

## **Analisis training yang didapatkan oleh karyawan**

**Alma Syifa Maulidina<sup>1✉</sup>, Eeng Ahman<sup>2</sup>**

Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung.

### **Abstrak**

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis training seperti apa yang didapatkan oleh karyawan TVRI Jawa Barat. Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan data yang diperoleh merupakan data primer dengan menyebarkan kuesioner dan data sekunder dari web. Berdasarkan jawaban responden dan pembahasan mengenai training yang diberikan oleh TVRI Jawa Barat kepada karyawan dapat disimpulkan bahwa training yang diberikan kepada karyawan TVRI Jawa Barat belum maksimal sehingga belum dapat meningkatkan rating TVRI Jawa Barat secara signifikan.

**Kata kunci:** Training; TVRI

### *Analysis of training obtained by employees*

#### *Abstract*

*This research aims to analyze what kind of training was obtained by employees of TVRI West Java. The method used in this research is descriptive and the data obtained are primary data by distributing questionnaires and secondary data from the web. Based on respondents' answers and discussion of the training provided by TVRI West Java to employees, it can be concluded that the training provided to TVRI West Java employees has not been maximized so that it has not been able to significantly increase TVRI West Java ratings.*

**Key words:** Ttraining; TVRI

Copyright © 2022 Alma Syifa Maulidina, Eeng Ahman

---

✉ Corresponding Author  
Email Address: [almasyfm@upi.edu](mailto:almasyfm@upi.edu)  
DOI: [10.29264/jinv.v18i1.10495](https://doi.org/10.29264/jinv.v18i1.10495)

## PENDAHULUAN

Untuk dapat menyesuaikan dengan kebutuhan atau keinginan penonton dan terus berusaha untuk mengikuti *trend* dikalangan masyarakat, maka perusahaan berusaha untuk mengatur dan mengelola aspek-aspek yang berhubungan dengan kinerja karyawan agar dapat bekerja seperti yang diharapkan oleh perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pelatihan. Dengan adanya program pelatihan kerja, akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Pada saat karyawan tersebut diterima oleh perusahaan, mereka telah memiliki keterampilan dan keahlian yang dibutuhkan. Akan tetapi mereka masih memerlukan proses penyesuaian dengan tugas-tugas yang akan diberikan dan dikerjakannya (Endayani et al., 2015). Tanpa pelatihan yang tepat karyawan tidak menerima informasi dan pengembangan keterampilan ke potensi maksimal yang digunakan untuk menyelesaikan tugas (Elnaga & Imran, 2013).

Faktor lain yang mendukung kinerja karyawan yaitu kemampuan kerja. Kemampuan (*ability*) menurut (Hasibuan, 2018) menunjukkan potensi seseorang untuk melaksanakan pekerjaan, mungkin kemampuan itu dimanfaatkan atau mungkin tidak dimanfaatkan. Ketika karyawan memiliki kemampuan yang diharapkan oleh perusahaan, maka karyawan akan memiliki kualitas yang baik dan mumpuni untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Menurut (Hazrati-Viari et al., 2012), pelatihan kerja (*training employee*) didefinisikan sebagai kegiatan yang terorganisir yang mempunyai tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, manfaat lainnya akan mengurangi penggunaan biaya pada pekerjaannya, dan akan berpengaruh secara langsung pada peningkatan produktivitas (Bangun, 2012). Menurut (Ramya, 2016) Program pelatihan adalah stimulan yang dibutuhkan pekerja untuk meningkatkan kinerja dan kemampuan mereka, yang akibatnya meningkatkan produktivitas organisasi. Ada beberapa dimensi dalam pelatihan seperti dijelaskan oleh (Dessler, 2015) yaitu: Instruktur, peserta, materi, metode, dan tujuan.

Televisi Republik Indonesia (TVRI) adalah jaringan televisi publik berskala nasional di Indonesia. TVRI berstatus sebagai Lembaga Penyiaran Publik bersama Radio Republik Indonesia, yang ditetapkan melalui Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2002 tentang Penyiaran. TVRI merupakan jaringan televisi pertama di Indonesia, mulai mengudara pada tanggal 24 Agustus 1962. TVRI memonopoli siaran televisi di Indonesia hingga tahun 1989, ketika televisi swasta pertama didirikan.

TVRI saat ini *on-ir* di seluruh wilayah Indonesia dengan sistem siaran analog dan siaran digital. TVRI menjalankan 3 saluran televisi berskala nasional (dengan 2 di antaranya hanya bersiaran digital) dan 32 stasiun televisi daerah serta didukung 361 stasiun transmisi (termasuk 125 stasiun transmisi digital) di seluruh provinsi Indonesia.

Televisi Republik Indonesia Jawa Barat merupakan stasiun televisi daerah yang didirikan oleh Televisi Republik Indonesia untuk wilayah Jawa Barat. TVRI Jawa Barat didirikan pada tanggal 11 Maret 1987 dan diresmikan oleh Gubernur Jawa Barat pada saat itu.



**Gambar 1.**  
Logo TVRI



**Gambar 2.**

Logo TVRI Jawa Barat

Selama puluhan tahun televisi sebagai media massa merupakan media yang paling digemari sebagai media hiburan dan informasi. Karena sifatnya yang audio visual, televisi dapat menghadirkan acara musik, film, sinetron, variety show, reality show serta acara lainnya dengan melibatkan para selebritis idola khalayak. Juga siaran informasi yang sebelumnya dikategorikan acara yang tidak menarik, melalui televisi acara informasi baik siaran berita maupun info lainnya memiliki pesona tersendiri terlebih televisi dapat menyiarkan secara langsung dari lokasi kejadian. Karena itulah televisi dijadikan media promosi utama oleh dunia industri untuk memasarkan produk barang dan jasa mereka. Namun seiring perkembangan zaman dan masyarakat sudah melek internet maka media televisi dan sumber daya manusianya harus bisa mengikuti tentang apa saja yang sedang populer di masyarakat, sehingga rating program TVRI Jawa Barat bisa terus meningkat.

Secara umum, rating adalah evaluasi atau penilaian atas tayangan televisi. Rating merupakan data kepemirsaaan televisi. Data yang merupakan hasil pengukuran secara kuantitatif. Jadi Rating bisa dikatakan sebagai rata-rata pemirsa pada suatu program tertentu yang dinyatakan sebagai persentase dari kelompok sampel atau potensi total. Pengertian yang lebih mudah, rating adalah jumlah orang yang menonton suatu program televisi terhadap populasi televisi yang di persentasikan.

Dalam hal ini pemahaman peserta dalam menangkap maksud dan tujuan dari materi yang berhubungan dengan pekerjaannya serta pemahaman instuktur terhadap kebutuhan peserta pelatihan. Hal lainnya juga karena banyak karyawan yang tidak berasal dari bidang ilmu komunikasi, broadcasting atau sejenisnya pada saat menempuh pendidikan.

Hal itu sejalan dengan hasil perhitungan dari rating tahunan seluruh program di TVRI Jawa yang memperlihatkan *rating* yang sering kali tidak stabil (naik turun). Rating per-bulan ini merupakan hasil perhitungan rata-rata dari *rating* harian yang diperoleh setiap stasiun TVRI daerah.

**Tabel 1.**  
Rating TVRI Jawa Barat 2021

City	Rating month (%)												Ave (%)
	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Sep	Okt	Nov	Des	
South Sulawesi	1,70	0,09	0,20	1,00	0,11	1,00	7,44	2,09	0,52	1,03	1,49	1,49	1,64
South Sumatera	1,14	0,07	0,02	0,39	0,09	0,07	1,08	1,14	1,40	0,63	1,32	1,32	0,85
East Java	1,53	0,19	0,02	1,00	1,00	1,00	1,68	0,93	1,23	1,0	1,06	2,07	1,05
DKI Jakarta	1,13	0,07	0,03	0,14	0,02	0,05	1,08	0,54	0,87	1,01	0,93	1,72	0,63
West Java	2,01	0,02	0,02	0,05	0,00	0,02	0,97	0,74	0,96	0,37	0,50	1,19	0,57

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada tahun 2021 TVRI Jawa Barat mendapatkan rating yang paling rendah dibandingkan dengan TVRI stasiun lainnya yakni 0,57%. Sedangkan rating yang paling tinggi pada tahun 2021 diraih oleh TVRI Sulawesi Selatan.

Bahkan TVRI Jawa Barat sempat memperoleh rating 0,00% pada bulan mei kemudian meningkat menjadi 0,02% pada bulan juni. Ketidakstabilan rating TVRI Jawa Barat dapat terlihat juga terlihat dari sejak bulan januari yang mencapai 2,01% lalu turun ke 0,02 pada bulan febuari.

Dan semua rating ini diperoleh dari program yang dijalankan oleh sumber daya manusia. Mulai dari konsep hingga eksekusinya. Semua karyawan yang menjalankan dan membuat program-program tersebut tentunya sudah mendapatkan training sejak pertama kali diterima di TVRI Jawa Barat.

Untuk itu peneliti melakukan penelitian ini yang nantinya akan dilanjutkan dengan menghitung pengaruh training dan learning agility karyawan pada penelitian berikutnya menggunakan alat statistik,

sementara pada penelitian ini hanya melihat berdasarkan jawaban responden pada kuesioner yang telah dibagikan.

Dengan harapan, penelitian ini bisa menjadi masukan untuk TVRI Jawa Barat untuk terus meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dengan memberikan training semaksimal mungkin kepada karyawannya, sehingga kinerja perusahaan meningkat dan rating TVRI Jawa Barat dapat terus meningkat. Dan diharapkan bahwa penelitian ini dapat dijadikan referensi jika ada yang meneliti di TVRI Jawa Barat.

**Tabel 2.**  
Penelitian terdahulu

Tahun/Peneliti/Judul	Hasil
2019/ Devi Jatmika, Karentia Puspitasari/ Learning Agility of Millennial Generation Employees in Jakarta	The results of the research show that the learning agility of millennial generation employees is in the high category. Millennial generation employees have a high desire to learn, flexible to deal with change.
2012/ Ardiani Ika Sulistyawati, Rejeki Ari Indrayani/ The Effect of Employee Satisfaction, Training, Turnover and Employee Productivity on Competitive Advantage Through Company Performance.	The result say that the performance variabel provides the most direct influence on competitive advantage. The productivity variabel gives the least impact on the competitive advantage. Then, turnover variabel of employee provides the greatest indirect effect on the competitive advantage, while the productivity variabel provides the least indirect influence on the competitive advantage.

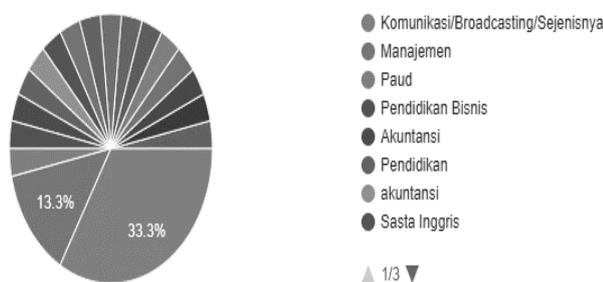
## METODE

Jenis penelitian yang diterapkan adalah penelitian deskriptif dengan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan menyebarkan kuesioner dan data sekunder dari web, sumber data yang didapat berasal dari situs, buku dan lainnya yang dapat mendukung hasil penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah menyebarkan kuesioner berupa *google form* kepada karyawan TVRI Jawa Barat, peneliti mendapatkan jawaban dari 30 responden mengenai *training* untuk karyawan. Usia responden juga beragam, dari yang lahir tahun 1972 hingga tahun 2000.

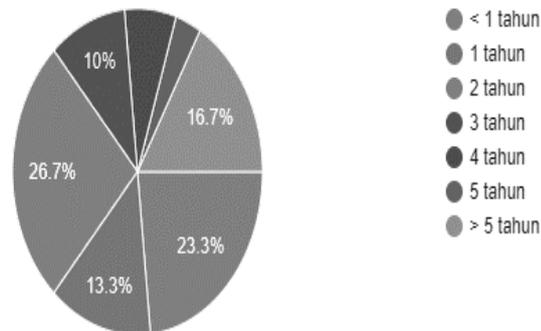
30 responses



**Gambar 3.**  
Pendidikan Terakhir dari Responden

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa 33,3% responden memiliki latar pendidikan dibidang Komunikasi/Broadcasting/Sejenisnya. Sebanyak 13,3% berasal dari bidang manajemen, sementara persentase lainnya tidak berasal dari keduanya.

30 responses



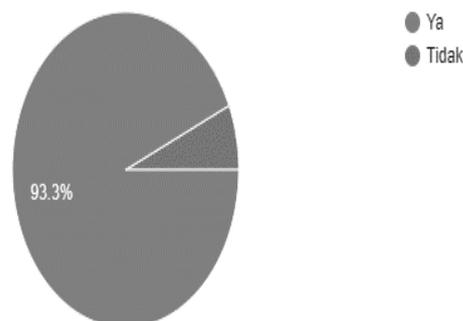
**Gambar 4.**  
Masa Kerja Responden

Gambar di atas menunjukkan 23,3% responden baru bekerja di TVRI Jawa Barat selama kurang dari satu tahun. Sementara yang sudah lebih dari lima tahun bekerja persentase respondennya sebanyak 16,7%. Kemudian responden paling banyak adalah karyawan yang sudah bekerja selama dua tahun yakni 26,7%.

Hasil lain dari kuesioner juga dapat dijelaskan bahwa 30 responden mendapatkan metode training yang serupa yakni mengikuti seniornya bekerja untuk melihat dan belajar dari hal tersebut agar dapat segera bekerja.

Pertanyaan lain dari kuesioner yaitu apakah responden pernah mengikuti pelatihan diluar TVRI Jawa Barat namun tetap berkaitan dengan pekerjaan, dan jawaban responden sangat beragam. Ada yang pernah mengikuti sekolah *broadcasting*, mengasah kemampuan dengan menjadi *master of ceremony* dan mengikuti seminar. Namun, hanya beberapa responden yang menjawab pernah mengikuti pelatihan di TVRI Pusat, ada juga yang menjawab hanya mengikuti *training* yang diberikan oleh TVRI Jawa Barat saja.

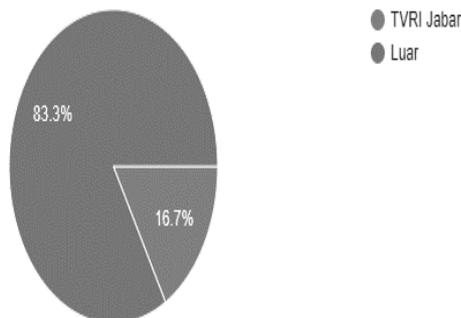
30 responses



**Gambar 5.**  
Training Menurut Responden

Pertanyaan mengenai gambar di atas dalam kuesioner adalah apakah training memberikan pengaruh yang signifikan terhadap skill anda sebagai karyawan? Sebanyak 93,3% responden menjawab YA dan lainnya TIDAK.

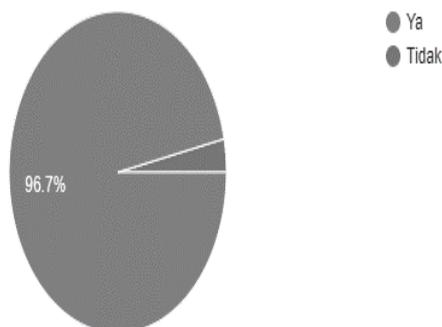
30 responses



**Gambar 6.**  
Training diluar TVRI Jawa Barat

Gambar diagram di atas menunjukkan jawaban responden bahwa 83,3% dari mereka merasa *training* yang mereka dapatkan dari luar TVRI Jawa Barat lebih efektif dan memberikan perubahan yang signifikan untuk *skill* dan performa mereka.

30 responses



**Gambar 7.**  
Keinginan Meningkatkan *Skill*

Pertanyaan berikutnya dalam kuesioner adalah apakah mereka tetap ingin meningkatkan *skill* dan performa mereka meskipun *training* yang diberikan belum efektif? Sebanyak 96,7% responden menjawab YA dan sisanya TIDAK.

Pertanyaan terkaitpun dibutuhkan dalam kuesioner dan kebanyakan responden menjawab bahwa mereka akan meningkatkan kemampuan mereka dengan cara mengevaluasi diri sendiri, mengikuti pelatihan diluar seperti seminar, menonton dari platform seperti YouTube, latihan dan belajar secara mandiri hingga mengikuti workshop jika TVRI mengadakannya.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Analisis Training yang Didapatkan Oleh Karyawan TVRI Jawa Barat melalui kuesioner adalah training yang diberikan oleh TVRI Jawa Barat kepada karyawan ternyata dirasa kurang efektif. Namun, ini baru dari 30 responden dari kurang lebih 100 karyawan TVRI Jawa Barat.

Karena tingkat keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan performa, maka penelitian ini akan berlanjut dengan judul Efek Learning Agility terhadap Kinerja Perusahaan dengan Training sebagai Variabel Moderator (Study pada TVRI Jawa Barat).

## DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Elnaga, D. A., & Imran, A. (2013). The Effect Of Training On Employee Performance. *European Journal of Business and Management* | Vol. 5 No. 4 2013, 5(4), 137–147.
- Endayani, F., Hamid, D., & Djudi, M. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* | Vol. 25 No. 1 Agustus 2015, 25(1), 1–7.
- Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Hazrati, Viari, A., Rad, A. T., & Torabi, S. S. (2012). The Effect Of Personality Traits On Academic Performance: The Mediating Role Of Academic Motivation. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* | Vol. 32, 2012, 25(1), 367-371.
- Ramya. (2016). The Effect of Training Employee on Employee Performance. *International Journal of Scientific Research and Modern Education, International Journal of Scientific Research and Modern Education (IJSRME)* | Vol. 1 No. 1, 2016, 1(1), 697-706.
- [www.tvri.go.id](http://www.tvri.go.id)
- [www.globalnielsen.com](http://www.globalnielsen.com)