2023). Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sektor Publik. *Dialogue: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 5(1), 437–460. <https://doi.org/10.14710/dialogue.v5i1.15762>
- Febriyanti, N. N. (2024). *Manajemen Redaksi Halaman Lokal Pada Surat Kabar Nasional (Newsroom Study Pengelolaan Halaman Surat Kabar Jawa Pos Radar Madura)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang).
- Gustiana, R. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jemsi*, 3(6), 657–666. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1107/670>
- Hamidah, D. (2023). Analisis Promosi Jabatan Dan Pengembangan Karir Pegawai Pada TVRI Sumatera Selatan (Doctoral Dissertation, Universitas Bina Darma).
- Ibrahim, S., & Mahdi. (2022). *Hubungan sumber daya manusia, alokasi dana dan infrastruktur terhadap kinerja pegawai pada TVRI Aceh*. Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Iskandarmuda.
- Juhaeni, Y. S. (2019). Pedoman Perencanaan Pengembangan Kompetensi Pegawai di lingkungan Kementerian Perdagangan. *Konferensi Nasional Ilmu Administrasi*, 1–7. <http://180.250.247.102/conference/index.php/knia/article/view/56>
- Keputusan Direktur Utama Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Nomor: 101/KEP/I.1/TVRI/2018 Tentang Role Model Pengembangan Budaya Organisasi di Lingkungan Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia
- Kusuma, J. S., Nurasa, H., & Isnawaty, N. W. (2022). Kinerja Pegawai Sub Bidang Pajak Bumi dan Bangunan dalam Pemungutan Pajak Bumi dan Bangunan di Kota Bandung (Studi pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah). *JANE - Jurnal Administrasi Negara*, 14(1), 57. <https://doi.org/10.24198/jane.v14i1.41266>
- Marayasa, I. N., Sugiarti, E., & Septiowati, R. (2022). Pengembangan Sumber Daya Manusia Menghadapi Tantangan Perubahan dan Meraih Kesuksesan. In *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora* (Vol. 6, Issue 2).
- Monica, G., & Candradewini, C. (2025). Pelatihan Berbasis Kompetensi Junior Web Programmer Di Dinas Tenaga Kerja

- Kota Cirebon. *JANE: Jurnal Administrasi Negara*, 16(2), 152–161.
- Murtafiah, N. H. (2021). Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia yang Handal dan Profesional (Studi Kasus : IAI An-Nur Lampung). *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 10(2), Hlm. 789-812. <https://doi.org/10.30868/ei.v10i02.2358>
- Nurrohmany, Z. (2022). Analisis Kualitas Berita Pada Redaksi Berita Tvri Jawa Barat (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Paralihan, H., Zuraida, L., Sebayang, K., Khairani, D. N., Zharifah, S. P., & Septika, G. (2024). Strategi TVRI Medan dalam Meningkatkan Kualitas Siaran di Era 4.0. *El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(3), 1564-1572.
- Purnomo, M. E., Mardi Wibowo, N., & Hartati, C. S. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(4), 290–300. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v5i4.531>
- Peraturan Komisi Penyiaran Indonesia Nomor 01/P/KPI/03/2012/ tentang Pedoman Perilaku Penyiaran Peraturan Komisi Penyiaran Indonesia Nomor 02/P/KPI/03/2012 tentang Standar Program Siaran
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil
- Permata, I. (2022). Strategi Komunikasi TVRI Sumatera Barat dalam Mempromosikan Program Acara ‘Sumatera Barat Hari Ini (Bachelor's thesis, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Purnomo, M. E., Mardi Wibowo, N., & Hartati, C. S. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(4), 290–300. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v5i4.531>
- Raharjo, P., & Arief Rahman Hakim, dan. (2021). Analisis Kualitas Pelayanan Penyiaran Dalam Meningkatkan Kepuasan Pemirsa Tvri Jakarta. *PUBLIKA Jurnal Ilmiah Administrasi Dan Kebijakan Publik*, 1(1), 12–19.
- Rencana Strategis Pusat Pendidikan dan Pelatihan LPP TVRI Tahun 2020-2024
- Rencana Strategis LPP TVRI Stasiun Sumatera Barat Tahun 2020-2024
- Rencana Strategis LPP TVRI Stasiun Sumatera Barat Tahun 2025-2029
- Rifani, A. (n.d.). *Indonesia Kalimantan Selatan Latar Belakang Televisi merupakan salah satu media massa yang paling efektif dalam hal menyampaikan Dengan karakteristiknya yang merupakan media audio mampu menampilkan tayangan yang menarik Republik Indonesia (TVRI) Kaliman.*
- Shafira, A. (2022). *Sumatera Utara Hari Ini Pada Berita Pandemi Skripsi Oleh : Anissa Ramadhana Shafira Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Medan Area Medan.*
- Shalsabila, N., Putra, R., Iriani, A., Chairani, A. L., Daya, S., Sdm, M., Kualitas, P., & Publik, P. (2025). *Implementasi Core Values ASN BerAKHLAK dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kejaksaan Negeri OKU Selatan Pembangunan Sumber Daya Manusia Aparatur masih menjadi Pemberdayaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Design Reformasi Birokrasi 2014-2023 dan Peraturan Menteri Presiden Republik Indonesia , Menteri Pemberdayaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpan RB) menerbitkan Surat Edaran Nomor 20 tahun 2021 tentang Penerapan Core Value dan Employer.* 10(1), 152–169. <https://doi.org/10.36982/jpp.v10i1.4922>
- Studi Manajemen Berita, P., Penyiaran, J., Tinggi Multi Media, S., & Jln Magelang Km, Y. (n.d.). *Strategi Redaksi dalam Produksi Berita Info Covid-19 Terkini di Masa Pandemi (Studi Kasus di TVRI Nasional Jakarta) Editorial Strategy in the Production of the Latest Covid-19*

- News Info During the Pandemic (Case Study on TVRI Jakarta) Nunuk Parwati. 19–31.*
- Umam, K., & Akhmad, Y. (2021). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Karyawan Commanditaire Vennootschap Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerjanya Akhmad Yunan Atho'illah. *Manova*, *11*(1), 68–83. www.kemenperin.go.id
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)
- Yunan Atho'illah. *Manova*, *11*(1), 68–83. www.kemenperin.go.id