

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dengan judul “Aktivitas *Public Relations* Dalam Sosialisasi Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Bagi Pegawai PDAM Toya Wening Kota Surakarta”. Penulis melakukan analisis data dan dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Internal *Public Relations* atau disebut Bidang Sumber Daya Manusia PDAM Toya Wening Kota Surakarta melaksanakan dan menjalankan Program Pengembangan SDM dengan terstruktur dan prosedural. Hal ini dapat dilihat dari pelaksanaan program oleh pegawai dan untuk pegawai melalui Program Pengembangan Sumber Daya Manusia yang dapat memberikan pengaruh positif dalam mengembangkan perkembangan kemampuan, ketrampilan dan kualitas kinerja serta memberi pengaruh motivasi terhadap kualitas SDM.
2. PDAM Toya Wening Surakarta memiliki 300 pegawai lebih, salah satu diantaranya 5 orang pegawai di bagian SDM. Peran Bidang SDM pada PDAM Toya Wening Surakarta sangat penting dalam menerapkan teori *Excellence Communications*, dikarenakan harus memberikan wawasan yang lebih kepada seluruh publik internalnya dengan cara melakukan kegiatan Program Pengembangan SDM.

Praktisi internal *public relations* dalam Bidang Sumber Daya Manusia PDAM Toya Wening Kota Surakarta.

- a. Bidang SDM sebagai fasilitator, penampung dan pembuat program kerja serta program pengembangan SDM.
- b. Fasilitasi dan menyiapkan segala hal keperluan program pengembangan SDM.

- c. Koordinasi dengan seluruh stakeholder internal perusahaan maupun organisasi eksternal.
  - d. Monitoring program pengembangan SDM.
  - e. Evaluasi penyusunan dan pelaksanaan program pengembangan SDM.
3. Dilihat dari aspek *Excellence Communications* pada internal *public relations* PDAM Toya Wening Kota Surakarta memberi poin-poin yaitu dasar pengetahuan (knowledge core) dengan poin dukungan untuk organisasi yang produktif, kepedulian terhadap kemampuan dan pengetahuan pegawai, merasa bagian dari perusahaan. Kemudian harapan bersama (shared expectation) dengan poin organisasi yang saling mempercayai, keputusan dibuat secara bersama-sama oleh pihak yang terlibat, setiap pegawai peduli dengan rekan kerja satu sama lain, melaksanakan tujuan dan cita - cita perusahaan. Dan budaya organisasi yang partisipatif (participative culture) dengan poin kesetaraan dalam organisasi, keterbukaan dalam organisasi komunikasi dua arah, pimpinan mempercayai berbagai kekuasaan dan tanggung jawab pegawainya.
4. Berdasarkan teori *excellence* dalam melaksanakan program pengembangan SDM, PDAM Toya Wening Kota Surakarta dapat menjalankan poin-poin *excellence communications* sebagai berikut:
  - a. Berjalannya komunikasi satu arah untuk penyebaran informasi dan dua arah dalam komunikasi organisasi.
  - b. Keterbukaan dalam aplikasi komunikasi antara pimpinan dan bawahan.
  - c. Berjalan dengan terstruktur dalam pengadaan Program Pengembangan SDM. Apabila adanya kendala atau hambatan, bidang SDM segera membuat *planning* lain.
  - d. Komunikasi dua arah khususnya sosialisasi Program Pengembangan SDM.

## 5.2. Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan dari penelitian yang dihasilkan, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi PDAM Toya Wening Kota Surakarta
  - a. PDAM Toya Wening diharapkan mampu meningkatkan lebih baik lagi kualitas SDMnya setelah diberikan program pengembangan SDM.
  - b. PDAM Toya Wening mampu saling memberikan informasi yang baik kepada publik internalnya.
  - c. Dalam penyelenggaraan Program Pengembangan SDM hendaknya PDAM Toya Wening memiliki departemen atau divisi tersendiri agar program tersebut dirancang menjadi lebih fokus.
2. Bagi Mahasiswa Ilmu Komunikasi

Diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan teori yang sama namun dalam pemahaman variabel lain atau metode penelitian yang berbeda.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan untuk dapat menelaah dan mengembangkan kembali serta dapat memahami perkembangan kebaruan dalam penelitian ini.