

# **PENGELOLAAN IN HOUSE TRAINING JURNALISTIK UNTUK MENINGKATKAN KOMPETENSI KARYAWAN HUMAS (STUDI TENTANG KOMPETENSI JURNALISTIK KERJASAMA PT.PERTAMINA ASSET 5 DENGAN TEMPO INSITUTE)**

ANI SAFITRI, S.Pd

PROF. Hj. IJAT HATIMAH, M.Pd

PENDIDIKAN LUAR SEKOLAH

SEKOLAH PASCASARJANA

UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA

## **ABSTRAK**

**Ani Safitri, S.Pd (2015), Pengelolaan *In House Training* Jurnaistik untuk Meningkatkan Kompetensi Karyawan Humas (Studi tentang Kompetensi Jurnalistik Kerjasama PT. Pertamina EP Asset 5 dengan TEMPO Insitute).**

*In house training* jurnalistik dilaksanakan atas kerjasama PT. Pertamina EP Asset 5 dengan TEMPO Insitute yang menjadi salah satu alternatif model pelatihan dalam pelaksanaan pelatihan oleh perusahaan yang biasanya menggunakan cara konvensional dengan metode klasikal. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, mengamati, mengkaji, menganalisis serta mendeskripsikan pengelolaan pelatihan *in house* jurnalistik untuk meningkatkan kompetensi karyawan humas studi tentang kompetensi jurnalistik kerjasama PT. Pertamina EP Asset 5 dengan TEMPO Insitute. Peneliti menggunakan teori-teori: pendidikan luar sekolah, pelatihan, pengelolaan pelatihan, model pelatihan, dan kompetensi jurnalistik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi deskriptif. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan ialah teknik wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Subyek penelitian terdiri dari dua peserta pelatihan, penyelenggara pelatihan yang terdiri dari pengelola dan fasilitator pelatihan, panitia penyelenggara PT.Pertamina EP serta satu sumber belajar. Temuan hasil penelitian terhadap pengelolaan *in house training* jurnalistik untuk meningkatkan kompetensi peserta pelatihan antara lain: (1) perencanaan pelatihan dilakukan pengelola TEMPO Insitute dengan melakukan koordinasi dengan PT. Pertamina EP Asset 5, tidak melibatkan peserta pelatihan secara langsung dalam identifikasi kebutuhan pelatihan, penyusunan program pelatihan dilakukan oleh TEMPO Insitue dengan berkordinasi dengan panitia PT.Pertamina EP Asset 5. (2) pelaksanaan pelatihan berlangsung selama tiga hari dua malam di Discovery Hotel and Convetion Ancol, Jakarta, dengan menggunakan pendekatan andragogy dan sistem kompetisi serta menggunakan metode pembelajaran kelompok. Pelaksanaan pembelajaran terdiri atas empat tahapan yaitu; pengalaman konkret, refleksi observasi, presentasi penugasan dan evaluasi dari mentor. (3) evaluasi dilakukan setelah penugasan dengan cara mentor memberikan evaluasi sekaligus penilaian dengan memberikan poin kepada masing-masing kompartemen, dan setelah pelatihan berlangsung dengan memberikan kuesioner yang telah disediakan oleh TEMPO Insitute. (4) hasil pelatihan terhadap peningkatan kompetensi peserta terlihat pada aktivitas penugasan, presentasi penugasan serta hasil tulisan *feature* dan forografi peserta pelatihan. Kesimpulan yang dapat disampaikan adalah peningkatan kompetensi jurnalistik karyawan humas melalui pengelolaan *in house training* jurnalistik dari aspek perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan hasil mengutamakan kebutuhan yang disampaikan oleh pihak perusahaan serta dengan menghadirkan peserta yang memiliki kebutuhan dan latar belakang yang sama. Hal ini yang

menjadi titik poin dalam pengelolaan *in house training*. Pengelolaan yang dilakukan TEMPO Insitute dapat dijadikan contoh dan dikembangkan menjadi salah satu bentuk pengelolaan *in house training*.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengelolaan *In House Training*, Kompetensi Jurnalistik

#### ABSTRACT

**Ani Safitri, S.Pd (2015), Management of In House Training Jurnaistik to Improve the Competence of Employees of Public Relations (Study of Journalitic Competence Cooperation PT. Pertamina EP Asset 5 with TEMPO Insitute).<sup>1</sup>**

In house training of journalism conducted in cooperation with PT. Pertamina EP Asset 5 with TEMPO Insitute which became one of the alternative models of training in the implementation of training by companies that normally use conventional manner with classical methods. The purpose of this study was to determine, observe, assess, analyze and describe the management of in-house journalism training to improve the competence of employees of public relations journalism studies about journalistic competence of cooperation PT. Pertamina EP Asset 5 with TEMPO Insitute. Researchers used the theories: non-formal education, training, management training, training model, and journalistic competence. This study used a qualitative approach with descriptive studies. The data collection techniques used is interview, observation and documentation study. The subjects of the study consisted of two trainees, training providers consisting of managers and training facilitators, organizers PT.Pertamina EP and a source of learning. The findings of the research on the management of in-house training of journalism to improve the competency of trainees, among others: (1) planning manager training conducted TEMPO Insitute in coordination with PT. Pertamina EP Asset 5, does not involve a direct participant in the identification of training needs, preparation of training programs conducted by TEMPO Insitue to coordinate with the committee PT.Pertamina EP Asset 5. (2) implementation of the training lasted for three days and two nights at the Discovery Hotel and Convetion Ancol, Jakarta, using andragogy approach and system of competition as well as the use of group learning method. Learning implementation consists of four stages, namely; concrete experience, reflection observation, presentation assignment and evaluation of the mentor. (3) an evaluation after the assignment by way of a mentor provides assessment evaluation at the same time by giving points to each compartment, and after the training takes place with a questionnaire that has been provided by TEMPO Insitute. (4) the results of training to increase the competence of participants can be seen in the activity of the assignment, presentation of the assignment and the results of feature writing and Photography trainee. The conclusion that can be delivered is to increase the competence of journalistic PR employees through in-house training journalistic management of the aspects of planning, implementation, evaluation and results to prioritize the needs presented by the company and also by presenting participants who have the need and the same background. This is a point points in the management of in-house training. Managed by the TEMPO Insitute can serve as an example and developed into one of the forms of managing in-house training.

Keywords: Training, Management of In House Training, Journalistic competence

#### Latar Belakang

Humas sudah tidak bisa dilihat lagi hanya sebagai humas *in practice*, tetapi juga masuk dalam tataran humas *is profession* sehingga persoalan standarisasi profesi menjadi kebutuhan yang mendesak. Standarisasi ini akan berjalan dengan baik mana kala dunia kerja dan para pelaku humas itu sendiri mau dan merasa membutuhkan adanya standarisasi tersebut demi terwujudnya profesi humas yang lebih kompeten.

---

<sup>1</sup> Ani Safitri

Kompetensi humas inilah yang menjadi dasar bagi terwujudnya praktik humas yang lebih profesional. Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja pada serta individu humas yang mencakup aspek pengetahuan, ketrampilan dan atau keahlian serta sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Kompetensi tersebut menjadi tantangan terhadap tuntutan profesional praktik humas yang akan datang. Perkembangan humas kedepan makin mengedepankan cita rasa tinggi (*high touch, high truth dan high tech*) (Muktiyo, 2009, hlm. 204-205).

Kompetensi praktik humas sesuai dengan keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan di bidang kehumasan seperti dalam berbicara, menulis serta mengelola informasi lain dengan memanfaatkan sarana dan prasarana yang ada di instansi atau perusahaan.

Kompetensi menurut Spencer & Spencer dalam Palan (2007, hlm.23) adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan.

Kompetensi terdiri dari 5 tipe karakteristik, yaitu motif (kemauan konsisten sekaligus menjadi sebab dari tindakan), faktor bawaan (karakter dan respon yang konsisten), konsep diri (gambaran diri), pengetahuan (informasi dalam bidang tertentu) dan keterampilan (kemampuan untuk melaksanakan tugas).

Permasalahan lain timbul karena profesi humas adalah profesi yang sedang berkembang. Untuk memasuki profesi ini, pada kenyataannya tidak memerlukan persyaratan pendidikan baku (misalnya pendidikan ilmu komunikasi maupun mendidikan humas), bahkan tidak ada lembaga untuk menjamin kompetensi dan praktik etis. Karena itu, profesi ini terbuka bagi siapa pun dan dengan latar belakang apa pun.

Dalam struktur organisasi, kedudukan departemen atau bagian humas belum berada pada level pimpinan/manajemen atau masih jauh dari pengambil keputusan, tetapi berperan penting dalam mengelola dan mengemas informasi tentang institusi atau perusahaan yang akan disajikan kepublik.

Temuan Ananto yang mengungkapkan bahwa profesi humas belum mendapatkan tempat yang layak atau sejajar dengan profesi lain. Hal ini disebabkan oleh kurangnya apresiasi pimpinan lembaga (39%), telah terjadi kesalahan persepsi mengenai profesi. Hubungan Masyarakat (31%), keterbatasan kemampuan praktisi (22%) dan tidak adanya persyaratan khusus untuk melaksanakan profesi humas (8%). (Ananto, 2004, hlm.6).

Pemberdayaan sumber daya manusia merupakan salah satu langkah kebijakan atau program dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia tersebut. Salah satu program pemberdayaan SDM tersebut adalah pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. Hal ini untuk membina dan mengembangkan kemampuan manusia jasmani dan rohani yang berlangsung seumur hidup dan sebagai proses belajar memperoleh dan meningkatkan ketrampilan dalam waktu jangka pendek.

Dalam UU NO.20 Tahun 2003, Pasal 26 disebutkan bahwa Kursus dan Pelatihan diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan bekal pengetahuan, keterampilan, kecakapan hidup, dan sikap untuk mengembangkan diri, mengembangkan profesi, bekerja, usaha mandiri, dan/atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Dalam pelaksanaannya kursus dan pelatihan dilaksanakan oleh pemerintah melalui lembaga pemerintah dan swasta. Pada lembaga pemerintah terutama diselenggarakan oleh Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) dan lembaga swasta diselenggarakan oleh Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP).

Pendidikan dan latihan bertujuan untuk meningkatkan sumber daya manusia dan di dunia kerja untuk mengembangkan tenaga kerja yang ada. Pengembangan tenaga kerja adalah program yang khusus dirancang oleh suatu organisasi dengan tujuan membantu karyawan dalam meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan memperbaiki sikapnya.

Salah satu keberhasilan dari organisasi yang paling efektif banyak tergantung kepada penerapan pelatihan bagi tenaga kerja dalam organisasi tersebut. Pelatihan dewasa ini dianggap merupakan investasi yang produktif. Manajemen yang efektif melihat latihan/pendidikan sebagai investasi jangka panjang pada sumber daya manusia.

Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah *training and development* artinya bahwa untuk mendapatkan tenaga kerja pendidikan yang bersumberdaya manusia yang baik dan tepat sangat perlu pelatihan dan pengembangan. Hal ini sebagai upaya untuk mempersiapkan para tenaga kerja pendidikan untuk menghadapi tugas pekerjaan jabatan yang dianggap belum menguasainya.

Pelatihan yang diselenggarakan oleh instansi baik pemerintahan maupaun swasta atau perusahaan masih bersifat proyek, karena dilakukan berdasarkan jadwal kegiatan pelatihan sesuai dengan anggaran yang ada, bukan berdasarkan kabutuhan dari tenaga kerja itu sendiri.

Instansi atau perusahaan para tenaga kerja yang akan menduduki jabatan baru yang tidak didukung dengan pendidikannya atau belum mampu melaksanakan tugasnya, ditempuh adalah dengan melakukan pelatihan dan pengembangan karir. Dengan melalui pelatihan dan pengembangan, tenaga kerja akan mampu mengerjakan, meningkatkan, mengembangkan pekerjaannya.

Perusahaan biasanya melakukan pelatihan dengan menggunakan metode *on the job training* dimana pelatihan yang dilaksanakan oleh bagian HRD (*human resources development*) sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan dengan melakukan analisis kebutuhan karyawan secara global.

PT Pertamina EP Asset 5 merupakan perusahaan yang menyelenggarakan kegiatan usaha di sektor hulu bidang minyak dan gas bumi, meliputi eksplorasi dan eksploitasi. Di samping itu, Pertamina EP juga melaksanakan kegiatan usaha penunjang lain yang secara langsung maupun tidak langsung mendukung bidang kegiatan usaha utama.

Asset 5 mendapat perhatian khusus karena mencakup wilayah Kalimantan dan Papua, yang jarang mendapatkan pelatihan dari Pertamina kantor asalnya, sehingga untuk meningkatkan kompetensi jurnalistik dalam pembuatan majalah internal Pertamina EP di daerahnya dan dapat membuat laporan efektif pada setiap kegiatan yang dilakukan Pertamina EP serta membangun pola komunikasi yang baik dengan jurnalis daerah maka pelatihan jurnalistik dianggap menjadi kebutuhan penting bagi karyawan humas Pertamina EP Asset 5.

Bukan hal yang mudah bagi karyawan yang belum memiliki kompetensi komunikasi dan mengolah informasi yang baik dalam menghadapi pertanyaan yang muncul dari publik baik itu masyarakat umum, pemerintahan maupun media massa baik cetak maupun elektronik. Karena setiap ada kegiatan dan informasi biasanya selalu ada publikasi lewat media cetak, elektronik maupun internet.

Asset 5 melaksanakan pelatihan yang dilakukan bersama jurnalis daerah atas inisiatif dari humas Pertamina EP Jakarta untuk meningkatkan kompetensi karyawannya yang dilaksanakan di Asset 5 guna melatih kemampuan komunikasi dan jurnalistik para karyawannya agar dapat mengelola dan menginformasikan laporan, berita, aktivitas, pendidikan, pelaksanaan CSR serta kegiatan Asset 5 lainnya.

Kebutuhan lembaga tentang komunikasi dan informasi tidak hanya dibutuhkan oleh Pertamina EP Asset 5 yang merupakan perwakilan dari Pertamina EP tetapi juga dibutuhkan oleh jurnalis daerah yang membutuhkan informasi dan pendidikan tentang jurnalistik sehingga PT. Pertamina Asset 5 bekerjasama dengan TEMPO Institute untuk melaksanakan *in house training* jurnalistik sebagai upaya untuk meningkatkan kompetensi jurnalistik karyawan humas.

## Tujuan

Penelitian ini secara umum bertujuan untuk mengamati, menganalisis, dan mendeskripsikan pengelolaan pelatihan *in house* jurnalistik untuk meningkatkan kompetensi karyawan humas studi tentang kompetensi jurnalistik kerjasama PT. Pertamina EP Asset 5 dengan TEMPO Insitute. Sedangkan tujuan penelitian secara khusus yaitu untuk mendeskripsikan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan hasil *in house training* jurnalistik untuk meningkatkan kompetensi jurnalistik karyawan humas.

## Kajian Teori

### A. *In House Training* dalam Pendidikan Non Formal

Pendidikan luar sekolah merupakan salah satu dari tiga jenis pendidikan sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Sisdiknas No. 20 Tahun 2003. Adapun pengertian pendidikan luar sekolah dalam UU Sisdiknas No 20 Tahun 2003 yaitu jalur pendidikan diluar jalur pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang.

Selain itu menurut Zahra (2004, hlm.12) pendidikan luar sekolah merupakan segala bentuk kegiatan pembelajaran yang diselenggarakan mulai dari keluarga sampai masyarakat di luar sekolah formal, pendidikan luar sekolah mengandung konsep pendidikan sepanjang hayat.

Dari penjelasan tersebut pada dasarnya pendidikan luar sekolah ada seja manusia dilahirkan, dimana memberikan kesempatan diantara manusia untuk saling memberikan informasi, pengetahuan, keterampilan guna peningkatan taraf hidupnya.

Hal ini berbanding lurus dengan apa yang disampaikan oleh Abraham H. Maslow dalam buku yang disusun oleh Sudjana (1996, hlm.91), dimana ia menegaskan bahwa suatu kegiatan belajar hendaknya didasarkan atas kebutuhan warga belajarnya. Maksud dari pernyataan tersebut adalah melalui pendidikan luar sekolah, warga belajar dibantu dalam perkembangannya untuk mencapai perjuangan diri (*self actualizing*) dalam memperluas wawasan diri (*the expansion of self*).

Pernyataan dari Maslow (Sudjana, , hlm.91) diatas didukung pula oleh pendapat yang disampaikan oleh Carl roger. Menurut pendapat Roger bahwa selama ini dalam pendidikan formal, aktivitas pembelajaran sering kali hanya terpusat pada pendidik. Ia mengemukakan konsep pendidikan luar sekolah sebagai suatu pendidikan alternatif karena lebih mengutamakan kebutuhan masyarakat sebagai warga belajar (*student centered*).

Francis (1973, hlm11) mengemukakan bahwa: *in-house programs permit training to be tailored to the specific needs and practice of the office. They also allow the office to use its own expertise and to schedule the training at the most convenient time, whether that means early in the day, late in the day or on weekends. Another strength of in-house programs is that they can expose more employee to training, and do so with dramatic economies of scale.*

Program pelatihan harus *in house* disesuaikan dengan kebutuhan spesifik dan praktek perusahaan. Memungkinkan perusahaan untuk menggunakan keahlian sendiri dan untuk jadwal pelatihan pada saat paling nyaman, apakah itu berarti pagi hari, di akhir hari atau pada akhir pekan. Kekuatan lain dari program *in-house training* adalah bahwa mereka dapat mengekspos lebih karyawan untuk pelatihan, dan melakukannya dengan sesuai dengan keuangan yang tersedia.

Henry Simamora (1995, hlm.287) mengemukakan pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seorang individu. Friedman dan Yarbrough (1985) dalam Sudjana (2007, hlm.4) mengemukakan bahawa:

*Training is a process used by organization to meet their goals. It is called into operation when a discrepancy is perceived between the current situation and a preferred state of affairs. The trainer's role is to facilitate trainee's movement from the status quo toward the ideal.*

Pengertian tersebut menunjukkan bahwa pelatihan adalah upaya pembelajaran, yang diselenggarakan oleh organisasi (instansi pemerintah, lembaga swadaya masyarakat, perusahaan dan lain sebagainya) untuk memenuhi kebutuhan atau untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengelolaan pelatihan berdasarkan manajemen pendidikan nonformal mempunyai fungsi-fungsi tersendiri, menurut Sudjana (2007, hlm7) bahwa fungsi-fungsi pendidikan luar sekolah yang direkomendasikan dalam pengelolaan program pelatihan adalah: (1) perencanaan, (*planning*), (2) pengorganisasian (*organization*), (3) penggerakkan (*motivating*), (4) pembinaan (*conforming*) dengan sub-sub fungsi supervise (*supervising*), pengawasan (*controlling*) dan pemantauan (*monitoring*), (5) penilaian (*evaluating*) dan (6) pengembangan (*developing*).

Berdasarkan penjelasan diatas dalam pembahasan pengelolaan pelatihan ini dibahas mengenai: (1) perencanaan (*planning*), (2) pelaksanaan (*actuating*), (3) penilaian (*evaluating*), dan (4) hasil (*output*).

Model-model pelatihan berkembang sesuai dengan kebutuhan dalam rangka mengembangkan sumberdaya manusia, selanjutnya adalah *in house training* atau lebih sering disebut IHT. *In house training* menjadi salah satu cara utama dalam mengembangkan kompetensi khususnya di lembaga/instansi baik itu pemerintah, swasta, maupun perusahaan yang memiliki peserta pelatihan dengan latar belakang yang sama untuk meningkatkan kompetensi karyawannya sesuai dengan tujuan dan visi-misi lembaga. Sonenshein (1992, hlm.3) mendefinisikan *in house training* sebagai berikut:

*In-house (also called "on-site" or "in-office") training programs are sessions that are generally open only to employee from the same firm or office. They cover substantive topics or practice skills, and range from occasional two-hour luncheon sessions to regularly scheduled, sometimes multi day courses that are part of a full training curriculum. Most skills training takes place in the formal setting.*

Definisi di atas mengandung makna *In-house* (juga disebut "on-site" atau "di-kantor") merupakan program pelatihan adalah sesi yang umumnya terbuka hanya untuk karyawan dari perusahaan atau kantor yang sama. Mereka mencakup topik substantif atau keterampilan praktik, dan berkisar dari dua sesi jam makan siang dijadwalkan secara teratur, program sehari atau beberapa hari yang merupakan bagian dari kurikulum pelatihan. Pelatihan keterampilan dilakukan dalam pengaturan formal.

*In house training* yang diikuti oleh para peserta pelatihan berdasarkan analisis perusahaan terhadap kinerja karyawannya yang membutuhkan peningkatan kompetensi untuk melaksanakan tugasnya dan meningkatkan produktivitas kinerjanya dip perusahaan, pelatihan sepenuhnya daitur oleh perusahaan sehingga karyawan yang menjadi peserta datang untuk mengikuti pelatihan yang telah ditentukan oleh perusahaan dimana tempat mereka berkerja.

Pendidikan luar sekolah memberikan setiap kesempatan dimana terdapat komunikasi yang teratur dan terarah dan seseorang memperoleh informasi, pengetahuan, latihan maupun bimbingan sesuai dengan usia dan kebutuhannya, dengan tujuan mengembangkan tingkat keterampilan, sikap dan nilai-nilai yang bertujuan untuk meningkatkan sumber daya manusia.

## B. Kompetensi Jurnalistik

Kompetensi menurut Spencer dan Spencer dalam Palan (2007, hlm.56) adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Kompetensi terdiri dari 5 tipe karakteristik, yaitu: a) motif (kemauan konsisten sekaligus menjadi sebab dari tindakan), b) faktor bawaan (karakter dan respon yang konsisten), c) konsep diri (gambaran diri), d) pengetahuan (informasi dalam bidang tertentu) dan, d) keterampilan (kemampuan untuk melaksanakan tugas).

Hal ini sejalan dengan pendapat Becker and Ulrich dalam Suparno (2005, hlm.24) bahwa *competency refers to an individual's knowledge, skill, ability or personality characteristics that directly influence job performance*. memiliki pengertian bahwa kompetensi mengandung aspek-aspek pengetahuan, ketrampilan (keahlian) dan kemampuan ataupun karakteristik kepribadian yang mempengaruhi kinerja.

Pernyataan di atas mengandung makna bahwa kompetensi adalah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu. Kompetensi dikatakan sebagai karakteristik dasar (*underlying characteristic*) karena karakteristik individu merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang yang dapat dipergunakan untuk memprediksi berbagai situasi pekerjaan tertentu. Kemudian dikatakan berkaitan antara perilaku dan kinerja karena kompetensi menyebabkan atau dapat memprediksi perilaku dan kinerja.

Menurut Muhtadi (1999, hlm.5) jurnalisme adalah kegiatan menghimpun berita, mencari fakta dan melaporkan peristiwa. Jurnalisme sangat penting keberadaannya dimanapun dan kapanpun. Subtansi didalamnya tidak mengenal perubahan-perubahan, sosial, politik, ekonomi, dan pemerintahan. Tujuan jurnalisme adalah untuk menyampaikan informasi kepada khalayak umum atau masyarakat secara jelas.

Kompetensi jurnalis atau wartawan menurut Peraturan Dewan Pers Nomor: 1/Peraturan-DP/II/2010 Tentang Standar Kompetensi Wartawan adalah sebagai berikut:

- a. Kesadaran yang terdiri dari: (a) kepekaan Jurnalistik, yaitu memahami, menangkap dan mengungkap informasi tertentu yang bisa dikembangkan; dan (b) Jejaring lobi, membangun jejaring dengan narasumber, membina relasi, memanfaatkan akses, menambah dan memperbarui basis dan relasi, menjaga sikap profesional dan integritas sebagai wartawan;
- b. Pengetahuan, wartawan dituntut memiliki pengetahuan umum dan khusus serta teori dan prinsip jurnalistik dan dalam menjalankan profesinya;
- c. Keterampilan (*skill*) yang harus dimiliki oleh wartawan adalah: (a) keterampilan peliputan (mencari, memperoleh, memiliki, menyimpan, mengolah dan menyampaikan informasi); (b) keterampilan menggunakan alat dan teknologi informasi; (c) keterampilan riset dan investigasi; dan (d) keterampilan analisis dan arah pemberitaan.

Kompetensi jurnalis yang telah dijelaskan di atas merupakan landasan untuk para jurnalis dalam membuat sebuah tulisan. Standar yang menjadi patokan baku dan merupakan pegangan ukuran dan dasar. Sehingga dapat merumuskan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan/ keahlian, dan sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas jurnalistik.

## METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Pendekatan kualitatif dipakai karena peneliti ingin mengetahui dan memahami pengelolaan *in house training* jurnalistik untuk meningkatkan kompetensi jurnalistik karyawan humas. Partisipan penelitian ini terdiri dari 2 peserta pelatihan sebagai subjek

penelitian, 2 orang penyelenggara pelatihan yang terdiri dari pengelola dan fasilitator dari Tempo Insitute, 1 orang panitia PT. Pertamina EP dan 1 orang sumber belajar. Penelitian ini dilakukan di Discovery Hotel and Convetion Ancol, Jakarta yang merupakan tempat dilaksanakannya *in house training* jurnalistik mulai dari pelaksanaan pembelajaran sampai evaluasi pelatihan dan kantor TEMPO Insitute yang beralamatkan di jalan Palmerah Barat No.8 Jakarta untuk mengetahui proses perencanaan serta memperoleh dokumen-dokumen yang diperlukan untuk penelitian. Peneliti memakai instrumen pedoman wawancara, pedoman observasi dan dokumentasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Perencanaan *in house training* jurnalistik

Perencanaan merupakan kegiatan sistematis untuk menyusun rangkaian tindakan agar tujuan kegiatan dapat dicapai sesuai dengan yang telah ditetapkan. Hal utama untuk mewujudkan suatu program yang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan adalah perencanaan. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui observasi, wawancara dan studi dokumentasi maka dalam melaksanakan perencanaan *in house training* jurnalistik yang dilaksanakan oleh TEMPO Insitute yang telah melakukan koordinasi dengan panitia PT. Pertamina EP yang terdiri dari identifikasi kebutuhan, rekrutmen peserta pelatihan, perumusan tujuan pelatihan serta menyusun urutan kegiatan pelatihan.

- a. Identifikasi kebutuhan, TEMPO Insitute melakukan identifikasi kebutuhan pelatihan berdasarkan informasi dari panitia PT. Pertamina EP yang telah melakukan komunikasi kepada manajer field Asset 5 untuk mengetahui kebutuhan karyawan humasnya.

TEMPO Insitute tidak melakukan identifikasi langsung kepada peserta pelatihan atau tidak melakukan *training need assessment* terhadap peserta, hanya berdasarkan informasi dari manajer field Asset 5 yang juga tidak melakukan identifikasi langsung kepada karyawannya, tetapi berdasarkan pengamatan field manajer terhadap kinerja karyawannya selama bekerja yang selanjutnya disampaikan kepada panitia PT. Pertamina EP Asset 5 Jakarta.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas dalam merumuskan pembelajaran berlandaskan dari identifikasi kebutuhan dari PT. Pertamina EP, hal ini sebagai upaya pengelola TEMPO Insitute untuk mengakomodir kebutuhan peserta dan pencapaian target tujuan pelatihan *in house training* jurnalistik.

- b. Rekrutmen peserta pelatihan dilakukan dengan cara field manajer Asset 5 mendelegasikan karyawan humas lalu memberikan memo secara langsung kepada karyawan untuk mengikuti pelatihan *in house training* jurnalistik.

Untuk peserta dari jurnalis media daerah, field manajer yang memberikan surat kepada redaktur media daerah untuk dapat mendelegasikan atau menugaskan jurnalisnya agar dapat mengikuti *in house training* jurnalistik sebagai upaya meningkatkan kompetensi jurnalis daerah.

- c. Perumusan tujuan umum pelatihan ditentukan oleh panitia dari PT. Pertamina EP yaitu untuk meningkatkan kompetensi jurnalistik karyawan humas Asset 5 dan agar karyawan humas dapat menjalin hubungan yang baik dengan jurnalis lokal atau daerah, kemudian dikonsultasikan kepada pengelola TEMPO Insitute agar dapat dilanjutkan dengan penyusunan silabus yang juga akan berpengaruh pada pemilihan strategi pembelajaran, metode, teknik dan media pembelajaran yang akan digunakan dalam proses pembelajaran pelatihan.

- d. Menyusun urutan kegiatan pelatihan, berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, penyelenggara dalam tahap penyusunan program pelatihan, berusaha untuk membuat kondisi pembelajaran yang bersifat nyata bagi peserta melalui

berbagai macam kegiatan pembelajaran baik itu kegiatan yang berada dalam ruangan, luar ruangan ataupun aktivitas penugasan. Program *in house training* jurnalistik dalam hal penyusunan program pembelajaran sudah masuk kategori pembelajaran yang menggunakan pendekatan andragogy, dalam hal ini bisa dilihat disaat penentuan tujuan, tempat pelatihan, strategi yang digunakan dan proses pembelajaran yang dilakukan, dimana pihak penyelenggara berusaha menyusun strategi dan pengkondisian kegiatan pembelajaran yang memfasilitasi peserta untuk dapat memperoleh kebermaknaan dari kegiatan yang peserta lakukan.

## 2. Pelaksanaan *in house training* jurnalistik

Pelaksanaan program pelatihan merupakan rangkaian dalam pembelajaran selama proses pelatihan berlangsung. Menurut Sudjana (1996, hlm.68) pelaksanaan pelatihan terdiri dari beberapa hal, yakni: latar belakang kegiatan, tujuan pelatihan, biaya, waktu dan tempat pelatihan, jadwal pelatihan, metode, teknik dan media pembelajaran, tata tertib dan sumber belajar.

- a. Latar belakang kegiatan, pelatihan ini dilaksanakan untuk meningkatkan kompetensi jurnalistik karyawan humas dan membangun hubungan yang baik dengan jurnalis daerah, karena karyawan humas di Asset 5 tidak akan mengikuti pelatihan jika tidak dilaksanakan oleh PT. Pertamina EP Jakarta, di Asset 5 tidak pernah melaksanakan pelatihan. Di lapangan terkadang terjadi *gap* antara karyawan humas dan jurnalis daerah sehingga dalam pelatihan ini dihadirkan jurnalis daerah agar mereka juga dapat belajar tentang jurnalistik dari TEMPO Insitute.
- a. Tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan kompetensi jurnalistik karyawan humas Asset 5 serta membangun hubungan yang baik antara karyawan humas dengan jurnalis lokal atau daerah. Hal ini berdasarkan tugas humas yang merupakan corong perusahaan dalam penyampaian informasi tentang perusahaan yang di lapangan melakukan komunikasi dengan karyawan, jurnalis juga masyarakat sekitar perusahaan.
- b. Biaya pelatihan dibiayai oleh panitia PT. Pertamina EP Jakarta, adapun untuk akomodasi transportasi peserta pelatihan dianggarkan dari field Asset 5 masing-masing. Sehingga panitia PT. Pertamina EP hanya mengcover biaya pelaksanaan dan kebutuhan peserta selama pelatihan berlangsung.
- c. Waktu dan tempat *in house traing* jurnalistik merupakan inisiatif dari PT. Pertamina EP yang dilaksanakan pada hari kerja yaitu 26-28 Mei 2015 bertempat di Discovery Hotel and Convetion Ancol. Dengan pertimbangan peserta berasal dari asset 5 yaitu jangkauan wilayah Papua dan Kalimantan sehingga butuh waktu perjalanan yang cukup lama untuk bisa sampai ke Jakarta, selain itu panitia PT. Pertamina EP mempertimbangkan dari sisi kemanusiaan agar peserta dapat menyempatkan pulang dan berkumpul bersama keluarga setelah pelatihan, karena kebanyakan mereka yang bekerja di Asset 5 bukan asli penduduk daerah Papua dan Kalimantan.
- d. Jadwal *in house traing* jurnalistik berdasarkan hasil diskusi antara pengelola TEMPO Insitute, panita PT. Pertamina EP dan fasilitator. mencakup tentang waktu pelaksanaan, materi, sumber belajar, dan penanggungjawab persesi pembelajaran pelatihan berdasarkan permintaan dari PT. Pertamina EP. Jadwal yang disusun hanya sampai pada sore hari. Dan malam hari diisi dengan kegiatan nonformal untuk mengakrabkan peserta dan memberikan ruang diskusi dengan melakukan makan bersama.
- e. Pemilihan metode pembelajaran menurut Mujiman (2011, hlm.71) ditentukan oleh tujuan mata latihan, karakteristik peserta (misalnya usia dan tingkat pendidikan),

ketersediaan alat bantu pembelajaran, preferensi dan kemampuan instruktur, preferensi dan kemampuan peserta dan sebagainya.

Pendekatan pembelajaran yang digunakan *in house training* jurnalistik TEMPO Insitute adalah andragogy dengan menggunakan metode pembelajaran kelompok. Karena peserta merupakan orang dewasa yang telah memiliki pengetahuan dan pengalaman serta bekerja maka orientasi mereka mengikuti pelatihan sudah sangat jelas sehingga dipilihlah pendekatan pembelajaran andragogy.

Metode pembelajaran yang digunakan adalah metode pembelajaran kelompok dimana dari 25 peserta dibagi menjadi 4 kelompok, diistilahkan dengan kompartemen yang terdiri dari kompartemn lingkungan 6 orang, kompartemen kuliner 5 orang, kompartemen ekonomi 5 orang, dan kompartemen gaya hidup 5 orang. Masing-masing kompartemen di damping oleh satu mentor yang kompeten di bidang jurnalistik.

Karakteristik metode pembelajaran adalah luwes, terbuka, dan andragogi. Luwes yaitu dapat dimodifikasi dalam penggunaannya. Terbuka dapat menerima masukan untuk perubahan dan bahwa peserta didik diikutsertakan dalam pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran.

Ceramah bervariasi yang dilakukan oleh sumber belajar sebelum peserta mengerjakan tugas, diskusi dilakukan di kompartemen masing-masing untuk menentukan topik dan angle tugas yang diberikan fasilitator, diskusi panel dilakukan pada kegiatan simulasi *newsroom*.

Mentor masing-masing kompartemen berada di depan sebagai juru bicara utama perwakilan kompartemen, *role playing* dilakukan pada pembagian tugas dari fasilitator, liputan langsung ke lapangan, presentasi hasil tugas lapangan dan *ice breaking* menggunakan kartu, pensil, senam jari untuk melatih keseimbangan otak kiri dengan otak kanan dan terakhir *out bond* serta permainan *paint ball*.

Media yang digunakan dalam *in house training* jurnalistik TEMPO Insitute adalah infokus, laptop, printer, flift cart, spidol, handout dan speaker serta alat-alat yang digunakan untuk *ice breaking* dan permainan *outbond* dengan mencari pesan menggunakan barcode, untuk mendapatkan barcode tersebut peserta harus melewati rintangan dari penyelenggara seperti mencari di tempat tertentu, permainan delapan bidak, daya ingat sehingga ketika semua informasi disatukan akan mengerucut pada jawaban tertentu.

Materi yang diberikan kepada peserta pelatihan dalam pelatihan *in house training* jurnalistik ini merupakan materi-materi yang dibutuhkan oleh peserta pelatihan. Materi-materi yang diberikan dirinci dari beberapa pokok bahasan pelatihan. Alokasi waktu materi untuk pelatihan ini adalah 1 jam atau 6,67% sedangkan praktik sebanyak 14 jam atau 93,33, materi memuat tentang menulis *feature* mulai dari ciri utama *feature*, elemen yang bisa menjadi bahan untuk sebuah *feature*, unsur-unsur *feature*, sumber *feature*. Mengetahui perbedaan *feature*, *straight news* dan editorial serta mengetahui teknik dasar fotografi.

- f. Kontrak pembelajaran merupakan perjanjian tertulis yang dibuat oleh peserta pelatihan untuk mengikuti pembelajaran dalam pelatihan (Sudjana, 2007, hlm.199). Selanjutnya menurut Mujiman (2011, hlm.105) dalam pelatihan ada dua jenis aturan yang perlu ditetapkan, yaitu aturan tentang tata tertib kelas dan akademik.

Aturan atau kontrak pembelajaran yang ditetapkan dalam *in house training* jurnalistik ini tidak dilakukan secara tertulis, aturan hanya dijelaskan oleh fasilitator setelah pembukaan pelatihan secara lisan.

- g. Sumber belajar, rekrutmen sumber belajar *in house training* jurnalistik dilakukan oleh pengelola TEMPO Insitute berdasarkan kebutuhan pelatihan yang dilihat pada

silabus pelatihan dengan memiliki kualifikasi dan kompetensi sesuai dengan bidang keterampilan yang diajarkannya dan mampu melaksanakan pembelajaran pengetahuan, keterampilan, pengembangan sikap dan kepribadian terhadap peserta didik.

Karena menggunakan metode pembelajaran kelompok, sehingga peserta akan dibagi menjadi 4 kelompok dengan mentor Mardiyah Chamim selaku direktur eksekutif TEMPO Insitute sebagai mentor kompartemen lingkungan, Hermien Y. Kladen selaku Redaktur TEMPO English sebagai mentor kompartemen Kuliner, Herry Gunawan merupakan penulis lepas yang sebelumnya pernah menjadi redaktur di TEMPO sebagai mentor kompartemen ekonomi, Agoeng Wijaya selaku redaktur kompartemen nasional TEMPO sebagai mentor kompartemen gaya hidup dan Gunawan Wicaksono selaku Fotografer TEMPO sebagai mentor fotografi.

Proses pelaksanaan pelatihan diawali dengan pembinaan keakrapan antara peserta dengan penyelenggara yaitu fasilitator, selanjutnya penjelasan peraturan pelatihan. Dalam hal pengelolaan pembelajaran, pada tahap awal yaitu pada hari pertama fasilitator menjelaskan peraturan dan runtutan kegiatan pembelajaran yang akan diaksakan, selanjutnya memperkenalkan para mentor kelompok lalu diberikan penugasan untuk liputan ke lapangan dan menulis *feature* dan foto dari hasil liputan. Pada hari kedua peserta mendapat materi tentang forografi dan mengevaluasi hasil liputan dengan melihat hasil *feature* dan foto dari masing-masing kelompok/kompartemen. Hari ketiga pelaksanaan *out bond* dengan menyiapkan empat pos, masing-masing pos menyiapkan *games* seperti delapan bidak, daya ingat kartu, tukar posisi untuk mendapatkan barkode yang berisi informasi dan selanjutnya permainan paint ball berdasarkan kompartemen masing-masing dengan dua babak.

Untuk proses pembelajaran *in house training* jurnalistik baik kegiatan yang dilakukan di dalam ruangan ataupun di luar ruangan menggunakan siklus empat tahap sebagai berikut: 1) pengalaman konkret; 2) refleksi observasi; 3) pelaksanaan presentasi penugasan; dan 4) evaluasi.

### **3. Evaluasi *in house training* jurnalistik**

Evaluasi merupakan kegiatan yang dilakukan untuk menetapkan keberhasilan atau kegagalan suatu program. Kegiatan evaluasi dilakukan tidak hanya dilakukan pada akhir kegiatan saja, melainkan selama proses pembelajaran kegiatan evaluasi dilakukan.

Tes dilakukan pada awal, selama proses pembelajaran dan diakhir pembelajaran, tes akhir dilakukan dalam setiap mata latihan dan dalam gabungan semua mata latihan yang tercantum dalam kurikulum pelatihan. Format tes akhir dapat serupa dengan format tes awal peserta pelatihan atau berupa modifikasi materi dalam format tes awal, namun bobot informasi dan hasilnya sama.

Evaluasi belajar untuk pemahaman teori dilakukan oleh fasilitator dan mentor selama proses pembelajaran dilakukan dengan tanya jawab kepada peserta pelatihan, tujuannya adalah untuk mengetahui sejauhmana pemahaman peserta pelatihan terhadap materi yang disampaikan dan penugasan yang diberikan fasilitator.

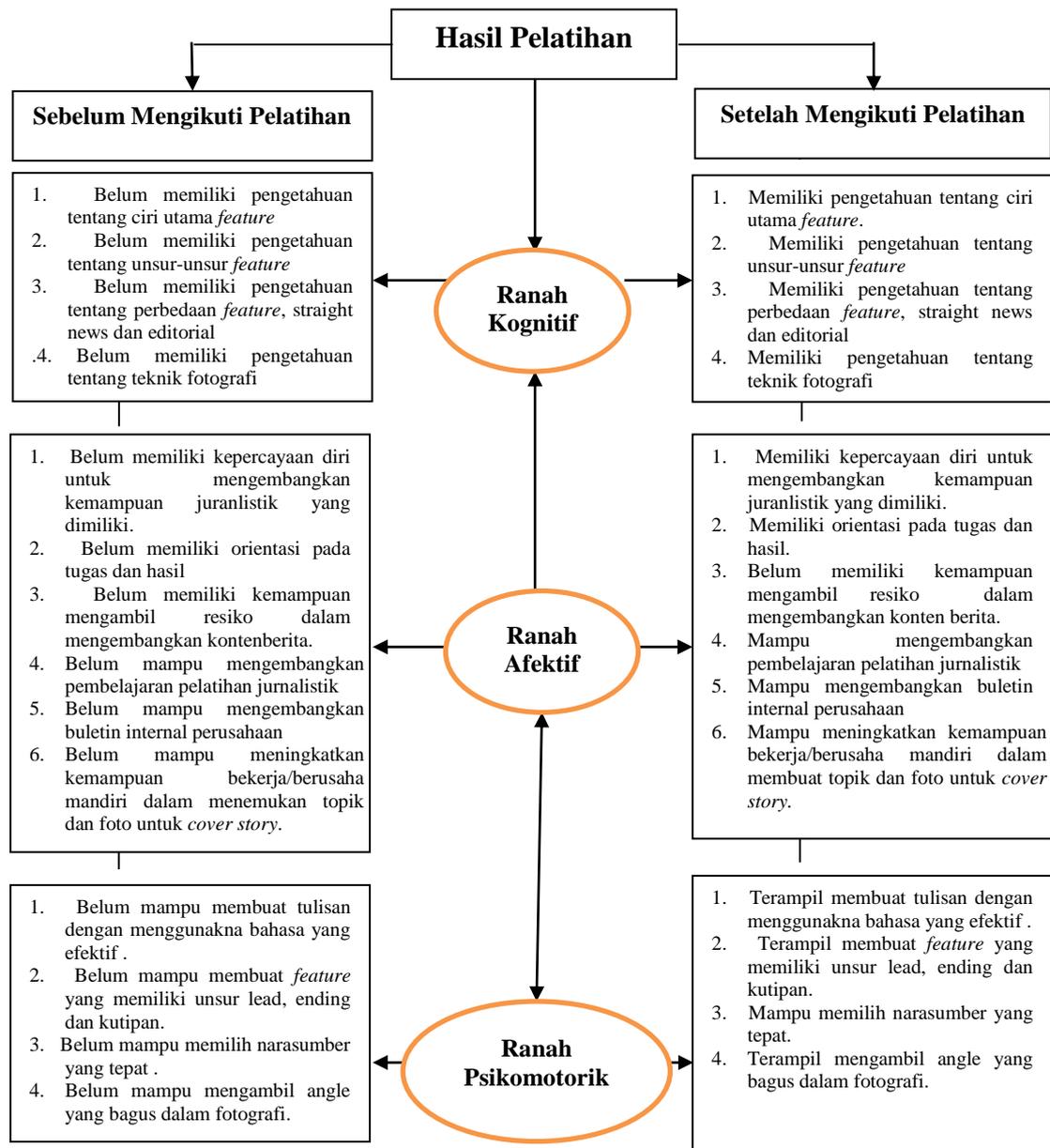
Sedangkan untuk praktik evaluasi belajar dilakukan fasilitator dan mentor dengan mengamati aktifitas peserta pelatihan selama praktik dan evaluasi juga dilakukan diakhir praktik yaitu dengan menilai ketepatan, kerapihan tulisan dan fotografi untuk dijadikan konten atau *cover story* buletin dengan cara mentor memberikan poin terhadap hasil tugas dari kompartemen yang jumlah poinnya telah diberikan batasan oleh fasilitator.

Evaluasi program secara keseluruhan dilakukan dengan menggunakan angket yang telah disiapkan oleh penyelenggara TEMPO Insitute terkait dengan kegiatan pembelajaran, materi, dan sumber belajar yang menggunakan skala satu sampai lima serta angket terbuka.

#### 4. Hasil *in house training* jurnalistik

Hasil yang dapat dilihat dari aspek kognitif tentang pengetahuan peserta mengenai *feature* dan fotografi dan motivasi peserta menyelesaikan tugas ditambah dengan system kompetensi yang terapkan dapat dilihat dari hasil karya mereka berupa tulisan *feature* dan foto tentang tema yang ditugaskan kepada masing-masing kompartemen.

Berdasarkan hasil analisis data di lapangan menunjukkan hasil pelatihan sebelum dan setelah peserta pelatihan mengikuti *in house training* jurnalistik yang diselenggarakan oleh TEMPO Insitute meliputi ranah kognitif, afektif dan psikomotorik yaitu sebagaimana digambarkan pada gambar berikut:



**Gambar Hasil Pelatihan**

Hasil wawancara dan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti kepada subyek yang merupakan lulusan *in house training* jurnalistik diperoleh informasi bahwa peserta pelatihan telah memiliki pengetahuan, sikap dan keterampilan jurnalistik khususnya penulisan *feature* dan fotografi, terjadi perubahan pengetahuan, sikap dan keterampilan pada peserta pelatihan setelah mengikuti pelatihan dibanding dengan sebelum mengikuti pelatihan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya dapat diketahui bahwa *in house training* jurnalistik yang diselenggarakan TEMPO Insitute memberikan makna yang positif pada diri peserta pelatihan, khususnya pada peningkatan pengetahuan, sikap dan keterampilan penulisan *feature* dan fotografi serta memiliki gambaran tentang dinamika *newsroom* dalam menentukan *cover story* bulletin/majalah.

Hasil penelitian berkaitan dengan hasil *in house training* jurnalistik yang diselenggarakan TEMPO Insitute secara umum dapat disimpulkan sudah berhasil dengan baik bila dilihat dari perubahan aspek kognitif, afektif dan psikomotorik yang dicapai oleh peserta pelatihan setelah mengikuti pelatihan dibandingkan sebelum mengikuti pelatihan.

## KESIMPULAN

Penelitian mengenai pengelolaan *in house training* jurnalistik untuk meningkatkan kompetensi karyawan humas, dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Perencanaan *In house training* jurnalistik dilakukan berdasarkan informasi dan kebutuhan dari PT. Pertamina EP. 2) Pelaksanaan pembelajaran dikelola oleh fasilitator dengan menggunakan pendekatan andragogy dan system kompetisi dengan membagi peserta menjadi empat kelompok menggunakan teknik pembelajaran ceramah bervariasi, diskusi, presentasi, liputan/lapangan, simulasi dan bermain peran/*role playing*. 3) Evaluasi atau penilaian yang dilakukan *in house training* jurnalistik terbagi menjadi dua, yaitu evaluasi setelah penugasan dan evaluasi setelah pelatihan. 4) Hasil pelatihan menunjukkan adanya perubahan pengetahuan, sikap dan keterampilan peserta pelatihan setelah mengikuti pelatihan, peserta mengetahui tentang menulis *feature* mulai dari ciri utama *feature*, elemen yang bisa menjadi bahan untuk sebuah *feature*, unsur-unsur *feature*, sumber *feature*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ananto,dkk. (2004) *Public Relations Sebagai Koalisi Dominan,Mungkinkin?.*Jurnal Public Relations Indonesia, Jakarta, BPP PERHUMAS
- Muhtadi, Asep. 1999. *Jurnalistik Pendekatan Teori dan Praktik*. Jakarta: Logos.
- Mujiman, H. (2011). *Manajemen Pelatihan Berbasis Belajar Mandiri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Muktiyo, Widodo. (2009). *Praktik Public Relations (PR) di Indonesia (Masa Lalu, Masa Kini dan Masa Datang*, Jurnal Komunikasi, Yogyakarta, Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
- Palan, R. (2007). *Competency management*. Jakarta: PPM Indonesia.
- Sudjana, D. (1996). *Pendidikan Luar Sekolah*. Bandung: Nusantra Press.
- Sudjana, D. (2007). *Sistem dan Manajemen Pelatihan*. Bandung: Falah Production.
- Simamora, H. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama. Jakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sonenshein, A,D. (1992). *On Site, on target-in-hotuse training may answer some of your firm's education needs*. Business LawVolToday,1, No. 2.
- Suparno. (2005). *Peningkatan Kualitas Pembelajaran*. Jakarta: Depdiknas.
- Zahra, J.I. (2004). *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: PT. Grafindo.
- Peraturan Dewan Pers Nomor: 1/Peraturan-DP/II/2010 Tentang Standar Kompetensi Wartawan