

**STRATEGI PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA DALAM PROGRAM PEMANFAATAN SIARAN
PENDIDIKAN DI BALAI PENGEMBANGAN MEDIA RADIO
PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN TAHUN 2019**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata I**

Oleh:

Halwa Fauziah

15240058

Pembimbing:

Dra. Siti Fatimah, M.Pd

NIP 19690401 199403 2 002

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**

2022

**STRATEGI PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA DALAM PROGRAM PEMANFAATAN SIARAN
PENDIDIKAN DI BALAI PENGEMBANGAN MEDIA RADIO
PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN TAHUN 2019**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata I**

Oleh:

Halwa Fauziah

15240058

Pembimbing:

Dra. Siti Fatimah, M.Pd

NIP 19690401 199403 2 002

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**

2022



PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-146/Un.02/DD/PP.00.9/01/2022

Tugas Akhir dengan judul : STRATEGI PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM PROGRAM PEMANFAATAN SIARAN PENDIDIKAN DI BALAI
PENGEMBANGAN MEDIA RADIO PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN TAHUN
2019

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : HALWA FAUZIAH
Nomor Induk Mahasiswa : 15240058
Telah diujikan pada : Senin, 24 Januari 2022
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Dra. Siti Fatimah, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 61efce8054478



Penguji I

Dr. Dra. Hj. Mikhriani, MM
SIGNED

Valid ID: 61efccd5c0ba8



Penguji II

Drs. Mokhammad Nazili, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 61efcd609a11



Yogyakarta, 24 Januari 2022
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 61f0bb4c1b92c



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:

Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Halwa Fauziah

NIM : 15240058

Judul Skripsi : **Strategi Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Program Pemanfaatan Saran Pendidikan di Balai Pengembangan Media Radio Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2019**

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan/Program Studi Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu.

Dengan ini kami berharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 19 Januari 2022

Pembimbing

Dr. Siti Fatimah, MPd.
NIP. 19690401 199403 2 002

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Halwa Fauziah
NIM : 15240058
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi yang berjudul: **Strategi Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Program Pemanfaatan Siaran Pendidikan Di Balai Pengembangan Media Radio Pendidikan Dan Kebudayaan Tahun 2019** adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka penyusun siap mempertanggungjawabkannya sesuai hukum yang berlaku.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 14 Januari 2022
Yang menyatakan,



Halwa Fauziah
15240058

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk almamater tercinta,

Program Studi Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTTO

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ وَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ

“Dan Kami pasti akan menguji kamu dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa, dan buah-buahan. Dan sampaikanlah kabar gembira kepada orang-orang yang sabar, (QS. Al Baqarah; 155)”



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Puji syukur dipanjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, dan hidayahnya. Sholawat dan salam senantiasa terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW. Sehingga penelitian tentang Strategi Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Pemanfaatan Siaran Pendidikan Bagi Karyawan di Balai Pengembangan Media Radio Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2019 dapat diselesaikan oleh peneliti untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Sosial Strata 1.

Penyusunan skripsi ini tentunya tidak terlepas dari doa, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak, maka ungkapan terima kasih disampaikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Prof. Dr. Drs. Hj. Marmumah, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Muhammad Toriq Nurmadiansyah, S.Ag., M. Si. selaku ketua Program Studi Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
4. Ibu Dr. Dra. Hj. Mikhriani, MM. selaku Dosen Pembimbing Akademik.
5. Ibu Dra. Siti Fatimah, M.Pd. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang dengan sabar membimbing, memberi dukungan dan arahan kepada peneliti.
6. Ibu Dra. Ohorella Erma, M, Ikom. yang telah mengizinkan, membantu, dan mendukung penelitian ini, Mbak Zahrotun Nisa dan Bu Banon yang

membantu peneliti dalam urusan administrasi, Mas Rio yang membantu peneliti dalam urusan basis data dan tentunya peneliti juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh staf BPMRPK yang membantu segala kebutuhan penelitian ini.

7. Kedua orang tua peneliti, Bapak Nachrowi dan Ibu Aryani yang selalu mendukung apapun yang dilakukan oleh peneliti dan tidak pernah menanyakan perihal kelulusan sama sekali selama ini.
8. Teman-teman terbaik peneliti di lingkungan prodi Manajemen Dakwah angkatan 2015, Nada, Nazala, Maesaroh, Trubus, Prili, Aji, dan Fauzan, Verawati, dan Chindra. Sebab tanpa mereka, peneliti tidak akan pernah memiliki teman saat berkuliah.
9. Bayu Agil Achsandy dan Rifqy Ulil Hikam yang selalu ada untuk peneliti saat peneliti tidak lagi memiliki teman di Yogyakarta untuk bertukar pikiran dan tetap menertawakan peneliti baik di saat terpuruk maupun senang.
10. Teman-teman RasidaFM angkatan 2015, Neneng, Rahmat, Yuan, Betty, Rizka, Ika, Sakinah, dan Tholabi, yang menjadi teman pertama yang membersamai peneliti mencari minat dan bakat di UIN Sunan Kalijaga.
11. Teman-teman angkatan XXI pengurus Teater ESKA, Aminah, Mila, Anin, Nafisa, Rasyid, Mahfud, Isol, Ricky, Seno, Madhur, Irul, dan Farid yang selalu menerima peneliti apa adanya sebagai teman, menjadi teman peneliti tumbuh dan berkembang menghadapi hal-hal menyenangkan, menegangkan, mengasyikkan, membanggakan, menyebalkan, mengharukan, bahkan menyakitkan selama 4 tahun dan menjadi alasan

peneliti mencintai UIN Sunan Kalijaga dan adik-adik angkatan XXII yang semoga selalu tumbuh dengan penuh cinta tanpa kebencian terhadap siapapun, kelak menjadi akar yang kuat tidak rapuh atau hancur.

12. Teman-teman serumah peneliti, Nurul Ulmi Mansur, Siti Hopsah Afkarina, dan Anna Zakiyyah Drajat yang selalu mendukung peneliti dalam menyelesaikan penelitian tanpa pernah menyudutkan peneliti sama sekali.
13. Teman-teman kerja di Radio Edukasi, Chika, Mba Kiki, Alif, Mba Icha, Mba Ken, Kak Bella, dan Kak Arik yang bahkan saat peneliti sudah tidak bekerja di sana lagi, tetap direkatkan dengan teman-teman ini melalui penyakit yang sedang mewabah di seluruh dunia, *Covid-19* serta dr. Fithri yang bersedia membantu peneliti dalam hal kesehatan dengan sangat totalitas, sehingga peneliti dapat sembuh dari *Covid-19* dan menyelesaikan skripsi dengan baik selama masa karantina.
14. Teman-teman kerja peneliti di Radio Istakalisa, Mbak Sila selaku atasan yang selalu memberi peneliti kemudahan bekerja agar bisa segera menyelesaikan penelitian, Salma, Neneng, Lala, Purba, Anel, Kak Rifki, Mbak Maya, Mas Bangkit, yang selalu membuat peneliti tidak pernah merasa sendiri.
15. Teman-teman kerja peneliti di *Dhandhanggulo Wedding Organizer*, Mbak Ken, Mbak Icha, Pak Ustad, Kak Arik, Bulek, Mak Tyn, dan Nunu yang selalu bersuka cita bersama peneliti.

16. Sahabat-sahabat peneliti sejak masa SMA, Wiwin, Nova, Novi, Yulia, Sindi, Dien, Eka, Maliha yang selalu mendukung peneliti sejak sekolah hingga saat ini.
17. Teman-teman alumni MAN Cirebon 1, Ikha, Maghfira, Kaffa, Zirah, Ayi, Umam, Jam'ul dan Dinda yang senantiasa memberi warna di hidup peneliti selama di Yogyakarta.
18. Teman-teman yang sering menemani kesepian peneliti secara daring, Aprilia Saputri dan Aulia Alda Fazrina yang sering menyemangati peneliti dengan cara kekanakkan mereka serta Dea Lestary yang selalu percaya dengan mimpi-mimpi dan capaian peneliti selama ini tanpa pernah mempersalahkan, menyudutkan, atau meremehkan peneliti.

Peneliti sangat menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, peneliti menghargai berbagai saran dan kritik yang diberikan sebagai perbaikan di masa yang akan datang. Peneliti berharap, skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi siapapun yang membacanya.

Yogyakarta, 14 Januari 2022

Peneliti

Halwa Fauziah
NIM. 15240058

ABSTRAK

Halwa Fauziah, 15240058, *Strategi Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Program Pemanfaatan Siaran Pendidikan bagi di Balai Pengembangan Media Radio Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2019*, Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2021.

Balai Pengembangan Media Radio Pendidikan dan Kebudayaan atau biasa disebut BPMRPK, merupakan lembaga bentukan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang memiliki produk, salah satunya adalah Radio Edukasi yang dibentuk dengan tujuan membentuk anak bangsa agar menjadi insan yang cerdas, santun, dan menghibur serta memiliki target sebanyak 300 pendengar setiap bulannya. Akan tetapi, hingga tahun 2018 jumlah pendengar tidak mencapai target yang ditetapkan oleh Lembaga. Berdasarkan data yang didapatkan oleh peneliti di BPMRPK, jumlah pendengar Radio Edukasi pada tahun 2018 hanya mencapai angka 212 pendengar saja.

Kurangnya jumlah pendengar dari target yang telah ditetapkan oleh Lembaga, maka Kepala Balai beserta jajarannya bersepakat untuk mengadakan beberapa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada tahun 2019 guna mencapai target lembaga khususnya dalam hal mendapat antusiasme pendengar yang lebih banyak lagi dan akhirnya mampu mencapai target pendengar yang telah ditentukan.

Data yang didapatkan dari proses penelitian ini dianalisis dengan teori strategi yang digagas oleh Taufiqurokhan serta teori milik R. Wayne Mondy yakni pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, ada pula teori perubahan perilaku yang diusung oleh Soekidjo Notoatmodjo dan teori milik C. R. Rogers tentang proses atau tahapan dalam perubahan perilaku individu.

Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif, dengan berusaha menggambarkan hasil penelitian sesuai dengan keadaan di lapangan, teknik pengumpulan datanya, yakni observasi, wawancara, dan dokumentasi, Adapun subjek dari penelitian ini adalah Kepala BPMRPK, *Program Director* Radio Edukasi, dan Kepala Produksi Urusan Siar Radio Edukasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam program pemanfaatan siaran pendidikan di BPMRPK yang diselenggarakan pada tahun 2019, sebagian besar mampu mencapai target yang telah ditetapkan dan terdapat satu pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang belum dapat diidentifikasi pencapaian targetnya karena belum melalui proses evaluasi dikarenakan wabah *Covid-19* yang melanda membuat proses evaluasi tertunda.

Kata kunci : Strategi Pelatihan dan Pengembangan SDM, Radio Edukasi, BPMRPK

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL DAN GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Kegunaan Penelitian.....	8
E. Kajian Pustaka.....	8
F. Kajian Teori	14
G. Metode Penelitian.....	26
BAB II GAMBARAN UMUM BALAI PENGEMBANGAN MEDIA RADIO PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN	
A. Sejarah.....	36
B. Profil Lembaga.....	37
C. Visi dan Misi	38
D. Tugas dan Fungsi	38
E. Pelatihan dan Pengembangan.....	39

F. Pemanfaatan Siaran Pendidikan.....	43
G. Struktur Organisasi dan Fungsi Jabatan.....	47

BAB III PEMBAHASAN

A. Penentuan Tujuan Pelatihan dan Pengembangan SDM dalam Program Pemanfaatan Siaran Pendidikan di BPMRPK tahun 2019.....	50
B. Tingkatan Strategi Pelatihan dan Pengembangan SDM dalam Program Pemanfaatan Siaran Pendidikan di BPMRPK tahun 2019.....	52
C. Identifikasi Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan SDM dalam Program Pemanfaatan Siaran Pendidikan di BPMRPK tahun 2019.....	54
D. Penetapan Tujuan Pelatihan dan Pengembangan SDM dalam Program Pemanfaatan Siaran Pendidikan di BPMRPK tahun 2019.....	62
E. Implementasi Pelatihan dan Pengembangan SDM dalam Program Pemanfaatan Siaran Pendidikan di BPMRPK tahun 2019.....	71
F. Evaluasi Pelatihan dan Pengembangan SDM dalam Program Pemanfaatan Siaran Pendidikan di BPMRPK tahun 2019	77

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan	89
B. Saran.....	89

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL DAN GAMBAR

Tabel

Tabel 1.1 Jumlah Pendengar Radio Edukasi Tahun 2018	4
Tabel 1.2 Jumlah Pendengar Radio Edukasi Tahun 2019	5
Tabel 1.3 Jumlah Pendengar Radio Edukasi di Bulan Maret 2019	6
Tabel 2.5 Struktur Organisasi BPMRPK.....	45
Tabel 3.1 Rekapitulasi Pendengar Radio Edukasi Bulan Januari 2019.....	77
Tabel 3.2 Rekapitulasi Pendengar Radio Edukasi Bulan Februari 2019.....	78
Tabel 3.3 Rekapitulasi Pendengar Radio Edukasi Bulan Maret 2019.....	79
Tabel 3.4 Rekapitulasi Pendengar Radio Edukasi Sepanjang Tahun 2019.....	80

Gambar

Gambar 2.1 Pelatihan Jurnalistik dan Siaran Radio Pendidikan	39
Gambar 2.2 Pelatihan Penulisan Naskah Audio Pembelajaran	40
Gambar 2.3 Pelatihan Pengembangan SDM Bidang Pelayanan Prima.....	41
Gambar 2.4 Forum Diskusi Radio <i>Summit XII</i>	42
Gambar 2.5 Struktur Organisasi BPMRPK.....	47

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebuah perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi unggul guna membantu kemajuan perusahaan tersebut dalam menjalankan roda pekerjaan sesuai dengan ketetapan dan sejalan dengan tujuan yang telah ditentukan. Sumber daya manusia yang menjadi bagian dalam perusahaan juga bertanggung jawab menentukan strategi yang baik dan terarah agar proses kerja berjalan dengan baik dan mampu mencapai target yang dicanangkan oleh perusahaan.

Strategi merupakan rencana berskala besar yang berorientasi jangkauan masa depan yang jauh serta ditetapkan sedemikian rupa sehingga memungkinkan organisasi berinteraksi secara efektif dengan lingkungannya dalam kondisi persaingan yang kesemuanya diarahkan pada optimalisasi pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang bersangkutan.¹

Pelatihan adalah aktivitas-aktivitas yang dirancang untuk memberi para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini. Sedangkan pengembangan merupakan pembelajaran yang melampaui pekerjaan saat ini dan memiliki fokus lebih jangka panjang.²

¹ Sondang P. Siagian, MPA, "Manajemen Stratejik", (Jakarta: Bumi Aksara, 1995), hlm. 15.

²R. Wayne Mondy, "Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10 Jilid 1", (Jakarta: Erlangga, 2008), hlm. 210-211.

Pelatihan dapat diartikan proses belajar individu tentang suatu ilmu yang dibutuhkan dalam pekerjaan individu. Biasanya penyelenggara pelatihan adalah satu atau beberapa individu yang mampu menghimpun pakar yang kompeten dalam bidang tertentu kemudian memfasilitasi pembelajar dan pakar di waktu yang bersamaan, kemudian pembelajar menyerap ilmu yang diberikan oleh pakar yang dipercaya oleh penyelenggara pelatihan untuk berbagi ilmu bersama pembelajar. Seseorang atau beberapa pakar juga dapat menjadi penyelenggara pelatihan tanpa perantara.

Pengembangan dapat dimaknai sebagai suatu proses belajar individu yang bisa saja tidak ada kaitannya dengan pekerjaan individu namun merupakan keahliannya dan sebelumnya telah memiliki pengetahuan dan telah mampu mempraktikkan hal tersebut. Pengembangan terjadi jika individu yang telah memiliki keahlian dalam suatu bidang, dan melakukan upaya untuk meningkatkan keahliannya tersebut, seperti mengasah kemampuan atau mengikuti pelatihan yang berhubungan dengan bidang keahlian yang dimiliki, tentunya dengan tingkat keahlian yang lebih tinggi dari kemampuan individu tersebut.

Pelatihan dan pengembangan penting adanya bagi sumber daya manusia. Terlebih di masa kini, para penyedia lapangan pekerjaan lebih selektif dalam memilih sumber daya manusia bagi perusahaannya serta persaingan antar pencari lapangan pekerjaan yang semakin ketat dengan masing-masing memiliki keahlian yang diperlukan perusahaan. Kualitas dan latar belakang sumber daya manusia menjadi faktor yang memengaruhi sebuah perusahaan

dalam mencapai target. Tentunya pelatihan dan pengembangan tersebut harus dilaksanakan dengan strategi serta metode yang tepat.

Karyawan yang sudah bekerja cukup lama di sebuah perusahaan, tentunya masih harus mengikuti pelatihan dan pengembangan yang diadakan bersama dengan karyawan yang baru direkrut untuk menyamaratakan level kemampuan yang dimiliki karena kemajuan teknologi terus berubah dan karyawan sebagai sumber daya manusia yang mengelola sebuah perusahaan haruslah mengikuti perkembangan zaman.

Balai Pengembangan Media Radio Pendidikan dan Kebudayaan atau yang lebih akrab disebut dengan BPMRPK adalah badan bentukan dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan sebagai media pembelajaran bagi anak bangsa dan tak luput menaruh andil dalam menciptakan program-program pendidikan yang cerdas, santun, dan menghibur. Tentunya BPMRPK dalam menjalankan tugasnya yaitu menggagas dan menciptakan konten audio pendidikan atau dalam programnya disebut pemanfaatan siaran pendidikan membutuhkan media, yakni Radio Edukasi yang memiliki berbagai macam program dan beberapa diantaranya mengandung siaran pendidikan dalam rangka mencapai tujuan BPMRPK yaitu membentuk anak bangsa agar menjadi insan yang cerdas, santun, dan menghibur dan dapat dipertanggung jawabkan kepada Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

Dalam mencapai target pemanfaatan siaran pendidikan, tentunya sangat bergantung pada seberapa banyak pendengar Radio Edukasi. Target yang ditentukan oleh Radio Edukasi adalah memiliki sebanyak 300 pendengar setiap

bulannya. Sepanjang tahun 2018, pendengar siaran Radio Edukasi tidak mencapai target karena rata-rata pendengarnya adalah sebanyak 212 orang.

Tabel 1.1

Jumlah Pendengar Radio Edukasi Tahun 2018

No	Bulan	Jumlah Pendengar
1	Januari	190 orang
2	Februari	258 orang
3	Maret	178 orang
4	April	198 orang
5	Mei	233 orang
6	Juni	156 orang
7	Juli	158 orang
8	Agustus	251 orang
9	September	197 orang
10	Oktober	238 orang
11	November	251 orang
12	Desember	233 orang
Jumlah		2541 orang
Rata-rata		211 orang

Sumber: Basis data BPMRPK

Hingga awal tahun 2019, jumlah pendengar perbulannya tidak pernah mencapai target. Hal tersebut membuat pimpinan balai beserta jajarannya bersepakat mengadakan pelatihan yang diharapkan mampu memperbaiki kinerja sumber daya manusia di Radio Edukasi. Pelatihan yang disepakati tersebut, akhirnya dilaksanakan dengan judul Pelatihan Jurnalistik Dan Siaran Radio Pendidikan pada tanggal 25-27 Maret 2019 di Hotel Grand Quality Yogyakarta. Setelahnya, ada beberapa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang diadakan dan dilaksanakan oleh BPMRPK dan memiliki dampak yang sangat baik bagi program pemanfaatan siaran pendidikan, yaitu jumlah pendengar Radio Edukasi yang meningkat dan jauh melampaui target.

Tabel 1.2
Jumlah Pendengar Radio Edukasi Tahun 2019

No	Bulan	Jumlah Pendenga
1	Januari	203 orang
2	Februari	193 orang
3	Maret	432 orang
4	April	652 orang
5	Mei	492 orang
6	Juni	492 orang
7	Juli	579 orang
8	Agustus	505 orang
9	September	0 orang
10	Oktober	553 orang
11	November	474 orang
12	Desember	412 orang
	Jumlah	4987 orang
	Rata-rata	415 orang

Sumber: Basis data BPMRPK

Data di atas menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang diadakan dan dilaksanakan oleh BPMRPK mampu membuat tim Radio Edukasi mencapai target yang telah ditetapkan, yaitu memperoleh pendengar lebih dari target yang ditetapkan. Jumlah pendengar pada bulan September, yakni 0 pendengar merupakan akibat dari kerusakan sistem di bulan September sehingga tidak adanya data jumlah pendengar pada bulan tersebut. Pelonjakan jumlah pendengar yang pertama kali adalah di bulan maret pada akhir bulan, tepatnya setelah pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang pertama di tahun 2019 dilakukan. Hal ini membuktikan bahwa tim Radio Edukasi benar-benar menerapkan hal-hal yang telah diperoleh dari pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia tersebut.

Tabel 1.3

Jumlah Pendengar Radio Edukasi di Bulan Maret 2019

No	Tanggal	Jumlah Pendengar
1	01 Maret	53 orang
2	02 Maret	10 orang
3	03 Maret	9 orang
4	04 Maret	17 orang
5	05 Maret	40 orang
6	06 Maret	8 orang
7	07 Maret	10 orang
8	08 Maret	27 orang
9	09 Maret	15 orang
10	10 Maret	8 orang
11	11 Maret	129 orang
12	12 Maret	23 orang
13	13 Maret	14 orang
14	14 Maret	22 orang
15	15 Maret	26 orang
16	16 Maret	11 orang
17	17 Maret	19 orang
18	18 Maret	29 orang
19	19 Maret	43 orang
20	20 Maret	36 orang
21	21 Maret	42 orang
22	22 Maret	33 orang
23	23 Maret	48 orang
24	24 Maret	19 orang
25	25 Maret	41 orang
26	26 Maret	27 orang
27	27 Maret	27 orang
28	28 Maret	66 orang
29	29 Maret	51 orang
30	30 Maret	131 orang
31	31 Maret	99 orang
Jumlah		1133 orang
Rata-rata		36 orang

Sumber: Basis data BPMRPK

Begitu berpengaruhnya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di BPMRPK bahkan sejak awal penerapan dari hasil pelatihan dan pengembangan tersebut. Sepanjang tahun 2019 ada beberapa pelatihan dan pengembangan yang diadakan dan dilaksanakan oleh BPMRPK turut menjadi penyebab terdongkraknya jumlah pendengar Radio Edukasi selalu

melampaui target yaitu lebih dari 300 pendengar. Hal ini menarik perhatian peneliti tentang bagaimana strategi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan oleh BPMRPK khususnya dalam pemanfaatan siaran pendidikan bagi karyawannya sehingga kemampuan sumber daya manusianya meningkat dan mampu membantu lembaga memperoleh hasil yang bahkan melampaui target. Keberhasilan lembaga mencapai target berdasarkan usaha berupa memberikan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia menjadi hal yang melatarbelakangi peneliti menentukan judul “Strategi Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Program Pemanfaatan Siaran Pendidikan di Balai Pengembangan Media Radio Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2019” sebagai judul penelitian.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan oleh peneliti, rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana strategi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam program pemanfaatan siaran pendidikan di Balai Pengembangan Media Radio Pendidikan dan Kebudayaan tahun 2019?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditentukan oleh peneliti, maka tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan strategi yang diterapkan pada pelatihan dan pengembangan

sumber daya manusia dalam program pemanfaatan siaran pendidikan di Balai Pengembangan Media Radio Pendidikan dan Kebudayaan tahun 2019.

D. Kegunaan Penelitian

Manfaat dilaksanakannya penelitian ini adalah :

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam pengembangan keilmuan manajemen dakwah serta dapat bermanfaat untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan informasi tentang strategi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam program pemanfaatan siaran pendidikan di Balai Pengembangan Media Radio Pendidikan dan Kebudayaan tahun 2019.

E. Kajian Pustaka

Peneliti melakukan kajian terhadap beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian ini untuk menjadi referensi, mengidentifikasi persamaan dan perbedaan, dan menghindari plagiasi. Penelitian yang terdahulu dikaji oleh peneliti adalah sebagai berikut:

Pertama, skripsi yang ditulis oleh Irnawati dengan judul *Strategi Peningkatan Kompetensi Kepenyiaran Sumber Daya Manusia Penyiar Radio Syiar FM*. Dalam penelitiannya yang bersifat kualitatif dengan metode pendekatan komunikasi, penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang menggunakan metode analisis deskriptif dalam analisis datanya. Dalam

penelitiannya, Irnawati menemukan bahwa strategi yang diterapkan oleh radio Syiar FM adalah melakukan pelatihan dan hal ini diindikasikan berdasarkan analisis kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa seluruh strategi yang dilakukan oleh pihak Radio Syiar FM telah dilaksanakan dengan baik, sehingga mampu mencetak penyiar yang memiliki nilai jual dan berkualitas. Namun di sisi lain masih terdapat penyiar yang belum bisa siaran sesuai visi misi Radio Syiar FM.³

Penelitian ini memiliki kemiripan, namun berbeda fokus dengan penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti. Penelitian yang dilaksanakan oleh Irnawati berfokus pada strategi peningkatan kompetensi penyiar sedangkan penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti tidak berfokus pada penyiar saja, akan tetapi *reporter, program director*, dan juga *news director* diikuti sertakan karena merupakan bagian dalam pemanfaatan siaran pendidikan. Tempat penelitian pun berbeda, penelitian yang dilaksanakan oleh Irnawati bertempat di Radio Syiar FM, sedangkan penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti bertempat di BMPPRK.

Kedua, skripsi yang ditulis oleh Zuhrotul Mudrikah dengan judul *Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Di Si Thole Shuttle Wisata Yogyakarta*. Penelitian ini mengkaji tentang strategi pemberdayaan sumber daya manusia di si thole shuttle Yogyakarta di Jalan Wahid Hasyim Nomor 2 Kelurahan Notoprajan Kecamatan Ngampilan Yogyakarta. Penelitian ini

³ Irnawati, *Manajemen Strategi Peningkatan Kompetensi Kepenyiaran Sumber Daya Manusia Penyiar Radio Syiar FM*, Skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi (tidak diterbitkan), (Makassar: UIN Alauddin Makassar, 2014), hlm. xiv.

adalah penelitian deskriptif yaitu menggambarkan keadaan atau fenomena mengenai strategi pemberdayaan sumber daya manusia di Si Thole Shuttle Yogyakarta dan menggunakan metode wawancara, dokumentasi, dan observasi. Kesimpulan dari penelitian ini adalah, strategi pemberdayaan sumber daya manusia yang digunakan di Si Thole Shuttle Yogyakarta adalah melalui pelatihan dan pengembangan yang berupa diklat, yaitu diklat *on the job*, diklat *off the job*, pemberian motivasi dan evaluasi kinerja. Metode-metode yang diterapkan perusahaan dalam pemberdayaan karyawan melalui pelatihan dan pengembangan sudah sesuai dengan teori maka dalam pelaksanaannya sudah dapat berjalan dengan baik.⁴

Penelitian tersebut berkaitan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti yaitu membahas tentang strategi yang diterapkan pada sumber daya manusia, akan tetapi peneliti fokus di pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia sedangkan pada penelitian yang dilaksanakan oleh Zuhrotul Mudrikah berfokus pada pemberdayaan sumber daya manusia, sehingga penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti.

Ketiga, jurnal yang metode penelitiannya menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif, ditulis oleh Mochammad Irzal, Ivonne Saerang, dan Rotinsulu J Jopie dengan judul *Pelatihan dan Pengembangan SDM dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Jurnalis Media Online di Detikawanua.com*.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa prinsip-prinsip pelatihan dan

⁴ Zuhrotul Mudrikah, *Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Di Si Thole Shuttle Wisata Yogyakarta*, Skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi (tidak diterbitkan), (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2017), hlm. x.

pengembangan kinerja sudah sesuai dan terus berkelanjutan penerapannya di media online Detikawanua.com dan sudah berjalan cukup efektif.⁵

Penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti memiliki persamaan, yakni membahas pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di sebuah lembaga yang bergerak di bidang media akan tetapi pada penelitian di atas berfokus pada pelatihan dan pengembangan jurnalis karena merupakan portal media online yang sumber dayanya adalah jurnalis sedangkan di BPMRPK yang menjadi sumber dayanya meliputi penyiar, *reporter*, *program director*, dan *news director*.

Keempat, skripsi yang ditulis oleh Masytha Nur Febria dengan judul *Implementasi Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Oleh Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kota Yogyakarta Tahun 2017*. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif yaitu dengan mengumpulkan data berupa wawancara, dokumentasi, dan observasi. Hasil penelitian ini ada dua, yang pertama terkait tahapan-tahapan pelaksanaan pelatihan dan pengembangan, yaitu mengidentifikasi pelatihan dan pengembangan, menetapkan tujuan dan sasaran, menetapkan kriteria keberhasilan, menetapkan metode pelatihan, dan kemudian mengimplementasikannya. Yang kedua berkaitan dengan metode yang digunakan oleh BKPP yaitu metode *off the job training* berupa metode

⁵ Mochammad Irzal, Ivonne Saerang, Rotinsulu J Jople, *Pelatihan dan Pengembangan SDM dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Jurnalis Media Online di Detikawanua.com*, Jurnal EMBA Vol. 5 No. 2, 2017, hlm. 1133.

ceramah atau metode kuliah, metode diskusi atau metode konferensi, metode tanya jawab, dan metode praktek atau metode bermain peran.⁶

Penelitian yang dilaksanakan oleh Masytha ini memiliki kesamaan obyek dengan penelitian yang akan dilaksanakan oleh peneliti yakni pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, yang berbeda adalah obyek yang dikaji oleh Masytha adalah implementasi dari pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia itu sendiri sedangkan penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti adalah strategi yang digunakan pada pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

Kelima, skripsi yang ditulis oleh Adi Irawan dengan judul *Strategi Pemrograman Radio Edukasi “Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan” Untuk Siaran Pendidikan di Yogyakarta*. Hasil dari penelitian ini, yang pertama adalah setiap radio pendidikan memiliki tujuan yang jelas yaitu mengembangkan peran pendidikan untuk masyarakat dengan mengembangkan model audio pendidikan yang berkonsep program acara dengan format siaran yang mengedukasi dan juga menghibur, oleh karena itu kinerja serta kreatifitas strategi pemrograman radio harus mempunyai strategi untuk berinovasi agar pendengar lebih tertarik dengan program yang didengarkan. Yang kedua, pendidikan merupakan hal yang penting untuk masyarakat dan peran media audio seperti radio edukasi yang mengembangkan model-model bahan ajar dan bahan siar untuk memperoleh pendengar di Yogyakarta. Yang ketiga,

⁶ Masytha Nur Febria, *Implementasi Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Oleh Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kota Yogyakarta Tahun 2017*, Skripsi Fakultas Dakwah Dan Komunikasi (tidak diterbitkan), (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2018), hlm. x.

masyarakat saat ini harus mementingkan peran pendidikan untuk sekarang dan untuk masa yang akan datang, oleh karena itu model media pendidikan di radio edukasi harus ditingkatkan dan dikembangkan dengan cara berkontribusi untuk mewujudkan siaran acara yang sudah menjadi kewajiban radio edukasi untuk mengembangkan konten media pendidikan kepada masyarakat.⁷

Penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif serta menggunakan metode pengambilan data dengan cara observasi lapangan, wawancara serta pemanfaatan data sekunder ini memiliki persamaan tempat penelitian yaitu Radio Edukasi. Radio Edukasi adalah salah satu *output* yang dihasilkan oleh Balai Pengembangan Media Radio Pendidikan dan Kebudayaan sehingga merupakan bagian didalamnya dan berada dalam satu tempat. Sebaliknya, hal yang diteliti oleh Adi Irawan berbeda dengan peneliti. Adi Irawan meneliti tentang Strategi Pemrograman Radio, sedangkan peneliti meneliti tentang strategi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

Setelah peneliti mengkaji beberapa penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini bukan pengulangan ataupun plagiasi dari penelitian-penelitian tersebut karena jelas tidak ada penelitian yang sama persis dengan penelitian yang akan dilaksanakan oleh peneliti. Adapun penelitian yang memiliki kesamaan obyek, subyek, serta tempat, setelah dikaji oleh peneliti ternyata memiliki perbedaan pada fokus penelitian, metode penelitian, serta rumusan masalah yang juga berpengaruh pada pembahasan penelitian.

⁷ Adi Irawan *Strategi Pemrograman Radio Edukasi “Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan” Untuk Siaran Pendidikan di Yogyakarta*, Skripsi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya (tidak diterbitkan), (Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia, 2018), hlm. xv.

F. Kajian Teori

1. Tinjauan Tentang Strategi

a. Pengertian Strategi

Strategi memiliki pengertian umum, yaitu suatu proses yang menentukan adanya perencanaan terhadap para top manajer yang sungguh berarah pada tujuan jangka panjang perusahaan yang disertai dengan penyusunan akan upaya bagaimana agar mencapai tujuan yang diharapkan. Sementara pengertian khusus strategi yaitu suatu tindakan yang bersifat terus-menerus mengalami peningkatan dan dilakukan sesuai dengan sudut pandang tentang apa yang diinginkan serta diharapkan oleh para konsumen untuk di masa depan. Dengan strategi ini maka ada yang hampir dimulai dari apa yang selalu untuk bisa terjadi dan bukan yang dimulai dari apa yang terjadi.⁸

b. Tingkatan Strategi

- 1) Strategi tingkat perusahaan (*corporate strategy*), ditetapkan oleh tingkat manajemen tertinggi di dalam organisasi dan mengarah kepada bisnis apa yang akan dilakukan serta bagaimana sumber daya dialokasikan di antara bisnis tersebut. Strategi korporasi secara umum melibatkan tujuan jangka panjang yang berhubungan

⁸ Taufiqurokhman, *Manajemen Strategik* (Jakarta: Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama, 2016), hlm. 21.

dengan organisasi secara keseluruhan dan investasi keuangan secara langsung.

- 2) Strategi tingkat bisnis (*business strategy*), ditetapkan oleh masing-masing unit bisnis strategi (*strategy business unit*). Strategi bisnis biasanya diformulasikan oleh manajer tingkat bisnis melalui negosiasi dengan manajer korporasi dan memusatkan kepada bagaimana cara bersaing dalam dunia bisnis yang ada. Strategi bisnis harus melalui dan diperoleh serta didukung oleh strategi korporasi.
- 3) Strategi tingkat fungsional (*functional strategy*), mempunyai lingkup yang lebih sempit lagi dibandingkan strategi korporasi dan strategi bisnis. Berhubungan dengan fungsi bisnis seperti fungsi produksi, fungsi pemasaran, fungsi SDM, fungsi keuangan, fungsi riset dan pengembangan. Strategi fungsional harus mengarah kepada strategi bisnis dan konsep mereka yang paling utama adalah tergantung kepada hasil jawaban bagaimana cara menerapkannya.⁹

c. Mengimplementasi Strategi

Dalam tahap mengimplementasikan strategi ini perusahaan menetapkan tujuan atau sasaran perusahaan tahunan, menyusun kebijakan, memotivasi para karyawan dan mengalokasikan sumber daya agar strategi yang telah disusun bisa dijalankan. Implementasi strategi ini meliputi budaya yang mendukung pengembangan

⁹ *Ibid.*, hlm. 15.

perusahaan, menyiapkan anggaran, memanfaatkan sistem informasi, memotivasi sumber daya manusia supaya mau menjalankan dan bekerja sebaik mungkin. Implementasi strategi membutuhkan disiplin dan kinerja yang tinggi serta imbalan jasa yang mencukupi.¹⁰

d. Mengevaluasi dan Pengawasan Strategi

Evaluasi strategi meliputi beberapa hal, yaitu mereview faktor-faktor eksternal dan internal yang merupakan dasar bagi setiap strategi yang sedang dijalankan, mengukur kinerja yang sudah dijalankan, dan mengambil sebuah tindakan perbaikan apabila terjadi ketidaksesuaian.¹¹

Evaluasi strategi ini sangat dibutuhkan bagi perusahaan karena suatu kesuksesan usaha yang diraih saat ini bukan menjadi keberhasilan di masa mendatang. Bahkan seringkali kesuksesan usaha pada masa sekarang bisa memunculkan persoalan yang baru dan berbeda. Pun demikian bila mengalami kegagalan, maka persoalan yang baru muncul dan harus dihadapi supaya bisa menghidupkan kembali aktivitas bisnis yang telah gagal. Di dalam perusahaan besar, proses perumusan (formulasi) strategi, implementasi, pengevaluasian dan pengawasan strategi ada tiga tingkatan hierarki, tingkatan *corporate*, tingkat divisi, serta tingkatan fungsional.¹²

¹⁰ *Ibid.*, hlm. 32.

¹¹ *Ibid.*, hlm. 33.

¹² *Ibid.*, hlm. 34.

Peneliti menyimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh BPMRPK adalah strategi tingkat perusahaan karena diputuskan oleh pimpinan perusahaan yang disebut dengan kepala balai dan berorientasi tentang bagaimana mengalokasikan sumber daya yang ada untuk jangka panjang.

2. Tinjauan Tentang Pelatihan dan Pengembangan

a. Pengertian Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development*) adalah jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi. Pelatihan memberi para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini. Sedangkan pengembangan melibatkan pembelajaran yang melampaui pekerjaan saat ini dan memiliki fokus lebih jangka panjang. Pengembangan mempersiapkan para karyawan untuk tetap sejalan dengan pertumbuhan organisasi. Aktivitas-aktivitas pelatihan dan pengembangan memiliki potensi menyelaraskan para karyawan dengan strategi-strategi perusahaan mereka.¹³

Berdasarkan pengertian pelatihan dan pengembangan tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa pelatihan adalah proses pembelajaran individu sebagai pembelajar oleh lembaga atau individu yang bertindak sebagai penanggung jawab pelatihan akan pengetahuan dan

¹³ R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed.10, jilid. 1, terj. Wibi Hardani dan Bayu Airlangga (Jakarta: Erlangga, 2008), hlm. 210-211.

keterampilan yang dibutuhkan atau belum dimiliki oleh pembelajar. Sedangkan pengembangan adalah penggalian bakat atau keterampilan yang telah dimiliki oleh individu sebagai pembelajar sehingga meningkatlah kemampuannya setelahnya. Dan sumber daya manusia yang dimaksud adalah pembelajar itu sendiri. Pembelajar yang dimaksud dalam penelitian ini adalah karyawan di Balai Pengembangan Media Radio Pendidikan dan Kebudayaan.

b. Dimensi Pelatihan dan Pengembangan

Dimensi pelatihan dan pengembangan menurut R. Wayne Mondy meliputi penentuan kebutuhan, penetapan tujuan, penetapan metode dan sistem penyampaian, implementasi program dan evaluasi program.¹⁴

c. Tahapan Pelatihan dan Pengembangan

1) Identifikasi Kebutuhan

Kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangan bisa ditentukan dengan melakukan analisis pada beberapa level.¹⁵ Yang pertama, adalah analisis organisasi yakni dari perspektif organisasi secara menyeluruh, visi-misi, tujuan-tujuan, dan rencana-rencana strategik perusahaan dipelajari, bersama dengan hasil-hasil perencanaan sumber daya manusia.

¹⁴ *Ibid.*, hlm. 214.

¹⁵ *Ibid.*, hlm. 215.

Yang kedua, analisis tugas yakni berfokus pada tugas-tugas yang diperlukan untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Deskripsi pekerjaan merupakan sumber data yang penting bagi level ini.

Yang ketiga, analisis orang yakni menentukan kebutuhan pelatihan individual merupakan level terakhir. Pertanyaan-pertanyaan yang relevan adalah, “siapa yang perlu dilatih?” dan “pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan jenis apa yang dibutuhkan para karyawan?” penilaian kinerja serta wawancara atau survei terhadap supervisor dan pemegang pekerjaan sangat membantu pada level ini.

2) Penetapan Tujuan

Pelatihan dan pengembangan harus memiliki tujuan-tujuan yang jelas dan ringkas serta dikembangkan untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa tujuan-tujuan tersebut, tidak mungkin merancang program pelatihan dan pengembangan yang bermanfaat. Evaluasi yang bermakna mengenai efektivitas juga akan sulit dilaksanakan sebaik-baiknya.

3) Penetapan Metode dan Sistem Penyampaian¹⁶

Metode-metode pelatihan dan pengembangan meliputi: arahan instruktur, study kasus, pemodelan perilaku,

¹⁶ *Ibid.*, hlm. 216-223.

permainan peran, permainan bisnis, *in-basket training*, *on- the -job training*, rotasi pekerjaan, magang, dan pelatihan pemula.

Cara penyampaian pelatihan dan pengembangan meliputi: Universitas perusahaan, akademi dan universitas, *community college*, pendidikan tinggi online, *videoconferencing*, *vestibule system*, media video, *e-learning*, dan simulator.

4) Implementasi Program Pelatihan dan Pengembangan

Dalam pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan yang baik tentunya harus mencapai target dan tujuan seperti yang telah ditetapkan sebelumnya. Program pelatihan yang dirumuskan secara sempurna akan gagal jika penyelenggara tidak mampu meyakinkan peserta akan manfaat yang didapat setelah mengikuti pelatihan.

5) Evaluasi Program Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan dapat meningkatkan integritasnya dalam perusahaan. Jika program tersebut menunjukkan manfaat nyata bagi organisasi. Tiga tujuan evaluasi mencakup: memutuskan perlunya melanjutkan suatu program, memutuskan perlunya memodifikasi suatu program, dan menentukan nilai dari pelatihan.¹⁷

¹⁷ *Ibid.*, hlm. 231-232.

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pastinya tidak lepas dari keterkaitannya dengan perubahan perilaku individu yang mana menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan pelaksanaan pelatihan dan pengembangan yang telah dilaksanakan

Berdasarkan teori perubahan perilaku, ada beberapa strategi untuk memperoleh perubahan perilaku. Yang pertama adalah menggunakan kekuatan, kekuasaan atau dorongan yang mana perubahan perilaku dipaksakan kepada sasaran sehingga ia melakukan sesuai harapan, dapat ditempuh dengan peraturan atau perundang-undangan yang harus dipatuhi oleh masyarakat. Hasil cepat akan tetapi belum tentu berlangsung lama karena perubahan tidak didasari oleh kesadaran sendiri.¹⁸

Strategi yang berikutnya adalah pemberian informasi. Dengan diberikan informasi maka meningkatkan pengetahuan masyarakat tentang sesuatu sehingga menimbulkan kesadaran mereka dan menyebabkan orang berperilaku sesuai dengan pengetahuan yang dimilikinya. perubahan ini memakan waktu yang lama tetapi hasil yang diperoleh bersifat langsung karena disadari oleh kesadaran mereka sendiri.¹⁹

Strategi terakhir adalah diskusi dan partisipasi sebagai peningkatan dari strategi sebelumnya, yakni pemberian informasi yang mana dalam memberikan informasi tidak hanya bersifat searah saja akan tetapi dua arah. Hal ini berarti masyarakat yang diterimanya. Dengan demikian

¹⁸ Soekidjjo Notoatmodjo, *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*, ed.1, jilid. 1, (Jakarta: Rineka Putra, 2003), hlm. 189.

¹⁹ *Ibid*, hlm. 190.

pengetahuan yang diperoleh mendalam dan mantap. Ini membutuhkan waktu yang lama daripada strategi yang pertama.²⁰

Sebelum individu berperilaku baru, di dalam diri orang tersebut mengalami proses yang berurutan yaitu, *awareness* (kesadaran) di mana orang tersebut menyadari dalam arti mengetahui stimulus (objek) terlebih dahulu. *Interest*, yakni orang mulai tertarik pada stimulus. *Evaluation* yang mana dalam hal ini diartikan dengan menimbang-nimbang baik dan tidaknya stimulus tersebut bagi dirinya. *Trial*, yaitu saat orang mulai mencoba berperilaku baru. Yang terakhir adalah *adaption*, ketika subyek telah berperilaku baru sesuai dengan pengetahuan kesadaran dan sikap stimulusnya.²¹

Perubahan perilaku individu yang telah mengikuti pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia memang harus dievaluasi oleh pihak penyelenggara atau pihak yang menginisiasi terlaksananya kegiatan tersebut. Evaluasi ini bertujuan untuk menjadi tolak ukur keberhasilan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan sudah atau belum mencapai target yang ditentukan oleh Lembaga.

3. Tinjauan Tentang Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia meliputi semua orang yang berstatus sebagai anggota dalam organisasi, yang masing-masing memiliki peran dan fungsi. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi yang melekat

²⁰ *Ibid*, hlm. 190.

²¹ Carl Ransom Rogers, dalam *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan* oleh Soekidjo Notoatmodjo, ed.1, jilid. 1, (Jakarta: Rineka Putra, 2003), hlm. 189

keberadaannya pada seseorang yang meliputi potensi fisik dan non fisik. Sedangkan sumber daya manusia dalam konteks organisasi publik dipahami sebagai potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seorang pegawai yang terdiri atas potensi fisik dan potensi non fisik. Potensi fisik adalah kemampuan fisik yang terakumulasi pada seorang pegawai, sedangkan potensi non fisik adalah kemampuan seorang pegawai yang terakumulasi baik dari latar belakang pengetahuan, intelegensia, keahlian, keterampilan, *human relations*.²²

Yang dimaksud sumber daya manusia, meliputi tiga pengertian yaitu merupakan manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pegawai atau karyawan), merupakan potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya, yang terakhir sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non-fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.²³

Sumber daya manusia berdasarkan paparan di atas tentunya sangat penting dalam menggerakkan laju organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Balai Pengembangan Media Radio Pendidikan dan Kebudayaan.

²² Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), hlm. 10.

²³ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Gama Press, 2000), hlm. 40.

4. Tinjauan Tentang Program Pemanfaatan Siaran Pendidikan

Pemanfaatan siaran pendidikan adalah salah satu program yang digagas dan dilaksanakan oleh Balai Pengembangan Media Radio Pendidikan dan Kebudayaan. Program lainnya yaitu, pelatihan di daerah 3T (Terdepan, Terluar, dan Tertinggal), pelatihan pendidik PAUD (Pendidikan Anak Usia Dini, dan Pemanfaatan Siaran Pendidikan).

Pemanfaatan siaran pendidikan menghasilkan beberapa produk, yaitu produk audio pendidikan berupa kaset pembelajaran yang bisa digunakan oleh guru sebagai bahan ajar yang selain bisa didapatkan dalam bentuk kaset, bisa juga diunduh di web radio edukasi. Ada pula Radio Edukasi sebagai produk unggulan dan media andalan Balai Pengembangan Media Radio Pendidikan dan Kebudayaan selain websitenya.

Siaran pendidikan ini tentunya sangat penting untuk bahan ajar bagi siswa karena bisa menjadi alternatif belajar agar proses belajar tidak monoton dan sesuai dengan perkembangan zaman, juga belajar terasa menyenangkan karena audio pembelajaran yang dibuat oleh Balai Pengembangan Media Radio Pendidikan dan Kebudayaan telah disesuaikan dengan kebutuhan materi dengan mengumpulkan guru dari berbagai daerah, mengumpulkan pembuat naskah yang kompetensinya mumpuni untuk membuat audio pembelajaran ini. Sehingga diharapkan audio pembelajaran efektif digunakan sebagai bahan ajar bagi siswa.

5. Tinjauan Tentang Balai Pengembangan Media Radio Pendidikan dan Kebudayaan

Balai Pengembangan Media Radio Pendidikan dan Kebudayaan (BPMRPK) berdiri pada tanggal 11 September 1980 berdasarkan Kepmendikbud Nomor 222g/O/1980 dengan nama BPMR (Balai Produksi Media Radio) Yogyakarta. Sejak tanggal 18 Juli 2003 berdasarkan Kepmendiknas Nomor 103/O/2003 bertambah fungsi menjadi Balai Pengembangan Media Radio. Pada tanggal 17 April 2012 berdasarkan Permendikbud Nomor 23 Tahun 2012 berubah nama menjadi Balai Pengembangan Media Radio Pendidikan. Kemudian berdasarkan Permendikbud No. 72 tanggal 7 Januari 2016 berubah nama menjadi Balai Pengembangan Media Radio Pendidikan dan Kebudayaan.

Berkaitan dengan eksistensi BPMRPK sebagai salah satu dari 3 unit pelaksana teknis balai pengembangan media, yaitu Balai Pengembangan Media Radio Pendidikan dan Kebudayaan di Yogyakarta, Balai Pengembangan Media Televisi di Surabaya, dan Balai Pengembangan Multimedia di Semarang di bawah Pusat Teknologi Informasi dan Komunikasi untuk Pendidikan (PUSTEKKOM), BPMRPK memiliki beberapa produk yaitu audio pembelajaran dan Radio Edukasi. Radio Edukasi menyajikan konten-konten pendidikan dan kebudayaan yang sesuai dengan batas dan ketentuan yang ditetapkan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Karyawan yang ada di Radio Edukasi meliputi penyiar, reporter, *program director*, dan *news director*. Sedangkan

karyawan BPMRPK meliputi Sub Bagian Tata Usaha, Seksi Pengkajian dan Percancangan, Seksi Produksi Model dan pastinya didukung oleh *office boy* serta satpam. Kepala BPMRPK sendiri dipilih dan diangkat oleh pihak pusat, sehingga bergantinya kepala BPMRPK tidak ditentukan oleh lama jabatan melainkan oleh keputusan pemerintah pusat.

G. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu meliputi hal-hal sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang ditujukan untuk mengumpulkan fakta dan menguraikan secara menyeluruh serta teliti dengan persoalan yang akan dipecahkan. Selain itu, penelitian ini bersifat deskriptif untuk dapat menggambarkan dan menganalisa secara obyektif mengenai permasalahan evaluasi program pelatihan keterampilan, magang, dan perluasan kerja dalam pengembangan sumber daya manusia bagi karyawan di Balai Pengembangan Media Radio Pendidikan dan Kebudayaan.²⁴

²⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: CV Alfabeta, 2009), hlm. 3.

2. Ruang Lingkup Penelitian

a. Subyek penelitian

Subyek penelitian adalah individu yang dapat memberikan informasi mengenai masalah dan keterangan kepada peneliti. Pada penelitian ini yang menjadi subyek penelitian adalah Kepala Balai Pengembangan Media Radio Pendidikan dan Kebudayaan, Kepala Produksi Radio Edukasi, dan staf TU bagian *database* Balai Pengembangan Media Radio Pendidikan dan Kebudayaan.

b. Obyek penelitian

Obyek penelitian adalah yang menjadi titik fokus penelitian. Adapun yang menjadi obyek penelitian adalah kegiatan yang berkaitan dengan strategi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam pemanfaatan siaran pendidikan tentunya bertempat di Balai Pengembangan Media Radio Pendidikan dan Kebudayaan.

3. Data dan Sumber Data

a. Sumber data primer

Data primer adalah data yang hanya dapat kita peroleh dari sumber asli atau pertama yang harus secara langsung diambil dari sumber aslinya, melalui narasumber yang tepat dan yang dijadikan responden dalam penelitian. Adapun yang menjadi sumber data primer adalah wawancara dengan seluruh subyek penelitian.

b. Sumber data sekunder

Data sekunder merupakan data atau informasi yang didapatkan tidak secara langsung dari obyek penelitian. Data tidak didapat langsung dari subyek penelitian. Data tersebut dapat berupa arsip yang ada di Balai Pengembangan Media Radio Pendidikan dan Kebudayaan.

4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Selalu ada hubungan antara metode mengumpulkan data dengan masalah penelitian yang ingin dipecahkan.²⁵ Adapun metode yang digunakan sebagai berikut:

a. Wawancara

Wawancara dilaksanakan untuk mendapatkan informasi, yang tidak dapat diperoleh melalui observasi atau kuisioner. Ini disebabkan oleh karena peneliti tidak dapat mengobservasi seluruhnya. Tidak semua data dapat diperoleh dengan observasi. Oleh karena itu peneliti harus mengajukan pertanyaan kepada partisipan, atau dalam penelitian ini disebut subyek.²⁶

b. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah suatu teknik pengumpulan data yang diperoleh dari sumber-sumber data dapat berupa buku, dokumen, arsip, notulensi, makalah, peraturan bulletin atau brosur yang ada kaitannya dengan masalah yang hendak diteliti.²⁷ Peneliti juga akan

²⁵ Mohammad Nazir, *Metode Penelitian*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2013), hlm. 174.

²⁶ J.R. Raco, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Grasindo, 2010), hlm. 116.

²⁷ Morissan, *Metode Penelitian Survei*, (Jakarta: Kencana, 2012), hlm. 214.

melakukan pengambilan gambar dan video pada saat penelitian sebagai bukti yang valid atas kegiatan yang dituliskan pada hasil penelitian.

5. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.²⁸ Proses analisis data dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari semua sumber yang tersistematis dari mulai penerjunan ke lokasi penelitian sampai akhir pengumpulan data sesuai urutan pembahasan. Berikut adalah aktivitas dalam analisis data kualitatif:

a. *Data Collection* (Pengumpulan Data)

Koleksi data atau pengumpulan data yang dilaksanakan dalam periode tertentu.

b. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya, dengan tujuan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah pengumpulan data selanjutnya.²⁹

²⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, hlm. 402.

²⁹ *Ibid.*, Raco, *Metode...*, hlm. 120.

c. *Data Display* (Penyajian Data)

Dalam penelitian kualitatif dapat dilaksanakan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya.³⁰

d. *Conclusion Drawing/ verification*

Kesimpulan awal yang ditemukan masih bersifat sementara, akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat dan mendukung. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif dapat menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan sejak awal, tapi mungkin juga tidak, karena adanya perkembangan setelah peneliti berada dilapangan.³¹

6. Teknik Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji *credibility* (validitas internal), *transferability* (validitas eksternal), *dependability* (reliabilitas) dan *comfirmability* (obyektivitas).³²

Uji *credibility* adalah uji kepercayaan terhadap data penelitian yang disajikan oleh peneliti agar hasil penelitian tidak diragukan keabsahannya sebagai sebuah karya ilmiah.³³ Uji *credibility* meliputi:

³⁰ *Ibid.*, hlm. 121

³¹ *Ibid.*, hlm. 122.

³² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: CV Alfabeta, 2015), hlm. 270.

³³ *Ibid.*, hlm. 272.

a. Perpanjangan Pengamatan

Perpanjangan pengamatan bertujuan meningkatkan kredibilitas/ kepercayaan data. Peneliti kembali ke lapangan, melakukan pengamatan, wawancara kembali dengan sumber data yang lebih baru.³⁴

Perpanjangan pengamatan dapat membuat peneliti mengkaji kredibilitas data penelitian difokuskan pada pengujian terhadap data yang telah diperoleh peneliti sebelumnya. Dilaksanakan pengecekan kembali ke lapangan. Jika data yang diperoleh sama dengan sebelumnya berarti data tersebut kredibel atau dapat dipercaya maka perpanjangan pengamatan dapat diakhiri.

b. Meningkatkan Kecermatan dalam Penelitian

Data yang dimiliki oleh peneliti harus valid dan urutan kronologis peristiwa dapat dicatat atau direkam dengan baik dan sistematis. Meningkatkan kecermatan merupakan salah satu cara mengontrol/mengecek pekerjaan apakah data yang telah dikumpulkan, dibuat, dan disajikan oleh peneliti sudah benar.

c. Triangulasi

Triangulasi dalam pengujian kredibilitas diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dan berbagai

³⁴ *Ibid.*, hlm. 272.

waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan waktu.³⁵

1) Triangulasi Sumber

Untuk menguji kredibilitas data dilaksanakan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Data yang diperoleh dianalisis oleh peneliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan selanjutnya dimintakan kesepakatan (*membercheck*) dengan tiga sumber data.³⁶

2) Triangulasi Teknik Pengumpulan Data

Untuk menguji kredibilitas data dilaksanakan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya untuk mengecek data bisa melalui wawancara, observasi, dokumentasi. Bila dengan teknik pengujian kredibilitas data tersebut menghasilkan data yang berbeda maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan untuk memastikan data mana yang dianggap benar.³⁷

³⁵ *Ibid.*, hlm. 273

³⁶ *Ibid.*, hlm. 274

³⁷ *Ibid.*, hlm. 274.

3) Triangulasi Waktu

Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara di pagi hari pada saat narasumber masih segar, akan memberikan data yang lebih valid sehingga lebih kredibel. Selanjutnya dapat dilaksanakan dengan pengecekan wawancara, observasi, atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda. Bila hasil uji menghasilkan data yang berbeda, maka dilaksanakan secara berulang-ulang sehingga sampai ditemukan kepastian datanya.³⁸

d. Analisis Kasus Negatif

Melakukan analisis kasus negatif berarti peneliti mencari data yang berbeda atau bahkan bertentangan dengan data yang telah ditemukan. Bila tidak ada lagi data yang berbeda atau bertentangan dengan temuan, berarti masih mendapatkan data-data yang bertentangan dengan data yang ditemukan, maka peneliti mungkin akan mengubah temuannya.³⁹

e. Menggunakan Bahan Referensi

Yang dimaksud referensi adalah pendukung untuk membuktikan data yang telah ditemukan oleh peneliti. Dalam laporan penelitian, sebaiknya data-data yang dikemukakan perlu

³⁸ *Ibid.*, hlm. 275.

³⁹ *Ibid.*, hlm. 275.

dilengkapi dengan foto-foto atau dokumen autentik, sehingga menjadi lebih dapat dipercaya.⁴⁰

f. Mengadakan *Membercheck*

Tujuan *membercheck* adalah mengetahui seberapa jauh data yang diperoleh sesuai dengan apa yang diberikan oleh pemberi data. Jadi tujuan *membercheck* adalah agar informasi yang diperoleh dan akan digunakan dalam penulisan laporan sesuai dengan apa yang dimaksud sumber data atau informan.⁴¹

Transferability merupakan validitas eksternal dalam penelitian kualitatif. Validitas eksternal menunjukkan derajat ketepatan atau dapat diterapkannya hasil penelitian ke populasi dimana sampel tersebut diambil.⁴²

Dependability atau reliabilitas menunjuk kepada tingkat konsistensi apabila penelitian ini dilaksanakan oleh peneliti lain atau oleh peneliti yang sama tapi tempat yang berbeda.⁴³

Confirmability atau obyektivitas, yakni penelitian bisa dikatakan obyektif apabila hasil penelitian telah disepakati banyak orang. Penelitian kualitatif uji *confirmability* berarti menguji hasil penelitian yang dikaitkan dengan proses yang telah dilaksanakan. Jika hasil penelitian merupakan fungsi dari proses penelitian yang dilaksanakan, maka penelitian tersebut telah memenuhi standar *confirmability*.

⁴⁰ *Ibid.*, hlm. 276.

⁴¹ *Ibid.*, hlm. 276.

⁴² *Ibid.*, hlm. 277.

⁴³ *Ibid.*, Raco, *Metode...*, hlm. 136.

Pada penelitian ini menggunakan uji *credibility* dengan triangulasi teknik pengumpulan data. Peneliti melakukan teknik pengumpulan data yang dilaksanakan untuk menguji kredibilitas data pada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Data diperoleh dengan wawancara, lalu di cek kembali dengan wawancara ulang di lain hari dan dokumentasi. Jika data yang didapatkan berbeda, maka dilaksanakan diskusi lebih lanjut untuk mendapatkan dan memastikan data yang dianggap benar, dengan memperhatikan sudut pandang yang berbeda.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti, peneliti menyimpulkan bahwa strategi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam program pemanfaatan siaran pendidikan di Balai Pengembangan Media Radio Pendidikan dan Kebudayaan tahun 2019 adalah mengidentifikasi kebutuhan berdasarkan masalah dan laporan hambatan dari tiap divisi, kemudian menetapkan tujuan pelaksanaan sebelum menyelenggarakan dan mengikuti pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia serta mengadakan evaluasi pasca pelatihan dan pengembangan. Strategi ini terbukti efektif karena pelatihan dan pengembangan sumber daya yang dilaksanakan oleh BPMRPK mampu mengubah perilaku dan gaya kerja karyawan karena didasarkan pada kebutuhan lembaga.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian tersebut, hal yang dapat peneliti sarankan pada BPMRPK adalah perlunya mempertahankan strategi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dengan berdasar pada kebutuhan lembaga, juga menetapkan tujuan sebelum pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia tersebut, dan selalu melakukan evaluasi pasca penyelenggaraan sehingga efektivitasnya dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh lembaga.

DAFTAR PUSTAKA

- P. Siagian, Sondang, *Manajemen Strategik*, Jakarta: Bumi Aksara, , 1995.
- R. Wayne, Mondy *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10 Jilid 1*, Jakarta: Erlangga, 2008.
- Irnawati, *Manajemen Strategi Peningkatan Kompetensi Kepenyiaran Sumber Daya Manusia Penyiar Radio Syiar FM*, Skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Makassar: UIN Alauddin Makassar, 2014.
- Zuhrotul, Mudrikah, *Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Di Si Thole Shuttle Wisata Yogyakarta*, Skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi (tidak diterbitkan), Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2017.
- Irzal, Mochammad. dkk, *Pelatihan dan Pengembangan SDM dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Jurnalis Media Online di Detikawanua.com*, Jurnal EMBA Vol. 5 No. 2, 2017.
- Nur Febria, Maystha, *Implementasi Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Oleh Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kota Yogyakarta Tahun 2017*, Skripsi Fakultas Dakwah Dan Komunikasi (tidak diterbitkan), Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2018.
- Irawan, Adi, *Strategi Pemrograman Radio Edukasi “Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan” Untuk Siaran Pendidikan di Yogyakarta*, Skripsi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya (tidak diterbitkan), Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia, 2018.
- Taufiqurokhman, *Manajemen Strategik*, Jakarta: Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama, 2016.

Teguh Sulistiyani, Ambar, dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik* Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009.

Nawawi, Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gama Press, 2000.

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: CV Alfabeta, 2009.

Nazir, Mohammad, *Metode Penelitian*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2013.

Raco, J.R., *Metode Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Grasindo, 2010.

Morissan, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: Kencana, 2012.

<https://radioedukasi.kemdikbud.go.id/sekilas-bpmrpk.html>, diakses pada Rabu, 10 Juni 2020, Pukul 10.14 WIB.

Kadarisman, M, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Pt. RajaGrafindo Persada, 2017.

Kaswan, *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*, Bandung: Alfabeta, 2013.

Hidayah, Nur, *Buku Ajar Manajemen Strategik*, Yogyakarta : LP3M Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2018.

David, R. Fred, *Strategics Management; Concepts and Cases*, New Jersey: Pearson Education, 2007.

Diat Prasojjo, Lantip, *Manajemen Strategi*, Yogyakarta: UNY Press, 2018.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 57 Tahun 2021 Tentang Standar

Nasional Pendidikan.

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 21
Tahun 2016 Tentang Standar Isi Pendidikan dasar dan Menengah.

Susanti, Mariana, dan Suparti, *Pengembangan Model Media Audio Pembelajaran Bermuatan Permainan Tradisional Untuk Pendidikan Anak Usia Dini*, Yogyakarta: Balai Pengembangan Media Radio Pendidikan dan Kebudayaan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2017.

Sukiman, *Pola Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Pada Tenaga Pengajar Taman Pendidikan Al-Qur'an Al-muna)*, Yogyakarta: Pusat Pengabdian Kepada Masyarakat Institut Agama Islam Negeri Sunan Kalijaga, *Jurnal Aplikasi Ilmu-ilmu Agama*, Vol. III, No.1, 2002.

Notoatmodjo, Soekidjo, *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*, Jakarta: Rineka Putra, 2003



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA