# BAB IV

# HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis memberikan analisis terhadap hal-hal yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya serta menghubungkannya dengan hasil wawancara yang dilakukan pada informan. Menjelaskan tentang berbagai hasil yang didapatkan dari penelitian di lapangan dan menguraikannya ke dalam bentuk pamaparan yang terarah menurut identifikasi dan pertanyaan penelitian secara sistematis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Dalam melakukan analisis ini, telah dilakukan wawancara kepada informan yaitu Pemimpin Redaksi Harian Umum Galamedia, dan wartawan Harian Umum Galamedia. Hal-hal yang dinyatakan pada wawancara adalah data informan yang meliputi nama, jabatan, masa jabatan, tempat tanggal lahir, pendidikan terakhir serta data penelitian yang meliputi faktor keberhasilan implementasi yaitu : komunikasi, sumber daya (informasi, sarana dan prasarana), sikap pelaksana, dan struktur organisasi.

Bab ini merupakan hasil penelitian mengenai implementasi Piagam Palembang di Harian Umum Galamedia. Agar sistematis dan terarah, pembahasan dikelompokkan menjadi tiga sub bab, yaitu :

1. Analisis data responden
2. Analisis hasil penelitian
3. Pembahasan hasil penelitian

### 4.1 Analisis Deskriptif Identitas Informan

Tabel 4.1 adalah tabel mengenai data secara umum informan yang diperlukan dalam penelitian ini. Tabel 4.1 berikut ini akan menunjukkan rincian data keseluruhan responden yang menjadi sampel penelitian.

**Tabel 4.1**

**Data Informan**

| No | Nama | Jabatan | Masa Jabatan | TTL | Pendidikan |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Enton Supriyatna Sind | Pemimpin Redaksi (Pemred) | Juni 2010-Sekarang | Tasikmalaya, 7 September 1965 | S1 FIKOM, (Unpad) |
| 2 | Elli Siti Walsiah | Wartawan | Januari 2004-Sekarang | Tasikmalaya, 22 September 1979 | S1 Ilmu Komunikasi dan Dakwah, (UIN) |
| Jumlah | | | | 2 Informan | |

*Sumber: Penelitian Lapangan Juni 2010*

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa informan penelitian adalah pemimpin redaksi, dan wartawan dengan jenis kelamin pria berjumlah 1 orang, dan wanita 1 orang.

**1. Enton Supriyatna Sind**

Informan yang bernama Enton Supriyatna Sind ini lahir di Tasikmalaya, 7 September 1965. Informan merupakan lulusan dari Fakultas Ilmu Komunikasi Padjadjaran (Unpad), dan saat ini menjabat sebagai Pemimpin Redaksi (Pemred)

di Harian Umum Galamedia sejak juni 2010 lalu sampai sekarang menggantikan Pemimpin Redaksi sebelumnya yang sudah pensiun. Memulai karir sebagai wartawan dan memiliki pengalaman yang matang membuatnya dipercaya untuk menjabat sebagai Pemimpin Redaksi di Harian Umum Galamedia saat ini. Oleh karena itu informan memiliki kredibilitas yang baik sebagai informan dalam penelitian ini. Karena selain pengalamannya, informan juga merupakan salah satu yang memiliki peran dan tanggung jawab mengenai kebijakan peraturan yang harus dilaksanakan di Harian Umum Galamedia dalam hal ini mengenai implementasi konten dari Piagam Palembang.

Peneliti bertemu dengan informan di redaksi Harian Umum Galamedia Bandung pada saat penelitian ini berlangsung. Informan menjadi salah satu responden penelitian, karena informan menjabat sebagai Pemimpin Redaksi di Harian Umum Galamedia Bandung yang menjadi subjek penelitian pada penelitian ini. Informan memiliki dedikasi yang tinggi terhadap dunia kewartawanan, sehingga informan merasa bahwa keinginannya untuk bergabung di Harian Umum Galamedia Bandung dapat diaplikasikan di surat kabar daerah ini dan dengan terpilihnya sebagai Pemimpin Redaksi, informan ingin Harian Umum Galamedia akan terus maju dan lebih baik lagi kedepannya.

**2. Elli Siti Walsiah**

Informan yang bernama lengkap Elli Siti Walsiah ini mulai bergabung dengan Harian Umum Galamedia Bandung sejak enam tahun yang lalu, tepatnya ketika awal Januari 2006. Informan lahir di Tasikmalaya, 22 September 1979 dan

menyelesaikan pendidikan terakhirnya di jurusan Ilmu Komunikasi dan Dakwah Universitas Islam Negeri Bandung (UIN). Kerasnya kehidupan dunia wartawan tidak membuat informan ini merasa menyerah dan putus asa dalam menjalankannya. Kecintaannya terhadap dunia wartawan membuat informan memiliki kredibilitas yang baik sebagai responden dalam penelitian ini, karena pengalamannya.

Peneliti bertemu dengan informan di redaksi Harian Umum Galamedia Bandung pada saat penelitian ini berlangsung. Informan merupakan pribadi yang ramah dan terbuka. Informan memiliki dedikasi terhadap dunia jurnalistik, itulah kenapa sebabnya informan masih bertahan sampai sekarang menjadi wartawan di Harian Umum Galamedia Bandung. Informan merasa bahwa bidang jurnalistik merupakan bidang yang diinginkannya, sehingga dedikasi terhadap bidang jurnalistik dilakukan dengan sepenuh hati.

## 4.2 Analisis Deskriptif Data Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis akan membahas tentang implementasi Piagam Palembang di Harian Umum Galamedia. Untuk mengetahui implementasi Piagam Palembang di Harian Umum Galamedia, penulis mengajukan pertanyaan-pertanyaan dalam sebuah wawancara dengan materi pertanyaan mengenai Piagam Palembang, penulis juga melakukan studi pustaka, dengan maksud dan tujuan mendapatkan informasi secara detail dan tepat yang berguna pada hasil penelitian ini.

Pertanyaan yang diajukan adalah pertanyaan mengenai faktor yang mendukung keberhasilan implementasi yang meliputi komunikasi, sumber daya (informasi, sarana dan prasarana), sikap pelaksana, dan struktur organisasi. Informan dalam penelitian ini adalah Pemimpin Redaksi Harian Umum Galamedia yaitu Enton Supriyatna Sind dan satu orang wartawan Harian Umum Galamedia, yaitu Elli Siti Walsiah.

Impelementasi Piagam Palembang di Redaksi Harian Umum Galamedia akan terwujud dengan baik dan berkualitas apabila telah terdapat faktor-faktor yang mendukung keberhasilan implementasi. Berdasarkan hasil penelitian tentang implementasi Piagam Palembang di Harian Umum Galamedia, faktor pendukung keberhasilan implementasi tersebut yaitu :

1. Komunikasi yang berlangsung dalam implementasi Piagam Palembang kesepakatan perusahaan pers nasional di Redaksi PT. Galamedia Bandung Perkasa (HU Galamedia).
2. Sumber daya yang dapat menentukan keberhasilan implementasi Piagam Palembang kesepakatan perusahaan pers nasional di Redaksi PT. Galamedia Bandung Perkasa (HU Galamedia).Sikap pelaksana dalam implementasi Piagam Palembang di Harian Umum Galamedia.
3. Sikap pelaksana terhadap implementasi Piagam Palembang kesepakatan perusahaan pers nasional di Redaksi PT. Galamedia Bandung Perkasa (HU Galamedia).

4. Struktur organisasi sebagai pendorong implementasi Piagam Palembang kesepakatan perusahaan pers nasional di Redaksi PT. Galamedia Bandung Perkasa (HU Galamedia).
5. Implementasi Piagam Palembang kesepakatan perusahaan pers nasional di Redaksi PT. Galamedia Bandung Perkasa (HU Galamedia).

### 4.2.1 Komunikasi yang Berlangsung dalam Implementasi Piagam Palembang Kesepakatan Perusahaan Pers Nasional di Redaksi PT. Galamedia Bandung Perkasa (HU Galamedia)

Proses komunikasi adalah bagaimana seorang komunikator menyampaikan pesan kepada komunikannya, sehingga dapat menciptakan suatu persamaan makna antara komunikan dengan komunikatornya. Proses Komunikasi ini bertujuan untuk menciptakan komunikasi yang efektif (sesuai dengan tujuan komunikasi pada umumnya). Pada proses komunikasi ada serangkaian tindakan atau peristiwa yang terjadi secara berurutan (tahapan atau sekuensi) serta berkaitan satu sama lainnya dalam kurun waktu tertentu dengan menggunakan lambang (*symbol*) sebagai media. Lambang dalam pengertian komunikasi adalah :

a. Bahasa, baik yang bersifat lisan maupun tulisan dan yang dipahami oleh pihak-pihak yang berkomunikasi.
b. Isyarat, misalnya dengan menggerakkan suatu bagian badan seperti kerlingan mata, menganggukkan kepala, tersenyum.
c. Tanda, misalnya dalam peraturan lalu lintas.
d. Gambar, misalnya peta, grafik.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, adanya garis wewenang dengan sendirinya mempengaruhi pola komunikasi dengan pola garis wewenang (*structured*). Oleh sebab itu, komunikasi terbanyak mengalir secara vertikal dari atas ke bawah. Melalui garis komunikasi diberikan segala petunjuk, instruksi, dan sebagainya. Arus komunikasi sebaliknya, dari bawah ke atas membawa informasi untuk atasan yang kemudian menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan.

Arus komunikasi organisasi menurut Pace dan Faules dalam buku Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan, mengatakan ada empat arah aliran informasi pada komunikasi organisasi, yaitu :

a. Komunikasi Ke Bawah
   Merupakan wahana bagi manajemen untuk menyampaikan berbagai informasi kepada bawahannya, seperti perintah, instruksi, kebijakan baru, pengarahan, pedoman kerja, nasihat dan teguran.
b. Komunikasi Ke Atas
   Para anggota dalam perusahaan ingin selalu di dengar keluhan-keluhan atau inspirasi mereka oleh para atasannya.
c. Komunikasi Horisontal
   Berlangsung antara orang-orang yang berada pada level yang sama dalam sebuah perusahaan.
d. Komunikasi Lintas-Saluran
   Berlangsung antara dua satuan kerja yang berada pada jenjang perusahaan berbeda, tetapi pada perusahaan sejenis (Pace dan Faules, 2002:184-197).

Dalam penerapannya komunikasi dapat dilakukan secara formal dan informal. Umumnya komunikasi formal ada dalam setiap organisasi dan dapat terjadi antar personal dalam organisasi melalui jalur hierarki dengan prinsip pembagian tugas untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Komunikasi formal merupakan suatu sistem dimana para anggotanya bekerjasama secara tepat untuk

mencapai tujuan yang diinginkan. Komunikasi formal pada dasarnya berhubungan dengan masalah kedinasan. Komunikasi informal adalah kebalikan dari komunikasi formal biasanya terjadi dengan spontan sebagai akibat dari adanya persamaan perasaan, kebutuhan, persamaan tugas dan tanggung jawab. Komunikasi informal pada pelaksanaannya tidak terikat oleh ruang, waktu, dan tempat, kadang-kadang komunikasi informal lebih berhasil, dan peranannya tidak kalah penting, karena dapat disampaikan setiap saat, asalkan bermanfaat untuk kemajuan organisasi. Namun penyampaiannya kurang sistematis, karena pertumbuhan dan penyebarannya tidak teratur.

Penjelasan di atas ditujukan peneliti untuk dapat memberikan penjelasan bahwa proses komunikasi yang efektif dalam suatu organisasi atau perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh adanya pola komunikasi dan pola garis wewenang (*structured*). Hal ini tentunya akan berpengaruh pada hambatan yang sering timbul dalam pelaksanaan komunikasi organisasi.

Dalam pelaksanaan Piagam Palembang, peneliti mengajukan pertanyaan kepada informan penelitian "Menurut bapak bagaimana proses komunikasi mengenai implementasi Piagam Palembang?". Selanjutnya informan Enton Supriyatna Sind sebagai Pemimpin Redaksi Harian Umum Galamedia menjawab "kita selalu tekankan itu kepada mereka baik dengan komunikasi secara formal maupun informal". Selanjutnya wawancara dilanjutkan dengan informan lain yaitu Elli Siti Walsiah sebagai wartawan: "Proses komunikasinya berlangsung formal, jadi penyampaian waktu itu tidak langsung dari Pemimpin Redaksi tetapi dari pejabat yang bersangkutan". Berdasarkan kutipan wawancara tersebut, jelas

bahwa diterapkannya komunikasi formal dan informal dinilai bagus karena pelaksana peraturan dapat memahami dengan jelas apa yang dimaksud oleh Pemimpin Redaksi. Komunikasi informal di nilai sangat menunjang keberhasilan implementasi Piagam Palembang secara maksimal selain dengan menggunakan komunikasi formal, karena dengan komunikasi informal pelaksana peraturan dapat dengan mudah diberikan pengarahan dimana saja tanpa terikat oleh ruang, waktu dan tempat, sehingga pesan yang disampaikan oleh pimpinan dapat dengan mudah dipahami dan dimengerti.

Komunikasi merupakan poin penting untuk dapat berinteraksi dan menjalin suatu hubungan interaksional dalam kehidupan termasuk sebagai upaya untuk melaksanakan suatu peraturan di sebuah perusahaan. Komunikasi adalah proses penyampaian pesan dari komunikator kepada komunikan. Seperti yang dikemukakan oleh Hovland dalam buku Onong Uchjana Effendy yang berjudul Ilmu, Teori, dan Filsafat Komunikasi pengertian komunikasi adalah "suatu upaya yang sistematis untuk merumuskan dengan cara yang setepat-tepatnya asas-asas pentransmisian informasi serta pembentukan pendapat dan sikap" (Effendy, 2003:13).

Dalam implementasi Piagam Palembang, pada penyampaian informasi mengenai konten dari piagam tersebut harus jelas dan dimengerti oleh komunikan tepatnya wartawan Harian Umum Galamedia. Komunikator disini yaitu Pemimpin Redaksi harus mampu menuangkan isi informasi tersebut, apa yang menjadi maksud tujuannya, yaitu dengan menuangkan dalam bentuk berita, dengan cara mempergunakan kata-kata yang sedemikian rupa sehingga jelas dan mudah

dimengerti oleh pihak penerima. Keterangan yang disampaikan jangan sampai bertolak belakang dengan keterangan yang lain. Penyampaian informasi juga harus sesuai dengan kenyataan yang disesuaikan dengan tujuan komunikasi. Selain itu untuk menghindari ketidakjelasan dari penyampaian informasi, Pemimpin Redaksi harus menggunakan istilah-istilah, pengertian-pengertian, atau kode-kode tertentu yang telah disepakati keseragaman maknanya, hal ini penting untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman. Menurut hasil wawancara peneliti dengan informan di lapangan, penyampaian informasi mengenai konten dari Piagam Palembang itu sendiri selama ini sudah jelas dan bisa dimengerti oleh wartawan. Masing-masing baik itu komunikator maupun komunikan telah sama-sama paham tentang informasi yang disampaikan. Seperti yang dikatakan Enton Supriyatna "sejauh ini *sih* penyampaian informasi mengenai konten Piagam Palembang itu sendiri sudah sangat jelas. Karena itu tadi, ada atau tidaknya Piagam Palembang konten dari Piagam itu sendiri sudah dilaksanakan. Saya kira juga mereka teman-teman wartawan sudah sangat mengerti". Hal tersebut dibenarkan oleh Elli, "penyampaian informasi yang saya terima cukup mewakili *lah*, artinya ya cukup paham, jelas dan bisa di mengerti".

Berdasarkan kutipan wawancara di atas bisa disimpulkan bahwa adanya informasi yang jelas menunjukkan tingkat kemampuan informasi untuk dapat dimengerti oleh pemakainya. Informasi yang jelas yang disampaikan komunikator kepada komunikan dapat menunjang berhasil atau tidaknya implementasi pada suatu organisasi atau perusahaan.

Kesalahan dalam proses komunikasi sangat dimungkinkan terjadi. Begitu pula pada implementasi Piagam Palembang di Harian Umum Galamedia. Kesalahan dalam komunikasi (*miscommunication*) dapat menyebabkan kesalahan persepsi (*misperception*) pada orang yang menjadi sasaran komunikasi, selanjutnya akan menyebabkan kesalahan interpretasi (*misinterpretation*) yang pada akhirnya akan menyebabkan kesalahan pengertian (*misunderstanding*). Jika hal tersebut terjadi maka bisa saja menimbulkan salah pengertian yang menimbulkan salah perilaku. Seperti yang dikatakan Enton Supriyatna kepada peneliti, "kesalahan komunikasi pernah, hal itu dimungkinkan terjadi. Dalam komunikasi tidak selamanya mulus apa yang kita sampaikan atau katakan, kadang kesalahan persepsi atau *miscommunication* itu bisa saja terjadi, dan itu pernah terjadi". Hal tersebut juga dibenarkan oleh Elli, dalam komunikasi terjadinya kesalahan persepsi sangat dimungkinkan terjadi walaupun dalam pelaksanaannya Elli merasa tidak terjadi kesalahan komunikasi pada dirinya selama dalam proses penyampaian informasi mengenai Piagam Palembang dari Pemimpin Redaksi, artinya informan cukup jelas pada maksud yang disampaikan oleh pimpinan. Berikut kutipan wawancara peneliti dengan informan di kantor redaksi Harian Umum Galamedia : "kesalahan komunikasi sejauh ini enggak ada ya, karena itu jelas. Tapi mungkin saja pada wartawan lain hal seperti itu terjadi. Karena yang namanya manusia apalagi mengenai komunikasi bisa saja kesalahan persepsi terjadi".

Terjadinya kesalahan komunikasi salah satunya dapat menjadi hambatan dalam pencapaian tujuan implementasi. Menurut Nitisemito dalam buku

Manajemen Personalia, Sumber Daya Manusia, hambatan yang sering timbul dalam pelaksanaan komunikasi organisasi adalah:

1. Hambatan psikologis
   Terjadi karena berbagai hal, misalnya karena komunikasi yang disampaikan seringkali keliru dan diralat, turunnya kewibawaan dari atasan dan sebagainya, hal-hal seperti ini dapat menyebabkan penyimpangan komunikasi.
2. Hambatan karena banyaknya perantara
   Penyampaian komunikasi mungkin harus melalui beberapa perantara. Perantara yang harus dilalui cukup banyak. Makin banyak perantara, kemungkinan berubahnya komunikasi tersebut semakin besar pula. Hal ini dapat dimaklumi sebab setiap perantara yang ikut menyampaikan mempunyai kecenderungan untuk merubah komunikasi tersebut sesuai dengan kepentingan pribadinya. Apalagi jika komunikasi yang disampaikan merupakan komunikasi lisan.
3. Hambatan kurangnya motivasi
   Dalam hal ini kemampuan perusahaan untuk memotivasi orang-orangnya merupakan kunci mau tidaknya orang-orangnya melaksanakan rencana-rencana, instruksi-instruksi, petunjuk-petunjuk, saran-saran yang dikomunikasikan.
4. Hambatan kurangnya partisipasi
   Terjadi karena antara pihak yang satu dan pihak yang lain, terutama antara pihak pimpinan dan bawahan, merupakan hambatan terhadap komunikasi yang disampaikan. Untuk meningkatkan partisipasi perlu mengikut sertakan bawahan yang kita anggap perlu untuk ikut. Dengan demikian, mereka akan merasa dihargai sehingga lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugasnya (Nitisemito, 1996:150-151).

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, pada implementasi Piagam Palembang di Harian Umum Galamedia, hambatan dalam proses komunikasi lebih disebabkan oleh faktor psikologis dari diri wartawan sehingga terjadi kesalahan pengertian (*misunderstanding*) dalam diri wartawan. Seperti yang dikatakan Enton Supriyatna, "bisa saja faktor psikologis dari diri teman wartawan sendiri, mereka tidak bisa melaksanakan karena berbagai hal. Salah menangkap

maksud dari informasi yang disampaikan, tapi sebenarnya sejauh ini mereka selalu melaksanakan apa yang sudah menjadi aturan yang ada".

Perintah adalah tuntutan melaksanakan sesuatu dari atasan kepada bawahan. Biasanya dalam perusahaan perintah itu lebih kepada peraturan. Dalam organisasi perintah dari atasan kepada bawahan merupakan nafas dari organisasi yang tidak boleh berhenti. Kegiatan organisasi dapat berjalan karena adanya perintah dari atasan atau pimpinan kepada bawahan. Oleh karena itu secara normal setiap perintah harus dilaksanakan oleh bawahan sesuai maksud dari perintah tersebut. Pada dasarnya perintah memiliki makna yaitu:

1. Merupakan sarana komunikasi antara atasan dan bawahan dalam rangka melaksanakan tugas organisasi.
2. Pada hakikatnya perintah adalah minta bantuan orang lain dalam hal ini bawahan untuk melaksanakan kegiatan.
3. Merupakan konsekuensi logis dari adanya hierarki dalam organisasi dimana atasan harus memberikan perintah yang kemudian dilaksanakan oleh bawahan.
4. Perintah yang diberikan kepada bawahan, akan mengandung konsekuensi biaya dan pengorbanan, misalnya: biaya dalam bentuk tunai, biaya dalam bentuk tenaga kerja, biaya dalam bentuk waktu.
5. Perintah yang diberikan oleh atasan merupakan suatu bentuk kepercayaan. Hal ini dapat kita lihat bahwa tidak mungkin seorang atasan memberikan perintah kepada seorang yang tidak dipercaya.
6. Sifat perintah ada dua macam, yaitu :

a. Perintah yang kaku artinya perintah diberikan dengan nada paksaan karena di belakang perintah ada kekuasaan dan kekuatan, dan sebagai konsekuensi bila bawahan melanggar akan mendapatkan sanksi.
b. Perintah yang luwes artinya perintah diberikan oleh atasan dengan berbagai cara atau teknik yang menarik sehingga bawahan akan melaksanakan perintah dengan senang hati.

Pada implementasi Piagam Palembang diperlukan adanya kepastian perintah yang disampaikan dari pimpinan yaitu Pemimpin Redaksi kepada wartawan Harian Umum Galamedia agar implementasi tersebut dapat terlaksana sesuai dengan tujuan dan berhasil secara maksimal. Berdasarkan hasil wawancara, maka dapat disimpulkan bahwa kepastian perintah yang dilakukan oleh Pemimpin Redaksi biasanya dilakukan secara langsung kepada para wartawan dengan memberikan pengertian dan pemahaman kepada mereka. Menyampaikan secara terus terang kepada mereka mengenai kode etik jurnalistik, kompetensi wartawan dan lain sebagainya. Kepastian perintah dilakukan secara tidak langsung apabila Pemimpin Redaksi berhalangan, tidak sempat, atau wartawan sulit dihubungi. Jika demikian biasanya Pemimpin Redaksi akan menghubungi Redaktur yang bersangkutan untuk memberi penjelasan kepada wartawan yang dimaksud mengenai peraturan atau informasi yang mesti dilakukan. Hampir sama dengan yang dikatakan oleh Elli, "kepastian perintah yang diberikan dilakukan secara langsung artinya Pemred atau Wapemred langsung memberikan pengarahan kepada kita. Atau bisa juga redaktur yang memberikan pemahaman".

Berdasarkan hasil wawancara, kesimpulan yang didapat bahwa tidak ada hambatan yang fatal dalam proses penyampaian komunikasi, hambatan hanya lebih kepada faktor psikologis yang dinilai biasa dan bisa diatasi.

### 4.2.2 Sumber Daya yang Dapat Menentukan Keberhasilan Implementasi Piagam Palembang Kesepakatan Perusahaan Pers Nasional di Redaksi PT. Galamedia Bandung Perkasa (HU Galamedia).

#### A. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah seluruh kemampuan atau potensi wartawan yang berada di dalam suatu perusahaan tertentu. Jadi membahas sumber daya manusia berarti membahas manusia dengan segala potensi atau kemampuannya. Potensi manusia menyangkut dua aspek yaitu aspek kuantitas dan kualitas. Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada baik secara fisik maupun mental.

Sumber daya manusia di Harian Umum Galamedia sudah cukup memadai, karena mereka semua mau belajar sehingga implementasi Piagam Palembang di Harian Umum Galamedia bisa terlaksana dengan maksimal. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya dalam implementasi Piagam Palembang, redaksi Harian Umum Galamedia melakukan pelatihan dan pendidikan yang bersifat rutin. Sehingga sumber daya manusia dapat mendukung keberhasilan implementasi Piagam Palembang, mereka tidak hanya memahami kode etik jurnalistik tetapi mampu membuat berita. Seperti yang dikatakan Enton :

> "Jelas ya, kita membekali wartawan kompetensi dan sejauh ini saya katakan cukup, karena itu tadi selain kita memberikan pelatihan kepada mereka, kita juga selalu bahas secara rutin. Kita bahas kelemahan kita dimana atau saya panggil satu persatu wartawan tentang kelemahan mereka dimana dan justru secara personal lebih bisa masuk kepada mereka ketimbang kita kumpulkan secara bersamaan di satu ruangan itu lalu kita beritahu malah membuat wartawan tidak konsen dan tidak fokus, justru dengan diberitahu secara personal itu malah lebih bagus."

Sumber daya yang berpotensi sangat diperlukan dalam implementasi Piagam Palembang, karena dapat memberikan dukungan mengenai keberhasilan implementasi piagam palembang di Harian Umum Galamedia. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh HU Galamedia harus mempunyai keahlian dalam mencari dan menulis berita. Hal ini sesuai dengan yang diperlukan oleh Harian Umum Galamedia, karena untuk menunjang implementasi Piagam Palembang di Harian Umum Galamedia. Hal tersebut juga dibenarkan oleh Elli yang mengatakan:

> "Sudah, karena pelatihan itu penting ya buat meningkatkan profesionalisme kita para wartawan. Untuk pelatihan itu sendiri tidak periodik ya pelaksanaannya, kalau dulu sih pernah periodik, istilahnya direncanakan terlebih dahulu misalnya tiga bulan sekali, tapi sekarang *sih* engga direncanakan ya. Cuma karena keterbatasan perusahaan jadi seandainya kalau kita tidak ada pelatihan-pelatihan dari pihak lain terutama pelatihan untuk para wartawan perusahaan baru mengadakan pelatihan tersebut dan penunjukan itu disesuaikan antara tema pelatihan dan spesialisasi wartawan, misalnya kemarin ada pelatihan tentang migas dan yang ditunjuk adalah wartawan ekonomi."

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, semua informan sepakat mengatakan bahwa mengenai sumber daya manusia belum sepenuhnya berkualitas. Dalam arti relatif, ada kelebihan dan kekurangannya. Sejauh ini perusahaan telah melakukan pelatihan dan evaluasi rutin bagi sumber daya manusia di Harian Umum Galamedia. Pelatihan tersebut dilakukan minimal tiga bulan sekali untuk meningkatkan kinerja mereka. Ada beberapa faktor yang dapat mendukung keberhasilan implementasi Piagam Palembang, yaitu latar belakang pendidikan, pengalaman, dan kemampuan (*skill*). Sedangkan yang menyebabkan implementasi kurang berjalan maksimal biasanya karena lambatnya wartawan dalam menangkap apa yang telah diperintahkan, dan lambatnya dalam beradaptasi dengan lingkungan.

Hal ini menguatkan asumsi Menurut Kusumaningrat dalam bukunya yang berjudul Jurnalistik Teori & Praktik, ada empat kualitas yang mungkin perlu dimiliki seorang wartawan:

1. Pengalaman
   Pengalaman adalah hal-hal atau kejadian-kejadian yang dialami seseorang. Wartawan-wartawan masa kini, mendasarkan pengalamannya untuk pengetahuan kerja mereka dari pendidikan, biasanya pada pendidikan tingkat perguruan tinggi. Wartawan yang memiliki latar belakang pendidikan di luar jurnalistik mendapatkan keterampilan mereka dari pengalaman.
2. Perasaan ingin tahu
   Ketika seorang wartawan meliput sebuah peristiwa musibah, rasa ingin tahu wartawannya segera saja memberondong pertanyaan-pertanyaan "mengapa musibah itu terjadi? Bagaimana terjadinya? Kata siapa korban yang jatuh itu sepuluh orang? Benarkah jumlah korban itu hanya terdiri dari pria dan anak-anak warga

masyarakat biasa? Mengapa wanita tidak menjadi korban?" Dengan pertanyaan-pertanyaan yang dipicu oleh perasaan ingin tahunya itu, ia pun akan banyak mendapat lebih banyak informasi tentang peristiwa musibah tersebut daripada yang diperlukan pembacanya.

3. Daya khayal
   Daya khayal sering juga disebut imajinasi. Ada yang mengatakan bahwa kehidupan tidak akan maju tanpa adanya imajinasi. Daya khayal atau imajinasi dalam pemberitaan tergantung dari tinjauan ke depan maupun ke belakang. Pemberitaan sebelum peristiwanya sendiri terjadi berarti wartawan harus mengamati trend-trend politik, sosial, dan teknologi serta menghubungkannya dengan rangkaian-rangkaian serupa di masa lalu atau peristiwa-peristiwa serupa di negara-negara atau tempat-tempat lain.
4. Pengetahuan
   Seorang wartawan yang tidak menguasai paling sedikitnya ilmu pengetahuan kemasyarakatan, akan sulit mengekspresikan dinamika yang dialami masyarakat Indonesia. Dalam masyarakat yang semakin kompleks, mengenali peristiwa yang memiliki nilai berita membutuhkan pengetahuan yang dapat merangsang perasaan ingin tahu dan menyalakan imajinasi. Seorang wartawan tidak dapat hanya memberitakan berdasarkan fakta yang terlihat di permukaan saja, tetapi memerlukan pertimbangan bijaksana yang didasarkan pada pengetahuan matang tentang suatu peristiwa (Kusumaningrat, 2007:78-82).

Berdasarkan penjelasan di atas, jelas bahwa seorang wartawan sebagai sumber daya manusia pada perusahaan pers harus memiliki empat syarat agar dapat dikatakan berkualitas, yaitu pengalaman, perasaan ingin tahu, daya khayal, dan pengetahuan. Disamping itu untuk menunjang sumber daya manusianya perusahaan pers diwajibkan untuk melakukan pelatihan, pengarahan, dan pendidikan bagi wartawannya sehingga kinerja mereka akan lebih baik lagi kedepannya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor sumber daya manusia dalam implementasi Piagam Palembang di harian Umum Galamedia sudah dikatakan cukup berkualitas. Seorang wartawan diharuskan untuk memiliki kemampuan dan kompetensi dalam melaksanakan kerjanya, dan harus memiliki kemauan untuk terus belajar sehingga seiring dengan berjalannya waktu akan banyak pengalaman yang didapat. Intinya mereka harus fleksibel dalam melaksanakan kerjanya, agar dapat dengan mudah beradaptasi dengan lingkungan. Sehingga semakin lama, kualitas dan kompetensi mereka akan meningkat.

**B. Sarana dan Prasarana**

Sarana prasarana secara umum banyak diartikan menurut beberapa sumber. Sarana adalah perlengkapan yang dapat dipindah-pindahkan untuk mendukung fungsi kegiatan, yang meliputi peralatan, perabotan, media, dan buku. Sarana adalah segala sesuatu yang dipakai sebagai alat dalam mencapai makna dan tujuan. Prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses. Dengan demikian sarana prasarana adalah sumber daya pendukung yang terdiri dari segala bentuk jenis bangunan atau tanpa bangunan beserta dengan perlengkapannya dan memenuhi persyaratan untuk pelaksanaan kegiatan.

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, dalam mendukung implementasi Piagam Palembang di Harian Umum Galamedia, adanya sarana prasarana sejauh ini sudah bisa dibilang memadai walaupun masih perlu ditingkatkan lagi

kedepannya. Bagi wartawan sarana dan prasarana sejauh ini tidak begitu ada hambatan, hanya lebih kepada usia sarana dan prasarana yang sudah lama sehingga kinerja alatnya pun menjadi tidak maksimal. Seperti komputer yang sebagian belum diperbaharui, atau jumlah komputer dan printer yang perlu diperbanyak sehingga ketika melaksanakan kerja tidak mesti saling menunggu antara wartawan yang satu dengan yang lainnya. Seperti yang dikatakan oleh informan Enton Supriyatna Sind, bahwa "faktor sarana prasarana menurutnya sudah bisa dibilang cukup memadai untuk saat ini. Artinya sarana prasarana yang ada saat ini tidak menjadi hambatan dalam pelaksanaan implementasi Piagam Palembang". Dalam pelaksanaan suatu tujuan di perusahaan adanya sarana dan prasarana dianggap penting agar implementasi dapat berjalan maksimal. Berdasarkan hasil wawancara selama peneliti di lapangan dapat disimpulkan bahwa sarana dan prasarana di Harian Umum Galamedia sudah dinilai cukup untuk saat ini, walaupun masih perlu untuk ditingkatkan lagi nantinya.

Hasil penelitian juga menguatkan asumsi dari Romli dalam bukunya yang berjudul Jurnalistik Terapan, setidaknya ada enam standar profesi wartawan sejati (*real journalist*):

1. *Well Selected,* maksudnya wartawan harus terseleksi dengan baik. Menjadi wartawan semestinya tidak mudah, karena harus memenuhi kriteria profesionalisme antara lain keahlian (*expertise*) atau keterampilan jurnalistik serta menaati kode etik jurnalistik.
2. *Well Educated,* artinya terdidik dengan baik. Wartawan seyogyanya melalui tahap pendidikan kewartawanan, setidaknya melalui pelatihan jurnalistik terpola dan terarah secara baik.
3. *Well Trained,* artinya terlatih dengan baik. Akibat kurang terlatihnya wartawan kita, banyak berita yang muncul di media

yang kurang cermat, tidak enak dibaca, dan bahkan menyesatkan.

4. *Well Equipped,* maksudnya dilengkapi dengan peralatan yang memadai. Pekerjaan wartawan butuh fasilitas seperti alat tulis, alat rekam, kamera, alat komunikasi, alat transportasi, dan sebagainya. Wartawan tidak akan dapat bekerja optimal tanpa dukungan fasilitas yang memadai.
5. *Well Paid,* yakni digaji secara layak. Jika tidak jangan harap "budaya amplop" bisa diberantas. Kasus pemerasan dan penyalahgunaan profesi wartawan akan terus muncul akibat tuntutan perut.
6. *Well Motivated,* artinya memiliki motivasi yang baik ketika terjun ke dunia kewartawanan. Motivasi disini lebih pada idealisme, bukan materi. Jika motivasinya berlatar uang, maka tidak bisa diharapkan menjadi wartawan profesional atau wartawan sejati (Romli, 2005:10).

Perusahaan harus dapat memberikan fasilitas sarana dan prasarana yang lengkap agar mereka para wartawan dapat bekerja secara optimal disamping memberikan pelatihan, pendidikan kewartawanan dan pengarahan. Mereka akan dapat bekerja secara optimal apabila fasilitas perusahaan telah memadai. Sehingga implementasi Piagam Palembang pun akan dengan mudah tercapai. Sama halnya dengan yang dikatakan Elli, informan mengatakan cukup untuk sarana dan prasarana yang ada saat ini "ya sudah mewakili meskipun belum optimal".

### 4.2.3 Sikap Pelaksana Terhadap Implementasi Piagam Palembang Kesepakatan Perusahaan Pers Nasional di Redaksi PT. Galamedia Bandung Perkasa (HU Galamedia).

Sikap adalah pernyataan evaluatif terhadap objek, orang atau peristiwa. Hal ini mencerminkan perasaan seseorang terhadap sesuatu. Kelangsungan hidup suatu organisasi bergantung pada kemampuannya untuk beradaptasi dan

berinteraksi dengan lingkungan. Manusia dilihat sebagai pemroses informasi yang memberi respon terhadap informasi yang ditemukannya dalam lingkungan (Pace dan Faules, 2002:14).

Dalam implementasi sikap pelaksana sangat mendukung akan berhasil atau tidaknya suatu implementasi. Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti selama di lapangan bisa dikatakan bahwa mengenai sikap pelaksana tidak memiliki masalah. Artinya selama ini dalam implementasi Piagam Palembang, para wartawan khususnya wartawan Harian Umum Galamedia tidak menolak dalam melaksanakannya. Mereka mau mematuhi peraturan yang ada, hanya hambatan mengenai sikap biasanya lebih kepada diri wartawan itu sendiri. Seperti lambatnya kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan lingkungan ataupun lambatnya mereka menangkap apa yang dimaksudkan dalam pelaksanaan.

Berdasarkan hasil penelitian bisa diambil kesimpulan bahwa dalam implementasi Piagam Palembang, faktor sikap pelaksana tidak ada hambatan. Adapun cara yang dilakukan perusahaan khusunya Pemimpin Redaksi dalam memberikan pengarahan mengenai implementasi Piagam Palembang kepada wartawan Harian Umum Galamedia lebih kepada komunikasi saja, baik komunikasi formal dan informal. Tidak ada cara khusus dari Pemimpin Redaksi dalam memberikan pengarahan. Seperti yang dikatakan oleh Enton Supriyatna Sind, ketika peneliti menanyakan mengenai "cara-cara apa saja yang telah dilakukan oleh perusahaan khususnya bapak dalam memberikan arahan sehingga pelaksanaan implementasi Piagam Palembang berjalan dengan baik?" Ia pun menjawab: "standar aja ya, paling hanya berkisar pada komunikasi secara formal

dan informal saja tidak ada hal yang dikhususkan. Kalau dalam meningkatkan kompetensi dan kualitas wartawan seperti yang sudah saya sebutkan sebelumnya, kita telah melakukan pelatihan rutin dan selalu membahas atau mengevaluasi hasil kerja mereka secara rutin pula". Hal tersebut dibenarkan juga oleh informan Elli, "pada prinsipnya semua peraturan yang atasan sampaikan itu tidak ada kendala dalam mengimplementasikannya, namun apabila terdapat hambatan-hambatan *ya* kita segera mengkomunikasikannya dengan atasan".

Berdasarkan paparan di atas, jelas bahwa wartawan Harian Umum Galamedia sangat perduli akan kemajuan perusahaan. Dengan turut serta mematuhi apa yang menjadi peraturan perusahaan guna menciptakan perusahaan pers yang lebih baik lagi kedepannya. Selain itu sikap mereka yang mau terus belajar agar menjadi lebih baik lagi sangat mendukung implementasi Piagam Palembang dapat tercapai secara maksimal.

### 4.2.4 Struktur Organisasi Sebagai Pendorong Implementasi Piagam Palembang Kesepakatan Perusahaan Pers Nasional di Redaksi PT. Galamedia Bandung Perkasa (HU Galamedia).

Struktur Organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan. Struktur Organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi dibatasi. Dalam struktur organisasi yang baik harus menjelaskan hubungan wewenang siapa melapor kepada siapa. Ada

empat elemen dalam struktur organisasi, yaitu adanya spesialisasi kegiatan kerja, adanya standardisasi kegiatan kerja, adanya koordinasi kegiatan kerja, dan besaran seluruh organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara langsung peneliti ketika di lapangan dengan informan, hasilnya bahwa mengenai struktur organisasi dalam implementasi Piagam Palembang tidak begitu sangat berperan. Struktur organisasi memang ada, karena itu persyaratan tetapi tidak kaku. Artinya struktur organisasi di redaksi Harian Umum Galamedia lebih fleksibel tidak seperti perusahaan lain yang dalam penyampaian atau pengarahan peraturan atau kebijakan lebih birokratis dan rumit. Di redaksi Harian Umum Galamedia, ketika peraturan itu disampaikan kepada para pelaksana peraturan, tidak selalu mesti berdasarkan tugas yang ditentukan pada struktur organisasi. Hierarki memang ada di Redaksi Harian Umum Galamedia, tetapi hierarki yang rumit dalam pelaksanaannya itu tidak ada. Dalam implementasi Piagam Palembang adanya hierarki struktur organisasi tidak begitu berpengaruh, karena dalam menyampaikan informasi atau peraturan apapun Pemimpin Redaksi biasanya mengarahkan dengan melakukan komunikasi langsung, walaupun koordinasi dengan Wapemred ataupun Redaktur bisa saja terjadi apabila Pemimpin Redaksi tidak sempat untuk mengarahkan. Elli mengatakan "struktur organisasi sejauh ini udah baik *ya*, dalam arti mereka telah melaksanakan dengan baik apa yang telah menjadi kewajiban dan tanggung jawab mereka dalam struktur organisasi tersebut. Sejauh ini tidak ada masalah mengenai struktur organisasi". Hanya saja pada kenyataannya adanya hierarki struktur organisasi tidak terlalu di ikuti, artinya struktur organisasi bersifat fleksibel tidak

selalu berpedoman terhadap hierarki struktur organisasi dalam implementasi Piagam Palembang. Pernyataan tersebut sama dengan yang dikatakan oleh Pemimpin Redaksi, Enton Supriyatna, yaitu :

> "Kita lebih fleksibel ya, karena kita bisa di bilang perusahaannya tidak *njlimet* apalagi di redaksi itu kan dunia wartawan itu beda dengan dunia *non* wartawan di perusahaan, jadi komando itu bisa lebih fleksibel disampaikan. Berbeda dengan di bidang yang lain dimana lebih birokratis kalau di kita kan tidak, karena memang sikap wartawan tuh kadang-kadang ingin mendobrak hal-hal yang sifatnya birokratis. Jadi struktur organisasi tidak begitu berperan kalau dalam hal penyampaian komunikasinya."

Melakukan komunikasi langsung dari komunikator kepada komunikan jauh lebih efektif dibanding harus melalui perantara atau media. Hal ini jelas akan sangat mempengaruhi tujuan perusahaan tercapai secara maksimal atau tidak.

### 4.2.5 Implementasi Piagam Palembang Kesepakatan Perusahaan Pers Nasional di Redaksi PT. Galamedia Bandung Perkasa (HU Galamedia).

Piagam Palembang adalah piagam yang disahkan menjelang Hari Pers Nasional (HPN) di Palembang pada tanggal 9 Februari 2010. Merupakan kesepakatan perusahaan pers nasional yang berisi empat produk Dewan Pers yaitu Kode Etik Jurnalistik, Standar Perusahaan Pers, Standar Perlindungan Wartawan, dan Standar Kompetensi Wartawan. Tujuannya untuk menciptakan pers yang profesional dan memberikan standar kualitas pers di Indonesia, seperti pemberitaan, sumber daya manusia serta perusahaan pers menjadi lebih baik. Dengan adanya ratifikasi kesepakatan perusahaan pers nasional tersebut,

perusahaan pers diharapkan dapat menata dan membuat aturan, serta mentaati norma dan aturan yang telah dibuatnya.

Disahkannya Piagam Palembang atas dasar inisiatif dan kepedulian insan pers karena maraknya oknum-oknum yang merusak kredibilitas dan nama baik insan pers beberapa tahun belakangan ini. Dengan adanya kesepakatan ini, diharapkan Dewan Pers dapat melakukan verifikasi terhadap perusahaan pers mana saja yang dinilai berkualitas. Sehingga kedepannya nanti akan tercipta pers yang profesional tidak hanya perusahaannya saja tetapi juga sumber daya manusianya. Dengan demikian diharapkan citra pers akan lebih baik lagi kedepannya.

Pada intinya penelitian ini memberikan sebuah gambaran mengenai implementasi Piagam Palembang di Redaksi Harian Umum Galamedia, bagaimana komunikasi yang dilakukan oleh Pemimpin Redaksi dalam penyampaian konten dari Piagam Palembang, sumber daya baik itu manusia maupun sarana dan prasarana sangat berpengaruh akan keberhasilan dari implementasi disamping sikap pelaksana dan struktur organisasi perusahaan.

Secara garis besar, komunikasi tepatnya proses penyampaian informasi yang dilakukan oleh Pemimpin Redaksi sebagai komunikator kepada wartawan Harian Umum Galamedia sebagai komunikan telah dilakukan dengan jelas, kepastian perintah dilakukan dengan melakukan komunikasi secara langsung kepada wartawan bersangkutan. Pada komunikasi, Pemimpin Redaksi menggunakan komunikasi formal dan informal dalam proses penyampaian

informasi sehingga wartawan akan lebih mengerti dan paham apa yang dimaksud oleh Pemimpin Redaksi.

Sumber daya manusia sejauh ini untuk implementasi Piagam Palembang sudah dibilang cukup karena Harian Umum Galamedia selalu mengadakan pelatihan rutin bagi wartawannya walaupun tidak periodik, selain itu Pemimpin Redaksi selalalu melakukan evaluasi baik itu pada rapat bulanan ataupun wartawan dipanggil secara langsung ke ruangan untuk diberikan pengarahan mengenai kelemahan dan kemajuan wartawan selama melaksanakan apa yang diperintahkan Pemimpin Redaksi. Melakukan pemanggilan satu persatu lebih efektif dibanding pengarahan dilakukan secara serentak dalam sebuah ruangan, karena selain mereka tidak konsen mereka tidak fokus dalam mendengarkan apa yang disampaikan oleh Pemimpin Redaksi. Hal tersebut sangat bermanfaat terhadap kompetensi wartawan untuk senantiasa meningkatkan kinerjanya. Sedangkan mengenai sumber daya berupa sarana dan prasarana, sejauh ini sarana dan prasarana yang ada sudah memadai walaupun kedepannya nanti mesti ditingkatkan lagi. Tidak ada hambatan atau masalah mengenai sarana dan prasarana dalam implementasi Piagam Palembang.

Sikap pelaksana sangat berpengaruh terhadap keberhasilan implementasi Piagam Palembang. Pada implementasi, sikap pelaksana tidak ada masalah atau hambatan. Masalah hanya berkisar pada diri wartawan sendiri seperti pada lambatnya mereka dalam menangkap atau memahami apa yang dimaksud oleh Pemimpin Redaksi. Hal tersebut sangat dipengaruhi oleh faktor pendidikan, *skill* dan pengalaman mereka selama di lapangan. Semakin banyak pengalaman dan

*skill* yang mereka dapat maka semakin mudah mereka memahami apa yang dimaksud oleh Pemimpin Redaksi, begitupun dengan faktor pendidikan.

Struktur organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi dibatasi. Pada implementasi Piagam Palembang, struktur organisasi tidak begitu berperan. Di Redaksi Harian Umum Galamedia, struktur organisasi tidak bersifat kaku, mengingat dunia wartawan sangat berbeda dengan dunia *non* wartawan. Pada dunia wartawan, komando lebih bersifat fleksibel karena sikap wartawan yang kadang ingin mendobrak hal-hal yang bersifat birokratis. Tentu saja dalam hal penyampaian informasi tidak diperlukan penyampaian secara birokratis dari siapa ke siapa, Pemimpin Redaksi bisa saja turun langsung untuk menyampaikan informasi atau pengarahan tanpa harus melalui Wapemred atau Redaktur dahulu. Hal tersebut bisa saja terjadi apabila Pemimpin Redaksi berhalangan untuk menyampaikan informasi atau mengarahkan wartawan.

**4.3. Pembahasan**

Hasil penelitian di atas, merupakan proses penelitian lapangan yang telah dilakukan peneliti dalam kurun waktu Maret 2010 sampai dengan Juni 2010 dengan melakukan pemenuhan persyaratan administrasi penelitian di Kampus UNIKOM Bandung dari mulai pengurusan surat izin penelitian, meminta surat balasan dari PT. Galamedia Bandung Perkasa (Harian Umum Galamedia), kemudian meminta tanda tangan Pembimbing hingga penelitian berlangsung. Telah dibahas pada bab metode penelitian, bahwa penelitian ini menggunakan

penelitian pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif implementasi Piagam Palembang kesepakatan perusahaan pers nasional di Harian Umum Galamedia.

Secara umum istilah implementasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia artinya proses, cara, perbuatan melaksanakan (rancangan, keputusan dan sebagainya) (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2001:627). Istilah implementasi biasanya dikaitkan dengan suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan tertentu.

Kamus Webster, merumuskan secara pendek bahwa *to implement* (mengimplementasikan) berarti *to provide the means for carrying out* (menyediakan sarana untuk melaksanakan sesuatu), *to give practical effect to* (menimbulkan dampak atau akibat terhadap sesuatu). Pengertian tersebut mempunyai arti bahwa untuk mengimplementasikan sesuatu harus disertai sarana yang mendukung yang nantinya akan menimbulkan dampak atau akibat terhadap sesuatu itu. (Wahab, 1997:67).

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa implementasi adalah tahap yang sangat penting bagi proses pencapaian tujuan. Tahapan berkaitan erat dengan keluaran dan atau produk-produk yang telah direncanakan dan didesain untuk mendukung tujuan penyelenggaraan.

Dalam implementasi suatu keputusan pada organisasi dibutuhkan adanya komunikasi yang efektif. Komunikasi memungkinkan pimpinan untuk melaksanakan tugas-tugas mereka, menyampaikan informasi kepada stafnya agar mereka mempunyai dasar perencanaan, agar rencana-rencana itu dapat dilaksanakan.

Carl I. Hovland mendefinisikan "Komunikasi adalah proses yang memungkinkan seseorang (komunikator) menyampaikan rangsangan (biasanya lambang-lambang verbal) untuk merubah perilaku orang lain (komunikan) (Mulyana, 2003:62).

Schein (1982) dalam Arni Muhammad dalam buku yang berjudul Komunikasi Organisasi mengatakan bahwa organisasi adalah suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hierarki otoritas dan tanggung jawab. Schein juga mengatakan bahwa organisasi mempunyai karakteristik tertentu, yaitu mempunyai struktur, tujuan, saling berhubungan satu bagian dengan bagian lain dan tergantung kepada komunikasi manusia untuk mengkoordinasikan aktivitas dalam organisasi tersebut (Muhammad, 2001:23).

Menurut Pace dan Faules, dalam buku yang berjudul Komunikasi Organisasi, mengemukakan unsur-unsur dasar yang membentuk suatu organisasi dapat di ringkas menjadi lima kategori, yaitu :

1. Anggota Organisasi
   Di pusat organisasi terdapat orang-orang yang melaksanakan pekerjaan organisasi. Orang-orang yang membentuk organisasi terlibat dalam beberapa kegiatan primer.
2. Pekerjaan dalam Organisasi
   Pekerjaan yang dilakukan anggota organisasi terdiri dari tugas-tugas formal dan informal.
3. Praktik-Praktik Pengelolaan
   Tujuan primer pegawai manajerial adalah menyelesaikan pekerjaan melalui usaha orang lainnya.
4. Struktur Organisasi
   Struktur organisasi merujuk kepada hubungan-hubungan antara tugas-tugas yang dilaksanakan oleh anggota-anggota organisasi.
5. Pedoman Organisasi
   Pedoman organisasi adalah serangkaian pernyataan yang mempengaruhi, mengendalikan, dan memberi arahan bagi anggota

> organisasi dalam mengambil keputusan dan tindakan (Pace, 2002: 149-153).

Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi akan turut ditentukan pula oleh sikap dan perilaku tiap anggota organisasi dalam melaksanakan tanggung jawabnya, dan ini akan menghasilkan dampak pada efisiensi dan efektivitas organisasi (Tuti, 2007:50).

Berdasarkan paparan di atas, dapat peneliti simpulkan bahwa dalam implementasi suatu aturan, kebijakan atau prosedur pada organisasi dipengaruhi oleh adanya komunikasi, sumber daya, sikap, dan struktur organisasi sehingga tujuan organisasi dapat berhasil.

Dari hasil penelitian terlihat bahwa Implementasi Piagam Palembang akan berjalan dengan efektif apabila proses komunikasi yang dilakukan oleh Pemimpin Redaksi dilakukan dengan penuh tanggung jawab. Proses komunikasi yang dilakukan oleh Pemimpin Redaksi Harian Umum Galamedia sebagai pemberi pengarahan mengenai peraturan adalah komunikasi melalui transformasi atau penyampaian informasi kepada wartawan, menyampaikan informasi yang jelas kepada wartawan dan adanya konsistensi penyampaian informasi kepada wartawan sehingga tujuan dari komunikasi tersebut dapat tercapai. Seperti yang dikemukakan Onong Uchjana Effendy dalam buku Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi, tujuan dari komunikasi adalah :

1. Perubahan sikap (*to change the attitude*)
2. Mengubah opini/pendapat/pandangan (*to change the opinion*)
3. Mengubah perilaku (*to change the behavior*)
4. Mengubah masyarakat (*to change the society*) (Effendy, 2003: 55).

Berdasarkan penjelasan di atas jelas bahwa implementasi Piagam Palembang akan terlaksana secara optimal apabila tujuan komunikasi telah tercapai. Sehingga akan terjadi perubahan sikap pada diri wartawan, perubahan perilaku untuk ikut serta melaksanakan konten Piagam Palembang tersebut seperti yang diperintahkan oleh Pemimpin Redaksi.

Selain sikap pelaksana, disamping itu kualitas dan kuantitas sumber daya manusia maupun sarana dan prasarana sangat mempengaruhi tercapainya tujuan dari implementasi Piagam Palembang. Sedangkan struktur organisasi pada kenyataannya tidak begitu berperan dalam implementasi Piagam Palembang, karena Redaksi Harian Umum Galamedia tidak kaku dan bersifat fleksibel.

Dalam suatu organisasi baik yang berorientasi komersial maupun sosial, komunikasi dalam organisasi atau lembaga tersebut akan melibatkan empat fungsi, Sendjaja dalam bukunya yang berjudul Teori Komunikasi menjelaskan empat fungsi tersebut, sebagai berikut:

1. Fungsi informatif
   Organisasi dapat dipandang sebagai suatu sistem pemrosesan informasi (*information-processing system*). Maksudnya, seluruh anggota dalam suatu organisasi berharap dapat memperoleh informasi yang lebih banyak, lebih baik dan tepat waktu. Informasi yang didapat memungkinkan setiap anggota organisasi dapat melaksanakan pekerjaannya secara lebih pasti informasi pada dasarnya dibutuhkan oleh semua orang yang mempunyai perbedaan kedudukan dalam suatu organisasi. Orang-orang dalam tataran manajemen membutuhkan informasi untuk membuat suatu kebijakan organisasi ataupun guna mengatasi konflik yang terjadi di dalam organisasi. Sedangkan karyawan (bawahan) membutuhkan informasi tentang jaminan keamanan, jaminan sosial dan kesehatan, izin cuti dan sebagainya.
2. Fungsi Regulatif
   Fungsi regulatif ini berkaitan dengan peraturan-peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Pada semua lembaga atau

organisasi, ada dua hal yang berpengaruh terhadap fungsi regulatif ini, yaitu:

1. Atasan atau orang-orang yang berada dalam tataran manajemen yaitu mereka yang memiliki kewenangan untuk mengendalikan semua informasi yang disampaikan. Disamping itu mereka juga mempunyai kewenangan untuk memberikan instruksi atau perintah, sehingga dalam struktur organisasi kemungkinan mereka ditempatkan pada lapis atas (position of authority) supaya perintah-perintahnya dilaksanakan sebagaimana semestinya. Namun demikian, sikap bawahan untuk menjalankan perintah banyak bergantung pada:
   a. Keabsahan pimpinan dalam penyampaian perintah.
   b. Kekuatan pimpinan dalam memberi sanksi.
   c. Kepercayaan bawahan terhadap atasan sebagai seorang pemimpin sekaligus sebagai pribadi.
   d. Tingkat kredibilitas pesan yang diterima bawahan.
2. Berkaitan dengan pesan atau message. Pesan-pesan regulatif pada dasarnya berorientasi pada kerja. Artinya, bawahan membutuhkan kepastian peraturan-peraturan tentang pekerjaan yang boleh dan tidak boleh untuk dilaksanakan.

3. Fungsi Persuasif
   Dalam mengatur suatu organisasi, kekuasaan dan kewenangan tidak akan selalu membawa hasil sesuai dengan yang diharapkan. Adanya kenyataan ini, maka banyak pimpinan yang lebih suka untuk mempersuasi bawahannya daripada memberi perintah. Sebab pekerjaan yang dilakukan secara sukarela oleh karyawan akan menghasilkan kepedulian yang lebih besar dibanding kalau pimpinan sering memperlihatkan kekuasaan dan kewenangannya.
4. Fungsi Integratif
   Setiap organisasi berusaha menyediakan saluran yang memungkinkan karyawan dapat dilaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik. Ada dua saluran komunikasi formal seperti penerbitan khusus dalam organisasi tersebut (*newsletter*, buletin) dan laporan kemajuan oraganisasi; juga saluran komunikasi informal seperti perbincangan antarpribadi selama masa istirahat kerja, pertandingan olahraga ataupun kegiatan darmawisata. Pelaksanaan aktivitas ini akan menumbuhkan keinginan untuk berpartisipasi yang lebih besar dalam diri karyawan terhadap organisasi (Sendjaja, 1994:136).

Berdasarkan hasil penelitian, implementasi Piagam Palembang di Harian Umum Galamedia telah berjalan dengan baik. Tiga dari Empat produk Dewan Pers yang terdapat pada Piagam Palembang telah dilaksanakan oleh Harian

Umum Galamedia sejauh ini, yaitu Standar Perusahaan Pers, Kode Etik Jurnalistik, dan Standar Perlindungan Profesi Wartawan.

Harian Umum Galamedia telah memenuhi apa yang menjadi peraturan pada standar perusahaan pers yang telah dikeluarkan oleh Dewan Pers pada tahun 2008. Pada poin 5 dan 6 berbunyi :

5. Perusahaan pers memiliki modal dasar sekurang-kurangnya sebesar Rp.50.000.000 (lima puluh juta rupiah) atau ditentukan oleh Peraturan Dewan Pers.
6. Perusahaan pers memiliki kemampuan keuangan yang cukup untuk menjalankan kegiatan perusahaan secara teratur sekurang-kurangnya selama 6 (enam) bulan. (Standar Perusahaan Pers, 2008)

Jika kita melihat sejarah berdirinya Harian Umum Galamedia sejak tahun 1968 dan bisa eksis sampai sekarang ini, maka jelaslah bahwa poin 5 dan 6 tersebut sudah dipenuhi oleh Harian Umum Galamedia. Selain itu Harian Umum Galamedia juga telah memenuhi apa yang menjadi peraturan standar perusahaan pers pada poin 8, 9, dan 10. Adapun bunyi poin tersebut, sebagai berikut:

8. Perusahaan pers wajib memberi upah kepada wartawan dan karyawannya sekurang-kurangnya sesuai dengan upah minimum provinsi minimal 13 kali setahun.
9. Perusahaan pers memberi kesejahteraan lain kepada wartawan dan karyawannya seperti peningkatan gaji, bonus, asuransi, bentuk kepemilikan saham dan atau pembagian laba bersih, yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama.
10. Perusahaan pers wajib memberikan perlindungan hukum kepada wartawan dan karyawannya yang sedang menjalankan tugas perusahaan. (Standar Perusahaan Pers, 2008)

Harian Umum Galamedia telah melaksanakan poin 8 yaitu memberikan upah dengan upah minimum provinsi minimal 13 kali setahun. HU Galamedia selalu memberikan upah karyawan setiap bulannya. HU Galamedia juga telah

melaksanakan poin nomor 9 yaitu dengan memberikan kesejahteraan kepada karyawan. HU Galamedia selain memberikan gaji pokok setiap bulannya, perusahaan juga memberikan tunjangan kesehatan, tunjangan kerja, dan kecelakaan kerja yang dijamin oleh Jamsostek. Selain itu ada juga TUMTUT (Tunjangan Uang Makanan dan Tunjangan Uang Transport), jika wartawan ada kelebihan kerja, maka akan diberi uang lembur dan jika hari libur mesti masuk, perusahaan Harian Umum Galamedia memberikan uang piket. Perlindungan hukum juga diberikan perusahaan bagi karyawannya. Berdasarkan hasil penelitian, Harian Umum Galamedia memberikan perlindungan hukum apabila karyawannya tersangkut masalah hukum yang menyangkut pekerjaan. HU Galamedia memiliki *lawyer* pribadi yang berada di perusahaan induknya PT. Pikiran Rakyat Group. Apabila tersangkut masalah hukum, HU Galamedia dapat menggunakan *lawyer* tersebut.

Untuk meningkatkan sumber daya manusia, kemampuan dan profesionalitas wartawannya, Harian Umum Galamedia selalu melakukan pelatihan bagi wartawan setiap 3 bulan sekali walaupun tidak periodik. Hal tersebut jelas telah memenuhi peraturan standar perusahaan pers nomor 12 yang berbunyi sebagai berikut : "Perusahaan pers memberikan pendidikan dan atau pelatihan kepada wartawan dan karyawannya untuk meningkatkan profesionalisme".

Sedangkan mengenai kode etik jurnalistik, Pemimpin Redaksi selalu menekankan akan pentingnya melaksanakan kode etik jurnalistik kepada setiap wartawan. Hal tersebut selalu disampaikan dalam rapat bulanan. Kode etik

merupakan tuntunan, bimbingan, atau pedoman moral atau kesusilaan untuk suatu profesi yang disusun oleh para anggota profesi itu sendiri dan mengikatnya dalam mempraktekkannya. Dengan demikian bisa dikatakan bahwa kode etik jurnalistik adalah daftar kewajiban jurnalis dalam menjalankan profesinya agar sesuai dengan pedoman moral atau kesusilaan yang telah disepakati dalam melaksanakan kerjanya. Sejauh ini dalam pelaksanaannya, Harian Umum Galamedia telah mematuhi itu. Karena apabila tidak mematuhi isi dari kode etik jurnalistik, perusahaan Harian Umum Galamedia tidak segan-segan memberikan sanksi kepada wartawan yang melakukan pelanggaran.

Begitupula dengan standar perlindungan profesi wartawan. Rosihan mengutip pendapat para sosiolog dalam Sobur dalam bukunya yang berjudul Etika Pers Profesionalisme dengan Nurani, mengatakan bahwa :

> "Suatu profesi, umumnya, dikenali sebagai pekerjaan yang berurusan dengan cara yang sangat etik dengan hal-hal yang istimewa penting bagi seorang langganan atau bagi suatu komunitas. Dalam makna ini kependetaan, ketabiban, dan hukum merupakan yang pertama dari profesi-profesi. Seorang profesional mendahulukan kepentingan umum di atas memikirkan keuntungan diri sendiri" (Sobur, 2001:104).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa apapun yang menjadi kriteria sebuah profesi, dunia kewartawanan merupakan sebuah profesi. Dalam melaksanakan tugasnya, wartawan harus memiliki perlindungan yang mampu memberikan jaminan terhadap profesinya. Harian Umum Galamedia telah melaksanakan apa yang menjadi ketentuan dari Dewan Pers mengenai standar perlindungan profesi wartawan. Selama ini Harian Umum Galamedia telah

memberikan perlindungan bagi karyawannya dalam melaksanakan tugasnya. Perlindungan yang diberikan perusahaan baik berupa perlindungan kesehatan dan perlindungan hukum. Dalam melaksanakan tugasnya, kesehatan karyawan dijamin oleh perusahaan. Begitupula apabila karyawan terlibat oleh masalah hukum yang berkaitan dengan pekerjaan.

Selain standar perusahaan pers, kode etik jurnalistik dan standar perlindungan profesi wartawan. Standar kompetensi wartawan merupakan salah satu yang termasuk pada isi dari Piagam Palembang. Standar kompetensi wartawan diperlukan untuk melindungi kepentingan publik dan hak pribadi masyarakat. Standar ini juga untuk menjaga kehormatan pekerjaan wartawan dan bukan untuk membatasi hak asasi warga negara menjadi wartawan. Kompetensi wartawan berkaitan dengan kemampuan intelektual dan pengetahuan umum. Di dalam kompetensi wartawan melekat pemahaman tentang pentingnya kemerdekaan berkomunikasi, berbangsa, dan bernegara yang demokrasi. Standar kompetensi wartawan baru disahkan pada tanggal 2 Februari 2010, menjelang Hari Pers Nasional. Berdasarkan penjelasan dari buku Dewan Pers, untuk mencapai standar kompetensi, seorang wartawan harus mengikuti uji kompetensi yang dilakukan oleh lembaga yang telah diverifikasi Dewan Pers, yaitu perusahaan pers, organisasi wartawan, perguruan tinggi, atau lembaga pendidikan jurnalistik. Wartawan yang belum mengikuti uji kompetensi dinilai belum memiliki kompetensi sesuai standar kompetensi ini. Mengenai standar kompetensi wartawan, hal tersebut belum bisa dilaksanakan di Harian Umum Galamedia

karena belum adanya verifikasi dari Dewan Pers mengenai lembaga mana saja yang melakukan uji kompetensi.

Kesimpulan dari hasil wawancara peneliti dengan dua orang informan adalah komunikasi yang berlangsung pada Implementasi Piagam Palembang di HU Galamedia penyampaian informasinya sudah jelas, dapat dimengerti dan dipahami oleh wartawan. Pemimpin Redaksi sudah konsisten dan sesuai dalam menyampaiakan informasi mengenai konten Piagam Palembang dengan tujuan yang telah ditentukan. Sumber daya yang dapat menentukan keberhasilan implementasi Piagam Palembang di HU Galamedia, baik sumber daya manusia maupun sarana dan prasarana sudah cukup walaupun belum sepenuhnya berkualitas dan optimal. Sikap pelaksana terhadap implementasi Piagam Palembang di Harian Umum Galamedia dalam pemahaman dan melaksanakan peraturan perusahaan sudah cukup baik karena mereka mau belajar walaupun masih perlu ditingkatkan lagi. Sedangkan struktur organisasi sebagai pendorong implementasi Piagam Palembang di HU Galamedia tidak begitu berperan karena penyampaian di redaksi lebih bersifat fleksibel, dan tidak kaku. Berdasarkan hasil penelitian, Harian Umum Galamedia telah melaksanakan tiga dari empat produk Dewan Pers yang terdapat pada Piagam Palembang, yaitu standar perusahaan pers, kode etik jurnalistik, dan standar perlindungan wartawan.