

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian kualitatif dengan metode wawancara dan observasi yang telah dilaksanakan peneliti di lapangan, untuk mengetahui bagaimana upaya pengembangan sumber daya manusia dalam mengatasi kendala kinerja pada Sumber Daya Manusia Unit Theater dan Pentas di PT. Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan dan Ratu Boko, maka telah disimpulkan beberapa *point* yang didapat sebagai berikut, yang pertama adalah Unit Theater dan Pentas telah memaksimalkan sebuah pelatihan, seminar atau webinar (dimasa pandemi sekarang) agar sumber daya yang dimiliki mampu meningkatkan kemampuannya dalam bekerja, proses perekrutan karyawan merupakan hal penting dalam menentukan masa depan perusahaan karena semakin bijak dan tepat perusahaan dalam memilih calon karyawan maka akan semakin besar peluang kesuksesan suatu perusahaan yang ada.

Kedua adalah hasil evaluasi kualitas sumber daya manusia di Unit Theater dan Pentas dengan keterampilan khusus sedikit jumlahnya, ilmu yang didapat hanya berdasarkan kebiasaan sehari-hari, bukan hasil dari pembekalan secara khusus pada masing-masing individu tersebut. Selain itu salah satu cara yang dilakukan Unit Theater dan Pentas dalam mengidentifikasi kualitas Sumber Daya Manusia dengan cara melakukan *sijak*, *sijak* sendiri artinya sidang jabatan dan kepangkatan. Ketiga yaitu, perusahaan juga selalu melakukan evaluasi terkait kualitas para pekerjanya, hal ini

merupakan semacam tes untuk mengetahui batas kemampuan masing-masing karyawan. Ada juga sebuah tes untuk menentukan kelayakan dalam posisi yang akan ditempati yang disebut dengan Assessment, tujuan dari assessment ini dilakukan agar karyawan lebih siap dalam menjalankan tugas yang lebih besar di kemudian hari.

Keempat yaitu, terdapat kendala yang dialami oleh sumber daya manusia Unit Theater dan Pentas yaitu kendala yang dihadapi berdasarkan kemampuan diri sendiri dan kendala yang dihadapi berdasarkan tanggung jawab seorang pemimpin. Kemudian ada juga sistem penilaian kinerja yang berdasarkan kompetensi individu berbasis *softskill* dan sasaran kinerja perorangan atau yang disingkat dengan istilah (SKP). Sasaran kinerja perorangan merupakan cascade dari kontrak kinerja manajemen. Secara besarnya perusahaan mempunyai Key Performance Indikator (KPI) yang harus dicapai, hal ini akan membentuk budaya produktif oleh pekerja yang ada di Unit Theater dan Pentas.

Kelima yaitu, upaya proses pelaksanaan strategi pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Unit Theater dan Pentas meliputi kriteria seperti pemilihan tenaga kerja sesuai dengan standar perusahaan yang dilakukan melalui test dan akan diikuti hingga akhir oleh seluruh calon karyawan, lalu Unit Theater dan Pentas juga menginginkan tenaga kerja agar dapat bekerja secara profesional dan berkompeten dalam mengerjakan segala aspek pekerjaan. Memberikan kesempatan berargumentasi pada setiap karyawan yang ada merupakan cara perusahaan dalam memberikan wadah untuk karyawan dalam menyampaikan aspirasi. Dengan demikian usaha yang dilakukan oleh Unit Theater dalam membentuk sumber daya manusianya dapat dikatakan berhasil menciptakan pola bekerja yang baik dan stabil.

DAFTAR PUSTAKA

- Rangkuti, F. (2014). *Analisis SWOT*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Scott, W. R. (2004). *Refleksi Pada Setengah Abad Sosiologi Organisasi " Strategi dalam sosiologi"*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rony Ika Setiawan (2017). Judul: Pengembangan Sumber Daya Manusia di Bidang Pariwisata: Perspektif Potensi Wisata Daerah Berkembang. Jakarta: P.T. Jayaklarta Agung Offset.
- Scott, W. R. (2004). *Refleksi Pada Setengah Abad Sosiologi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- J Salusu. (2015). *Pengambilan Keputusan Strategik Untuk Organisasi Public Dan Organisasi Nonprofit*. Jakarta : PT Grasindo.
- Anshori. 2014. *Pedoman Pengembangan Organisasi Masyarakat*. Jakarta : Kencana. Hal 18-20
- Wahyudi, I. (2019, November 25). *UU No. 10 Tahun 2009 Tentang Kepariwisataaan Indonesia*. Retrieved from <http://cvinspireconsulting.com>: <http://cvinspireconsulting.com>
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineke Cipta, 75.
- Utami, N. W. (2019, April 03). *Strategi Pengembangan SDM*. Retrieved from Jurnal.id: <https://www.jurnal.id/id/blog/2017-strategi-tepat-untuk-pengembangan-sdm-dalam-perusahaan/>
- Lexy J, Moeloeng. (1994). *Metode Penelitian Kulaitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Sarjana123. (2019, November 25). *Sarjana123.com*. Retrieved from Sarjana123 website: <http://www.sarjana123.com/2017/07/penelitian-kualitatif-definisi-menurut.html>

- Rahati, Y. S. (2009). *Pelaksanaan Strategi Optimalisasi Kinerja Sumber Daya Manusia Bidang Pariwisata Di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Surakarta*. Universitas Negeri Sebelas Maret.
- Mulyana, M. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Ritel Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan. *Jurnal : STIE Kesatuan Bogor*, 165-166.
- Pajriah, S. (2018). Peran Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Pariwisata Sosial Budaya Di Kabupaten Ciamis. *Skripsi : Universitas Galuh Ciamis*, 28-29.
- Pantriko Muhammad, A. P. (2018). Pengembangan Industri Pariwisata Kepulauan Seribu Melalui Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) (Studi Pada Suku Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kepulauan Seribu). *Penelitian : Universitas Brawijaya Malang*, 35-36.
- Moh. Ibnul Maarif, N. K. (2018). Perencanaan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Sektor Industri Pariwisata Bali Kabupaten Badung Bali. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 30.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. Sumber: <https://kbbi.web.id/upaya>



Nama: Antonius

Hari/Tanggal: 06-08 July 2020

Status: Narasumber

Lokasi: Kantor Unit Theater dan Pentas

No	Pertanyaan	Jawaban
1	<p>Bagaimana strategi yang dilakukan untuk memajukan industri pariwisata unit theater pentas pt twc?</p>	<p>Sebenarnya yang kami lakukan gak terpaku sekali tentang bagaimana perusahaan mengelola yang namanya seni tari, hal sederhana saja seperti yang selama ini kami lakukan adalah kami selalu memperkenalkan budaya tari rama shinta ini ke berbagai platform. Pengelolaan disesuaikan dengan kemampuan sumber daya manusianya sendiri. Untuk hal-hal terkait pengenalan pada masyarakat itu sendiri saya dan karyawan lain sudah lama sekali bekerja disini mungkin jika orang-orang baru kurang mengerti ya tapi kalau saya sendiri selaku pengelola dari Unit Theater ini berikan kontribusi jika memang saya punya ide, jadi disini tidak hanya bagian khusus yang penting dan wajib memikirkan akan masa depan perusahaan, seperti contohnya marketing, disini bukan hanya marketing saja yang harus dan bisa memasarkan Ramayana ballet kan. Kita pun jika memiliki waktu gak sampai setengah jam posting sesuatu hanya sambil duduk saja bisa tuh mbak bantu-bantu bagian maketing. Kan gampang disini kita saling bantu kok gak ada yang timpang sebelah semua sama-sama berproses demi perusahaan kita bersama, gitu mungkin gambarnya mbak.</p>

2	Apa saja strategi yang dilakukan Unit Theater Pentas dalam mempertahankan kinerjanya?	<p>Ok, kalau ini sih lebih kepada sesuai kebutuhan perusahaan, kinerja didukung oleh pekerja yang berkompeten dibidangnya. Sebagai contoh melakukan tes seleksi kepada peserta atau karyawan yang akan mengisi di perusahaan ini, perusahaan ini kan BUMN jadi untuk calon karyawan sudah disesuaikan pada kebutuhan masing-masing jadi strategi kami hanya bisa melatih jika masih ada karyawan kami yang kami rasa perlu untuk di evaluasi, sebenarnya perusahaan ini sudah sering mengadakan kepelatihan bagi karyawan-karyawannya ya mbak nah ini gunanya biar karyawan bisa mengedukasi lagi dirinya masing-masing kurangnya dimana, disini semua saling bekerja semaksimal mungkin saran dari pada karyawan semua juga kami terima. Missal jika ada yang butuh akan pelatihan IT. ERP nah ini kami akan undang orang berkompeten biar karyawan bisa belajar lagi jadi bukan hanya bekerja kami juga bisa kesempatan learning ya mbak hehe, apalagi sekarang jaman sudah sangat modern banyak sekali yang masih dipelajari untuk bisa membantu. Kami juga melakukan yang namanya regenerasi pegawai yang telah pension, gunanya ini untuk membarui atau istilahnya memunculkan bibit baru jadi kan kalau sudah berumur atau sudah masanya kan semua perusahaan akan memensiunkan karyawannya, ini dianggap juga sebagai strategi dimana kami butuh orang baru yang dapat menggantikan perusahaan dan menjalankan atau meneruskan kembali senior-senior yang terdahulu mbak.</p>
---	---	--

3	<p>Apa yang dapat anda lakukan ketika ada kendala yang terjadi dalam unit theater pentas?</p>	<p>Biasanya jika terjadi kendala kami semua melakukan diskusi, bertukar pikiran, dan mencari jalan keluar untuk masalah yang ada bersama dengan atasan. Tentunya kita selalu diskusi jika ada yang perlu dibicarakan secara terbuka. Nah kesempatan ini kita lakukan dihari senin, makanya kalau disini ada istilah Monday meetings mbak itu gunanya membicarakan progress kerja kita.</p>
4	<p>Jika anda dapat mengatasi permasalahan yang ada, lalu apa saja kendala yang biasanya sering dihadapi dalam organisasi ini?</p>	<p>Kalau kendala sih dalam perusahaan gak mungkin gak ada ya mbak, mustahil sih menurut saya jadi itu tergantung gimana individu yang didalam mampu gak bekerjasama memecahkan masalah yang ada, problem ini kan jadi PR kita bagaimana kita sebagai individu apakah bisa bersama-sama memecahkan masalah, apakah kita bisa bekerja secara tim bersama karyawan lain dalam bertukar pikiran, perbedaan pendapat, argumen semua ini yang menjadi PR kita dalam mengorganisasikan diri. Disini biasanya yang menjadi kendala saya kasih contoh kecil saja mungkin saat pertunjukan kita fokus dalam lingkaran ini saja soalnya kalau saya kasih contoh dalam perusahaan nanti terlalu melebar kemana-mana ya mbak..</p> <p>Ok jadi kalau dalam pementasan sendiri itu misalnya kita kekurangan seat missal kita buat pertunjukan indoor jadi disini kalau indoor mungkin memang wadahnya kurang memadai mbak, terkadang kita melakukan indoor karena tergantung musim ya mbak kan sudah paham karena sudah pernah magang disini kan, jadi kalau musim hujan dari July-Desember kan kita buat</p>

		<p>pertunjukan didalam saja karena kan gak mungkin kita buat diluar yang ada nanti basah semua costumer kita, nah kekurangan seat ini yang jadi masalah kalau ada yang mau nonton Ramayana, makanya kami sarankan sudah kami buat banyak sekali platform untuk kita berkomunikasi di dunia maya, jadi lebih bagus jika booking tiket/membeli terlebih dahulu bisa melalui telepon, atau nomor telepon yang sudah kami cantumkan. Banyak kejadian kalau lagi rame yang pada kecewa kalau tiket sudah penuh. Makanya lebih disarankan kepada costumer untuk melakukan pembelian online saja. Seperti itu mbak. Tapi kalau untuk outdoor bisa tertampung lebih banyak wisatawan nya. selain itu juga perbedaan pendapat ini sering sekali terjadi namanya banyak orang untuk menyatukan jumlah orang yang banyak itu tidak mudah ya mbak hehe, nah contoh begini yang sering terjadi juga dalam sebuah perusahaan terumata di unit theater sendiri.</p>
5	<p>Bagaimana proses pelaksanaan kerja yang dilakukan untuk menjaga agar unit theater pentas selalu digemari wisatawan?</p>	<p>Kuncinya cuma satu mbak kita gak bisa memaksakan costumer dia mau tertarik sama apa yang kita sajikan setiap orang punya pandangannya atau penilaiannya masing-masing jadi berhak menilai juga menurut saya, yang dilakukan perusahaan cuma 1 kita memaksimalkan seluruh tenaga dan kinerja yang kita punya agar wisatawan menilai baik, jadi di unit theater itu selalu punya slogan dalam diri sendiri bahwa kepuasan pelanggan adalah keberhasilan kami sebagai penyedia layanan. Sebisa mungkin kita selalu</p>

		<p>berikan yang terbaik, mungkin akan menjadi nilai plus dimata wisatawan kami. Misalnya hal sederhana dipertunjukan theater selalu menyediakan alat medis lengkap ambulance, obat-obatan, kursi roda ini semua kami siapkan untuk penunjang fasilitas yang akan kami suguhkan pada costumer kami. Nah nantinya disini kan menjadi penilaian sendiri dari wisatawan untuk menggemari suguhan unit theater atau tidak. Terus juga yang terpenting dalam pertunjukan harus selalu kita evaluasi apa-apa saja yang kurang, jaman kan sudah modern bagaimana mungkin sebisa kami menyuguhkan hidangan yang ibarat nya dalam makanan itu mantap atau enak mbak..</p> <p>Layout, lighting, set stage ini kita selalu perhatikan, terus juga tempat duduk. Tapi kebanyakan kami selalu mendapat hal pujian setelah acara selesai, petugas biaanya melakukan penghormatan atau terimakasih pada customer lagi mbak banyak pelanggan yang berkata “pertunjukan ini amazing”. Dalam artian berarti apa yang kami berikan berhasil dimata wisatawan.</p>
6	<p>Apakah ada pelatihan khusus yang diberikan sebulan sekali pada karyawan untuk meningkatkan kualitas dari unit theater pentas? Kalo iya seperti apa saja pelatihan yang diberikan.</p>	<p>Iya mbak tentu ada kami selalu berikan pelatihan kepada karyawan sesuai kebutuhan nya masing-masing seperti yang sudah saya katakana bahwa kami menerima masukan jika ada karyawan yang ingin mengikuti pelatihan ya mbak. Ini kan juga bgaian dari kebutuhan para karyawan dalam meningkatkan keahlian mereka demi memajukan perusahaan tentunya. Pelatihan yang diberikan bisa dilakukan dari kantor pusat seperti seminar kalau</p>

		<p>sekarang kan karena masa pandemi gini jadinya hanya melalui online saja yaitu webinar, symposium, road show dan kegiatan lainnya yang sesuai dengan kebutuhan karyawan.</p>
7	<p>Bagaimana unit theater pentas menyusun suatu strategi yang dilakukan untuk memberikan inovasi dalam pertunjukan nya?</p>	<p>Nah ini baru saja Unit Theater merilis tarian baru sebelumnya dalam pertunjukan di unit theater hanya mengandalkan 1 pertunjukan saja namun tepat pada tanggal 25 November 2018 yang lalu PT. Twc merilis atau launching pertunjukan baru . nah dramatari ini Legenda Rorojonggrang ini semakin melengkapi sendratari yang telah dipentaskan di TWC khususnya Unit Theater dan Pentas mbak. Sendratari Ramayana suda menjadi sebuah wujud diplomasi budaya bangsa Indonesia. Tetapi itu bukan kemudian menjadikan kita tidak berkarya lagi. Kita bisa melahirkan karya-karya supaya generasi-generasi itu selalu punya karya. Ini adalah sebuah karya dengan komposisi yang sangat baik. Ada ritme baru yang ditawarkan dalam sendratari ini dalam suasana yang berbeda. Dramaari ini Legenda Rorojonggrang ini tidak hanya mengusang konsep tradisional tapi juga kontemporer. Dramatari Legenda Rorojonggrang memiliki durasi 60 menit. Dramatari ini bercerita tentang awal mula terjadinya Candi Prambanan berdasarkan legenda rorojonggrang. Tarian ini memang tidak melulu tradisonal mbaktapi tarian ini juga kontemporer. Kita menysar untuk anak-anak milenial dan orang tua yang berjiwa milenial, jadi ada hip hopnya sedikit, terus breakdance, love dance dan sebagainya mbak.</p>

		<p>TWC hanya membina grup tari yang sudah dikontrak. 14 grup tari yang diampu atau diawasi oleh guru besar mbak namanya Prof. Timbul. Beliau ini guru besar UGM kalau saya tidak salah. dengan cara mengumpulkan dan mengevaluasi grup tari tersebut beliau selalu ada setiap pertunjukan yang dipentaskan selama seminggu 3x.</p>
8	Siapa yang bertanggung jawab untuk mengendalikan terjadinya inovasi tersebut?	<p>Kalau ini sudah jelas siapapun yang mengemban tugas dalam perusahaan ini dia adalah penanggung jawab mbak, atau bisa dibilang seluruh karyawan dengan bidangnya masing-masing.</p>
9	Selain pertunjukan sendratari Ramayana hal apa saja yang disediakan oleh unit theater perusahaan ini?	<p>Jadi kan sebenarnya perusahaan ini itu perusahaan pariwisata ya mbak, mbak cindy kan sudah tau betul selain Ramayana ballet kan ada berbagai macam candi ada Borobudur, Prambanan sama Ratu Boko, nah jangan salah disini juga selain Ramayana ballet prambanan kita juga ada yang namanya restaurant, restaurant kita gak kalah bagus dan terkenalnya loh selain sering dipakai acara oleh wisatawan yang ingin menyewa tempat ini, resto nya ini juga dipakai pertemuan antara duta besar pernah, acara-acara penting ulang tahun artis pernah disewa disini mbak, jadi selain Ramayana Ballet wisatawan juga sangat tertarik dengan pemandangan yang ada diresto ini ditambah dengan suguhan makanan yang enak, setiap sore mau ke senja hari resto ini selalu bagus banget pemandangan nya mbak. Kan ini juga yang menjadi salah satu cara kita mengenalkan PT. Twc unit theater pada wisatawan hehe..</p>

10	Upaya apa saja yang diterapkan dalam organisasi untuk mempertahankan pertunjukan yang melegenda ini?	<p>Untuk upaya nya itu, itu ya kami berupaya semaksimal dengan cara terus menampilkan iklan membranding pementasan ini agar lebih dikenal oleh seluruh kayangan, tidak mudah memang tapi itulah tujuan kita semua kalau bukan kami siapa lagi? Kita kan gak mau kalau warisan budaya kita diklaim oleh negara lain sudah banyak loh mbak kasusnya yang hampir saja punya kita diakui negara lain, karena apa?! Yaitu karena kita sebagai warlok (warga local) yang kurang kepekaan kita rasa cinta kita kepada budaya kita sendiri apalagi milenial jaman sekarang ya mbak, itu senangnya kpop, music-musik tidak jelas liriknya..</p> <p>Menurut saya sih ya gpp tapi alangkah baiknya kalau kita mengenal budaya kita terlebih dahulu menyukai hal lain tidak masalah tapi kan lebih baik kita paham akan peninggalan jaman dulu. Nah makanya itu kami ciptakan lah tarian rorojonggrang yang kayak sudah bapak jelaskan diatas itu kalau rorojonggrang ini menyelipkan unsur-unsur milenialnya jadi bisa mencuri hati kaum milenial.</p> <p>mungkin sama halnya dengan organisasi-organisasi lain yang menjaga warisan cagar budaya nya, tentu ada organisasi yang mengenalkan, membranding, mengemasnya dengan cara yang menarik pemanfaatan media sosial jaman now mbak adalah hal yang paling jitu.</p> <p>Jadi kesimpulan nya ya perusahaan melakukan promosi seperti iklan, road show ke kota kota, dan presentasi hingga ke luar negeri melalui KBRI di negara tersebut. Atau biasa</p>
----	--	--

		disebut dengan misi budaya.
11	Apa saja yang menjadi ancaman dan peluang didalam unit theater pentas pt twc?	<p>Untuk ancaman saya kira adalah kemajuan jaman yang semakin pesat karena kita bergerak dibidang pariwisata dan kebudayaan maka harus menyesuaikan dengan era modern kalau tidak nanti kita akan kalah saing dengan kemunculan-kemunculan yang lebih menarik.</p> <p>Lalu peluangnya antara lain adalah mengenalkan budaya indonesia ini hingga ke mancanegara, kita bangga memperkenalkan hingga ke negeri orang, dan kita akan semakin dikenal dengan anekaragam budayanya.</p>
12	Apa saja yang sudah diterima oleh masyarakat dari Unit Theater Pentas PT. Twc dengan adanya bisnis pariwisata ini? (tanggung jawab perusahaan terhadap masyarakat).	<p>Oh tanggung jawab perusahaan pada masyarakat ya ini mbak, kalau CSR Twc paling banyak memberikan bantuan pada lingkungan masyarakat. Contohnya ada sarana ibadah, pembangunan jalan, pembentukan bumdes, pembentukan karakter misalnya sepak bola anak itu dari kita ada pelatihannya, pelatihan tari bagi masyarakat yang memiliki atau ada bakat untuk menari, pembangunan kantor untuk kebutuhan masyarakat, membina umkm dan lain sebagainya banyak sekali mbak.</p>
13	Langkah apa yang dilakukan perusahaan dalam melaksanakan strategi untuk mengelola organisasi sumber daya manusia nya?	<p>Kami melakukan evaluasi pada karyawan setiap 4 tahun sekali dan melakukan seleksi dan kenaikan jabatan bagi mereka yang berprestasi. Kami juga melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan mutu dan kualitas dari sumber daya manusia yang kami miliki, kami selalu menerima masukan berdasarkan kebutuhan karyawan yang ada, namun</p>

		<p>kami sangat menekankan akan kesadaran dan kemauan bagi masing-masing individu untuk bisa mengasah lebih kemampuan yang dimiliki dalam menjalankan tugas dari perusahaan. Strategi yang kami lakukan untuk mengkordinasikan sumber daya manusia kami tidak hanya berdasarkan apa yang telah diberikan seperti pelatihan, namun juga pembinaan diluar dari itu seperti apa yang terjadi selama kami bekerja, entah itu masalah cara kami mengatasi masalah yang ada dengan bijak atau tidak menjadi sebuah strategi yang dapat kami pakai sebagai pengalaman kami selama bekerja di perusahaan ini.</p>
14	<p>Pelayanan seperti apa yang diberikan oleh unit theater pentas saat melaksanakan pertunjukan untuk penonton yang berkebutuhan khusus?</p>	<p>Ada berbagai macam yang kami sediakan disini mbak untuk kebutuhan para costumer kami yaitu seperti penyediaan fasilitas seperti jalan khusus bagi pengguna kursi roda atau penyandang disabilitas, perawatan khusus, dan pelayanan khusus bagi mereka yang terkena hal-hal yang tidak diinginkan saat pertunjukan berlangsung. Karna disini pernah kejadian kan biasanya tuh nonton pertunjukan rame sekali ya mbak apalagi biasanya yang rombongan memakai bus, nah rombongan dari sekolah yang melaksanakan study tour ini pingsan, untungnya kami menyediakan perlengkapan p3k, tandu, bahkan sampai ada ambulance kami mentreat wisatawan kami dengan semaksimal mungkin mbak. Jadi kami tidak perlu memutar otak meraa was-was ketika ada hal-hal yang tidak diinginkan selama berlangsungnya pertunjukan.</p>

15	<p>Bagaimana cara karyawan dalam memberikan atau menyampaikan ide dan pemikiran demi kemajuan unit theater pentas?</p>	<p>Kami sering melakukan diskusi dan bertukar pikiran tentang apa yang akan kita improve dikemudian hari. Seluruh karyawan yang berada dalam perusahaan ini kami berikan kesempatan untuk mengeluarkan pendapat, megeluarkan opininya kami sangat terbuka untuk kemajuan perusahaan. Makanya setiap karyawan dapat menyampaikan semua masukan yang ingin mereka utarakan melalui rapat, atau diskusi kecil, pertemuan besar, Monday meeting. Nah disini tempatnya atau saatnya membahas hal-hal krusial office dengan seluruh karyawan.</p>
16	<p>Bagaimana organisasi mempertahankan diri untuk bersaing di jaman milenial sekarang ini? Dimana nilai-nilai budaya sudah semakin berkurang dan tidak terlalu diminati terutama bagi anak muda, hal apa yang menjadi kunci utama pihak unit theater pentas dalam mengatasi masalah yang seperti ini?</p>	<p>Kami menyuguhkan tarian yang dikolaborasi antara tradisional, dan modern yang tergabung dengan beberapa teknologi digital seperti penataan lampu, animasi, dan koreografi yang menarik. Nah makanya ada yang namanya dramatari Rorojonggrang disini sasaran kami yang utamanya adalah kaum milenial atau orang tua yang berjiwa milenial. Pementasan ini kami berikan untuk menarik kembali sama seperti yang sudah bapak jelaskan bahwa kami akan selalu akan memperbaiki diri untuk kepentingan konsumen kami. Tidak bisa dihindari mbak bahwa kemajuan jaman ini membuat segala bentuk hal-hal peninggalan jaman dahulu kurang diminati orang, tetapi kami yakin kami bisa memberikan yang terbaik dengan inovasi-inovasi dari kami. Ini sudah terbukti dengan selalu membeluduknya wisatawan mancanegara dan local untuk menyaksikan pertunjukan yang</p>

		melegenda ini.
17	Bagaimana rencana dan tujuan kedepan selanjutnya yang akan direalisasikan oleh unit theater pentas?	Hal terpenting yang akan kami rencanakan untuk kedepan adalah tentang inovasi pertunjukan sendratari kami ya mbak, kami juga akan berfokus pada restaurant kami, mungkin akan ada hal baru yang akan kami tunjukan berkaitan dengan apa yang sudah kami berikan. Pastinya kami yang bekerja disini akan selalu memberikan pertunjukan-pertunjukan terbaik. Karena semua harus diperhitungkan mbak untuk membuat rencana kedepan konsep, kesiapan materi, semua dibutuhkan untuk menciptakan karya baru.
18	Kualitas Sumber Daya Manusia yang seperti apa yang dikehendaki oleh Unit Theater dan Pentas?	Pada dasarnya perusahaan atau sebuah instansi pasti mau pelaku kerjanya semua sesuai standar perusahaan yang diberikan to, pasti perusahaan gak pernah mau kalau ada tenaga kerja yang bermasalah ya katakanlah kesulitan pemahaman terus dalam pekerjaannya, nah disini Unit Theater Pentas berusaha memberikan banyak sekali pelatihan mentoring seminar atau webinar buat memperbaiki <i>skill</i> mereka. Nah ini tujuannya biar karyawan ndak ada hambatan atau halangan selama proses kerja. Terus kita rekrut karyawan gak sembarangan terima masa orang gak sesuai standar kita terima kan gak mungkin to jadi kita seleksi dulu semuanya kalau pas buka lowongan. Untuk kualitas sumber daya bagaimana yang kita inginkan itu sebenarnya maunya yang berkompeten mbak. Terus kalau ada karyawan melamar itu juga bukan kebijakan dari kantor ini buat terima atau gak jadi ini itu kan

		<p>Badan Usaha Milik Negara (BUMN) semua itu seleksinya dari departemen kementerian BUMN, jadi ya masuknya itu tes secara tertulis sama kayak kalau mau masuk PNS, jadi ujian nya ya mirip semacam itu. Pastinya kalau tes kan sesuai dengan standar gak sembarangan masuk mbak nah disini nanti calon-calon nya itu yang bakalan jadi diterima contohnya kayak Mas Winda ini rekrutnya ya dari situ tadi masuk melalui jalur tes itu kemudian ditempatkan bagian yang sekarang ini mbak</p>
--	--	--

Nama: Deny Ridwan D

Hari/Tanggal: 06-08 July 2020

Status: Narasumber

Lokasi: Kantor Unit Theater dan Pentas

No	Pertanyaan	Jawaban
1	<p>Bagaimana strategi yang dilakukan untuk memajukan industri pariwisata unit theater pentas pt twc?</p>	<p>PT Twc sendiri membantu unit theater dalam mempromosikan pagelaran dramatari ini, kami banyak sekali mempromosikan ke berbagai tempat yang kami kunjungi karena semakin banyak khalayak mengetahui akan pagelaran ini maka artinya misi kami sampai kepada masyarakat untuk mengenalkan budaya kepada masyarakat.</p>
2	<p>Apa saja strategi yang dilakukan Unit Theater Pentas dalam mempertahankan kinerjanya?</p>	<p>Strategi ya mbak, untuk strategi kembali pada individu masing-masing kami berkewajiban untuk mempertahankan kinerja kami, keunggulan perusahaan dimata perusahaan priwisata lain menjadi bagian dari salah satu tantangan yang akan</p>

		<p>kami hadapi. Jadi kami sebisa mungkin untuk memberikan yang terbaik. Kalau dari perusahaan sendiri selalu melakukan evaluasi sama tenaga kerjanya. Kalau saya pribadi fokus saja melakukan hal yang perlu saya lakukan yang terbaik. bagi perusahaan kalau untuk urusan strategi ini mungkin lebih diserahkan pada general manager.</p>
3	<p>Apa yang dapat anda lakukan ketika ada kendala yang terjadi dalam unit theater pentas?</p>	<p>Pastinya saya membantu entah itu dari masalah external atau internal. Sebisa mungkin akan saya bantu dan bersama-sama cari jalan keluar karena jangan sampai permasalahan perusahaan menjadi tanggungan satu orang kan gak mungkin ya mbak, kecuali yang melakukan adalah personal.</p>
4	<p>Jika anda dapat mengatasi permasalahan yang ada, lalu apa saja kendala yang biasanya sering dihadapi dalam organisasi ini?</p>	<p>Kalau masalah yang sering terjadi di kantor belakangan ini agak jarang ya, yaa paling masalah-masalah kecil. Tapi kalau dalam perusahaan masalahnya itu terletak dalam diri sendiri, kenapa saya bilang diri sendiri karna kadang kan kita yang menciptakan kesulitan dalam diri kita sendiri. Saya bisa kasih contoh terhadap seseorang yang umpamanya dikatakan disuruh A dia menunda-nunda atau dia tidak langsung mengerjakan. Nah ini yang dikatakan membuat masalah dalam diri sendiri jadi ketika atasan meminta hasil seaktu-waktu lantas apa? Iya. Karyawan tadi mengatakan belum selesai. Nah ini biasanya yang ditemukan dikantor-kantor. Jadi bekerja juga bukan hanya karena kamu ingin menerima bonus saja tapi ingat bekerja itu sama seperti kamu senang terhadap seseorang. Jadi kamu bisa mencintai pekerjaan mu.</p>

5	<p>Bagaimana proses pelaksanaan kerja yang dilakukan untuk menjaga agar unit theater pentas selalu digemari wisatawan?</p>	<p>Saya jabarkan saja ya. Jadi yang pertama ada yang namanya tahap persiapan. Jadi kita selalu mempersiapkan apapun itu ya mbak kesiapan sebelum pentas, kesiapan MC untuk pembukaan, kesiapan seragam, kesiapan penyambutan apakah ada tamu penting pada hari saat pementasan ini. Nah ini yang perlu kita perhatikan. Kedua setelah persiapan ada yang namanya tahap briefing jadi kita membrief semua yang bertugas ini semua kita lakukan untuk memberikan kepuasan, meningkatkan performa kita selama melakukan pertunjukan. Jadi bukan asal-asal ya mbak semua kami konsepkan kami persiapan secara benar baru tiba saatnya pementasan semua sudah siap.</p>
6	<p>Apakah ada pelatihan khusus yang diberikan sebulan sekali pada karyawan untuk meningkatkan kualitas dari unit theater pentas? Kalo iya seperti apa saja pelatihan yang diberikan.</p>	<p>Oo banyak ya mbak.. Semua karyawan mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka semua. Pelatihan rutin ya diberikan karena kan bagaimanapun belajar dan belajar itu akan selalu dibutuhkan. Sama seperti saya, saya pun masih terus mengikuti pelatihan jika saya rasa ada yang saya kurang bisa. Ini kan salah satu bagian dalam mengasah kemampuan juga sebelum terjun dalam lapangan.</p>
7	<p>Bagaimana anda menjadikan unit theater pentas menjadi suatu pertunjukan yang digemari baik wisatawan Indonesia maupun wisatawan asing?</p>	<p>Semua yang ada disini team mbak, jadi kita semua bekerja sama untuk tercapainya misi kita, jadi kalau dibilang apa yang saya lakukan itu lebih kepada kinerja saya yang saya berikan pada perusahaan. Nah kalau diterimanya suguhan kami oleh masyarakat itu kembali pada pendapat masing-masing penonton mbak, kita kan gak bisa memaksakan untuk menyukai apa yang kami</p>

		<p>suguhkan. Tapi perlu diingat kalau sudah datang kemari berarti artinya sudah sangat tertarik dengan apa itu Ramayana Ballet jadi kita bukan hanya sekedar menampilkan kebudayaan Indonesia, banyak sekali loh mbak edukasi dan nilai-nilai yang disampaikan dalam pementasan ini.</p>
8	<p>Bagaimana unit theater pentas menyusun suatu strategi yang dilakukan untuk memberikan inovasi dalam pertunjukannya?</p>	<p>Nek inovasi dari segi pementasan yang saya tau ini baru beberapa tahun ini kita keluarkan tarian baru dramatari Rorojonggrang mbak, terus kemarin kita juga menambahkan lighting pad area outdoor stage. Panggung yang di bangun permanen dengan material batuan hitam terus dilengkapi dengan tata lampu yang moderen serta sound system berkapasitas besar ini menjadi nilai tambah keberadaan candi Hindu yang sudah berumur ratusan tahun mbak. Bentuk kreatif kemasan serta inovasi yang harus terus dilakukan ini menjadikan pertunjukan sendratari Ramayana berjuang untuk tetap eksis nah ini wajib banget kita berikan yang terbaik untuk pengunjung mbak, dan bisa menjadi alternatif hiburan untuk ditonton oleh berbagai suku bangsa dan segala usia. Sekaligus bisa menjadi tempat untuk berekspresi dan mendapatkan apresiasi yang layak untuk para seniman yang terlibat dalam kemegahan pagelaran Sendratari Ramayana Prambanan.</p>
9	<p>Siapa yang bertanggung jawab untuk mengendalikan terjadinya inovasi tersebut?</p>	<p>Sebenarnya kalau untuk kepuasan pengunjung itu sudah bagian dari tanggung jawab kami disini. Untuk inovasi saya jelaskan sedikit jika ada hal yang perlu dibenari maka perusahaan akan memperbaiki, kan pentas 3x seminggu, jadi ada tahap dimana kita menyeleksi seluruh peralatan untuk pertunjukan.</p>

		<p>Lebih tepatnya ya kayak kalau sudah masanya ya harus ditambah sama diganti mbak. Ini nanti akan pihak kita yang mengajukan lalu masuk surat ke kantor pusat setelah pengajuan disetujui nah kita tinggal tunggu, tapi kalau mau ada penggantian tetap harus sesuai jangkanya mbak bukan karena kemauan unit thater sendiri, sama seperti penyediaan yang lain sebagainya.</p>
10	<p>Apa saja yang diberikan perusahaan bagi karyawan yang memiliki prestasi?</p>	<p>Kalau itu reward ya mbak.</p> <p>Hmmm jadi disini kalau ada karyawan yang berprestasi setau saya yang pertama ada bonus gaji, ada kenaikan pangkat, terus ada beasiswa untuk bersekolah keluar negeri jika minat misalnya ingin melanjutkan sekolah lagi bisa sekali, setau saya itu saja kalau ada yang kurang atau keliru mungkin nanti bisa ditanyakan kepada Pak Bambang Handono biar lebih jelas mbak.</p>

Nama: Widodo

Hari/Tanggal: 06-08 July 2020

Status: Narasumber

Lokasi: Kantor Unit Theater dan Pentas

No	Pertanyaan	Jawaban
1	<p>Bagaimana pendapat bapak tentang di munculkan nya dramatari baru di Unit Theater dan Pentas ini?</p>	<p>Saya sangat antusias dan sangat mendukung apalagi dramatari yang baru ini sangat modern ya, bisa dikatakan sepeerti itu ya karena memang theater mengemas pertunjukan ini sedemikian bagus agar anak-anak muda suka. Karena kita dari dulu cuma punya 1 pertunjukan yang sangat kita banggakan</p>

		<p>juga, jadi kita sudah berhasil nih bawa pertunjukan ini biar disukai makanya kita perlahan-lahan memberikan penampilan berbeda dengan konsep anak masa kini.</p>
2	<p>Apakah ada kendala setelah memunculkan konsep terbaru ini Pak? Apalagi dikatakan bahwa ini tarian terbaru setelah sekian lama Unit Theater hanya mengandalkan 1 pementasan seni saja.</p>	<p>Kalau Kendala woo ya banyak mbak, dulukan ini kita perisapkan sangat-sangat matang karena kita gak mau ada yang kurang saat rilisnya tarian kedua, ini semua kita dapat bimbingan dari Prof. Timbul, jadi grup tari yang akan mementaskan ini juga dipush sedemikian rupa untung mementaskan yang terbaik apalagi ini tarian kedua dari unit theater setelah lama sekali kita tunggu-tunggu, awalnya kami hanya kewalahan pada perisapan launching, takutnya dramatari kedua ini kurang diminati, tapi saya salah karena yang namanya tarian yang berbau modern memang lebih diminati, apalagi tarian ini bisa membuat penonton merasakan apa itu yang dinamakan enjoy. Body language terlihat mbak. Setelah itu saya merasakan kelegaan bersama-sama saya senang jika dramatari ini bisa diterima oleh masyarakat. Semoga kedepan nya unit theater pt.twc bisa menyediakan hal-hal baru yang tentunya masih berkaitan dengan budaya kita.</p>
3	<p>Apakah perusahaan (kantor pusat) ada memberikan pendapat dan kritik terhadap konsep-konsep yang dijalankan oleh Unit Theater dan Pentas selama ini?</p>	<p>Tentu mbak, kalau misalnya ada pertemuan antara unit itu masing-masing unit akan dievaluasi dan diperhatikan progress kerjanya ya, disini biasanya akan dikoreksi kemudian, waktu awal tarian launching kan dihadiri oleh direksi Pak Eddy. Beliau bilang selama satu jam penonton dibuat terpukau dengan tarian yang dibawakan oleh 40 penari muda dengan tarian yang sangat rancak, dan dinamis.</p>

		<p>Tarian bertajuk “The Legend of Roro Jonggrang” merupakan karya terbaru dari PT. Taman Wisata Candi (TWC) yang diluncurkan di Gedung Trimurti Unit Teater Pentas Prambanan.</p> <p>Tarian ini merupakan karya kedua setelah Sendratari Ramayana yang telah ada selama puluhan tahun.</p> <p>Kami senang jika karya kami dapat diterima. Jadi intinya kalau masukan saran dan bentuk apapun itu pasti ada ya mbak, bukan mudah untuk kami melakukan persiapan ini semua tapi dengan masukan dan saran untuk unit theater mungkin akan membantu kami dalam menyajikan pertunjukan yang lebih baik dari sebelumnya.</p>
4	Selanjutnya pak saya mau bertanya, apakah ada pihak yang membantu dalam persiapan tarian kedua tadi?	<p>Ok kalau ini mungkin saya hanya bisa sedikit menjawab karena tugas saya disini adalah lebih kepada takah perusahaan bagian keuangan dan umum, yang saya tahu sendiri bahwa perusahaan menggandeng bebrapa grup tari yang akan dikontrak oleh perusahaan, disini grup yang tampil setiap minggunya berganti-ganti. Kalau persiapan tarian dll sudah ada pelatih yang mengawasi. Control sesekali hanya dilakukan diluar jam kantor mbak.</p>
5	Pak apakah boleh dijelaskan bagaimana proses strategi pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh unit theater PT. Twc?	<p>Baik mbak..</p> <ul style="list-style-type: none"> - Yang saya ketahui perusahaan mengadakan seminar yang ditujukan bagi karyawan-karyawan yang membutuhkan - Memberikan pelatihan dan pendidikan bagi karyawan permasing-masing divisi - Lalu yang ketiga ada menanamkan atau membangun tingkat keterampilan dalam diri karyawan tersebut mbak sehingga ada motivasi bagi

		masing-masing karyawan dalam meningkatkan kemauan untuk terus belajar dan mempelajari hal-hal yang baru.
6	Apakah ada hambatan-hambatan dalam pengembangan tenaga kerja yang dilakukan di unit theater Pak?	Kalau hambatan tentu ada mbak pada tahap ini PT. Twc sedang mengubah pola bekerja pada arah skill dan knowledge, namun kendalanya yang dialami adalah untuk segi transfer ilmu pengetahuan dari karyawan kurang cepat dipahami, sehingga pengalaman yang belasan tahun itu mbak gak bisa dengan cepat ditransfer tambah lagi perkembangan perusahaan di era sekarang yang menuntut karyawannya untuk menguasai skill dan knowledge dalam waktu yang bisa dikatakan singkat ya mbak. Nah hal kaya gini mbak yang sekarang jadi hambatan terbesar perusahaan kami. Artinya waktu yang diberikan untuk penyerapan skill tadi tidak sebanding dengan perkembangan bisnis pariwisata disini.
7	Bagaimana pihak manajemen melakukan pengembangan karir framework terhadap karyawan unit theater?	Pihak manajemen melakukan pengembangan karir dengan membuat surat keputusan atau (SK) terkait karir karyawan. Karir di Unit Theater dibagi menjadi dua besaran yaitu yang bersifat struktural dan fungsional. Baik karir yang bersifat struktural maupun fungsional, pertumbuhan karir tersebut bergantung pada hasil penilaian kinerja. Jadi jika penilaian kinerja karyawan bagus maka yang bersangkutan akan dengan cepat mengalami peningkatan grade ibaratnya naik kelas mbak. Setelah mencapai kondisi grade tertentu karyawan memiliki kesempatan atau peluang untuk promosi di jajaran atau tingkatan yang lebih tinggi, dengan

		<p>catatan di posisi tersebut ada kesempatan dan karyawan mempunyai kemampuan. Karir ini tidak secara otomatis, karyawan mengikuti ujian karena manajemen yakin di perusahaan banyak kandidat yang bisa mengisi posisi yang kosong dan perlu untuk segera diisi mbak, jadi bukan sekedar dipilih ya kita tetap menjalani ujian lagi.</p>
8	<p>Bagaimana sikap perusahaan dalam mengenalkan budaya kerja produktif dengan potensi pengembangan SDM kepada para karyawannya? Apalagi perusahaan ini kan perusahaan pariwisata pak jadi mau gak mau karyawan harus dituntut produktif dalam menjalankan kerjanya.</p>	<p>Seperti dikatakan di sistem penilaian kinerja yang berdasarkan kompetensi individu berbasis softskill dan sasaran kinerja perorangan (SKP). Sasaran kinerja perorangan merupakan cascade dari kontrak kinerja manajemen. Secara besarnya perusahaan mempunyai key performance indicator (KPI) yang harus dicapai. KPI ini akan diturunkan atau cascaded kepada manajemen atas, yaitu direksi, kemudian diturunkan ke manajer, asisten manajer, dan staf, sehingga seluruh karyawan mempunyai SKP yang akan digunakan dalam penentuan penilaian kinerja. Jadi jika berhubungan dengan budaya produktif manajemen sudah melakukan hal tersebut mbak.</p>
9	<p>Lalu pak apakah ada sosialisasi mengenai motivasi kerja yang dilakukan oleh PT. Twc Unit Theater dan Pentas?</p>	<p>Perusahaan kan mempunyai nilai-nilai perusahaan yang selalu diingat setiap senam pagi pada hari jumat, pada acara coffee morning yang dipimpin direksi yang dilaksanakan setiap 3 bulan, atau pada saat acara employee/family gathering misalnya nah disini kesempatan untuk manajemen sdm mengingatkan kembali akan sikap atau nilai SIAP, Service Oreinted, Integrity, Active Learning, dan Professional, nilai inilah yang digunakan untuk memotivasi seluruh karyawan-karyawan pada Unit Theater dan Pentas.</p>

10	<p>Apakah setiap hasil kerja yang dilakukan karyawan mendapat pengakuan atau penilaian dari perusahaan?</p> <p>Atau bahasa sederhananya yang menjadi panutan bagi karyawan lain dari segi integritas cara bekerjanya pak.</p>	<p>Ohyaa ok. Jadi setiap hasil kerja yang dilakukan karyawan mendapat pengakuan atau penilaian dari perusahaan, seperti disampaikan sebelumnya bahwa penilaian kinerja karyawan berkaitan dengan peningkatan grade karyawan. Peningkatan grade karyawan berhubungan dengan sistem karir. Jadi hal ini pasti akan diakui secara otomatis mbak, jika karyawan nilainya selalu rendah dia akan mempunyai peluang untuk promosi jauh lebih rendah daripada karyawan lain yang nilainya bagus seperti itu mbak.</p>
11	<p>Ok pak, lalu bagaimana komunikasi antar karyawan/i dalam perusahaan ini? Apakah berjalan dengan baik?</p>	<p>Saya akan jelaskan, jadi ada beberapa cara untuk melakukan komunikasi di perusahaan, yang pertama melalui media email, telepon, sharing knowledge setiap satu minggu sekali dari karyawan, untuk karyawan, oleh karyawan, melalui media rapat level direksi yang disepakati, dikomunikasikan ke level manajer, masing-masing sub direktorat atau biasa kita disini sebutnya (subdit) melakukan komunikasi dengan staf, hal tersebut merupakan komunikasi dari atas ke bawah, kalau dari bawah ke atas bisa melalui media facebook. Karyawan juga memungkinkan mengirim email kepada atasan atau direksi terkait. Setiap perusahaan mempunyai hambatan dalam komunikasi, namun unit theater dan pentas sekarang bagi saya sudah ditahap komunikasi semakin lama semakin baik. Tapi manajemen melihat komunikasi di teapen semakin hari semakin baik, artinya semakin lama komunikasi karyawan di perusahaan menjadi semakin baik. Hal tersebut dikarenakan jika ada permasalahan komunikasi antar karyawan akan</p>

		dilakukan analisa, evaluasi kemudian perusahaan melakukan perbaikan untuk kemudahan karyawan dalam berkomunikasi.
12	<p>Apakah pernah terjadi masalah baik dalam diri perusahaan maupun antar karyawan?</p> <p>Bagaimana Unit Theater Pentas PT.Twc menjadi titik tengah atau pihak yang dapat menyelesaikan permasalahan yang terjadi tersebut?</p>	<p>Hehe ohyaa. Jadi jika permasalahan yang sampai ke ranah industrial belum pernah terjadi, tetapi permasalahan karena ketidakcocokan antar karyawan pasti ada mbak dunia kerja itu dimana-mana menurut saya pasti ada mau dia perusahaan atau instansi atau industri manapun ya mbak hehe, tetapi lingkupnya sektoral dan dapat diselesaikan secara internal. Perselisihan antar karyawan dan perusahaan belum pernah terjadi hingga saat ini. Kalau ada karyawan yang tidak puas dengan perusahaan pasti ada tetapi skalanya masih skala normal. Mungkin jika antar personal ya menjadi kewajiban nya sendiri untuk berdamai tapi itu pastinya mengganggu kinerja sehari-hari dikantor ya mbak. Tapi menurut sepenghlihatan saya sih ya ini belum ada dan amit-amit nya jangan sampai ada mbak hehe.</p>
13	<p>Bagaimana cara perusahaan dalam menentukan pekerjaan-pekerjaan yang ada dan berpotensi memiliki dampak terhadap strategi peningkatan kualitas perusahaan?</p>	<p>Mengenai pekerjaan, di unit theater ini sedang ada program yang masih berjalan yakni revitalisasi organisasi mbak. Dari revitalisasi organisasi ini perusahaan mencoba mendefinisikan lebih rinci atau lebih sesuai perkembangan bisnis yang ada dengan struktur organisasi yang baru. Dari struktur organisasi yang baru ini perusahaan menentukan IRMA, kemudian menentukan jobdesc dari masing-masing jabatan. Hal tersebut akan menjadi tugas dan tanggung jawab masing-masing karyawan dalam melakukan tugas keseharian. IRMA adalah</p>

		kepanjangan dari Interrelationship Management Accountability. Jadi IRMA adalah suatu pekerjaan dapat menjadi tanggung jawab satu jabatan, tetapi jika memerlukan informasi konsultasi, masukan dari jabatan yang lain atau satu pekerjaan, hal itu bersifat join responsibility, sehingga dikerjakan oleh dua jabatan yang berbeda mbak.
14	Sejauh mana sikap Unit theater dan Pentas PT. Twc dalam memenuhi kebutuhan yang dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan dan tugas-tugas yang mengacu pada profil kompetensi tertentu Pak?	Untuk pekerjaan yang memerlukan profil kompetensi tertentu Unit Theater dan Pentas PT. Twc belum mempunyai sumber daya yang memenuhi profil kompetensi tersebut, maka perusahaan mencari dari luar dari unit theater dan pentas. Selama ini unit theater dan pentas meminta bantuan dari induk perusahaan yaitu PT. Twc dengan status tugas karya, atau PT. Twc bekerjasama dengan pihak ketiga yang sudah teruji dan sudah pernah bekerjasama, atau melakukan outsourcing mbak.
15	Apakah Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam mempertahankan kualitas kinerja yang diberlakukan oleh Unit Theater dan Pentas meliputi kesiapan calon karyawan sesuai dengan klasifikasi yang telah diberikan?	Untuk calon karyawan yang akan melamar di PT. Twc tidak semua berdasarkan dari jenjang pendidikan strata 1 mbak, setau saya nih ya kalau mungkin salah mungkin nanti bisa ditanyakan pada General Managernya yang lebih paham jadi disini sesuai klasifikasi aja biasanya yang sarjana itu ada bagian-bagian tersendiri karna disini kan juga banyak sekali membutuhkan orang dengan pendidikan miniml ijazah SMA sampai Sarjana, disini penerimaan calon karyawan kan diseleksi terlebih dulu pokonya rekrutmen BUMN itu hanya mengikuti alur saja tes nya seperti apa kalau lolos kan artinya sesuai klasifikasi yang dibutuhkan,

		memang pendidikan nya sih secara gak langsung juga jadi hal yang penting bagi perusahaan, tentunya beda ya mbak bagian yang di isi sama strata 1 dengan pendidikan SMA.
--	--	---

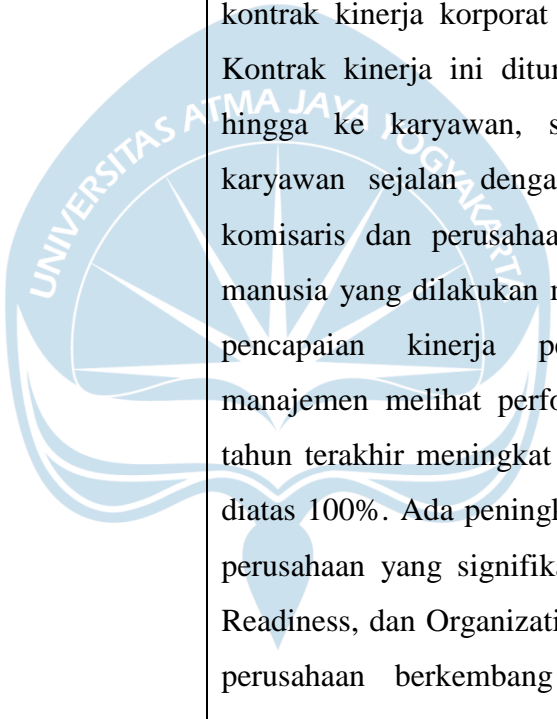
Nama: Suhardi

Hari/Tanggal: 06-08 July 2020

Status: Narasumber

Lokasi: Kantor Unit Theater dan Pentas

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Apa bisa dijelaskan bagaimana proses pengorganisasian karyawan organik pada unit theater dan pentas?	Kalau organik sistemnya kita itu dikontrak mbak jadi kinerja kita juga selalu diperhatikan dan dinilai oleh bagian sumber daya manusia. Jadi pengorganisasian kami selalu dipantau pihak dari unit theater dan pentas itu sendiri.
2	Bagaimana kemampuan Unit Theater dan Pentas PT. Twc dalam mengorganisasi karyawannya sebagai langkah untuk memobilisasi dan mempertahankan proses kinerja yang dibutuhkan untuk melaksanakan strategi?	Setiap tahun unit theater dan pentas PT. Twc membuat KPI perusahaan atau kontrak kinerja korporat yang kemudian diturunkan menjadi SKP kepada setiap karyawan. Dari cascading dan kontrak kinerja perusahaan dapat mengetahui program atau rencana kerja yang dibutuhkan setiap tahun untuk memenuhi kontrak kinerjanya mbak. Selanjutnya pemenuhan kontrak kinerja tersebut disosialisasikan kepada seluruh karyawan. Sehingga setiap karyawan mengetahui target atau sasaran perusahaan secara keseluruhan dan masing-masing divisi serta masing-masing individu. Perubahan-perubahan yang secara strategis terjadi di perusahaan diuraikan ke dalam

		rencana jangka panjang perusahaan (RJPP). Jadi kalau ternyata tahun depan ada strategi yang berubah sesuai kondisi pasar, maka RJPP tersebut juga akan direvisi atau dirubah sesuai dengan ketentuan yang berlaku mbak.
3	Bagaimana peran sumber daya manusia dalam melaksanakan strategi di Unit Theater dan Pentas terhadap kinerjanya saat diperusahaan?	<p>  </p> Seperti penjelasan sebelumnya, karyawan bekerja berdasarkan job desc yang diturunkan dari proses bisnis. Proses bisnis ini yang mwmbalikan kesan yang berbeda dalam bisnis perusahaan. Kemudian kontrak kinerja korporat diberikan kepada direksi. Kontrak kinerja ini diturunkan mulai dari direksi hingga ke karyawan, sehingga yang dilakukan karyawan sejalan dengan yang ditargetkan oleh komisaris dan perusahaan. Strategi Sumber daya manusia yang dilakukan mempunyai peranan dalam pencapaian kinerja perusahaan. Selama ini manajemen melihat performa perusahaan dalam 3 tahun terakhir meningkat drastis dan bisa terpenuhi diatas 100%. Ada peningkatan beberapa program di perusahaan yang signifikan seperti Human Capital Readiness, dan Organization Capital Readiness, jadi perusahaan berkembang setiap tahun dan hal tersebut sejalan dengan proses strategi SDM yang dilakukan di perusahaan yang salah satu pilar nilai-nilainya adalah active learning mbak.
4	Bagaimana kondisi strategi sumber daya manusia di Unit Theater dan Pentas?	Kondisi srategi sumber daya manusia di unit theater dilakukan dengan memetakan sumber daya manusia. Salah satu strateginya dengan mengelola risiko remunerasi karyawan mbak. PT. Twc berbasis layanan pariwisata sehingga mempunyai tenaga kerja yang terbilang cukup banyak. Banyak

		<p>karyawan yang diterima bekerja di perusahaan secara bersamaan, dengan demikian pada saat awal bekerja remunerasinya masih sesuai, namun pada saat lima tahun kemudian, remunerasi yang diperlukan akan meningkat. Hal ini memerlukan kajian tersendiri. Salah satu strateginya adalah dengan melakukan mutasi karyawan ke unit lain mbak sesuai tingkat karyawan dan kebutuhan unit tersebut. Hal ini dilakukan untuk menjaga struktur biaya yang sudah direncanakan.</p>
5	<p>Bagaimana kebijakan pihak SDM mengenai strategi SDM yang dimiliki oleh Unit Theater dan Pentas PT.Twc?</p>	<p>Kebijakan strategi perusahaan yaitu dengan menerima target dari pemegang saham berupa pengukuran maturity level di bidang sumber daya manusia maupun di organisasinya. Yaitu Human Capital Readiness dan Organization Capital Readiness.</p>
6	<p>Bagaimana pihak manajemen melakukan pengembangan karir terhadap karyawan nya? Karena kita tau sendiri tentunya karyawan tidak hanya berada difase atau step itu saja.</p>	<p>Setiap karyawan mempunyai kontrak kinerja individu yang merupakan turunan kontrak kinerja manajemen. Jika pencapaian kontrak kinerja mereka melebihi target, maka karir mereka akan naik secara otomatis. Kerangka pengembangan karir melalui talent pool, dengan menyaring karyawan yang dapat masuk ke dalam talent pool itu mbak dan memberikan beasiswa untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi bagi karyawan yang dianggap berprestasi kurang lebih yang saya pahami seperti itu.</p>
7	<p>Bagaimana sikap perusahaan dalam mengenalkan budaya kerja produktif dengan potensi pengembangan sumber daya</p>	<p>Oh ya baik mbak jadi kalau sikap perusahaan dalam mengenalkan budaya kerja produktif dengan potensi pengembangan sumber daya manusia kepada para karyawannya, dengan melakukan sharing knowledge</p>

	manusia kepada para karyawannya?	dan peer group discussion, dengan berbagi pengalaman para ahli di bidangnya masing-masing.
8	Selanjutnya bagaimanakah proses kebijakan rekrutmen dan seleksi yang dilakukan PT.Twc khususnya untuk Unit Theater dan Pentas?	Baik mbak, jadi jika proses rekrutmen itu berdasarkan kekompetensi sesuai tahapan yang dibuka jadi kita semua karyawan disini melalui proses seleksi yang dibutuhkan perusahaan. Kalau perusahaan ini biasanya melalui rekrutmen BUMN yang arena kan perusahaan ini BUMN. Kita mengisi kriteria yang akan diisi misalnya kayak diposisi unit A sedang membutuhkan 3 orang nah nanti kita akan buka lowongan yang sesuai seperti itu kurang lebihnya mbak.
9	Sejauh mana evaluasi kinerja berpengaruh pada sistem kerja?	Oh oke jadi sangat berpengaruh sekali ya mbak, jadi gini misalkan dalam sebulan diadakan evaluasi kerja minimal sekali. Dalam sebulan ini kita antar divisi masing-masing dapat mengetahui kekurangan dari masing-masing unit. Bagi saya hal seperti ini sangat membantu untuk kelangsungan program kerja. Contohnya sayakan lebih kepada pengerjaan ERP. Disini ERP adalah hal krusial dimana kalau saya salah menginput saja data yang keluar untuk perusahaan akan berbeda, jadi biasanya kalau sebelum laporan masuk pada GM kita harus memastikan dulu mbak segalanya. Evaluasi ini penting untuk membangun sikap disiplin dan mau menerima masukan orang lain terhadap diri kita atau kelompok mbak.
10	Kontribusi seperti apa yang anda sudah berikan selama bekerja di Unit Theater dan	Kalau kontribusi ya bisa dikatakan lumayan banyak mbak. Karena saya juga sudah lama bekerja disini. Tingkat pencapaian individu kan beda-beda mbak

	Pentas?	semua ini juga demi kemajuan perusahaan makanya kita sebagai pekerja wajib mencintai pekerjaan kita sendiri. Dengan cara kita bekerja dengan maksimal akan menciptakan rasa cinta kita sebagai karyawan untuk terus giat bekerja dan semangat dengan perusahaan yang kita tempati sekarang. Ohiya mbak perlu diketahui kalau bicara tentang kontribusi karyawan diberikan reward yang sesuai dengan pencapaian masing-masing karyawan yang memiliki prestasi.
11	Bagaimana dengan kondisi kesejahteraan tenaga kerja yang berada di Unit Theater Pentas? Apakah sudah dikatakan baik dalam prosesnya?	Kalau tentang kesejahteraan karyawan. Kami sudah cukup mbak. Perusahaan memberikan komisi lebih jika target penjualan tiket Ramayana Ballet Prambanan meledak pesat. Kayak bulan-bulan libur mbak biasanya kita bisa nambahin roadshow atau pementasan tambahan sehari tapi ini berlaku kalau permintaan membeludak kita akan siapkan jadwal diluar jam tetap, kalau disinikan seminggu 3x pementasan mbak. Lalu tunjangan hari raya dan sebagainya semua merata dan adil mbak kalau bagi saya pribadi merasa cukup. Gaji pokok yang diterima setiap bulanan, tunjangan yang diberikan di luar gaji pokok atau tunjangan kesehatan, serta tunjangan pensiunan.

12	Apakah Unit Theater mempunyai hambatan-hambatan dalam pelaksanaan strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas kinerja yang dilakukan dalam perusahaan ini? Tolong jelaskan pak.	Hambatan dalam pelaksanaan strategi pengembangan sumber daya manusia antara lain karena banyak karyawan yang tersebar di seluruh unit, adanya hambatan di sisi pengguna. Contoh hambatan di sisi pelayanan aja ya mbak, pada saat seorang karyawan sudah selayaknya menduduki jabatan supervisor, tetapi di unit lain yang status kontraknya labor supply dengan jabatan operator, maka karyawan tersebut akan ditahan karena merupakan orang kepercayaan unit tersebut. Hambatan dalam pelaksanaan waktu pelatihan juga mendapatkan keluhan. Karyawan berhalangan hadir karena rutinitas pekerjaan, dengan demikian tujuan pelatihan tidak dapat tercapai secara lebih optimal.
13	Lantas bagaimana tindakan yang dilakukan perusahaan khususnya unit theater dan pentas dalam menanggulangi hambatan yang ada Pak?	Jadi gini mbak biasanya untuk mengatasi hambatan tersebut harus dibuat TNA (Training Needs Analysis) tiap karyawan. Jadi harus dijadwalkan pelatihan bagi setiap karyawan yang ada. Artinya, setiap karyawan harus tahu bahwa karyawan tidak hanya bekerja saja tetapi juga harus mengembangkan potensi dalam diri masing-masing. Nah untuk itu manajemen mulai menyadarkan karyawan melalui TNA dan arti pentingnya pelatihan oleh bagian sumber daya manusia. Untuk hambatan karyawan yang tersebar di berbagai unit cara mengatasinya dengan perencanaan pelatihan yang jelas.
14	Bagaimana cara karyawan dalam menjalankan tugas dibagian marketing atau penjualan/promosi tiket dan	Klau untuk urusan penjualan tiket dll sudah sesuai dengan prosedur penjualan mbak. Kita promosikan ke berbagai tempat misalkan hotel-hotel, disosial media, lalu ketempat umum kita juga memasang

	restaurant?	baliho di beberapa sudut kota di Jogja. Nah kalau untuk media ada di facebook Instagram dan twitter mbak. Kita pakai media digital karena pemasaran melalui cara seperti ini merupakan cara yang paling ampuh dalam memasarkan dramatari Rorojonggrang dan Rama Shinta Restaurant mbak.
15	Bagaimana perencanaan kerja yang bapak ketahui di perusahaan ini? Apakah semuanya sudah berjalan dengan baik Pak?	Peencanaan kerja disini pada intinya merupakan konsep bagaimana pihak dari unit theater dan pentas memantau tenaga kerjanya selama satu periode ke depan dengan agenda atau rencana yang sudah ditetapkan diawal, selanjutnya apakah akan ada penambahan tenaga kerja tau bahkan sebaliknya harus dilakukan pengurangan tenaga kerja juga sudah disesuaikan dengan keadaan pada saat itu. Seluruh unit seharusnya sudah mempersiapkan diri dengan agenda yang ditetpkan pada saat itu mbak.
16	Bagaimana penempatan karyawan yang dilakukan oleh pihak Unit Theater dan Pentas Pak?	Ok setelah melalui proses seleksi atau test, karyawan ditempatkan sesuai keahlian serta latar belakang pendidikannya masing-masing dengan bidang yang dikuasai juga mbak. Karena tidak dapat dipungkiri bahwa keahlian seseorang juga dapat dilihat dari tingkat pengalaman pendidikannya, nah setelah memenuhi kriteria dan melalui tahapan-tahapan yang dilalui selanjutnya orang yang akan menjadi calon karyawan tadi akan disesuaikan dengan posisi yang akan ditempati dengan pertimbangan yang jelas.

17	Seberapa penting bagi karyawan dalam mengetahui perkembangan terbaru tentang perusahaan?	<p>Jadi ada hal-hal dalam sebuah perusahaan yang wajib diketahui oleh masing-masing tenaga kerjanya ya itu sih biasanya sudah dikasih tahu sewaktu jadi calon karyawan ya mbak kayak gaji, fasilitas kesehatan sama cuti dikasihnya berapa kali, itu ajasih paling karna kan seengaknya kita harus tahu informasi dasar di tempat kita bekerja, walaupun ada perubahan nanti kan bakalan di informasikan lagi ke karyawan nya. Selanjutnya informasi tentang perkembangan perusahaan kita dari segi apapun juga menurut saya tenaga kerja harus update tuh apalagi kami kan bekerja disini, kami juga harus paham kalau sewaktu-waktu ditanya orang ya tentang gambaran perusahaan, kalau kita tau kan artinya kita mencintai perusahaan kita, contohnya kayak mbak sekarang ini kan jadi contohnya, seenggaknya saya bisa memberikan jawaban meskipun secara umumnya aja.</p>
----	--	--

Tabel Operasional Konsep

Teori	Konsep	Definisi	Indikator	Pertanyaan Penelitian
<p><i>Strategi merupakan pemikiran tentang hubungan manusia dan ilmu tingkah laku atau yang disebut dengan (behavioral science). Sebagai reaksi terhadap pendekatan dan bukan hanya sebagai sebuah teknik atau sistem produksi tetapi sebagai sebuah sistem sosial yang dapat membentuk perilak. (W. Richard Scott,</i></p>	Perumusan Strategi	<ul style="list-style-type: none"> - Pengembangan Visi dan Misi - Mengidentifikasi peluang & ancaman - Menentukan kekuatan & kelemahan - Menetapkan tujuan jangka panjang - Membuat sejumlah strategi alternatif 	Rekrutmen	D I B A W A H
	Pelaksanaan Strategi	<ul style="list-style-type: none"> - Menetapkan sasaran tahunan - Membuat Kebijakan - Memotivasi Karyawan -Mengalokasikan Sumber Daya - Pengembangan Budaya - Penciptaan 	Perencanaan Karir & Fungsional Strategi	

<p>2004).</p> <p><i>Strategi ialah suatu seni menggunakan kecakapan dan sumber daya suatu organisasi untuk mencapai sasarannya melalui hubungannya yang efektif dengan lingkungan dalam kondisi yang paling menguntungkan</i> (J. Salusu, 2003).</p>	<p>Evaluasi Strategi</p>	<p>Struktur Organisasi yang efektif</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pengembangan dan Pemanfaatan Sistem Informasi - Mengkaji ulang faktor eksternal dan internal - Mengukur kinerja - Melakukan tindakan korektif 	<p>Evaluasi Perencanaan</p>	
--	--------------------------	--	-----------------------------	--

Daftar Pertanyaan Penelitian

Nama	Pertanyaan Penelitian
Antonius	<p>1). Bagaimana strategi yang dilakukan untuk memajukan industri pariwisata unit theater pentas pt twc?</p> <p>2). Apa saja strategi yang dilakukan Unit Theater Pentas dalam mempertahankan kinerjanya?</p> <p>3). Apa yang dapat anda lakukan ketika ada kendala yang terjadi dalam unit theater pentas?</p> <p>4). Jika anda dapat mengatasi permasalahan yang ada, lalu apa saja kendala yang biasanya sering dihadapi dalam organisasi ini?</p> <p>5). Bagaimana proses pelaksanaan kerja yang dilakukan untuk menjaga agar unit theater pentas selalu digemari wisatawan?</p> <p>6). Apakah ada pelatihan khusus yang diberikan sebulan sekali pada karyawan untuk meningkatkan kualitas dari unit theater pentas? Kalo iya seperti apa saja pelatihan yang diberikan.</p> <p>7). Bagaimana unit theater pentas menyusun</p>

	<p>suatu strategi yang dilakukan untuk memberikan inovasi dalam pertunjukan nya?</p> <p>8). Siapa yang bertanggung jawab untuk mengendalikan terjadinya inovasi tersebut?</p> <p>9). Selain pertunjukan sendratari Ramayana hal apa saja yang disediakan oleh unit theater pentas untuk mengenalkan perusahaan ini?</p> <p>10). Upaya apa saja yang diterapkan dalam organisasi untuk mempertahankan pertunjukan yang melegenda ini?</p> <p>11). Apa saja yang menjadi ancaman dan peluang didalam unit theater pentas pt twc?</p> <p>12). Apa saja yang sudah diterima oleh masyarakat dari Unit Theater Pentas PT. Twc dengan adanya bisnis pariwisata ini? (tanggung jawab perusahaan terhadap masyarakat).</p> <p>13). Langkah apa yang dilakukan perusahaan dalam melaksanakan strategi untuk mengelola organisasi sumber daya manusia nya?</p> <p>14). Pelayanan seperti apa yang diberikan oleh unit theater pentas saat melaksanakan pertunjukan untuk penonton yang berkebutuhan khusus?</p>
--	---

	<p>15). Bagaimana cara karyawan dalam memberikan atau menyampaikan ide dan pemikiran demi kemajuan unit theater pentas?</p> <p>16). Bagaimana organisasi mempertahankan diri untuk bersaing di zaman milenial sekarang ini? Dimana nilai-nilai budaya sudah semakin berkurang dan tidak terlalu diminati terutama bagi anak muda, hal apa yang menjadi kunci utama pihak unit theater pentas dalam mengatasi masalah yang seperti ini?</p> <p>17). Bagaimana rencana dan tujuan kedepan selanjutnya yang akan direalisasikan oleh unit theater pentas?</p> <p>18). Kualitas Sumber Daya Manusia yang seperti apa yang dikehendaki oleh Unit Theater dan Pentas?</p>
Deny Ridwan D	<p>1). Bagaimana strategi yang dilakukan untuk memajukan industri pariwisata unit theater pentas pt twc?</p> <p>2). Apa saja strategi yang dilakukan Unit Theater Pentas dalam mempertahankan kinerjanya?</p> <p>3). Apa yang dapat anda lakukan ketika ada kendala yang terjadi dalam unit theater pentas?</p>

	<p>4). Jika anda dapat mengatasi permasalahan yang ada, lalu apa saja kendala yang biasanya sering dihadapi dalam organisasi ini?</p> <p>5). Bagaimana proses pelaksanaan kerja yang dilakukan untuk menjaga agar unit theater pentas selalu digemari wisatawan?</p> <p>6). Apakah ada pelatihan khusus yang diberikan sebulan sekali pada karyawan untuk meningkatkan kualitas dari unit theater pentas? Kalo iya seperti apa saja pelatihan yang diberikan.</p> <p>7). Bagaimana anda menjadikan unit theater pentas menjadi suatu pertunjukan yang digemari baik wisatawan Indonesia maupun wisatawan asing?</p> <p>8). Bagaimana unit theater pentas menyusun suatu strategi yang dilakukan untuk memberikan inovasi dalam pertunjukan nya?</p> <p>9). Siapa yang bertanggung jawab untuk mengendalikan terjadinya inovasi tersebut?</p> <p>10). Apa saja yang diberikan perusahaan bagi karyawan yang memiliki prestasi?</p>
Widodo	1). Bagaimana pendapat bapak tentang di munculkan nya dramatari baru di Unit Theater dan Pentas ini?

2). Apakah ada kendala setelah memunculkan konsep terbaru ini Pak? Apalagi dikatakan bahwa ini tarian terbaru setelah sekian lama Unit Theater hanya mengandalkan 1 pementasan seni saja.

3). Apakah perusahaan (kantor pusat) ada memberikan pendapat dan kritik terhadap konsep-konsep yang dijalankan oleh Unit Theater dan Pentas selama ini?

4). Selanjutnya pak saya mau bertanya, apakah ada pihak yang membantu dalam persiapan tarian kedua tadi?

5). Pak apakah boleh dijelaskan bagaimana proses strategi pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh unit theater PT. Twc?

6). Apakah ada hambatan-hambatan dalam pengembangan tenaga kerja yang dilakukan di unit theater Pak?

7). Bagaimana pihak manajemen melakukan pengembangan karir framework terhadap karyawan unit theater?

8). Bagaimana sikap perusahaan dalam mengenalkan budaya kerja produktif dengan potensi pengembangan SDM kepada para karyawannya? Apalagi perusahaan ini kan perusahaan pariwisata pak jadi mau gak mau karyawan harus dituntut produktif dalam menjalankan kerjanya.

9). Lalu pak apakah ada sosialisasi mengenai motivasi kerja yang dilakukan oleh PT. Twc Unit Theater dan Pentas?

10). Apakah setiap hasil kerja yang dilakukan karyawan mendapat pengakuan atau penilaian dari perusahaan? Atau bahasa sederhananya yang menjadi panutan bagi karyawan lain dari segi integritas cara bekerjanya pak.

11). Ok pak, lalu bagaimana komunikasi antar karyawan/i dalam perusahaan ini? Apakah berjalan dengan baik?

12). Apakah pernah terjadi masalah baik dalam diri perusahaan maupun antar karyawan? Bagaimana Unit Theater Pentas PT.Twc menjadi titik tengah atau pihak yang dapat menyelesaikan permasalahan yang terjadi tersebut?

13). Bagaimana cara perusahaan dalam

	<p>menentukan pekerjaan-pekerjaan yang ada dan berpotensi memiliki dampak terhadap strategi peningkatan kualitas perusahaan?</p> <p>14). Se jauh mana sikap Unit theater dan Pentas PT. Twc dalam memenuhi kebutuhan yang dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan dan tugas-tugas yang mengacu pada profil kompetensi tertentu Pak?</p> <p>15). Apakah Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam mempertahankan kualitas kinerja yang diberlakukan oleh Unit Theater dan Pentas meliputi kesiapan calon karyawan sesuai dengan klasifikasi yang telah diberikan?</p>
Suhardi	<p>1). Apa bisa dijelaskan bagaimana proses pengorganisasian karyawan organik pada unit theater dan pentas?</p> <p>2). Bagaimana kemampuan Unit Theater dan Pentas PT. Twc dalam mengorganisasi karyawannya sebagai langkah untuk memobilisasi dan mempertahankan proses kinerja yang dibutuhkan untuk melaksanakan strategi?</p> <p>3). Bagaimana peran sumber daya manusia dalam melaksanakan strategi di Unit Theater dan Pentas terhadap kinerjanya saat diperusahaan?</p>

	<p>4). Bagaimana kondisi strategi sumber daya manusia di Unit Theater dan Pentas?</p> <p>5). Bagaimana kebijakan pihak SDM mengenai strategi SDM yang dimiliki oleh Unit Theater dan Pentas PT.Twc?</p> <p>6). Bagaimana pihak manajemen melakukan pengembangan karir terhadap karyawan nya? Karena kita tau sendiri tentunya karyawan tidak hanya berada difase atau step itu saja.</p> <p>7). Bagaimana sikap perusahaan dalam mengenalkan budaya kerja produktif dengan potensi pengembangan sumber daya manusia kepada para karyawannya?</p> <p>8). Selanjutnya bagaimanakah proses kebijakan rekrutmen dan seleksi yang dilakukan PT.Twc khususnya untuk Unit Theater dan Pentas?</p> <p>9). Sejauh mana evaluasi kinerja berpengaruh pada sistem kerja?</p> <p>10). Kontribusi seperti apa yang anda sudah berikan selama bekerja di Unit Theater dan Pentas?</p> <p>11). Bagaimana dengan kondisi kesejahteraan tenaga kerja yang berada di Unit Theater Pentas? Apakah sudah dikatakan baik dalam</p>
--	---

	<p>prosesnya?</p> <p>12). Apakah Unit Theater mempunyai hambatan-hambatan dalam pelaksanaan strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas kinerja yang dilakukan dalam perusahaan ini? Tolong jelaskan pak.</p> <p>13). Lantas bagaimana tindakan yang dilakukan perusahaan khususnya unit theater dan pentas dalam menanggulangi hambatan yang ada Pak?</p> <p>14). Bagaimana cara karyawan dalam menjalankan tugas dibagian marketing atau penjualan/promosi tiket dan restaurant?</p> <p>15). Bagaimana perencanaan kerja yang bapak ketahui di perusahaan ini? Apakah semuanya sudah berjalan dengan baik Pak?</p> <p>16). Bagaimana penempatan karyawan yang dilakukan oleh pihak Unit Theater dan Pentas Pak?</p> <p>17). Seberapa penting bagi karyawan dalam mengetahui perkembangan terbaru tentang perusahaan?</p>
--	--

DOKUMENTASI FOTO SAAT MELAKUKAN PENELITIAN DI PT.TWC



**Foto setelah melakukan penelitian
dengan Pak Deny**



**Foto setelah melakukan penelitian
dengan Pak Widodo**



**Foto setelah melakukan penelitian
dengan Pak Suhardi**



**Foto setelah melakukan penelitian
dengan Pak Antonius**



Lokasi Menuju Panggung Open Air Ramayana Ballet Prambanan

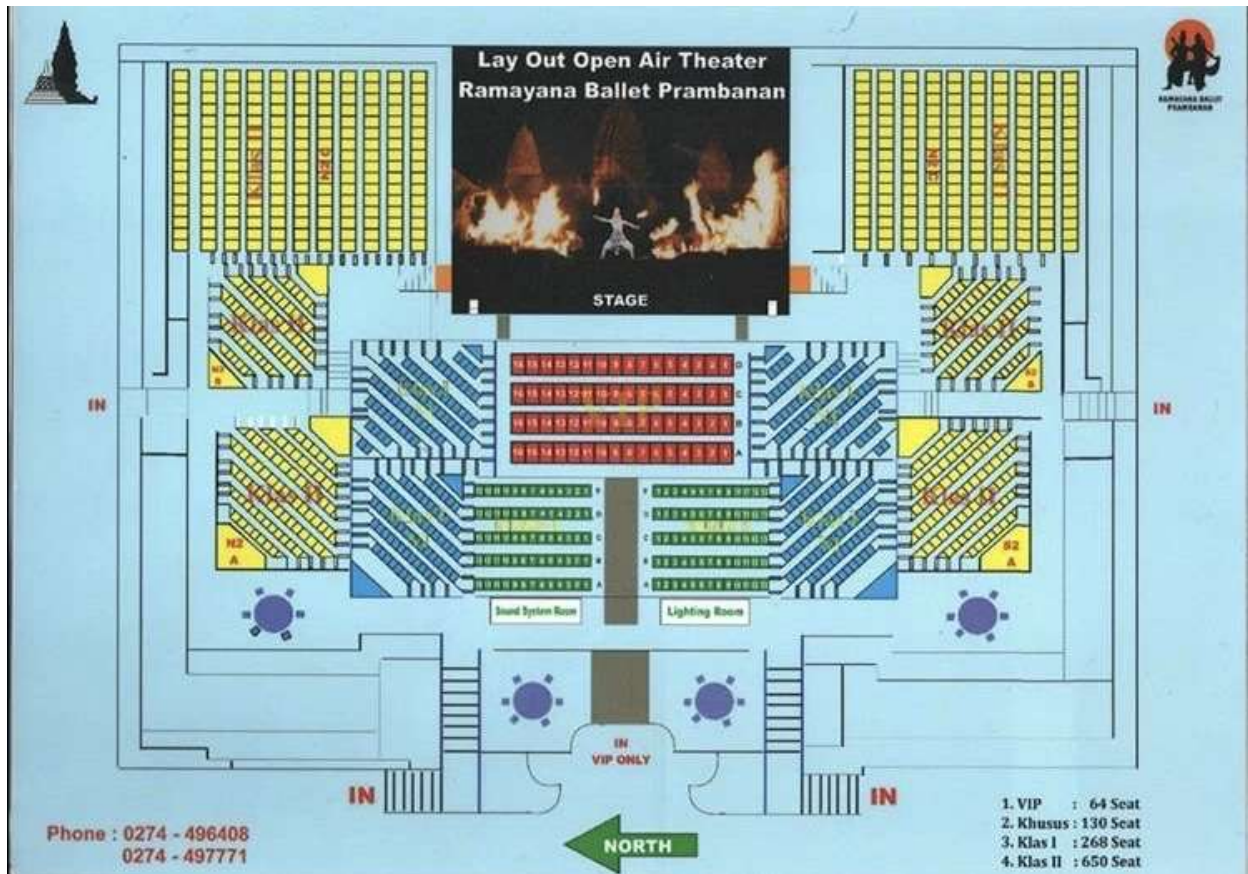


Layout Trimurti Theater Prambanan



Layout Kinnara Kinnari (Outdoor Medium)

Source: Dokumen Unit Theater dan Pentas



Layout Open Air Theater (Outdoor)

Source: Dokumen Unit Theater dan Pentas



UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

No : 262/Pen/20
 Hal : Permohonan penelitian

01 Juni 2020

Kepada

Yth. Pimpinan PT. Taman Wisata Candi Borobudur,
 Prambanan & Ratu Boko (Unit Theater dan Pentas)
 Ramayana Ballet Prambanan
 Daerah Istimewa Yogyakarta

Dengan hormat,

Berkaitan dengan proses belajar-mengajar di Program Studi Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, khususnya di dalam menyelesaikan skripsi, dengan ini kami mohon kesediaan pimpinan memberi ijin bagi mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama	:	Cindy Theresia S
NPM	:	151005836
No. Kontak	:	08156801059
Dosen Pembimbing	:	Stefanus Nindito, S.Sos., M.Si.

untuk melakukan penelitian terkait PELAKSANAAN STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MEMPERTAHANKAN KUALITAS KINERJA PADA UNIT THEATER DAN PENTAS DI PT. TAMAN WISATA CANDI BOROBUDUR, PRAMBANAN DAN RATU BOKO.

Data yang dibutuhkan adalah data primer seperti observasi dan wawancara terhadap karyawan Unit Theater dan Pentas dan sebagian karyawan Divisi Sumber Daya Manusia

Kami perlu menyampaikan kegiatan tersebut dilakukan semata-mata bersifat ilmiah dan intern Fakultas. Oleh karena itu data-data yang akan diperoleh tidak diperkenankan untuk maksud ataupun tujuan lain.

Atas perhatian dan perkenannya, kami mengucapkan terima kasih.


 Ketua Program Studi
 Kunharibowo, S.Sos., M.A.
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
 FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK