

## BAB V

### PENUTUP

#### 4.1. KESIMPULAN

Implementasi PP No. 12 Tahun 2005 tentang Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia yang dilaksanakan di LPP RRI Purwokerto yang bertujuan untuk memaksimalkan tugas dan perannya sebagai Lembaga Penyiaran Publik.

Dalam pelaksanaannya, implementasi PP No. 12 Tahun 2005 di LPP RRI Purwokerto masih perlu beberapa evaluasi. Bahwasanya masih ada beberapa faktor keberhasilan implementasi yang kurang maksimal dilaksanakan oleh LPP RRI Purwokerto.

Berdasarkan hasil pembahasan dan penelitian yang telah dijabarkan yaitu penelitian Implementasi PP No. 12 Tahun 2005 tentang Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia di LPP RRI Purwokerto, dapat disimpulkan:

1. Komunikasi. Komunikasi yang terjadi di LPP RRI Purwokerto yang berfokus pada komunikasi internal yang terjadi antar implementor menunjukkan bahwa masih adanya hambatan yang terjadi meskipun sudah dilakukan dengan maksimal dan dengan berbagai cara. Baik melalui pertemuan, secara tertulis dan menggunakan aplikasi (*online*).

Komunikasi yang meliputi transmisi, konsistensi dan kejelasan dilakukan oleh atasan kepada bawahan dengan tujuan agar informasi yang diberikan dapat tersampaikan. Melaksanakan komunikasi khusus dan umum, dimana

bagi komunikasi umum adalah terkait kebijakan yang bersifat universal dan wajib diikuti oleh seluruh pegawai LPP RRI Purwokerto ataupun komunikasi khusus yang mana komunikasi tersebut hanya difokuskan pada satu atau beberapa pegawai saja baik dalam urusan kebijakan ataupun personal yang masih berkaitan dengan perusahaan.

Komunikasi eksternal yang melibatkan pihak luar seperti pendengar juga dilaksanakan oleh LPP RRI Purwokerto dengan beberapa cara antaranya menggunakan aplikasi media sosial untuk melihat seberapa banyak pendengar yang menjangkau informasi melalui *medsos* LPP RRI Purwokerto seperti *Facebook, Instagram, Whatsapp, Twitter dan Tiktok*. Adapula dengan cara membagikan formulir kepuasan pendengar dengan *scan barcode*.

2. Sumber daya. Sumber daya menjadi faktor penting dalam suksesnya suatu implementasi kebijakan di dalam perusahaan. Dalam kepegawaian atau sumber daya manusia, LPP RRI Purwokerto masih belum maksimal mengingat status Pegawai Kontrak dan Pegawai Bukan Pegawai Negeri Sipil (PBPNS) yang masih belum jelas nasib kedepannya apakah akan tetap berlanjut atau tidak. Mengingat peraturan pemerintah tentang kepegawaian terbaru bahwa akan adanya penghapusan tenaga honorer yang akan dilaksanakan pada 28 November 2023. Hal tersebut tertuang dalam surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No.B/185/M.SM.02.03/2022 tanggal 31 Mei 2022. Namun yang terjadi di LPP RRI Purwokerto, pegawai kontrak masih tetap bekerja dan

meskipun sebagian besar gagal dalam proses administrasi pendaftaran P3K. Hal tersebut juga terjadi pada pegawai dengan status Pegawai Bukan Pegawai Negeri Sipil (PBPNS) yang dimana disampaikan oleh Kepala Stasiun LPP RRI Purwokerto, bahwa tahun 2023 yang akan tetap bertahan adalah pegawai dengan status PNS atau P3JK. Namun untuk saat ini, LPP RRI Purwokerto mulai menerima Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K). Hal tersebut memungkinkan adanya regenerasi pegawai di lembaga tersebut.

3. Disposisi. Mengingat salah satu faktor ini berkaitan dengan sikap implementor dalam menanggapi kebijakan yang ada. Kecenderungan perilaku atau sikap yang terjadi pada implementor berdasarkan 3 hal yang dijabarkan oleh Edwards III yaitu kesadaran pelaksana, penerimaan dan penolakan serta intensitas respon implementor. Mengenai kesadaran pelaksana dimana yang terlaksana di LPP RRI Purwokerto telah dikoordinasikan mengenai kebijakan yang berlaku dan harus dipatuhi oleh seluruh implementor. Kebijakan tersebut pastinya sudah melalui persetujuan bersama dan secara sadar dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab oleh seluruh implementor. Penerimaan dan penolakan juga menjadi hal yang lumrah terjadi ketika adanya kebijakan baru yang harus diikuti. Dalam hal ini, apapun hasil dari kebijakan tersebut tetap harus dipatuhi dan dijalankan sedemikian rupanya agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Meskipun tidak menutup kemungkinan adanya komunikasi dua arah yang dilakukan untuk dapat mencari solusi terbaik dari adanya

penolakan dan penerimaan yang ada. Intensitas respon implementor dimana melihat hasil dari penelitian ini bahwa banyak respon yang terjadi dengan adanya kebijakan yang berlaku. Bagi mereka yang menerima, kebijakan tersebut akan dilaksanakan dengan baik. Dan sebaliknya, bagi yang tidak menerima juga berdampak dengan semangat dan kinerja yang dilakukan.

4. Struktur Birokrasi. Menjadi hal yang juga sangat berperan dalam implementasi kebijakan yaitu adanya birokrasi. Menurut Edwards III ada dua faktor yang mempengaruhi struktur birokrasi dalam suatu perusahaan yaitu SOP dan Fragmentasi. Di LPP RRI Purwokerto belum memenuhi struktur birokrasi yang baik karena tidak siapan SOP yang dibuat untuk mengatur dan menertibkan tugas-tugas yang dilakukan oleh implementor. Dimana SOP yang ada masih dalam bentuk draft dan belum disahkan secara *universal*. Mengingat pentingnya SOP dalam sebuah perusahaan, LPP RRI Purwokerto dinilai belum maksimal dalam hal tersebut. Mengenai fragmentasi, sebelum dilakukannya pemangkasan jabatan koordinasi yang terjadi sangatlah rumit. Dengan banyaknya bidang yang ada dalam LPP RRI Purwokerto membuat semakin banyaknya sudut pandang yang berbeda. Serta adanya perselisihan maupun kesalah pahaman yang terjadi antar bidang. Mengingat pentingnya setiap bidang dengan bidang lainnya, maka masih menjadi evaluasi bagi LPP RRI Purwokerto untuk menyelaraskan tujuan.

## 4.2. IMPLIKASI

Hasil penelitian menunjukkan masih adanya beberapa hal yang kurang optimal berkaitan dengan implementasi PP No. 12 Tahun 2005 tentang Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia di RRI Purwokerto, sehingga mengakibatkan dampak yang kurang baik, baik terjadi secara langsung maupun tidak langsung. Berikut implikasi berdasarkan setiap aspek:

1. Komunikasi. Melihat kondisi komunikasi yang terjadi di LPP RRI Purwokerto yang masih kurang maksimal, maka perlu adanya komunikasi dua arah yang dilakukan secara rutin oleh seluruh implementor maupun per bidang yang ada di LPP RRI Purwokerto sebagai bahan diskusi dan evaluasi. Agar dalam pelaksanaan kebijakan dapat berjalan dengan baik. Karena apabila memfokuskan komunikasi jarak jauh atau daring (dalam jaringan), akan menimbulkan beberapa masalah seperti kesalah pahaman dan kesulitan dalam memberikan ide dan solusi yang jelas. Selain itu, kejelasan serta konsistensi yang baik akan membuat komunikasi yang terjadi antar pegawai LPP RRI Purwokerto bisa tersampaikan dengan baik. Serta dalam pelaksanaan tugas serta perannya dalam PP No. 12 Tahun 2005 dapat berjalan dengan baik sesuai dengan rencana.
2. Sumber Daya. Mengingat sumber daya yang menjadi faktor penting dalam sebuah implementasi kebijakan. Dan dari hasil pengumpulan data yang menunjukkan bahwa dalam sumber pendukung sudah

sangat baik namun dalam sistem pembagian kerja ataupun status kepegawaian, maka perlu dievaluasi kembali terkait tanggung jawab atas peran dan fungsinya di bidang-bidang tertentu. Hal tersebut dapat dicoba untuk kembali mengevaluasi kinerja pegawai dan juga memberikan edukasi lebih bagi mereka yang baru maupun yang lama bekerja di LPP RRI Purwokerto secara berkala mampu meningkatkan kemampuan dan integritas pegawai di LPP RRI Purwokerto. Dan perlu dibuat sebuah langkah yang tegas dan komunikasi yang jelas bagi setiap pegawai agar memahami dan menyadari tugas serta perannya masing-masing di LPP RRI Purwokerto. Selain itu, perlu memberikan kejelasan mengenai bagaimana kelanjutan status pegawai kontrak dan pegawai dengan status Pegawai Bukan Pegawai Negeri Sipil (PBPNS) yang diisukan akan dihilangkan pada tahun 2023. Hal tersebut berdampak pada kinerja dan semangat pegawai yang merasa belum mendapatkan perhatian lebih dari manajemen. Mengingat status kepegawaian yang diatur oleh PP No. 12 Tahun 2005 Bab IX dimana dikatakan bahwa jabatan fungsional ditetapkan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Sehingga perlu adanya kejelasan mengenai status kepegawaian di lembaga tersebut.

3. Struktur birokrasi. Melihat kondisi yang terjadi di LPP RRI Purwokerto bahwasanya masih tidak teraturnya pembagian kerja menjadi perhatian untuk LPP RRI Purwokerto. Perlu adanya

pembagian kerja yang jelas dan tegas bagi seluruh implementor di LPP RRI Purwokerto dengan dibuatkan *Standard Operating Procedures (SOP)* secara sah. Agar setiap pegawai/implementor yang ada di LPP RRI Purwokerto memahami tugas serta peran yang mereka emban di perusahaan tersebut. Dan dengan adanya fragmentasi antar bidang. Diharapkan setiap bidang yang ada di LPP RRI Purwokerto untuk dapat lebih berkontribusi dan berselaras dengan bekerja sama secara maksimal. Mengingat di LPP RRI Purwokerto setiap bidangnya saling berkaitan dan membutuhkan, sehingga membutuhkan sinergi yang kuat dalam bekerja sama.

4. Disposisi. Penolakan dan penerimaan yang terjadi di LPP RRI Purwokerto banyak diantaranya yang juga berdampak pada kinerja implementor di lembaga tersebut. Perlu dilakukannya komunikasi dan diskusi yang lebih mendalam berkaitan dengan kebijakan yang berlaku untuk menghindari respon implementor yang negatif dan berdampak pada hasil kinerja. Dan perlu dilakukannya apresiasi terhadap pegawai yang melakukan tugasnya dengan baik sehingga menjadi motivasi bagi dirinya dan yang lain untuk memberikan yang terbaik bagi LPP RRI Purwokerto.