

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PERUMUSAN STANDAR KOMPETENSI SUMBER DAYA
MANUSIA PADA INDUSTRI PERFILMAN INDONESIA
(Studi Eksploratif terhadap Pemain Film Indonesia usia Produktif)**



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

RIZAL DJIBRAN

NIM. 500003166

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2014**

ABSTRAK**PERUMUSAN STANDAR KOMPETENSI SUMBER DAYA
MANUSIA PADA INDUSTRI PERFILMAN INDONESIA
(Studi eksploratif terhadap pemain film Indonesia usia produktif)**

Rizal Djibran
Djibran_rizal@yahoo.co.id

Program Pasca Sarjana
Universitas Terbuka

Globalisasi tidak mengenal batas-batas negara. Begitu juga dengan dunia industri kreatif perfilman yang selalu dipengaruhi dan mempengaruhi globalisasi itu sendiri. Indonesia merupakan negara dimana industri perfilmanya cukup mengalami perkembangan yang sangat signifikan. Insan perfilman Indonesia dalam menghadapi tantangan globalisasi bukan lagi beroreantasi pada kuantitas perfilman itu saja melainkan dari kualitas perfilman juga. Insan perfilman tanah air khususnya bagi para pemain film dituntut menjadi Sumber Daya Manusia yang tanggap dan menyetarakan kompetensinya dalam era globalisasi guna selain menjadi tuan rumah dinegara sendiri tetapi dapat go internasional. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan perumusan kompetensi pemain film dan seberapa pentingnya standarisasi kompetensi ini diperlukan. Metode penelitian yang diterapkan berupa studi eksplorasi, dengan partisipan para akademisi dan praktisi di industry perfilman. Teknik pengumpulan data yaitu focus group discussion dan indeepth interview hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi utama sebagai pemain film adalah penerapan dasar tingkatan posisi pemain film sesuai KKNI adalah di level 6. Tentunya diharapkan perfilman Indonesia semakin siap dalam tantangan globalisasi ini.

Kata kunci : globalisasi , pemain film , kompetensi .

ABSTRACT**THE FORMULATION OF HUMAN RESOURCES COMPETENCY
STANDARDS IN THE INDONESIAN FILM INDUSTRY
(Exploratif study of productive age Indonesia movie player)**

Rizal Djibran
Djibran_rizal@yahoo.co.id

Magister Management Program
Indonesia Open University

Globalization knows no boundaries. The same goes for film industry, which is always influenced by and influencing globalization itself. Indonesia is a country whose film industry has developed quite significantly. Indonesian film makers, in facing globalization, not only focus on quantity, but also quality. Indonesian filmmakers, especially actors are expected to be human resources who could respond to and improve their competence in the era of globalization, not only to become masters in their own home, but also to go international. The purpose of this research is to determine the formulation of the competence of actors and the importance of standardization of this competence. The research method is exploration study, with participants from academician and practitioners in the film industry. The data collecting technique is focus group discussion and in-depth interview. The research's result shows that the main competence of an actor is the actor basic level pursuant to Indonesian Qualification Framework (Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia) which is at level 6. Obviously Indonesian film are expected to be ready for this globalization.

Keyword : Globalization, Actors, Competencies.

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul “Perumusan Standar Kompetensi Sumber Daya Manusia Pada Industri Perfilman Indonesia (Studi Eksploratif Terhadap Pemain Film Usia Produktif)” adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.
Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Jakarta, 11 Desember 2014

Yang Menyatakan



Rizal Djibran

NIM 500003166

**LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER
(TAPM)**

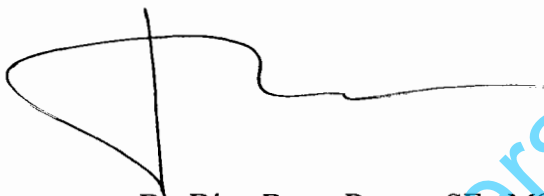
JUDUL TAPM : Perumusan Standar Kompetensi Sumber Daya
Manusia Pada Industri Perfilman Indonesia (Studi
eksplorasi terhadap pemain film Indonesia usia
produktif)

NAMA : Rizal Djibran

NIM : 500003166

PROGRAM STUDI : Magister Manajemen

Pembimbing I



Dr. Dion Dewa Barata, SE., MSM
NIDN 0318037803

Pembimbing II



Dr. Taufani C. Kurniatun, Msi.
NIP. 19681107 199802 2001

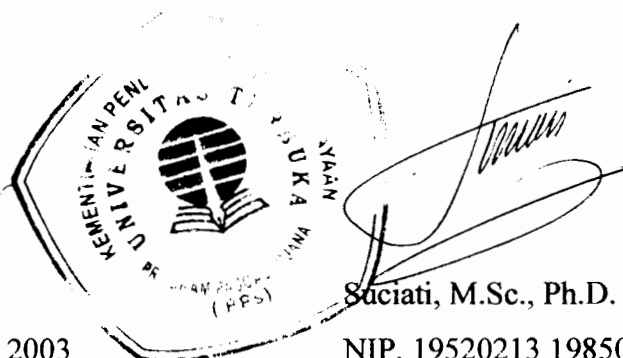
Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu/
Program Magister



Maya Maria, SE., MM
NIP. 19720501 199903 2003

Direktur Program Pasca Sarjana



Suciati, M.Sc., Ph.D.
NIP. 19520213 198503 2001

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN

PENGESAHAN

NAMA : Rizal Djibran
 NIM : 500003166
 PROGRAM STUDI : Magister Manajemen
 JUDUL TAPM : Perumusan Standar Kompetensi Sumber Daya
 Manusia Pada Industri Perfilman Indonesia (Studi
 eksplorasi terhadap pemain film Indonesia usia
 produktif)

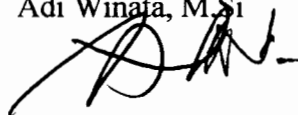
Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister
 (TAPM) Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada :

Hari / Tanggal : Minggu, 21 Desember 2014
 Waktu : 08.00 – 10.00 WIB

dan telah dinyatakan LULUS

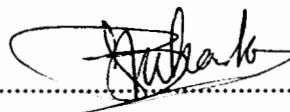
Panitia Penguji TAPM

Ketua Komisi Penguji: Adi Winata, M.Si



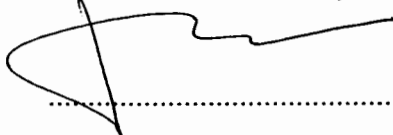
.....

Penguji Ahli : Dr. FX. Bambang Wiharto, MM



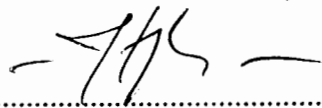
.....

Pembimbing I : Dr. Dion Dewa Barata, SE., MSM



.....

Pembimbing II : Dr. Taufani C. Kurniatun, Msi



.....

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN

LEMBAR LAYAK UJI

Yang bertandatangan di bawah ini, Saya selaku Pembimbing TAPM dari Mahasiswa :

Nama / NIM : Rizal Djibran / 500003166
Judul TAPM : Perumusan Standar Kompetensi Sumber Daya Manusia
Pada Industri Perfilman Indonesia
(Studi Eksplorasi Terhadap Pemain Film Indonesia Usia
Produktif)

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa TAPM dari mahasiswa yang bersangkutan sudah ~~lulus~~ selesai sekitar80.....% sehingga dinyatakan sudah layak uji / ~~belum layak uji~~ *) dalam Ujian Sidang Tugas Akhir Program Magister (TAPM).

Demikian keterangan ini dibuat untuk menjadikan periksa.

9 Desember 2014
.....

Pembimbing II



Dr. Taufani C. Kurniatun, Msi
NIP. 196811071998022001

Pembimbing I



Dr. Dion Dewa Barata, SE, MSM
NIDN 0318037803

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur bagi Allah SWT, Sang Maha Pencipta dan Pengatur Alam Semesta, karena berkat Ridha dan Karunia-Nya maka akhirnya penulis dapat menyusun makalah tesis ini dengan baik dan tepat pada waktunya walaupun penuh dengan hambatan yang dialami dalam proses pembuatannya. Adapun makalah tesis ini membahas tentang “PERUMUSAN STANDAR KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA PADA INDUSTRI PERFILMAN INDONESIA” dengan sub judul “Studi eksploratif terhadap pemain film Indonesia usia produktif”.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih sebesar besarnya kepada:

1. Kedua orang tua tercinta; ayahanda H.Ismet Djibran dan ibunda Hj. Farida Baladraf yang telah memberikan segala bentuk dukungannya,
2. Saudara-saudara tercinta; Feriyal, Faris, Fahmi, Hamzah dan seluruh keluarga besar atas segala bentuk dukungannya,
3. Prof.Dr.Endang Caturwati,M.S selaku Direktur Pembinaan Kesenian dan Perfilman beserta jajarannya di Direktorat Pembinaan Kesenian dan Perfilman, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia,
4. Bpk. Adi Surya Abdi selaku Ketua Umum Sinematek Indonesia,
5. Bpk. Aditya Gumay selaku SekJend PARFI (periode 2011-2015)
6. Ibu Hj. Jenny Rachman mantan Ketua Umum PARFI, peraih beberapa PIALA CITRA dan sebagai aktris senior Indonesia,
7. Ibu. Yati Octavia,aktris senior yang sangat berpengalaman dalam dunia Perfilman Indonesia,
8. Patricia Ann Winarta, B.A., S.H, M.H.,
9. Ibu Tika Bisono, selaku psikolog dan pengamat perfilman,
10. Dan seluruh pihak yang terlibat selama proses penyusunan makalah tesis ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis sangat berharap makalah tesis ini dapat berguna dalam rangka menambah wawasan serta pengetahuan kita mengenai pentingnya standar kompetensi sumber daya manusia pada industri perfilman Indonesia hingga terwujud sebuah pengimplementasian di dalam penerapan dalam industri perfilman Indonesia.

Penulis menyadari bahwa makalah tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu penulis sangat men gaharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna sempurnanya makalah tesis ini. Penulis berharap semoga karya tulis ilmiah ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya, amin.

Jakarta, Januari 2015

Rizal Djibran

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTAK	ii
ABSTACT	iii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN LAYAK UJI	v
HALAMAN PENGESAHAN	vi
HALAMAN PERSETUJUAN TAPM	vii
KATA PENGANTAR	viii
RIWAYAT HIDUP	ix
DAFTAR ISI.....	x
Bab 1 : PENDAHULUAN.....	1
1. Latar Belakang.....	1
1.1 Perkembangan Perfilman Tanah Air.....	5
1.2 Permasalahan Penelitian.....	8
1.2.1 Perumusan Permasalahan Penelitian.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.5 Literatur dan Permasalahan.....	12
Bab 2 : TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 Kajian Teori.....	13
2.1.1 Kompetensi dan Standar Kompetensi.....	13
2.1.2 Hubungan Sebab Akibat Kompetensi dengan Kinerja.....	14
2.1.3 Manajemen Kinerja.....	17
2.1.4 Klasifikasi Jabatan Standard Internasional.....	21
2.1.5 Profesi, Profesional dan Profesionalisme.....	22
2.1.6 Sertifikasi Kompetensi dan Stand Kompetensi.....	23
2.1.7 Usia Produktif.....	24
2.1.8 Pemeran Pertunjukan /Aktor.....	24
2.1.9 Prilaku Organisasi.....	25
2.1.10 Kompetensi yang diatur dalam Undang-Undang.....	26
2.1.11 Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia.....	28
2.1.12 Manfaat, Jangka Panjang dan Dampak dalam Penerapan KKNi.....	33
2.1.13 Pengembangan NQF di Indonesia dan beberapa Negara.....	35
2.1.14 Sertifikasi Kompetensi.....	39
2.1.15 Pendekatan Uji Kompetensi.....	40
2.2 Penelitian Terdahulu.....	42
2.3 Kerangka Berfikir.....	43
2.4 Operasional Penelitian.....	44
2.4.1 Parameter Deskripsi sesuai KKNi dan Pengukuran Kompetensi.....	44
2.4.2 Manajemen dalam Industri Perfilman.....	52
2.4.3 Kategori Pemain Film.....	63
2.4.4 Struktur Organisasi Perfilman.....	65

Bab 3 : METODOLOGI PENELITIAN.....	68
3.1 Desain Penelitian.....	68
3.1.1 Latar Belakang Studi Eksplorasi.....	68
3.1.2 Metode Studi Eksplorasi.....	70
3.1.3 Penelitian Kuantitatif.....	70
3.2 Sumber Data Penelitian.....	72
3.3 Instrumen Penelitian.....	73
3.4 Tahapan Pengumpulan Data.....	74
3.5 Metode Analisis Data.....	76
 Bab 4 : HASIL DAN PEMBAHASAN.....	 78
4.1 Hasil Penelitian Dalam Perumusan Masalah 1.....	78
4.1.1 <i>Focus Group Discussion</i> (FGD).....	78
4.1.2 Profil Partisipan.....	78
4.1.3 Hasil Analisis FGD.....	79
4.1.4 Profil Wawancara Mendalam (<i>Indeepth Interview</i>).....	81
4.1.5 Hasil Wawancara Mendalam (<i>Indeepth Interview</i>).....	83
4.2 Hasil Penelitian Perumusan Masalah 2.....	100
 Bab 5 : KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	103
5.2 Saran.....	104
5.3 Penelitian selanjutnya.....	105
 DAFTAR PUSTAKA	 106
 <u>DAFTAR GAMBAR</u>	
Gambar 1 (Attitude, Skill & Knowledge).....	15
Gambar 2 (Karakter Kompetensi).....	15
Gambar 3 (Semangat untuk Berprestasi).....	16
Gambar 4 (Pengaruh Kerja Individu dan Kelompok terhadap Kinerja Organisasi)..	18
Gambar 5 (Manajemen Kinerja sebagai Pendorong Integrasi).....	19
Gambar 6 (Level dalam KKNI).....	30
Gambar 7 (Peran dan Koordinasi BKNI).....	34
Gambar 8 (Struktur Produksi Pelaksanaan Perfilman).....	66
Gambar 9 (Tahapan Penelitian).....	74
 <u>DAFTAR TABEL</u>	
Tabel 1 (Tujuan Manajemen Kinerja).....	20
Tabel 2 (NQF di beberapa Negara).....	35
Tabel 3 (Rumusan KKNI).....	44
Tabel 4 (Penilaian Aspek Individu).....	50
Tabel 5 (Karakteristik FGD Studi Eksplorasi).....	72
Tabel 6 (Profil Partisipan FGD).....	78
Tabel 7 (Hasil analisis FGD).....	79
Tabel 8 (Profil Nara Sumber <i>Indeepth Interview</i>).....	81
Tabel 9 (Hasil analisis teks Parameter Kegiatan 1).....	83
Tabel 10 (Hasil analisis teks Parameter Kegiatan 2).....	85

Tabel 11 (Hasil analisis teks Parameter Kegiatan 3).....	87
Tabel 12 (Hasil analisis teks Parameter Pengetahuan 1).....	89
Tabel 13 (Hasil analisis teks Parameter Pengetahuan 2).....	91
Tabel 14 (Hasil analisis teks parameter Pengetahuan 3).....	93
Tabel 15 (Hasil analisis teks Parameter Tanggung Jawab 1).....	95
Tabel 16 (Hasil analisis teks Parameter Tanggung Jawab 2).....	96
Tabel 17 (Hasil analisis teks Parameter Tanggung Jawab 3).....	97
Tabel 18 (Hasil analisis teks Parameter Tanggung Jawab 4).....	99
Tabel 19 (Hasil analisis teks Pentingnya Standarisasi Kompetensi).....	101

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuisisioner
Lampiran 2	Pedoman Wawancara
Lampiran 3	Transkrip Wawancara

Universitas Terbuka

RIWAYAT HIDUP

Nama : Rizal Djibran
 NIM : 500003166
 Program Studi : Sumber Daya Manusia ,Master Magister
 Universitas Terbuka Jakarta.

Tempat / Tanggal Lahir : Lawang-Malang 29 Agustus 1977.

Riwayat Pendidikan : Lulus SD di SDN Lawang 1 pada tahun 1989
 Lulus SMP di SMPN 1 Lawang pada tahun 1992
 Lulus SMAN Purwosari Pasuruan pada tahun 1995
 Lulus S1 di Universitas Prof.DR. Moestopo
 (Beragama) pada tahun 2003

Riwayat Pekerjaan :

Aktifitas :

- Lebih dari 1000 episode film telah ia perankan dengan puluhan judul film.
- Duta KAT , Duta SAR , Duta UNODC , Duta *Young care Climate Change* 2011
- *Director and Producer RiDj Production*
- *Hypnotherapy Instructur for Hypno Acting*
- *Scholl Acting Teacher*
- Ketua Dept Seni dan Budaya KNPI
- Pengurus Lemhanas Pemuda angkatan III

Akademik:

- S1 Univ Prof DR Moestopo (B) Fak.SosPol jurusan Hubungan Internasional
- Diploma line Producer and Creative (Hollywood Film Intitute)
- Master of Hypnotherapy (Hypno Therapy Institute Indonesia)

Prestasi :

- Top Diesel indonesia 92
- Top Guest Aneka 93
- Top Model JATIM 93
- Abang Jakarta 97
- Actor Laga Terfavorit ,”Aneka Yess “ 97
- Runer up 1 Siswa dan Pesta Raga ‘97

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar belakang

Indonesia adalah negeri yang mempunyai berbagai ragam potensi untuk berkembang menjadi negara maju, keanekaragamann dan kekayaan sumber daya alam, keindahan flora dan fauna, kultur dan letak geografis yang unik, telah menjadi modal dasar guna bersaing dengan negara lain. Hanya saja dalam kompetensi global saat ini yang dibutuhkan tidak hanya sumber modal tadi tapi juga membutuhkan sumber daya manusia yang mumpuni. Karena itu selain diperlukan sumber daya manusia yang baik, diperlukan juga upaya upaya pengenalan, pengakuan serta penyetaraan sektor-sektor yang relefan baik secara bilateral, regional maupun internasional.

Pada era globalisasi saat ini banyak masalah kualitas tenaga kerja yang membutuhkan pentingnya penanganan dan penyelesaian yang bersifat multidimensi, khususnya memposisikan faktor tenaga kerja menjadi sangat penting dalam konteks globalisasi , di tengah pasar bebas Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) atau ASEAN Economic Community (AEC) , ASEAN Freaa Trade Area (AFTA), Asia-pasific Economic Cooperation (APEC) dan Word Trade Organisation (WTO) dan sebagainya, serta adanya tuntutan *zero mistake* dan *high quality*. Apabila dilihat saat ini tugas dalam pemerintah urtuk membangun kualitas Sumber Daya Manusia ketenagakerjaan tentunya sangat penuh dengan tantangan, bahkan masih banyak dari kalangan yang masih pesimistis. Salah satu indikatornya adalah tingkat pengangguran dari tahun ke tahun masih cukup tinggi angkanya. Pada tahun 2014 angka pengangguran terbuka mencapai 5,70 persen (*Badan Resmi Statistik/ No.38/05/th.XVII,5 Mei 2014*). Tingginya angka pengangguran itu mempunyai

dampak terhadap instabilitas ekonomi, politik dan keamanan sekaligus menggambarkan belum optimalnya pemanfaatan sumber daya yang tersedia.

Para lulusan Indonesia tentunya menginginkan lulusan kita bisa menembus pasar global, melainkan apabila lulusan Indonesia ini tidak jelas lulusan kulifikasinya, maka jangan harap bisa menjadi tamu atau bisa bekerja dinegara orang, melainkan bisa jadi di negara sendiri hanya bisa menjadi penonton dan mereka orang asing yang bisa menjadi pemimpin di negara kita. Maka diharapkan kita bisa menjadi tuan rumah dinegara sendiri.

Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Muhaimin Iskandar mengatakan, “Bahwa pemerintah dengan segala upaya dan kebijakannya menurunkan angka pengangguran menjadi 5,1 persen pada tahun 2014 ini. Untuk itu mulai dari sekarang pemerintah terus menerus berupaya menciptakan lapangan pekerjaan baik formal maupun informal yang diharapkan dapat menyerap para penganggur dan setengah penganggur. Beberapa masalah lain yang juga dihadapi, yakni terkait krisis keuangan global yang terjadi baru-baru ini telah mengakibatkan menurunnya investasi baru, sehingga kesempatan kerja baru juga relatif terbatas, terlebih lagi investasi baru lebih berorientasi pada teknologi yang tidak ramah terhadap penyerapan tenaga kerja”.

Selain itu, menurut menteri ketenagakerjaan dan transmigrasi pada era pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono ini, “Kurangnya motivasi masyarakat untuk menciptakan lapangan kerja sebagai wirausaha yang pada umumnya cenderung bersifat pasif dan senang mencari pekerjaan atau bekerja pada orang lain. Untuk itu, diperlukan suatu komitmen yang diimplementasikan dalam bentuk usaha yang serius dari seluruh kalangan yakni instansi pemerintah, dunia usaha dan seluruh komponen masyarakat untuk mengatasi pengangguran yang dilakukan secara terencana,

terkoordinasi, terpadu dan berkesinambungan. Salah satunya adalah dengan meningkatkan SDM dengan membangun kompetensi tenaga kerja yang memiliki daya saing guna perluasan kesempatan kerja. Yang lebih utama lagi bagaimana kita dapat mengembangkan jiwa kewirausahaan pada pencari kerja pendidik," (*dikutip* : <http://www.antaraneews.com/berita/307171/menakertrans-2014-angka-pengangguran-turun>)

Menurut pengamatan peneliti, melihat daya saing kerja yang semakin ketat dan persiapan bangsa Indonesia dalam menghadapi MEA dan AFTA 2015, yang sudah semakin di depan mata dimana harus mempunyai agenda bersama untuk menyambut AFTA 2015, bagaimana kesiapan sebagai sebuah bangsa menghadapi tantangan sekaligus peluang ini ? Apabila kita membuka mata secara realita dan jujur ,sepertinya AFTA masih belum terlalu tersosialisasi hingga ke pelosok tanah air . Pemerintah Indonesia yang seharusnya menjadi pelopor utama gerakan sosialisasi kesepakatan yang telah diratifikasi sejak tahun 1992 ini sepertinya belum optimal dalam mengampanyekan hal ini kepada seluruh masyarakat Indonesia. Bisa dibuktikan dengan mencoba melakukan sebuah penelitian kecil, peneliti yakin dari lima puluh warga yang kita tanya, hanya sedikit yang tau tentang hal ini. Jangan ditanya lebih jauh lagi kepada mereka seperti apa persiapan anda secara pribadi untuk menghadapi AFTA ini ? bisa jadi seperti yang penulis hadapi jawabannya adalah mereka tidak mau memikirkan karena itu merupakan urusan pemerintah.

Dalam hal ini memang bersumber dari satu hal bahwa faktanya pemerintah Indonesia belum mempunyai rencana kerja yang terukur dan sistematis untuk mempersiapkan seluruh warga Indonesia dalam menyambut AFTA dan MEA pada 2015 mendatang. Menurut Emil Abeng (*anggota komisi VI DPR RI*) dalam pernyataannya di Media Suara Karya 2013 , "Apa saja indikatornya ? Dilihat dari

meningkatnya defisit Neraca Perdagangan Indonesia terhadap negara-negara ASEAN sejak 2005. Daya saing produk Indonesia yang lemah ditingkat ASEAN ; lemahnya daya saing dibidang jasa ; rendahnya jumlah penanaman modal asing (FDI) di Indonesia dibandingkan dengan negara Singapura, Thailand dan Vietnam ; dukungan alokasi dana dalam perbaikan infrasturktur (daya dukung investasi) yang kalah saing dengan negara-negara tetangga;sampai dengan kesiapan tenaga kerja ahli (SDM) yang belum memadai dan berpotensi kalah saing dibanding dengan negara tetangga”.

Saat ini, secara nasional daya saing Indonesia, berdasarkan dalam Laporan Pembangunan Manusia atau *Human Development Report (HDR)* yang dikeluarkan oleh lembaga PBB, untuk Pembangunan atau *United Nation Development Programme (UNDP)* pada 2013, Indonesia menempati urutan ke 108 dari 187 negara dari kawasan yang dikenal oleh PBB. Dan Indonesia berada dalam kategori sedang.

Lemahnya Kompetensi dan Motivasi, Indonesia (Baru) Layak jadi Penonton AFTA 2015 maka Standardisasi dan Sertifikasi Profesi merupakan Sebuah Tren atau Kebutuhan?

Dimana apabila dilihat klasifikasi jabatan Standart Internasional (KJSI/ISCO – 1988) bawasannya insan seni khususnya perfilman sudah masuk kedalam ketenaga kerjaan formal dengan kategori 245 (*Sumber buku : klasifikasi jabatan standart internasional – KJSI/ISCO 1988*).

Ini pekerjaan rumah yang cukup berat bagi pemerintah. Untuk mengatasi persoalan di atas, standardisasi kompetensi yang dibutuhkan untuk profesi atau pekerjaan tertentu tidak lagi hanya sebuah tren, tapi sudah menjadi suatu keharusan.

Dengan adanya standardisasi profesi, diharapkan akan tercapai *the right man with the right competencies* untuk pemenuhan tugas dan tanggung jawab pada pekerjaan atau profesi tertentu sesuai dengan tuntutan organisasi dan lingkungan.

Di negara-negara maju, standarisasi profesi sudah lama dilakukan, misalnya lewat National Vocational Qualification (NVQ) di Inggris atau National Organization for Competency Assurance (NOCA) di AS terdapat The American Society for Training & Development (ASTD).

Adapun di Indonesia, berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemerintah telah membentuk BNSP atau Badan Nasional Sertifikasi Profesi, sebuah lembaga independen yang bekerja untuk menjamin mutu kompetensi dan pengakuan tenaga kerja pada seluruh sektor bidang profesi di Indonesia melalui proses sertifikasi.

BNSP merupakan lembaga yang mempunyai otoritas dan menjadi rujukan dalam penyelenggaraan sertifikasi kompetensi kerja secara nasional. Pembentukan BNSP diharapkan dapat mendorong terjadinya peningkatan kompetensi atau kapabilitas dan daya saing sumber daya manusia Indonesia di pasar kerja global.

Dalam PP No 23/2004 yang ditandatangani Presiden Megawati Soekarnoputri 5 Agustus 2004, diatur ketentuan mengenai sertifikasi kompetensi kerja dan standar kompetensi kerja nasional Indonesia.

Beberapa contoh standarisasi dan sertifikasi profesi yang sudah ada sejak lama adalah Chartered Financial Planner (CFP), Chartered Pilot Licence (CPL), Certified Economic Developer (CED), dan Chartered Member of Institute of Logistic and Transport (CMLIT).

1.1 Perkembangan Perfilman Tanah Air

Sebenarnya perkembangan perfilman Indonesia saat ini cukup meningkat, bahkan pada tahun 2014 jumlah produksi perfilman yang diproduksi dan lulus sensor mencapai 374 judul dan hingga 1 oktober 2014 jumlah film nasional yang lulus sensor

mencapai 287 film (*sumber: www.lsf.go.id*). Selama ini industri perfilman hanya berpacu dalam kuantitas produksi film saja tanpa melihat begitu pentingnya kualitas terutama dalam kedudukan Sumber Daya Manusia nya terhadap standarisasi ketenagakerjaan Indonesia, ini terbukti dari jumlah produksi film nasional diatas. Angka ini merupakan angka yang tertinggi sepanjang perfilman tanah air.

Menurut Lukman Sardi ,ketua Rumah Aktor Indonesia (RAI) “film-film tersebut mayoritas diperankan oleh aktor yang sama. Artinya, regenerasi aktor di Indonesia masih belum berjalan dengan baik.” Penting bagi seseorang untuk memahami bahwa aktor bukan hanya bisa akting,tetapi memahami keaktoran yang benar seperti apa. ”Seorang aktor harus memiliki wawasan yang luas, empati, loyalitas, danjuga attitude yang baik. Mau tidak mau hal ini harus mulai disadari para aktor Indonesia. Apalagi, pasar bebas ASEAN akan efektif pada akhir 2015. Aktor dan aktris luar akan lebih mudah untuk berkarir di tanah air. ”Jadi aktor harus mempunyai standard “ (*tantangan yang akan dihadapi*)

(*dikutip : <http://www.republika.co.id/berita/senggang/film/14/03/27/n330bs-lukman-sardi-aktor-di-indonesia-harus-punya-standar>*).

Melihat fenomena ini, seniman Indonesia masih banyaknya yang belum memiliki standarisasi profesional di tingkat nasional maupun internasional membuat keresahan di kalangan kementerian Pendidikan dan Kebudayaan . Dikhawatirkan apabila secara umum para seniman ini diminta untuk terlibat dalam sebuah acara Internasional, dengan sendirinya akan gugur dan tersingkir dengan pekerja-pekerja seni lainnya dari negara lain yang sudah berstandarisasi internasional. Menurut Wakil Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Wamendikbud) bidang Kebudayaan Wiendu Nuryanti proses sertifikasi seniman harus dibedakan kompetensinya, misalnya untuk menjadi dalang yang bersertifikasi itu harus mampu apa saja. Proses sertifikasi

diawali dengan melakukan pemetaan terlebih dahulu dari ketrampilan para pekerja seni, dan setelah itu dibuat standarnya. Wiendu menyatakan sertifikasi tersebut merupakan salah satu hal yang akan dilakukan reformasi pembangunan kebudayaan. Selain itu, reformasi pembangunan kebudayaan juga akan dilakukan pada karakter, bidang seni dan perfilman, dan bidang diplomasi.

(dikutip: <http://www.merdeka.com/peristiwa/kemendikbud-lakukan-sertifikasi-seniman-se-indonesia.html>)

Namun dengan adanya pengagasan yang baik mengenai sebuah standar sertifikasi seniman ini menuai beberapa pertentangan (*kontrafisi*) seperti yang dikemukakan oleh saudara Jliheng Suparman (dalang Wayang Kampung Sebelah dan Wayang Climen). “Sebaiknya gagasan sertifikasi itu tidak perlu dilanjutkan. Karena jelas bahwa sertifikasi tidak berkorelasi dengan kesenimanan. Jika dipaksakan justru akan menimbulkan banyak masalah. Disamping itu juga hanya akan menambah beban anggaran negara. Sebab dengan membentuk lembaga sertifikasi tentu akan menyerap dana yang tidak sedikit. Daripada uang dihamburkan sia-sia, mending untuk disalurkan kepada masyarakat miskin yang jelas-jelas lebih membutuhkan.” (dikutip : <http://poswayang.wordpress.com/2012/05/16/sertifikasi-seniman/>). Dan masih banyak pernyataan-pernyataan serupa yang dilontarkan oleh masyarakat, seperti pernyataan Muhammad Subhan dengan temanya Seni Tak Bisa Diukur dengan Sertifikasi (kutip : <http://rinaikabutsinggalang.wordpress.com/2013/04/22>). Juga menurut Rangga Riantiarno dimana rencana sertifikasi seniman sebagai hal yang lucu. Seni tidak bisa diukur karena persepsi orang terhadap seni jelas berbeda. Juga hal yang sama dilontarkan oleh Tubagus Dedi Suwandi Gumelar atau yang lebih akrab dikenal Miing. “Bagus tidaknya seorang seniman dinilai dari pengakuan publik atas karya-karyanya. Bukan dari sertifikat yang dimiliki. Kalau memang tujuannya agar

seniman Indonesia bisa bersaing dikancah internasional, berikan saja sertifikat untuk para seniman yang akan bekerja diluar negeri. Apakah itu memang kebutuhan? Kalau cuma pihak asing yang butuh maka baru disertifikasi.” (kutip : <http://www.merdeka.com/peristiwa/seniman-bersertifikat-lebih-laku.html>)

Lantas bagaimana para pekerja seni ini dalam menghadapi era globalisasi regional dimana secara umum seluruh aspek ketenagakerjaan harus memiliki sebuah standar yang layak, apakah kita nantinya dalam AFTA hanya menjadi sebuah penonton saja?

Dari uraian tersebut terlihat bahwa perfilman Indonesia masih jauh dibanding dengan negara negara tetangga . Untuk memperoleh kinerja yang baik, harus adanya suatu rangsangan untuk bekerja lebih baik. Berkaitan dengan hal tersebut, suatu organisasi swasta maupun milik pemerintah yang maju akan selalu mengikuti perkembangan kondisinya, menghormati dan menghargai kinerjanya, mengetahui harapan, keinginan, kebutuhan dan tuntutan serta memenuhinya, dengan adanya pengakuan standarisasi kompetensi serta kelayakan ketenagakerjaan yang telah diatur.

1.2. Permasalahan Penelitian

Uraian permasalahan sudah jelas dimana permasalahan sebuah standarisasi ketenagakerjaan, khususnya bagi profesi insan seni film menjadi penting, selain sudah diatur dalam klasifikasi jabatan Standart Internasional (KJSI/ISCO – 1988) bawasannya insan seni khususnya perfilman sudah masuk kedalam ketenagakerjaan formal dengan kategori 245(*Sumber buku : Klasifikasi Jabatan Standart Internasional – KJSI/ISCO 1988*) belum terealisasi dengan baik di Indonesia, sehingga nantinya apabila Indonesia masuk kedalam era globalisasi

regional AFTA yang sudah dekat ini, kita masih belum siap menghadapi persaingan yang semakin ketat.

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap permasalahan terhadap standar kompetensi terhadap kinerja perfilman Indonesia yaitu :

1. Belum adanya alat ukur untuk menentukan sebuah standar mengenai profesi insan perfilman yang ada.
2. Kurangnya sosialisasi serta pemahaman mengenai pentingnya sebuah standar kompetensi khususnya bagi para pemain film di dunia perfilman tanah air

1.2.1 Perumusan Permasalahan Penelitian

Dengan adanya sebuah standar kompetensi bagi insan perfilman Indonesia khususnya peran serta pemain film, maka akan ada sebuah peningkatan dalam kebangkitan perfilman tanah air. Selain standar kompetensi ini juga telah diatur dalam Undang Undang Republik Indonesia tahun 33 Tahun 2009 Tentang Perfilman, yang terdapat pada BAB IX mengenai Pendidikan, Kompetensi, dan Sertifikasi juga terdapat pada Klasifikasi Jabatan Standar Internasional (KJSI/ISCO- 1998) maka peran serta pemain film dalam industri perfilman tanah air akan menjadi baik dan tentunya siap bersaing dalam menghadapi pasar bebas.

Pemberian suatu standarisasi pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja di dalam pelaksanaan tugasnya, mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas, trampil, tangguh, cepat dan bertanggung jawab. Disiplin kerja diharapkan dapat meningkatkan kemampuan dan keahlian dari para pemain film sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan yang lingkupnya lebih luas atau lebih kompleks dari

sebelumnya, selain itu akan menambah pengetahuan yang lebih luas bahkan memberikan pengetahuan yang baru bagi insan perfilman Indonesia

Untuk mengetahui permasalahan yang ada, maka dilakukan adanya perumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana profil kompetensi profesi insan perfilman Indonesia berbasis Kualifikasi Kerja Nasional Indonesia ?
2. Seberapa pentingnya sebuah standarisasi bagi insan perfilman Indonesia khususnya bagi peran pemain film guna menunjang peningkatan hak dan kewajiban para pemain film sehingga menghasilkan sebuah apresiasi film yang baik.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Penelitian bertujuan untuk membangun landasan akademik dan merumuskan standar profesi untuk insan perfilman tanah air sesuai dengan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (studi eksploratif pada pemain film usia produktif)
2. Mengkaji seberapa pentingnya standar kompetensi pemain film Indonesia dalam menghadapi tantangan global.

1.4. Manfaat Penelitian,

Manfaat penelitian ini antara lain yaitu :

1. Bagi Ilmu Pengetahuan : memberikan sumbangan pengetahuan tentang pentingnya penelitian pada aspek standar kompetensi insan pekerja seni perfilman khususnya bagi para pelaku pemain film sehingga kedepannya para

pelaku pemain film di tanah air dapat terjadi sebuah pengembangan profesinya dalam era globalisasi.

2. Bagi para pelaku Pemain Film : memberikan wawasan dan pemahaman tentang pentingnya sebuah standarisasi profesi sebagaimana yang telah diatur dalam Undang Undang No.33 Tentang Perfilman Tahun 2009.
3. Bagi Negara : penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu pencapaian peningkatan dalam penerapan Undang-Undang No.33 Tentang Perfilman Tahun 2009

1.5. Literatur dan Pembahasan.

Perspektif tentang sebuah organisasi atau perusahaan berbasis pengetahuan sering muncul dalam manajemen strategis. Perspektif ini dibangun berdasarkan dan perpanjangan dari teori *resource based*. Jadi teori yang mampu menyediakan kerangka kerja teoritis yang jelas dan kohesif mengapa manajemen pengetahuan bisa menuntun pada tercapainya kinerja organisasi yang superior adalah teori *resource-based*. Dalam berbagai kajian serta penelitian literature sering kali memberikan peringkat pengetahuan sebagai *intellectual capital* yang memiliki nilai sangat penting melebihi *brand name* dan aset fisik. Untuk itu untuk mendapatkan sebuah definisi pengetahuan secara akurat sangatlah tidak mudah. Namun banyak yang sepakat bahwa pengetahuan adalah kombinasi terorganisasi dari ide-ide, peraturan-peraturan, prosedur-prosedur dan informasi (Bhatt,2004). Jadi bisa digambarkan bahwasanya pengetahuan adalah sesuatu yang humanis, aset personal yang tinggi, dan mempresentasikan kesatuan antara keahlian dan upaya dari jaringan dan aliansi. Hasil kajian menyatakan 99% dari apa yang dikerjakan manusia berbasis pada pengetahuan (Wah,1999 dalam Smith,2003)

Nilai pengetahuan yang dimiliki seseorang akan berarti apabila pengetahuan dijadikan sebagai kunci dari tujuan dan difokuskan pada misi, *cores values*. Sedangkan asset seperti uang, sarana dan prasarana akan menjadi berguna ketika ditempatkan dalam strategi yang digunakan untuk mewujudkan pengetahuan tersebut. Definisi pengetahuan terdapat dua hal yaitu pengetahuan eksplisit dan pengetahuan tasit (Nonaka dan Takeuchi,2005). Pengetahuan eksplisit bersifat mudah untuk diartikulasikan, ditangkap, dan disebarkan dalam berbagai bentuk.

Sedangkan pengetahuan tasit sulit untuk diungkap, dikondifikasi, diadopsi, dan didistribusi, karena individu tidak mudah mengartikulasikan pengetahuan tasit. Haldin-Herrgard (2004) mengumpamakan pengetahuan tasit sebagai seseorang yang mampu memasak tanpa resep atau memiliki perasaan intuitif untuk membuat keputusan yang besar.

Ada dua dimensi dari pengetahuan tasit. Pertama, dimensi teknik, yang meliputi jenis-jenis ketrampilan personal yang bersifat informal atau seni yang sering diberi label "*know-how*". Kedua, dimensi kognitif, yang berisi kepercayaan, nilai, skema, dan model mental.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori.

2.1.1 Kompetensi dan Standar Kompetensi.

Berdasarkan arti secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan atau melaksanakan pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja (*sama halnya seperti yang terkandung dalam Undang Undang Ketenagakerjaan Republik Indonesia ,pada BAB 1,pasal 1 ayat 10*). Sehingga dapat dirumuskan bawasannya kompetensi diartikan sebagai kemampuan seseorang yang dapat terobservasi mencakup atas pengetahuan, ketrampilan dan sikap kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan standar performa yang ditetapkan.

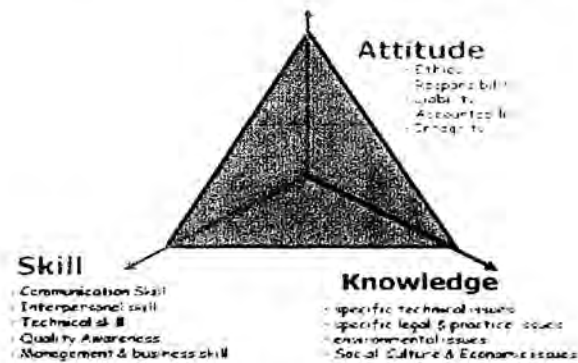
Sedangkan kompetensi menurut beberapa ahli menyatakan :

- 1) Menurut Richard E.Boyatzis (1982: 23); kompetensi adalah karakteristik-karakteristik yang berhubungan dengan kinerja unggul dan atau efektif di dalam pekerjaan.
- 2) Menurut Klemm (1980); kompetensi merupakan karakteristik mendasar seseorang yang menghasilkan kinerja unggul dan atau efektif dalam suatu pekerjaan.
- 3) Brian E. Becher, Mark huslid dan Dave Ulrich (2001:156): mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan.
- 4) Menurut Margaret dale (2003: 5) dalam Sudarmanto (2009:48) kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan.

Sedangkan pengertian dari Standar Kompetensi berdasarkan dari arti bahasa, standar kompetensi terbentuk atas kata standard dan kompetensi. Standar diartikan sebagai suatu “ukuran” yang disepakati, sedangkan kompetensi telah didefinisikan sebagai kemampuan seseorang yang dapat terobservasi mencakup atas dasar pengetahuan, ketrampilan dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan standar performa yang telah ditentukan. Atau dengan kata lain, standar kompetensi merupakan formula atau perumusan tentang kemampuan yang harus dimiliki seseorang untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan yang didasari atas pengetahuan ketrampilan dan sikap kerja sesuai dengan unjuk kerja yang dipersyaratkan.

2.1.2. Hubungan Sebab Akibat Kompetensi dengan Kinerja

Pada umumnya, hubungan antara kompetensi dengan kinerja sangat erat sekali, hal ini tampak pada hubungan keduanya, yaitu hubungan sebab akibat (*causally related*). Menurut Spencer, hubungan antara kompetensi karyawan dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan para karyawan apabila ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (*the right man on the right job in the right time*). Dan untuk dapat mempelajari kompetensi tersebut, seseorang harus berperan aktif didalam komunitas sosial, sebab kompetensi bernilai krusial dan bersifat sosial, sehingga kompetensi dapat memberikan identitas dan visibilitas sosial. Diharapkan setiap pihak pihak manajemen berkewajiban untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif terhadap karyawannya agar faktor faktor yang berhubungan dengan kompetensi dapat berjalan dengan baik.

Gambar 1. Attitude, Skill, and Knowledge

Menurut Spencer, kompetensi mempunyai hubungan sebab-akibat (*causally related*) jika dikaitkan dengan kinerja seorang karyawan, serta kompetensi yang terdiri atas: motif (*moive*), sifat (*trait*), konsep diri (*self concept*) dan ketrampilan (*skill*), serta pengetahuan (*knowledge*), diharapkan dapat memprediksikan perilaku seseorang sehingga pada akhirnya dapat memprediksi kinerja orang tersebut. Kompetensi selalu mengandung maksud dan tujuan tertentu yang merupakan dorongan motif atau sifat (*trait*) yang menyebabkan suatu tindakan seseorang untuk memperoleh suatu hasil.

Gambar 2.

competency causal flow model, Spencer (Karakter Kompetensi)



Motivasi

Ketrampilan

Watak

Konsep Diri

Pengetahuan

Gambar 3. Contoh : Semangat untuk berprestasi



Pada gambar 2 pada bagan karakteristik kompetensi dapat dilihat dalam 3 aspek. Pada aspek pertama menggambarkan perilaku seseorang terhadap niat kerja merupakan bentuk karakteristik seseorang didalam menggeluti sebuah profesi, disini dapat ditinjau dari bentuk motivasi, watak, konsep diri, dan pengetahuan seseorang tersebut dalam menggeluti pekerjaannya. Aspek berikutnya adalah perilaku, ini dapat ditinjau dari seberapa besar ketrampilan yang diciptkan. Dan aspek yang terakhir adalah prestasi kerja, ini akan membuahkan sebuah penghargaan (*reward*) atas kinerja yang dicapainya.

Pada bagan semangat untuk berprestasi dapat dilihat tentang perilaku seseorang didalam kinerjanya mempunyai sasaran (visi dan misi) agar mendapatkan respon yang baik serta umpan balik terhadap lingkungan kerjanya (atasan/bawahan, klien, pengguna jasa). Untuk mencapainya seseorang pekerja yang baik diharapkan melakukan kinerjanya dengan maksimal sesuai dengan standar kompetensi yang telah

dicapainya. Tentunya berbagai macam kendala dan resiko mampu dipertanggung jawabkan secara legal. Tentunya apabila terdapat kegagalan dalam pencapaian tujuan kerja yang diharapkan, seorang pekerja yang baik selalu melakukan perbaikan secara terus menerus (*continue*) sehingga menciptakan hasil yang diharapkan atau bahkan membuahkan sebuah inovasi yang berguna.

2.1.3. Manajemen Kinerja

Good governance merupakan prasyarat bagi setiap pemerintahan untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dan mencapai tujuan serta cita-cita dalam berbangsadan bernegara, terdapat dua fungsional, yaitu:

- 1) Dalam rangka penyelenggaraan fungsi umum, yang antara lain meliputi penciptaan dan pemeliharaan rasa aman dan pengaturan ketertiban, pertahanan dan keamanan penyelenggaraan hubungan diplomatic, serta pemungutan pajak.
- 2) Dalam rangka penyelenggaraan fungsi pembangunan, seperti pembangunan bangsa serta pembangunan ekonomi dan sosial yang diarahkan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran seluruh rakyat.

Pada konsep kinerja sebaiknya mengacu pada sesuatu yang terkait dengan kegiatan dalam melakukan suatu pekerjaan, tentunya meliputi hasil yang akan dicapai dari seluruh aspek kinerja tersebut, dikarenakan hasil kerja akan memberikan keterkaitan yang kuat terhadap tujuan-tujuan stratejik organisasi, kepuasan pelanggan, dan tentunya kontribusi ekonomi. Kondisi kinerja harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu organisasi dihubungkan dengan misi yang diemban. Kinerja juga merupakan tingkat efisiensi dan efektivitas serta inovasi dalam pencapaian tujuan oleh pihak manajemen

dan divisi-divisi yang ada dalam organisasi, adapun uraian tersebut dapat dilihat pada gambar 3 tentang pengaruh kinerja individu dan kelompok terhadap kinerja organisasi.

Gambar 4.

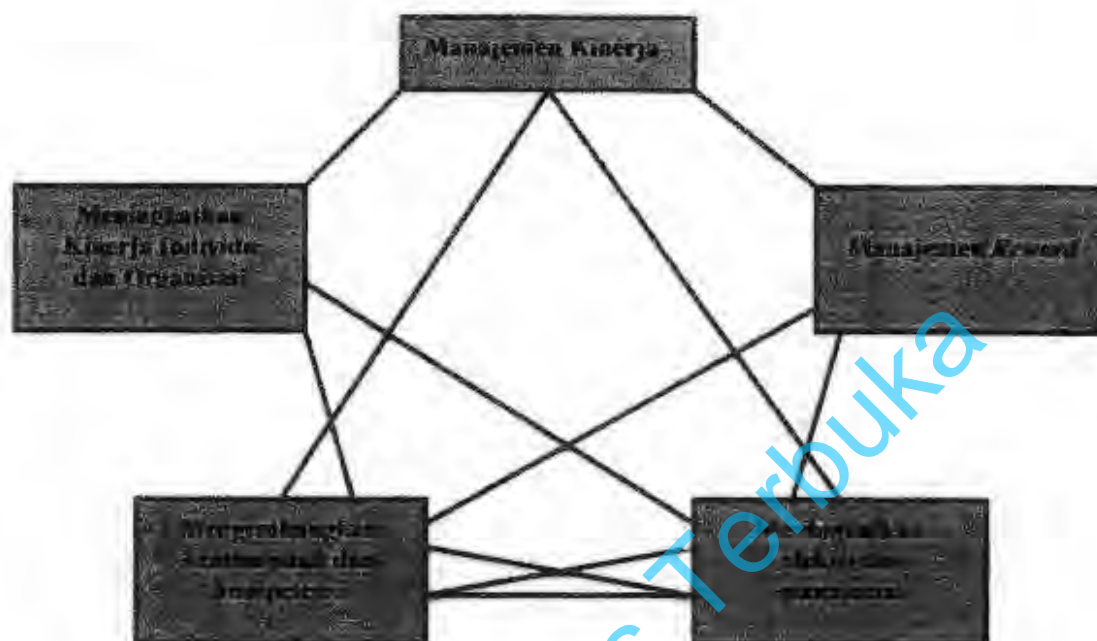
Pengaruh Kinerja Individu dan Kelompok terhadap Kinerja Organisasi



Managemen kinerja merupakan suatu cara untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal bagi organisasi, kelompok dan individu dengan memahami dan mengelola kinerja sesuai dengan target yang telah direncanakan, standar dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan. Proses dari manajemen kinerja adalah untuk menetapkan apa yang harus dicapai, dan pendekatan apa untuk mengelola serta pengembangan manusia melalui cara yang dapat meningkatkan kemungkinan bahwa sasaran akan dicapai dalam jangka waktu tertentu (jangka pendek, jangka menengah, jangka panjang)

Gambar 5

Manajemen Kinerja Sebagai Pendorong Integrasi



Secara keseluruhan gambar 4 dapat diasumsikan bahwa manajemen kinerja yang efektif dapat memberikan dasar bagi usaha untuk mengkomunikasikan misi, nilai-nilai dan sasaran organisasi kepada seluruh anggota organisasi. Peranan manajemen kinerja dalam mendukung pencapaian strategi organisasi adalah dengan suatu cara mengintegrasikan sasaran kebawah, keatas dan kesamping di seluruh tubuh organisasi. Dan pada hakikatnya manajemen kinerja lebih merupakan suatu manajemen berdasarkan kesepakatan atau kontrak kinerja dari pada merupakan suatu manajemen berdasarkan komando.

Adapun tujuan dari manajemen kinerja dari suatu organisasi terdapat berbagai macam diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Menerjemahkan dari visi dan misi organisasi ke dalam tujuan dan hasil yang jelas, mudah dipahami dan dapat diukur sehingga membantu keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan.
- 2) Menyediakan informasi untuk menilai, mengelola dan meningkatkan keberhasilan kinerja keseluruhan organisasi.
- 3) Mengubah paradigma dari orientasi pengendalian dan ketaatan menjadi pendekatan strategik yang berkelanjutan kepada keberhasilan organisasi.
- 4) Menyediakan manajemen kinerja yang lengkap dengan memasukkan ukuran-ukuran kualitas, biaya, ketepatan waktu, kepuasan *stakeholders*, dan peningkatan keahlian pegawai.

Untuk memenuhi tujuan tersebut diatas, maka sistem manajemen kinerja harus berisikan tahapan-tahapan layaknya sebuah system manajemen. Tahapan tersebut terdiri dari perencanaan kinerja, pencapaian kinerja, pengukuran kinerja, dan perbaikan kinerja.

Tabel 1. Tujuan Manajemen Kinerja

	Tujuan	Deskripsi	Rekomendasi
Manajemen Kinerja	Strategik	Mengaitkan aktivitas karyawan dengan tujuan organisasi.	Karakteristik karyawan, perilaku yang diperlukan dan hasil yang harus dicapai.
	Administratif	Melakukan pencatatan terhadap kinerja karyawan	Keputusan administratif tentang kompetensi, promosi atau pemberhentian berdasarkan perilaku dan prestasi kerja.
	Pengembangan	Mengevaluasi kekuatan dan kelemahan individu	Keputusan tentang pelatihan dan pengembangan yang perlu dilakukan.

Tabel 1 diatas, menunjukkan tujuan dari manajemen kinerja, deskripsi dan rekomendasi untuk manajemen mengambil keputusan tentang kompetensi, promosi,

pelatihan dan pengembangan, berkaitan dengan kinerja individu. Tujuan dari sistem manajemen kinerja yang tertera diatas, juga menjadi tujuan dari sistem penilaian kinerja (*performance appraisal system/PAS*).

2.1.4 Klasifikasi Jabatan Standard Internasional (KJSI / ISCO – 1988)

Salah satu misi Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah melayani masyarakat dalam penyediaan informasi ketenagakerjaan dan dunia usaha. Informasi tentang Klasifikasi Jabatan Standar Internasional antara lain mencakup sistem klasifikasi jabatan dan jenis-jenis pekerjaan atau jabatan. Berdasarkan buku Klasifikasi Jabatan Indonesia (KJI) yang merupakan buku klasifikasi jabatan standar nasional, dan sebagai acuan dasar adalah *Internasional Standart Classification of Occupation* (ISCO) 68 serta ISCO 88. Maka dijabarkan antara lain kode jabatan, uraian tugas, dan nama jabatan. Dan untuk bidang perfilman adalah sebagai berikut :

- a) Kode Jabatan : 2455
- b) Jabatan : Pemain Film, Sutradara Film, Direktur Panggung dan yang sejenis

Deskripsi : Pemain Film, Sutradara Film, Sutradara Panggung dan yang sejenis menyutradarai atau berakting dalam produksi bioskop televise atau radio dan pertunjukan panggung

- a) Tugasnya meliputi :
 - (1) Mempelajari tema dan isarat dan memainkan bagian dari produksi drama, pertunjukan, televise, radio, atau dalam bioskop
 - (2) Menceritakan cerita atau membacakan sastra dengan keras untuk mendidik, menghibur para pendengar.

- (3) Mempelajari naskah untuk menentukan interpretasi artistik menginstruksikan kepada aktor tentang cara memainkan peran dan menyutradarai semua aspek produksi, drama pada pertunjukan, televisi, radio atau bioskop termasuk pemilihan actor dan keputusan akhir mengenai kostum, desain, suara, dan pengaruh penerangan.
- (4) Mengerjakan tugas yang sejenis.
- (5) Menyelidiki pada pekerja lain.

Contoh jabatan yang dapat diklasifikasikan disini adalah :

1. Artis
2. Sutradara Film
3. Sutradara Panggung
4. Penulis Cerita, Radio atau TV

Beberapa jabatan sejenis yang dapat diklasifikasikan di tempat lain adalah :

- | | |
|--------------------------------|--------|
| 1. Pemain Badut | - 3474 |
| 2. Produser, Theater | - 1229 |
| 3. Produser Panggung | - 1229 |
| 4. Pemimpin Rombongan Kesenian | - 1229 |

2.1.5 Profesi, Profesional dan Profesionalisme

Istilah “profesi” sesuai tata bahasa mengandung arti bahwa suatu pekerjaan atau jabatan yang disebut profesi tidak dapat diemban oleh sembarang orang, akan tetapi memerlukan suatu persiapan melalui pendidikan dan pelatihan yang dikembangkan khusus untuk itu.

Profesi menyatakan bahwa ia mengetahui lebih baik dari kliennya tentang apa yang diderita atau terjadi pada kliennya (HUGHES,E.C,-1963). Sedangkan menurut

Sanusi et all (1991) bahwa profesi adalah suatu jabatan yang memiliki fungsi dan signifikan yang menentukan (erusal)

Makna tata bahasa dari “Profesional” lebih mengacu kepada sebutan tentang seseorang yang menyanggah suatu profesi dan sebutan tentang penampilan seseorang dalam mewujudkan untuk kerja sesuai dengan profesinya. Dan untuk dapat menyanggah dan menampilkan sifat serta sikap “Profesional” tersebut, tentunya telah mendapat pengakuan, baik secara formal maupun secara informal. Pengakuan secara formal diberikan suatu badan atau lembaga yang mempunyai kewenangan untuk itu, yaitu pemerintah dan atau organisasi profesi. Sedangkan secara informal pengakuan itu diberikan oleh masyarakat luas dan para pengguna jasa suatu profesi. Menurut Soemarno P. Wirjanto (1989) Profesional adalah Harus ada ilmu yang diolah didalamnya, harus ada kebebasan, tidak boleh ada hubungan hirarki. Harus ada kebebasan (hak tidak boleh dituntut) terhadap penentuan sikap dan perbuatan dalam menjalankan profesinya, harus ada kode etik dan peradilan kode etik oleh suatu Majelis Peradilan Kode Etik.

Menurut (Longman, 1987) profesionalisme adalah tingkah laku, keahlian dan kualitas dari seseorang yang professional. Sedangkan menurut PAMUJI (1985), Profesionalisme memiliki arti lapangan kerja tertentu yang diduduki oleh orang-orang yang memiliki kemampuan tertentu pula.

2.1.6 Sertifikasi Kompetensi dan Standar Kompetensi

Sertifikasi kompetensi kerja adalah proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan objektif melalui uji kompetensi yang mengacu pada standar kompetensi kerja nasional dan / atau internasional.

Sementara standar kompetensi kerja nasional Indonesia merupakan rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, keahlian, serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2.1.7 Usia Produktif

Sedangkan untuk menjabarkan definisi usia produktif kerja menurut Undang Undang Republik Indonesia no 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, maka dibagi dua jenis, yaitu:

- Tenaga kerja yang merupakan jumlah dari seluruh penduduk yang dianggap dapat bekerja jika ada permintaan kerja. Menurut Undang Undang Ketenagakerjaan, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja adalah mereka yang berusia 15 hingga 64 tahun.
- Bukan tenaga kerja yang merupakan mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan kerja. Menurut Undang Undang Ketenagakerjaan, mereka adalah penduduk di luar usia, yang berada dibawah 15 tahun atau diatas 64 tahun, misalnya pensiun, lansia dan anak anak.

2.1.8 Pemeran Pertunjukan / Aktor.

Definisi pemeran film atau yang lebih dikenal sebagai sebutan aktor adalah individu yang menyampaikan gagasan kepada khalayak umum dengan menggunakan tata cara penyampaiannya baik secara lisan yang mencakup tata bahasa, emosi, gerak tubuh (*gesteur*), mimik (*raut muka*), dan sebagainya agar gagasan tersebut dapat diterima dan dimengerti oleh para penontonnya. Seorang aktor adalah juga seorang intelektual, harus mempunyai minat besar untuk belajar, membaca, mendengar, dan bergaul.

Intensitas dalam kegiatan menuju tataran sebagai intelektual itu menyebabkan seseorang mampu mencapai kepekaan dalam banyak hal. Pada perundang undangan yang berlaku, insan film khususnya artis film terdapat pada Undang Undang No.33 Tahun 2009 Tentang Perfilman ,pada BAB III pasal 20 ayat (2)a.

2.1.9.Prilaku Organisasi

Pada dasarnya komitmen organisasi dalam menunjang sebuah ketentuan standar kopetensi ini sangat diperlukan. Secara definisi, komitemen organisasi terkait dengan kekuatan identifikasi individu dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu. Secara umum, komitmen organisasi mencakup tiga hal, yaitu :

1. Kepercayaan kuat terhadap tujuan dan nilai organisasi.
2. Kemauan kuat atau sungguh sungguh pada kepentingan organisasi.
3. Keinginan kuat untuk terus menerus atau selalu menjadi anggota organisasi.

(Neale & Northcraft,1994).

Sedangkan menurut Spencer & Spencer (1993), komitmen organisasi adalah kemampuan individu dan kemauan menyelaraskan perilakunya dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi serta bertindak untuk tujuan dan kebutuhan organisasi.

Perfilman Indonesia berada pada lebaga perfilman yang dikenal dengan Badan Pertimbangan Perfilman Indonesia (BP2N) adalah lembaga di Indonesia yang dibentuk pemerintah Indonesia pada tahun 1994 dan berfungsi memberikan pertimbangan kepada pemerintah dalam hal perkembangan perfilman nasional. Yang kini berubah menjadi nama Badan Perfilman Indonesia (BPI). Lembaga ini bernaung dibawah Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan, dan beralamat di Gedung Film Jalan M. Haryono Kavling 47- 48 Jakarta.

Adapun organisasi-organisasi perfilman Indonesia melalui Surat Keterangan Menteri Penerangan RI No.1148/KEP/MENPEN/1976 tanggal 24 Agustus 1976 tentang Pengukuhan Organisasi Perfilman Sebagai Organisasi Profesi, PPF (Persatuan Produser Indonesia) dikukuhkan sebagai satu satunya organisasi yang mempunyai usaha di bidang Produksi Film Nasional. Dan juga terdapat organisasi lain seperti PARFI (Persatuan Artis Film Indoneisa), KFT (Ikatan Karyawan Film &Telefisi), GPSI (Gabungan perusahaan Bioskop Seluruh Indoneisa), GASFI (Gabungan Studio Film Indonesia), dan GASI (Gabungan Subtitling Indonesia).

2.1.10 Kompetensi yang diatur dalam Undang Undang

Pada Undang Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah diatur dalam :

BAB IV

PERENCANAAN TENAGA KERJA DAN INFORMASI KETENAGAKERJAAN

Pasal 8

- (1) Perencanaan tenaga kerja disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan yang antara lain meliputi:
- a. penduduk dan tenaga kerja;
 - b. kesempatan kerja;
 - c. pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja;
 - d. produktifitas tenaga kerja;
 - e. hubungan industrial;
 - f. kondisi lingkungan kerja;
 - g. pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja; dan
 - h. jaminan sosial tenaga kerja

BAB V

PELATIHAN KERJA

Pasal 9

Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan, kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan.

Pasal 10

Terdapat pada ayat :

- (2) Pelatihan Kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja
- (4) Ketentuan mengenai tata cara penetapan standar kompetensi kerja sebagai mana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri

Pasal 11

Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.

Pasal 12

Terdapat pada ayat :

- (1) Pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjanya melalui pelatihan kerja.
- (2) Peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) diwajibkan bagi pengusaha yang memenuhi persyaratan yang diatur dengan Keputusan Menteri.

Terdapat pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2009 Tentang Perfilman BAB IX – Pendidikan, Kompetensi, dan Sertifikasi.

Pasal 73

Pemerintah dan pemerintah daerah menyelenggarakan dan/atau memfasilitasi pendidikan dan pelatihan untuk pengembangan kompetensi insan perfilman

Pasal 74

1. Insan perfilman harus memenuhi standar kompetensi
2. Standar kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui sertifikasi kompetensi
3. Sertifikasi kompetensi dilakukan oleh organisasi profesi, lembaga sertifikasi profesi, dan/atau perguruan tinggi.
4. Sertifikasi kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

2.1.11 Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI)

Sesuai dengan ideologi negara dan budaya bangsa Indonesia, pengimplementasian sistem pendidikan nasional dan sistem pelatihan kerja yang dilakukan di Indonesia pada setiap jenjang kualifikasi pada KKNI mencakup proses yang membangun karakter dan kepribadian manusia Indonesia sebagai berikut :

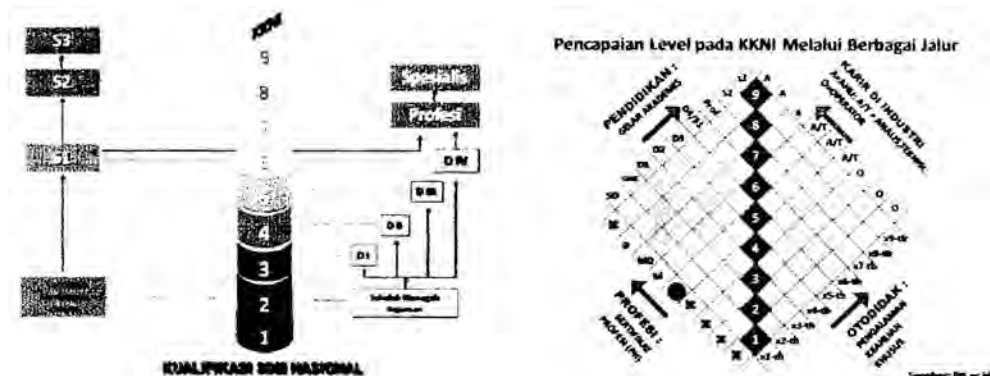
1. Bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa
2. Memiliki moral, etika dan kepribadian yang baik didalam menyelesaikan tugasnya.
3. Berperan sebagai warga negara yang bangga dan cinta tanah air serta mendukung perdamaian.

4. Mampu bekerja sama dan memiliki kepekaan sosial dan kepedulian yang tinggi terhadap masyarakat dan lingkungan.
5. Menghargai keanekaragaman budaya, pandangan, kepercayaan, dan agama serta pendapat atau temuan original orang lain.
6. Menjunjung tinggi penegakan hukum serta memiliki semangat untuk mendahulukan kepentingan bangsa serta masyarakat luas.

Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) pada dasarnya telah diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2012 Tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia. Dimana secara umum bertujuan agar dapat menyandingkan, menyetarakan, dan mengintegrasikan antara bidang pendidikan dan bidang pelatihan kerja serta pengalaman kerja dalam rangka pemberian pengakuan kompetensi kerja sesuai dengan struktur pekerjaan di berbagai sektor dan merupakan perwujudan mutu dan jati diri Bangsa Indonesia terkait dengan sistem pendidikan dan pelatihan nasional yang dimiliki Indonesia. Bagi negara-negara yang sudah mendatangi MEA, AFTA, AEC, dan APEC itu semua telah menyusun Qualification Frameworknya.

KKNI terdiri atas 9 (sembilan) jenjang kualifikasi, dimulai dari jenjang 1 (satu) sebagai jenjang terendah sampai dengan jenjang 9 (sembilan) sebagai jenjang tertinggi. Jenjang kualifikasi merupakan tingkatan pencapaian pembelajaran yang disepakati secara nasional, disusun berdasarkan ukuran hasil pendidikan dan/ atau pelatihan yang diperoleh melalui pendidikan formal, nonformal, informal, atau pengalaman kerja. Berikut dapat dilihat gambar dibawah ini.

Gambar 6. Level dalam KKNi



Di dalam KKNi tersebut ,maka diperlukan pemahaman seseorang untuk pencapaiannya yaitu terdiri dari :

- a) Pengetahuan (*sciences*): suatu sistem berbasis metodologi ilmiah untuk membangun pengetahuan (*knowledge*) melalui hasil hasil penelitian di dalam suatu bidang pengetahuan (*body of knowledge*). Penelitian berkelanjutan yang digunakan untuk membangun suatu ilmu pengetahuan harus didukung oleh rekam data, observasi dan analisa yang terukur dan bertujuan untuk meningkatkan pemahaman manusia terhadap gejala-gejala alam dan sosial.
- Pengetahuan (*knowledge*): penguasaan teori dan ketrampilan oleh seseorang pada suatu bidang keahlian tertentu atau pemahaman tentang fakta dan informasi yang diperoleh seseorang melalui pengalaman
- Pengetahuan praktis (*know-how*): penguasaan teori dan ketrampilan oleh seseorang pada suatu bidang keahlian tertentu atau pemahaman tentang metodologi dan ketrampilan teknis yang diperoleh seseorang melalui pengalaman atau pendidikan untuk keperluan tertentu.

- b) Ketrampilan (*skill*): kemampuan psikomotorik (termasuk manual dexterity dan penggunaan metode, bahan, alat, dan instrument) yang dicapai melalui pelatihan yang terukur dilandasi oleh pengetahuan atau pemahaman yang dimiliki seseorang agar mampu menghasilkan produk atau unjuk kerja yang dapat dinilai secara kualitatif maupun kuantitatif.
- c) Afeksi (*affection*): sikap (*attitude*) sensitive seseorang terhadap aspek-aspek disekitar kehidupannya baik ditumbuhkan oleh karena proses pembelajarannya maupun lingkungan kehidupan keluarga atau masyarakat secara luas.
- d) Kompetensi (*competency*): akumulasi kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu deskripsi kerja secara terukur melalui asesmen yang terstruktur, mencakup aspek kemandirian dan tanggung jawab individu pada bidang kerjanya.

Berdasarkan aspek tersebut maka dapat dikatakan bahwa kompetensi adalah hal-hal yang melekat kepada seseorang individu yang memungkinkan dia melakukan suatu pekerjaan tertentu

2.1.12 Manfaat, Jangka Panjang dan Tanggung Jawab dalam Penerapan KKNi

Adapun tinjauan pentingnya manfaat KKNi adalah sebagai berikut:

- a) Sebagai pedoman untuk merencanakan pengelolaan dan peningkatan mutu sumber daya manusia perfilman secara komprehensif dan akurat, baik yang berhubungan dengan system karier, remunerasi, maupun pola rekrutmen baru, dengan demikian akan didapatkan akumulasi dalam melaksanakan deskripsi

- kerja secara terukur melalui asesmen yang terstruktur mencakup aspek kemandirian dan tanggung jawab individu pada bidang kerjanya;
- b) Menetapkan kualifikasi capaian pembelajaran yang diperoleh melalui pendidikan formal, nonformal, dan informal atau pengalaman kerja;
 - c) Menetapkan skema pengakuan kualifikasi capaian pembelajaran yang diperoleh melalui pendidikan formal, nonformal, informal atau pengalaman kerja;
 - d) Mengembangkan metode dan sistem pengakuan kualifikasi tenaga kerja dari negara lain yang akan bekerja di Indonesia.

Penerapan KKNI akan dilihat pada jangka panjang adalah :

- a) Meningkatnya kuantitas sumber daya manusia yang bermutu dan berdaya saing internasional agar dapat menjamin terjadinya peningkatan aksesibilitas sumber daya manusia Indonesia ke pasar kerja nasional dan internasional;
- b) Meningkatnya kontribusi capaian pembelajaran yang diperoleh melalui pendidikan formal, nonformal, dan informal atau pengalaman kerja dalam pertumbuhan ekonomi nasional;
- c) Meningkatnya mobilitas kreativitas dunia perfilman dan kerja sama yang semakin harmonis antar negara di dunia;
- d) Meningkatnya pengakuan negara-negara lain, baik secara bilateral, regional, maupun internasional kepada Indonesia tanpa meninggalkan ciri dan kepribadian bangsa Indonesia.

Sehingga dalam pencapaian KKNI nantinya maka insan perfilman Indonesia khususnya dalam kajian ini bagi pemain film usia produktif dapat mendapatkan

sertifikasi melalui tahapan tahapan berikutnya yang layak yang dikeluarkan oleh Badan Nasional Sertifikasi Indonesia melalui proses kinerja organisasi/ perusahaan/ asosiasi profesi insan perfilman, tentunya hal ini sangat baik dan menguntungkan insan perfilman Indonesia dikarenakan dengan adanya sertifikasi ini dapat bertujuan :

- a) Membantu industri perfilman dalam memastikan system pengembangan kompetensi SDM nya dengan lebih efektif, terpelihara dan terpercaya
- b) Membantu industri perfilman dalam meyakinkan kepada kliennya bahwa produk ataupun jasanya dibuat oleh tenaga tenaga kerjanya yang berkompeten
- c) Membantu industri perfilman dalam rekrutmen dan mengembangkan tenaga berbasis kompetensi.
- d) Memastikan industri perfilman dalam mendapatkan tenaga kerja yang berkompeten
- e) Membantu industri perfilman dalam sistem pengembangan karir dan renumerasi tenaga berbasis kompetensi
- f) Meningkatkan efisiensi perfilman tanah air dalam pengembangan SDM perfilman.

Maka dengan pencapaian poin poin diatas akan berdampak pada industri perfilman tanah air, dengan potensi sebagai berikut :

- a) Mendorong rangsangan bagi semua pihak di industri perfilman untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkompeten
- b) Menciptakan iklim didunia industri perfilman untuk terus membangun, memastikan dan memelihara kompetensi tenaga kerjanya
- c) Menciptakan industri perfilman dalam membangun pengembangan renumerasi berbasis kompetensi

- d) Membuat industri perfilman mengharuskan dalam meyakinkan sistem pengembangan kompetensi yang kredibel.

Selama pengembangan dan implementasi KKNi, maka terdapat Badan Kualifikasi Nasional Indonesia (BKNI) yang secara umum bertanggung jawab dalam keberhasilan implementasi KKNi di Indonesia. BKNI berperan internal sebagai penjamin keberlangsungan dan pengembangan system KKNi, sedangkan eksternal sebagai pelaksana koordinasi dan pengembangan mekanisme implementasi KKNi dengan institusi, lembaga, ataupun pihak lain yang terkait dan relevan dalam penyelenggaraan KKNi.

Kemitraan antara BKNI dengan Badan Akreditasi Nasional (BAN), Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP), Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP), dan asosiasi profesi selanjutnya mampu membangun koordinasi yang simbiotik mutualisme, gambar berikut merangkum wewenang dan kewajiban BKNI, serta hubungan dengan BAN, BSNP, dan BNSP.

Gambar 7. Peran dan koordinasi BKNI



2.1.13 Pengembangan NQF di Indonesia dan beberapa negara

(Nation Qualification Framework / NQF)

Pada tabel dibawah ini, dapat dilihat bentuk kualifikasi kerja di berbagai Negara di sertakan dengan parameter penentuannya secara inti.

Tabel 2. NQF di beberapa Negara

Framework	Domain (Parameter)
Kualifikasi Kerangka Kerja Australia (Australian Qualifications Framework)	Secara ringkasan termasuk pernyataan hasil dari jenis pengetahuan, kemampuan terhadap kelulusan yang akan menempati posisi untuk bekerja dan atau pembelajaran. <ul style="list-style-type: none"> • Ilmu Pengetahuan (<i>Knowledge</i>) – menjelaskan hal yang lebih mendalam dan spesifik, luas, pengelompokan jenis jenis pengetahuan dan bersifat kompleksitas. • Keahlian/Ketrampilan (<i>Skill</i>) – dijelaskan hal tentang berbagai macam keahlian dan kompleks, dan termasuk juga keahlian secara kognitif. • Mengaplikasikan antara ilmu pengetahuan dan keahlian – mengacu pada aplikasi pengetahuan dan ketrampilan dalam konteks dan dalam hal yang mencakup otonomi, responabilitas, dan akuntabilitas.
Croatia (Kroasia)	<ul style="list-style-type: none"> • Ilmu Pengetahuan (<i>Knowledge</i>) • Ketrampilan kognitif (<i>Cognitive skill</i>) • Ketrampilan social • Otonomi • Tanggung Jawab
Germany (Jerman)	<ul style="list-style-type: none"> • Kompetensi Profesional : <ul style="list-style-type: none"> ➢ Pengetahuan : mendalam dan spesifik ➢ Ketrampilan : instrumental dan ketrampilan sistemik, dan kemampuan dalam mempengaruhi/meyakinkan.

	<ul style="list-style-type: none"> • Kompetensi Individu <ul style="list-style-type: none"> ➢ Sosial kompetensi : ketrampilan dalam pengelolaan team/ kepemimpinan, keterlibatan dan komunikasi. ➢ Kompetensi Individu : otonomi/tanggung jawab, kepekaan dan kompetensi pembelajaran.
Indonesian Qualifications Framework (KKNI)	<p>Secara umum meliputi karakteristik, personalitas, sikap dalam bekerja, etika, moralitas dari masyarakat Indonesia yang akan menentukan dalam pengaplikasian setiap level level yang ada dalam KKNI.</p> <p>Deskripsi utamanya meliputi :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ketrampilan/kemampuan untuk mengisi bidang profesi pekerjaan dan kompetensi • Mencakup ilmu dan pengetahuan • Metode dan level dari kompetensi untuk mengaplikasikan ilmu / pengetahuan. • Kemampuan manajemen.
Kualifikasi Kerangka Kerja Malaysia (Malaysian Qualification Framework)	<ul style="list-style-type: none"> • Ilmu Pengetahuan • Kemampuan Praktis • Kemampuan sosial dan Tanggung Jawab • Nilai, sikap, dan Profesionalisme • Komunikasi, Kepemimpinan dan Kemampuan dalam team • Kemampuan dalam memecahkan masalah, kemampuan ilmiah • Manajemen informasi dan kemampuan untuk belajar secara berkesinambungan. • Kemampuan Manajemen dan Berwiraswasta.
Kualifikasi Keerangka Kerja Selandia Baru (New Zeland Qualification Framework)	<p>Terdapat tiga level pada parameter :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ilmu Pengetahuan – berkaitan dengan berbagai macam ilmu pengetahuan. • Keahlian/Ketrampilan – berkaitan dengan bermacam macam keahlian termasuk didalamnya memecahkan masalah dan mencari

	<p>solusinya.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pengaplikasian (gabungan dari ilmu pengetahuan dan Keahlian/ketrampilan) – berkaitan dengan tingkatan manajemen diri (individu), manajemen orang lain dan pertanggungjawabannya.
<p>Kualifikasi Kerangka Kerja Filipina (Philippines Qualification Framework).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Proses • Tanggung Jawab • Pengaplikasian
<p>Thailand (Thailand Higher Education Qualification Framework)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Etika dan moral – berkaitan dengan kebiasaan untuk bersikap secara etis dan bertanggung jawab dalam kehidupan pribadi dan kehidupan masyarakat dengan cara yang konsisten dengan standar moral yang tinggi. Kemampuan untuk memecahkan konflik melalui pengaplikasian dari nilai system yang konsisten. • Ilmu Pengetahuan – Kemampuan untuk memahami, mengingat dan informasi yang terkini termasuk: Pengetahuan atas fakta fakta yang lebih spesifik, pengetahuan atas konsep konsep, prinsip, teori dan pengetahuan atas prosedur. • Kemampuan Kognitif – kemampuan untuk menerapkan pengetahuan dan pemahaman akan konsep konsep, prinsip, teori, dan prosedur pada saat diperlukan, dan menganalisa situasi dan menerapkan konsep dari prinsip pemahaman dan teori dalam cara <i>berfikir yang kritis, memecahkan masalah secara kreatif pada saat dihadapkan masalah pada situasi yang tidak terduga.</i> • Keahlian antar Pribadi dan Tanggung Jawab – kemampuan : untuk bekerja secara efektif didalam kelompok dan melatih kepemimpinan, untuk menerima tanggung jawab pribadi serta tanggung jawab sosial, dan untuk merencanakan serta berani bertanggung jawab untuk kepentingan pembelajaran itu sendiri.

	<ul style="list-style-type: none"> Analisa Perhitungan dan Komunikasi serta Keahlian Teknologi Informasi – mempunyai kemampuan : untuk menggunakan kemampuan dasar dalam perhitungan matematik dan tehnik berstatistik, berkomunikasi baik secara lisan maupun tertulis, dan untuk menggunakan informasi dan tekhnologi komunikasi.
Belanda (The Netherlands)	<ul style="list-style-type: none"> Konteks Ilmu Pengetahuan Keahlian : dalam mengaplikasikan pengetahuan, memecahkan masalah, mempelajari dan pengembangan keahlian, keahlian informasi, keahlian komunikasi. Tanggung Jawab dan Kemandirian.
Kualifikasi Kerangka Kerja Eropa (<i>Europe Qualification Framework-EQF</i>)	<ul style="list-style-type: none"> Ilmu Pengetahuan – pengetahuan didefinisikan secara teoritis atau secara factual Keahlian/Kemampuan – Kognitif (meliputi penggunaan secara logis intuisi/kepekaan dan pemikiran yang kreatif) dan praktis (meliputi ketangkasan yang manual dan penggunaan dari metode, bahan bahan materi, perlengkapan dan alat). Kompetensi – tanggung jawab dan otonomi.
Kualifikasi kerangka kerja Pasifik (<i>Pacific Qualification Framework</i>)	<ul style="list-style-type: none"> Pengetahuan dan Keahlian – berbagai macam dari pengetahuan dan keahlian Pengaplikasian – berbagai macam dari masalah dimana pengetahuan dan keahlian tersebut diaplikasikan. Tingkat Kemandirian – banyaknya kemandirian, atau organisasi yang disyaratkan untuk memecahkan masalah atau menyelesaikan suatu pekerjaan.

Parameter yang biasa digunakan dalam Kualifikasi Kerangka Kerja Nasional adalah pengetahuan ,keahlian, pengaplikasian, otonomi dan kemandirian. Akan tetapi refrensi kerangka kerja yang biasa digunakan tidak dapat meliputi semua pilihan yang

diterapkan dari berbagai negara negara diatas. Agar memungkinkan negara negara anggota merefrensikan setiap wilayah kerangka kerjanya maka diperlukan diskripsi kualitas kerangka kerja penelitian (RQF- Research Qualification Framework) harus tetap luas dan umum, dengan hasil spesifikasi berdasarkan dari tiap negara NQF (National Qualification Framework). Hal tersebut tidak berimplikasi bahawa NQF tidak akan sama dengan parameter RQF.

2.1.14. Sertifikasi Kompetensi.

Di Indonesia terdapat badan yang mengurus dan mengatur sertifikasi kompetensi yang bernama Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia, yang selanjutnya disingkat SKKNI, yaitu badan yang memberi rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, ketrampilan dan atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan persyaratan pekerjaan yang ditetapkan, sesuai dengan ketentuan perundang undangan yang berlaku.

SKKNI disusun dengan format *Regional Model Competency Standard* (RMCS) yang dikenalkan melalui program APSDEP-ILO pada tahun 1998. Standar kompetensi kerja model RMSC pada dasarnya telah merumuskan secara jelas tentang hal hal pokok yaitu sebagai berikut :

- 1) *Apa yang diharapkan*, yaitu dapat dikerjakan oleh seseorang di tempat kerja sesuai dengan tugas pekerjaannya?
- 2) *Sejauh mana kinerja yang diharapkan dapat ditampilkan*, yaitu sesuai dengan spesifikasi pekerjaan serta kondisi dan lingkungan kerjanya?
- 3) *Bagaimana cara mengetahui dan mengukur*, yaitu bahwa seseorang telah/belum mampu menampilkan kinerja yang diharapkan tersebut?

Dan pada penetapan akhirnya berada di Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP).

2.1.15 Pendekatan Uji Kompetensi

Pada umumnya penilaian kompetensi hanya terdapat dua hal yaitu "*kompeten*" dan "*belum kompeten*". Adapun tujuan uji kompetensi bagi setiap individu adalah untuk mengetahui apakah kompetensi yang dimiliki telah memenuhi standar. Adapun uji kompetensi memiliki fungsi sebagai berikut :

1. *Secara psikologis*, yaitu berfungsi sebagai media untuk membentuk sikap dan perilaku.
2. *Secara sosiologis*, yaitu sebagai media untuk mengetahui kesiapan karyawan dalam melakukan bidang tugasnya.
3. *Secara didaktik metodik*, yaitu untuk membantu pimpinan dalam usaha memperbaiki system pembinaan dan memberikan perlakuan khusus yang sesuai dengan kebutuhan individu.
4. *Secara administratif*, yaitu sebagai bahan pelaporan atas kompetensi yang dimiliki oleh karyawan.
5. *Untuk mengetahui sejauh mana keberhasilan*, yaitu suatu program diklat yang telah diterapkan terhadap karyawan tersebut. (Prof.Dr.Moeheriono,M.si. ,2012)

Untuk melakukan pendekatan penilaian dalam uji kompetensi biasanya menggunakan pendekatan *Penilaian Acuan Patokan (PAP)*, dikarenakan memiliki penilaian yang sudah baku yaitu standar kompetensi profesi.

Instrumen pengukuran dan penilaian dalam uji kompetensi disusun sesuai dengan aspek yang akan diukur ,yaitu berdasarkan :

1. *Studi dokumentasi*, yaitu mengungkap kompetensi karyawan yang berhubungan dengan tugas karyawan dalam bentuk dokumen yang berkaitan langsung dengan kegiatan teknis yang bersangkutan.
2. *Observasi penampilan*, yaitu untuk mengungkapkan kompetensi karyawan yang berhubungan dengan perwujudan untuk kerja karyawan ketika melaksanakan tugas sesuai dengan fungsinya.
3. *Portfolio*, yaitu untuk mengungkap kompetensi karyawan yang berhubungan dengan fakta atau bukti keterlibatannya dalam suatu kegiatan, seperti sertifikat, makalah, bahan ajar, artikel, atau lainnya.
4. *Tes tertulis*, yaitu untuk mengungkap kompetensi karyawan yang berhubungan dengan pemahaman wawasan tentang kependidikan maupun bidang keilmuan teknis sesuai bidangnya.

Namun agar dapat memenuhi sebuah standar kompetensi yang baik dimana telah diatur oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi, diperlukannya sebuah tolak ukur yang baik. Meskipun bersifat generik standar kompetensi harus memiliki kemampuan ukur yang akurat, untuk itu standar diperlukan :

1. Fokus pada apa yang diharapkan dapat dilakukan pekerja di tempat kerja
2. Memberikan pengarahannya yang cukup untuk pelatihan dan penilaian.
3. Diperlihatkan dalam bentuk hasil akhir yang diharapkan
4. Selaras dengan peraturan perundang-undangan terkait yang berlaku, standar produk dan jasa yang terkait serta kode etik profesi bila ada.

Maka dengan dikuasainya standar kompetensi tersebut oleh seseorang, maka yang bersangkutan akan mampu untuk :

1. Mengetahui bagaimana mengerjakan suatu tugas atau pekerjaan

2. Mengetahui dan bagaimana menjalankan dalam mengorganisasikan agar pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan
3. Apa yang harus dilakukan bilamana terjadi sesuatu yang berbeda dengan rencana semula
4. Menggunakan kemampuan yang dimilikinya untuk memecahkan masalah atau melaksanakan tugas dengan kondisi yang berbeda.
5. Menyesuaikan kemampuan yang dimiliki bila bekerja pada kondisi dan lingkungan yang berbeda.

2.2. Penelitian Terdahulu.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan terdahulu yang terkait dengan ilmu pengetahuan tentang kompetensi dan standar kompetensi, maka dapat ditinjau beberapa aspek.

Asosiasi Kompetensi Amerika (*The American Society for Training & Development – ASTD, 1996*) telah melakukan studi penelitian pada 217 perusahaan berskala menengah besar yang sudah mengaplikasikan pendekatan berbasis kompetensi dan dari hasil studi yang dilakukan tersebut diperoleh hasil bahwa:

1. 75% dari perusahaan yang dijadikan obyek studi tadi menyatakan kompetensi memberi dampak yang sangat positif bagi organisasi terutama dalam perilaku karyawan dan budaya organisasi,
2. 59% perusahaan menyatakan bahwa kompetensi dapat meningkatkan kinerja karyawan,
3. 42% perusahaan menyatakan dapat meningkatkan organisasi dalam keunggulan bersaing,

4. 34% perusahaan menyatakan kompetensi dapat meningkatkan kerja sama antar fungsional dan antar tim/ unit kerja. Informasiterkini menyatakan bahwa pendekatan berbasis kompetensi yang paling berhasil adalah dalam bidang pengembangan SDM seperti penempatan, pelatihan, dan manajemen kinerja.

Yosef Rizal, Musa Hubies, Sjafriz Mangkuprawira, Agus Maulana (2013) pada objek penelitian "Pengaruh Faktor Kompetensi Terhadap Kinerja Individu di Perusahaan Agroindustri Go Publik", dimana independen variabelnya adalah daya saing perusahaan terhadap kinerja individu dan dependen variabelnya adalah faktor kompetensi maka dihasilkan faktor kompetensi memiliki pengaruh positif untuk meningkatkan kinerja. Dalam hal ini faktor utama yang mempengaruhi kompetensi adalah komitmen, pemikiran konseptual dan operasional. Agar pencapaian kinerja optimal, maka perlu ditunjang faktor lainnya, yaitu keterikatan, motivasi dan kepuasan kerja. Keterikatan merupakan faktor penguat yang mempengaruhi kinerja. Dalam hal ini, keterikatan memiliki pengaruh positif terhadap pencapaian kinerja individu dan sebagai indikator yang paling merefleksikan.

2.3. Kerangka Berfikir.

Dengan perkembangan era globalisasi , kita semakin dituntut untuk bisa berperan aktif dalam menghadapi persaingan yang semakin kompleks. Tentunya apabila kita lihat didepan kita era Globalisasi Regional sudah semakin di depan mata yaitu AFTA yang akan bergerak mulai akhir tahun 2015. Lantas untuk menghadapi hal tersebut kiranya seluruh aspek profesi harus semakin bisa bersaing dengan dibukanya pasar bebas tersebut. Salah satunya adalah profesi insan perfilman tanah air yang hingga kini masih belum mendapatkan pola dalam pencapaian standar

kompetensi tersebut atau model PAP nya (Penilaian Acuan Patokan). Untuk itu perlu diidentifikasi bagaimana model atau formula yang baik dan sesuai dalam mengklasifikasikan Kerangka Kualifikasi serta menentukan standart kompetensi yang baik agar insan perfilman tanah air dapat mensejajarkan profesi kinerja nya dalam kancan global regional maupun internasional.

2.4.Operasional Penelitian

2.4.1 Parameter Deskripsi sesuai KKNi dan Pengukuran Kompetensi

Dalam menentukan langkah awal sebelum kita dapat merumuskan level pekerja film khususnya pemain film sesuai KKNi yang diukur dari kemampuan di bidang kerja, pengetahuan yang dikuasai, serta kemampuan manajerial. alangkah baiknya kita mengetahui klasifikasi terlebih dahulu disertakan dengan struktur manajemen kerja disertai tabel dibawah:

Tabel 3

Rumusan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia

KUALIFIKASI	PARAMETER		
	KEGIATAN	PENGETAHUAN	TANGGUNG JAWAB
I	Melaksanakan kegiatan: <ul style="list-style-type: none"> • Lingkup terbatas • Berulang ulang dan sudah biasa • Dalam konteks yang terbatas 	<ul style="list-style-type: none"> • Mengungkap kembali • Menggunakan pengetahuan yang terbatas • Tidak memerlukan gagasan baru 	<ul style="list-style-type: none"> • Terhadap kegiatan sesuai arahan • Di bawah pengawasan langsung • Tidak ada tanggung terhadap pekerjaan orang lain
	Melaksanakan kegiatan : <ul style="list-style-type: none"> • <i>Lingkup agak luas</i> • Mapan dan sudah biasa • Dengan pilihan – pilihan yang terbatas terhadap sejumlah tanggapan rutin. 	<ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan pengetahuan dasar operasional • Memmanfaatkan informasi yang tersedia • Menerapkan pemecahan 	<ul style="list-style-type: none"> • Terhadap kegiatan sesuai arahan • Dibawah pengawasan tidak langsung dan pengendalian mutu

II		<p>masalah yang sudah baku</p> <ul style="list-style-type: none"> • Memerlukan sedikit gagasan baru. 	<ul style="list-style-type: none"> • Punya tanggung jawab terbatas terhadap kuantitas dan mutu • Dapat diberi tanggung jawab membimbing orang lain
III	<p>Melaksanakan kegiatan :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dalam lingkup yang luas dan memerlukan ketrampilan yang sudah baku • Dengan pilihan-pilihan terhadap sejumlah prosedur • Dalam sejumlah konteks yang sudah biasa 	<ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan pengetahuan-pengctahuan teoritis yang relevan • Menginterpretasikan informasi yang tersedia • Menggunakan perhitungan dan pertimbangan • Menerapkan sejumlah pemecahan masalah yang sudah baku 	<ul style="list-style-type: none"> • Terhadap kegiatan sesuai arahan dengan otonomi terbatas • Dibawah pengawasan tidak langsung dan pemeriksaan mutu • Bertanggung jawab secara memadai terhadap kuantitas dan mutu hasil kerja • Dapat diberi tanggung jawab terhadap hasil kerja orang lain.
IV	<p>Melakukan kegiatan :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dalam lingkup yang luas dan memerlukan ketrampilan penalaran teknis. • Dengan pilihan pilihan yang banyak terhadap sejumlah prosedur • Dalam berbagai konteks yang sudah biasa <i>maupun yang tidak biasa.</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan basis pengetahuan yang luas dengan mengaitkan sejumlah konsep teoritis • Membuat interpretasi analisis terhadap data yang tersedia • Pengambilan keputusan berdasarkan kaidah kaidah yang berlaku • Menerapkan sejumlah pemecahan masalah yang bersifat inovatif terhadap masalah-masalah konkrit dan kadang kadang tidak biasa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Terhadap kegiatan yang direncanakan sendiri. • Dibawah bimbingan dan evaluasi yang luas. • Bertanggung jawab penuh terhadap kuantitas dan mutu hasil kerja • Dapat diberitanggung jawab terhadap kuantitas dan mutu hasil kerja orang lain.
	<p>Melakukan kegiatan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dalam lingkup yang luas dan memerlukan ketrampilan penalaran teknis khusus (spesialisasi) • Dengan pilihan- 	<ul style="list-style-type: none"> • Menerapkan basis pengetahuan yang luas dengan pendalaman yang cukup di beberapa area. • Membuat 	<ul style="list-style-type: none"> • Kegiatan yang diarahkan sendiri dan kadang kadang memberikan arahan kepada orang orang lain

V	<p>pilihan yang sangat luas terhadap sejumlah prosedur yang baku dan tidak baku.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Yang memerlukan banyak pilihan prosedur standar maupun non standar. • Dalam konteks yang rutin maupun tidak rutin 	<p>interpretasi analitik terhadap sejumlah data yang tersedia yang memiliki cakupan yang luas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menentukan metoda-metoda dan prosedur yang tepat guna, dalam pemecahan sejumlah masalah yang konkrit yang mengandung unsur-unsur teoritis 	<ul style="list-style-type: none"> • Dengan pedoman atau fungsi umum yang luas. • Kegiatan yang memerlukan tanggung jawab penuh baik sifat, jumlah maupun mutu dari hasil kerja. • Dapat diberi tanggung jawab terhadap pencapaian hasil kerja.
VI	<p>Melakukan kegiatan :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dalam lingkup yang sangat luas dan memerlukan ketrampilan penalaran teknis khusus • Dengan pilihan-pilihan yang sangat luas terhadap sejumlah prosedur yang baku dan tidak baku • Dalam konteks rutin dan tidak rutin yang berubah ubah sangat tajam. 	<ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan pengetahuan khusus yang mendalam pada beberapa bidang. • Melakukan analisis, mem-format ulang dan mengevaluasi informasi-informasi yang cakupannya luas. • Merumuskan langkah-langkah pemecahan yang tepat, baik untuk masalah yang konkrit maupun abstrak. 	<p>Melaksanakan :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pengelolaan kegiatan/ proses kegiatan. • Dengan parameter yang luas untuk kegiatan – kegiatan yang sudah tertentu. • Kegiatan dengan penuh akuntabilitas untuk menentukan tercapainya hasil kerja pribadi dan atau kelompok. • Dapat diberi tanggung jawab terhadap pencapaian hasil kerja organisasi.
VII	<p>Mencakup ketrampilan, pengetahuan dan tanggung jawab yang memungkinkan seseorang untuk:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menjelaskan secara sistematis dan koheren atas prinsip-prinsip utama dari suatu bidang • Melaksanakan kajian, penelitian dan kegiatan intelektual secara mandiri di suatu bidang, menunjukkan kemandirian intelektual serta analisis yang tajam dan komunikasi yang baik. 		
VIII	<p>Mencakup ketrampilan, pengetahuan dan tanggung jawab yang memungkinkan seseorang untuk:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menunjukkan penguasaan suatu bidang dan, • Merencanakan dan melaksanakan proyek penelitian dan kegiatan intelektual secara original berdasarkan standar-standar yang diakui secara internasional 		
IX	<p>Mencakup ketrampilan, pengetahuan dan tanggung jawab yang memungkinkan seseorang untuk:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menyumbangkan pengetahuan original melalui penelitian dan kegiatan intelektual yang dinilai oleh ahli independen berdasarkan standar internasional. 		

Dapat dijelaskan definisi setiap level yang terdapat pada table 2 nya adalah sebagai berikut :

Level 1

- Mampu melaksanakan tugas sederhana, terbatas, bersifat rutin, dengan menggunakan alat, aturan, dan proses yang telah ditetapkan, serta dibawah bimbingan, pengawasan, dan tanggung jawab.
- Memiliki pengetahuan faktual.
- Bertanggung jawab atas pekerjaan sendiri dan tidak bertanggung jawab atas pekerjaan orang lain.

Level 2

- Mampu melaksanakan satu tugas spesifik, dengan menggunakan alat, dan informasi, dan prosedur kerja yang lazim dilakukan, serta menunjukkan kinerja dengan mutu yang terukur, dibawah pengawasan langsung atasannya.
- Memiliki pengetahuan operasional dasar dan pengetahuan faktual bidang kerja yang spesifik, sehingga mampu memilih pemecahan yang tersedia terhadap masalah yang lazim timbul.
- Bertanggung jawab pada pekerjaan sendiri dan dapat diberi tanggung jawab membimbing orang lain.

Level 3

- Mampu melaksanakan serangkaian tugas spesifik, dengan menerjemahkan informasi dan menggunakan alat, berdasarkan sejumlah pilihan prosedur kerja, serta mampu menunjukkan kinerja dengan mutu dan kuantitas yang terukur, yang sebagian merupakan hasil kerja sendiri dengan pengawasan tidak langsung.
- Memiliki pengetahuan operasional yang lengkap, prinsip-prinsip serta konsep umum yang terkait dengan fakta bidang keahlian tertentu, sehingga mampu menyelesaikan berbagai masalah yang lazim dengan metode yang sesuai.

- Mampu bekerja sama dan melakukan komunikasi dalam lingkup kerjanya.
- Bertanggung jawab pada pekerjaan sendiri dan dapat diberi tanggung jawab atas kuantitas dan mutu hasil kerja orang lain.

Level 4

- Mampu menyelesaikan tugas berlingkup luas dan kasus spesifik dengan menganalisis informasi secara terbatas, memilih metode yang sesuai dari beberapa pilihan yang baku, serta mampu menunjukkan kinerja dengan mutu dan kuantitas yang terukur.
- Menguasai beberapa prinsip dasar bidang keahlian tertentu dan mampu menyelaraskan dengan dengan permasalahan faktual dibidang kerjanya.
- Mampu bekerja sama dan melakukan komunikasi, menyusun laporan tertulis dalam lingkup terbatas, dan memiliki inisiatif.
- Bertanggung jawab pada pekerjaan sendiri dan dapat diberi tanggung jawab atas hasil kerja orang lain.

Level 5

- Mampu menyelesaikan pekerjaan berlingkup luas, memilih metode yang sesuai dari beragam pilihan yang sudah maupun belum baku dengan menganalisis data, serta mampu menunjukkan kinerja dengan mutu dan kuantitas yang tertentu.
- Menguasai konsep teoritis bidang pengetahuan tertentu secara umum, serta mampu memformulasikan penyelesaian masalah procedural.
- Mampu mengelola kelompok dan menyusun laoran tertulis secara kompehensif.
- Bertanggung jawab pada pekerjaan sendiri dan dapat diberi tanggung jawab atas pencapaian hasil kerja kelompok.

Level 6

- Mampu mengaplikasikan bidang keahliannya dan memanfaatkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan atau seni pada bidangnya dalam penyelesaian masalah serta mampu beradaptasi terhadap situasi yang dihadapi.
- Menguasai konsep teoritis bidang pengetahuan tertentu secara mendalam, serta mampu memformulasikan penyelesaian masalah procedural.
- Mampu mengambil keputusan yang tepat berdasarkan analisis informasi dan data, dan memberikan petunjuk dalam memilih berbagai alternative solusi secara mandiri dan kelompok.
- Bertanggung jawab pada pekerjaan sendiri dan dapat diberi tanggung jawab atas pencapaian hasil kerja organisasi.

Level 7

- Mampu merencanakan dan mengelola sumber daya di bawah tanggung jawabnya, dan mengevaluasi secara komprehensif kerjanya dengan memanfaatkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni untuk menghasilkan langkah langkah pengembangan strategis organisasi.
- Mampu memecahkan permasalahan ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni didalam bidang keilmuannya melalui pendekatan monodisipliner.
- Mampu melakukan riset dan mengambil keputusan strategis dengan akuntabilitas dan tanggung jawab penuh atas semua aspek yang berbeda dibawah tanggung jawab bidang keahliannya.

Level 8

- Mampu mengembangkan pengetahuan, teknologi, dan/atau seni di dalam bidang keilmuannya atau praktek profesionalnya melalui riset, sehingga menghasilkan karya inovatif dan teruji.

- Mampu memecahkan permasalahan ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni di dalam bidang keilmuannya melalui pendekatan inter atau multidisipliner.
- Mampu mengelola riset dan pengembangan yang bermanfaat bagi masyarakat dan keilmuan, serta mampu mendapat pengakuan nasional dan internasional.

Level 9

- Mampu mengembangkan pengetahuan, teknologi, dan/atau seni baru didalam bidang keilmuannya atau praktek profesionalnya melalui riset, hingga menghasilkan karya kreatif, original, dan teruji.
- Mampu memecahkan permasalahan ilmu pengetahuan, teknologi, dan atau seni di dalam bidang keilmuannya melalui pendekatan inter, multi, dan transdisipliner.
- Mampu mengelola, memimpin, dan mengembangkan riset dan pengembangan yang bermanfaat bagi ilmu pengetahuan dan kemaslahatan umat manusia, serta mampu mendapat pengakuan nasional dan internasional.

Tabel 4. Penilaian aspek kompetensi individu yang dinilai atau diukur
(Moehariono,2012)

Atribut Kompetensi	Aspek Penilaian
Kemampuan Umum (<i>general ability</i>)	Daya kecerdasan Daya analisis Daya berfikir/ nalar Daya tangkap / tanggap
Kesediaan Pengorbanan (<i>willingness to do more</i>)	Hasrat berprestasi Inisiatif Keuletan Semangat kerja Daya tahan kerja Kerja sama
Kreativitas Kepemimpinan (<i>creative leadership</i>)	Kepemimpinan Agen perubahan Kreativitas Responsive Keyakinan
Pengarahan tujuan yang obyektif (<i>goal &</i>	Visi yang jelas Pengarahan dan pengaturan tujuan

<i>objective setting)</i>	Perencanaan dan organisasi Pengukuran kegiatan penting Komunikasi dan tepat janji Motivasi dan komitmen Kosentrasi tujuan
Manajerial	Kemampuan analisis dan sintesis Kemampuan mengidentifikasi Kemampuan memecahkan masalah Kemampuan merencanakan Kemampuan mengordinasi Kemampuan mempengaruhi Kemampuan mengarahkan Kemampuan mengendalikan Kemampuan membuat keputusan Kemampuan manajemen dan keuangan
Pengendalian Emosi (<i>emotional quotient</i>)	Kesadaran diri emosi Ekspresi emosi Kesadaran emosi terhadap orang lain intensionalitas Kreativitas Ketangguhan Hubungan antar pribadi Ketidakpuasan konstruktif Belas kasihan Sudut pandang Intuisi Radius kepercayaan Daya pribadi integritas
Kepribadian (<i>Personality</i>)	Kepercayaan diri Stabilitas emosi Daya tahan stress Kematangan diri
Hubungan Sosial/Relasi (<i>Human relation</i>)	Kepekaan interpersonal Komunikasi Kontak social Penyesuaian diri
Gaya Kerja (<i>work style</i>)	Ketekunan kerja keielitian kerja Tanggung jawab Tempo kerja Sistematika kerja Kerapian kerja
Loyalitas	Keberadaan di tempat kerja Kesesuaian hatidengan tugas Kesungguhan kerja Pimpinan sebagai panutan Pengabdian pada perusahaan Kebijaksanaan
Potensi Kerja (<i>work Potential</i>)	Motivasi kerja Inisiatif kerja Semangat Kerja Bakat Kerja Metode Kerja.

2.4.2. Manajemen dalam Industri Perfilman

Mengacu pada profesi yang pada keseluruhan proses produksi, berikut beberapa penjelasan tentang proses produksi dalam manajemen produksi film.

a) Pra produksi dan Development

Pra produksi adalah sebuah tahap persiapan sebelum kegiatan syuting dimulai. Proses ini sangat menentukan kelancaran kegiatan syuting nantinya. Oleh karena itu proses ini sangat menentukan kelancaran kegiatan syuting nantinya. Oleh karena itu proses ini harus dijalankan dengan sebaik baiknya. Terdapat beberapa pekerjaan pada pra produksi ini, diantaranya yaitu:

a. Pemilihan Style , pemilihan style film yang akan dibuat harus sesuai dengan kemampuan skill yang kita miliki. Juga harus disesuaikan dengan budget yang tersedia. Apabila tidak, maka hasil dari film yang kita buat tidak akan maksimal, bahkan mungkin gagal total. Adapun beberapa style yang sering kita lihat yaitu :

1. Full animasi (mengandalkan skill di bidang animasi)
2. Full Cinematografi (mengandalkan skill dibidang sinematografi)
3. Gabungan antara keduanya.

b) Pemilihan Tema dan Ide Cerita

Tema merupakan garis besar visual yang akan kita buat. Pemilihan tema dilakukan secara brain storming. Misalnya temanya adalah alam, ghotic, hunior, dan lain-lain. Setelah mendapatkan tema, kemudian kita buat detail dalam bentuk sinopsis. Banyak melihat pada referensi adalah hal yang sangat baik. Bagi sebagian kita, referensi kadang membuat kita ingin membuat sesuatu diluar jangkauan ketrampilan kita. Hal ini kadang membuat kualitasnya tanggung atau jelek sama sekali. Pemilihan

ide dan referensi ini sesuai dengan keterampilan kita agar tantangannya tetap ada. Jangan terlalu terjebak dengan aturan-aturan dalam pembuatan cerita film.

Dalam pencarian sebuah ide untuk sinopsis, harus memperhitungkan hal penting ini :

1. Penyesuaian Budget

1. Fell
2. Skill
3. Lihat Refrensi
4. Mengetahui peralatan yang tersedia.

Setelah sinopsis jadi, selanjutnya dibuatlah *script*, *story board*, *director script*. Menurut pengalaman *story board*, meskipun cukup sulit dibuat namun cukup berguna, hanya saja jangan sampai terjebak dalam proses ini, karena kadang pembuatannya terlalu memakan waktu dan kurang akurat dengan kondisi saat syuting. *Director script* cukup penting dibuat untuk kemudahan bagi sutradara pada pelaksanaan syuting. *Director script* juga sangat membantu dalam efesiensi waktu dan juga akurasi dalam memvisualisasikan script. Adapun format lain dalam penyusunan desain pra produksi ini yaitu :

1. Ide dan tema cerita
2. Sinopsis
3. Outline
4. skenario
5. Analisa skenario : analisa pesan, analisa karakter, analisa setting, analisa properti, analisa wadrobe dan make up
6. Breakdown & Sub Breakdown
7. Hunting Plan

8. Hunting
9. Hunting Report (pemain, properti, wardrobe, lokasi, transportasi, logistik, akomodasi)
10. Director Shot
11. Floor Plan
12. Story Board
13. Desain proses dan jadwal
14. Desain budget
15. Konsep penyutradaraan, art, kamera, sound, editing
16. Estimasi budget art dan kamera termasuk kedalam desain budget
17. List property dan wardrobe yang termasuk kedalam hunting report
18. Crew List

c) Persiapan Produksi

Setelah proses diatas berjalan dan selesai, proses selanjutnya adalah sebagai berikut :

1. Pembentukan tim kerja
2. Pemilihan talent dan extras (dengan audisi)
3. Penyediaan art properties, kostum,dll
4. Pencarian lokasi dan perijinan
5. Penyediaan peralatan syuting

Proses-proses tersebut diatas sangat penting demi kelancaran syuting. Apabila salah satu proses terabaikan, maka kegiatan syuting akan terganggu. Meskipun kita bekerja dengan budget yang rendah namun proses diatas harus tetap dijalankan. Penghematan biaya biasa dilakukan dengan berbagai cara, antara lain dengan

meminimalkan jumlah kru (tetap ada batasan maksimal). Atau dengan menggunakan fasilitas gratis.

d) Produksi

Tahapan ini dimana hampir seluruh team work mulai bekerja. Seorang sutradara, produser atau line produser sangat dituntut keahliannya untuk mengatasi kru dalam tiap tahap ini. Beberapa faktor penting yang perlu diperhatikan adalah :

a. Manajemen Lapangan terdapat manajemen yang mencakup beberapa hal yaitu :

- 1) Manajemen Lokasi (perijinan, keamanan, keselamatan)
- 2) Talent Kooordinasi (koordinasi kostum, make up, dan lain lain)
- 3) Manajemen waktu (koordinasi konsumsi, kecepatan kerja, penyediaan alat)
- 4) Crew koordinasi (koordinasi para crew)

Attitude dalam bekerja merupakan hal yang sangat penting. Kesabaran, pengertian dan kerjasama merupakan attitude yang diperlukan untuk mencapai sukses. Berdoa sebelum bekerja dan briefing sebelum memulai merupakan hal yang baik untuk menyatukan semangat, visi dan attitude yang diinginkan. Jangan pernah kehilangan control emosi pada saat syuting. Apalagi semua bekerja dengan keterbatasan waktu.

b. Kegiatan Shooting

Tahap ini adalah tahap dimana kepiawaian sutradara, DOP (*Director of Photography*), dan kru sangat menentukan. Kualitas gambar adalah selalu ingin kita capai. Oleh karena itu penguasaan kamera dan lighting sangatlah penting. Untuk mencapai hasil maksimal dengan alat yang kita gunakan, ada beberapa hal yang harus kita ketahui.

e) Shooting outdoor

Shooting outdoor biasa menekan budget, namun harus berhati-hati melakukannya karena sangat bergantung dari keadaan cuaca saat syuting dilakukan. Beberapa yang harus dipersiapkan saat syuting outdoor adalah :

- 1) Cahaya matahari (hard , soft)
- 2) Reflector (silver, gold)
- 3) Hujan buatan
- 4) Camera setting (irish, speed, white balance, focus)
- 5) Crowd control (working with ekstras)

f) Shooting indoor

Shooting indoor lebih cepat terkontrol daripada shooting outdoor, namun dibutuhkan peralatan yang cukup lengkap antara lain:

- 1) Penggunaan lighting sederhana
- 2) Penggunaan filter
- 3) Make up
- 4) Pemilihan back ground
- 5) Monitor

g) Visual efek

Beberapa trik mudah untuk dilakukan untuk membuat video kelihatan lebih menarik antara lain dengan :

- 1) Reserve motion
- 2) Fast motion (normal lipsync)
- 3) Slow motion (normal lipsync)
- 4) Crhoma key (blue screen/ green screen)

Beberapa hal lain pada saat produksi yang juga perlu untuk diperhatikan yaitu :

- 1) Makanan / logistik
- 2) Peralatan artistik
- 3) Peralatan dan film
- 4) Transportasi
- 5) Akomodasi
- 6) Telekomunikasi
- 7) Dokumentasi
- 8) Medis

h) Pasca Produksi

Tahap ini adalah tahap penyelesaian akhir dari semua kegiatan shooting yang sudah dilaksanakan sebelumnya. Kesalahan pada waktu shooting sebagian mungkin diselesaikan pada tahap ini adalah :

1. Editing

Kerjasama sutradara dan editor adalah diperlukan. Editing sebuah film membutuhkan rasa, oleh karena itu diperlukan pemahaman emosi yang akan diedit. Pemahaman tentang software yang digunakan juga sangat membantu maksimalnya hasil editing. Beberapa yang dilakukan antara lain :

- 1) capturing (optimalisasi)
- 2) format file
- 3) feel
- 4) music / colouring / dubbing
- 5) fades and cuts
- 6) kualitas gambar (film look)
- 7) Pemilihan Format Akhir

Format akhir dari film harus sesuai dengan yang telah disepakati bersama saat pra produksi. Beberapa yang menjadi acuan kerja, serta masuk dalam anggaran kerja pasca produksi adalah:

- 1) Laboratorium / Rusng editing
- 2) Editor
- 3) Mixer
- 4) Sound, director, engineer
- 5) Telecine
- 6) Kosumsi
- 7) Transportasi
- 8) Telekomunikasi
- 9) Mastering
- 10) Poster

i) Bedah Film (The Making Of)

Adalah pembahasan yang dilakukan oleh pihak pihak yang terlibat dalam produksi perfilman tentang pembuatan film selama pra hingga pasca.

j) Pelaku Sinematografi

Berikut beberapa penjelasan tentang profesi sinematografi yang ada pada proses pembuatan film :

- 1) Produser

Adalah orang yang paling bertanggung jawab atas kelahiran sebuah film. Seorang sosok produser adalah sosok sentral yang menjalankan sebuah produksi film.

Bukan hanya dengan uang (*financial*) tapi juga dengan visi dan misi yang akan dicapai. Sebab dengan adanya visi, seorang produser bisa memutuskan apakah cerita yang akan diangkat bisa di emplementasikan ke dalam sebuah film yang bagus. Para produser adalah orang yang bekerja lebih awal hingga paling akhir dari produksi sebuah film. Seorang produser harus memiliki kemampuan yang sangat kompleks dari semua bagian yang ada di bawahnya untuk menjadikan dia mampu mengelola sebuah film.

2) Manajer Produksi

Kerja manajer produksi adalah yang mengatur kerja dan memaksimalkan potensi yang ada di seluruh departemen yang ada. Dalam produksi sebuah film. Seorang manajer produksi yang bertanggung jawab dalam operasi produksi, mulai tahap pra produksi sampai pasca produksi. Tugas nya meliputi :

1. membuat cek list, mendaftar apa saja yang sudah dan yang belum dikerjakan.
2. Mengantisipasi masalah yang timbul
3. Menyiapkan alternative pemecahan masalah

3) Sutradara

Profesi Sutradara kerap kali menjadi cita-cita banyak orang. Ketajaman visi sangat di perlukan dimiliki oleh seorang sutradara agar dapat menghidupkan cerita untuk bisa dinikmati di layar lebar. Seorang sutradara yang berwenang mengontrol, mengatur aspek dramatis dan artistik sebuah film selama proses produksi berlangsung. Sutradara juga harus cakap dalam mengarahkan seluruh kru dan pemain film untuk bisa mewujudkan keberhasilan sebuah produksi film. Seorang sutradara harus memiliki :

1. Kemampuan memimpin (*leadership*)

2. Komunikasi yang baik
3. Visi dan Misi yang baik
4. Pengetahuan sinemetografi
5. Pengetahuan yang baik dalam ilmu keaktoran
6. Pemahaman soal karakter, kehidupan, dan fenomena yang terjadi.

4) Asisten Sutradara

Ditahap pra produksi, diperlukan seorang yang bertugas untuk membantu sutradara untuk menterjemahkan hasil *directtor treatment* ke dalam *script breakdown* dan *shooting schedule*. Orang ini di beri predikat asisten sutradara 1, dan orang tersebut yang bertugas untuk mendiskusikan segala keperluan shooting dan manager produksi.

5) Ide kreatif dan Penulis Skenario

Ide Kreatif pada umumnya lahir dari seorang yang mempunyai konsep cerita yang akan di tuangkan ke dalam bentuk scenario atau biasanya karya tulisan ini telah dikenal terlebih dahulu melewati sebuah novel, atau ide cerita ini timbul dari gejala fenomena yang ada. Dalam penulisan skenario harus bisa mengatakan dan menggambarkan sesuatu cerita dengan jelas. Agar nantinya dapat terinformasikan dengan baik dan dapat dicerna oleh para penonton.

6) Produser Pelaksana

Menjadi produser pelaksana diperlukan kemampuan manajerial dan kemampuan mengelola anggaran. Kepemimpin, dan komunikasi. Tugasnya adalah memotivasi agar visi dan misi dalam produksi film seperti yang diharapkan. Tugas utamanya adalah memaksimalkan hasil produksi dalam bentuk film.

7) Penata kamera/ photography (DOP – *Director Of Photography*)

Seorang penata kamera harus memiliki poin-poin seperti:

1. Menguasai cerita film yang akan diproduksi
2. Menguasai baik peralatan kamera
3. Mengetahui bagaimana menceritakan sesuatu
4. Mengetahui dengan baik dalam penentuan penggambaran cerita (komposisi frame)
5. Menguasai teknik pencahayaan
6. Menguasai kemampuan manjerial
7. Membuat jaringan komunikasi serta hubungan yang baik dengan sutradara, pemain serta kru yang terlibat.

8) Kameramen

Adalah seorang yang mengoperasikan kamera. Seorang cameramen wajib mengetahui seluk beluk kamera sehingga dapat menuangkan visual sesuai yang diinginkan oleh sutradara.

9) Desain Produksi

Diperlukan sebagai asisten sutradara dalam menentukan suasana dan warna yang tampil dalam sebuah film. Desain produksi ini menterjemahkan keinginan kreatif sutradara dan perancangannya. Untuk itu diperlukan pengetahuan yang luas, kreatif dan pemahaman teknis agar seorang desain produksi mampu menuangkan keinginan sutradara menjadi rancangan yang mudah dimengerti tiap kepala departemen.

10) Penata Kostum dan Penata Rias.

Profesi ini berhubungan dengan keindahan visualisasi, jadi keindahan kostum dan rias haruslah sesuai dengan karakter yang akan dibawakan oleh para pemain film. Profesi ini tentunya bukan hanya bertugas merias pemain, tetapi harus juga bisa

bekerja secara tim, punya sistem kerja dan berkemampuan dalam komunikasi secara baik.

11) Lighting

Seseorang yang bertugas mengatur pencahayaan dalam sebuah produksi film mempunyai peranan yang cukup besar, dikarenakan kualitas gambar dari setiap shot pengadeganan akan semakin sempurna apabila cahaya yang digunakan tertata dengan baik.

12) Penyuting gambar / editor

Syarat untuk menjadi editor adalah :

1. Memiliki kemampuan teknis dalam pengoperasian sarana dan prasarana editing.
2. Harus juga memiliki tingkat kesabaran yang baik.
3. Mempunyai kemampuan bercerita lewat media yang ia gunakan.
4. Mengerti dalam penempatan musik dalam setiap adegan dalam film tersebut.
5. Rapi dalam hasil
6. Rajin melakukan pencatatan dan pengarsipan
7. Mampu berkomunikasi dengan sutradara

Sehingga nantinya akan didapatkan sebuah karya apresiasi film yang diharapkan dalam pencapaian kebutuhan penonton.

13) Penata Suara dan Penata Musik

unsur penataan audio menjadi prioritas yang sangat penting guna membangun roh dari sebuah pengadeganan cerita agar lebih tepat sesuai dengan visi dari film itu. Profesi ini adalah pekerjaan seni namun membutuhkan kemampuan engineering bagi penata suara dan keindahan alunan audio musik yang indah bagi pencipta musik (bagi arranger) tentunya. Profesi ini harus orang yang gemar pada teknologi.

14) Talent

Talent adalah figur yang dibutuhkan sesuai dengan skenario agar dapat memainkan karakter di dalam cerita yang akan dibangun di sebuah film. Sebagai seorang talent diharuskan memiliki kemampuan dibawah ini :

1. Mampu mengimpletasikan ilmu keaktorannya
2. Mampu mampu bekerja kolaboratif
3. Memiliki komunikasi dengan seluruh team dengan baik
4. Memiliki attitude yang baik
5. Mampu menganalisa ,menginformasikan, serta evaluasi terhadap teknis teknis keaktorannya dan manajemen produksi film

15) Publis

Publikasi membutuhkan strategi komunikasi dan menejerial yang baik, sementara untuk promosi lebih pada kegiatan passing iklan di media. Fungsi publikasi disini adalah untuk memungkinkan calon penonton dapat terinformasi soal film yang akan dia tonton. Ini bertujuan agar calon penonton tidak hanya tau dari sekedar judul melainkan dapat memahami isi cerita film secara singkat. Maka dibutuhkan orang orang yang handal dalam hal publikasi manajemen.

16) Team Management Accounting

Dalam produksi perfilman dibutuhkan para ahli untuk merencanakan, membuat dan mengatur jalannya produksi yang berhubungan dengan pembiayaan, pengarsipan kontrak, dan lain-lain. Seorang Accounting tentunya sangat faham terhadap manajemen ekonomi.

2.4.3. Kategori Pemain Film

Kategori Pemain Film Ditinjau dari kualifikasi dan beban tugasnya pemain film terbagi kepada beberapa bagian yaitu:

1. Aktor (actor) dan aktris (actress) adalah seniman seniwati (artist) profesional yang benar benar memiliki pengetahuan dan menguasai seni akting. Dan biasanya kegiatan kerjanya adalah main film atau teater, artinya mata pencahariannya mengandalkan keahlian dan kemampuan seni aktingnya.

2. Pemain non aktor adalah pemain yang belum tentu mampu atau menguasai seluk beluk seni akting. Pemain demikian dipergunakan oleh sutradara yang hanya mengandalkan filling saja dengan mempertimbangkan tela'ah dan hal hal tertentu. Misalnya bila dalam skenario film memerlukan peran supir, sutradara bisa saja langsung memakai supir taksi yang sebenarnya untuk peran tersebut dsb.

3. Bintang adalah pemain yang sudah mempunyai nama tersohor (terkenal) dalam masyarakat. Mungkin saja seorang bintang sudah berkualifikasi aktor atau artis, namun tidak mustahil pula tidak tergolong sebagai aktor atau aktris, hanya karena namanya sudah terkenal atau menjadi idola khallayak ramai. Sebagai contoh penyanyi atau pemain bulu tangkis yang sudah terkenal, ditarik main film oleh produser dan dijadikan bintang hanya untuk kiat komersil semata.

4. Pemain bit adalah pemain yang hanya memerankan permainan kecil sebagai kelengkapan suatu adegan dan biasanya muncul sekilas lintas saja dalam adegan, sebagai misalnya peran pelayan atau petugas penerima tamu hotel dsb.

5. Pemain ekstra adalah pemain yang tidak melakukan peranan penting tetap diperlukan dalam adegan. Kehadirannya dalam adegan seolah olah sebagai unsur set hidup disekitar pemain inti (utama) untuk menghidupkan suasana adegan. Sebagai misal dalam adegan pesta, pasar dan sebagainya banyak memerlukan pemain ekstra. Para pemain demikian oleh kalangan umum biasanya disebut Figuran sebutan ini pada dasarnya tidak terlalu salah karena mereka adalah figur figur tak bernama yang melintas atau lalu lalang dalam adegan.

6. Stand-in adalah pelaku yang aktingnya tidak dipertunjukkan kepada penonton, ia Cuma hadir atau muncul dalam medan shooting dengan tugas menggantikan pemain-berperanan Cuma sementara saja ketika penyesuaian teknis kamera dan tata cahaya terhadap akting dan bloking yang tidak dilakukan langsung oleh pemain peran. Pemain peran Cuma menyaksikan dan memperhatikan semua gerakan dan lintasnya agar ia dapat meniru atau mengikuti bloking dan lintas gerak akting secara shooting operasional dilaksanakan.

7. Stunt-in, stunter adalah pemain pengganti yang bermake-up dan berkostum persis seperti pemain peran bertugas melakukan akting yang berbahaya yang tidak mungkin dilakukan oleh pemain peran karena dapat mencelakakan, disebabkan tidak memiliki keahlian khusus untuk perbuatan atau tindakan itu, misalnya akting terjatuh dari kuda yang sedang berlari kencang, meloncat dari tebing dsb.

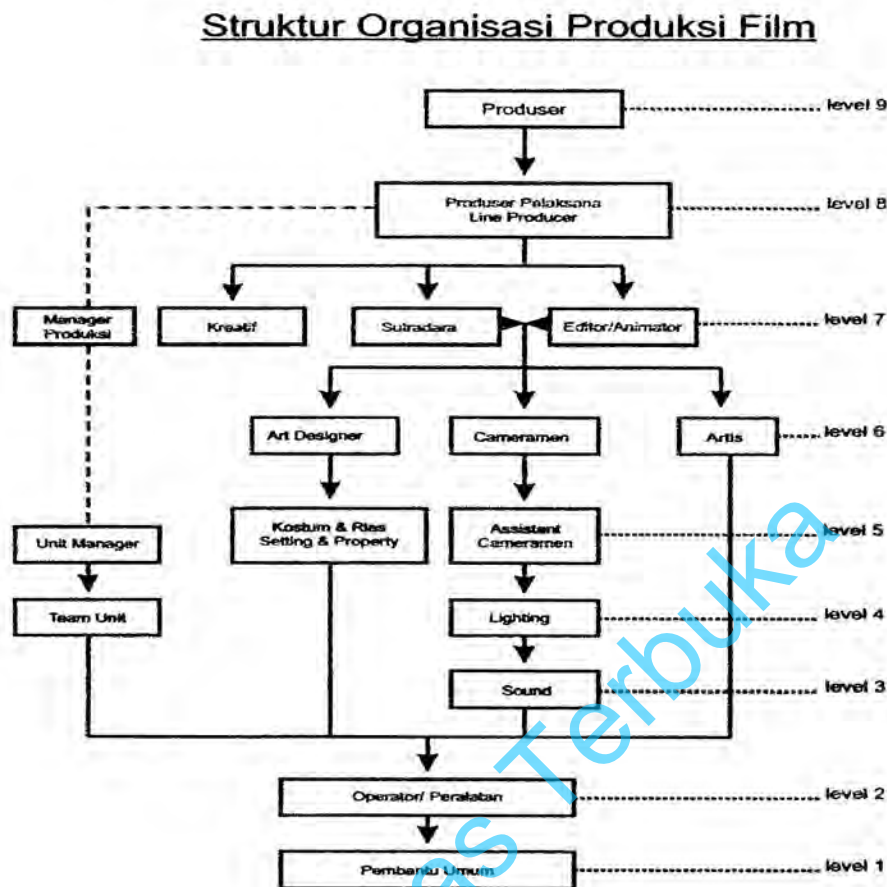
Ditinjau dari alur lakon/ceritera, pemain diklasifikasikan sbb:

1. Pemain utama (leading man/leading lady) yaitu pemain yang memainkan atau menjalankan peran pokok yang menjadi pusat perlakonan.
2. Pemain pendukung (supporting player) adalah pemain yang memainkan peran bukan pokok yang erat kaitannya dengan peran pokok.
3. Pemain figuran (figuran, pemain pelengkap) yaitu pemain yang memainkan peran tambahan yang longgar kaitannya dengan peran pokok lainnya hanya melengkapi bumbu adegan saja.

2.4.4 Struktur Organisasi Perfilman (Level Pemain Film)

Pada gambar dibawah ini dapat dilihat struktur dalam produksi perfilman secara umum dan letak posisi (level) setiap pekerja dari tingkatan terendah hingga teratas.

Gambar 8. Struktur Produksi Pelaksanaan Perfilman



(sumber: www.sinematekiindonesia.com)

Dapat dilihat pada gambar 8 tingkatan atau level pada produksi perfilman dari level terbawah (level 1) yaitu pembantu umum, hingga level teratas (level 9) yaitu produser. Dan pemain film atau artis terdapat pada level 6, maka dapat dijelaskan sesuai dengan level pada KKNi (perhatikan gambar 6) adalah secara umum di dalam teori maupun di dalam praktek perfilman dapat dibangun dari pendidikan, kemampuan atau keahlian serta pengalaman yang memadai guna menciptakan profesionalitas. Seorang pemain film tentunya berada pada bidang yang melakukan kegiatan kegiatan teknis dan cakap dalam analisis, tentunya pemain film yang baik

dapat mengerti cara kerja dari bagian operator dan bagian ahli. Dimana seorang pemain film harus :

- a) Mampu mengaplikasikan sebuah karya seni peran yang baik di dukung oleh ilmu pengetahuan dan teknologi yang dimiliki dan tanggap atas karakter yang dihadapi,
- b) Mampu menguasai konsep teori teori perfilman khususnya seni peran secara mendalam, hingga dapat mempresentasikan seni perannya dengan baik,
- c) Mampu mengambil keputusan dalam mengeksplorasikan seni perannya dari analisa karkter dan data yang diperoleh,
- d) Mampu bekerja kelompok dengan baik,
- e) Dan bertanggung jawab pada profesinya serta pencapaian hasil kerja yang diharapkan.

Universitas Terbuka

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Nazir (1988) membedakan antara definisi prosedur, teknik dan metode penelitian. Prosedur penelitian memberikan kepada peneliti urutan-urutan pekerjaanyang harus dilakukan dalam suatu penelitian. Teknik penelitian membicarakan alat-alat pengukur apa saja yang diperlukan dalam proses penelitian tersebut. Sebagaimana dijejaskan pada bagian 1.4, bahwa dalam penelitian ini dilakukan dalam dua studi yaitu studi eksplorasi dan studi utama. Pada bagian ini akan diuraikan mengenai studi eksplorasi yang mencakup: (1) latar belakang studi eksplorasi, (2) metode studi eksplorasi dan (3) hasil studi eksplorasi.

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Latar Belakang Studi Eksplorasi

Sejalan dengan permasalahan penelitian yaitu dalam bahwa penelitian ini berupaya untuk merumuskan dan menyusun profil kompetensi profesi insan perfilman Indonesia berbasis Kualifikasi Kerja Nasional Indonesia dan seberapa pentingnya sebuah standarisasi bagi insan perfilman Indonesia khususnya bagi peran pemain film guna menunjang peningkatan hak dan kewajiban para pemain film sehingga menghasilkan sebuah apresiasi film yang baik. Dengan demikian peneliti perlu memahami secara mendalam tentang fenomena yang terjadi dan indicator-indikator yang dipergunakan untuk mengukur masing masing variable sesuai dengan objek penelitian.

Studi eksplorasi merupakan merupakan sarana untuk memperoleh pemahaman awal tentang permasalahan yang akan diteliti. Pemahaman awal dari seorang peneliti

pada umumnya berupa teori, model dan teknik. Hal ini sesuai dengan pendapat Malhotra (2007) bahwa studi eksplorasi biasanya dilakukan ketika peneliti harus mendefinisikan permasalahan secara jelas, mengidentifikasi wacana yang terjadi atau untuk memperoleh pemahaman sebelum dilakukan penelitian lebih jauh.

Studi eksplorasi ini pada umumnya dilakukan sebagai sebuah tahap awal suatu penelitian yang dilakukan ketika pengetahuan yang dimiliki oleh peneliti atau informasi yang tersedia mengenai permasalahan studi yang terbatas (Sekaran,2003), Zikmund (2000) dan Neuman (1994). Melalui studi ini, diharapkan peneliti dapat mengenal lebih dalam fenomena yang diteliti sebelum membangun model dan mendesain proses penelitian.

Studi eksplorasi ini dinilai sangat perlu oleh peneliti untuk mengumpulkan informasi tambahan sehingga dapat membangun konstruksi yang lebih baik. Melalui studi eksplorasi, diharapkan akan dapat muncul berbagai variabel penelitian yang relevan sehingga konstruk yang dibangun sulit untuk dipatahkan (Sekaran,2003). Di samping itu, formulasi pertanyaan-pertanyaan riset yang disusun peneliti menjadi lebih sistematis (neuman,1994).

Dengan demikian tujuan dilakukannya studi eksplorasi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui fenomena yang terkait dengan topik penelitian dan membangun konstruk penelitian.

Namun demikian, studi eksplorasi tidak terlepas dari beberapa kelemahan. Seperti pada umumnya studi kualitatif interpretasi dari temuan bersifat sangat subjektif dan rentan terhadap *bias*. Di samping itu, ukuran sampel dari studi ini umumnya relatif kecil. Ukuran sampel yang kecil tidak representatif ditinjau dari sisi analisis statistik. Oleh karena itu temuan dari studi eksplorasi sebaiknya dipandang sebagai temuan awal yang kemudian diuji kembali (Zikmund, 2003).

3.1.2 Metode Studi Eksplorasi

Pembahasan tentang metode studi eksplorasi mencakup metode penelitian, sumber data penelitian, tahap pengumpulan data, teknik pengumpulan data dan analisis pengumpulan data. Tujuan dari penelitian eksplorasi adalah untuk menggali atau mencari informasi yang tepat dari suatu masalah sehingga dapat mendapatkan informasi dan pemahaman bagi peneliti (Malhotra,2007)

3.1.3 Penelitian Kualitatif

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif. Hal tersebut sejalan dengan uraian Santoso & Royanto (2009) bahwa penelitian kualitatif merupakan pendekatan yang tepat untuk penelitian yang bersifat penjajakan (*explorative*), menjabarkan (*descriptive*) dan menjelaskan (*explanative*) suatu gejala sosial. Penelitian kualitatif adalah metodologi penelitian yang terstruktur dan bersifat eksploratorro berdasarkan sampel kecil yang dapat menyediakan wawasan dan pemahaman dalam menyusun masalah (Malhotra,2007). Penelitian kualitatif doklasifikasikan menjadi dua pendekatan yaitu pendekatan langsung (*direct approach*) dan pendekatan tidak langsung (*indirect approach*). Pendekatan langsung adalah jenis penelitian kualitatif yang pertanyaannya ditujukan langsung (eksplisit) kepada nara sumber, teknik yang digunakan dalam pendekantan langsung antara lain *indeepth interview* dan *focus group discussion*. Sedangkan pendekatan tidak langsung adalah penelitian kualitatif yang menanyakan pertanyaan secara tidak langsung (implisit) kepada responden, misalnya responden didorong untuk menyatakan kepercayaan, sikap, atau perasaan terhadap isu tertentu. Dalam penelitian ini

menggunakan pendekatan langsung dengan metode *indeepth interview* dan *focus group discussion*.

1. Wawancara Mendalam (*Indeepth interview*)

Indeepth interview adalah wawancara yang tidak terstruktur, secara langsung, dan personal dengan seorang nara sumber yang dilakukan oleh pewawancara yang memiliki ketrampilan yang baik agar tidak menunjukkan motivasi, kepercayaan, sikap, dan perasaan terhadap suatu topik. *Indeepth interview* biasanya dilakukan selama 30 menit hingga lebih dari satu jam. (Malhotra, 2007)

Hasil wawancara kemudian dilakukan analisa secara interpretative yaitu pengolahan data yang berdasarkan interpretasi dari peneliti dan didiskusikan dengan beberapa pihak yang terlibat di dalam penelitian (Scharbo- De Hann, 1993) pendekatan interpretative merupakan pendekatan yang menjiwai berbagai metode riset kualitatif (Goulding, 2002). Pada penelitian ini, metode kualitatif digunakan pada studi eksploratori sehingga sifat fleksibilitas justru sangat sesuai agar dapat diperoleh gambaran yang lebih luas mengenai permasalahan yang ada di lapangan.

2. Focus Group Discussion

Focus group discussion (FGD) adalah suatu metode wawancara yang dilakukan oleh seorang moderator yang terlatih pada sekelompok kecil responden dalam kondisi yang alami dan tidak terstruktur (Malhotra, 2007). Menurut Nazir (1998) jumlah responden FGD yang sesuai adalah enam orang karena jumlah responden FGD yang terlalu sedikit atau terlalu banyak dinilai tidak efektif. Hal ini juga diperkuat oleh pernyataan Hall-Schwarz (2005) yang mengemukakan bahwa studi pendahuluan pada dasarnya adalah melakukan eksplorasi terhadap hal-hal yang

dipikirkan dan diketahui oleh partisipan tanpa mencobamemaksakan pendapat peneliti. Sementara Denzin & Lincoln (2003) menyatakan bahwa wawancara tidak terstruktur dapat memberikan data yang lebih luas, desain riset bersifat fleksibel (Hall-Schwarz, 2005) sehingga dapat disesuaikan dengan masing-masing partisipan.

Tabel 5. Karakteristik Fokus Group Diskusi Studi Eksplorasi

KARAKTERISTIK	URAIAN
Jumlah Partisipan	6 orang
Komposisi Partisipan	Akademisi dan praktisi di industri perfilman Indonesia
Setting fisik	Ruang rapat, makalah , infocus dan layar.
Recording	Kamera merk Sony SD 1000

Secara umum hasil yang diperoleh dari *fosuc group discussion* ini adalah arahan untuk membangun konstruk dan model penelitian.

3.2. Sumber Data Penelitian (Sumber Informasi dan Pemilihan Informasi)

Penentuan sumber data dilakukan dengan teknik *purposive sampling*. Hal tersebut sejalan dengan arahan pada penelitian kualitatif yaitu bahwa pada umumnya teknik sampling yang digunakan dalam penelitian kualitatif adalah *purposive sampling*, karena peneliti bermaksud mengambil partisipan sebagai sampel penelitiannya untuk menggali perspektif yang mereka miliki (Santoso & Royanto, 2009).

Penentuan responden dilakukan dengan tujuan untuk memilih sumber informasi yang dianggap mengetahui informasi dan masalahnya secara mendalam dan dapat dipercaya untuk mencari sumber data yang mantap dan lengkap sputar kompetensi pada pekerja di industry perfilman Indonesia. Dalam pendekatan

kualitatif sumber datanya bermacam-macam antara lain: manusia, dokumen dan jenis data terdiri dari hasil kuesioner, hasil wawancara atau diskusi dan teks.

Informan dalam hal hal ini adalah para pelaku insan perfilman baik secara profesi maupun dari instansi terkait seperti yang dilibatkan adalah sutradara, produser, pemain film. Sedangkan key informan adalah pihak-pihak yang turut andil dalam mendukung perkembangan perfilman tanah airt seperti pemain film pengamat perfilman, sutradara.

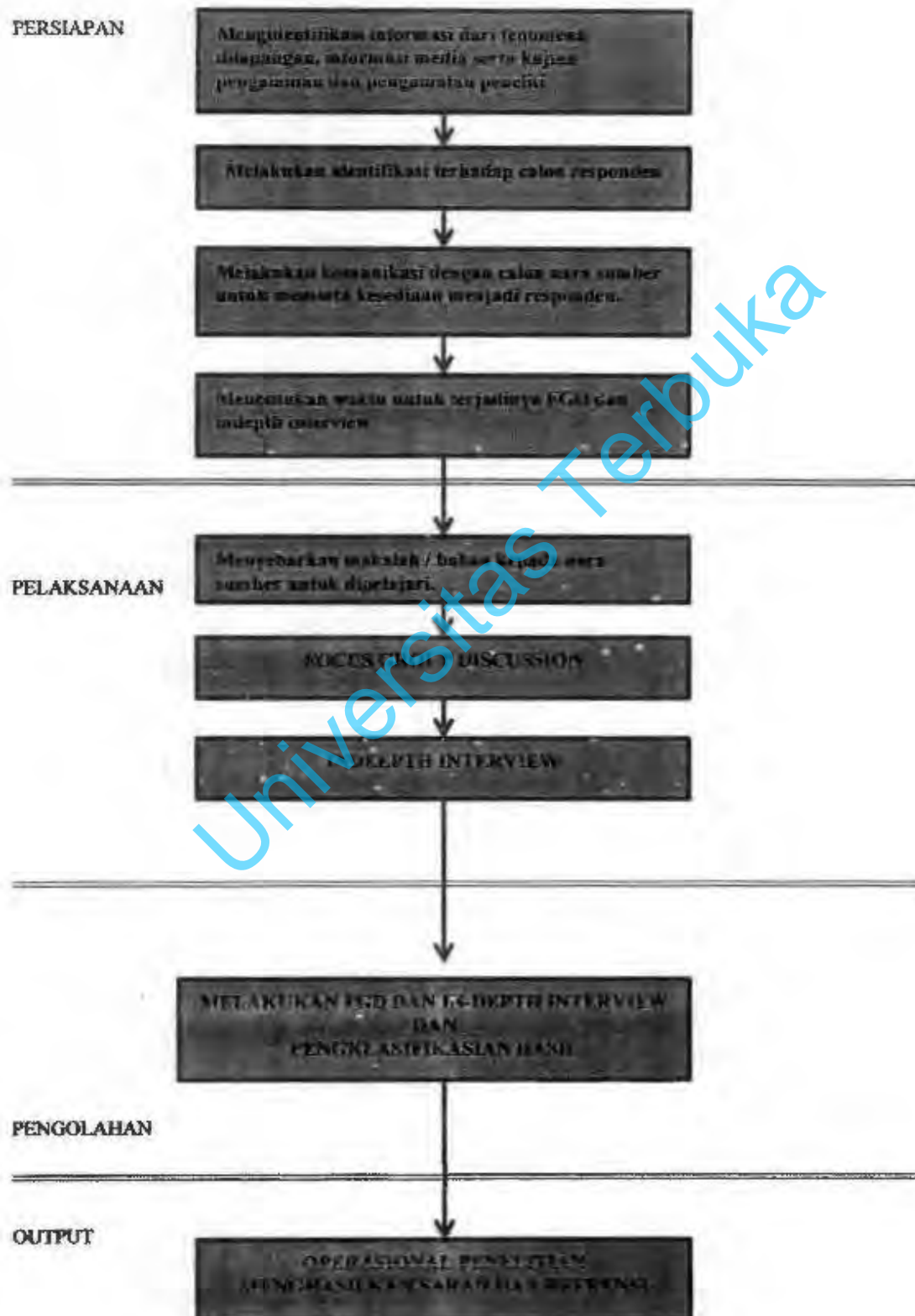
3.3 Instrumen Penelitian

menurut Fox (1969), instrumen penelitian yang baik adalah instrument yang memiliki kriteria antara lain reliabilitas dan fisibilitas. Reliabilitas adalah derajat ketepatan dan ketelitian atau akurasi yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran. Istilah lain dari reliabilitas adalah stabilitas, dapat dipercaya, dan dapat diramalkan. Sedangkan fisibilitas adalah berkenaan dengan aspek-aspek ketrampilan, biaya, dan waktu. Apakah berdasarkan ketrampilan, biaya, dan waktu yang dimiliki peneliti, peneliti mampu untuk melakukan penelitian dengan menggunakan instrument tersebut. (Sevilla et al.,1993). Instrumen penelitian yang dipakai oleh peneliti penelitian ini adalah dengan pedoman wawancara dan diskusi (*focused group discussion*) atau dengan menyertakan daftar pertanyaan penelitian dan daftar lembar pengamatan atau dokumen refrensi terlebih dahulu dalm bentuk *hard copy* kepada para nara sumber. Dan untuk menunjang penelitian ini, dipakai instrumen bantu penelitian berupa *software recording* jenis Recording Lite untuk aplikasi di iphoe 5, kamera Sony SD 1000, dan Kamera Canon 7D.

3.4. Tahapan Pengumpulan Data

Tahap pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dijelaskan pada gambar

Gambar 9. Tahapan Penelitian



Gambar 9 menunjukkan bahwa studi eksplorasi yang dilaksanakan terdiri dari 4 tahap yaitu persiapan, pelaksanaan, pengolahan dan *output*. Seluruh tahapan tersebut dilaksanakan antara bulan November dan Desember 2014. Pada tahapan persiapan, peneliti melakukan identifikasi terhadap permasalahan tentang kompetensi para pekerja perfilman Indonesia khususnya pada pemain film usia produktif. Tahapan berikutnya melakukan identifikasi terhadap para calon nara sumber yang dianggap peneliti mampu memberikan kontribusi didalam penelitian ini, kontak dengan calon nara sumber dan menentukan waktu untuk menyediakan waktunya dalam bentuk *focus group discussion* dan *Indeepth interview*.

Pada tahap pelaksanaan peneliti melakukan penyebaran makalah *focus group discussion* atau *Indeepth interview* kepada pada calon nara sumber. Melaksanakan *focus group discussion* dan *Indeepth interview*. Untuk kepentingan wawancara dan diskusi peneliti menggunakan fasilitas *recording* dan notulensi untuk membantu melengkapi dan mencapai akurasi informasi yang diperoleh

Data sekunder didapatkan dengan cara pengumpulan literature terkait dengan topic penelitian ataupun laporan-laporan yang relevan dari pihak pihak yang terkait. Literatur ini didapatkan dari bahan informasi informasi media elektronika maupun non elektronika serta bahan bahan kajian dari lembaga lembaga terkait serta undang undang yang mengaturnya.

Data primer dapat diperoleh melalui diskusi (*focus group discussion*), wawancara (*indeepth interview*), pengisian daftar pertanyaan penelitian (*survey public responder*) dan untuk mendapatkan data sekunder didapatkan melalui penelusuran berbagai pustaka yang relevan. Dalam mengaplikasikan data tersebut akan ditampilkan dalam bentuk naratif, table dan grafik sebagai analisis dan kesimpulan dari penelitian yang ada. Dan pada akhir penelitian akan dilihat model

penentuan sebuah kerangka klasifikasi jabatan dan juga perumusan tentang standar kompetensi pemain film usia produktif

3.5. Metode Analisis Data

Analisis terhadap data dilakukan dengan mengamati pola-pola yang muncul dari data (Scharbo- De Hann,1993; Goulding, 2002; Louise, 2004). Metodenya yaitu dengan melalui beberapa tahapan. Tahapan pertama, hasil wawancara dikonversi ke dalam bentuk tertulis, biasa disebut verbatim, yaitu sebagai proses memilah-milah hasil wawancara kedalam kelompok-kelompok kategori yang bersifat deskriptif.

Menurut Daymon dan Hollaway (2002) teknik analisis untuk hasil wawancara adalah dengan melakukan *line and text analysis*. Caranya adalah memberi nomor pada setiap baris pertanyaan dan jawaban, mencari kata-kata atau frase kunci yang memberikan wawasan frase bagi permasalahan studi disetiap baris hasil dari wawancara pada setiap paragraph dan memberi nama atau kategori topic pada masing masing kata kunci.

Analisis baris per baris ini dilakukan berulang-ulang hingga peneliti menangkap adanya suatu indikator atau pola tertentu. Pola ini dapat teridentifikasi seperti salah satu contohnya adanya suatu kata-kata atau frase tertentu sering muncul pada data (Miles & Huberman,1994). Setelah itu, kode-kode tersebut kemudian dikelompokkan berdasarkan kesamaan dalam menjelaskan suatu perilaku, dan pada hasil akhirnya dilakukan indentifikasi terhadap hubungan antara kelompok kode sehingga lambat laun akan tersusun suatu model eksplonatori. Pada akhirnya analisis baris per baris tersebut selanjutnya diperkuat dengan *segmenting* (Santoso & Riyanto, 2009). Analisis ini dilakukan dengan cara data transkrip diambil satu bagian tertentu,

kemudian bagian tersebut diinterpretasikan sesuai dengan teori atau dengan yang telah dikemukakan.

Universitas Terbuka

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian Dalam Perumusan Masalah 1

Pertanyaan Penelitian adalah “Bagaimana profil kompetensi profesi insan perfilman Indonesia berbasis KKNI?”

4.1.1 Focus Group Discussion

Focus Group Discussion (FGD) dilakukan sebagai upaya peneliti untuk memperoleh pemahaman tentang perumusan standar kompetensi pemain film Indonesia usia produktif. FGD dilakukan di Direktorat Kesenian dan Pengembangan Perfilman lantai 9, Gedung E, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Senayan Jakarta. Kegiatan FGD dikemas sebagai Diskusi Ilmiah dengan tema “Perumusan Standar Kompetensi sumber Daya Manusia Pada Industri Perfilman Indonesia” (Studi eksplorasi terhadap pemain film usia produktif). Acara berlangsung pada Kamis tanggal 20 November 2014, dari pukul 11.00 – 13.30 WIB. Peneliti bertindak sebagai moderator yang memandu acara diskusi. Paparan hasil dijelaskan mencakup profil partisipan dan hasil FGD pada tabel dibawah ini

4.1.2 Profil Partisipan

Profil partisipan dalam kegiatan FGD dijelaskan pada tabel sebagai berikut

Tabel 6. Profil Partisipan FGD

No	Nama Partisipan	KODE	PROFESI
1	Adi Surya Abdi	ASA	Sutradara
2	Nungki Kusumastuti	NK	Dosen, Artis
3	Sekar Ayu Asmara	SA	Sutradara
4	Tika Bisono	TB	Psikolog, Artis
5	Catur P Sulistyawan	CP	Sutradara

4.1.3 Hasil Analisis FGD

Merujuk pada hasil terhadap bahan FGD berikut ini disampaikan beberapa hasil analisis yang terkait dengan pembentukan konstruk penelitian

Tabel 7 Hasil analisis FGD

NO BARIS	KODE	URAIAN	INTERPRESTASI
1	TB	... ada beberapa teori tentang definisi, artinya apa ada beberapa sumber parameter, apa ini hanya mengambil satu? Harusnya ada beberapa teori trus digatok gatokkan (kamus: dicocokkan) trus pada akhirnya Rizal ambil yang paling cocok	Mempertanyakan mengenai teori KKNi dalam parameter penentuan level pada studi eksplorasi pada pemain film usia produktif.
2	NK	...dan tanpa mengurangi penghargaan ini (sambil memegang buku KJSI dan KKNi), saya melihat refrensi dia (buku) itu dari mana	Meragukan ketentuan KKNi, mempertanyakan refrensi panduan KKNi
1	SA	...pentingnya untuk dilevel level itu untuk apa?	Mempertanyakan manfaat dari KKNi
1	ASA	<i>Selama ini berkesenian di negri ini itu tidak pernah ada aturan ikatan kerjanya berdasarkan Undang-Undang itu tidak ada, jadi saya pikir untuk sebuah karya tulis ilmiah itu masukin segala refrensi sebanyak banyaknya kemudian memberikan suatu kesimpulan untuk negri ini kita harus menerapkan seperti apa?</i>	<i>Mengarah pada aturan perundang undangan tentang perfilman Indonesia</i>
3	TB	Kalo mau menggunakan teori ini (KKNi) harus ada jendrenan (kamus: urutan) dari beberapa teori	Meminta rujukan beberapa teori yang mendasarkan KKNi
3	NK	Dalam membuat level itu kategori menentukannya dari apa? Dari manajemen? Dari tingkat pengakuan SDM nya? Tingkat iaku ? iampang?	Mempertanyakan tentang penentuan parameter yang diambil oleh KKNi
2	SA	...bagaimana,lets say pemain itu adalah Tom Cruise apa mungkin dia ada di level 6,sementara dia mendatangkan uang,... legal aspeknya seperti apa?	Mempertanyakan tentang level,pemahaman tentang KKNi masih belum ada.
4	NK	Karna untuk kesenian sertifikasi sampai sekarang belum disetujui	Belum adanya kesepakatan dalam blue print dan persamaan paradigma pola pikir insan perfilman terhadap pentingnya sebuah standart sertifikasi kompetensi
5,6	NK	Sertifikasi itu sebenarnya mengukur dari otak.....,seni itu kepandaian lokal yang tidak bias diukur kayak ini...	Pemahaman tentang KKNi yang masih minim.

7	NK	Pengukuran teori kompetensi harus diisi oleh aktornya sendiri, bagaimana dia bisa mengukur	Dalam pengukuran kompetensi sebenarnya masuk dalam tahap Asesmen Center.
3	ASA	..kita harus ada FGD sendiri tentang aturan kerja yang berhubungan dengan serifikasi	Perlunya pembahasan lebih lanjut tentang aturan kerja di industri perfilman yang dirasa oleh nara sumber masih lemah, tentunya akan menentukan kelayakan sertifikasi
4	ASA	Tidak pernah ada kontrak itu berdasarkan ikatan aturan kerja yang dilindungi oleh undang-undang	Kontrak para pekerja film yang dianggap masih lemah dan belum dilindungi oleh Undang Undang yang akhirnya hanya menguatkan sebelah pihak
5	ASA	Setiap pekerja film, dia harus terregistrasi di organisasi profesi, karena registrasi ini yang berkaitan dengan standarisasi kelayakan	Pentingnya para pekerja film untuk teregistrasi keprofesiannya agar mendapatkan kelayakan standarisasi kompetensinya.
6	ASA	Nanti kalo kita berada dipayung Undang-Undang maka semua penerimaan negara melalui DepNaKer yang berkaitan dengan kesenian atau film itu harus dikembalikan untuk program pengembangan, hal ini yang tidak ada.....	Mengharapkan ada payung undang undang yang mengatur secara detail yang berkaitan dengan devisa yang diprolch dari dunia seni atau film agar dapat ditunjukan dalam pengembangan berikutnya.
1	CPS	Apabila parameter ini bisa direalisasikan, agar dapat menjadi refrensi untuk para pekerja film yang lainnya	Harapan dan dukungan atas penelitian ini dalam penentuan parameter level pemain film sesuai KKNi

Merujuk pada Tabel 7 dapat diketahui bahwa terdapat kurangnya pemahaman tentang KKNi, hanya seorang nara sumber yang kurang lebih dapat memahami adanya KKNi. Pada dasarnya para nara sumber masih mempertanyakan keabsahan dari teori teori yang terdapat dalam parameter di KKNi, ini disebabkan karena mungkin adanya beberapa faktor seperti kurangnya sosialisasi tentang KKNi di tengah tengah masyarakat, atau pengetahuan atas informasi KKNi yang terbatas.

Ini juga disebabkan belum adanya kesepakatan dalam blue print dan persamaan paradigma pola pikir insan perfilman terhadap pentingnya sebuah standart sertifikasi kompetensi. Dalam pemahaman KKNi ini sendiri, selain peneliti sudah memberikan bahan FGD sebelumnya dan juga memberikan analogi dasar tentang KKNi kepada para nara sumber, pemahaman parameter yang ada masih diasumsikan sebagai pengukuran Assesment Centre, sementara dalam hal ini yang didiskusikan

hanya penerapan pemain film di level 6 sesuai dengan gambar 6. Assesment Center sebenarnya merupakan metode yang berbasis kompetensi yang didesain mengikuti standar Internasional.

Mengacu pada definisi konseptual yang diakui secara universal, maka metode Assesment Center juga diartikan sebagai proses sistematis untuk menilai ketrampilan, pengetahuan dan kemampuan individu bagi keberhasilan kerja yang unggul.

FGD ini dinilai oleh moderator sudah keluar dari konteks pembahasan yang merambat pada perlunya aturan kerja di industri perfilman yang dirasa oleh nara sumber masih lemah dimana masih mempertanyakan tentang payung Undang-Undang yang menaungi ketenagakerjaan para pekerja film Indonesia yang akan menentukan kelayakan sertifikasi

4.1.4 Profil Sumber Wawancara Mendalam (*Indeepth Interview*)

Nara sumber terdiri dari 7 orang yang berprofesi sebagai para pelaku di dunia film Indonesia. Secara rinci gambaran nara sumber dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 8 Profil Nara Sumber Interview Mendalam
(*Indeepth Interview*)

INISIAL	PROFIL	DURASI	WAKTU & TEMPAT
JR	Seorang ibu rumah tangga, pemilik yayasan JRS 16. Beliau adalah aktris terbaik pada Festival Film Indonesia (FFI) 1978, 1980 dan 1982. Sempat menjabat sebagai ketua Persatuan Artis Indonesia (PARFI) pada periode 2006 - 2011.	24.29 menit	25 November 2014. Kediaman JR. Kayu Putih – Jakarta .
AH	Pria ini dikenal dengan berbagai macam film film yang telah dibintanginya, seperti Film Kupu – Kupu Maiam , Pelangi di Matamu, Islam KTP dan masih banyak lagi. Dengan eksistensinya di dunia film, ia sempat menghasilkan sebuah penghargaan dalam ajang Creative Bandung	19.38 menit	25 november 2014 Tebet - Jakarta

ASA	Pimpinan Cinematek Indonesia ini terkenal sebagai seorang sutradara yang handal. Lulusan Advanced Scholl for Film Directing (1986-1987) di Los Angles, Amerika ini kini lebih banyak menulis buku seputar sejarah Indonesia.	25.01 menit	25 November 2014, Cinematek , lantai 4, Gedung Pusat Perfilman Haji Usman Ismail, Jakarta.
RE	Artis wanita satu ini merupakan artis yang mendapatkan penghargaan pada ajang Miakasar Film Festival 2014. Film filmnya telah banyak menghiasi layar bioskop maupun televise seperti film Rindu Purnama, Sordadu Kumbang, Di Timur Matahari dan masih banyak lagi.	14.13 menit	25 November 2014 Plaza Senayan , Jakarta
AG	Sutradara bertangan dingin ini telah banyak menciptakan Film yang meraih penghargaan seperti film Emak Ingin Naik Haji, Rumah Tanpa Jendela, dan masih banyak lagi. Ia juga dikenal sebagai pemilik Lenong Bocah yang sempat melejit di era 90 an.	26.49 menit	27 November 2014, Kota Wisata Cibubur.
EC	Pada saat wawancara beliau masih menjabat sebagai Direktur Pembinaan Kesenian dan Perfilman di Direktorat Jendral Kebudayaan Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan	23.01 menit	28 November 2014, Hotel Kaisar Mampang Jakarta.
YO	Ibu rumah tangga yang masih aktif dalam membintangi beberapa film sinetron ini merupakan pemeran senior film Indonesia. Di era 80-an. Film yang cukup membawa perhatian kala itu adalah film Rahasia Perkawinan, dan film "Cintaku di Kampus Biru"	15.11 menit	28 November 2014, Hotel Mulia Jakarta.

Berdasarkan informasi tentang profil nara sumber pada tabel 8 dapat dijelaskan bahwa pada umumnya para nara sumber adalah para insan sineas perfilman Indonesia, yang terdiri dari berbagai macam profesi dari pemain film, sutradara, pemangku jabatan di lembaga perfilman bahkan dari institusi lembaga pemerintahan. Terkait dengan durasi waktu wawancara yaitu berkisar antara 15.11 menit hingga 25.01 menit dan dilaksanakan antara tanggal 25 November – 28 November 2014. Wawancara dilakukan pada tempat yang sesuai dengan kesediaan dan kesepakatan sebelumnya mengenai waktu dan tempat. Proses wawancara diawali dengan penyampaian maksud dan tujuan wawancara serta penjelasan dari peneliti bahwa hasil wawancara dipergunakan hanya untuk kepentingan akademik. Dalam kaitan ini, seluruh nara sumber mengizinkan untuk wawancara direkam oleh peneliti.

4.1.5 Hasil Wawancara Mendalam (*Indeepth Interview*) Dalam Perumusan Masalah 1 (Bagaimana profil kompetensi profesi insan perfilman Indonesia berbasis KKNI?)

Berdasarkan hasil wawancara mendalam yang telah diolah berdasarkan tujuan peneliti untuk mengetahui klasifikasi Jabatan Profesi Pemain Film Usia Produktif pada KKNI di level 6 sesuai pada gambar 6 dan juga untuk mengetahui seberapa pentingnya standarisasi bagi pemain film usia produktif di Indonesia. Maka telah diolah berdasarkan *line and text analysis* juga agar dapat mendapatkan pemahaman dari para nara sumber disetiap pertanyaan yang diberikan oleh peneliti, peneliti mempermudah dengan sebuah deskripsi dari setiap pertanyaan yang dimaksud dan dapat dikemukakan berdasar parameter penilaian yang terdapat pada KKNI, dan hasil pendapat nara sumber tentang standarisasi profesi secara umum.

(1) Parameter Kegiatan

(1.1) Parameter Kegiatan 1, dengan parameter penilaian : “Dalam lingkup yang sangat luas dan memerlukan ketrampilan penalaran teknis khusus”. Pertanyaan yang diberikan dari peneliti kepada nara sumber sebagai berikut, “Jelaskan menurut anda kenapa seorang pemain film di dalam lingkup kegiatan yang sangat luas memerlukan penalaran teknis yang khusus ?” Berdasarkan persepsi nara sumber diuraikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 9 Hasil Analisis Teks Parameter Kegiatan 1.

No Baris	Inisial	URAIAN	INTERPRESTASI
1	JR	yang jelas seorang pemain itu, dia harus memahami tuntutan karakter dari pada tokoh yang akan dia perankan....kalau	Agar mendapatkan hasil yang baik maka diperlukan penalaran teknis yang khusus guna mengekspresikan

		dia memahami sehingga dia bisa menjiwai untuk watak itu dan dia bisa mengekspresikan secara total, oleh karenanya dia harus memiliki kepekaan..... ,kalo dia tidak peka susah bisa mengeksplorasi secara teknis.....,seorang pemain dia harus melepaskan dirinya dan harus menjadi orang lain .	karakter yang dimainkan oleh pemain film secara total.
1	YO	Tentunya harus ya,karena kita dituntut memainkan watak yang mungkin bukan pribadi kita sehari hari, ... kita harus mendalami karakter itu ...agar nyawa dalam karakter yang akan dimainkan masuk kedalam diri si penokoh.	Untuk mendapatkan ruh dari karakter yang akan dimainkan dalam sebuah film.
1	ASA	Seorang pemain film atau seorang yang memilih seni peran sebagai profesinya,dia harus mempunyai tingkat kecerdasan yang memadai,kenapa? Didalam kegiatan aktingnya dia berhubungan dengan orang lain, karakter, lingkungan, kejadian, untuk itu dibutuhkan penalaran yang baik sehingga memahami cerita ini berbicara tentang apa. Sehingga at the end, saya (aktor) akan terlihat nyata dalam tokoh yang saya mainkan. Untuk membuat penonton believe. Dasar seni peran yg sekarang ada 3: feel the emotion, think the character, do the technic.	Penalaran teknis khusus ini sangat diperlukan o ,maka pemahaman dasar seni peran harus dimiliki oleh para pemain film. Terdapat 3 inti yaitu : feel the emotion, think the character, do the technic.
1	EC	Perlu, karena ketika dia memerankan sebuah karakter,dia sedang memerankan sebuah karakter yang terjadi pada fenomena di tengah masyarakat yang kompleks, contohnya dia memerankan aktor sejarah ,maka dia harus tau seluk beluknya, seperti pemahaman waktu dan konstruk dari sejarah itu,maka dikombinasi dengan ilmu ilmu keaktoran yang dia miliki... dan berbagai aspek kehidupan	Agar mendapatkan konstruk sebuah karakter yang akan dimainkan, dan dalam pengimplementasiannya dikembangkan dengan ilmu ilmu keaktoran.
1	AG	Karena memainkan sebuah peran itu memerlukan keahlian untuk bisa mengadaptasi berbagai macam karakter, dan itu semua memerlukan pemahaman dari sisi psikologis, kemudian juga memahami tentang latar belakang setiap orang dari segi ekonomi, sosial ,budaya,... seorang aktor laboratoriumnya adalah dunia ini, kehidupan ini. Dia harus meneliti setiap orang dengan kemampuan teknik.	Kemampuan teknik ini diperlukan agar dapat mengadaptasi berbagai macam karakter, ditinjau dari segi psikologis, latar belakang (ekonomi, sosial, budaya)
1	AH	Karna nanti yang menonton hasil adalah public, jadi kita memerankan sebaik mungkin,sebagus mungkin dari tokoh yang diberikan sutradara.	Teknis ini diperlukan untuk pencapaian hasil yang baik,guna meyakinkan para penonton.

Merujuk pada tabel 9 maka dapat diketahui bahwa pada parameter kegiatan dengan penilaian “Dalam lingkup yang sangat luas dan memerlukan ketrampilan penalaran teknis khusus”. Para nara sumber menilai dari segi ini sangat penting dimiliki oleh para pemain film, karena dengan adanya ketrampilan penalaran teknis yang khusus dapat disimpulkan bahwa seorang pemain dapat mengekspresikan karakter yang dimainkan secara total, yaitu dengan 3 dasar metode : *feel the emotion, think the character, and do the technic* . Juga nara sumber berpendapat untuk mendapatkan konstruk dari karakter yang akan dimainkan oleh seorang pemain film, tentunya dengan mengadaptasi berbagai macam karakter ditinjau dari segi psikologis serta latar belakang karakter tersebut (ekonomi, sosial, budaya).

Berdasarkan analisis diatas , maka pada parameter kegiatan 1 sangat diperlukan pada profesi pemain film agar pemain film dapat memahami dan memiliki kepekaan pendalaman karakter serta dapat mengeksplorasikan teknis teknis dasar ilmu keaktorannya sehingga menghasilkan apresiasi seni peran yang diharapkan.

(1.2) Parameter kegiatan 2, parameter penilaian : “Dengan pilihan-pilihan yang sangat luas terhadap sejumlah prosedur yang baku dan tidak baku”. Pertanyaan yang diberikan oleh peneliti kepada nara sumber sebagai berikut : “Jelaskan menurut anda bagaimana seorang pemain film di dalam kegiatannya dihadapkan dengan pilihan-pilihan yang sangat luas terhadap sejumlah prosedur yang baku dan tidak baku?”

Berdasarkan persepsi nara sumber diuraikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 10 Hasil Analisis Teks Parameter Kegiatan 2.

No Baris	inisial	URAIAN	INTERPRESTASI
2	AG	Pemain itu terbagi dalam 3 kelompok, 1. Pemain alam, adalah mereka yang memiliki bakat alam, 2.pemain	Terdapat 3 kategori atau kelompok pemain film yaitu : 1.Pemain Alam, 2.Pemain Teknis, 3.Pemain dengan

		teknis, pemain ini bakat alamnya kurang, tapi dia mau belajar untuk teknik bermain. Pada umumnya tidak maksimal dalam menggali perannya. 3 pemain ideal adalah pemain gabungan dari kelompok 1 dan 2, maka dia bisa memilah milah tentang kadar dalam bermain	gabungan keduanya. Pemain kelompok 3 ini merupakan pemain yang bias memahami dan memilah milah prosedur baku dan tidak baku. Serta lihai dalam penentuan kadar bermainnya.
2	ASA	Pemain itu adalah media... medianya sutradara... kenapa pemain hrs cerdas, paling tidak kemampuan berfikir yang memadai... pemain itu tidak boleh dibatesin, pemain itu harus diberikan kebebasan ruang berekspresi, tetapi kontrolnya tetap ada pada sutradara. Seseorang pemain harus mengeksplorasi ruang gerak yang unlimited... apabila dia keluar dari cerita, maka yang akan menjaga adalah sutradara	Daalam kegiatan memerankan sebuah karakter tentunya eorang pemain film selain menjalankan prosedur bermainnya secara baku tentunya diperlukan kebebasan berekspresi, dan mengeksplorasi ruang gerak yang selama tetap terjaga oleh arahan sutradara.
2	YO	Perlu juga, diperlukan asal selama tidak baku tidak keluar dari peran yang sedang dimainkan. Kalo keluar akan menjadi over acting. Diperlukan selama tidak over.	Penggambaran tentang prosedur yang tidak baku (improvisasi), sangat diperlukan selama tidak keluar dari peran yang sedang dimainkan oleh pemain film, karena apabila keluar dari perannya akan menjadi over acting.
2	EC	Perlu ya...saya rasa skenario itu hanya sebagai panduan untuk bermain. Karena kalo tidak ada panduan akan keluar dari konsep. Jadi apa yang dirasakan, penulis hanya menuangkan hal yang baku... tentunya hal yang baku bisa dipakai oleh pemain, melainkan hal yang tidak baku yang keluar dari pemain itu sendiri bisa keluar dan digunakan tentunya untuk memperindah sebuah karya film tersebut. Tentunya ini banyak dimiliki bagi aktor aktor yang mempunyai watak.	Gambaran dalam memainkan sebuah karakter hal yang baku adalah bentuk panduan dari skenario yang diterima oleh pemain. Hal ini tetap dapat dipakai oleh pemain, tetapi terdapat hal yang tidak baku seperti improvisasi yang keluar dari pemain itu sendiri dan dapat digunakan untuk memperindah sebuah karya film.
2	RE	Perlu... karena menurut aku sesuatu yang spontan biasanya sangat natural (tidak baku) tanpa ada perencanaan tapi tidak keluar dari batasan batasan yang sudah diberikan oleh sutradara,... karena seni itu tidak perlu ada batasan batasannya...	Nara sumber lebih menyikapi hal yang tidak baku, karna hal ini dinilai sebagai sebuah spontanitas yang keluar sangat natural saat memainkan sebuah karakter, tanpa keluar dari batasan-batasan yang sudah diberikan oleh sutradara.

Merujuk pada tabel 10 dapat diketahui pada parameter kegiatan, dengan penilaian “Dengan pilihan-pilihan yang sangat luas terhadap sejumlah prosedur yang baku dan tidak baku” para nara sumber menilai dari segi ini sangat penting dimiliki oleh para pemain film, karena dengan adanya prosedur tersebut, pemain film dapat diketahui kelompok cara bermainnya, apakah ia termasuk ke dalam kelompok

1. Pemain Alam, 2. Pemain Teknis, 3. Pemain Ideal yaitu dengan gabungan keduanya. Pada pemain kelompok 3 ini merupakan pemain yang bisa memahami dan memilah-milah prosedur baku dan tidak baku serta lihai dalam penentuan kadar bermainnya. Nara sumber juga menilainya dalam memainkan sebuah karakter hal yang baku adalah bentuk panduan dari skenario yang diterima oleh pemain. Hal ini tetap dapat dipakai oleh pemain, tetapi terdapat hal yang tidak baku seperti improvisasi yang keluar dari pemain itu sendiri dan dapat digunakan untuk memperindah sebuah karya film, tentunya tanpa keluar dari batasan-batasan yang telah diatur oleh sutradara.

Berdasarkan analisis diatas , maka pada parameter kegiatan 2 perlu dimiliki oleh pemain film agar dalam mempresentasikan seni perannya dapat mengeksplorasikan ruang gerak aktingnya dengan berbagai metode ilmu keaktoran selama tidak keluar dari kaidah-kaidah penyutradaraan dan sinematografi.

(1.3) Parameter Kegiatan 3, dengan parameter penilaian: “Dalam konteks rutin dan tidak rutin yang berubah-ubah sangat tajam”. Pertanyaan yang diberikan oleh peneliti kepada nara sumber sebagai berikut : “Jelaskan menurut anda bagaimana seorang pemain film di dalam kegiatannya dihadapkan dalam konteks rutin dan tidak rutin yang berubah-ubah sangat tajam ?”

Berdasarkan persepsi nara sumber diuraikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 11 Hasil Analisis Teks Parameter Kegiatan 3

No Baris	Inisial	URAIAN	INTERPRESTASI
3	ASA	Harus, wajib dimiliki...yang paling celaka dalam sebuah pengadeganan, dituntut bermain sebuah karakter yang berulang ulang, pada cerita yang berbeda. Makanya seorang pemain yang baik dia harus bisa menjadi siapa saja.... Disini dibutuhkan tingkat akumulasi rasa dan daya kecerdasan yang memadai dan	Dibutuhkan tingkat akumulasi rasa dan daya kecerdasan yang memadai.

		skill untuk mempresentasikan.	
3	EC	Saya rasa perlu,karena seorang actor harus punya kepekaan agar bisa mengimbangi lawan kerjanya agar mendapatkan hasil yang maximal. contohnya apabila lawan maen dalam berdialog tiba tiba diam, maka pemain yang baik harus dapat mengimbangi dengan membuat suasana bermain tidak mati	Diperlukan seorang pemain film guna selama kegiatan bermain film sebagai penyeimbang dari sebuah cerita agar terlihat tetap hidup atau tidak fakum
3	AG	..ketika seseorang menetapkan dirinya sebagai aktor atau aktriss maka dia akan bekerja untuk sebagai seorang seni peran. Harus mampu mengubah ubah aktingnya dengan segera dan sangat tajam ,karena itu adalah tugas dan kewajibannya	Bentuk tugas dan tanggung jawab seorang pemain film.
3	RE	Perlu banget,menurut aku sebagai pemain film perlu kepekaan.., seperti kepekaan terhadap sebuah karakter, yang terkadang jauh dari apa yang sudah ada.... Dalam haln kecil deh,kayak cuaca, yang tiba tiba berubah, bagaimana caranya kita menjaga mood kita yang sudah kita pikirkan untuk bermain,tetapi karena hujan semuanya akan tertunda. Harus bisa menerima keadaan dalam bentuk apapun	Berfungsi untuk menjaga konsistenitas mood (semangad) didalam bermain film.
3	YO	Harus dong, tentunya seperti kita kerja di exterior (luar) karena kendala sesuatu hal harus dipindahkan ke interior (dalam) maka seorang pemain harus dengan seketika mampu bermain dengan perubahan yang mendadak, tentunya dengan hasil yang baik pula.	Pemain film dibutuhkan kemampuan bermain dengan dihadapkan perubahan yang mendadak.

Merujuk pada tabel 11 dapat diketahui pada parameter kegiatan, dengan penilaian : “Dalam konteks rutin dan tidak rutin yang berubah ubah sangat tajam” para nara sumber menilai dari segi ini sangat penting dimiliki oleh para pemain film, karena dengan dihadapkan kondisi tersebut, pemain yang baik dapat menjaga konsistenitasnya dalam menjaga karakter yang ia perankan, hal ini diperlukan tingkat akumulasi rasa dan daya kecerdasan yang memadai, dan juga merupakan tanggung jawab dari seorang pemain film agar selama proses produksi film tetatp terjaga dan lancar.

Berdasarkan analisis diatas , maka pada parameter kegiatan 3 perlu dimiliki oleh pemain film agar memiliki konsistensitas dalam menjaga karakter yang dimainkan.

(2) Parameter Pengetahuan

(2.1) Parameter Pengetahuan 1, dengan penilaian parameter : “Menggunakan pengetahuan khusus yang mendalam pada beberapa bidang”. Pertanyaan yang diberikan oleh peneliti kepada para nara sumber adalah sebagai berikut : “Jelaskan menurut anda mengapa seorang pemain film harus dapat menggunakan pengetahuan khusus yang mendalam pada beberapa bidang ?”.

Berdasarkan persepsi nara sumber diuraikan pada tabel sebagai berikut

Tabel 12 Hasil Analisis Teks Parameter Pengetahuan 1.

No Baris	Inisial	URAIAN	INTERPRESTASI
4	YO	Perlu banget, contohnya bunda pernah memerankan tokoh buta pada era 70 an, kebetulan pada saat itu belum ada kontak lens yang ada seperti sekarang. Jadi untuk mengetahui tuna netra itu seperti apa, bunda konsultasi pada gurunya tuna netra, ...tuna netra itu dimana kepekaannya, kepekaannya itu di telinga, dipenciuman	Untuk mengetahui secara mendalam terhadap sebuah karakter yang akan diperankan.
4	JR	Sangat perlu hal ini, seorang pemain itu akan memperoleh sebuah skenario yang harus dia hayati dan analisa skenario itu, dari skenario itu dia harus banyak diskusi dengan maunya sutradara dari scene by scene...., saya termasuk artis yang bisa membaca kemana arah kamera setelah shot ini, karna kita sudah menjiwai dari satu adegan ke adegan, sehingga kita bisa membaca arah sutradara mendirect kita... itu sangat diperlukan seorang aktor. Secara teknis disegala bidang pemain harus mempunyai tentang kerja sama antar team	Berfungsi untuk membaca arahan sutradara dalam mendirect seorang pemain film. Dan berfungsi untuk pengetahuan pemain terhadap profesi profesi yang ada dalam sebuah produksi film.
4	ASA	Untuk memahami sebuah karakter yang akan dimainkan agar tidak missed atau fail..agar terlihat real, and make people believe.	Bertujuan agar karakter yang dimainkan oleh seorang pemain film tidak missed atau fail (gagal) dan berfungsi untuk meyakinkan para

			penonton.
4	AG	Ini masuk dalam ranah eksplorasi, ketika seorang memainkan sebuah karakter, paling tidak ia harus memahami pola kerja sebuah karakter.	Untuk memahami pola kerja sebuah karakter yang akan dimainkan oleh pemain film.
4	AH	Karna kita harus membuat sutradara itu senang atau positif dan puas dari apa yang dia mau.	Memaksimalkan hasil kerja sesuai yang diinginkan atau diharapkan oleh sutradara

Merujuk pada tabel 12 dapat diketahui pada parameter pengetahuan, dengan penilaian : “Menggunakan pengetahuan khusus yang mendalam pada beberapa bidang”. Para nara sumber menilai dari segi ini sangat penting dimiliki oleh para pemain film, karena dengan pengetahuan tersebut para pemain film tentunya dapat mengetahui secara mendalam terhadap karakter yang akan dimainkannya, serta bertujuan agar karakter yang dimainkan oleh seorang pemain film tidak *missed* atau *fail* (gagal) dan berfungsi untuk meyakinkan para penonton. Hal ini juga diutarakan oleh nara sumber sebagai bentuk pola kerja sebuah karakter yang akan dimainkan oleh pemain film sehingga menghasilkan karya apresiasi seni peran yang diharapkan oleh sutradara.

Berdasarkan analisis diatas , maka pada parameter pengetahuan 1 perlu dimiliki oleh pemain film agar karakter yang dimainkan tidak keluar dari penokohnya, sehingga pesan dari cerita yang dimainkan dapat terinformasikan dengan baik.

(2.2) Parameter Pengetahuan 2, dengan penilaian parameter : “Melakukan analisis, memformat ulang dan mengevaluasi informasi-informasi yang cakupannya luas. Pertanyaan yang diberikan oleh peneliti kepada para nara sumber adalah sebagai berikut : “Jelaskan menurut anda mengapa seorang pemain film harus dapat melakukan analisis, mem-format ulang, dan mengevaluasi informasi-informasi yang

cakupannya luas?" Berdasarkan persepsi nara sumber diuraikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 13. Hasil Analisis Teks Parameter Pengetahuan 2.

No Baris	Inisial	URAIAN	INTERPRESTASI
5	ASA	Untuk memahami, diperlukan kecerdasan.. bagaimana dalam mengimplementasikan dalam diri kamu (aktor) maka diperlukan analisa yang baik, format ulang adalah pengkajian dan mencari refrensi informasi guna menunjang keberhasilan karakter.	Bertujuan tentang bagaimana mengimplementasikan karakter tersebut kedalam jiwa pemain film guna menunjang keberhasilan karakter.
5	AG	Perlu untuk memahami seluruh elemen elemen yang ada dalam produksi film. Paling tidak ia memahami dari sisi seluruh alur cerita dan keterkaitan dia dengan tokoh tokoh lain di cerita yang dia mainkan,.... Sehingga dia bisa bereaksi dengan tepat, diperlukan untuk menghadapi pola kerja yang jumping.(Jumping scene,shot)	Untuk cakupan yang luas diharapkan pemain film memahami seluruh elemen elemen yang ada di produksi film, setidaknya dari segi cerita agar pemain film memahami alur cerita dan keterkaitannya dengan karakter atau tokoh lain di cerita yang sedang diperankan.
5	JR	Supaya dia kenal dengan problematik yang akan dituangkan atau yang akan disampaikan kepada penonton dari cerita itu. Apa sih message nya yang akan disampaikan oleh film itu. Agar pemain juga agar dapat menganalisis dari karakter karakter lawan maennya. Kalo dia tidak dapat mengenal karakter watak lawan maennya, bagaimana dia bisa memperkaya watak permainannya.	Berfungsi untuk mengenal problematik dari sebuah cerita, ini juga berguna untuk pengenalan karakter lain di cerita tersebut yang akan memperkaya watak permainan seorang pemain film.
5	AH	Penting, karena kita akan lihat sendiri nantinya akting kita itu bagaimana? Pas atau engga...karena menurut kita pas, mungkin sutradara belum pas, makanya perlu analisa. Karena sudut pandang setiap orang berbeda.... Bagaimana sudut pandang yang berbeda itu menjadi tujuan yang sama.	Diperlukan untuk mendapatkan hasil yang pas atau sesuai, juga bertujuan untuk menyamakan sudut pandang atau paradigma pola pikir dalam pengimplementasi sebuah karakter sehingga menjadi tujuan yang disepakati oleh pemain dan sutradara
5	RE	Perlunya observasi untuk memilah milah dalam memasukkan karakter yang akan dibangun,mana yang dianggap nyaman dan layak untuk dipresentasikan.	Sebagai penyaring (filter) dalam memasukkan sebuah karakter yang akan dibangun oleh pemain film.
5	EC	Saya kira perlu ya, karena saat dia bermain bukan hanya harus punya tanggung jawab moral dalam memerankan tokoh.... Mengevaluasi,.. udah pas belum yah dengan peran yang dimainkan? Tentunya dia harus jujur terhadap dirinya sendiri.	Sebagai bukti tanggung jawab moral dalam memerankan sebuah tokoh. Dan evaluasi sebagai proses penilaian kejujuran terhadap memaksimalkan karakter yang dimainkan oleh pemain film

Merujuk pada tabel 13 dapat diketahui pada parameter pengetahuan, dengan penilaian : “Melakukan analisis, memformat ulang dan mengevaluasi informasi-informasi yang cakupannya luas”, para nara sumber menilai dari segi ini sangat penting dimiliki oleh para pemain film, karena dengan pengetahuan tersebut para pemain film tentunya dapat mengimplementasikan sebuah karakter kedalam jiwa pemain film guna menunjang keberhasilan karakter ini juga berfungsi agar pemain film memahami seluruh elemen elemen yang ada di produksi film, setidaknya dari segi cerita agar pemain film memahami alur cerita dan keterkaitannya dengan karakter atau tokoh lain di cerita yang sedang diperankan. Sedangkan evaluasi sebagai proses penilaian kejujuran terhadap memaksimalkan karakter yang dimainkan oleh pemain film.

Berdasarkan analisis diatas , maka pada parameter pengetahuan 2 perlu dimiliki oleh pemain film agar dapat mengimplementasikan sebuah karakter kedalam jiwa pemain film sehingga karakter tersebut benar benar hidup.

(2.3) Parameter Pengetahuan 3, dengan penilaian parameter : “Merumuskan langkah-langkah pemecahan yang tepat, baik untuk permasalahan yang konkrit maupun abstrak”. Pertanyaan yang diberikan oleh peneliti kepada para nara sumber adalah sebagai berikut : “Jelaskan menurut anda mengapa seorang pemain film harus dapat merumuskan langkah-langkah pemecahan yang tepat, baik untuk permasalahan yang konkrit maupun abstrak ?”

Berdasarkan persepsi nara sumber diuraikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 14. Hasil Analisis Teks Parameter Pengetahuan 3.

No Baris	Inisial	URAIAN	INTERPRESTASI
6	AG	Sangat perlu hal ini, untuk itu dibutuhkan kecerdasan seorang pemain, artinya apapun kondisinya, situasinya (iklim, kendala lapangan, cuaca, dll) seorang pemain tetap harus tetap konsisten memainkan karakter yang dia perankan	Dengan tingkat kecerdasan pemain film yang memadai akan membuat para pemain film tersebut tetap konsisten terhadap karakter yang dimainkan dari hal hal kendala yang dihadapi
6	ASA	Perlu, karena teman berdiskusi pemain itu adalah di lapangan, adalah lawan maen dan sutradara... seorang pemain yang baik tidak menelan begitu saja apa kata sutradara, tetapi diharapkan bisa memberikan argumentasi argumentasi yang mendukung bukan malah sebaliknya (merusak) untuk itu dia harus paham duii, paham cerita, paham karakter, dan paham keinginan sutradaranya	Pemain yang cerdas adalah pemain film dapat memberikan subangsi argumentasi argumentasi yang mendukung kesuksesan selama produksi film
6	RE	Tentu iya, karna yang dilihat dilayar itu kita, ... bagaimana caranya orang menonton bisa masuk kedalam film itu, ... jadi menurut aku pemain itu harus pintar dan cerdas untuk menjadikan karakter itu bisa bermain, ... karna sutradara juga bukan hanya mengurus satu orang, ...	Membantu kinerja sutradara
6	AH	Pemecahannya dimana dulu? Skenario kah? Atau dalam suatu lingkungan kerja, kalo dalam scenario, dia harus memahami, harus mendalami cerita. Kalo di lingkungan harus bisa diatasi, karena pemain harus memberikan totalitas dalam bermain, tidak boleh terpengaruh oleh masalah eksternal.	Pemain yang baik harus dapat merumuskan serta memecahkan permasalahan yang ada baik dari segi pemahakan cerita atau permasalahan di dalam lingkungan kerja.
6	JR	Pemain film itu harus cerdas, apabila dia bisa menganalisa dan peka, maka ia akan tanggap dalam menghadapi permasalahan itu. Termasuk dalam memberikan respon dalam lawan lawan bermainnya.... Kalo dia sudah menjiwai karakter secara total maka respon akan keluar secara cepat .. Spontanitas, letupan-letupan akan muncul secara tiba tiba baik dari lawan maen, kamera maka kita akan menguasainya.	Agar dapat tanggap atau peka terhadap kinerjanya.

Merujuk pada tabel 14 dapat diketahui pada parameter pengetahuan, dengan penilaian : “Merumuskan langkah-langkah pemecahan yang tepat, baik untuk

pemasalahan yang konkrit maupun abstrak”, para nara sumber menilai dari segi ini sangat penting dimiliki oleh para pemain film, karena dengan pengetahuan tersebut para pemain film tentunya dapat membuat para pemain film tersebut tetap konsisten terhadap karakter yang dimainkan dari hal hal kendala yang dihadapi, nara sumber juga berpendapat pemain yang cerdas adalah pemain film dapat memberikan subangsi argumentasi yang tentunya mendukung kesuksesan selama produksi film, membantu kinerja sutradara dan pemain yang baik harus dapat merumuskan serta memecahkan permasalahan yang ada baik dari segi pemahaman cerita atau permasalahan di dalam lingkungan kerja.

Berdasarkan analisis diatas , maka pada parameter pengetahuan 3 perlu dimiliki oleh pemain film agar tetap konsisten terhadap karakter yang diperankan, serta pemain film yang baik dapat membantu dan bekerja sama yang baik terhadap kinerja setiap profesi yang ada di dalam produksi film.

(3) Parameter Tanggung Jawab

(3.1) Parameter Tanggung Jawab 1, dengan penilaian parameter : “Pengelolaan kegiatan/ proses kegiatan. Pertanyaan yang diberikan oleh peneliti kepada para nara sumber adalah : “Jelaskan menurut anda mengapa seorang pemain film perlu turut serta bertanggung jawab terhadap pengelolaan kegiatan atau proses kegiatan?”

Berdasarkan persepsi nara sumber diuraikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 15 Hasil Analisis Teks Parameter Tanggung Jawab 1.

No Baris	Inisial	URAIAN	INTERPRESTASI
7	AG	Tanggung jawab perlu sekali karna kerja film adalah kerja kolektif, dimana didalamnya semua unsur ikut berkerja untuk mensukseskan sebuah karya film,maka seorang pemain yang baik akan bisa memberikan waktu,energy,	Tanggung jawab diperlukan Karena industri film merupakan kerja kolektif, tanggung jawab tersebut dengan memberikan waktu, tenaga, dan pikiran agar dapat bersinergi dalam sebuah produksi film.

		pikiran untuk bersinergi dalam sebuah produksi film	
7	ASA	Sebuah produksi film adalah sebuah kerja team yang berkerja secara kolaborasi. Seluruh profesi yang terikat dalam produksi bagaikan sebuah iktan mata rantai, dimana saling berkaitannya satu sama lain. Produksi tidak akan bisa berjalan apabila terdapat kekosongan posisi profesi di dalam sebuah produksi. Disitulah untuk pemain diperlukan disiplin yang memadai, mematuhi kontrak kerja, komitmen.	Tanggung jawab sebagai pemain dibutuhkan kedisiplinan yang memadai, mematuhi kontak kerja dan komitmen.
7	EC	Saya kira perlu, paling tidak tanggung jawab terhadap dirinya sendiri. apalagi dia punya care terhadap lingkungan kerjanya.	Diperlukan tanggung jawab terhadap diri pemain film dan kepedulian tanggung jawab terhadap lingkungan kerjanya.
7	YO	Perlu, selama proses kegiatan kita perlu adanya tanggung jawab..misalnya dalam kegiatan berlangsung terjadi suatu missed, maka kita jangan cuek cuek aja, tapi kita juga harus ikut peduli selama proses kegiatan berlangsung, dan juga tanggung jawab kebersamaan.	Diperlukan tanggung selama kegiatan proses produksi film berlangsung serta tanggung jawab kebersamaan kepada setiap profesi di produksi film
7	AH	Pada saat dia mengambil casting, dia harus bertanggung jawab. Kalo saya lebih ke ontime, dan memuaskan keinginan sutradara	Pertanggung jawaban diperlukan pada saat awal produksi (pra produksi)

Merujuk pada tabel 15 dapat diketahui pada parameter tanggung jawab, dengan penilaian : “Pengelolaan kegiatan/ proses kegiatan”, para nara sumber menilai dari segi ini sangat penting dimiliki oleh para pemain film, karena dengan adanya tanggung jawab tersebut dengan memberikan waktu, tenaga, dan pikiran agar dapat bersinergi dalam sebuah produksi film. Tanggung jawab yang mendasar sebagai pemain film yaitu dibutuhkan kedisiplinan yang memadai, mematuhi kontak kerja dan komitmen terhadap profesinya secara baik.

Berdasarkan analisis diatas , maka pada parameter tanggung jawab 1 perlu dimiliki oleh pemain film agar mendapatkan pencapaian hasil yang maksimal dan pengakuan profesionalitas yang memadai.

(3.2) Parameter Tanggung Jawab 2, dengan penilaian parameter : “Dengan parameter yang luas untuk kegiatan-kegiatan yang sudah tertentu”. Pertanyaan yang diberikan

oleh peneliti kepada para nara sumber adalah sebagai berikut : “Jelaskan menurut anda mengapa seorang pemain film perlu turut serta bertanggung jawab terhadap parameter yang luas untuk kegiatan-kegiatan yang sudah tertentu?” Berdasarkan persepsi nara sumber diuraikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 16 Hasil Analisis Teks Parameter Tanggung Jawab 2.

No Baris	Inisial	URAIAN	INTERPRESTASI
8	EC	Perlu, karena Fim dibuat untuk nantinya bisa berguna untuk kontribusi masyarakat.	Film yang berguna dan memberikan kontribusi yang baik kepada masyarakat.
8	ASA	Hasil akhir sebuah karya film itu akan sampai kepada penonton,yang dilihat penonton adalah pemain karna merupakan garda terdepan... makanya seorang pemain harus paham tentang batasan batasan,budaya,etika,adat istiadat. Agar tidak terjadi penolakan atau kecaman di tengah masyarakat. (penjelasan unt kegiatan shot,pemain harus tau batasan2 mkxd dr parameter yang luas)	Dari parameter yang luas dimaksud adalah tanggung jawab seorang pemain film pada batasan batasan pada etika, budaya, norma norma, adat istiadat agar tidak terjadi penolakan atau kecaman di tengah masyarakat.
8	AH	Semua tergantung dari talent masing masing. Kalo saya akan totalitas sebagai pemain,tetapi saya melihat norma norma atau batasan batasan dlm sebuah tanggung jawab totalitas	Dalam sebuah totalitas tanggung jawab harus turut serta batasan batasan norma norma
8	YO	Tentunya ikut peduli tanggung jawab,tetapi kapasitasnya tidak terlalu dalam untuk terlibat., disesuaikan dengan permasalahan yang ada.	Tanggung jawab disesuaikan dengan kapasitas.
8	AG	Pemain itu dari awal sampai akhir produksi itu pastinya terlibat,... ketika film sudah selesai diharapkan dapat bertanggung jawab untuk kesuksesan sebuah film	Turut serta bertanggung jawab terhadap kesuksesan sebuah film dari awal produksi hingga akhir.
8	RE	Selama film itu berkembang tentunya dalam film yang berkualitas seperti masuk ke dalam sebuah festival, saya rasa pemain perlu tetap bertanggung jawab untuk menjaga konsistensi terhadap apresiasi film itu sendiri	Dalam perkembangan sebuah kualitas film, seorang pemain film tetap harus bertanggung jawab menjaga konsistensi terhadap apresiasi film tersebut.

Merujuk pada tabel 16 dapat diketahui pada parameter tanggung jawab, dengan penilaian : “Dengan parameter yang luas untuk kegiatan-kegiatan yang sudah tertentu”, para nara sumber menilai dari segi ini sangat penting dimiliki oleh para

pemain film, karena dengan adanya tanggung jawab tersebut pemain film yang baik mengetahui dan menerapkan batasan batasan pada etika, budaya, norma norma, adat istiadat agar tidak terjadi penolakan atau kecaman di tengah masyarakat dan memberikan kontribusi yang baik kepada masyarakat. Dan nantinya sesuai yang diharapkan setiap insan perfilman dapat menghasilkan sebuah apresiasi seperti pada festival film, tentunya pemain tetap harus bertanggung jawab dalam pencapaian tersebut.

Berdasarkan analisis diatas , maka pada parameter tanggung jawab 2 perlu dimiliki oleh pemain film agar dalam menjalankan profesinya tidak keluar dari nilai serta norma budaya timur, dan menghasilkan pencapaian dalam apresiasi perfilman yang berprestasi.

(3.3) Parameter Tanggung Jawab 3, dengan penilaian parameter : “Kegiatan dengan penuh akuntabilitas untuk menentukan tercapainya hasil kerja pribadi dan atau kelompok”. Pertanyaan yang diberikan oleh peneliti kepada para nara sumber adalah sebagai berikut : “Jelaskan menurut anda mengapa seorang pemain film perlu turut serta bertanggung jawab penuh terhadap akuntabilitas untuk menentukan tercapainya hasil kerja pribadi dan atau kelompok?”

Berdasarkan persepsi nara sumber diuraikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 17 Hasil Analisis Teks Tanggung Jawab 3.

No Baris	Inisial	URAIAN	INTERPRESTASI
9	ASA	Untuk kerja pribadi dia harus bertanggung jawab atas seni peran yang dipilih sebagai jalan hidupnya... dia harus siap untuk menjadi peran apa saja yang akan diperankannya, itu mutlak,...untuk itu dia harus total,tidak boleh setengah setengah. Difilm terdapat banyak disiplin ilmu dan bekerja secara	Dalam sebuah produksi film terdapat banyak disiplin ilmu, seorang pemain film harus memahami disiplin ilmu yang lain yang terlibat dalam produksi film tersebut yang pada akhirnya berguna dalam sebuah kesempurnaan hasil kerja yang dicapai.

		bersama sama atau kolaborasi. Untuk itu seorang pemain harus memahami dari disiplin ilmu yang lain yang terlibat dalam sebuah produksi film. Tujuan akhirnya untuk kegunaan dia dalam sebuah kesempurnaan hasil yang dicapai.	
9	EC	Selagi dia bisa berbuat semaksimal mungkin, diharapkan bisa membantu dan mempunyai tanggung jawab tersebut guna kesuksesan sebuah karya film yang baik. Karena didalam nya terdapat tanggung jawab moral, karena dia ikut bermain (incharge) dalam produksi itu. <i>Tentunya kepedulian itu harus tetap ada batasannya....</i> Harus terjalin adanya silaturahmi, saling tenggang rasa, saling mengasihi	Diperlukan tanggung jawab moral seorang pemain film yang baik, terjalinnya silaturahmi, tenggang rasa, dan saling mengasihi sesama pekerja yang terkait dalam sebuah produksi film.
9	RE	Dalam tanggung jawab pribadi hal yang simple yang aku lakukan adalah bagaimana ikut mempromosikan film itu paling tidak dengan orang-orang terdekat, dan aku ingin tau apa sih komentar mereka, dan visi misi dalam film itu sampai ga? Untuk pencapaian kelompok yang aku lakukan adalah bagaimana sih menghargai pemain-pemain yang mungkin jumlah scene nya sedikit, kalo ga ada mereka ga akan terjadinya film yang baik, juga kru-kru yang bekerja	Tanggung jawab dalam pencapaian visi dan misi sebuah produksi film.
9	JR	Kembali lagi komitmen. Tanpa adanya tanggung jawab terhadap komitmen akan mempengaruhi ke hal lain sebgainya (budgeting, schedule) agar semakin menunjang....dari apa? Dari kesidiplinan kita.	Tanggung jawab dalam bentuk komitmen seorang pemain film terhadap profesinya.
9	YO	Dalam pribadi, kita memainkan dengan maksimal, jangan main-main, jangan seenaknya, seperti disiplin harus maksimal, tidak disiplin saja akan mengacaukan semuanya. Tentunya akan tanggung jawab terhadap kelompok.	Totalitas dalam bekerja dan kedisiplinan yang baik.

Merujuk pada tabel 17 dapat diketahui pada parameter tanggung jawab, dengan penilaian : "Kegiatan dengan penuh akuntabilitas untuk menentukan tercapainya hasil kerja pribadi dan atau kelompok", para nara sumber menilai dari segi ini sangat penting dimiliki oleh para pemain film Indonesia, karena dengan adanya tanggung jawab terhadap akuntabilitas yang penuh akan menghasilkan pencapaian visi dan misi dalam sebuah produksi film. Tentunya dengan tanggung

jawab kedisiplinan, terjalannya silaturahmi yang baik, dan tenggang rasa. Ini merupakan perwujudan dari bentuk komitmen seorang pemain film yang baik.

Berdasarkan analisis diatas , maka pada parameter tanggung jawab 3 perlu dimiliki oleh pemain film agar dapat terwujud akuntabilitas yang menghasilkan pencapaian visi dan misi dalam sebuah produksi perfilman.

(3.4) Parameter Tanggung Jawab 4, dengan penilaian parameter : “Dapat diberi tanggung jawab terhadap pencapaian hasil kerja organisasi”. Pertanyaan yang diberikan oleh peneliti kepada para nara sumber adalah sebagai berikut : “Jelaskan menurut anda mengapa seorang pemain film perlu turut serta bertanggung jawab terhadap pencapaian kerja organisasi?”

Berdasarkan persepsi nara sumber diuraikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 18 Hasil Analisis Teks Tanggung Jawab 4.

No Baris	Inisial	URAIAN	INTERPRESTASI
10	JR	Kita sebagai artis adalah yang paling penting menuntut dari kemampuan kita sendiri, tidak hanya menuntut apa yang telah diberikan oleh organisasi tapi apa yang sudah kita berikan kepada organisasi	Pencapaian kerja organisasi berawal dari kontribusi pemain film kepada organisasinya
10	AH	Harusnya organisasi,mempunyai managemen untuk dapat kita (artis) bernaung, tempat kita pada saat lagi kosong (pasif),merekalah yang harus dapat memperdayakan, atau mcngembangkan potcnsi dari para pemain film,dengan demikian rasa tanggung jawab itu akan timbul. ...bentuk tanggung jawab saya saat ini adalah memberikan support kepada organisasi agar terdapat kontribusi.....	memberikan dukungan kepada organisasi agar dapat memperdayakan serta mengembangkan potensi para pemain film sehingga akan menimbulkan sebuah tanggung jawab.
10	ASA	... dilihat pada pencapaian akhir kerja,sebenemnya kesuksesan seorang pemain itu dihasilkan dari pencapaian keberhasilan organisasi. Sehingga karya itu mendapat penilaian lebih.	Kesuksesan seorang pemain film dihasilkan dari pencapaian keberhasilan organisasi.
10	EC	...lebih bagus lagi ketika dia mempunyai tanggung jawab pencapaian kerja organisasi,...di organisasi profesi ini	Guna pencapaian hasil kerja organisasi perlu adanya silih asah, silih asih, silih asuh.

		perlu adanya silih asah,silih asih ,silih asuh, ...dan adanya gotong royong.	
10	YO	Sebagai pemain kita butuh wadah,karena apabila terjadi apa apa di dalam produksi film, wadah itu yang akan membantu kita,untuk itu kita juga harus ikut serta bertanggung jawab tentang keberhasilan organisasi tersebut.	Organisasi ini sebagai wadah serta memberikan pengayoman kepada pemain film

Merujuk pada tabel 18 dapat diketahui pada parameter tanggung jawab, dengan penilaian : “Dapat diberi tanggung jawab terhadap pencapaian hasil kerja organisasi”, para nara sumber menilai dari segi ini sangat penting dimiliki oleh para pemain film, karena dengan adanya tanggung jawab terhadap pencapaian hasil kerja organisasi maka dapat memperdayakan serta mengembangkan potensi para pemain film Indonesia , tentunya pencapaian kerja organisasi berawal dari kontribusi pemain film Indonesia kepada organisasinya, guna pencapaian hasil kerja organisasi perlu adanya silih asah, silih asih, silih asuh sesama individu yang terkait didalamnya. Nara sumber juga menilai bawasannya kesuksesan seorang pemain film dihasilkan dari pencapaian keberhasilan organisasi.

Berdasarkan analisis diatas , maka pada parameter tanggung jawab 4 perlu dimiliki oleh pemain film agar dengan adanya tanggung jawab terhadap pencapaian hasil kerja organisasi maka dapat memperdayakan serta mengembangkan potensi para pemain film Indonesia.

4.2 Hasil Penelitian Perumusan Masalah 2. (Parameter Umum tentang Standarisasi Kompetensi)

Pada parameter umum ini peneliti mendapatkan hasil dalam bentuk penelitian berupa wawancara mendalam (*Indeepth Interview*) mengemukakan tentang standarisasi kompetensi. Pertanyaan yang diberikan oleh peneliti kepada para nara

sumber adalah sebagai berikut : “Bagaimana menurut anda tentang pentingnya sebuah standarisasi kompetensi bagi pemain film Indonesia?”

Berdasarkan persepsi nara sumber diuraikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 19 Hasil Analisis Teks Pentingnya Standarisasi Kompetensi

No Baris	Inisial	URAIAN	INTERPRESTASI
11	JR	...pemain itu mempunyai peranan yang sangat penting dan tepat....di dalam UU Film, perlu sebuah kompetensi, hanya bagaimana untuk mendapatkan kompetensi ,diperlukan organisasi organisasi yang diakui oleh pemerintah. Dari situ dibuat pelatihan2,pendidikan agar si artis itu layak memiliki kompetensi lewat sebuah proses.	Terdapat pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2009 Tentang Perfilman BAB IX – Pendidikan, Kompetensi, dan Sertifikasi.
11	AH	Ini bagus banget ya,dengan begini kita akan lebih jelas dan ga bingung lagi.	Memperjelas kredibilitas pemain film
11	ASA	Parameter diatas perlu,apalagi kita perlu menyusaikannya secara ratifikasi tentang aturan aturan ketenagakerjaan.kita perlu menyesuaikan,agar tau level parameter yang baik. Sangat diperlukan untuk mengklasifikasikan posisinya.	Menyusaikan secara ratifikasi dengan aturan ketenagakerjaan, sehingga mendapatkan parameter yang baik.
11	RE	Pasti akan lebih jelas dengan adanya ini.	Memberikan kejelasan standarisasi terhadap profesi pemain film
11	AG	Penting sekali,karena menurut saya perlu ada semacam sertifikasi bagi seorang pemain... Supaya pihak pihak lain yang akan memakai jasanya mengetahui standarnya dia dan memenuhi kualifikasi terhadap bidangnya.	Memberikan informasi kepada pihak lain yang akan menggunakan jasanya terhadap standarisasi yang dimiliki oleh pemain film
11	EC	Perlu,agar pemain film mempunyai kompeten.,agar pemain mempunyai kreteria seperti apa.	Menentukan kreteria serta kompetensi
11	YO	Pastinya kita harus ada standarisasi, pastinya perlu untuk ga sembarangan bisa main.	Sebagai penentu untuk memenuhi persyaratan dalam produksi perfilman.

Merujuk pada tabel 19 dapat diketahui pada parameter standarisasi kompetensi , dengan penilaian : “Pentingnya sebuah standarisasi kompetensi bagi pemain film Indonesia” dapat disimpulkan bahwa para nara sumber menilai dari segi ini sangat penting karena dengan adanya standarisasi kompetensi bagi pemain film tentunya dapat memperjelas kredibilitas profesi pemain film Indonesia. Hal ini juga akan

menentukan sebagai persyaratan seorang pemain film dalam produksi film, sekaligus sebagai acuan dan informasi kepada pihak lain yang akan menggunakan jasa pemain film Indonesia tersebut serta menetapkan skema pengakuan kualifikasi. Standar kompetensi ini bertujuan dalam peningkatan mutu sumber daya manusia perfilman secara komprehensif dan akurat.

Berdasarkan analisis diatas , maka pada parameter pentingnya sebuah standarisasi kompetensi bagi pemain film Indonesia perlu dimiliki oleh pemain film agar profesi ini mendapatkan pengakuan yang layak sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia no.13 tahun 2003 Tentang KetenagaKerjaan dan Undang-Undang no 33 Tahun 2009 Tentang Perfilman yang terdapat pada BAB IX yang meliputi Pendidikan, Kompetensi dan Pendidikan.

Universitas Terbuka

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan secara *Focus Group Discussion* (FGD) dan *Indepth Interview* (interview mendalam) pada nara sumber yang berprofesi sebagai insan perfilman Indonesia, dapat diambil kesimpulan :

1. Pada penelitian FGD dapat disimpulkan bagi beberapa nara sumber definisi tentang kompetensi di ranah industri perfilman khususnya pemain film belum dimaknai secara jelas.

Sedangkan pada penelitian *In-depth Interview* dapat diinformasikan sesuai dengan tingkatan level dalam struktur organisasi perfilman dan disesuaikan dengan level pada KKNi dimana pemain film berada di tingkatan atau level 6 (enam), dinilai sangat sesuai diukur dari parameter kegiatan, pengetahuan dan tanggung jawab.

2. Hasil dari *in-depth* interview dapat di informasikan bahwa pemahaman dan kesetujuan para nara sumber terhadap pentingnya standarisasi kompetensi bagi pemain film usia produktif sangat diharapkan guna pencapaian Sumber Daya Manusia yang berkompeten, sesuai dengan Undang Undang Republik Indonesia No.33 Tahun 2009 Tentang Perfilman. Agar pemain film Indonesia berkompeten dan mensejajarkan standarisasinya dengan negara negara lain serta siap menghadapi tantangan globalisasi.

5.2 SARAN

Berdasarkan dari penelitian yang telah dilakukan, berikut ini yang dapat disampaikan :

a) Bagi Insan Perfilman (Pemain Film Usia Produktif)

1. Siap dalam menghadapi tantangan globalisasi seperti MEA, AFTA 2015 dengan ikut serta berperan aktif dalam proses pembangunan standarisasi kompetensi bagi pemain film Indonesia usia produktif
2. Menstandarisasikan profesinya agar berkompeten dengan mencari informasi dan rujukan yang tepat tentang proses standarisasi kompetensi yang telah diarahkan oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi.
3. Ikut berperan aktif dalam pencapaian Undang-Undang Republik Indonesia No.33 Tahun 2009 Tentang Perfilman.

b) Bagi Organisasi Profesi

1. Dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk pembentukan sebuah standarisasi kompetensi bagi pemain film Indonesia usia produktif dengan mengevaluasi serta membuat sistematika (*blue print*) yang sesuai.
2. Siap dalam menghadapi tantangan globalisasi seperti MEA, AFTA 2015 dengan ikut serta berperan aktif dalam proses pembangunan standarisasi kompetensi bagi pemain film Indonesia usia produktif.
3. Ikut berperan aktif dalam pencapaian Undang-Undang Republik Indonesia No.33 Tahun 2009 Tentang Perfilman.

c) Bagi Pemerintah

1. Turut serta bersinergi dengan organisasi profesi atau asosiasi profesi pemain film Indonesia untuk membuat *blue print* tentang standarisasi kompetensi pemain film Indonesia.
2. Meretifikasi standart kompetensi pemain film Indonesia dengan undang undang Ketenagakerjaan guna pencapaian yang diharapkan.
3. Ikut berperan aktif dalam pencapaian Undang-Undang Republik Indonesia No.33 Tahun 2009 Tentang Perfilman.

5.3 Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan temuan hasil penelitian tentang perumusan standar kompetensi pemain film Indonesia usia produktif yang mengacu pada penentuan level di Kualifikasi Kerja Nasional Indonesia, dimana pemain film berada di level 6 disesuaikan dengan struktur tingkatan dalam organisasi produksi film, dimana pengukuran dilakukan dari parameter yang ada yaitu : parameter kegiatan, parameter pengetahuan, dan parameter tanggung jawab dan penelitian tentang pentingnya standar kompetensi bagi pemain film Indonesia. Untuk penelitian selanjutnya dapat mengkaji hal tersebut. Penelitian secara kuantitatif agar didapatkan hasil yang lebih terukur.

Daftar Pustaka

- Andersen, AH, A proactive model for training needs analysis, *Journal of European Industrial Training*, Vol. 18, No. 3, 1994, pp, 23-28
- Antonioni, D., 1996, *Designing an effective 360-degree appraisal feedback process*, *Organizational Dynamics*, Autumn 24-38.
- Anggaran Dasar dan Rumah Tangga PARFI.
- Amstron. M. dan Baron,A., 1998, *Perfomance Management Handbook*, IPM, London
- A. Sanusi et al, *Studi Pengembangan Model Pendidikan Profesional Tenaga Kependidikan*, Jakarta Depdikbud, IKIP Bandung, 1991
- Asosiasi Kompetensi Amerika (*The American Society for Training & Development – ASTD, 1996*)
- ASEAN Qualification Refrence Framework. Education and Training Governance: *Capacity Building for National Qualification Framework (AANS-0007) – Andrea Bateman, Bateman & Gles Pty Ltd, Dr.Mike Coles, Mike Coles Ltd (2013)*
- Berita Resmi Statistik (Badan Pusat Statistik) No.38/05/Th. XVII, 5 Mei 2014.
- Bhatt, Ganesh D, (2000), *Organizing Knowledge in the Knowlegde development cycle*, *Journal of Knowledge Management*, Vol.: 4No.1
- Bhat, S dan Roddy, S.K., 1998. Symbolic and Functional Positioning of Brands, *Journal of Consumer Marketing*, Vol 15 No. 1, pp 32-43
- Boyatzis,RE, 1982, *The Competent Manager; a Model For Effective Perfomance*, Wiley, New York
- Brooks, Ian, 1993, *Organizational Behaviour , Individual, Groups ,and Organization*, London : Prentice Hall.
- Burrack, Elmer, H, Nicholas J. Malhys, 1987. *Human Resource Planning : A Pragmatic Approach to Manpower Staffing and Development*. USA: BranchPark Press.
- Civelli, Franco F, 1997, *New Competencies New Organizations in Developing World Industrial and Comercial Training*, Voi 29, No. 7, pp 226-228.

Daymon, C., Holloway, I. 2002. *Qualitative Research Methods in Public Relation and Marketing Communication*. London: Routledge.

Denzin, N.K., & Lincoln Y.S (Eds.). (2003). *Collecting and interpreting qualitative materials* (2nd ed.) Thousand Oaks, CA: Sage.

Elizabeth A. Smith.2001 *The role of tacit and explicit knowledge in the workplace*, pg 1-11

Faulkner, David & Bowman , Clift, 1995, *The Essence of Competitive Strategy*. New York : Pretince Hall

Flinn, Gillian, 2001, *Getting Perfomance Reviews Right*, *Journal of Human Resources*, 76-78

Fox, D.J. (1969). *The research process in education*. London: Holt Rinehart and Winston Inc.

Ghorpade, Jai and Milton M.Chen.1995. "Creating Quality –Driven Perfomance Appraisal System, *Academy of Management Executive*, 9 (1):32-41.

Gomez –Mejia, Luis R. and Theresa M. Welbourne. "Compensation Strategy: An Overview and Future Steps, *Humuan Resource Planning*, 11(3):173-189.

Goulding, C. 2002. *Grounded Theory*. Sage Publication

Hall-Scwartz, R. 2005. A qualitative study of the live experience of woman with advance degree who delayed marriage and motherhood until the age of 35 and older. *Disertasi*: St. Mary's University.

Hunghes,E.C, 1963, *French Canada in transition*. Chicago, IL: Un Press; Pheonix Books.

KERANGKA KUALIFIKASI NASIONAL INDONESIA – *Indonesian Qualification Framework* (Peraturan Presiden No.8 Tahun 2012) Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia

Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi. *Klasifikasi Jabatan Standar Internasional (KJSI/ISCO-1988)*

Klemp, G.O. *The assessment of occupational competence*. Washington, DC: National Institute of Education, 1980.

Lei, David,*et.al.*, 1996, Dynamic Core Competence through Meta-Learning and Strategic Context, *Journal of Management*, Vol.22, No. 4, p.549-569.

- Louise, R. 2004. The meaning of home care and caring for aging relatives at homes: The Haitian Canadian primary caregivers perspective. *Disertasi.*: School of Nursing the University of British Columbia.
- Longman, 1987, 10 Bank Street, White Plains, N.Y. 10606 ... *Professional Roles* 92, Ethical Roles 95, Effects of *Professional Roles* and Ethics on Content. 101.
- Malhotra, M.K., 2007. *Marketing Research; An Applied Orientation*. 5th Edition. Pearson International Edition.
- Mc Clelland, D.C., 1993, *The Concept of Competence, in Spenser, I.m. and Spencer, S.M., 1993, Competence at Work*, New York: John Wiley & Sons.
- Mc Charty, Julia, 2000, *How to conduct Productive Performance Appraisals*, *Journal of Property Management*, September, 23-25.
- Media Suara Karya, 2013. *AFTA 2015 dan Gugatan Terhadap Pemerintah Indonesia!*
www.kompasmania.com
- Megawati Santoso (2012), *Tim Sosialisasi KKNI, Program Penyelarasan Dunia*
- Miles, M.B., Huberman., A.M., 1994. *Qualitative Data Analysis*. London: Sage Publication.
- Mitrani, A Daziel, Murray and Fitt,D, 1992, *Competency Based Human Resources Management: Value-Driven Strategies for Recruitmen, Development and Reward*; London: KoganPage Limited.
- Moh. Nazir, (1988), *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Neale, M., & Northcraft, G. B, "*Orgaziational behavior: A management challenge*",
The Dryden Press, Florida, 1994.
- Neuman, W.L. 1994. *Social Research Method*. (2nd ed.). Allyn and Bacon
- Pamudji. 1985. *Ekologi Administrasi Negara*. Jakarta: Bina Aksara. Peraturan Menteri Pendaaygunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional guru angka kreditnya.

Pendidikan dan Dunia Kerja. Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan.

PP No 23/2004 Presiden Megawati Soekarnoputri 5 Agustus 2004, „sertifikasi kompetensi kerja dan standar kompetensi kerja nasional Indonesia.

Prof. Dr. Moeheriono, M.si (2012) *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Rajagrafindo Persada.

Santoso, G.A. & Riyanto, L.R.M., 2009. Teknik Penulisan Laporan Penelitian Kualitatif. Jakarta: LPSP3UI.

Schuler, Randall & Jackson, Susan E., 1997, *Managemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad ke-21*, Jakarta: Erlangga.

Scharbo-De Hann, M. 1993. The experience of Menopuse: A feminist interpretative study. *Disertasi*: School of Nursing. Georgia University.

Sekaran, U. 2003. *Research Method for Business* (4th ed.). John Willey and Sons Inc.

Sevilla, G. et. Al. (1993) *Pengantar Metode Penelitian* (Alih bahasa oleh Alimuddin Tuwu). Jakarta: Gramedia.

Standar Kompetensi Menuju Humas professional, Dr. Felix Jabarus, IAPR. Muslim Basya, SE., MBA. (2013).

Scharbo-De Hann, M. 1993. The experience of Menopuse: A feminist interpretative study. *Disertasi*: School of Nursing. Georgia University.

Soemarno P. Wirjanto. *Profesi Advokat*. Bandung : Alumni. 1979.

Spencer, Lyle M. and Spencer, Signe.M., 1993, *Competence at Work: Models for Superior Perfomance*, New York: John Willey & Sons.

Sudarmanto (2009) *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar

The American Society for Trainning & Development – ASTD, 1996

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomer 33 Tahun 2009, Tentang Perfilman.

Yosef Rizal, Musa Hubies, Sjafri Mangkuprawira, Agus Maulana (2013) pada objek penelitian "*Pengaruh Faktor Kompetensi Terhadap Kinerja Individu di Perusahaan Agroindustri Go Publik*"

Zikmund, W.G. 2003. *Business Research Method* (6th edition). The Dryden Press
Harcourt College Publishers.

Bahan sumber dari internet:

<http://www.antaranews.com/berita/307171/menakertrans-2014-angka-pengangguran-turun>)

www.lsf.go.id

<http://www.merdeka.com/peristiwa/kemendikbud-lakukan-sertifikasi-seniman-se-indonesia.html>)

<http://rinaikabutsinggalang.wordpress.com/2013/04/22>

www.sinematekindonesia.com

<http://www.republika.co.id/berita/senggang/film/14/03/27/n330bs-lukman-sardi-aktor-di-indonesia-harus-punya-standar>

<http://poswayang.wordpress.com/2012/05/16/sertifikasi-seniman/>

<http://www.merdeka.com/peristiwa/seniman-bersertifikat-lebih-laku.html>

LAMPIRAN 1

KUISIONER

DAFTAR PERTANYAAN

1. Dalam lingkup yang sangat luas dan memerlukan ketrampilan penalaran teknis khusus.

Deskripsi :

Seorang pemain film tentunya memahami dan memiliki kepekaan pendalaman karakter yang baik serta dapat mengeksplorasi teknis dasar ilmu keaktorannya sehingga menghasilkan apresiasi seni peran yang diharapkan.

Pertanyaan :

Jelaskan mengapa seorang pemain film dalam lingkup kegiatan yang sangat luas memerlukan penalaran teknis yang khusus ?

2. Dengan pilihan-pilihan yang sangat luas terhadap sejumlah prosedur yang baku dan tidak baku

Deskripsi :

Seorang pemain film tentunya dalam mempresentasikan seni perannya dapat mengeksplorasi ruang gerak aktingnya baik dengan metode baku ataupun tidak baku (improvisasi) guna kenyamanan dalam berakting selama tidak keluar dari kaidah kaidah penyutradaraan dan sinematografi.

Pertanyaan :

Jelaskan kenapa seorang pemain film perlu pilihan- pilihan yang sangat luas terhadap sejumlah prosedur yang baku dan tidak baku dalam mengeksplorasi kinerjanya (kegiatan) sebagai pemain film ?

3. Dalam konteks rutin dan tidak rutin yang berubah ubah sangat tajam.

Deskripsi :

Seorang pemain film tentunya dalam membawakan karakter yang ia perankan mampu mempunyai keahlian dalam memerankan beberapa karakter (karakter ganda) dalam suatu pengadeganan. Serta lihai dan cakap terhadap kepekaan improvisasi akting.

Pertanyaan :

Jelaskan kenapa seorang pemain film harus dalam kegiatan rutin ataupun tidak rutin harus dapat cakap terhadap keadaan yang berubah ubah sangat tajam?

4. Menggunakan pengetahuan khusus yang mendalam pada beberapa bidang.

Deskripsi :

seorang pemain film yang baik tentunya sebelum memerankan karakter yang ia perankan harus selalu menerapkan metode observasi pada sebuah karakter sebuah kehidupan yang sesuai dengan peran yang akan ia mainkan ,agar ia bisa secara maksimal memerankan peran yang akan ia pertunjukkan (presentasikan)

Pertanyaan :

Jelaskan kenapa seorang pemain film harus dapat menggunakan pengetahuan khusus yang mendalam pada beberapa bidang?

5. Melakukan analisis,mem-format ulang dan mengevaluasi informasi-informasi yang cakupannya luas.

Deskripsi :

Seorang pemain film memahami cerita, serta memahami karakter yang akan dimainkan , yang berhubungan dengan karakter karakter lain di dalam cerita.

Pertanyaan :

Jelaskan kenapa seorang pemain film harus dapat melakukan analisis,mem-format ulang dan mengevaluasi informasi-informasi yang cakupannya luas?

6. Merumuskan langkah- langkah pemecahan yang tepat,baik untuk masalah yang konkrit maupun abstrak.

Deskripsi :**Pertanyaan :**

Jelaskan kenapa seorang pemain film di dalam pengetahuannya harus dapat merumuskan langkah- langkah pemecahan yang tepat,baik untuk masalah yang konkrit maupun abstrak?

7. Pengelolaan kegiatan/ proses kegiatan.

Deskripsi :

Seorang pemain film yang baik tentunya dapat bekerja secara kolaborasi .

Pertanyaan :

Jelaskan kenapa seorang pemain film perlu turut serta bertanggung jawab terhadap pengelolaan kegiatan/ proses kegiatan?

8. Dengan parameter yang luas untuk kegiatan –kegiatan yang sudah tertentu.

Deskripsi :

team work dengan disiplin ilmu.

Pertanyaan :

Jelaskan kenapa seorang pemain film harus dapat bertanggung jawab terhadap parameter yang luas untuk kegiatan-kegiatan yang sudah tertentu.

9. Kegiatan dengan penuh akuntabilitas untuk menentukan tercapainya hasil kerja pribadi dan atau kelompok.

Deskripsi :

Disiplin dan tanggung jawab yang penuh

Pertanyaan :

Jelaskan kenapa seorang pemain film harus turut serta dalam bertanggung jawab penuh terhadap akuntabilitas untuk menentukan tercapainya hasil kerja pribadi dan atau kelompok?

10. Dapat diberi tanggung jawab terhadap pencapaian hasil kerja organisasi.

Deskripsi :

Harus mempunyai kemampuan seni peran yang baik ? skill secara individu.

Pertanyaan :

Jelaskan kenapa seorang pemain film harus mampu diberi tanggung jawab terhadap pencapaian hasil kerja organisasi ?

11. “Bagaimana menurut anda tentang pentingnya sebuah standarisasi kompetensi bagi pemain film Indonesia?”

LAMPIRAN 2 PEDOMAN WAWANCARA

Focussed Group Discussion :

Dalam Lampiran 2 ini berupa bahan Fokus Group Diskusi (*Focused Group Discussion*) yang berupa rekaman video selama FGD (*dilampirkan dalam flash disc) dalam bentuk format :

1. M2U00113.MPG	Nov 20, 2014 10:26 AM	4.3 MB
2. M2U00114.MPG	Nov 20, 2014 10:29 AM	3.5 MB
3. M2U00115.MPG	Nov 20, 2014 10:43 AM	184.1MB
4. M2U00116.MPG	Nov 20, 2014 11:45 AM	2.12 GB
5. M2U00117.MPG	Nov 20, 2014 11:56 AM	474 MB
6. M2U00118.MPG	Nov 20, 2014 12:16 PM	459.4 MB

Gambaran foto selama FGD berlangsung pada 20 November 2014 di kantor Direktorat Pembinaan Kesenian dan Perfilman Gedung E Lantai 9. Komplek Kemendikbud Jl. Jendral Sudirman, Senayan Jakarta 10270



Wawancara Mendalam

Berikut ini adalah gambaran kegiatan yang dilakukan oleh peneliti dalam memenuhi informasi yang dibutuhkan dengan melakukan wawancara mendalam (*Indepth interview**) kepada beberapa nara sumber



keterangan* : hard copy disertakan dalam bentuk file yang diletakkan dalam flash disc jenis HP USB FLASH DRIVE v255w – 4GB*

LAMPIRAN 3 TRANSKRIP WAWANCARA

WAWANCARA DENGAN JENNY RACHMAN

Tempat : Kediaman Ibu Jenny Rachman, Kayu Putih – Jakarta
 Tanggal : 25 November 2014
 Pukul : 09.00 WIB – Selesai

Parameter Kegiatan, pengetahuan dan tanggung jawab

NO BARIS	KODE	PERTANYAAN	JAWABAN
1.	JR	Jelaskan mengapa seorang pemain film dalam lingkup kegiatan yang sangat luas memerlukan penalaran teknis yang khusus ?	yang jelas seorang pemain itu, dia harus memahami tuntutan karakter dari pada tokoh yang akan dia perankan... kalau dia memahami sehingga dia bisa menjwai untuk watak itu dan dia bisa mengekspresikan secara total, oleh karena itu dia harus memiliki kepekaan..... ,kalo dia tidak peka susah bisa mengeksplorasi secara teknis.....seorang pemain dia harus melepaskan dirinya dan harus menjadi orang lain .
2	JR	Jelaskan bagaimana seorang pemain film dihadapkan dengan pilihan pilihan yang sangat luas terhadap sejumlah prosedur yang baku dan tidak baku bagian dari pada sesuatu yang telah dia jwai..... akting itu adalah bagaimana diperankan dan dimainkan dan di ekspresikan tanpa sadar kalo itu akting dan keluar secara natural....., akting yang baik itu adalah acting yang tidak berakting
3	JR	Jelaskan kenapa seorang pemain film harus dalam kegiatan rutin ataupun tidak rutin harus dapat cakap terhadap keadaan yang berubah ubah sangat tajam?	Saya pernah punya pengalaman memainkan suatu peran yang ganda.... Pemain itu harus punya kepekaan, harus tanggap kepada lingkungan sekitarnya. itu akan memperkaya perbendaharaan kita dalam mempelajari berbagai watak dan karakter manusia
4	JR	Jelaskan kenapa seorang pemain film harus dapat menggunakan pengetahuan khusus yang mendalam pada beberapa bidang?	Sangat perlu hal ini, seorang pemain itu akan memperoleh sebuah scenario yang harus dia hayati dan analisa scenario itu, dari scenario itu dia harus banyak diskusi dengan maunya sutradara dari scene by scene...., saya termasuk artis yang bisa membaca kemana arah kamera setelah shot ini, karna kita sudah menjwai dari satu adegan ke adegan, sehingga kita bisa membaca arah sutradara mendirect kita... itu sangat diperlukan seorang actor. Secara teknis disegala bidang pemain harus mempunyai tentang kerja sama antar team
5	JR	Jelaskan kenapa seorang pemain film harus dapat melakukan analisis, mem-format ulang dan mengevaluasi informasi-informasi yang cakupannya luas?	Supaya dia kenal dengan problematic yang akan dituangkan atau yang akan disampaikan kepada penonton dari cerita itu. Apa she message nya yang akan disampaikan oleh film itu. Agar pemain juga agar dapat menganalisis dari karakter karakter lawan maennya. Kalo dia tidak dapat mengenal karakter watak lawan maennya, bagaimana dia bisa memperkaya watak permainannya.
6	JR	Jelaskan kenapa seorang pemain film di dalam pengetahuannya harus	Pemain film itu harus cerdas, apabila dia bisa menganalisa dan peka, maka ia akan tanggap dalam menghadapi permasalahan itu. Termasuk dalam

		dapat merumuskan langkah- langkah pemecahan yang tepat, baik untuk masalah yang konkrit maupun abstrak?	memberikan respon dalam lawan lawan bermainnya.... Kalo dia sudah menjwai karakter secara total maka respon akan keluar secara cepat ..Spontanitas, letupan- letupan akan muncul secara tiba2 baik dari lawan maen, kamera maka kita akan menguasainya.
7	JR	Jelaskan kenapa seorang pemain film perlu turut serta bertanggung jawab terhadap pengelolaan kegiatan/ proses kegiatan?	Pemain harus total dan ikhlas....., tidak hanya mengharapkan dari teamwork yang ada melainkan kita harus menuntut kemampuan diri kita harus mempunyai catatan catatan yang penting untuk menjaga kontinuitas kontinuitas kita dalam bermain, itu merupakan rasa tanggung jawab kita.
8	JR	Jelaskan kenapa seorang pemain film harus dapat bertanggung jawab terhadap parameter yang luas untuk kegiatan-kegiatan yang sudah tertentu.	Komitmen, yang paling penting adalah komitmen
9	JR	Jelaskan kenapa seorang pemain film harus turut serta dalam bertanggung jawab penuh terhadap akuntabilitas untuk menentukan tercapainya hasil kerja pribadi dan atau kelompok?	Kembali lagi komitmen. Tanpa adanya tanggung jawab terhadap komitmen akan mempengaruhi ke hal lain sbgainya (budgeting, schedulc) agar semakin menunjang,....dari apa? Dari kesidiplinan kita.
10	JR	Jelaskan kenapa seorang pemain film harus mampu diberi tanggung jawab terhadap pencapaian hasil kerja organisasi ?	Kita sebagai artis adalah yang paling penting menuntut dari kemampuan kita sendiri, tidak hanya menuntut apa yang telah diberikan oleh organisasi tapi apa yang sudah kita berikan kepada organisasi
11	JR	Dari rangkaian pertanyaan diatas, bagaimana menurut anda pentingnya sebuah standarisasi kompetensi bagi pemain film Indonesia?	... pemain itu mempunyai peranan yang sangat penting dan tepat....di dalam UU Film, perlu sebuah kompetensi, hanya bagaimana untuk mendapatkan kompetensi ,diperlukan organisasi organisasi yang diakui oleh pemerintah. Dari situ dibuat pelatihan2, pendidikan agar si artis itu layak memiliki kompetensi lewat sebuah proses.

Refrensi dari nara sumber : komitmen pemerintah terhadap profesi ini tidak ada pengimplentasian dalam bentuk nyata.

WAWANCARA DENGAN ATOY HERLAMBANG (artis)

Tempat : TEBET
 Tanggal : 25 November 2014
 Pukul : 11.40 WIB - SELESAI

Parameter Kegiatan, pengetahuan dan tanggung jawab

NO BARIS	KODE	PERTANYAAN	JAWABAN
1.	AH	Jelaskan mengapa seorang pemain film dalam lingkup kegiatan yang sangat luas memerlukan penalaran teknis yang khusus ?	Karna nanti yang menonton hasil adalah public, jadi kita memerankan sebaik mungkin,sebagus mungkin dari tokoh yang diberikan sutradara.
2	AH	Jelaskan bagaimana seorang pemain film dihadapkan dengan pilihan pilihan yang sangat luas terhadap sejumlah prosedur yang baku dan tidak baku	Karna seorang actor dalam improvisasi merupakan keindahan, sebagai public, penonton paling menyukai dengan keindahan disbanding dengan hal yang monoton
3	AH	Jelaskan kenapa seorang pemain film harus dalam kegiatan rutin ataupun tidak rutin harus dapat cakap terhadap keadaan yang berubah ubah sangat tajam?	Karna ini memerlukan analisa, kita harus banyak nonton film sebagai referensi yang nantinya akan keluar dengan sendirinya pada saat kita beracting, dari teori teori keaktoran
4	AH	Jelaskan kenapa seorang pemain film harus dapat menggunakan pengetahuan khusus yang mendalam pada beberapa bidang?	Karna kita harus membuat sutradara itu senang/positif/puas dari apa yang dia mau.
5	AH	Jelaskan kenapa seorang pemain film harus dapat melakukan analisis,mem-format ulang dan mengevaluasi informasi-informasi yang cakupannya luas?	Penting,karena kita akan lihat sendiri nantinya acting kita itu bagaimana? Pas atau engga...karena menurut kita pas,mungkin sutradara belum pas,makanya perlu analisa. Karena sudut pandang setipa orang berbeda.... Bagaimana sudut pandang yang berbeda itu menjadi tujuan yang sama.
6	AH	Jelaskan kenapa seorang pemain film di dalam pengetahuannya harus dapat merumuskan langkah- langkah pemecahan yang tepat,baik untuk masalah	Pemecahannya dimana dulu? Scenario kah? Atau dalam suatu lingkungan kerja, kalo dalam scenario,dia harus memahami,harus mendalami cerita. Kalo di lingkungan harus bisa diatasi,karena pemain harus memberikan totalitas dalam bermain, tidak boleh terpengaruh oleh masaiiah eksternal.

		yang konkrit maupun abstrak?	
7	AH	Jelaskan kenapa seorang pemain film perlu turut serta bertanggung jawab terhadap pengelolaan kegiatan/ proses kegiatan?	Pada saat dia mengambil casting, dia harus bertanggung jawab. Kalo saya lebih ke ontime, dan memuaskan keinginan sutradara.
8	AH	Jelaskan kenapa seorang pemain film harus dapat bertanggung jawab terhadap parameter yang luas untuk kegiatan-kegiatan yang sudah tertentu.	Kalau hasil yang dicapai merupakan karya bersama, saya pikir itu perlu mempunyai tanggung jawab yang kiranya parameter luas guna kesuksesan sebuah produksi. Tujuan untuk keberhasilan bersama.
9	AH	Jelaskan kenapa seorang pemain film harus turut serta dalam bertanggung jawab penuh terhadap akuntabilitas untuk menentukan tercapainya hasil kerja pribadi dan atau kelompok?	Semua tergantung dari talent masing masing. Kalo saya akan totalitas sebagai pemain, tetapi saya melihat norma norma atau batasan batasan dim sebuah tanggung jawab totalitas.
10	AH	Jelaskan kenapa seorang pemain film harus mampu diberi tanggung jawab terhadap pencapaian hasil kerja organisasi ?	Harusnya organisasi, mempunyai manajemen untuk dapat kita (artis) bernaung, tempat kita pada saat lagi kosong (pasif), merekalah yang harus dapat memperdayakan, atau mengembangkan potensi dari para pemain film, dengan demikian rasa tanggung jawab itu akan timbul. ... bentuk tanggung jawab saya saat ini adalah memberikan support kepada organisasi agar terdapat kontribusi.....
11	AH	Dari rangkaian pertanyaan diatas, bagaimana menurut anda pentingnya sebuah standarisasi kompetensi bagi pemain film Indonesia?	Ini bagus banget ya, dengan begini kita akan lebih jelas dan ga bingung lagi.

WAWANCARA DENGAN ADI SURYA ABDI (SUTRADARA)

Tempat : Kantor Cinematex PPHUI Kuningan Jakarta
Tanggal : 25 November 2014
Pukul : 13.00 WIB – SELESAI

Parameter Kegiatan, pengetahuan dan tanggung jawab dan pentingnya standarisasi kompetensi bagi pemain film Indonesia.

NO BARIS	KODE	PERTANYAAN	JAWABAN
1.	ASA	Jelaskan mengapa seorang pemain film dalam lingkup kegiatan yang sangat luas memerlukan penalaran teknis yang khusus ?	Seorang pemain film/seorang yang memilih seni peran sebagai profesinya, dia harus mempunyai tingkat kecerdasan yang memadai, kenapa? Didalam kegiatan aktingnya dia berhubungan dengan orang lain, karakter, lingkungan, kejadian untuk itu dibutuhkan penalaran yang baik sehingga memahami cerita ini berbicara tentang apa. Sehingga at the end, saya (actor) akan terlihat nyata dalam tokoh yang saya mainkan. Untuk membuat penonton believe. Dasar seni peran yg sekarang ada 3: feel the emotion, think the character, do the technik ini yang harus dimiliki setiap para pemain.
2	ASA	Jelaskan bagaimana seorang pemain film dihadapkan dengan pilihan pilihan yang sangat luas terhadap sejumlah prosedur yang baku dan tidak baku	Pemain itu adalah media.. ..medianya sutradara... kenapa pemain hrs cerdas, paling tidak kemampuan berfikir yang memadai... pemain itu tidak boleh dibatesin, pemain itu harus diberikan kebebasan ruang berekspresi, tetapi kontrolnya tetap ada pada sutradara. Seseorang pemain harus mengeksplorasi ruang gerak yang unlimited... apabila dia keluar dari cerita, maka yang akan menjaga adalah sutradara.
3	ASA	Jelaskan kenapa seorang pemain film harus dalam kegiatan rutin ataupun tidak rutin harus dapat cakap terhadap keadaan yang berubah ubah sangat tajam?	Harus, wajib dimiliki yang paling celaka dalam sebuah pengadeganan, dituntut bermain sebuah karakter yang berulang ulang, pada cerita yang berbeda. Makanya seorang pemain yang baik dia harus bisa menjadi siapa saja.... Disini dibutuhkan tingkat akumulasi rasa dan daya kecerdasan yang memadai dan skill untuk mempresentasikan.
4	ASA	Jelaskan kenapa seorang pemain film harus dapat menggunakan pengetahuan khusus yang mendalam pada beberapa bidang?	Untuk memahami sebuah karakter yang akan dimainkan agar tidak missed/fail.. agar terlihat real, and make people believe.
5	ASA	Jelaskan kenapa seorang pemain film harus dapat melakukan analisis, mem-format ulang dan mengevaluasi informasi-informasi	Untuk memahami, diperlukan kecerdasan.. bagaimana dalam mengimplementasikan dalam diri kamu (actor) maka diperlukan analisa yang baik, format ulang adalah pengkajian dan mencari refrensi informasi guna menunjang keberhasilan karakter.

		yang cakupannya luas?	
6	ASA	Jelaskan kenapa seorang pemain film di dalam pengetahuannya harus dapat merumuskan langkah- langkah pemecahan yang tepat, baik untuk masalah yang konkrit maupun abstrak?	Perlu, karena teman berdiskusi pemain itu adalah di lapangan, adalah lawan macn dan sutradara... seorang pemain yang baik tidak menelan begitu saja apa kata sutradara, tetapi diharapkan bisa memberikan argumentasi argumentasi yang mendukung bukan malah sebaliknya(merusak) untuk itu dia harus paham dulu, paham cerita, paham karakter, dan paham keinginan sutradaranya
7	ASA	Jelaskan kenapa seorang pemain film perlu turut serta bertanggung jawab terhadap pengelolaan kegiatan/ proses kegiatan?	Sebuah produksi film adalah sebuah kerja team yang berkerja secara kolaborasi. Seluruh profesi yang terikat dalam produksi bagaikan sebuah iktan mata rantai, dimana saling berkaitannya satu sama lain. Produksi tidak akan bisa berjalan apabila terddapat kekosongan posisi profesi di dalam sebuah produksi. Disitulah untuk pemain diperlukan disiplin yang memadai, mematuhi kontrak kerja, komitmen.
8	ASA	Jelaskan kenapa seorang pemain film harus dapat bertanggung jawab terhadap parameter yang luas untuk kegiatan-kegiatan yang sudah tertentu.	Hasil akhir sebuah karya film itu akan sampai kepada penonton, yang dilihat penonton adalah pemain karna merupakan garda terdepan... makanya seorang pemain harus paham tentang batasan batasan, budaya, etika, adat istiadat. Agar tidak terjadi penolakan atau (penjelasan unt kegiatan shot, pemain harus tau batasan2 mksd dr parameter yang luas)
9	ASA	Jelaskan kenapa seorang pemain film harus turut serta dalam bertanggung jawab penuh terhadap akuntabilitas untuk menentukan tercapainya hasil kerja pribadi dan atau kelompok?	Untuk kerja pribadi dia harus bertanggung jawab atas seni peran yang dipilih sebagai jaian hidupnya... dia harus siap untuk menjadi peran apa saja yang akan diperankannya, itu mutlak,... untuk itu dia harus total, tidak boleh setengah setengah. Difilm terdapat banyak disiplin ilmu dan bekerja secara bersama sama/kolaborasi. Untuk itu seorang pemain harus memahami dari disiplin ilmu yang lain yang terlibat dalam sebuah produksi film. Tujuan akhirnya untuk kegunaan dia dalam sebuah kesempurnaan hasil yang dicapai.
10	ASA	jeelaskan kenapa seorang pemain film harus mampu diberi tanggung jawab terhadap pencapaian hasil kerja organisasi ?	... diilinat pada pencapaian akhir kerja, sebenarnya kesuksesan seorang pemain itu dihasilkan dari pencapaian keberhasilan organisasi. Sehingga karya itu mendapat penilaian lebih.
11	ASA	Dari rangkaian pertanyaan diatas, bagaimana menurut	Parameter diatas perlu, apalagi kita perlu menyusaikannya secara ratifikasi ttg aturan2 ketenagakerjaan, kita perlu menyusaikan, agar tau level

		anda pentingnya sebuah standarisasi kompetensi bagi pemain film Indonesia?	parameter yang baik. Sangat diperlukan untuk mengklasifikasikan posisinya.
--	--	--	--

Universitas Terbuka

WAWANCARA DENGAN RIRIN EKAWATI (ARTIS)

Tempat : PLAZA SENAYAN – Jakarta
 Tanggal : 25 November 2014
 Pukul : 19.43 WIB – Selesai

Parameter Kegiatan, pengetahuan dan tanggung jawab

NO BARIS	KODE	PERTANYAAN	JAWABAN
1.	RE	Jelaskan mengapa seorang pemain film dalam lingkup kegiatan yang sangat luas memerlukan penalaran teknis yang khusus ?	Perlu banget dan penting karena dasar sebagai actor. Apabila dia mendapatkan sebuah karakter, pastinya harus tau bagaimana caranya bermain dalam karakter itu.
2	RE	Jelaskan bagaimana seorang pemain film dihadapkan dengan pilihan pilihan yang sangat luas terhadap sejumlah prosedur yang baku dan tidak baku	Perlu...karena menurut aku sesuatu yang spontan biasanya sangat natural (tidak baku) tanpa ada perencanaan tapi tidak keluar dari batasan batasan yang sudah diberikan oleh sutradara,...karena seni itu tidak perlu ada batasan batasannya...
3	RE	Jelaskan kenapa seorang pemain film harus dalam kegiatan rutin ataupun tidak rutin harus dapat cakap terhadap keadaan yang berubah ubah sangat tajam?	Perlu banget, menurut aku sebagai pemain film perlu kepekaan... seperti kepekaan terhadap sebuah karakter, yang terkadang jauh dari apa yang sudah ada.... Dalam haln kecil deh, kayak cuaca, yang tiba tiba berubah, bagaimana caranya kita menjaga mood kita yang sudah kita pikirkan untuk bermain, tetapi karena hujan semuanya akan tertunda. Harus bisa menerima keadaan dalam bentuk apapun
4	RE	Jelaskan kenapa seorang pemain film harus dapat menggunakan pengetahuan khusus yang mendalam pada beberapa bidang?	Perlu, karena perlu adanya observasi, kalau ingin memasuki sebuah karakter penting observasi
5	RE	Jelaskan kenapa seorang pemain film harus dapat melakukan analisis, mem-format ulang dan mengevaluasi informasi-informasi yang cakupannya luas?	Perlunya observasi untuk memilah milah dalam memasukkan karakter yang akan dibangun, mana yang dianggap nyaman dan layak untuk dipresentasikan.
6	RE	Jelaskan kenapa seorang pemain film di dalam pengetahuannya harus dapat merumuskan langkah- langkah pemecahan yang tepat, baik untuk masalah	Tentu iya, karna yang dilihat dilayar itu kita, ...bagaimana caranya orang menonton bisa masuk ke dalam film itu...., jadi menurut aku pemain itu harus pintar dan cerdas untuk menjadikan karakter itu bisa bermain..... karna sutradara juga bukan hanya mengurus satu orang.....

		yang konkrit maupun abstrak?	
7	RE	Jelaskan kenapa seorang pemain film perlu turut serta bertanggung jawab terhadap pengelolaan kegiatan/ proses kegiatan?	Perlu,... tanggung jawab kita seorang pemain dalam proses seluruh rangkaian produksi,(reading,syuting,promo,dst) perlu ikut serta tanggung jawab didalamnya.
8	RE	Jelaskan kenapa seorang pemain film harus dapat bertanggung jawab terhadap parameter yang luas untuk kegiatan-kegiatan yang sudah tertentu.	Selama film itu berkembang tentunya dalam film yang berkualitas seperti masuk ke dalam sebuah festival, saya rasa pemain perlu tetap bertanggung jawab untuk menjaga konsistensi terhadap apresiasi film itu sendiri.
9	RE	Jelaskan kenapa seorang pemain film harus turut serta dalam bertanggung jawab penuh terhadap akuntabilitas untuk mencapainya hasil kerja pribadi dan atau kelompok?	Dalam tanggung jawab pribadi hal yang simple yang aku lakukan adalah bagaimana ikut mempromosikan film itu paling tidak dengan orang-orang terdekat, dan aku ingin tau apa she komentar mereka,dan visi misi dalam film itu sampai ga? Untuk pencapaian kelompok yang aku lakukan adalah bagaimana she menghargai pemain-pemain yang mungkin jumlah scene nya sedikit,kalo ga ada mereka ga akan terjadinya film yang baik.juga kru-kru yang bekerja.
10	RE	Jelaskan kenapa seorang pemain film harus mampu diberi tanggung jawab terhadap pencapaian hasil kerja organisasi ?	Organisasi juga harus jelas kinerjanya ,diharapkan organisasi berjalan didasar dasar yang sudah jelas aturannya
11	RE	Dari rangkaian pertanyaan diatas, bagaimana menurut anda pentingnya sebuah standarisasi kompetensi bagi pemain film Indonesia?	Pasti akan lebih jelas dengan adanya ini.

**WAWANCARA DENGAN ADITYA GUMAY
-SUTRADARA DAN PEMBINA SANGGAR ANANDA-**

Tempat : Kediaman Aditya Gumay, Cluster Amsterdam Kota Wisata Cibubur
Tanggal : 27 November 2014
Pukul : 22.25 WIB – Selesai

Parameter Kegiatan, pengetahuan dan tanggung jawab

NO BARIS	KODE	PERTANYAAN	JAWABAN
1.	AG	Jelaskan mengapa seorang pemain film dalam lingkup kegiatan yang sangat luas memerlukan penalaran teknis yang khusus ?	Karena memainkan sebuah peran itu memerlukan keahlian untuk bisa mengadaptasi berbagai macam karakter, dan itu semua memerlukan pemahaman dari sisi psikologis, kemudian juga memahami tentang latar belakang setiap orang dari segi ekonomi, social, budaya,.... seorang actor laboratoriumnya adalah dunia ini, kehidupan ini. Dia harus meneliti setiap orang dengan kemampuan teknik.
2	AG	Jelaskan bagaimana seorang pemain film dihadapkan dengan pilihan-pilihan yang sangat luas terhadap sejumlah prosedur yang baku dan tidak baku	Pemain itu terbagi dalam 3 kelompok, 1. Pemain alam, adalah mereka yang memiliki bakat alam, 2. pemain teknis, pemain ini bakat alaminya kurang, tapi dia mau belajar untuk teknik bermain. Pada umumnya tidak maksimal dalam menggali perannya. 3 pemain ideal adalah pemain gabungan dari kelompok 1 dan 2. maka dia bisa memilah-milah tentang kadar dalam bermain.
3	AG	Jelaskan kenapa seorang pemain film harus dalam kegiatan rutin ataupun tidak rutin harus dapat cakap terhadap keadaan yang berubah-ubah sangat tajam?	..ketika seseorang menetapkan dirinya sebagai actor/actress maka dia akan bekerja untuk sebagai seorang seni peran. Harus mampu mengubah-ubah aktingnya dengan segera dan sangat tajam, karena itu adalah tugas dan kewajibannya
4	AG	Jelaskan kenapa seorang pemain film harus dapat menggunakan pengetahuan khusus yang mendalam pada beberapa bidang?	Ini masuk dalam ranah eksplorasi, ketika seorang pemain sebuah karakter, paling tidak ia harus memahami pola kerja sebuah karakter.
5	AG	Jelaskan kenapa seorang pemain film harus dapat melakukan analisis, mem-format ulang dan mengevaluasi informasi-informasi yang cakupannya luas?	Perlu untuk memahami seluruh elemen-elemen yang ada dalam produksi film. Paling tidak ia memahami dari sisi seluruh alur cerita dan keterkaitan dia dengan tokoh-tokoh lain di cerita yang dia mainkan,.... Sehingga dia bisa bereaksi dengan tepat, diperlukan untuk menghadapi pola kerja yang jumping. (Jumping scene, shot)
6	AG	Jelaskan kenapa seorang pemain film di dalam pengetahuannya harus dapat merumuskan langkah-langkah pemecahan yang	Sangat perlu hal ini, untuk itu dibutuhkan kecerdasan seorang pemain, artinya apapun kondisinya, situasinya (iklim, kendala lapangan, cuaca, dll) seorang pemain tetap harus tetap konsisten memainkan karakter yang dia perankan

		tepat, baik untuk masalah yang konkrit maupun abstrak?	
7	AG	Jelaskan kenapa seorang pemain film perlu turut serta bertanggung jawab terhadap pengelolaan kegiatan/ proses kegiatan?	Tanggung jawab perlu sekali karena kerja film adalah kerja kolektif, dimana didalamnya semua unsur ikut berkerja untuk mensukseskan sebuah karya film, maka seorang pemain yang baik akan bisa memberikan waktu, energy, pikiran untuk bersinergi dalam sebuah produksi film
8	AG	Jelaskan kenapa seorang pemain film harus dapat bertanggung jawab terhadap parameter yang luas untuk kegiatan-kegiatan yang sudah tertentu.	Pemain itu dari awal sampai akhir produksi itu pastinya terlibat... ketika film sudah selesai diharapkan dapat bertanggung jawab untuk kesuksesan sebuah film
9	AG	Jelaskan kenapa seorang pemain film harus turut serta dalam bertanggung jawab penuh terhadap akuntabilitas untuk menentukan tercapainya hasil kerja pribadi dan atau kelompok?	Untuk kerja pribadi sudah pasti perlu... untuk kerja kelompok kan setiap orang mempunyai difisinya masing.. sebagai pemain dia akan berhenti pada saat ia telah memberikan totalitas bermain
10	AG	Jelaskan kenapa seorang pemain film harus mampu diberi tanggung jawab terhadap pencapaian hasil kerja organisasi ?	Penting sekali, terutama pada tanggung jawab sebagai pemain terlebih dahulu. (menguasai peran dengan baik, kerja baik)
11	AG	Dari rangkaian pertanyaan diatas, bagaimana menurut anda pentingnya sebuah standarisasi kompetensi bagi pemain film Indonesia?	Penting sekali, karena menurut saya perlu ada semacam sertifikasi bagi seorang pemain.... Supaya pihak pihak lain yang akan memakai jasanya mengetahui standarnya dia dan memenuhi kualifikasi terhadap bidangnya.

Referensi : perlunya kajian khusus yang lebih mendalam tentang hal ini (sertifikasi) yang pada akhirnya sertifikasi dapat meningkatkan rewards (dari segi finansial, nilai kelas di suatu kelompok) pada akhirnya penting untuk mendapatkan point point penilaian (Assesment center)

WAWANCARA DENGAN Prof.Endang Catur Wati
(direktur Kesenian dan pengembangan perfilman,DiKNas)

Tempat : loby lounge hotel Kaiser Mampang- Jakarta
Tanggal : 28 November 2014
Pukul : 15.20 WIB - SELESAI

Parameter Kegiatan, pengetahuan dan tanggung jawab

NO BARIS	KODE	PERTANYAAN	JAWABAN
1.	EC	Jelaskan mengapa seorang pemain film dalam lingkup kegiatan yang sangat luas memerlukan penalaran teknis yang khusus ?	Perlu, karena ketika dia memerankan sebuah karakter,dia sedang memerankan sebuah karakter yang terjadi pada fenomena di tengah masyarakat yang complex, contohnya dia memerankan actor sejarah ,maka dia harus tau seluk beluknya,seperti pemahaman waktu dan konstruk dari sejarah itu,maka dikombinasi dengan ilmu ilmu keactoran yang dia miliki... dan berbagai aspek kehidupan.
2	EC	Jelaskan bagaimana seorang pemain film dihadapkan dengan pilihan pilihan yang sangat luas terhadap sejumlah prosedur yang baku dan tidak baku	Perlu ya..saya rasa scenario itu hanya sebagai panduan untuk bermain. Karena kalo tdk ada panduan akan keluar dari konsep. Jadi apa yang dirasakan, penulis hanya menuangkan hal yang baku.. tentunya hal yang baku bisa dipakai oleh pemain,melainkan hal yang tidak baku yang keluar dari pemain itu sendiri bisa keluar dan digunakan tentunya untuk memperindah sebuah karya film tersebut. Tentunya ini banyak dimiliki bagi actor actor yang mempunyai watak.
3	EC	Jelaskan kenapa seorang pemain film harus dalam kegiatan rutin ataupun tidak rutin harus dapat cakap terhadap keadaan yang berubah ubah sangat tajam?	Saya rasa perlu,karena seorang actor harus punya kepekaan agar bisa mengimbangi lawan kerjanya agar mendapatkan hasil yang maximal, contohnya apabila lawan maen dalam berdialog tiba tiba diam, maka pemain yang baik harus dapat mengimbangi dengan membuat suasana bermain tidak mati.
4	EC	Jelaskan kenapa seorang pemain film harus dapat menggunakan pengetahuan khusus yang mendalam pada beberapa bidang?	Itu sangat perlu sekali, pada saat dia harus menjadi gembel maka dia harus observasi,karena dia harus menjiwai kan?
5	EC	Jelaskan kenapa seorang pemain film harus dapat melakukan analisis,mem-format ulang dan mengevaluasi informasi-informasi yang cakupannya luas?	Saya kira perlu ya,karena saat dia bermain bukan hanya harus punya tanggung jawab moral dalam memerankan tokoh... Mengevaluasi,.. udah pas belum yah dengan peran yang dimainkan? Tentunya dia harus jujur terhadap dirinya sendiri.
6	EC	Jelaskan kenapa seorang pemain film di dalam pengetahuannya harus dapat merumuskan	Selagi itu untuk kebaikan,selama tidak lebay dan arogan say rasa perlu

		langkah- langkah pemecahan yang tepat,baik untuk masalah yang konkrit maupun abstrak?	
7	EC	Jelaskan kenapa seorang pemain film perlu turut serta bertanggung jawab terhadap pengelolaan kegiatan/ proses kegiatan?	Saya kira perlu,paling tidak tanggung jawab terhadap dirinya sendiri,apalagi dia punya care terhadap lingkungan kerjanya.
8	EC	Jelaskan kenapa seorang pemain film harus dapat bertanggung jawab terhadap parameter yang luas untuk kegiatan-kegiatan yang sudah tertentu.	Perlu, karena Film dibuat untuk nantinya bisa berguna untuk kontribusi masyarakat.
9	EC	Jelaskan kenapa seorang pemain film harus turut serta dalam bertanggung jawab penuh terhadap akuntabilitas untuk menentukan tercapainya hasil kerja pribadi dan atau kelompok?	Selagi dia bisa bebuat semaksimal mungkin ,diharapkan bisa membantu dan mempunyai tanggung jawab tersebut guna kesuksesan sebuah karya film yang baik. Karna didalam nya terdapat tanggung jawab moral,karena dia ikut bermain (incharge) dalam produksi itu. Tentunya kepedulian itu harus tetap ada batasannya.... Harus terjalin adanya silaturahmi,saling tenggang rasa,saling mengasihi
10	EC	Jelaskan kenapa seorang pemain film harus mampu diberi tanggung jawab terhadap pencapaian hasil kerja organisasi ?	... lebih bagus lagi ketika dia mempunyai tanggung jawab pencapaian kerja organisasi,...di organisasi profesi ini perlu adanya silih asah,silih asih ,silih asuh, ...dan adanya gotong royong.
11	EC	Dari rangkaian pertanyaan diatas, bagaimana menurut anda pentingnya sebuah standarisasi kompetensi bagi pemain film Indonesia?	Perlu,agar pemain film mempunyai kompeten.,agar pemain mempunyai kreteria seperti apa.

WAWANCARA DENGAN YATI OCTAVIA (ARTIS)

Tempat : LOBY HOTEL MULIA JAKARTA
 Tanggal : 28 November 2014
 Pukul : 19.32 WIB - SELESAI

Parameter Kegiatan, pengetahuan dan tanggung jawab

NO BARIS	KODE	PERTANYAAN	JAWABAN
1.	YO	Jelaskan mengapa seorang pemain film dalam lingkup kegiatan yang sangat luas memerlukan penalaran teknis yang khusus ?	Tentunya harus ya,karena kita dituntut memainkan watak yang mungkin bukan pribadi kita sehari hari, ...kita harus mendalami karakter itu ...agar nyawa dalam karakter yang akan dimainkan masuk kedalam diri si penokoh.
2	YO	Jelaskan bagaimana seorang pemain film dihadapkan dengan pilihan pilihan yang sangat luas terhadap sejumlah prosedur yang baku dan tidak baku	Perlu juga, diperlukan asal selama tidak baku tidak keluar dari peran yang sedang dimainkan. Kalo keluar akan menjadi over acting. Diperlukan selama tidak over.
3	YO	Jelaskan kenapa seorang pemain film harus dalam kegiatan rutin ataupun tidak rutin harus dapat cakap terhadap keadaan yang berubah ubah sangat tajam?	Harus dong, tentunya seperti kita kerja di exterior karena kendala sesuatu hal harus dipindahkan kedalam,maka seorang pemain harus dengan sekerika mampu bermain dengan perubahan yang mendadak, tentunya dengan hasil yang baik pula.
4	YO	Jelaskan kenapa seorang pemain film harus dapat menggunakan pengetahuan khusus yang mendalam pada beberapa bidang?	Perlu banget,contohnya bunda pernah memerankan tokoh buta pada era 70 an,kebetulan pada saat itu belum ada kontak lens yang ada seperti sekarang. Jadi untu mengetahui tuna netra itu seperti apa,bunda konsultasi pada gurunya tuna netra,..tuna netra itu dimana kepekaannya.kepekaannya itu di telinga, dipenciuman.
5	YO	Jelaskan kenapa seorang pemain film harus dapat melakukan analisis,mem-format ulang dan mengevaluasi informasi-informasi yang cakupannya luas?	Perlu banget,artinya kita jangan sampai akan keluar dari karakter yang dimainkan.
6	YO	Jelaskan kenapa seorang pemain film di dalam pengetahuannya harus dapat merumuskan langkah- langkah pemecahan yang tepat,baik untuk masalah	Pelu banget,artinya kita kita harus bekerja sama dengan seluruh pihak yang terkait dalam produksi film tersebut. Diperlukan urun rembuk terhadap semua pihak.

		yang konkrit maupun abstrak?	
7	YO	Jelaskan kenapa seorang pemain film perlu turut serta bertanggung jawab terhadap pengelolaan kegiatan/ proses kegiatan?	Perlu, selama proses kegiatan kita perlu adanya tanggung jawab..misalnya dalam kegiatan berlangsung terjadi suatu missed,maka kita jangan cuek cuek aja,tapi kita juga harus ikut peduli selama proses kegiatan berlangsung, dan juga tanggung jawab kebersamaan.
8	YO	Jelaskan kenapa seorang pemain film harus dapat bertanggung jawab terhadap parameter yang luas untuk kegiatan-kegiatan yang sudah tertentu.	Tentunya ikut peduli tanggung jawab,tetapi kapasitasnya tidak terlalu dalam untuk terlibat., disesuaikan dengan permasalahan yang ada.
9	YO	Jelaskan kenapa seorang pemain film harus turut serta dalam bertanggung jawab penuh terhadap akuntabilitas untuk menentukan tercapainya hasil kerja pribadi dan atau kelompok?	Dalam pribadi,kita memainkankan dengan maksimal,jangan main main,jangan seenaknya,seperti disiplin harus maksimal.tidak disiplin saja akan mengacaukan semuanya. Tentunya akan tanggung jawab terhadap kelompok.
10	YO	Jelaskan kenapa seorang pemain film harus mampu diberi tanggung jawab terhadap pencapaian hasil kerja organisasi ?	Sebagai pemain kita butuh wadah,karena apabila terjadi apa apa di dalam produksi film, wadah itu yang akan membantu kita,untuk itu kita juga harus ikut serta bertanggung jawab tentang keberhasilan organisasi tersebut.
11	YO	Dari rangkaian pertanyaan diatas, bagaimana menurut anda pentingnya sebuah standarisasi kompetensi bagi pemain film Indonesia?	Pastinya kita harus ada standarisasi, pastinya perlu untuk ga sembarangan bisa main.