

LAMPIRAN

INTERVIEW GUIDE

Interview Guide

A. Kepala Bidang SDM TVRI Yogyakarta

I. Data Informan

Nama :
Usia :
Jabatan :

II. Pertanyaan

1. Apakah nilai-nilai budaya organisasi/budaya perusahaan dapat dikomunikasikan dengan baik di TVRI Yogyakarta?
2. Komunikasi seperti apa yang digunakan dalam menyampaikan nilai-nilai budaya organisasi dalam pekerjaan sehari-hari?
3. Apakah nilai-nilai budaya organisasi yang dikomunikasikan di TVRI Yogyakarta dapat menjadi pengarah dan penyemangat dalam menjalankan kegiatan atau pekerjaan?
4. Apakah dengan mengkomunikasikan nilai-nilai budaya di TVRI Yogyakarta dapat memberikan memotivasi kepada karyawan untuk bekerja dengan giat ?
5. Dari komunikasi yang telah dilakukan mengenai nilai-nilai budaya organisasi, Apakah dapat memberi pengaruh pada cara bekerja karyawan TVRI Yogyakarta untuk selalu menyelaraskan nilai-nilai budaya TVRI Yogyakarta dengan perilaku dan sikap dalam bekerja?
6. Bagaimana implementasi dari komunikasi nilai-nilai budaya perusahaan yang di terapkan di TVRI Yogyakarta (Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerjasama dan Kepemimpinan)?
7. Terkait dengan kerjasama, bagaimana bentuk kerjasama yang dilakukan antara pimpinan dengan staff dan staff dengan sesama staff?
8. Sebagai bidang SDM, bagaimana anda memotivasi dan menjaga kondusifitas karyawan agar tetap menjalankan nilai-nilai yang ada di TVRI Yogyakarta?
9. Kebijakan-kebijakan apa saja yang dibuat dalam mengkomunikasikan atau zmenyampaikan nilai-nilai budaya perusahaan di TVRI Yogyakarta?
10. Bagaimana hubungan dan komunikasi manajemen dengan staff/karyawan TVRI Yogyakarta ?
11. Sejauh pemahaman anda, apakah menurut anda nilai-nilai yang sudah ada dapat dipahami dengan baik oleh semua pihak yang berada di TVRI Yogyakarta?
12. Apakah ada tolak ukur khusus untuk mengukur sejauh mana nilai-nilai budaya TVRI Yogyakarta telah dikomunikasikan dengan baik sehingga dapat dijalankan oleh setiap karyawan? Termasuk pada tindak lanjut dari SKP pegawai yang telah diatur pada PP No.46 thn 2011.
13. Apakah dengan adanya budaya perusahaan di TVRI Yogyakarta menjadi beban tersendiri bagi keanekaragaman dalam setiap diri karyawan?
14. Menurut anda apakah perlu ada inovasi atau penambahan nilai-nilai baru untuk lebih mendorong terciptanya tujuan TVRI Yogyakarta?

B. Humas TVRI Yogyakarta

I. Data Informan

Nama :
Usia :
Jabatan :

II. Pertanyaan

1. Apa saja tugas pihak humas terkait dengan budaya perusahaan TVRI Yogyakarta?
2. Dengan mengkomunikasikan nilai-nilai budaya perusahaan, Apakah nilai-nilai tersebut dapat berpengaruh dalam menyelaraskan perilaku dan sikap karyawan dalam bekerja?
3. Apakah dengan dikomunikasikannya nilai-nilai budaya perusahaan di TVRI Yogyakarta dapat memotivasi anda dan karyawan untuk bekerja lebih giat?
4. Apakah terdapat hambatan yang dihadapi dalam mengkomunikasikan nilai-nilai budaya perusahaan TVRI Yogyakarta?
5. Bagaimana anda mengkomunikasikan nilai-nilai tersebut dalam pekerjaan karyawan TVRI Yogyakarta?
6. Bagaimana pandangan anda mengenai nilai-nilai budaya organisasi yang di telah dikomunikasikan di TVRI Yogyakarta (Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerjasama dan Kepemimpinan)?
7. Apakah ada evaluasi khusus terhadap nilai-nilai budaya perusahaan untuk melihat sejauh mana komunikasi telah tersampaikan kepada seluruh karyawan TVRI Yogyakarta?
8. Sebagai pihak yang cukup berperan di TVRI Yogyakarta, bagaimana peran anda dalam mengkomunikasikan hingga mensosialisasikan nilai-nilai budaya organisasi tersebut?
9. Strategi apa saja yang dilakukan dalam mengkomunikasikan budaya perusahaan di TVRI Yogyakarta?
10. Apakah strategi yang telah dilakukan humas untuk mengkomunikasikan nilai-nilai TVRI Yogyakarta kepada karyawan sudah terbilang efektif?
11. Apakah ada tolak ukur dari penilaian keefektifan strategi yang dilakukan?
12. Setelah menjalankan budaya perusahaan di TVRI Yogyakarta, apakah terdapat perbedaan disaat internal public relations menjalankan budaya perusahaan dengan internal public relations yang tidak menjalankan budaya perusahaan?
13. Apakah terdapat inovasi atau perubahan yang ditekankan di TVRI Yogyakarta?
14. Apakah dengan adanya budaya perusahaan TVRI Yogyakarta menjadi beban bagi keanekaragaman dalam setiap karyawan?
15. Apakah dalam mengkomunikasikan dan mensosialisasikan budaya perusahaan di TVRI Yogyakarta mengalami kesulitan?

C. Karyawan TVRI Yogyakarta

I. Data Informan

Nama :
Usia :
Jabatan :

II. Pertanyaan

1. Apakah anda mengetahui tentang budaya organisasi di TVRI Yogyakarta?
2. Apakah anda mengetahui nilai-nilai budaya organisasi di TVRI Yogyakarta?
3. Apakah anda bekerja dengan menyelaraskan nilai-nilai budaya TVRI dengan anda di TVRI Yogyakarta?
4. Apakah dengan adanya nilai-nilai budaya TVRI yang dikomunikasikan kepada anda, anda dapat menjadi termotivasi untuk bekerja dengan giat?
5. Apakah dengan adanya nilai-nilai budaya TVRI yang telah dikomunikasikan kepada anda, anda dapat bersemangat dalam bekerja?
6. Bagaimana pendapat anda tentang komunikasi/sosialisasi yang dilakukan terhadap nilai-nilai budaya perusahaan di TVRI Yogyakarta?
7. Sejauh ini, apakah menurut anda nilai-nilai yang telah dikomunikasikan tersebut sudah anda dipahami dan diterapkan dengan baik dalam pekerjaan?
8. Apakah ada sosialisasi yang dilakukan public relations atau humas TVRI Yogyakarta mengenai budaya perusahaan?
9. Sosialisasi seperti apa yang telah dilakukan oleh humas TVRI Yogyakarta untuk mensosialisasikan budaya perusahaan?
10. Apakah nilai-nilai yang telah dikomunikasikan humas TVRI Yogyakarta sudah mampu menyamakan persepsi serta visi dan misi perusahaan?
11. Sejauh ini, apakah anda merasakan strategi yang dilakukan humas dalam mengkomunikasikan budaya perusahaan di TVRI Yogyakarta sudah efisien?
12. Bagaimana saran anda untuk pihak manajemen TVRI terkait sosialisasi nilai-nilai budaya perusahaan TVRI Yogyakarta untuk karyawan TVRI?
13. Apakah anda mengetahui strategi apa saja yang dilakukan humas TVRI Yogyakarta dalam mengkomunikasikan nilai-nilai budaya perusahaan kepada seluruh karyawan TVRI Yogyakarta?
14. Apakah menurut anda strategi yang dilakukan tersebut sudah efektif dan sudah dipahami oleh anda dan seluruh karyawan TVRI Yogyakarta?
15. Apakah anda memiliki masukan yang harus dilakukan humas dan manajemen TVRI Yogyakarta agar nilai-nilai budaya organisasi ini dapat terus berjalan dan menghasilkan hasil yang baik sesuai dengan tujuan, dan visi misi TVRI Yogyakarta?

TRANSKIP WAWANCARA

Nama : Agus Priono
Jabatan : Bagian Umum, Sub Bidang SDM
Lokasi : Kantor TVRI Yogyakarta
Waktu : 24 Juli 2014

Transkrip Wawancara

Tanya:Apakah anda mengetahui tentang budaya organisasi di TVRI Yogyakarta?

Jawab:Ya, saya mengetahui cukup baik mengenai budaya organisasi yang saat ini ada dan dijalankan oleh TVRI Yogyakarta.

Tanya:Apakah anda mengetahui nilai-nilai budaya organisasi di TVRI Yogyakarta?

Jawab:Ya, saya mengetahui nilai-nilai yang terkandung dalam budaya organisasi TVRI Yogyakarta. Budaya tersebut seperti kedisiplinan, kerjasama, kepemimpinan, komitmen dan integritas. Serta budaya organisasi yang saat ini dijalankan oleh TVRI Yogyakarta merupakan pengembangan dari budaya yang dahulunya pernah dan sudah dijalankan oleh TVRI Yogyakarta. Yang dimana untuk budaya organisasi/budaya perusahaan yang ditetapkan dan dijalankan oleh TVRI Yogyakarta merupakan kebijakan dari pemerintah pusat yang kemudian disampaikan oleh TVRI Pusat.

Tanya: Apakah anda bekerja dengan menyelaraskan nilai-nilai budaya yang ada di TVRI Yogyakarta?

Jawab:Dalam melakukan pekerjaan baik dalam bidang maupun membantu teman-teman di bidang lain saya selalu menyelaraskan pada nilai-nilai budaya yang ada di TVRI, karena nilai-nilai yang terkandung dalam budaya organisasi TVRI Yogyakarta akan mencerminkan bagaimana seorang aparatur negara/PNS/Karyawan melaksanakan hak dan kewajibannya baik dalam bersikap, berperilaku, dan bekerja. Itu semua dapat dilihat melalui banyak proses yang dijalani seperti penerapan kedisiplinan, aktivitas kerja, dan kerjasama (team work). Serta beberapa hal inti dari pengembangan atau implementasi dari budaya organisasi itu sendiri.

Tanya:Apakah dengan adanya nilai-nilai budaya TVRI yang dikomunikasikan kepada anda, anda dapat menjadi termotivasi untuk bekerja dengan giat?

Jawab:Untuk motivasi dalam bekerja sehingga bekerja menjadi giat, budaya organisasi merupakan salah satu point dari beberapa point yang mampu meningkatkan motivasi dalam bekerja karena budaya yang ada mampu membuat individu menjadi lebih terorganisir dan terarah.

Tanya:Apakah dengan adanya nilai-nilai budaya TVRI yang telah dikomunikasikan kepada anda, anda dapat bersemangat dalam bekerja?

Jawab:Seperti yang sudah saya sampaikan sebelumnya, bahwa untuk semangat, giat ataupun lainnya. itu semua tergantung dari individu masing-masing, nilai-nilai yang ada hanya sebagai salah satu point acuan yang digunakan baik dalam bekerja maupun berperilaku. Karena pada dasarnya peraturan/budaya/nilai tersebut ada karena untuk menelaraskan, mengkondisikan, mendisiplinkan, dan mampu membuat tertib dalam bekerja; jika tidak ada budaya/peraturan berarti tidak ada dasar atau pedoman yang akan digunakan untuk melangkah atau menjalani kegiatan.

Tanya:Bagaimana pendapat anda tentang komunikasi/sosialisasi yang dilakukan terhadap nilai-nilai budaya perusahaan di TVRI Yogyakarta?

Jawab:Menurut saya TVRI Yogyakarta sudah melakukan komunikasi/sosialisasi budaya organisasi TVRI Yogyakarta dengan cukup baik dan sesuai dengan ranah kerja. Seperti yang kita ketahui TVRI merupakan tempat bekerja di bidang broadcasting, jurnalistik dan penyiaran yang dimana pekerjaannya cukup berbeda dengan satuan kerja dari instansi pemerintahan lainnya, yang dimana untuk tata kerja ataupun perilaku kerja di TVRI Yogyakarta bersifat operasional (sift), bersifat pendukung produksi dan operasional.

Tanya:Sejauh ini, apakah menurut anda nilai-nilai yang telah dikomunikasikan tersebut sudah anda pahami dan sudah diterapkan dengan baik dalam pekerjaan?

Jawab:Untuk masalah paham atau tidaknya itu tergantung orang yang menjalankan, menerapkan budaya tersebut. Tetapi menurut saya dengan semua cara yang telah dilakukan oleh pihak manajemen untuk memberikan pengetahuan, sosialisasi, pemahaman tentang budaya perusahaan kepada karyawannya, yang telah dilaksanakan dengan cukup baik walaupun belum semua nilai-nilai dapat dipahami dan dimengerti tetap setidaknya nilai-nilai tersebut sudah dapat dijalankan sesuai dengan keinginan manajemen.

Tanya:Apakah ada sosialisasi yang dilakukan public relations atau humas TVRI Yogyakarta mengenai budaya perusahaan?

Jawab:Ya ada sosialisasi yang dilakukan oleh TVRI Yogyakarta mengenai budaya perusahaan.

Tanya:Sosialisasi seperti apa yang telah dilakukan oleh humas TVRI Yogyakarta untuk mensosialisasikan budaya perusahaan?

Jawab:Yang saya ketahui, sosialisasi yang dilakukan TVRI Yogyakarta untuk mensosialisasikan budaya perusahaan/budaya organisasi ialah sosialisasi mengenai budaya organisasi dari kepegawaian daerah untuk seluruh karyawan termasuk manajemen TVRI Yogyakarta, sosialisasi dari pihak manajemen untuk karyawan; dilakukan dengan cara yang tidak terlalu teoritis dalam penyampaiannya, pemberian motivasi tentang pentingnya budaya perusahaan, memanfaatkan media internal untuk penyampaian informasi.

Tanya:Apakah nilai-nilai yang telah dikomunikasikan humas TVRI Yogyakarta sudah mampu menyamakan persepsi serta visi dan misi perusahaan?

Jawab:Dengan nilai-nilai tersebut mampu menyamakan baik dari visi, misi dan persepsi perusahaan. Seperti pada visi dan misi TVRI yakni mewujudkan karya yang mampu mencerdaskan, independen, tidak diskriminatif dan melindungi minoritas. Semua itu dapat terwujud dalam bentuk bagaimana TVRI memberikan pelayanan lebih kepada masyarakat, yang dilakukan dengan cara memberikan produk-produk tayangan yang bermanfaat, yang dimana semua itu saling berkesinambungan dengan budaya organisasi yang ada di TVRI Yogyakarta.

Tanya:Sejauh ini, apakah anda merasakan strategi yang dilakukan humas dalam mengkomunikasi budaya perusahaan di TVRI Yogyakarta sudah efisien?

Jawab:Dari komunikasi yang telah dilakukan, serta sosialisasi yang telah disampaikan oleh pihak manajemen kepada seluruh karyawan, masih belum semua budaya organisasi/ budaya perusahaan dapat dijalankan sesuai apa yang diamanatkan dan diinginkan oleh perusahaan, tetapi paling tidak untuk tahap umum dari budaya organisasi sudah dijalankan. Karena untuk menjalankan itu semua memerlukan proses yang tidak serta merta mendapatkan hasil yang langsung karena proses tersebut memerlukan waktu.

Tanya: Apakah anda mengetahui strategi apa saja yang dilakukan humas TVRI Yogyakarta dalam mengkomunikasikan nilai-nilai budaya perusahaan kepada seluruh karyawan TVRI Yogyakarta?

Jawab:Strategi yang telah dilakukan untuk mengkomunikasikan nilai-nilai budaya perusahaan pada seluruh karyawan ialah melakukan pengarahan, melakukan rapat koordinasi, memanfaatkan media internal, penokohan dari pimpinan sebagai contoh, membantu dalam proses penerapan dan pengaplikasian dari budaya perusahaan.

Tanya:Apakah menurut anda strategi yang dilakukan tersebut sudah efektif dan sudah dipahami oleh anda dan seluruh karyawan TVRI Yogyakarta?

Jawab:Sudah cukup efektif dan sudah dapat dipahami oleh karyawan.

Tanya:Apakah anda memiliki masukan yang harus dilakukan humas dan manajemen TVRI Yogyakarta agar nilai-nilai budaya organisasi ini dapat terus berjalan dan menghasilkan hasil yang baik sesuai dengan tujuan, dan visi misi TVRI Yogyakarta?

Jawab:Dalam pengkomunikasian dan sosialisasi yang telah dilakukan pihak manajemen masih kurang untuk memberikan pengertian/pemahaman mengenai pentingnya budaya organisasi/budaya perusahaan di TVRI Yogyakarta, tetapi dalam hal ini yang paling penting adalah eksekusi dari budaya yang ada. Baik eksekusi dalam memutuskan reward maupun punishment sehingga budaya yang ada dapat berjalan dengan baik. Semua itu bisa dilaksanakan dari perencanaan, pelaksanaan, hasil akhir dan evaluasi. Serta budaya organisasi akan efektif dan efisien jika manajemen atau pihak perusahaan berani serta tegas dalam mengambil keputusan.

Nama : Aida
Jabatan : Bidang Berita
Reporter
Lokasi : Kantor TVRI Yogyakarta
Waktu : 24 Juli 2014

Transkrip Wawancara

Tanya: Apakah anda mengetahui tentang budaya organisasi di TVRI Yogyakarta?

Jawab: Ya saya mengetahui tentang budaya organisasi/budaya perusahaan/pola perilaku yang diterapkan di TVRI Yogyakarta. Baik budaya yang telah diterapkan sebelumnya sampai dengan pengembangan dari budaya yang sebelumnya telah dijalani.

Tanya: Apakah anda mengetahui nilai-nilai budaya organisasi di TVRI Yogyakarta?

Jawab: Ya, seperti yang telah saya sampaikan sebelumnya saya mengetahui tentang budaya organisasi yang ada di TVRI Yogyakarta. Seperti nilai-nilai yang terkandung didalamnya yakni integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan. Nilai-nilai budaya tersebut yang saat ini dijalankan oleh TVRI Yogyakarta. Nilai-nilai budaya tersebut sudah diatur oleh peraturan pemerintah yang kemudian diturunkan TVRI Pusat kepada TVRI daerah, jadi budaya organisasi yang dijalankan oleh TVRI Yogyakarta tidak semata-mata ada dan dibuat begitu saja melainkan sudah diatur oleh peraturan pemerintah.

Tanya: Apakah anda bekerja dengan menyelaraskan nilai-nilai budaya TVRI dengan anda di TVRI Yogyakarta?

Jawab: Dalam melakukan pekerjaan dan aktifitas bekerja, saya selalu menyelaraskan dan mengacu pada budaya organisasi yang ada seperti kedisiplinan saat bekerja (contonya; disiplin saat deadline berita, kehadiran, dll).

Tanya: Apakah dengan adanya nilai-nilai budaya TVRI yang dikomunikasikan kepada anda, anda dapat menjadi termotivasi untuk bekerja dengan giat?

Jawab: Ya karena dengan nilai-nilai budaya organisasi, kita diajarkan serta diharapkan mampu bekerja dengan terarah, terorganisir dan terstruktur. Sehingga dari nilai tersebut mampu menjadikan saya dan teman-teman termotivasi untuk bekerja dengan baik dan giat. Nilai-nilai yang dikomunikasikan tersebut seperti kedisiplinan; kedisiplinan dalam bekerja mampu membuat kita termotivasi untuk bekerja dan mencari berita, informasi ataupun membuat program.

Tanya:Apakah dengan adanya nilai-nilai budaya TVRI yang telah dikomunikasikan kepada anda, anda dapat bersemangat dalam bekerja?

Jawab:Ya, karena dalam perjalanannya terdapat reward dan punishment sehingga dalam melakukan pekerjaan kita dapat selalu semangat karena ada pemacu dalam melaksanakannya.

Tanya:Bagaimana pendapat anda tentang komunikasi/sosialisasi yang dilakukan terhadap nilai-nilai budaya perusahaan di TVRI Yogyakarta?

Jawab:Sebenarnya TVRI Yogyakarta termasuk TVRI daerah yang cukup terlambat menjalankan budaya baru karena terjadinya keterlambatan penyampaian kebijakan baru dari TVRI Pusat. Namun walaupun demikian TVRI Yogyakarta mampu menyesuaikan dengan cepat budaya baru tersebut walaupun masih belum keseluruhan dari budaya tersebut sudah dijalankan dan dipahami dengan baik oleh seluruh karyawan.

Tanya:Sejauh ini, apakah menurut anda nilai-nilai yang telah dikomunikasikan tersebut sudah anda dipahami dan diterapkan dengan baik dalam pekerjaan?

Jawab:Ya, saya sudah memahami dan sudah mulai menerapkan budaya tersebut dalam pekerjaan saya.

Tanya: Apakah ada sosialisasi yang dilakukan public relations atau humas TVRI Yogyakarta mengenai budaya perusahaan?

Jawab:Pihak humas dan manajemen melaksanakan sosialisasi untuk memberikan rasa mengerti, menyadari serta memahami budaya organisasi yang ada. Sosialisasi tersebut dilakukan dengan beberapa cara.

Tanya: Sosialisasi seperti apa yang telah dilakukan oleh humas TVRI Yogyakarta untuk mensosialisasikan budaya perusahaan?

Jawab:Sosialisasi yang dilakukan dalam mensosialisasikan budaya perusahaan TVRI Yogyakarta ialah mengadakan pertemuan-pertemuan yang membahas tentang budaya organisasi (pertemuan perbidang maupun keseluruhan), penempelan pengumuman tentang implementasi dari budaya perusahaan, pemanfaatan media internal, kepekaan pimpinan untuk mengajarkan serta memberitahu tentang pentingnya menjalankan budaya perusahaan, dan pemberian pemahaman tentang budaya perusahaan.

Tanya:Apakah nilai-nilai yang telah dikomunikasikan humas TVRI Yogyakarta sudah mampu menyamakan persepsi serta visi dan misi perusahaan?

Jawab:Kalau untuk menyamakan persepsi, visi dan misi perusahaan secara keseluruhan itu tidak karena banyak sektor yang mampu menyamakan persepsi serta visi dan misi

perusahaan, namun dengan adanya nilai-nilai budaya perusahaan/budaya organisasi itu merupakan salah satu point penting yang mampu menyamakan persepsi karyawan, serta visi dan misi TVRI.

Tanya:Sejauh ini, apakah anda merasakan strategi yang dilakukan humas dalam mengkomunikasi budaya perusahaan di TVRI Yogyakarta sudah efisien?

Jawab:Ya, walaupun belum semua komunikasi atau sosialisasi yang telah dilakukan mampu dipahami dan dimengerti oleh seluruh karyawan karena beberapa hal seperti belum mempunyainya beberapa karyawan akan teknologi baru.

Tanya:Apakah anda mengetahui strategi apa saja yang dilakukan humas TVRI Yogyakarta dalam mengkomunikasikan nilai-nilai budaya perusahaan kepada seluruh karyawan TVRI Yogyakarta?

Jawab:Ya saya mengetahui tentang strategi yang dilakukan, seperti melakukan komunikasi budaya perusahaan dengan cara-cara yang bersifat normatif (penerapan sikap disiplin, kerjasama, komitmen, loyalitas, dll), bersifat spiritual (keagamaan), dan lainnya. Dari itu semua diharapkan dapat terwujudnya budaya organisasi yang baik dan kuat, karena untuk mendapatkan budaya organisasi yang baik dan kuat. Hal itu tidak dapat dilakukan dengan hanya memfokuskan pada satu sektor saja tetapi juga memerlukan dari semua sektor.

Tanya:Apakah menurut anda strategi yang dilakukan tersebut sudah efektif dan sudah dipahami oleh anda dan seluruh karyawan TVRI Yogyakarta?

Jawab:Komunikasi maupun sosialisasi yang telah dilakukan TVRI Yogyakarta sudah cukup baik tersampaikan kepada seluruh karyawan, karena karyawan sudah mulai menyadari tentang pentingnya budaya organisasi dalam instansi/perusahaan, karyawan juga sudah mulai menumbuhkan kesadaran untuk selalu menjalankan nilai-nilai yang terdapat dalam budaya organisasi.

Tanya:Apa anda memiliki masukan yang harus dilakukan humas dan manajemen TVRI Yogyakarta agar nilai-nilai budaya organisasi ini dapat terus berjalan dan menghasilkan hasil yang baik sesuai dengan tujuan, dan visi misi TVRI Yogyakarta?

Jawab:TVRI Yogyakarta harus mampu untuk selalu konsisten akan semua kebijakan, peraturan, nilai-nilai budaya organisasi yang ada. Selain itu dalam melakukan penilaian baik untuk reward maupun punishment, serta budaya organisasi yang dijalankan dan diterapkan mampu dilaksanakan dengan baik oleh pihak manajemen dan seluruh karyawan. Dan pemimpin harus tegas, konsisten, efektif dan konsisten.

Nama : Iwung Sri Widati
Jabatan : Program
Lokasi : Kantor TVRI Yogyakarta
Waktu : 24 Juli 2014

Transkrip Wawancara

Tanya:Apakah anda mengetahui tentang budaya organisasi di TVRI Yogyakarta?

Jawab:Ya, saya mengetahui tentang budaya organisasi di TVRI Yogyakarta.

Tanya:Apakah anda mengetahui nilai-nilai budaya organisasi di TVRI Yogyakarta?

Jawab:Ya, nilai-nilai budaya organisasi yang dijalankan di TVRI Yogyakarta terdiri dari 5 point yakni integritas, komitmen, disiplin, kepemimpinan dan kerjasama. Ini semua merupakan pengembangan dari budaya yang dahulu ada yang berisikan 6 point yang berlaku.

Tanya: Apakah anda bekerja dengan menyelaraskan nilai-nilai budaya TVRI dengan anda di TVRI Yogyakarta?

Jawab:Dalam bekerja kita memerlukan acuan, peraturan yang mampu membuat kita bekerja lebih terarah dan terstruktur. Oleh karena itu adanya budaya organisasi, budaya organisasi diharapkan mampu menjadikan pekerjaan selalu terstruktur dan terarah. Oleh sebab itu saat saya bekerja, saya selalu menyelaraskan pada nilai-nilai budaya TVRI Yogyakarta.

Tanya:Apakah dengan adanya nilai-nilai budaya TVRI yang dikomunikasikan kepada anda, anda dapat menjadi termotivasi untuk bekerja dengan giat?

Jawab:Biasa saja, karena untuk motivasi dalam bekerja itu tergantung pada individu masing-masing bagaimana individu tersebut mampu memotivasi dirinya sendiri baik dari motivasi diri maupun motivasi kerja.

Tanya:Apakah dengan adanya nilai-nilai budaya TVRI yang telah dikomunikasikan kepada anda, anda dapat bersemangat dalam bekerja?

Jawab:Ya, itu merupakan salah satu point yang mampu membuat saya bersemangat dalam bekerja. Karena dengan nilai-nilai budaya organisasi TVRI Yogyakarta seperti kerjasama, disiplin serta kepemimpinan, mampu memberikan saya pembelajaran serta pengalaman.

Tanya:Bagaimana pendapat anda tentang komunikasi/sosialisasi yang dilakukan terhadap nilai-nilai budaya perusahaan di TVRI Yogyakarta?

Jawab: Komunikasi yang telah dilakukan terhadap nilai-nilai budaya perusahaan sudah cukup baik dan maksimal, dan pihak manajemen serta TVRI sudah melakukan yang terbaik untuk mengkomunikasikan dan mensosialisasikan budaya tersebut. Walaupun dalam penerapan dan perjalanannya masih kurang dan belum sempurna. Tetapi dengan berjalannya waktu semua itu akan berjalan lancar.

Tanya: Sejauh ini, apakah menurut anda nilai-nilai yang telah dikomunikasikan tersebut sudah anda pahami dan diterapkan dengan baik dalam pekerjaan?

Jawab: Ya saya sudah memahami nilai-nilai budaya perusahaan serta saya telah menerapkan dalam pekerjaan saya.

Tanya: Apakah ada sosialisasi yang dilakukan public relations atau humas TVRI Yogyakarta mengenai budaya perusahaan?

Jawab: Ya ada sosialisasi yang dilakukan oleh humas beserta pihak manajemen dan TVRI Yogyakarta itu sendiri.

Tanya: Sosialisasi seperti apa yang telah dilakukan oleh humas TVRI Yogyakarta untuk mensosialisasikan budaya perusahaan?

Jawab: Sosialisasi yang dilakukan TVRI Yogyakarta untuk mensosialisasikan budaya perusahaan/budaya organisasi ialah sosialisasi langsung mengenai budaya organisasi dari kepegawaian daerah untuk seluruh karyawan termasuk manajemen TVRI Yogyakarta, sosialisasi dari pihak manajemen untuk karyawan; dilakukan dengan cara tidak terlalu teoritis dalam penyampaiannya, pemberian motivasi tentang pentingnya budaya perusahaan, memanfaatkan media internal untuk penyampaian informasi.

Tanya: Apakah nilai-nilai yang telah dikomunikasikan humas TVRI Yogyakarta sudah mampu menyamakan persepsi serta visi dan misi perusahaan?

Jawab: Untuk menyamakan persepsi serta visi dan misi perusahaan, budaya perusahaan hanya salah satu point dari beberapa point yang mampu menyamakan persepsi, visi dan misi perusahaan.

Tanya: Sejauh ini, apakah anda merasakan strategi yang dilakukan humas dalam mengkomunikasi budaya perusahaan di TVRI Yogyakarta sudah efisien?

Jawab: Strategi yang dilakukan oleh humas sudah cukup efisien dan sudah cukup baik.

Tanya: Apakah anda mengetahui strategi apa saja yang dilakukan humas TVRI Yogyakarta dalam mengkomunikasikan nilai-nilai budaya perusahaan kepada seluruh karyawan TVRI Yogyakarta?

Jawab: Ya saya mengetahui strategi yang dilakukan tetapi tidak keseluruhan, yang saya ketahui ialah sosialisasi tentang nilai-nilai budaya, pemanfaatan media internal,

adanya pengumuman yang disampaikan mengenai informasi atau berita-berita tentang penerapan dan pengaplikasian budaya, serta membantu secara langsung dalam pengimplementasian dari budaya tersebut.

Tanya: Apakah menurut anda strategi yang dilakukan tersebut sudah efektif dan sudah dipahami oleh anda dan seluruh karyawan TVRI Yogyakarta?

Jawab: Strategi yang dilakukan sudah cukup maksimal dan efektif karena sudah mampu memberikan pengertian, pemahaman kepada karyawan. Walaupun belum secara keseluruhan budaya dapat dijalankan dengan baik.

Tanya: Apakah anda memiliki masukan yang harus dilakukan humas dan manajemen TVRI Yogyakarta agar nilai-nilai budaya organisasi ini dapat terus berjalan dan menghasilkan hasil yang baik sesuai dengan tujuan, dan visi misi TVRI Yogyakarta?

Jawab: Pihak manajemen hendaknya mampu konsisten dengan kebijakan yang telah dibuat serta mampu tegas dalam pelaksanaannya, baik dari segi reward maupun punishment.

Nama : Anang Wiharwanto
Jabatan : Staff Humas TVRI Yogyakarta
Tempat : Kantor TVRI Yogyakarta
Waktu : 10 Juli 2015

Transkrip Wawancara

Tanya: Apa saja tugas pihak humas terkait dengan budaya perusahaan TVRI Yogyakarta?

Jawab: Membantu pihak manajemen dan SDM dalam mengkomunikasikan serta mensosialisasikan budaya perusahaan di TVRI Yogyakarta.

Tanya: Dengan mengkomunikasikan nilai-nilai budaya perusahaan, Apakah nilai-nilai tersebut dapat berpengaruh dalam menyelaraskan perilaku dan sikap karyawan dalam bekerja?

Jawab: Nilai-nilai yang terkandung dalam budaya organisasi/budaya perusahaan merupakan nilai-nilai yang ada guna menyelaraskan perilaku dan sikap karyawan. Karena dalam budaya organisasi mengatur tentang perilaku karyawan baik dalam keseharian saat di kantor maupun saat bekerja. Contohnya seperti nilai kedisiplinan; nilai tersebut mampu memberikan kita rasa disiplin baik dalam bersikap maupun bekerja.

Tanya: Apakah dengan dikomunikasikannya nilai-nilai budaya perusahaan di TVRI Yogyakarta dapat memotivasi anda dan karyawan untuk bekerja lebih giat?

Jawab: Untuk memotivasi, itu semua tergantung dari kita memaknai itu semua. Apakah nilai-nilai yang ada itu mampu membuat saya dan seluruh karyawan termotivasi untuk bekerja dan berkreatifitas. Itu semua tergantung dari individu masing-masing. Menurut saya pribadi nilai-nilai tersebut mampu memotivasi kita menjadi lebih baik, kreatif, disiplin dan lain sebagainya.

Tanya: Apakah terdapat hambatan yang dihadapi dalam mengkomunikasikan nilai-nilai budaya perusahaan TVRI Yogyakarta?

Jawab: Kendala yang dihadapi tidak terlalu sulit, hanya terdapat pada sulitnya pemahaman beberapa karyawan terhadap teknologi baru, sulitnya pemahaman atau pengertian mengenai yang disampaikan. Jadi TVRI dan manajemen harus mampu lebih pintar memikirkan cara yang tepat agar informasi/kebijakan/pesan yang disampaikan dapat mudah dimengerti dan dipahami oleh seluruh karyawan.

Tanya: Bagaimana anda mengkomunikasikan nilai-nilai tersebut dalam pekerjaan di TVRI Yogyakarta?

Jawab: Untuk mengkomunikasikan nilai-nilai budaya organisasi kepada seluruh karyawan TVRI Yogyakarta, tidak ada hal yang begitu rumit yang dilakukan hanya seperti forum karyawan, sosialisasi, penggunaan media internal perusahaan, mengadakan pengumuman mengenai budaya perusahaan di papan pengumuman, melakukan gathering 1 tahun 2 kali, dan beberapa hal yang dilakukan di beberapa sektor guna memperkuat nilai-nilai budaya organisasi yang ada di TVRI Yogyakarta.

Tanya: Bagaimana pandangan anda mengenai nilai-nilai budaya organisasi yang di telah dikomunikasikan di TVRI Yogyakarta (Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerjasama dan Kepemimpinan)?

Jawab: Nilai-nilai yang terkandung dalam budaya organisasi itu merupakan suatu bentuk penyamaan tingkah laku, sikap atau tindakan dari karyawan oleh karyawan TVRI Yogyakarta yang terdiri dari PNS, LPP TVRI dan karyawan kontrak. Untuk nilai-nilai tersebut memiliki penjelasan dalam maksud tersendiri yakni nilai integritas sendiri merupakan nilai yang mengutamakan pada kemampuan dari karyawan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma, dan etika dalam berorganisasi. Komitmen merupakan nilai yang mengutamakan tentang kemauan dan kemampuan untuk menyalurkan sikap dan tindakan karyawan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Disiplin merupakan nilai yang mengutamakan kesanggupan karyawan untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan. Kerjasama merupakan nilai yang mengutamakan pada kemauan dan kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan dalam unit kerja dan instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas. Serta nilai kepemimpinan merupakan nilai yang mengutamakan pada kemampuan dan kemauan karyawan untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.

Tanya: Apakah ada evaluasi khusus terhadap nilai-nilai budaya perusahaan untuk melihat sejauh mana komunikasi telah tersampaikan kepada seluruh karyawan TVRI Yogyakarta?

Jawab: Untuk evaluasi khusus terhadap nilai-nilai budaya perusahaan itu tidak ada cara khusus, karena kita sudah ada penilaian tersendiri yang memang sudah diatur oleh TVRI Pusat sesuai peraturan pemerintah RI. Kita sebagai TVRI daerah hanya menjalankan kebijakan yang ada, untuk penyampaiannya akan nilai-nilai tersebut kita hanya menambahkan cara-cara yang dapat dilakukan guna mempermudah menyampaikan nilai-nilai tersebut.

Tanya:Sebagai pihak yang cukup berperan di TVRI Yogyakarta, bagaimana peran anda dalam mengkomunikasikan hingga mensosialisasikan nilai-nilai budaya organisasi tersebut?

Jawab:Humas sendiri memang berperan di TVRI Yogyakarta, tapi peran kita tidak terlalu besar termasuk pada kebijakan. Humas hanya sebagai melayani, brand image perusahaan, sosialisasi serta sebagai pen jembatan komunikasi dan informasi. Untuk memperngaruhi kebijakan serta pembuatan kebijakan itu semua dipegang oleh pihak manajemen perusahaan. Peran kita dalam mengkomunikasikan dan mensosialisasikan nilai-nilai tersebut ialah mengutamakan pada cara penyampaian serta pensosialisasian nilai-nilai tersebut.

Tanya:Strategi apa saja yang dilakukan dalam mengkomunikasikan budaya perusahaan di TVRI Yogyakarta?

Jawab:Yang kita lakukan untuk mengkomunikasikan budaya perusahaan di TVRI Yoyakarta ialah dengan melakukan forum karyawan, gathering, membangun komunikasi yang baik, menggunakan media-media internal yang ada (majalah internal dan papan pengumuman), pengembangan beberapa sektor yang mampu mempermudah penyampampaian dan pengkomunikasian budaya perusahaan, sosialisasi budaya perusahaan, pertemuan perbidang dan keseluruhan.

Tanya:Apakah strategi yang telah dilakukan humas untuk mengkomunikasikan nilai-nilai TVRI Yogyakarta kepada karyawan sudah terbilang efektif?

Jawab:Untuk masalah efektif atau tidak, itu semua tergantung dari penilaian orang yang merasakan dari strategi/cara yang dilakukan. Kalau dari kita, kita sudah mengusahakan yang terbaik dengan mengusahakan dan mengutamakan pada komunikasi yang kita sesuaikan dengan karyawan.

Tanya: Apakah ada tolak ukur dari penilaian keefektifan strategi yang dilakukan?

Jawab:Untuk permasalahan tolak ukur, itu semua tergantung dari pandangan dan penilaian dari pimpinan. Apakah budaya dari karyawan TVRI sudah baik dan sudah sesuai dengan nilai-nilai yang ada.

Tanya:Setelah menjalankan budaya perusahaan di TVRI Yogyakarta, apakah terdapat perbedaan disaat internal public relations menjalankan budaya perusahaan dengan internal public relations yang tidak menjalankan budaya perusahaan?

Jawab:Untuk hal ini, karena kita menjalankan budaya baru yang dimana budaya sebelumnya telah dikembangkan yang kemudian ditetapkan budaya yang baru ini. Belum bisa

memastikan tentang budaya ini karena ini baru kita jalani pada awal tahun 2014 yang dimana seharusnya sudah dijalankan pada tahun 2011 akhir atau 2012 awal.

Tanya: Apakah terdapat inovasi atau perubahan yang ditekankan di TVRI Yogyakarta?

Jawab: Tidak ada inovasi atau perubahan tersendiri yang dilakukan.

Tanya: Apakah dengan adanya budaya perusahaan TVRI Yogyakarta menjadi beban bagi keanekaragaman dalam setiap karyawan?

Jawab: Tidak ada, karena dengan adanya budaya organisasi di TVRI Yogyakarta mampu membuat sikap dan perilaku karyawan lebih baik guna meningkatkan motivasi, produktivitas kerja, kreatifitas serta menciptakan hubungan interaksi yang baik.

Tanya: Apakah dalam mengkomunikasikan dan mensosialisasikan budaya perusahaan di TVRI Yogyakarta mengalami kesulitan?

Jawab: Seperti yang sudah saya sampaikan sebelumnya, dalam mengkomunikasikan dan mensosialisasikan budaya organisasi atau budaya perusahaan masih terdapat kesulitan tersendiri tapi tidak terlalu besar masih bisa ditangani.

Nama : Hari Santoso
Jabatan : Kepala Bidang SDM
Tempat : kantor TVRI Yogyakarta
Waktu : 08 Juni 2015

Transkrip Wawancara

Tanya:Apakah nilai-nilai budaya organisasi/budaya perusahaan dapat dikomunikasikan dengan baik di TVRI Yogyakarta?

Jawab:Ya untuk nilai-nilai budaya organisasi/budaya perusahaan di TVRI Yogyakarta dapat dikomunikasikan dengan baik.

Tanya:Komunikasi seperti apa yang digunakan dalam menyampaikan nilai-nilai budaya organisasi dalam pekerjaan sehari-hari?

Jawab:Pemberian dorongan, semangat, motivasi serta melakukan beberapa cara untuk menyampaikan budaya organisasi TVRI Yogyakarta kepada seluruh karyawan dan melakukan sosialisasi mengenai budaya organisasi yang ada, pengawasan akan pelaksanaan nilai-nilai yang ada, memberikan dukungan kepada karyawan dan memberikan pengarahan.

Tanya:Apakah nilai-nilai budaya organisasi yang dikomunikasikan di TVRI Yogyakarta dapat menjadi pengaruh dan penyemangat dalam menjalankan kegiatan atau pekerjaan?

Jawab:Nilai-nilai budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang ada guna memberikan pemahaman/aturan tentang tingkah laku, sikap/tindakan yang dilakukan oleh karyawan. Dari nilai-nilai tersebut diharapkan mampu menjadi pengaruh/pedoman dalam bersikap dan bekerja, menjadi penyemangat dalam melakukan pekerjaan baik menciptakan program baru, kreatifitas, inovasi, dan lain-lain.

Tanya: Apakah dengan mengkomunikasikan nilai-nilai budaya di TVRI Yogyakarta dapat memberikan memotivasi kepada karyawan untuk bekerja dengan giat ?

Jawab:Harapan dari adanya nilai-nilai budaya di TVRI Yogyakarta ialah mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja serta menciptakan hubungan interaksi yang baik. Oleh karena itu cara-cara yang dilakukan TVRI Yogyakarta dalam mengkomunikasikan nilai-nilai budaya tersebut yang hendaknya mampu memberikan motivasi kepada karyawan. Menurut pandangan saya karyawan sudah cukup

termotivasi untuk bekerja dengan giat. Dengan dibuktikan pada adanya niat atau keinginan karyawan untuk menciptakan kreatifitas atau inovasi baru.

Tanya: Dari komunikasi yang telah dilakukan mengenai nilai-nilai budaya organisasi, Apakah dapat memberi pengaruh pada cara bekerja karyawan TVRI Yogyakarta untuk selalu menyelaraskan nilai-nilai budaya TVRI Yogyakarta dengan perilaku dan sikap dalam bekerja?

Jawab:Ya, seperti yang sudah saya sampaikan bahwa keberadaan nilai-nilai budaya organisasi itu ada guna menyelaraskan perilaku dan sikap dalam bekerja. Jadi dari hal-hal yang dilakukan memang memberikan pengaruh pada cara, sikap dan perilaku kerja karyawan. Seperti pada nilai kedisiplinan; disiplin dalam bekerja, mencari berita, kerjasama; mengutamakan pada team work baik dalam pembuatan program maupun lainnya.

Tanya: Bagaimana implementasi dari komunikasi nilai-nilai budaya perusahaan yang di terapkan di TVRI Yogyakarta (Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerjasama dan Kepemimpinan)?

Jawab:Saling menghargai sesama teman kerja/tim, mampu mengakrabkan diri, menanamkan rasa kerjasama, saling menghargai, integritas (kesungguhan karyawan dalam bekerja), sikap proaktif, disiplin, inovatif, serta berani mengakui kesalahan yang dilakukan, dll.

Tanya:Terkait dengan kerjasama, bagaimana bentuk kerjasama yang dilakukan antara pimpinan dengan staff dan staff dengan sesama staff?

Jawab: Bentuk kerjasama yang dilakukan ialah dalam bentuk komunikasi yang baik pada rekan sekerja, atasan bawahan dalam unit kerja serta instansi yang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang telah diemban dan ditentukan. Sehingga mampu mencapai daya guna dan hasil yang sebenar-benarnya. Serta selalu mengutamakan pada kerjasama tim (team work)

Tanya:Sebagai bidang SDM, bagaimana anda memotivasi dan menjaga kondusifitas karyawan agar tetap menjalankan nilai-nilai yang ada di TVRI Yogyakarta?

Jawab:Selalu memberikan dorongan, semangat kepada semua karyawan. Memotivasi karyawan untuk selalu mengedepankan pada pelayanan publik melaluo siaran yang edukatif, menghibur yang sehat sesuai dengan visi, misi dari TVRI. Serta selalu memotivasi untuk menjalankan nilai-nilai tersebut dengan baik.

Tanya:Kebijakan-kebijakan apa saja yang dibuat dalam mengkomunikasikan atau menyampaikan nilai-nilai budaya perusahaan di TVRI Yogyakarta?

Jawab: Untuk kebijakan, TVRI Yogyakarta tidak memiliki kebijakan tersendiri yang diatur dalam mengkomunikasikan atau menyampaikan nilai-nilai budaya tersebut. Hanya saja, strategi atau beberapa cara yang dilakukan untuk mempermudah penyampaian pesan mengenai budaya perusahaan kepada seluruh karyawan.

Tanya: Bagaimana hubungan dan komunikasi manajemen dengan staff/karyawan TVRI Yogyakarta ?

Jawab: Untuk hubungan dan komunikasi antara manajemen dengan staff dan karyawan TVRI Yogyakarta sangat baik, untuk mempererat hubungan dan komunikasi antara manajemen dengan karyawan. Pihak manajemen memiliki beberapa program seperti rapat mingguan, forum terbuka karyawan, dll.

Tanya: Sejauh pemahaman anda, apakah menurut anda nilai-nilai yang sudah ada dapat dipahami dengan baik oleh semua pihak yang berada di TVRI Yogyakarta?

Jawab: Untuk permasalahan pemahaman akan nilai-nilai yang ada, itu sudah merupakan kewajiban dari karyawan TVRI Yogyakarta yang notabennya berstatus sebagai pegawai negeri sipil, pegawai LPP TVRI, dan pegawai kontrak. Jadi nilai-nilai budaya organisasi itu merupakan suatu peraturan/pola/nilai yang ada sebagai aspek nilai, sikap, perilaku dan budaya dari karyawan.

Tanya: Apakah ada tolak ukur khusus untuk mengukur sejauh mana nilai-nilai budaya TVRI Yogyakarta telah dikomunikasikan dengan baik sehingga dapat dijalankan oleh setiap karyawan? Termasuk pada tindak lanjut dari SKP pegawai yang telah diatur pada PP No.46 thn 2011.

Jawab: Tidak ada, karena untuk menilai keefektifan dari nilai-nilai budaya tersebut kita melihat dari realisasi pelaksanaan dan penerapan nilai-nilai tersebut.

Tanya: Apakah dengan adanya budaya perusahaan di TVRI Yogyakarta menjadi beban tersendiri bagi keanekaragaman dalam setiap diri karyawan?

Jawab: Budaya perusahaan/budaya organisasi yang dijalankan di TVRI Yogyakarta tidak menjadi beban karena dengan adanya budaya organisasi mampu menjadikan karyawan lebih terarah dan terstruktur dalam bekerja.

Tanya: Menurut anda apakah perlu ada inovasi atau penambahan nilai-nilai baru untuk lebih mendorong terciptanya tujuan TVRI Yogyakarta?

Jawab: Untuk masalah perlu adanya inovasi atau penambahan nilai-nilai baru dalam budaya TVRI Yogyakarta sepertinya itu merupakan hal yang tidak dapat dilakukan karena nilai-nilai yang terkandung dalam budaya organisasi ini sudah diatur oleh TVRI pusat yang mengacu pada peraturan pemerintah (PP RI No 46 tahun 2011).

Nama : Anang Wiharwanto
Jabatan : Staff Humas TVRI Yogyakarta
Tempat : Kantor TVRI Yogyakarta
Waktu : 15 September 2015

Transkrip Wawancara

Tanya: Apakah ada forum karyawan bulanan di TVRI Yogyakarta? Berapa kali dalam sebulan forum tersebut dilakukan? Siapa saja yang mengikuti? Bagaimana responnya?

Jawab: Pada tahun 2014

Forum karyawan tersebut bernama “coffee morning”, dilakukan setiap bulan. Dalam forum ini, yang mengikuti adalah seluruh karyawan TVRI Yogyakarta. Dengan respon sangat baik dari forum ini, karena forum ini merupakan forum sharing antara manajemen dan karyawan guna membahas topik-topik terbaru dan masalah-masalah yang terjadi.

Tanya: Berapa sering diadakan rapat keseluruhan atau rapat kerja? Seperti apa respon dari karyawan?

Jawab: Rapat pimpinan diadakan setiap Kamis, rapat manajemen setiap Selasa dan rapat evaluasi setiap Rabu. Respon dari kegiatan ini sangat positif, komunikasi pun lebih terurai dan tidak mampet.

Tanya: Diklat apa saja yang telah dilakukan pada tahun 2014? Respon seperti apa yang didapatkan?

Jawab: Diklat diadakan oleh pihak luar TVRI Yogyakarta dari pihak TVRI Pusat, KOMINFO, dan STMM “MMTC” Yk. Dengan respon yang sangat baik dari semua karyawan.

Tanya: Gathering dilakukan kapan saja?

Jawab: Gathering diadakan akhir tahun, kegiatan ini pun mendapatkan tanggapan yang positif.

Nama : Anang Wiharwanto
Jabatan : Staff Humas TVRI Yogyakarta
Tempat : Kantor TVRI Yogyakarta
Waktu : 25 Mei 2015

Transkrip Wawancara

Tanya: Informasi apa saja yang disampaikan oleh *public relations* atau humas dalam mengkomunikasikan budaya perusahaan di TVRI Yogyakarta?

Jawab: Informasi yang disampaikan berkaitan dengan strategi internal yang merupakan kecakupan dari informasi dan efisiensi berbagai saluran komunikasi yaitu cara teman sekerja dalam berkomunikasi dan memberikan informasi tentang perusahaan secara keseluruhan. Sehingga akan tampak jelas bahwa iklim komunikasi dan strategi internal saling berhubungan satu sama lain.

Tanya: Langkah apa saja yang dilakukan humas dalam mengkomunikasikan budaya perusahaan?

Jawab: Terdapat sejumlah langkah yang dapat ditempuh dalam memelihara dan mengkomunikasikan budaya perusahaan. Langkah awal yang dilakukan adalah mengenalkan tentang budaya perusahaan kepada karyawan, memberikan rasa kesadaran mengenai budaya perusahaan yang *build-in* di dalam organisasi. Serta pada hal-hal yang ditemukan pada usaha itu sendiri dari: norma-norma positif dan norma-norma negatif, atau hal-hal yang hendak dipertahankan atau diperkuat perusahaan. Langkah selanjutnya adalah menetapkan sasaran-sasaran yang jelas dan dapat diukur, mengenai bagaimanakah perselisihan dapat dikurangi dan norma-norma positif dapat dipertahankan. Sasaran-sasaran program dan sasaran *cultural* yang berupa keyakinan, sikap maupun perilaku, kegiatan itu disusul dengan perencanaan dan penerapan dari tindakan-tindakan yang secara ideal akan mewujudkan perubahan pada empat dimensi yaitu pada individu, anggota tim kerja, pimpinan, dan organisasi secara proses, sistem, kebijakan dan struktur.