



Kontribusi Televisi Lokal TVku Semarang Dalam Membentuk Kompetensi Profesional Mahasiswa Melalui Program Magang Inkubator Kerja

Hery Pamungkas¹, Retnaningtyas Niken Hapsari², Zahrotul Umami³
Universitas Dian Nuswantoro, Semarang, Jawa Tengah¹

Author correspondence: zahrotul.umami@dsn.dinus.ac.id

Received : 6 April 2022,
Revision : 1 Juni 2022,
Acceptance : 1 Juni 2022,
Published : 25 Oktober 2022.

ABSTRAK

TVKU sebagai media televisi lokal di Semarang mempunyai program magang kerja yang disebut Inkubator. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana aspek relevansi dari program magang inkubator TVKU Semarang terhadap pembentukan kompetensi dan pengalaman profesional bagi mahasiswa Universitas Dian Nuswantoro Semarang sebelum mereka lulus dari perguruan tinggi dan terjun ke dunia kerja yang sesungguhnya. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif deskriptif. Data dalam penelitian ini diperoleh dengan cara studi lapangan yaitu melalui wawancara, observasi dan dokumentasi, kemudian reduksi data, penyajian data, pengambilan keputusan atau verifikasi. Hasil penelitian ini adalah terdapat hubungan atau relevansi antara program inkubator kerja TVKU dengan pembentukan kompetensi dan pengalaman profesional mahasiswa, terbukti dengan adanya alumni yang sukses untuk bekerja pada bidang yang ia minati setelah mengikuti program inkubator.

Kata kunci: Relevansi; Inkubator TVKU Semarang; Kompetensi; Profesionalisme.

ABSTRACT

TVKU as a local television in Semarang has an internship program called Incubator. This research aims to determine the extent of the relevance aspects of Incubator program towards formation of competencies and professional experience for students of Dian Nuswantoro University Semarang before they graduate from college and go into the real world of work. The method used in this research is descriptive. The data in this research were obtained by field studies through interviews, observation and documentation, then data reduction, data presentation, decision making or verification. The results of this study, there is a relationship or relevance between TVKU Incubator programs with the formation of competencies and professional experience of students, proven by the existence of alumni who succeeded to work after joining the Incubator program.

Keywords: Relevance; Incubator of TVKU Semarang; Competence; Professionalism.

PENDAHULUAN

Manajemen atau tata kelola organisasi yang kompleks dan rumit dapat ditemui dalam lembaga penyiaran. Tidak hanya terbatas pada infrastruktur penyiaran yang mutakhir, tetapi juga melibatkan koordinasi antara pilar-pilar utama seperti produksi/program, teknik, dan pemasaran. Menurut Morissan, stasiun televisi merupakan lingkungan kerja yang kompleks, melibatkan berbagai jenis keahlian seperti juru kamera, editor gambar, reporter, ahli grafis, dan staf operasional lainnya yang perlu berinteraksi dan berkomunikasi untuk mencapai hasil siaran yang optimal (Morissan, 2018).

Televisi bukan hanya sebagai sarana informasi, tetapi juga memiliki potensi besar dalam membentuk perilaku seseorang, baik secara positif maupun negatif. Dengan karakteristik media audio visual, televisi mampu mencapai 94% saluran masuk pesan ke jiwa manusia melalui penglihatan dan pendengaran. Dalam hal daya ingat, televisi memiliki dampak signifikan, di mana orang dapat mengingat 50% dari apa yang mereka lihat dan dengar di layar TV, bahkan setelah satu kali penayangan. Dalam jangka waktu 3 jam, tingkat ingatan mencapai 85%, dan 65% setelah 3 hari (Ardianto & Media, 2014).

Sebagai media yang kuat, manajemen penyiaran perlu menjadi faktor kunci. Semua yang ditampilkan di televisi memerlukan perencanaan dan pengorganisasian yang matang di balik layar. Fungsi penyiaran mencakup peran sebagai media beriklan, hiburan, informasi, dan pelayanan, memenuhi kepentingan pemasang iklan, audien, pemilik, dan karyawan. Manajemen dalam penyiaran harus mampu menjaga keseimbangan antara berbagai tujuan, sasaran, dan kegiatan yang mungkin bertentangan dari pihak-pihak yang terlibat dalam organisasi, dengan tujuan mencapai efisiensi dan efektivitas kerja yang optimal.

Sonny Sumarsono mengartikan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai dua hal. Pertama, SDM mencakup usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi, mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang untuk menghasilkan barang dan jasa. Kedua, SDM melibatkan manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut, dengan kemampuan melakukan kegiatan ekonomis yang menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan Masyarakat (Sumarsono, 2009). Sedangkan menurut Hasibuan, pengertian Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pula hambatan-hambatan dari Sumber Daya Manusia itu sendiri dalam memenuhi kepuasannya (Hasibuan & Malayu S.P, 2003).

Industri penyiaran televisi tidak hanya menyaksikan peningkatan jumlah stasiun televisi swasta nasional, tetapi juga munculnya gerakan mendirikan stasiun televisi lokal di berbagai daerah. Tujuan dari gerakan ini adalah untuk mengembangkan kelokalan dan nuansa keberagaman, terutama setelah era orde baru. Stasiun televisi lokal sendiri

memiliki wilayah siaran terkecil, mencakup satu wilayah kota dan kabupaten (Morissan, 2008).

Contoh konkret dari stasiun televisi lokal adalah PT. Televisi Kampus Universitas Dian Nuswantoro (TVKU), didirikan pada tahun 2003 di Semarang, Jawa Tengah, dengan fokus pada penyiaran. Motto mereka, "Menumbuhkembangkan Ilmu Pengetahuan," mencerminkan komitmen untuk mengembangkan televisi lokal di Jawa Tengah, khususnya dalam konteks pendidikan. Melihat kurangnya stasiun televisi dengan program pendidikan, TVKU mendapatkan izin resmi untuk mendirikan stasiun televisi pendidikan berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah No. 483/116/2003 dan diperbaharui dengan Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah 483/12A/2005.

Peneliti tertarik memilih TVKU Semarang sebagai objek penelitian karena telah dua kali terpilih sebagai televisi terbaik di Jawa Tengah pada tahun 2018 dan 2019 dalam KPID Jateng Award. Fokus penelitian ini adalah mengamati pengelolaan manajemen dan konsep pemberdayaan terhadap anak magang, yang selama ini sering dianggap hanya sebagai bagian dari *Corporate Social Responsibility* (CSR) dari sebuah lembaga dalam menjalin hubungan baik dengan lembaga lainnya.

Dalam penelitian ini, terdapat sejumlah kajian literatur penelitian sebelumnya. Salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Achmad Haikal pada tahun 2017 dengan judul "Fungsi Manajemen SDM guna Meningkatkan Keefektivan Kinerja SDM pada BSI TV." Penelitian ini menggunakan teori auditing, audit manajemen, dan audit SDM. Haikal mencoba menilai efektivitas fungsi sumber daya manusia serta memberikan rekomendasi atas temuan kelemahan pada BSI TV. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, dan hipotesis penelitian menyatakan bahwa terdapat kelemahan yang menyebabkan belum tercapainya efektivitas fungsi SDM.

Penelitian literatur lainnya dilakukan oleh Laksmi pada tahun 2018 dengan judul "Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Profesional Informasi di Indonesia Selama Tahun 2015-2017 dalam Membangun Profesionalisme." Penelitian ini bertujuan untuk menggali potensi diklat di Indonesia, dengan hipotesis penelitian menyebutkan bahwa kredibilitas lembaga penyelenggara dan para widyaiswara yang saling mendukung dapat menciptakan konten materi yang relevan dengan kebutuhan masyarakat.

Pemagangan di Indonesia diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya di Pasal 21-30. Lebih lanjut, spesifiknya diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.Per.22/Men/IX/2009 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di dalam Negeri. Pemagangan diartikan sebagai bagian dari sistem pelatihan kerja yang terpadu, melibatkan pelatihan di lembaga pelatihan dan bekerja langsung di bawah bimbingan instruktur atau pekerja berpengalaman untuk menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.

Dalam Kamus Bahasa Indonesia (KBI), mahasiswa didefinisikan sebagai seseorang yang belajar di perguruan tinggi. Mahasiswa dapat juga diartikan sebagai individu yang sedang menuntut ilmu di perguruan tinggi, baik negeri maupun swasta. Mahasiswa dianggap memiliki tingkat intelektualitas tinggi, kecerdasan berpikir, dan

kecakapan bertindak. Berpikir kritis dan bertindak dengan cepat dan tepat merupakan sifat yang cenderung melekat pada mahasiswa, sesuai dengan prinsip saling melengkapi.

Peneliti menemukan bahwa terdapat sejumlah faktor pembeda yang membedakan TVKU Semarang dari televisi lokal lainnya, terutama dalam konteks konsep pemberdayaan terhadap anak magang di TVKU Semarang. Faktor-faktor tersebut mencakup profesionalisme dalam pengelolaan program anak magang, khususnya mahasiswa yang terlibat dalam program inkubator kerja TVKU Semarang. Mahasiswa yang menjadi bagian dari program inkubator kerja ini umumnya berusia antara 18 hingga 25 tahun, berada pada masa remaja akhir hingga awal dewasa. Dari segi perkembangan, tugas perkembangan pada usia mahasiswa ini termasuk pematangan pendirian hidup (Marketing TVKU, 2019).

Program inkubator di TVKU merupakan program pelatihan yang bertujuan untuk merawat dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia dalam bidang keahliannya sebelum terjun ke dunia kerja. Istilah "inkubasi" berasal dari bahasa Latin, yakni "*Incubare*," yang artinya mengembangkan atau menghasilkan. Proses inkubasi di TVKU merupakan upaya untuk mematangkan kemampuan sumber daya manusia sebelum mereka terlibat dalam dunia kerja yang sesungguhnya. Inkubasi ini melibatkan beberapa tahapan waktu atau masa inkubasi, di mana suatu hal sedang mengalami proses pertumbuhan hingga mencapai tingkat kematangan yang diinginkan.

Rumusan masalah penelitian ini mencoba untuk mengeksplorasi relevansi program magang inkubator kerja di TVKU Semarang terhadap pembentukan kompetensi dan pengalaman profesional mahasiswa, terutama dalam menghadapi tantangan dan kebutuhan kompetensi dunia kerja saat ini. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana relevansi program magang inkubator kerja TVKU Semarang dalam membentuk kompetensi dan pengalaman profesional mahasiswa.

Manfaat penelitian ini dapat dilihat dari sudut pandang akademis, di mana diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan, khususnya dalam bidang Ilmu Komunikasi dan Broadcasting. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan masukan bagi peneliti lain yang melakukan penelitian serupa atau penelitian yang lebih luas, terutama di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia pada suatu perusahaan. Dari segi praktis, penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi PT. Televisi Kampus Udinus dalam mengelola Sumber Daya Manusia di bidang penyiaran, terutama dalam konteks program inkubator. Secara sosial, diharapkan penelitian ini memberikan informasi dan referensi bacaan bagi masyarakat mengenai manfaat magang di suatu perusahaan terhadap pembentukan kompetensi dan tingkat keprofesionalan seorang mahasiswa yang belum bekerja.

Menurut Tuanakotta, kompetensi merupakan sebuah keahlian seseorang yang diperoleh dari pengetahuan, pengalaman dan pelatihan. Setiap orang harus memiliki persyaratan tertentu untuk menjadi seseorang yang ahli. Sedangkan menurut Lilis seorang yang berkompeten adalah orang yang dapat dengan mudah, cepat, intuitif dan sangat jarang atau tidak pernah membuat kesalahan.

Seseorang dikatakan profesional apabila memenuhi tiga kriteria, yaitu mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya, melaksanakan suatu tugas atau profesi dengan menetapkan standar baku di bidang profesi yang bersangkutan dan menjalankan tugas profesinya dengan mematuhi etika profesi yang telah ditetapkan (Halawa et al., 2022).

Morrow dan Goetz (Halawa et al., 2022) mengemukakan profesionalisme meliputi lima elemen antara lain:

- a. Pengabdian pada profesi (*dedication*) yang tercermin dalam dedikasi profesional melalui penggunaan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki.
- b. Kewajiban sosial (*social obligation*) yaitu pandangan tentang pentingnya peran profesi serta manfaat yang diperoleh baik oleh masyarakat maupun profesionalisme itu sendiri, karena adanya pekerjaan tersebut.
- c. Kemandirian (*autonomy demands*) yaitu suatu pandangan bahwa seseorang profesionalisme harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan tekanan dari pihak lain.
- d. Keyakinan terhadap peraturan profesi (*belief in self-regulation*) yaitu suatu keyakinan bahwa yang paling berwenang dalam menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi bukan pihak luar yang tidak mempunyai kompetensi di dibang ilmu dan pekerjaannya.
- e. Hubungan dengan sesame profesi (*professional community affiliation*) yaitu penggunaan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk organisasi formal dan kelompok-kelompok kolega informal sebagai sumber ide utama pekerjaan ini.

Organisasi adalah entitas sosial yang terdiri dari organ-organ dengan tugas dan pembagian kerja masing-masing. Organ-organ tersebut saling terhubung dan berkaitan satu sama lain dengan tujuan mencapai suatu tujuan tertentu. Organisasi memainkan peran penting dalam kehidupan manusia sebagai sarana untuk mencapai tujuan dan aspirasi bersama.

Dalam kehidupan sehari-hari, berbagai jenis organisasi, baik formal maupun non-formal, hadir di tengah-tengah masyarakat dan menjadi bagian integral darinya. Contoh organisasi yang sangat dekat dengan kehidupan sehari-hari meliputi pengurus RT di lingkungan tempat tinggal, organisasi di tempat kerja, perusahaan tempat bekerja, dan bahkan instansi pemerintah. Semua ini termasuk dalam kategori organisasi yang sering kita temui dan ikuti.

Menurut Arnold dan Feldman (Onong Uchjana & Effendy, 2000), komunikasi organisasi adalah proses pertukaran informasi antar individu di dalam suatu organisasi. Dalam komunikasi organisasi tersebut mengandung empat tahapan komunikasi, antara lain:

- 1) *Attention* (atensi/perhatian)
- 2) *Comprehension* (komperhensi)

3) *Acceptance as true* (kebenaran atau fakta)

4) *Retention* (retensi)

Pendapat lain dikemukakan oleh Wiryanto (Onong Uchjana & Effendy, 2000) komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan pesan organisasi didalam suatu kelompok baik itu formal maupun informal pada suatu organisasi. Fungsi dari komunikasi organisasi sendiri antara lain:

a. Fungsi Informatif

Organisasi dapat diartikan sebagai suatu sistem pemrosesan informasi yang mana setiap anggota organisasi diharapkan mampu memberikan dan menerima informasi dengan baik untuk kelancaran dalam menjalankan apa yang menjadi tugasnya.

b. Fungsi Regulatif

Hal ini berkaitan dengan peraturan-peraturan dan pedoman yang berlaku dalam suatu organisasi.

c. Fungsi Persuasif

Fungsi persuasif merupakan cara lain dari perintah yang mana kebanyakan pemimpin organisasi lebih memilih menggunakan cara yang persuasif dari pada perintah kepada bawahannya. Hal ini dikarenakan asumsi terkait penggunaan cara yang lebih halus akan menyebabkan seseorang lebih menghargai suatu tugas yang diserahkan kepadanya.

d. Fungsi Integratif

Hal ini berkaitan dengan penyediaan saluran yang memungkinkan setiap anggota organisasi agar dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik.

1. Teori Relevansi

Teori relevansi menyajikan suatu model komunikasi di mana bahasa digunakan untuk dapat diidentifikasi melalui inferensi, memungkinkan pesan dipahami oleh mitra tutur. Mitra tutur memilih informasi yang dianggap relevan dengan konteks komunikasi tertentu, dan pesan tersebut dipahami dalam konteks tersebut oleh penutur dan mitra tutur.

Menurut Sperber dan Wilson, teori relevansi melibatkan unsur representatif atau perwakilan dan interpretatif atau penafsiran. Mereka menyatakan bahwa ini dapat dianggap sebagai metafora, di mana metafora terdiri dari perwakilan dan penafsiran. Teori relevansi memfokuskan pada pemahaman bagaimana pesan dapat dipahami oleh penerima (Sendajaja & Djuarsa, 1994).

Spreber dan Wilson mengemukakan bahwa komunikasi tidak hanya menggabungkan apa yang ada dalam pikiran penutur atau penulis pesan ke dalam pikiran pendengar atau pembaca pesan, tetapi juga melibatkan perluasan wilayah kognitif kedua belah pihak (Ritos & Daud, 2020).

Teori relevansi membahas hubungan antara komunikasi dan kognisi manusia, dengan relevansi menjadi aspek kunci dalam komunikasi. Aspek ini menjadi fundamental saat berkomunikasi, di mana relevansi dapat dilihat dari dampak kontekstual. Dampak kontekstual adalah konsep sentral dalam teori relevansi, di mana semakin besar dampaknya, semakin besar pula relevansinya. Dalam konteks tertentu, sebuah informasi dianggap relevan jika memiliki keterkaitan dengan konteks tersebut. Konsep dampak kontekstual membantu menjelaskan peran penting dalam pemahaman tuturan.

2. Sumber Daya Manusia

Sebuah organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya yang kuat. Sumber daya yang dibutuhkan oleh perusahaan tidak dapat dipandang sebagai entitas yang berdiri sendiri, melainkan sebagai satu kesatuan yang kokoh membentuk sinergi. Peran sumber daya manusia sangat krusial. Istilah sumber daya manusia atau human resources sering kali disamakan dengan manpower atau tenaga kerja. Beberapa orang juga mengartikan sumber daya manusia sebagai personal (personalia, kepegawaian, dsb). Sumber daya manusia mencakup aspek-aspek seperti akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa).

Werther dan Davis (Hasibuan & Malayu S.P, 2003) menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan organisasi. Mereka menyatakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya manusia adalah kontribusinya terhadap organisasi, sementara dimensi pokok manusia merupakan perlakuan kontribusi terhadap mereka, yang pada akhirnya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya. Sutrisno juga mencatat bahwa semua potensi sumber daya manusia memiliki dampak terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Terlepas dari kemajuan teknologi, perkembangan informasi, ketersediaan modal, dan cukupnya bahan, tanpa keberadaan sumber daya manusia, organisasi akan menghadapi kesulitan dalam mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia, atau SDM, adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan strategi dan tujuan keseluruhan organisasi. Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa sumber daya manusia merupakan aset yang dimiliki untuk melaksanakan segala aktivitas perusahaan (Samsudin & Sadili, 2010).

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia meliputi

- a. Tujuan kemasyarakatan, adalah secara sosial bertanggung jawab akan kebutuhan masyarakat dan tantangan serta mengurangi pengaruh negative dari tuntutan terhadap organisasi.
- b. Tujuan organisasional, merupakan adanya pengelolaan sumber daya manusia dalam memberikan sembangan terhadap aktifitas organisasi serta mengakui

pengelolaan sumber daya manusia bukanlah sebagai tujuan akan tetapi alat untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan.

- c. Tujuan Fungsional, adalah memelihara agar kontribusi dan manajemen sumber daya manusia memberikan pelayanan yang sepadan dengan kebutuhan organisasi.
- d. Tujuan Pribadi, yaitu membantu pegawai dalam mencapai tujuan pribadinya sejauh tujuan itu membantu kontribusinya terhadap organisasi.

3. Manajemen Penyiaran

Menjalankan bisnis di industri media penyiaran merupakan tugas yang sulit dan penuh tantangan, lebih sulit dibandingkan dengan jenis industri lainnya. Manajemen media penyiaran pada dasarnya melibatkan pengelolaan sumber daya manusia, karena keberhasilan suatu media penyiaran sangat bergantung pada kreativitas individu yang bekerja pada tiga pilar utama, yang merupakan fungsi vital setiap media penyiaran, yaitu (Pambudiharjo & Dani, 2017):

- a. Teknik
- b. Program
- c. Pemasaran

Suksesnya suatu media penyiaran bergantung pada seberapa baik kualitas orang-orang yang bekerja di ketiga bidang tersebut. Namun, kualitas manusia saja tidak cukup tanpa diimbangi oleh kemampuan kepemimpinan dari pihak yang mengelola media penyiaran dalam mengelola sumber daya manusia yang ada. Oleh karena itu, manajemen yang efektif sangat penting dalam konteks media penyiaran.

METODE RISET

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif dengan strategi studi kasus, yang difokuskan pada kegiatan program mahasiswa magang atau inkubator di TVKU Semarang. Metode penelitian kualitatif adalah pendekatan penelitian yang digunakan untuk memahami dan menjelaskan fenomena sosial atau perilaku manusia melalui interpretasi mendalam dan deskriptif (Lexy & J Moleong, 2008). Tujuan utamanya adalah untuk memahami pembentukan kompetensi dan keterampilan mahasiswa selama program magang selama enam bulan sebelum mereka terjun ke dunia kerja. Data primer diperoleh dari enam informan, termasuk mahasiswa inkubator, alumni inkubator, pengelola program inkubator, dan praktisi media. Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui dokumentasi seperti catatan, transkrip, jurnal, dan artikel.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dengan informan secara purposive, dengan memilih informan yang masih terlibat aktif dalam kegiatan inkubator kerja TVKU Semarang selama periode magang dari Oktober 2018 hingga Mei 2019. Observasi dilakukan selama mahasiswa inkubator bekerja pada hari kerja, dari saat

mereka masuk hingga pulang kerja. Penelitian juga melibatkan pengamatan dan partisipasi langsung dalam kegiatan lapangan. Proses analisis data mengikuti metode analisis deskriptif-kualitatif, melibatkan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, serta pengambilan keputusan atau verifikasi. Selanjutnya, peneliti akan mengeksplorasi berbagai perspektif tentang masalah yang diteliti.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Manajemen Penyiaran TVKU

Pada TVKU sendiri manajemen pengelolaan program inkubator dikelola oleh bagian HRD Bersama dengan divisi terkait yaitu program produksi, tehnik dan pemasaran dan masing-masing bagian tersebut memiliki hubungannya sendiri-sendiri terhadap program inkubator kerja yang ada di bawahnya.

Informan 1, HRD TVKU Agung Julianto

“Kalau dari segi HRD sih tidak bersinggungan secara langsung, mungkin hanya mengurus untuk perjanjian kerjasamanya, absensi kedatangan, untuk penugasannya itu lebih ke masing-masing divisinya. Jadi pastinya inkubator di bagian keuangan akan beda tugasnya dengan inkubator di bagian produksi. Begitu pula nanti bagian IT, beda tugasnya”.

Informan 2, Manajer Program TVKU Tutuk Toto Carito

“Kalau saya kebetulan membawahi di news dan produksi jadi kayak Ika itu di bagian news, kalau news berarti mereka kita didik untuk menjadi jurnalis. Ya, kayak Ika itu kerna di news kita didik jadi jurnalis dan di tvku itu tidak mengenal reporter sama cameramen, jadi kalau jurnalis ya 1 orang, bisa cameramen serta bisa jadi jurnalis, artinya one man show. Itu harus dikuasai oleh inkubator yang di news itu tadi. Kemudian ada lagi kan inkubator yang di bagian produksi, di bagian produksi itu ya tugasnya mecem-macem ngikuti acara kita misalkan ada yang ditempatkan di produksi dia sebagai staff dari produser, ada yang jadi cameramen di produksi, tugasnya ya mereka sama. Kalau produser ya berarti mereka harus menyiapkan program, harus mengcreate program biar bagus, kalau cameramen ya mengoperasikan kamera dengan benar sesuai dengan yang diharapkan”.

Dengan adanya pembagian tugas untuk pembinaan program kerja inkubator, hal tersebut membuat salah satu unsur manajemen penyiarannya berjalan dengan baik. Terdapat pula tahapan-tahapan yang telah ditentukan untuk perekrutan program inkubator kerja secara teratur membuat program inkubator kerja ini memiliki keteraturan alur. Di mulai dari proses pengiklanan diadakannya program inkubator kerja sampai dengan tahap penempatan divisi inkubator yang diterima.

Informan 2, Manajer Program TVKU Tutuk Toto Carito

“Jadi ketika mereka masuk pertama kali itu selama satu bulan itu kita berikan istilahnya kita didik terus kita latih sama dengan karyawannya (training), misalkan di bagian cameramen ya nanti yang didik cameramen tvku, nanti mereka harus berbuat seperti apa akan diarahkan oleh cameramen tvku. Kemudian kayak Ika ini pada bagian jurnalis dia diajari bagaimana cara mengambil gambar yang bagus, kemudian gambar-gambar apa saja yang tidak boleh, kemudian cara membuat naskah yang bagus yang bener itu kan kita tergantung kebutuhan (penempatan divisi inkubator) jadi misalkan kita disini kekurangan jurnalis ya nanti kita ngomong ke HRD kita butuh jurnalis, butuh reporter. Lha nanti dari HRD itu akan mencari

terus misal ada yang daftar inkubator reporter maka akan kita seleksi bagaimana sih kemauan mereka untuk belajar dan skill mereka, misalkan mereka mendaftar ingin jadi cameramen ya kita lihat skill nya dulu tapi yang jelas kita ngajari dulu mesti karena meskipun mereka sudah bisa kamera tapi belum tentu mereka bisa membuat naskahnya”.

Manajemen penyiaran TVKU juga memberikan beberapa peraturan untuk mengatur kinerja inkubator tentang apa yang boleh dilakukan ataupun tidak boleh dilakukan. Program inkubator kerja memiliki kontrak sehingga setelah penandatanganan kontrak tersebut, inkubator wajib mematuhi peraturan yang ada teruntuk si inkubator kerja.

Informan 1, HRD TVKU Agung Julianto

“Persyaratan kita umum saja, biasanya mahasiswa semester 5 keatas karena kalau masih semester 1-4 itu biasanya masih penuh/padet entah sibuk kuliah atau sibuk yang lain gatau, yang pasti jadwalnya masih penuh. Kalau semester 5 keatas, biasanya sudah menjelang akhir tinggal metopel segala macam bisa lah di sela-sela itu jamnya masih bisa diambil. Kalau peraturan kita sama, artinya tetap disiplin sebagaimana orang bekerja bersungguh-sungguh, dilarang menyebarluaskan rahasia perusahaan itu pasti, harus memenuhi 4 jam kerja, mengerjakan pekerjaan daily, project akhirnya juga harus selesai. Itu aja sih aturan-aturan yang lebih formal”.

Adanya pembagian struktur organisasi, pembagian tugas dalam menjalankan suatu program seperti tugas masing-masing bagian kepada inkubator seperti seleksi penerimaan inkubator, pemberian pembekalan inkubator, peraturan yang wajib dijalankan inkubator, pemberian tugas ataupun pekerjaan inkubator sampai dengan penilaian kinerja inkubator yang berupa pemberian sertifikat tersebut membuat TVKU sudah memiliki manajemen penyiaran yang baik sesuai dengan Wilias dan Aldridge. TVKU telah memenuhi komponen vital yang harus ada pada sebuah manajemen penyiaran.

Ada beberapa hal yang disesalkan oleh inkubator maupun alumni inkubator, hal yang pertama adalah masalah jam kerja inkubator yang seringkali tidak sesuai dengan kenyataan peraturan di perjanjian. Pihak TVKU mengharuskan anak inkubator untuk berada di TVKU dan menjalankan tugas mereka selama 4 jam saja namun pada kenyataannya bisa lebih dari 4 jam. Seperti pernyataan berikut ini:

Informan 5, Alumni Inkubator TVKU Dhyana Novy Paramita

“Tidak, karena weekend pun kan banyak banget acara jadi aku gak pernah bener-bener libur. Seingetku inkubator ada peraturan yang mengharuskan kita setiap hari masuk maksimal 4 jam yg disepakati dengan pak Guruh karena kita kan harus bagi waktu untuk kuliah, bagi tugas apalagi aku ada praktek banyak banget. Karena dibidang 4 jam aja yaudah temen yang lain bisa 4 jam aja tapi kalau reporter tidak pernah bisa 4 jam doang, jadi aku bener-bener harus masuk pagi balik baru sore/malem”.

Informan 3, Inkubator TVKU Ika Indraswari

“kalau peraturan itu kan jam kita kerja sebagai inkubator adalah 4 jam dengan profit 400.000 rupiah, kalau menurutku kurang sih karena apalagi aku kerja di lapangan biasanya nggak cuma 4 jam aja, kadang pagi-siang. Terus kalau Tia ini nggak bisa 4 jam, kadang pagi disini nanti siang kesini lagi malam juga kadang dia kesini lagi, jadi antara profit dengan jam kerja

itu nggak sinkron. Kalau untuk masalah kuliah lancar/fleksibel dan tidak ada peraturan yang sulit kami kerjakan”.

Permasalahan pada jam kerja yang mengharuskan inkubator untuk berada lebih lama di TVKU bisa mengganggu perkuliahan mereka dan tidak jarang pula orangtua si inkubator menanyakan keberadaan inkubator apabila mereka harus lembur dalam menjalankan tugas dari TVKU. Kemudian apabila inkubator mengerjakan pekerjaannya dengan baik entah berupa liputan diluar maupun *shooting* program di dalam studio mereka tidak mendapatkan *reward* apapun.

Informan 5, Alumni Inkubator TVKU Dhyana Novy Paramita

“Enggak sih, jadi sebenarnya aku mendambakan kalau di stasiun TV lain itu kayak ada rapat harian yang kita itu di plot in kamu hari ini ngapain, tentang apa, seharian ini ada kejadian apa dan di plot dimana aja Cuma mungkin aku masih ditugasin semua. Waktu itu ada penempatan reporter ekonomi, reporter balaikota, reporter provinsi, jadi dulu kalau ada acara apa semuanya lempar Dhyana, jadi aku megang banyak hal tapi justru aku juga belajar banyak hal. Misal aku hanya di satu bidang aja mungkin aku Cuma ngerti itu aja”.

Terdapat masalah pula dalam hal teknis yaitu kekurangan kamera untuk liputan diluar. Salah satu inkubator menyebutkan bahwa saat dia melakukan liputan, seringkali harus menggunakan kamera pribadi dikarenakan TVKU kekurangan jumlah kamera. Hal tersebut tentu saja mengganggu kinerja inkubator dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Informan 3, Inkubator TVKU Ika Indraswari

“Untuk kesulitan pasti ada, terkendala dari pihak kantor sendiri kadang kamera kurang, misal anak produksi keluar terus anak news kekurangan kamera nah itu kadang bingung harus pakai kamera sendiri”.

B. Sumber Daya Manusia

Selain karyawan, salah satu Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di TVKU adalah Inkubator. Menurut dua informan internal TVKU, pengertian inkubator kurang lebih sama, yakni sebagai program kerja praktek mahasiswa UDINUS yang bertujuan untuk mengenali dan mematangkan kemampuan atau kinerja dari inkubator sebelum mereka memasuki dunia kerja yang sesungguhnya dalam bidang yang diminati.

Mahasiswa dapat didefinisikan sebagai individu yang sedang menuntut ilmu ditingkat perguruan tinggi, bisa negeri maupun swasta atau lembaga lain yang setingkat dengan perguruan tinggi. Mahasiswa dinilai memiliki tingkat intelegualitas yang tinggi, kecerdasan dalam hal berpikir serta kerencanaan dalam bertindak. Berpikir kritis dan bertindak dengan cepat dan tepat merupakan sifat yang cenderung melekat pada diri setiap mahasiswa, yang merupakan prinsip saling melengkapi (Siswoyo, 2007:121).

Mahasiswa yang diterima sebagai inkubator TVKU berasal dari Udinus yaitu sebuah kampus swasta yang menjadi naungan TVKU sendiri, sedang menempuh pendidikan pada semester 6 keatas dan merupakan mahasiswa yang aktif, cerdas dan berpikiran kritis sesuai dengan pendapat Siswoyo. Seorang Inkubator di TVKU akan belajar mengenai suatu bidang yang ingin mereka pelajari dan nantinya Inkubator akan

di"inkubasi" selama di TVKU Semarang sehingga nantinya akan jauh lebih siap ketika masuk ke dalam dunia kerja. Berikut beberapa pengertian inkubator menurut para karyawan di TVKU

SDM atau sumber daya manusia merupakan orang-orang yang merancang serta menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial serta merumuskan keseluruhan dari strategi dan tujuan organisasi. Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa sumber daya manusia adalah asset yang dimiliki untuk melakukan segala aktivitas Perusahaan (Samsudin & Sadili, 2010).

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia meliputi

- 1) Tujuan kemasyarakatan, adalah secara sosial bertanggung jawab akan kebutuhan masyarakat dan tantangan serta mengurangi pengaruh negative dari tuntutan terhadap organisasi.
- 2) Tujuan organisasional, merupakan adanya pengelolaan sumber daya manusia dalam memberikan sumbangan terhadap aktifitas organisasi serta mengakui pengelolaan sumber daya manusia bukanlah sebagai tujuan akan tetapi alat untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan.
- 3) Tujuan Fungsional, adalah memelihara agar kontribusi dan manajemen sumber daya manusia memberikan pelayanan yang sepadan dengan kebutuhan organisasi.
- 4) Tujuan Pribadi, yaitu membantu pegawai dalam mencapai tujuan pribadinya sejauh tujuan itu membantu kontribusinya terhadap organisasi

SDM yang dimiliki yaitu selain karyawan adalah inkubator seperti yang telah disebutkan diatas. Kedua sumber daya manusia tersebut apabila bekerja sama akan membuat kombinasi yang bagus. Sesuai dengan pendapat Sadili Samsudin, sumber daya manusia yang ada di TVKU merupakan aset perusahaan dalam melakukan segala aktivitas perusahaan sesuai dengan tugasnya masing-masing. Jelas pihak TVKU mendapatkan keuntungan dari adanya program inkubator ini, karyawan cukup terbantu dengan adanya sumber daya manusia yang berasal dari mahasiswa Udinus, tidak hanya bagian Program dan Produksi tapi juga bagian Teknik & IT serta *Marketing* dan Humas sehingga tujuan dari Sumber Daya Manusia itu sendiri terpenuhi.

C. Komunikasi Organisasi Inkubator TVKU Semarang

TVKU Semarang merupakan bagian dari sebuah organisasi, yang merupakan suatu unit sosial dengan organ-organ yang memiliki tugas dan pembagian kerja saling terkait untuk mencapai tujuan tertentu. Sebagai bagian penting dalam kehidupan manusia, organisasi TVKU memiliki struktur yang dipimpin oleh seorang direktur hingga bagian-bagian terbawah. Semua komponen organisasi berkolaborasi untuk mencapai tujuan bersama, yaitu meningkatkan kesejahteraan masyarakat dengan meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan melalui program siaran yang dirancang khusus.

Menurut pendapat Arnold dan Feldman Komunikasi organisasi merupakan suatu proses pertukaran informasi diantara orang-orang di suatu organisasi. Dalam komunikasi organisasi tersebut mengandung empat tahapan komunikasi, antara lain:

- a. *Attention* (atensi/perhatian)
- b. *Comprehension* (komperhensi)
- c. *Acceptance as true* (kebenaran atau fakta)
- d. *Retention* (retensi)

Komunikasi organisasi yang terdapat pada TVKU terjalin oleh karyawan dengan inkubatornya. Setiap hari mereka berkomunikasi baik secara langsung atau melalui perantara. Pembicaraan tidak selalu tentang pekerjaan namun juga komunikasi dalam rangka menjalin keakraban sehingga lingkungan pekerjaan semakin menyenangkan.

Wiryanto (2005) menyatakan bahwa komunikasi organisasi melibatkan pengiriman dan penerimaan pesan dalam suatu kelompok organisasi, baik itu dalam konteks formal maupun informal. Menurut informan, terdapat kendala dalam komunikasi, terutama pada inkubator yang cenderung pendiam dan kurang aktif. Bagi inkubator yang tidak sesuai kriteria selama masa pelatihan awal, kontrak tidak akan dilanjutkan. Namun, HRD TVKU menegaskan bahwa jika ada inkubator yang kurang komunikatif, mereka akan memberikan bimbingan dan pelatihan agar lebih berani dan komunikatif, sesuai dengan kebutuhan dalam dunia media yang menuntut komunikasi yang aktif.

Fungsi dari komunikasi organisasi sendiri antara lain:

- a. Fungsi Informatif
Organisasi dapat diartikan sebagai suatu sistem pemrosesan informasi yang mana setiap anggota organisasi diharapkan mampu memberikan dan menerima informasi dengan baik untuk kelancaran dalam menjalankan apa yang menjadi tugasnya. Misalkan karyawan atau pembimbing inkubator memberikan suatu pembelajaran tentang sesuatu kemudian memberikan tugas kepada inkubator.
- b. Fungsi Regulatif
Hal ini berkaitan dengan peraturan-peraturan dan pedoman yang berlaku dalam suatu organisasi. Misal, HRD TVKU memberikan peraturan-peraturan yang wajib dijalankan dan dipatuhi oleh inkubator.
- c. Fungsi Persuasif
Fungsi persuasive merupakan cara lain dari perintah yang mana kebanyakan pemimpin organisasi lebih memilih menggunakan cara yang persuasive dari pada perintah kepada bawahannya. Hal ni dikarenakan asumsi terkait penggunaan cara yang lebih halus akan menyebabkan seseorang lebih menghargai suatu tugas yang diserahkan kepadanya. Misal manager bagian news memberi tugas liputan atau tugas menjadi asisten program acara.
- d. Fungsi Integratif

Hal ini berkaitan dengan penyediaan saluran yang memungkinkan setiap anggota organisasi agar dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik.

Inkubator menyatakan bahwa *fee* yang diberikan oleh TVKU sebesar Rp. 400.000,00 per bulan dianggap kurang. Mereka merasa jumlah tersebut tidak sesuai dengan jam kerja yang seringkali memerlukan lembur, terutama ketika melibatkan liputan di luar TVKU. Selain itu, inkubator menyampaikan bahwa *fee* tersebut tidak mencukupi untuk biaya tambahan seperti transportasi, makanan, dan kebutuhan lainnya.

D. Relevansi Kompetensi dan Profesionalisme Inkubator TVKU Semarang

Berdasarkan Siaran Pers Kemenristekdikti Nomor: 3/SP/HM/BKKP/I/2019 dengan tema “Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi yang Terbuka, Fleksibel, dan Bermutu” mendapatkan beberapa kesimpulan kebijakan Kemenristekdikti 2019 tentang Pembelajaran dan Kemahasiswaan yaitu:

1. Penyesuaian sistem dan kurikulum yang diintegrasikan dengan sistem pembelajaran online ataupun *blended learning* tanpa menambah SKS. Penyesuaian ini termasuk fleksibilitas dalam penerapan model semester atau triwulan.
2. Penyiapan kebutuhan lulusan pendidikan tinggi yang memiliki kompetensi dan kemampuan kerja dan sikap kerja (*employability*) dengan pemberian sertifikasi, peningkatan prestasi kemahasiswaan, dan pemberian pengalaman profesional.
3. Pembentukan sikap mahasiswa dan lulusan yang toleran, empatik, menghargai ragam budaya, dan cinta tanah air yang perlu diintegrasikan dengan pendidikan anti korupsi dan bela negara dalam kurikuler, kokurikuler, atau ekstra kulikuler.
4. Pengajuan pembukaan prodi inovatif untuk bidang ilmu yang menjadi prioritas negara, yang saat ini dijamin mudah dan cepat, asalkan memenuhi persyaratan yang ditentukan.
5. Kemitraan dengan industri dalam perumusan kurikulum, pelaksanaan *teaching industry*, program *multi entry multi exit system (MEME)*, dan magang industri, dan penjaminan mutu untuk penyelenggaraan pendidikan vokasi yang bermutu.

Pada poin kedua dari kesimpulan tersebut menyebutkan bahwa saat ini Indonesia butuh penyiapan kebutuhan pendidikan tinggi atau disini bisa kita sebut mahasiswa yang memiliki kompetensi dan kemampuan kerja dan sikap kerja (*employability*) dengan pemberian sertifikasi, peningkatan prestasi kemahasiswaan, dan pemberian pengalaman profesional.

Untuk hasil kompetensi dan pengalaman profesional nya, peneliti telah menganalisa hasil dari wawancara terhadap beberapa informan internal TVKU. Dhyana sebagai informan 5 ini juga bercerita bahwa dengan adanya kegiatan inkubator tersebut tidak mengganggu perkuliahannya justru membuat IPK nya bergerak naik karena terbiasa banyak kegiatan akhirnya jadi lebih bisa menghargai waktu dan belajar lebih keras. Perbedaan dari sebelum mengikuti dan sesudah mengikuti program

inkubator ini juga dia rasakan, sebelum di inkubator TVKU dia tidak mengerti apa-apa tentang dunia *broadcasting* mulai dari penyiapan alat liputan seperti kamera baterai, settingan receiver dan lain lain kemudian dia menjadi lebih tau dan bisa pandai dalam dunia broadcast. Meskipun di perkuliahan ada mata kuliah tersebut, namun memang dibutuhkan pengalaman lapangan pula.

Menurut Tuanakotta (Turangan et al., 2016), kompetensi merujuk pada keahlian seseorang yang diperoleh dari pengetahuan, pengalaman, dan pelatihan. Individu perlu memenuhi persyaratan tertentu untuk menjadi ahli dalam suatu bidang. Lilis menyatakan bahwa orang yang berkompeten adalah mereka yang mampu dengan mudah, cepat, intuitif, dan jarang atau bahkan tidak pernah membuat kesalahan.

Dhyanara memiliki harapan bahwa kompetensi yang diperoleh melalui program Inkubator TVKU akan melampaui apa yang sudah dimilikinya sebelumnya, sambil tetap merasa berkembang. Pengalaman profesionalnya di Inkubator dianggapnya sebagai kesempatan untuk belajar profesionalisme dalam berbagai aspek, termasuk pembuatan berita, penulisan naskah, dan wawancara secara profesional. Dhyanara juga mencatat bahwa bekerja dengan senior di TVKU memberikan dampak positif pada peningkatan profesionalismenya.

Pendapat tersebut juga dikuatkan oleh Kepala NET Biro Jawa Tengah, Noviar Jamaal Kholit, yang mengonfirmasi tingkat kompetensi yang dimiliki oleh alumni Inkubator TVKU Semarang. Menurut beliau, Dhyanara memiliki kinerja yang baik dan efisien karena telah menguasai proses produksi sejak kuliah dan pengalaman di Inkubator. Dhyanara juga terbukti memiliki pemahaman tentang kebutuhan videografernya. Meskipun menghadapi kendala seperti tidak dapat mengambil gambar dalam satu kali pengambilan (*one take*), proses produksi dapat berjalan lebih cepat. Dhyanara juga bertanggung jawab atas narasi dalam program Hikayat Insani, dan komunikasinya dengan tim program tersebut dianggap baik.

Sebagai alumni Inkubator TVKU, Dhyanara berhasil memenuhi kompetensi yang diperoleh melalui pengetahuan, pengalaman, dan pelatihan selama menjadi Inkubator. Tiga kriteria untuk dianggap profesional, yaitu memiliki keahlian sesuai bidangnya sebagai broadcaster, melaksanakan tugas dengan standar baku di bidang profesi yang bersangkutan, dan menjalankan tugas profesinya dengan mematuhi etika profesi, juga terpenuhi. Hal ini membuktikan bahwa program Inkubator TVKU dapat meningkatkan kompetensi dan pengalaman profesional seseorang, mempersiapkannya untuk terjun ke dunia kerja setelah lulus dari inkubator atau perguruan tinggi. Hal ini sesuai dengan kebijakan Kemenristekdikti 2019 tentang Pembelajaran dan Kemahasiswaan, yang menekankan penyiapan lulusan dengan kompetensi dan kemampuan kerja serta sikap kerja yang sesuai dengan kebutuhan industri, dengan memberikan sertifikasi, peningkatan prestasi kemahasiswaan, dan pengalaman professional (Rakernas Kemenristekdikti, 2019).

KESIMPULAN

Dari pembahasan sebelumnya, dapat ditarik sejumlah simpulan yang pertama berkaitan manajemen penyiaran bahwa pada sebuah manajemen penyiaran dibutuhkan komponen yang mendukung aktivitas manajerial yang meliputi bagian teknik, program, pemasaran dan administrasi. Manajemen penyiaran TVKU memiliki program Inkubator kerja yang bisa ditempatkan pada beberapa sektor. Kemudian proses perekrutannya pun teratur dimulai dari proses pengiklanan, pendaftaran, seleksi dan penerimaan dimana pada sesi ini pihak HRD TVKU yang bertanggungjawab.

Terdapat peraturan yang dibuat oleh pihak manajemen dan harus ditaati oleh Inkubator contoh seperti penandatanganan kontrak, waktu jam kerja, dan peraturan lainnya. Terdapat pembagian struktur organisasi dan pembagian tugas dalam manajemen TVKU. Seringkali jam kerja inkubator yang harusnya 4 jam tidak sesuai dengan kenyataan di lapangan yang bisa lebih dari itu. Terdapat masalah dalam hal teknis yaitu kekurangan kamera untuk peliputan inkubator. Berikutnya berkaitan dengan Sumber Daya Manusia yang ada di TVKU bahwa program Inkubator TVKU ditujukan untuk mematangkan kinerja mahasiswa yang mengikuti program tersebut sebelum mereka terjun ke dunia kerja. Karyawan TVKU terbantu dengan adanya program Inkubator karena Inkubator juga menjalankan pekerjaan yang sama seperti mereka.

Berkaitan dengan Komunikasi bahwa komunikasi yang terjalin antara karyawan TVKU dengan Inkubator terjalin dengan baik dan dapat menjalin keakraban apabila inkubator ada yang tidak komunikatif maka karyawan TVKU akan memberikan bimbingan dengan baik sehingga apa yang diajarkan oleh karyawan akan diterima dengan baik pula oleh Inkubator. Pihak TVKU memberikan *fee* terhadap Inkubator sebesar Rp 400.000,00/bulan, hal tersebut dirasa kurang oleh Inkubator mengingat pekerjaan mereka apabila diluar TVKU membutuhkan dana lebih. Hal ini akibat dari kurangnya komunikasi antara pihak karyawan dengan Inkubator.

Berdasarkan Pembentukan Kompetensi dan Pengalaman Profesional Inkubator TVKU, program Inkubator TVKU merupakan salah satu program penyiapan kebutuhan lulusan pendidikan tinggi yang memiliki kompetensi dan pengalaman profesional. Hal ini terbukti dengan adanya alumni Inkubator yang sudah terjun di dunia kerja dan diakui kompetensi serta pengalamannya. Melalui analisis dan pembahasan yang telah peneliti lakukan saat wawancara mendalam dengan enam orang informan yang berasal dari latar belakang yang berbeda-beda terhadap relevansi program inkubator kerja TVKU dengan pembentukan kompetensi dan pengalaman profesional, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini terdapat interpretasi yang hampir sama antara satu informan dengan informan lainnya tetapi masih terdapat perbedaan dari sudut pandangnya. Berdasarkan jawaban dari pertanyaan yang disampaikan oleh peneliti tentang program inkubator TVKU kepada karyawan dan *user* alumni inkubator TVKU, mereka setuju bahwa program inkubator TVKU ini membantu para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan program inkubator ini bisa menjadi wadah untuk pembentukan kompetensi dan pengalaman profesional bagi mahasiswa yang mengikuti program inkubator TVKU.

Para informan merasakan sendiri bagaimana perubahan kompetensi mereka dari yang sebelumnya mereka belum paham mengenai dunia *broadcasting* sampai akhirnya kompetensi mereka bertambah dan pengalaman profesional mereka bertambah pula. Alumni inkubator yang saat ini sudah terjun di dunia kerja juga merasa kompetensinya bertambah setelah lulus dari program Inkubator TVKU, begitu pula dengan pengalaman profesionalnya. *User* dari alumni inkubator ini mengakui bila alumni dari program inkubator TVKU mempunyai kompetensi dan sikap atau pengalaman profesional sehingga layak berada di dunia kerja dalam lingkup yang profesional sehingga pekerjaan menjadi mudah dan cepat terselesaikan. Dengan adanya program inkubator TVKU membuat mahasiswa yang mengikuti program ini membentuk kompetensi dan pengalaman profesionalnya.

DAFTAR PUSTAKA

(Ardianto & Media, 2014)

Ardianto, E., & Media, R. (2014). *Komunikasi Massa Suatu Pengantar Edisi Revisi*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media.

Halawa, S. J., Ndraha, A. B., & Telaumbanua, Y. (2022). Dinamika Perubahan Profesionalisme Pegawai Sebagai Bentuk Adaptasi Sistem Kerja Baru Di Tempat Usaha Di Kota Gunungsitoli. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(4).

Hasibuan, & Malayu S.P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.

Istihari, Ave Valensia, Endang Erawan, & Ghufron. (2018). Inovasi Penyiaran Program Berita Samarinda TV Dalam Menghadapi Persaingan Media Siaran Televisi Lokal Di Samarinda. *EJournal Lmu Komunikasi*, 6(3), 15–28.

Kanendyah, A. (2016). *Fungsi manajemen menurut luther gullick*.

Lexy, & J Moleong. (2008). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.

Marketing TVKU. (2019). *Marketing TVKU*. Diakses pada tanggal 1 April 2019 melalui <<https://tvku.tv/marketing/>>

Morissan. (2008). *Manajemen Media Penyiaran: Strategi Mengelola Radio & Televisi* Ed. Revisi. In *Prenada Media*.

Morissan. (2018). *Jurnalistik Televisi Mutakhir*. In *Kencana*.

Onong Uchjana, & Effendy. (2000). *Dinamika Komunikasi*. Simbosa Rekatama Media.

PakarKomunikasi.com. (2017). *5 Jenis Metode Penelitian Kualitatif – Pendekatan dan Karakteristiknya*. Diakses pada tanggal 14 Maret 2019 melalui <<https://pakarkomunikasi.com/jenis-metode-penelitian-kualitatif>>

- Pambudiharjo, & Dani. (2017). Strategi Produksi Program Siaran Jurnal Pagi Jatim Di Metro TV Jawa Timur (Ditinjau dari Perspektif Manajemen Organisasi Penyiaran). *Stikosa*.
- Permana, R. S. M., & Mahameruaji, J. N. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Di Stasiun Televisi Lokal Radar TasikMalaya TV Universitas Padjadjaran. *ProTVF*, 2(1), 1–18.
- Poerwopoespito, Oerip, F., & Tatag Utomo. (2000). *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan*. Grasindo.
- Rakernas Kemenristekdikti. (2019). *Lahirkan Tujuh Fokus Rekomendasi*. Rakernas Kemenristekdikti. Diakses pada tanggal 7 Maret 2019 melalui <https://pusdiklat.ristekdikti.go.id/2019/01/rakernas-kemenristekdikti-2019-lahirkan-tujuh-fokus-rekomendasi/>
- Ritos, S., & Daud, M. Z. (2020). Strategi Penggantian Disfemisme Kepada Eufemisme Dalam Komunikasi Lisan Masyarakat Bidayuh, Bau: Analisis Pragmatik. *Asian People Journal (APJ)*, 3(1). <https://doi.org/10.37231/apj.2020.3.1.153>
- RP Anggraini. (2017). Manajemen Media Penyiaran TVII Kutim Sebagai Lembaga Peyiaran Publik Lokal (LPPL) Kabupaten Kutai Timur. *EJournal Ilmu Komunikasi*, 5(3), 308–322.
- Samsudin, & Sadili. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Sendajaja, & Djuarsa, S. (1994). *Teori Komunikasi*. Universitas Terbuka.
- Sumarsono. (2009). Ekonomi Sumber Daya Manusia Teori dan Kebijakan Publik. Graha Ilmu. Yogyakarta. In *Journal of Management*. *Issn : 1693-9727*.
- Turangan, F. M., Saerang, D. P. . E., & Sondakh, Jullie. J. (2016). Pengaruh Skeptisisme Profesional, Kompetensi, Dan Independensi Auditor Terhadap Kualitas Pemeriksaan Dalam Pengawasan Keuangan Daerah Dengan Kepatuhan Pada Kode Etik Sebagai Variabel Moderating. *JURNAL RISET AKUNTANSI DAN AUDITING "GOODWILL,"* 7(2). <https://doi.org/10.35800/jjs.v7i2.13553>