

PANDUAN WAWANCARA

Kepala/Pimpinan Humas Internal PDAM Toya Wening Kota Surakarta

1. Informasi mengenai identitas diri seperti nama, usia, dan jabatan.
2. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) PDAM Toya Wening Kota Surakarta.
 - a. Apa makna dari Pengembangan SDM di PDAM Toya Wening Kota Surakarta ?
 - b. Apa saja pelaksanaan Program Pengembangan SDM di PDAM Toya Wening Kota Surakarta ?
 - c. Bagaimana kondisi SDM saat ini dari segi motivasi kerja ?
 - d. Dalam melaksanakan Program Pengembangan SDM, apakah humas internal menerapkan komunikasi dua arah (two way asymmetric) ?
 - e. Bagaimana keterlibatan humas/penyelenggara program dalam sosialisasi Program Pengembangan SDM PDAM Toya Wening ?
 - f. Apa faktor pendukung dalam melaksanakan Program Pengembangan SDM PDAM Toya Wening ?
 - g. Apa faktor penghambat dalam melaksanakan Program Pengembangan SDM PDAM Toya Wening ?
 - h. Apakah menurut Anda penting untuk menghadirkan Program Pengembangan SDM terhadap pegawai ? Berikan alasan.
3. Pelaksanaan program Pengembangan SDM
 - a. Apakah bisa diceritakan contoh bentuk kepedulian kepada pegawai untuk pelaksanaan Pengembangan SDM dalam hal Pengetahuan Dasar ?
 - b. Bagaimana keterlibatan seluruh pegawai untuk mendukung pelaksanaan Pengembangan SDM dalam mencapai Harapan Bersama ?
 - c. Bagaimana budaya kerja pada saat pelaksanaan Pengembangan SDM dalam Budaya organisasi yang partisipatif ?
 - d. Apakah situasi kinerja pegawai lebih berkembang setelah adanya Program Pengembangan SDM ?

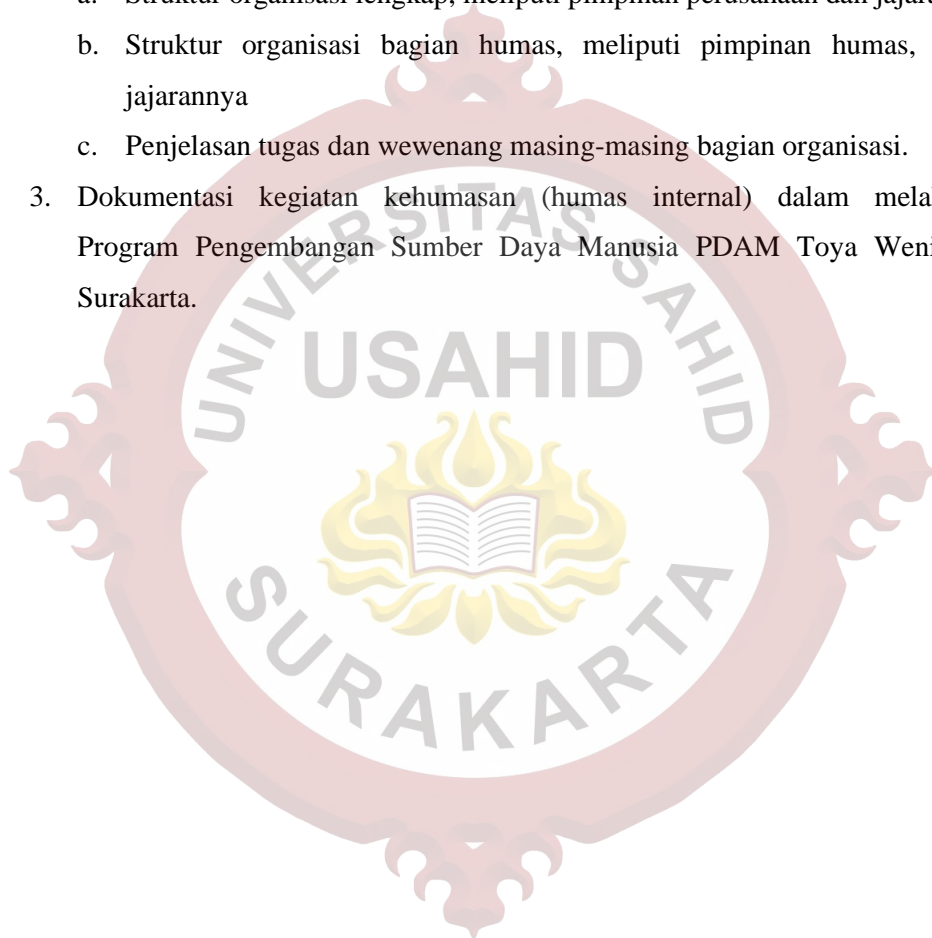
PANDUAN WAWANCARA

Staf Humas/Pegawai PDAM Toya Wening Kota Surakarta

1. Apa saja aktivitas humas dalam Program Pengembangan SDM yang telah dilaksanakan ?
2. Bagaimana pendapat Anda tentang aktivitas Program Pengembangan SDM yang dilaksanakan selama ini ?
3. Apakah ada hal-hal yang perlu diubah atau diperbarui ?
4. Bagaimana pendapat Anda terhadap Pengembangan SDM berbasis motivasi kerja ?
5. Setelah dilaksanakan Program Pengembangan SDM, Apakah ada peningkatan motivasi kerja pegawai ? Apa indikasinya ?
6. Apakah menurut Anda penting untuk menghadirkan Program Pengembangan SDM terhadap pegawai ? Berikan alasan.
7. Bagaimana pengetahuan dasar di PDAM Toya Wening ?
 - a. Dukungan untuk organisasi yang produktif
 - b. Kepedulian terhadap kemampuan dan pengetahuan pegawai
 - c. Merasa bagian dari perusahaan
8. Bagaimana harapan bersama di PDAM Toya Wening ?
 - a. Organisasi yang saling mempercayai
 - b. Keputusan dibuat secara bersama-sama oleh pihak yang terlibat
 - c. Setiap pegawai peduli dengan rekan kerja satu sama lain
 - d. Melaksanakan tujuan dan cita - cita perusahaan
9. Bagaimana budaya organisasi di PDAM Toya Wening ?
 - a. Kesetaraan dalam organisasi
 - b. Keterbukaan dalam organisasi komunikasi dua arah
 - c. Pimpinan mempercayai berbagai kekuasaan dan tanggung jawab pegawainya

DATA:

1. Sejarah PDAM Toya Wening Kota Surakarta
 - a. Sejarah singkat PDAM Toya Wening
 - b. Visi dan Misi PDAM Toya Wening
 - c. Tujuan dan Target PDAM Toya Wening
2. Struktur organisasi PDAM Toya Wening Kota Surakarta
 - a. Struktur organisasi lengkap, meliputi pimpinan perusahaan dan jajarannya
 - b. Struktur organisasi bagian humas, meliputi pimpinan humas, staf dan jajarannya
 - c. Penjelasan tugas dan wewenang masing-masing bagian organisasi.
3. Dokumentasi kegiatan kehumasan (humas internal) dalam melaksanakan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia PDAM Toya Wening Kota Surakarta.



		<p>d. <i>Workshop</i> e. <i>Seminar</i> f. <i>Charachter Building</i></p> <p>Dulu, terdapat program yang diikuti oleh keseluruhan pegawai</p> <p>Sekarang, program di prioritaskan untuk bidang atau individu yang memang membutuhkan.</p> <p>Tahun ini untuk pelatihan itu kita punya <i>schedule/jadwal</i> kebutuhan diklat <i>training</i> analisis jadi nanti setiap awal tahun kita menyusun kebutuhan teman-teman ini apa sebenarnya.</p> <p>Ada program keseluruhan pegawai yaitu <i>Charachter Building</i> yang dilaksanakan setiap 1 Tahun sekali.</p>
3.	Bagaimana kondisi SDM saat ini dari segi motivasi kerja ?	Sudah lumayan bagus ini, kalau kita ada peningkatan.
4.	Dalam melaksanakan Program Pengembangan SDM, apakah humas internal menerapkan komunikasi dua arah (two way asymmetric) ?	<p>Iya. Selama ini mereka paham. Karena adanya pemetaan dalam suatu program.</p> <p>Kalau untuk ada yang tidak mengalami perubahan, tak pikir kalau dimana-mana ada ya, maksudnya kalau di organisasi namanya juga organisasi tidak semua SDMnya itu bagus-bagus begitu, ya ada juga sih yang kayak begitu dilatih sampai bolak-balik tidak berubah-berubah ya ada juga tapi ya tidak banyak, 1-2 begitu. Biasanya dari faktor personalnya, tapi selama ini bagus-bagus. Dan kami juga harus saling informatif juga.</p> <p>Biasanya itu dari awal sudah kita petakan kebutuhannya ini itu, nanti kita sinkronkan dengan pelatihannya. Biasanya setelah pelatihan apa yang sudah didapat bisa langsung di aplikasikan, misalkan dari IT dari awalnya itu kita sudah tahu ini teman-teman dari IT butuhnya apa, misalkan pengetahuan tentang A, kemudian nanti kita carikan atau buatkan yang sesuai yang mereka</p>

		<p>butuh kan itu, jadi pulang-pulang mereka pakai materinya dan langsung diterapkan. Makanya dipetakan dulu kebutuhan diklatnya supaya nyambung.</p>
5.	<p>Bagaimana keterlibatan humas/penyelenggara program dalam sosialisasi Program Pengembangan SDM PDAM Toya Wening ?</p>	<p>Bidang Sumber Daya Manusia memiliki kewenangan dan tugas sebagai fasilitas program yang diajukan atau sedang dibutuhkan.</p> <p>Untuk keterlibatan humas internal/penyelenggara program itu tergantung dengan jenis program. Apabila program dengan dasar kebutuhan per bidang/individu itu kami semua terlibat dalam proses memberikan fasilitas, dalam artian kami tidak ikut serta mengikuti program tersebut karena tidak termasuk, kalau untuk <i>character building</i> semua kami bawa, karena kami cuma berlima yang <i>handle</i> dan juga wajib keseluruhan pegawai.</p> <p>Seperti kalau nanti usulan mereka itu misalkan pelatihannya dilaksanakan diluar kota saya tidak ikut. Ya sudah mereka mengikuti, tinggal nanti mereka sampaikan materi dan dokumentasi kegiatan begitu saja ke SDM, tapi kalau untuk ikut kita tidak ikut. Pelaksanaan untuk Produksi itu mereka ingin dilatih tentang Gas Klor, itu saya datangkan instruktur dari luar saya suruh latih teman-teman disini, kalau yang seperti <i>in house training</i> itu nanti yang <i>handle</i> langsung dari SDM, teman-teman terlibat semua mengurus akomodasi, transportasi, penginapan, sama uang harian mereka selama disini, nanti mereka melatih disini, itu semuanya nanti teman-teman terlibat.</p>
6.	<p>Apa faktor pendukung dalam melaksanakan Program Pengembangan SDM PDAM Toya Wening ?</p>	<p>Dari perusahaan, dari Direksi itu <i>support</i> banget dengan program pengembangan SDM ini, dan juga dari teman-teman sendiri yang dari SDM kita kompak, kalau dari teman-teman pegawai mereka juga saling mendukung.</p>

7.	Apa faktor penghambat dalam melaksanakan Program Pengembangan SDM PDAM Toya Wening ?	<p>Sepertinya tidak ada. Kalau dari biaya kita dari awal sudah menyusun anggaran sudah disiapkan untuk kegiatan, jadi kita itu sudah punya porsi tersendiri untuk biaya diklat 3% dari total biaya pegawai, jadi memang sudah dianggarkan untuk itu, untuk diklat atau program yang lain.</p> <p>Biasanya untuk yang ijin kecuali sakit, ada penugasan dari Direksi pasti mereka berangkat semua, apabila yang tidak bisa ikut saat itu juga nanti akan diikutkan gelombang selanjutnya.</p>
8.	Apakah menurut Anda penting untuk menghadirkan Program Pengembangan SDM terhadap pegawai ? Berikan alasan.	<p>Ya. Karena setiap hari pegawai harus diupgrade pengetahuan mereka dan mengikuti yang sekarang lagi perusahaan ini sedang berkembang, setiap tahun tidak gampang tantangannya, kalau tidak kita lengkapi teman-teman ini untuk kerja lebih baik lagi akan susah mencapai visi misi perusahaan. Kalau ilmunya tidak diupgrade gini-gini terus nanti tidak bisa bersaing.</p>
9.	Contoh bentuk kepedulian kepada pegawai untuk pelaksanaan Pengembangan SDM dalam hal Pengetahuan Dasar ?	<p>Memotivasi. Dengan diberikan diklat dan program pengembangan SDM yang lain adalah bentuk kepedulian, karena dibekali ilmu.</p> <p>Setiap bulan ada tunjangan kinerja masing-masing pegawai diawal tahun, mulai disusun target kerja masing-masing pegawai selama 1 tahun, setiap bulan akan diukur misalkan 1 tahun harus membuat laporan, jadi tunjangan kinerjanya disesuaikan target yang mereka kerjakan sebagai bentuk <i>reward</i> atau yang disebut penilaian kinerja.</p>
10.	Bagaimana keterlibatan seluruh pegawai untuk mendukung pelaksanaan Pengembangan SDM dalam mencapai Harapan Bersama ?	<p>Apa yang disampaikan teman-teman akan kita sampaikan ke Direksi, biasanya apa yang tidak ada di <i>schedule</i> biasanya tetap di ACC karena memang dibutuhkan.</p> <p>Untuk pengembangan SDM dari pimpinan atau Direksi sangat cepat dan mendukung, ini menjadi <i>stretching</i> program prioritas, jadi Direksi pasti datang disetiap acara pengembangan pasti datang.</p>

		Iya, organisasi saling mempercayai keputusan yang dibuat secara bersama.
11.	Bagaimana budaya kerja pada saat pelaksanaan Pengembangan SDM dalam Budaya organisasi yang partisipatif ?	Budaya Mantap dan budaya kita bekerja yang pastinya sesuai dengan visi misi perusahaan untuk mendasari pelaksanaan tujuan perusahaan dan pegawai.
12.	Apakah situasi kinerja pegawai lebih berkembang setelah adanya Program Pengembangan SDM ?	Iya, Pastinya. Karena mereka sudah dibekali kemampuan dan pengetahuan untuk melaksanakan pekerjaan.



		semua pegawai itu pelatihan misal pelatihan motivasi itu kan semua harus, seperti <i>character building</i> dan <i>outbond</i> .
3.	Apakah ada hal-hal yang perlu diubah atau diperbarui ?	Ya kadang-kadang misalnya sudah diadakan ternyata misalnya unsur pimpinan diadakan pelatihan terus setelah diadakan pelatihan oh ini bagus untuk staf juga, terus staf diikuti misalnya, misalnya lagi si A si B si C ikut oh bagus ini terus diterapkan lagi ke yang lain, kan tergantung hasilnya bagus atau tidak kalau tidak ya tidak diteruskan.
4.	Bagaimana pendapat Anda terhadap Pengembangan SDM berbasis motivasi kerja ?	Sejauh ini beberapa kali diadakan terus lumayan bisa meningkatkan kinerja. Jadi pendapat saya harus diselenggarakan setiap tahun yang <i>character building</i> karena kadang kita juga butuh <i>refresh</i> itu harus menurut saya setiap tahun, dan ini juga sudah berjalan setiap tahunnya karena setiap tahun sudah direncanakan biasanya dilaksanakan pertengahan tahun.
5.	Setelah dilaksanakan Program Pengembangan SDM, Apakah ada peningkatan motivasi kerja pegawai ? Apa indikasinya ?	Iya dan ada, jadi lebih baik kinerjanya. Tapi untuk ini juga ada orang kan macam-macam yang penting ikut, terus juga ada perubahan itu juga ada, ada juga yang termotivasinya rendah yang penting kerja masuk absen, tapi tidak banyak, sebagian besar banyak yang termotivasi. Makanya saya bilang itu penting.
6.	Apakah menurut Anda penting untuk menghadirkan Program Pengembangan SDM terhadap pegawai ? Berikan alasan.	Iya. Penting. Karena itu tadi dibutuhkan untuk meningkatkan, entah itu untuk ketrampilan, pelatihan kan tidak hanya untuk pengetahuan namun juga untuk peningkatan skill, seperti di teknisi itu juga untuk meningkatkan skill dan juga pengetahuan.
7.	Pengetahuan Dasar di PDAM Toya Wening.	a. Dukungan untuk organisasi yang produktif. Iya cukup produktif ya dari teman-teman, cukup peduli. Jadi juga merasa termotivasi pengetahuannya juga bagus. b. Kepedulian terhadap kemampuan dan

		<p>pengetahuan pegawai.</p> <p>Kepedulian dalam bentuk memberikan motivasi, kita observasi, misal ada yang kurang kemampuan dan skilnya kurang, tapi sebelumnya motivasinya bagus, berarti ini butuh pelatihan jadi dikasih, dicarikan pelatihan untuk meningkatkan skil. Ada yang skilnya bagus tapi malas, berarti itu butuh dimotivasi supaya lebih peduli, jadi itu tugas SDM juga untuk mengobservasi. Jadi kita sebetulnya sudah berusaha untuk peduli dengan kemampuan teman-teman.</p> <p>c. Merasa bagian dari perusahaan. Sebagian besar merasa bagian dari perusahaan, tapi tetap ada yang merasa tidak, masalah buat kita juga dan harus diperbaiki dan menjadi PR, karena kurang peduli sebagian kecil tapi itu malah berbahaya.</p> <p>Pegawai yang kurang paham biasanya bisa langsung saling bertanya, saling merespons.</p>
8.	Harapan Bersama di PDAM Toya Wening.	<p>a. Organisasi yang saling mempercayai. Organisasi juga harus saling mempercayai. Harus saling mendukung, kalau tidak ya tidak bisa.</p> <p>b. Keputusan dibuat secara bersama-sama oleh pihak yang terlibat. Keputusan juga dibuat bersama, kalau dibuat sepihak juga tidak akan jalan.</p> <p>c. Setiap pegawai peduli dengan rekan kerja satu sama lain. Pegawai juga harus saling peduli dengan rekan kerja, untuk bagian SDM kita saling tolong menolong, tapi untuk bagian lain mungkin karena kita orang banyak jadi ada saja yang pelit ilmu, tapi kebanyakan kita sudah bisa kerja sama, saling bantu, jadi sebisa mungkin tetap kerja sama untuk melaksanakan tujuan</p>

		<p>dan cita cita perusahaan, dan tidak adanya kecemburuan.</p> <p>d. Melaksanakan tujuan dan cita - cita perusahaan. Jadi unsur pimpinan mendukung, semuanya harus saling bersama-sama, kalau tidak ya tidak bisa untuk mencapai harapannya. Kita punya ide-ide bagus kalo tidak didukung ya tidak bisa jalan, sebaliknya pimpinan menyuruh punya ide-ide bagus mendelegasikan ke ini-ini tapi anak buahnya tidak di <i>support</i> juga tidak jalan, namanya manusia juga butuh kompensasi makanya harus saling mendukung.</p>
9.	Budaya Organisasi di PDAM Toya Wening.	<p>a. Kesetaraan dalam organisasi Saya pikir semua organisasi, GAP itu sering ada, tapi kan tergantung dari kita memperkecil GAP itu, terus juga ada kecemburuan tapi itu bisa diatasi. Contoh dalam penerapan disiplin, kadang satu orang masalah, satu sanksi, satu kurang karena kecemburuan, ada juga masalah kedekatan dimana – mana ada, antara atasan pimpinan. Kerja sama antara eksternal/organisasi lain juga bagus, dan juga tergantung kebutuhan. Kita biasanya menjalin hubungan baik, karena kita merasa suatu saat kita pasti butuh.</p> <p>b. Keterbukaan dalam organisasi komunikasi dua arah. Kita juga saling terbuka, sudah seperti saudara, keluarga. Komunikasi juga dua arah, saling merespons kebutuhan, sudah tidak ada seperti tidak saling merespons. Tetapi untuk masalah diluar kantor juga kita tahu harus bagaimana, konsekuensi apa juga bisa membatasi sendiri. Lebih ke tanggung jawab jadi target bisa tercapai atau tidak begitu. Untuk target tidak tercapai juga tanggung jawab pimpinan, apakah lambat atau memang tidak bisa atau malas itu akan di evaluasi.</p> <p>c. Pimpinan mempercayai berbagai kekuasaan</p>

		<p>dan tanggung jawab pegawainya.</p> <p>Pimpinan juga mempercayai pegawai. Itu juga tergantung kemampuan, semua juga diberikan kepada yang bisa atau sesuai kemampuannya, tidak dikasih pekerjaan yang menyulitkan dan tidak memaksa. Semua tugas juga dikonsulkan ke pimpinan untuk mencari solusi, karena yang berwenang pimpinan, kita mengerjakan, tapi ada levelnya juga, kalau staf bisa memutuskan juga diputuskan tapi kalau tidak ya harus konsultasi, sesuai porsinya.</p>
--	--	---



4.	Bagaimana pendapat Anda terhadap Pengembangan SDM berbasis motivasi kerja ?	Pengembangannya sudah bagus. Di motivasi itu salah satu ada <i>reward/punishment</i> , di motivasi supaya bagus, absen sudah disediakan itu wajib, setiap hari senin kita mengadakan apel pagi, yang tidak ikut apel bisa dipotong 50rb itu bisa jadi dimotivasi terus, nah motivasi itu juga seperti diikutkan pelatihan.
5.	Setelah dilaksanakan Program Pengembangan SDM, Apakah ada peningkatan motivasi kerja pegawai ? Apa indikasinya ?	Iya ada, indikasinya dilihat dari kinerja, Setiap bulan sekali Kinerja Pegawai. Setiap tahun dengan SKP. Jadi yang dulunya dinilai jelek jadi bagus. Ada peningkatan.
6.	Apakah menurut Anda penting untuk menghadirkan Program Pengembangan SDM terhadap pegawai ? Berikan alasan.	Iya. Penting. Intinya buat peningkatan kinerja, peningkatan individu yang berpengaruh di perusahaan, dengan pelatihan-pelatihan.
7.	Pengetahuan Dasar di PDAM Toya Wening.	<p>a. Dukungan untuk organisasi yang produktif. Ya harus mendukung, Karna adanya SKP, misal saya tahun ini ada laporan program ke pemilik (walikota). Misal juga menurunkan kehilangan air, bagian NRW harus kerja beneran. Misal 2000 sambungan baru, penagihan yang menunggak jadi di bagian pelayanan harus di dorong, nah hubungan di SDM mengikutkan pelatihan, <i>workshop</i> atau <i>training</i> hubungan dengan pelanggan, cara pemasaran, penagihan.</p> <p>b. Kepedulian terhadap kemampuan dan pengetahuan pegawai. Iya, kepedulian terhadap pengetahuan juga iya.</p> <p>c. Merasa bagian dari perusahaan. Ini tadi didukung, ini membutuhkan keahlian perlu di <i>training</i>, merasa bagian dari perusahaan juga iya. Manajemen khususnya direksi, setiap waktu</p>

		<p>setiap apel hari senin, itu pasti memberikan pengarahannya untuk baik, disini ada 5 Budaya Kerja Mantap, kita punya slogan Jujur, Disiplin, Mantap.</p> <p>Ada yel-yel, direktur : toya wening jujur, disiplin mantap. Staf: air minum bersih, air limbah lancar, pelanggan puas.</p> <p>Ada Motto: melestarikan air, menjaga kualitasnya.</p> <p>Apel itu wajib kecuali ada tugas yang tidak bisa ditinggalkan.</p>
8.	Harapan Bersama di PDAM Toya Wening.	<p>a. Organisasi yang saling mempercayai. Iya benar dan setuju. Kelembagaan itu tidak bisa berdiri sendiri, harus ada kaitannya dengan unit-unit lain, kita harus saling mendukung dan itu sudah terjadi saling mendukung, itu per bidang antara umum, keuangan.</p> <p>b. Keputusan dibuat secara bersama-sama oleh pihak yang terlibat. Keputusan itu tetap direktur, tapi musyawarah itu setiap awal pekan itu ada rapat unsur manajer dengan direktur selama 1 minggu ada evaluasi ada rencana kerja minggu ke depan, setiap minggu manajer rapat setiap senin membahas untuk besok dan diputuskan, misal di bidang manajer umum ada kendala, dipanggil semua asmen jam 1 kumpul di ruang manajer umum mengenai rapat tadi, kemudian di breakdown ke staf. Urutannya direksi, manajer, asmen, spv, pegawai.</p> <p>c. Setiap pegawai peduli dengan rekan kerja satu sama lain. Intinya sangat peduli, itu bukan hanya ikatan kerja, jadi sudah seperti ikatan keluarga. 5 budaya mantap dilingkup kecil tetap dijalankan.</p> <p>d. Melaksanakan tujuan dan cita - cita perusahaan. Jadi harus saling mendukung. Mulai dari direksi – staf tetap setiap informasi harus dari atas ke bawah, juga bisa sebaliknya, misal diadakan perjanjian kinerja, akhirnya bawahan</p>

		buat panitia untuk lokasi, dll.
9.	Budaya Organisasi di PDAM Toya Wening.	<p>a. Kesetaraan dalam organisasi. Budaya Mantap namun tetap ada perbedaan kesetaraan, ada staf dan pimpinan. Tetap dalam organisasi bisa dikatakan sama juga bisa, tapi dalam hal tertentu tetap berbeda, karna tanggung jawab juga berbeda, staf tanggung jawab hak staf, begitu juga yang lainnya. Sesuai jabatan.</p> <p>b. Keterbukaan dalam organisasi komunikasi dua arah. Kalau untuk masalah kerjaan untuk perusahaan harus terbuka, ada UU keterbukaan informasi publik, tapi untuk masalah internal harus terbuka, misal saya ingin menyebar informasi perusahaan. PPID itu bertugas memberi informasi kepada masyarakat, jadi bukan sembarang wewenang.</p> <p>c. Pimpinan mempercayai berbagai kekuasaan dan tanggung jawab pegawainya. Ada porsi sendiri-sendiri, tidak bisa mencampuri juga untuk urusan yang lain. Mungkin secara pribadi antar kepala bisa, tapi setelah itu masalah tetap diberikan ke manajer, bisa langsung/surat, mengusulkan, dimohonkan/dipertanyakan ke direksi, kemudian direksi membuat surat ke bawah di disposisi.</p>

		<p>memang itu untuk <i>training</i>.</p> <p>Apabila ketinggalan materi saat <i>training</i> jadi akhirnya akan dijelaskan secara singkat dan masih bisa mengikuti selanjutnya, tapi untuk materi saat itu biasanya hanya diulas, tidak memulai dari awal lagi.</p>
3.	Apakah ada hal-hal yang perlu diubah atau diperbarui ?	<p>Misalnya ada <i>in house</i> kalo bisa lokasinya jangan di kantor, agar tidak mengganggu aktivitas rutin. Karena <i>in house</i> itu semuanya kita, narasumber, mentor, peserta, trainer. Dilaksanakan dengan peserta terpilih, maksudnya perbidang diambil berapa orang sesuai kebutuhan.</p> <p>Kalau diluar itu nanti ada kerja sama lagi dengan pihak lain.</p>
4.	Bagaimana pendapat Anda terhadap Pengembangan SDM berbasis motivasi kerja ?	<p>Sangat penting dan perlu diperhatikan atau dikembangkan terus.</p>
5.	Setelah dilaksanakan Program Pengembangan SDM, Apakah ada peningkatan motivasi kerja pegawai ? Apa indikasinya ?	<p>Secara motivasi ada. Kalo indikasinya itu ada pekerjaan yang menggunakan aplikasi, jadi hasil kita harus menanyakan skill, jadi dulunya tidak bisa <i>autocat</i>, <i>corel</i>, kemudian sekarang banyak pekerjaan yang menggunakan <i>corel</i> dll, aplikasi GIS ini dulu tidak pakai GIS, sekarang sudah banyak yang pakai. Indikasinya disitu.</p> <p>Cuma terkendala program aplikasi berhubungan erat dengan <i>device</i>, sama alat. Kebanyakan alat disini masih belum <i>support</i> dengan programnya/aplikasinya ini. Jadi juga ada kendalanya disitu.</p> <p>Namun setelah ada pelatihan itu jadi pandangan tentang disini hasilnya ada data jadi luas, jadi misal teman-teman perencanaan yang ikut pelatihan itu misal dulu pengembangannya di gambar, kalo ada pelanggan baru digambar, lalu sekarang gambarnya sudah berkoordinat, pengembangan untuk ke sana gambarnya ada pandangan, isinya sudah ada.</p>

6.	Apakah menurut Anda penting untuk menghadirkan Program Pengembangan SDM terhadap pegawai ? Berikan alasan.	<p>Iya, penting.</p> <p>Karena mohon maaf, pendidikan disini tidak setara, jadi <i>background</i> pendidikan kan macam-macam, nah misal untuk teknik juga butuh konstruksi, terus disini juga, jadi perlu ada biar minimal semua memahami jadi bisa akhirnya satu pemikiran, kan enak.</p>
7.	Pengetahuan Dasar di PDAM Toya Wening.	<p>a. Dukungan untuk organisasi yang produktif. Ada dukungan yang produktif, jadi saat ini sudah mulai digalakkan per staf per orang itu punya tanggung jawab masing-masing dan bertanggung jawab untuk laporannya masing-masing, misal saya borang saya bikin laporan tentang apa, lalu saya laporkan, ada yang berwujud laporan diketahui, ada yang harus dipresentasikan.</p> <p>b. Kepedulian terhadap kemampuan dan pengetahuan pegawai. Iya. Kalo <i>background</i> disini secara pendidikan kan macam-macam, dari banyak pendidikan untuk menyetarakan satu pandangan ya dengan pelatihan itu tadi, jadi dilaksanakan sesuai bidang, bukan <i>background</i> pendidikan, misal S1 teknik mesin kan gak mungkin urus gambar GIS, itu kalo memang berada di perencanaan mau tidak mau harus belajar gambar. Jadi semuanya harus menguasai sesuai kebutuhan bidang.</p> <p>c. Merasa bagian dari perusahaan. Iya. Akhirnya begitu, jadi semua tidak harus menguasai sempurna, tapi minimal mengetahui, itu kan bahasa Jawanya di ajeni. Kalo di syarat lamaran ada yang dibutuhkan a,b,c,d itu ada dan secara bisa masuk spek yang dibutuhkan, cuma disini kan menyesuaikan, walaupun spek di lamaran iya ada kriteria mungkin abc nya yang diambil cuma berapa persen, jadi tetap harus menyesuaikan alur pekerjaan disini.</p>

8.	Harapan Bersama di PDAM Toya Wening.	<p>a. Organisasi yang saling mempercayai. Iya. Karena ada program SDM semua yang termasuk dalam program itu melaksanakan. Biasanya usulan di <i>review</i> dulu oleh pimpinan, kelayakan ini sesuai tidak begitu.</p> <p>b. Keputusan dibuat secara bersama-sama oleh pihak yang terlibat. Iya, ada musyawarah. Kita mau adakan ini ini mau ikut gak, itu disini ada namanya rapat internal jadi setiap hari Senin ada rapat unsur pimpinan nah itu yang harus diteruskan ke stafnya, jadi struktural, dari direksi ke pimpinan, pimpinan menyampaikan ke stafnya, jadi kesempatan ke semuanya, perintah direksi urut ke bawah.</p> <p>c. Setiap pegawai peduli dengan rekan kerja satu sama lain. Apabila ada staf yang kurang paham, akan ada forum, kalau disini seminggu sekali setiap hari Selasa masing-masing unit semuanya melaksanakan. Rata-rata semua pekerjaan ini tugasnya dipukul rata. Kepedulian ya komunikasinya ini, kalo ini belum menyelesaikan tugas ada peringatan, terus laporan juga ada yang saling <i>cover</i>, kalo dilingkup pekerjaan.</p> <p>d. Melaksanakan tujuan dan cita - cita perusahaan. Kalo disini itu saling mengisi, dalam arti contohnya disini untuk teman-teman saling membantu.</p>
9.	Budaya Organisasi di PDAM Toya Wening.	<p>a. Kesetaraan dalam organisasi. Kesetaraan dalam tugas iya, pembagiannya jadi sesuai porsinya.</p> <p>b. Keterbukaan dalam organisasi komunikasi dua arah. Kalo antara teman-teman teknik saling terbuka jadi mau ambil data atau apa silakan. Mungkin umum juga sama. Untuk komunikasi dua arah,</p>

		<p>dan timbal balik iya dan ada.</p> <p>c. Pimpinan mempercayai berbagai kekuasaan dan tanggung jawab pegawainya.</p> <p>Kepercayaan iya, setiap minggunya ada rapat koordinasi unsur pimpinan kalo direksi merespons kita otomatis yang disuruh yang dipercayai pasti akan dilaksanakan, nah unsur pimpinan di masing-masing bidang akan meneruskan ke direksi ke stafnya, nanti akhirnya itu ada <i>feedback</i> hasil koordinasi ini saya menyelesaikan, diulang terus dan tetap terstruktur.</p>
--	--	--



Nama : N Jabatan : Asisten Manajer SPI Bidang Teknik

Umur : 48 Tahun Tgl Wawancara : 10 – 01 – 2023

NO	PERTANYAAN	JAWABAN
1.	Apa saja aktivitas humas internal dalam Program Pengembangan SDM yang telah dilaksanakan ?	<p>Untuk pengembangan program SDM, materi perusahaan sering melakukan kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan SDM seperti pelatihan, seminar mungkin <i>zoom meeting</i>, dsb itu salah satu program-program pengembangan dari SDM yang telah dilakukan dari Toya Wening.</p> <p>Untuk pembekalan misal <i>character building</i> dilakukan seluruh pegawai 1 tahun sekali dan wajib diikuti, baik unsur pimpinan sampai pegawai. Kemudian untuk peningkatan dari kemampuan SDM seperti pelatihan tertentu misal kemampuan bidang teknik dalam merawat instalasi, juga program GIS dsb, itulah kemampuan untuk mengasah kemampuan.</p> <p>Di SPI sendiri ada tingkat audit dasar, manajemen risiko dsb. Jadi program SDM itu bisa per kebutuhan bidang/seluruhnya.</p>
2.	Bagaimana pendapat Anda tentang aktivitas Program Pengembangan SDM yang dilaksanakan selama ini ?	Yang diharapkan mestinya adalah SDM ini semakin baik, mempunyai pemahaman yang benar tentang pengelolaan/tata cara melaksanakan sebuah kegiatan dari operasional perusahaan, mungkin mulai administrasi-teknik semua harus memahami, dan dia dapat melaksanakan itu sehingga mempermudah untuk pelaksanaan kerjanya, karena segala sesuatu ketika kita di <i>upgrade</i> artinya untuk mempermudah dan bisa menyelesaikan pekerjaannya itu sesuai yang diharapkan.

3.	Apakah ada hal-hal yang perlu diubah atau diperbarui ?	<p>Selama ini sebenarnya sudah cukup pakem. Artinya <i>character building</i> itu secara keseluruhan ini sudah meningkatkan loyalitas, menumbuhkan kemampuan untuk mencintai perusahaan, bagaimana untuk mengembangkan. Tapi secara khususnya juga ada, artinya kebutuhan perbidang yang dibutuhkan misalkan pelatihan operasional komputer ini untuk bidang tertentu memang dibutuhkan, itu memang spesifikasi mereka harus seperti itu, artinya tidak harus semua harus menguasai komputer/mungkin tidak semua harus menguasai mengaudit/pembubuhan kimia, tapi itu secara khusus spesifik perbidang yang itu dibutuhkan itu di <i>upgrade</i> kemampuannya untuk melaksanakan tugasnya untuk sesuai yang diharapkan.</p> <p>Jadi, program tersebut sudah benar prosesnya.</p>
4.	Bagaimana pendapat Anda terhadap Pengembangan SDM berbasis motivasi kerja ?	<p>Ya. Itu memang dibutuhkan, karena bagaimanapun kita ini banyak kontaminasi artinya ketika kita ibaratkan sebuah logam yang apabila terkena udara air garam dsb dia akan ada semacam kerak/teyeng, ketika ini dilakukan memotivasi ini akan menghilangkan kerak-kerak ini sehingga muncullah besi-besi itu sebagaimana besi yang sebenarnya terhilang dari kerak.</p>
5.	Setelah dilaksanakan Program Pengembangan SDM, Apakah ada peningkatan motivasi kerja pegawai ? Apa indikasinya ?	<p>Seharusnya ada.</p> <p>Indikasinya hasil yang kita capai, targetnya tercapai, itu hasilnya, salah satu indikasi itu berhasil.</p> <p>Misalkan kita diberi pelatihan untuk mengolah air, harapannya dengan mengolah air kita bisa mencukupi masyarakat, berapa sih yang harus kita produksi kita salurkan kesana, oh ternyata pelanggan disana mendapatkan aliran air yang sesuai diharapkan itu indikasi yang mudah kita lihat.</p> <p>Seharusnya terlihat jelas, secara idealnya memang ada beberapa yang ini memang berbasis dari SDM itu sendiri, memang SDM itu kita tidak bisa membuat sama, kita hanya bisa memotivasi, hanya bisa menumbuhkan semangat kerja mereka agar</p>

		bekerja lebih baik dari kemarin, paling tidak mempertahankan posisi kerja baiknya itu agar semua bisa tercapai.
6.	Apakah menurut Anda penting untuk menghadirkan Program Pengembangan SDM terhadap pegawai ? Berikan alasan.	Iya, bagi saya sangat penting. Karena pegawai seperti yang saya terangkan tadi, kita ini banyak berhubungan dengan dunia luar juga, banyak sesuatu hal yang telah berhubungan dengan siapa pun, jadi ketika pegawai-pegawai kita ini ada sesuatu hal yang dia memang kurang disitu dia perlu dikembangkan, jadi dia merasa tidak minder dengan yang lain, dia akan percaya diri.
	Bagaimana keterlibatan humas/penyelenggara program dalam sosialisasi Program Pengembangan SDM PDAM Toya Wening ?	Dalam hal keterlibatan semua terlibat dalam CB, untuk pelatihan per bidang tidak. Artinya semua terlibat tapi porsi masing-masing. Sementara ini kalo mereka tidak kepeentingan yang sangat urgen, tapi rata-rata teman-teman antusias mengikuti program, apabila ada yang tidak bisa ikut mungkin ada kepentingan yang lebih penting baginya/sakit. Antusias tapi kalo mereka tidak diberangkatkan karna sesuatu hal iya, karna waktu jadi diundur, tetap diikutkan dan dapat bagian <i>reschedule</i> .
	Pengetahuan Dasar di PDAM Toya Wening.	a. Dukungan untuk organisasi yang produktif. Iya ada dukungan yang produktif. Dukungannya seperti kita laksanakan apel pagi setiap hari Senin, itu adalah salah satu arahan punya target sekian belum tercapai sekian, kita punya cita-cita ke depan akan seperti ini nah itu satu arah, kita melakukan koordinasi setelah itu, rapat secara umum kepala bidang semuanya, setelah itu koordinasi ke karyawan staf dibawahnya, manajer dibawahnya itu diajak komunikasi, artinya apa yang tadi disampaikan tentang program-program ini kira-kira ada yang belum tercapai tidak, dari masing bidang mengeluarkan ide-ide jadi ide itu tidak mesti dari pimpinannya sendiri tapi dari stafnya juga ada ide, kadang kita memikirkan 1 hal, 1 hal ini kita pikirkan sendiri ini akan sangat

		<p>berat, tapi ketika kita pikir dari berapa banyak orang/banyak ide mungkin kita akan mempermudah. Sangat mendukung.</p> <p>b. Kepedulian terhadap kemampuan dan pengetahuan pegawai. Misalkan kita tumbuhkan CB tadi, ini secara umum artinya kita menumbuhkan SDM ini mencintai pekerjaannya, menjiwai pekerjaannya artinya itu secara umum dan khusus tadi oh ternyata dengan pembekalan ini ini yang kemarin saya tidak bisa menjadi bisa / ragu-ragu dengan apa yang saya sudah tahu, tapi karena dari pembekalan ini saya bisa melaksanakan dengan penuh keyakinan. Ada kepedulian.</p> <p>c. Merasa bagian dari perusahaan. Seharusnya seperti itu, karena bagaimanapun kita bagian dari perusahaan, sesegmen dia merasa sekecil apa pun / sebesar apa pun, kita ini adalah dari perusahaan ini, salah satunya kita harus memberi andil dan kontribusi disitu, secara umum pegawai yang telah melaksanakan pelatihan-pelatihan tadi harusnya memiliki rasa seperti itu, tumbuh dan berkembang rasa itu karena mau tidak mau walaupun pekerjaan ini tidak bisa membuat kita kaya raya, tapi paling tidak menjadikan kehidupan kita bisa bernaung disitu.</p>
	<p>Harapan Bersama di PDAM Toya Wening.</p>	<p>a. Organisasi yang saling mempercayai. Seharusnya seperti itu, dari pimpinan dia adalah salah satu yang artinya harus dia memahami pegawai, begitu sebaliknya.</p> <p>b. Keputusan dibuat secara bersama-sama oleh pihak yang terlibat. Belum lama ini kita melaksanakan pakta integritas penandatanganan kinerja, disitu program” disusun dari bawah, garis besar ada dibeberapa buku agenda, misal seperti kinerja seperti ini, mungkin rencana bisnis 5 tahun kedepan, rencana induk disitu, dari direksi</p>

		<p>membreakdown kebawah, setelah ini terjadilah sebuah keputusan, oh ternyata besok langkah kita untuk mengatasi seperti ini ini, artinya dari bawah maupun dari atas ini semua terlibat, dari bawah membawa sebuah perencanaan, dari atas mendukung dengan kebijaksanaan dan aturan-aturan yang jelas.</p> <p>c. Setiap pegawai peduli dengan rekan kerja satu sama lain.</p> <p>Iya, seharusnya secara dasarnya iya harus peduli, tapi mungkin ini mungkin basic orang berbeda” punya sifat berbeda” nah inilah yang harus kita pahami juga, setiap pemimpin tidak usah memaksakan secara pribadi ini harus mepeng karena itu sifat dasar manusia, kedua belah pihak harus saling memahami bhwa pimpinan mempunyai sifat dasar seperti itu, sementara bawahan mempunyai sifat dasar seperti itu. Nah ini harus selalu memahami. Alhamdulillah disini kita seperti saudara, keluarga ya kita saling mendukung adanya pekerjaan dibidang umum, teknik ini kita saling mendukung saling membantu. Manusia tidak sempurna kita butuhkan oranglain, kita bisa berkomunikasi dengan orang lain utk mencapai sebuah tujuan, kesempurnaan tidak milik manusia, kesempurnaan milik Tuhan.</p> <p>d. Melaksanakan tujuan dan cita - cita perusahaan. Ada target yang terkadang tidak / belum tercapai, itulah kita yang namanya manusia, manusia tidak sempurna target kita luar biasa, kemampuan kita diusahakan untuk luar biasa juga, tapi segala sesuatu target kita ini diluar kendali kita, bagaimapaun juga kita sudah berusaha meningkat dari bawah sedikit” kita tidak bisa mengubah budaya yang begitu lama ini yang suda tertanam lebih dulu kita seperti membalikkan sebuah tangan tidak bisa, butuh proses dimana memang kita harus memperbaiki semuanya untuk pembekalan secara umum</p>
--	--	--

		<p>bahwa kita mencintai perusahaan kita bgm kita berada disini berlindung bukan berarti kita mendewakan ini tidak, tapi paling tidak kita bisa hidup disini bernaung disini inilah yang harus kita tanamkan, artinya untuk mencapai itu memang kita harus bersama.</p>
	<p>Budaya Organisasi di PDAM Toya Wening.</p>	<p>a. Kesetaraan dalam organisasi. Iya ada, semua mempunyai kewajiban dan hak yang setara, tapi kewajiban dan hak mereka tidak sama, artinya dalam hal ini kerja sama, dalam melakukan invasi sama. Tapi artinya kewajiban ini bebannya yang berbeda, kesetaraan dalam bekerja iya, secara organisasi misal semua manajer/asmen mempunyai kedudukan yang sama punya kewajiban dan hak. Semua ini sudah dibentuk dalam manajemen manajer per bidang dan mereka mengatasi dirinya sendiri dan programnya sendiri, bentuk dari sebuah pekerjaan ini adalah sebuah risiko,</p> <p>b. Keterbukaan dalam organisasi komunikasi dua arah. Iya keterbukaan kita setiap waktu melakukan koordinasi, artinya kita koordinasi ini tidak sebatas hari Senin/Selasa setelah apel pagi tidak, manajer melakukan koordinasi disana menyampaikan tugas dan beban mereka disampaikan dan dipecahkan secara bersama, disini kita juga sama melakukan koordinasi, bidang umum ada kesulitan mungkin bidang teknik tahu secara teknis apa dan ditangani tidak secara langsung menyinggung namun memberi saran, begitu sebaliknya apabila kita mendapatkan kesulitan dalam dasar hukum mungkin ada kesalahan nah disini kita tidak tahu, bidang umum tahu jadi harus memberi tahu, makanya harus saling mengisi. Ini di bidang kita, kita sling memberi, artinya kekurangan teman kita adalah kekurangan kita, kita bisa menolong ke sana, ketika kita punya</p>

		<p>kekurangan mereka bisa memberi atensi kepada kita bahwa nantinya apa yang kita jadikan sebuah persoalan ini bisa terurai terpecahkan.</p> <p>c. Pimpinan mempercayai berbagai kekuasaan dan tanggung jawab pegawainya.</p> <p>Artinya gini, bukan kekuasaan ya, dalam hal ini kemampuan menyelesaikan sebuah persoalan diberikan sebuah tanggung jawab. Memang pemimpin harus mempercayai bawahannya, harus. Karena kepercayaan ini yang dibutuhkan dari pimpinan dibawahnya/pegawainya. Kepercayaan ini terkontrol kita mencapai sebuah tujuan, dan tujuan ini kita harus capai, nah ini mereka harus mempercayai, kalo tidak percaya tidak usah dikasih target, kita pun harus percaya pada pimpinan harus selalu bijaksana dalam hal ini, untuk menyelesaikan sebuah permasalahan ini batasan kita kemampuan kita seberapa kita harus bijaksana dalam memahami itu. Karena semua itu dukungan harus dibutuhkan. Dalam hal ini mereka saling mendukung dengan dukungan kebijakan dan saling memahami sarana prasarana, hukum, semua diperhatikan karena semua pekerjaan mengandung risiko itulah yang harus kita pikirkan.</p>
--	--	---