



HUBUNGAN SUMBER DAYA MANUSIA, ALOKASI DANA DAN INFRASTRUKTUR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA TVRI ACEH

¹Mahdi, ²Ismail, dan ^{3*}Armiwal

^{1,2,3}Program Pascasarjana, Universitas Iskandarmuda, Banda Aceh, Indonesia

*Corresponding author: armiwal@unida-aceh.ac.id

Abstract

The purpose of this study is this is to: (1) to assess and analyze the development of human resources in order to improve the performance of employees at TVRI Aceh, (2) to assess and analyze the allocation of funds in order to improve performance on TVRI Aceh, (3) to determine and analyze the infrastructure in order to improve performance on TVRI Aceh. In this study, researchers used a qualitative approach to the selection of informants was done intentionally (purposive sampling) the types and sources of data required. Data collection technique used (a) direct observation (b) interview (c) documentation, further analysis is done interactively, while the technical process of data analysis in this research is the analysis by using interactive model with three (3) components of the analysis, namely data reduction, data presentation, conclusion. The results showed that the relationship of human resources, the allocation of funds and infrastructure to employee performance TVRI Aceh there are still obstacles in the form of limited employee at LPP TVRI Aceh, the allocation of funds is not adequate and infrastructure were outdated in units of transmission, and still there are employees who have not get a chance in education and professional training that exists today in TVRI Aceh. Based on the above results it can be concluded that the relationship of human resources, allocation of infrastructure has a close link to employee performance TVRI Aceh, where these elements have a dependency between one element with other elements

Keywords: *human relations, allocation of funds, and Infrastructure.*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah ini adalah untuk: (1) untuk mengetahui dan menganalisis pengembangan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai pada TVRI Aceh, (2) untuk mengetahui dan menganalisis alokasi dana dalam rangka meningkatkan kinerja pada TVRI Aceh, (3) untuk mengetahui dan menganalisis infrastruktur dalam rangka meningkatkan kinerja pada TVRI Aceh. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dengan pemilihan informan dilakukan dengan sengaja (purposive sampling) pada jenis dan sumber data yang diperlukan. Teknik pengumpulan data menggunakan (a) observasi langsung (b) wawancara (c) dokumentasi, selanjutnya analisis dilakukan secara interaktif, sedangkan proses teknis analisis data dalam penelitian ini adalah analisis dengan menggunakan model interaktif melalui 3 (tiga) komponen analisis, yaitu reduksi data, sajian data, penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan sumberdaya manusia, alokasi dana dan infrastruktur terhadap kinerja pegawai TVRI Aceh masih ada hambatan berupa terbatasnya pegawai di LPP TVRI Aceh, alokasi dana belum memadai dan infrastruktur yang sudah ketinggalan zaman di satuan-satuan transmisi, serta masih ada pegawai yang belum mendapatkan kesempatan dalam pendidikan dan pelatihan profesi yang ada saat ini di TVRI Aceh. Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa hubungan sumberdaya manusia, alokasi dana dan infrastruktur mempunyai keterkaitan yang erat terhadap kinerja pegawai TVRI Aceh, dimana ketiga elemen tersebut mempunyai ketergantungan antara satu elemen dengan elemen lainnya.

Kata Kunci: *Hubungan SDM, Alokasi dana, dan Infrastruktur.*

1. Pendahuluan

TVRI merupakan lembaga penyiaran publik sebagai alat pemersatu bangsa berkewajiban membuat program siaran yang mengutamakan program-program atau siarannya ditujukan untuk membangun karakter bangsa. Manifestasi pembangunan karakter bangsa diwujudkan dengan penyajian program pendidikan, membagikan pengetahuan dengan menyampaikan informasi yang akurat dan berimbang untuk menumbuhkan rasa nasionalisme.

Secara umum adapun tugas dan fungsi TVRI berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2005 tentang LPP TVRI adalah untuk (1) Memberikan pelayanan informasi, pendidikan, hiburan yang sehat, kontrol dan perekat sosial serta melestarikan budaya bangsa untuk kepentingan seluruh lapisan masyarakat melalui penyelenggaraan penyiaran televisi yang menjangkau seluruh wilayah negara kesatuan Republik Indonesia. (2) Untuk melaksanakan tugas tersebut, TVRI menyelenggarakan fungsi perumusan kebijakan umum dan pengawasan di bidang penyelenggaraan penyiaran LPP TVRI dan Pelaksanaan, pengendalian kegiatan penyelenggaraan LPP TVRI.

Baik pengadaan, peralatan dan perbaikan tanpa didukung oleh kinerja, maka tidak akan adanya hasil dan prestasi yang lebih baik. Untuk itu, dukungan kinerja pegawai sangat dominan dalam suatu lembaga. Walaupun sarana dan peralatan kerja sudah cukup memadai, namun masih ditemuinya kendala-kendala seperti spesifikasi peralatan belum sesuai dengan kebutuhan daerah, tambahan tenaga SDM untuk kelola peralatan teknis, produksi dan penyiaran, serta kebutuhan lainnya.

Sementara dunia pertelevisian dewasa ini menuntut sumberdaya manusia yang handal yang mampu untuk menciptakan acara-acara televisi yang kreatif dan berbobot dan yang disukai oleh penonton dan tentunya juga dapat diukur kinerjanya secara pasti dan jelas. Bertitik tolak dari uraian di atas, maka peneliti tertarik ingin mengadakan penelitian mengenai: "Hubungan Sumber Daya Manusia, Alokasi Dana dan Infrastruktur terhadap Kinerja Pegawai TVRI Aceh" dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengembangan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai pada TVRI Aceh, untuk mengetahui dan menganalisis alokasi dana dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai pada TVRI Aceh, serta untuk mengetahui dan menganalisis infrastruktur dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai TVRI Aceh..

2. Landasan Teoritis

2.1 Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia atau human resource adalah merupakan suatu faktor yang sangat utama dan sangat penting dalam pelaksanaan berbagai program dan kegiatan berkualitas dan professional yang dilakukan oleh segenap umat manusia baik program atau kegiatan yang dilakukan tersebut bersifat personal maupun program atau kegiatan bersifat kelompok.

Menurut pendapat Yusuf (2015: 24) sumber daya organisasi secara umum dapat dibedakan kedalam dua hal yaitu sumber daya manusia, dan sumber daya non manusia. Sumber daya manusia meliputi seluruh individu yang terlibat dalam organisasi dan masing-masing memiliki peran dan fungsi tersendiri dalam pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan sumber daya non manusia terdiri dari sumber daya alam, modal, mesin, teknologi, materiil (bahan baku), dan lain-lain.

Selanjutnya yang menyangkut dengan persoalan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan menurut Sukarna (2011: 8) yaitu *Men, Money, Materiil, Machine, Method*, dan *Market*. Untuk itu perlu diingat bahwa Sumber daya manusia adalah merupakan modal yang sangat utama serta perlu dikelola dengan sebaik mungkin dalam menjalankan roda organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai. Dalam hal ini Yusuf (2015: 25) mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu modal dasar yang paling utama dalam setiap organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, dapat dipastikan roda organisasi tidak akan bergerak. Pentingnya sumber daya manusia bukanlah hal yang menjadi kesadaran baru manusia. Peradaban manusia berpangkal pada usaha mengolah dan memanfaatkan sumber daya alam yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan dan mempertahankan hidupnya. Manusia mengidentifikasi sumber daya alam dengan substansi tertentu. Akan tetapi, dibalik semua itu yang lebih penting ialah akal budi manusia, kemerdekaan, dan keturunan sosial.

Pada sisi lainnya menurut asumsi Hasibuan (2013: 10) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

2.2 Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Sikula dalam Mangkunegara (2008: 50) mengemukakan bahwa pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. Sedangkan pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir yang pegawai manajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan umum.

Menurut Sedarmayanti (2010: 163) pelatihan dan pengembangan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi. Adanya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi, menyebabkan perlunya organisasi menjembatani kesenjangan tersebut, salah satu caranya pelatihan dan pengembangan. Dengan demikian diharapkan seluruh potensi yang dimiliki karyawan, yaitu keterampilan, pengetahuan, dan sikap dapat ditingkatkan, akhirnya kesenjangan berkurang atau tidak terjadi lagi kesenjangan.

Dengan demikian, istilah pelatihan ditujukan pada pegawai pelaksana untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, sedangkan pengembangan ditujukan pada pegawai tingkat manajerial untuk meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan, dan memperluas human relation. Pelatihan dan pengembangan penting karena keduanya merupakan cara yang digunakan oleh organisasi untuk mempertahankan, menjaga, memelihara pegawai dalam organisasi dan sekaligus meningkatkan keahlian para pegawai untuk kemudian dapat meningkatkan produktivitas.

Menurut mangkunegara (2008: 51), komponen-komponen pelatihan dan pengembangan adalah (a) Tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur; (b) Para pelatih (trainers) harus ahlinya yang berkualitas memadai (professional); (c) Materi pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta; (d) Metode pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta; dan (e) Peserta pelatihan dan pengembangan (trainers) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

Menurut Mangkunegara (2008: 52) tujuan pelatihan dan pengembangan antara lain yaitu meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi, meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan kualitas kerja, meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia, meningkatkan sikap moral dan semangat kerja, meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, menghindari keusangan (obsolescence), dan meningkatkan perkembangan pribadi pegawai. Dengan demikian pada prinsipnya tujuan pelatihan dan pengembangan karyawan adalah untuk menambah pengetahuan, keterampilan, dan juga merubah sikap para karyawan.

2.3 Infrastruktur

Menurut Grigg dalam Hasibuan (2006: 76) infrastruktur merupakan sistem fisik yang menyediakan transportasi, pengairan, drainase, bangunan gedung dan fasilitas publik lainnya, yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan dasar manusia baik kebutuhan sosial maupun kebutuhan ekonomi. Pengertian ini merujuk pada infrastruktur sebagai suatu sistem. Dimana infrastruktur dalam sebuah sistem adalah bagian-bagian berupa sarana dan prasarana (jaringan) yang tidak terpisahkan satu sama lain. Infrastruktur berperan penting sebagai mediator antara sistem ekonomi dan sosial dalam tatanan kehidupan manusia dan lingkungan, Kondisi itu agar harmonisasi kehidupan tetap terjaga dalam arti infrastruktur tidak kekurangan (berdampak pada manusia), tapi juga tidak berlebihan tanpa

memperhitungkan daya dukung lingkungan alam karena akan merusak alam dan pada akhirnya berdampak juga kepada manusia dan makhluk hidup lainnya.

Infrastruktur pendukung sebagaimana diungkapkan Grigg dalam Hasibuan (2006: 76) pembangunan infrastruktur dalam sebuah sistem menjadi penopang kegiatan-kegiatan yang ada dalam suatu ruang. Infrastruktur merupakan wadah sekaligus katalisator dalam sebuah pembangunan. Ketersediaan infrastruktur dapat meningkatkan akses masyarakat terhadap sumber daya sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas menuju pada perkembangan ekonomi. Oleh karenanya penting bagaimana sistem rekayasa dan manajemen infrastruktur dapat diarahkan untuk mendukung perkembangan ekonomi suatu kawasan wilayah.

2.4 Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, "Aparatur Negara" didefinisikan sebagai "alat kelengkapan negara", terutama yang meliputi bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan kepegawaian, yang mempunyai tanggung jawab melaksanakan roda pemerintahan sehari-hari. Selanjutnya dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, kepegawaian negara yang disebut dengan istilah "aparatur sipil Negara" (selanjutnya ASN), mencakup Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

Bila kita melihat dari sudut tujuan pengelolaan kepegawaian negara maka tujuan pengelolaannya agar penggunaan dan kinerjanya bisa efektif, tidak boros dan menghasilkan kerja yang sesuai yang dibutuhkan. Pengembangan kariernya dijamin secara jelas sesuai dengan kompetensi diri dan kompetensi jabatan dan. kesejahteraan hidupnya dijamin.

a) Kewenangan dan Manajemen Aparatur Sipil Negara

Aparatur sipil negara sebagai pejabat yang berwenang mempunyai kewenangan untuk melaksanakan kegiatan, mengatur dan mengurus dalam rangka menyelenggarakan urusan Pemerintahan. kewenangan mengatur, diberikan kepada seorang Pejabat yang berwenang untuk membentuk kebijakan dalam bentuk regulasi/regeling. Selanjutnya kewenangan mengurus diberikan pada seorang pejabat yang berwenang untuk membentuk kebijakan dalam rangka merealisasi undang-undang menjadi nyata.

Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur pemerintah tidak saja milik satu daerah melainkan sebuah aset pemerintah yang menjadi perekat Indonesia sebagai sebuah negara kesatuan. Layaknya penugasan pegawai pada instansi kejaksaan, kepolisian, atau militer, Pegawai Negeri Sipil juga harus diputar ke luar daerah untuk bisa mendapatkan wawasan luas mengenai Indonesia.

b) Kedudukan Aparatur Sipil Negara

Berdasarkan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014, Bab I Pasal (1) disebutkan beberapa pengertian terkait dengan Aparatur Sipil Negara, yaitu angka:

1. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
2. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
3. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
4. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan. Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

3. Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif bersifat deskriptif dengan focus pada pengembangan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan Kinerja Pegawai pada TVRI Aceh serta Alokasi Dana dalam rangka meningkatkan Kinerja Pegawai pada TVRI Aceh serta infrastrukturnya. Penelitian ini dilakukan pada TVRI Aceh. Alasan pemilihan lokasi pada TVRI adalah disamping letak yang sangat strategis di Kota Banda Aceh. selain itu alasan secara ilmiah menjadi acuan survei bagi peneliti, karena TVRI sekarang sudah mulai ditinggalkan oleh pemirsa. Pengumpulan data pada penelitian ini melalui observasi, wawancara mendalam (*in-depth interview*), dan studi dokumentasi. Dalam menganalisis data, peneliti berpatokan pada teori model interaktif seperti yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman dalam Sugiono (2014: 227), dimana model interaktif menggunakan aspek pengumpulan data, penyajian data, reduksi data, dan penarikan kesimpulan.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pemimpin yang arif dan bijaksana dalam mengola sumber daya manusia dalam organisasi di kantor tempat dia melakukan kegiatan organisasinya dia seharusnya harus mempunyai pemikiran-pemikiran yang sangat positif kepada segenap para bawahannya dan hal ini harus dilakukan secara sungguh sungguh serta jangan berpura pura dan pemimpin organisasi tersebut harus betul betul serta harus dapat meyakini bahwa setiap bawahannya sebagai anggota dalam organisasi yang dipimpinnya adalah sangat penting dan bahkan para karyawan harus dilihat kepentingan melebihi dari semua elemen organisasi lainnya.

Hasil penelitian dapat menunjukkan bahwa pimpinan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Satiun Aceh pada umumnya sudah memanfaatkan semua potensi karyawan dengan baik sehingga semua proses penyelenggaraan tugas dan kegiatan sudah dapat terlaksana sesuai dengan rencana kegiatan dan program kerja yang sudah direncanakan Oleh karenanya setiap karyawan selalu berperan aktif dalam berbagai kegiatan organisasi, dan karena itu dia menjadi perencana, pelaku dan menjadi penentu dalam mewujudkan tujuan organisasi.

4.2 Alokasi Dana

Sesuai dengan perencanaan yang sudah tertuang dalam program kegiatan tahunan bahwa kebutuhan riel dana yang dibutuhkan oleh Lembaga Penyiaran Publik TVRI Stasiun Aceh setiap tahunnya mencapai berkisar sebesar Rp. 25.000.000.000,- (Dua puluh lima milyar rupiah), namun dalam pelaksanaan DIPA TVRI Stasiun Aceh Tahun Anggaran 2016, bahwa Lembaga Penyiaran Publik TVRI Stasiun Aceh dialokasikan dana oleh Pemerintah Pusat dengan pagu anggaran berkisar sebesar Rp. 19.623.569.000,- (Sembilan belas milyar enam ratus dua puluh tiga juta lima ratus enam puluh sembilan ribu rupiah).

Lembaga Penyiaran Publik TVRI Stasiun Aceh tentang persoalan kekurangan pengalokasian dana bahwa hampir setiap tahun anggaran lembaga tersebut mengalami kekurangan dana dan hal itu dapat mengakibatkan banyak program yang sudah tersusun rapi harus dilakukan revisi kegiatan kembali untuk menyesuaikan dengan pagu anggaran yang ditepkan Pemerintah Pusat.

Kekurangan dana yang dialokasikan Pemerintah Pusat APBN pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Stasiun Aceh pada tahun 2016, maka untuk dapat memenuhi kebutuhan sesuai dengan program yang sudah tersusun, pihak Lembaga Penyiaran Publik TVRI Stasiun Aceh melakukan revisi kembali semua Anggaran yang sudah tersusun dengan cara memprioritaskan program program yang sangat urgen sifatnya harus diutamakan terlebih dahulu sedangkan program yang sifat kurang urgen pelaksanaan ditunda atau frekwensinya dikecilkan.

4.3 Infrastruktur

Infrastruktur yang digunakan oleh Lembaga Penyiaran Publik TVRI Stasiun Aceh adalah merupakan suatu infrastruktur yang lengkap dan bangunannya dilengkapi dengan alat yang super canggih serta dapat berfungsi sebagai stasiun produksi dan penyiaran yang berkaliber besar sehingga dapat

menjangkau siarannya ke beberapa Provinsi di Nusantara terutama sekali di kawasan pulau Sumatera dan pulau-pulau disekitar pulau Sumatera.

Menurut Kepala Lembaga Penyiaran Publik TVRI Stasiun Aceh menjelaskan bahwa “berbagai fasilitas dan infrastruktur yang cukup canggih sudah digunakan oleh TVRI Stasiun Aceh pada saat sekarang seperti Master control, alat ini merupakan pusat kontrol yang dapat mendistribusikan sinyal gambar dan suara dalam jaringan studio televisi untuk dapat dipancarkan TVRI”. (Wawancara, tanggal 20 Oktober 2016). Infrastruktur yang digunakan oleh Lembaga Penyiaran Publik TVRI Stasiun Aceh adalah merupakan suatu infrastruktur yang lengkap dan bangunannya dilengkapi dengan alat yang super canggih serta dapat berfungsi sebagai stasiun produksi dan penyiaran yang berkaliber besar sehingga dapat menjangkau siarannya ke beberapa Provinsi di Nusantara terutama sekali di kawasan pulau Sumatera dan pulau-pulau disekitar pulau Sumatera.

Lembaga Penyiaran Publik TVRI Stasiun Aceh pada masa sekarang terdapat sejumlah satuan transmisi yang tersebar di seluruh pelosok kabupaten/kota dalam wilayah provinsi Aceh dan bahkan sampai ke kecamatan-kecamatan yang sangat terisolir seperti Kecamatan Nasreuhe di pulau Simeulu, Pulau Banyak di kabupaten Aceh Singkil, Lokop Kabupaten Aceh Tamiang dan Lingge Kabupaten Aceh Tengah, satuan transmisi yang ada pada saat ini berjumlah 30 satuan transmisi yang setiap saat melakukan operasional sehingga masyarakat Aceh sampai ke gampong gampong dapat menikmati hasil tayangan Televisi Stasiun Aceh secara memuaskan.

Kesimpulan

Secara umum pengembangan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kinerja pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Aceh sudah berada di garda terdepan, meskipun sumberdaya masih perlu ditingkatkan. Peningkatan kinerja pegawai pada LPP TVRI Stasiun Aceh sangat ditunjang oleh alokasi dana yang tersedia pada setiap tahun anggaran.

Berkaitan dengan program siaran yang dilakukan Lembaga Penyiaran publik TVRI Stasiun Aceh, dalam rangka untuk dapat mewujutkan program-program siaran yang inovatif dan berkualitas yang dapat menumbuhkan kembangkan perekat sosial dan semangat kebangsaan dan kesatuan neraga Indonesia, serta dapat mewujudkan produksi dan penyiaran yang dapat mencerdaskan dan membentuk budi pekerti guna untuk dapat menciptakan pemirsa yang berkarakter baik.

Daftar Pustaka

- Bungin, B. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif, Aktualitas Metodologis ke Arah Ragam Varian Kontemporer*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Garnida. A., & Priansa. D.J. (2013). *Manajemen Perkantoran Efektif, Efisien, dan Proposional*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Khusnul. (2011). *Metode dan Teknik Pengumpulan Data Dalam Penelitian Kualitatif*. <http://salimfarma.blogspot.com/2011/05/metode-dan-teknik-pengumpulan-data.html>
- Mangkunegara, A.P. (2008). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Moleong, L.J. (2009). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R & D*. Cetakan ketujuh. Bandung: Alfabeta.
- Sukarna. (2011). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.