

Lampiran 1
Transkrip Wawancara

Transkrip
Wawancara

General Manager PT. Sky Energy Indonesia

**Tabel 1 : Wawancara Narasumber
Internal I**

No.	Pertanyaan	Jawaban Narasumber (Angga Pradipta)
1.	Sebagai bagian dari manajemen Perusahaan, apakah anda merasa nyaman bekerja di PT. Sky Energy Indonesia?	<i>... Ya.. tentu saja nyaman ya,karena kenyamanan itu tergantung dari sudut pandang kita melihat situasi, jadi kalau misalnya kita melihatnya dari arah yang selalu positif, artinya hal itu membuat diri kita nyaman terhadap situasi apapun.</i>
2.	Sudah berapa lama bekerja di Perusahaan ini ?	<i>..jadi sampai nanti November sudah 3 tahun.</i>
3.	Bagaimana menurut anda sistem komunikasi antar manajemen dan karyawan di Perusahaan ini ?	<i>...Sejauh kita mampu memberikan waktu untuk mendengarkan dan memberikan solusi terhadap semua level tingkat ya, saya rasa komunikasi akan terus baik. Apalagi kalau kita bisa menyesuaikan cara berkomunikasi dengan semua level. Saya rasa karyawan akan lebih mudah memahaminya...</i>

4	<p>Bagaimana strategi komunikasi yg dilakukan agar karyawan merasa nyaman dan betah bekerja di Perusahaan??</p>	<p><i>.. hm.. yang paling penting mungkin ...yang pertama atmosfer yang menyenangkan. Terlalu serius ngga tapi jangan terlalu santai. Jika kita bisa ciptakan atmosfer seperti itu karyawan itu akan dengan sendirinya merasa nyaman dan potensi-potensinya itu akan timbul dalam dirinya gitu loh. Kemudian yang kedua, kita harus juga manajemen itu memberikan gaji yang sesuai gitu sesuai ya terhadap ..tanggung jawab dan laporan-laporan yang diberikan oleh karyawan. Jangan sampai lebih kurang bagus, kemudian kurang ya apalagi ya gitu jadi gaji yang sesuai ini harus diperhatikan berdasarkan kinerja seorang karyawan.</i></p> <p><i>Kemudian yang ke tiga yang sudah saya sampaikan tadi pengembangan diri adanya training-training gitu. Jadi karyawan yang sudah berhasil menaikkan dirinya, dia suatu saat akan merasa mentok gitu. Makanya itu kita perlu kasih ilmu-ilmu dengan training-training gitu. Lalu rapat rutin juga perlu dilakukan untuk membahas permasalahan yang sedang dihadapi dalam pekerjaan.</i></p>
---	---	--

		<p><i>Nah.. ini bisa jadi waktu yang tepat juga untuk setiap atasan memberikan motivasi, dan memberikan kesempatan karyawan untuk menyampaikan pendapatnya.</i></p>
5	<p>Bagaimana perusahaan menangani komunikasi yang kurang lancar ?</p> 	<p><i>.. Jadi yang pertama mungkin yang jelas itu.. Satu, menggunakan bahasa yang sederhana agar lawan bicara itu mudah mengerti, gausah kita pake bahasa yang terlalu ribet ye. Karena Sebagian orang pengennya itu intinya aja. Kemudian yang kedua, sebaiknya komunikasi dilakukan secara face to face sehingga pesan terdelivered dengan benar, tanpa adanya persepsi dan tambahan. Jadi kalo misalnya kita ngomong si B ya langsung ke si B jangan melalui si A. karena si A bisa aja punya persepsi yang berbeda. Yang ke tiga kita bisa menggunakan feedback, apakah pendengar mengerti betul maksud dari yang kita inginkan. Ke empat kita butuh pengulangan ya.. Ke lima waktu yang tepat juga penting karena, apakah si pendengar dalam kondisi siap berdiskusi mungkin aja pada saat itu dia lagi sibuk ya Day. Jadi kita gak bisa memaksakan apa yang</i></p>

		<p><i>mau kita sampaikan gitu loh. Kemudian yang ke enam yang paling penting adalah menjadi pendengar yang baik. Gitu. Karena dengan mendengar kita bisa membantu mencari solusi yang terbaik yang dibutuhkan sama karyawan. Jadi supaya gak salah persepsi.</i></p>
6.	<p>Bagaimana cara manajemen berkomunikasi dengan karyawan ? Apakah ada strategi yang dilakukan ?</p>	<p><i>...Hmm.. Sebenarnya kalau strategi itu ada banyak ya jadi seharusnya berdasarkan pada situasi yg terjadi pada saat itu. Jadi tergantung kebutuhannya karena strategi tidak bisa dipaksakan ke semua khalayak, jadi strateginya itu macam-macam ya.. misalnya :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Repetition, jadi kita harus mengulang-ulang. Supaya apa? Supaya lawan bicara itu mengerti apa yang kita mau. Itu karena beberapa orang itu berbeda-beda ya Day. Ada orang yang sekali di ceritain dia ngerti, ada yang harus beberapa kali. Makanya strategi repetition ini penting banget terhadap suatu kelompok yang... tingkat levelnya berbeda. Gitu.</i> <p><i>Kemudian ada</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Canalizing atau pengelompokan, ini dilakukan</i>

		<p><i>untuk...mengelompokkan orang-orang supaya tidak tercampur. Jadi kalau misalnya kita mau komunikasi dengan.. sorry ya misalnya ini level A, level B gitu ya saya sebut ya. Ini kita harus dijadikan satu level A sendiri level B sendiri karena kita gak bisa campurin mereka, karena nanti persepsinya bisa berbeda yang muncul.</i></p> <p><i>Kemudian yang ketiga ada yang namanya</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Informatif, Disini gimana caranya kita menggambarkan atau menjelaskan sesuatu kepada lawan bicara supaya ya.. mereka memahami apa yang dimaksud.</i> <p><i>Kemudian ada</i></p> <p><i>Persuasif, ini ada indikasi sedikit membujuk ya. Membujuk atau mengarahkan.</i></p> <p><i>Kemudian ada</i></p> <p><i>Edukatif, memberikan... apa namanya penjelasan lebih lanjut gitu</i></p> <p><i>Kemudian ada yang namanya</i></p> <p><i>Koersif, koersif itu... sedikit memaksa, jadi berupa perintah-</i></p>
--	---	--

		<i>perintah atau peraturan-peraturan yang dibuat dari manajemen. Kurang lebih seperti itu kali</i>
7.	Apakah ada kendala yang dihadapi manajemen dalam berkomunikasi dengan karyawan?	<i>...Menurut saya bertahap ya.. dulu memang ada ya. Tapi di tahun 2022 ini jauh lebih baik, dimana setiap karyawan mampu memberikan hasil /report sesuai dengan keinginan manajemen.. artinya apa? Artinya komunikasi manajemen berjalan dengan sangat baik, dan juga dapat dilihat dari flow arus produksi yang meningkat, ini artinya persamaan visi dan misi ...perusahaan dengan karyawan ini berjalan dengan baik.</i>
8.	Bagaimana strategi yang dilakukan manajemen untuk meningkatkan semangat kerja dan produktifitas karyawan ?	<i>..Hm...Macem-macam ya jadi misalnya nih pertama kita harus sesuaikan pekerjaan karyawan dengan kemampuan dan minatnya. Kita gak bisa paksain gitu kan orang yang gak bisa gitu kan. Mungkin dia punya kelebihan di satu sisi ya.. kita manfaatin sisi yang itu gitu. Kemudian yang kedua seharusnya kita mengadakan training dan cross training supaya setiap karyawan itu berkembang dan kalo cross training itu supaya kita selain memahami ..kesulitan atau kerugian di masing-</i>

		<p><i>masing departemen. Misalnya... ada sesi dimana misalnya orang accounting ini belajar mengenai ekspor import gitu loh. Adakalanya orang ekspor import mempelajari mengenai masalah produksi. Untuk itu kita synchron semua, saya yakin benar komunikasi akan berjalan baik.</i></p> <p><i>Kemudian adanya fasilitas yang mendukung misalnya nih ya accounting kita pake Accurate, Accuratenya yang.. kebetulan yang bagus itu sudah dilakukan sebenarnya. Jadi jangan gitu segala sesuatu itu sifatnya manual terus itu juga gak bisa gitu. Jadi perusahaan juga harus mendukung dalam segi fasilitas kemudian Wifi misalnya dan sebagainya. Kemudian juga ada insentif, jadi kita harus menghargai gitu kalo misalnya karyawan itu ...bisa menghasilkan sesuatu yang baik ya kita harus menghargai gitu kita kasih bonus atau apa lah gitu kan. Kemudian ada rayakan keberhasilan karyawan. Itu juga penting karna kita menghargai ya.. yah contoh kecilnya seperti makan bareng atau apa acara keluarga, itu</i></p>
--	---	---

		<p><i>juga perhatian manajemen agar bisa bekerja lebih baik lagi kan.</i></p> <p><i>Kemudian yang paling penting juga kita harus lakukan evaluasi secara berkala . karena kadang-kadang kalo misalnya kita kelewat kadang-kadang atensi orang juga bisa turun ya jadi memang manajemen itu harus memperhatikan betul karyawan-karyawannya.</i></p>
--	--	--



9.	Apakah strategi dilakukan dan dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan ?	<i>..Ya saya yakin menurut saya iya. selama punya benefit untuk 2 sisi, manajemen dan karyawan. Saya yakin bisa.</i>
10.	Pada beberapa waktu lalu kita semua tau banyak perusahaan yang terkena dampak dari pandemi covid 19. Pastinya banyak kegiatan komunikasi yang terpaksa tidak dapat dilakukan perusahaan. Apakah Perusahaan menjalankan Strategi Komunikasi dalam menghadapi dampak tersebut?	<i>...Kalo kita liat kan sebenarnya dampak yang paling nyata itu kan pada 2 minggu pertama di kala WFH ya, tapi kan setelah itu berjalan seperti biasa dikarenakan kita juga pakai zoom untuk berdiskusi dan kita lakukan desinfektan di sabtu juga dan malam hari juga, produksi sendiri berjalan sesuai dengan protocol Kesehatan yang disarankan, jadi memang ...kita udah jalanin sesuai prosedur yang baik dan kalau kita lihat sih sebenarnya walaupun diawal susah lama-lama produksi berjalan dengan lancar.</i>
11.	PT. Sky sendiri merupakan perusahaan manufaktur, bagaimana dengan karyawan operator sendiri? Yang mengharuskan pekerjaan secara langsung	<i>.. Iya kan seperti yg dijelaskan sebelumnya ya, sky kan menerapkan protocol Kesehatan ya... jadi mulai dari jam kerja, waktu produksi, jam makan siang, jam sholat semua diatur agar populasi tidak mengumpul di satu waktu secara bersamaan. Ini sebenarnya yang</i>

		<p><i>harus di hindarkan dari semua kegiatan manufaktur. Jadi memang sudah koordinasi dengan bagian produksi agar membatasi jumlah orang dan waktu ..mereka kumpul bersama. Dengan cara ini saya lihat cukup efektif. Jadi itu yang penting saya rasa yah.. membagi waktu antara dua kelompok</i></p>
12.	<p>Apakah ada dampak seperti pengurangan gaji bahkan pengurangan karyawan akibat Pandemi? Bagaimana Manajemen menjelaskan kepada karyawan mengenai dampak yang terjadi?</p>	<p><i>.. Ya saya rasa memang waktu itu juga kita mengalami situasi yang sulit. Dimana waktu itu kita mengalami pemotongan gaji kurang lebih 30%. Tapi memang dengan ...dan ini kan... mempengaruhinya dunia ya jadi memang tidak hanya PT Sky Energy aja dan perusahaanya PT Sky Energy juga jauh lebih baik karena banyak perusahaan yang tutup pada saat itu. Saya rasa setiap orang jika dijelaskan juga memahami ya. Karena memang mereka melihat ...langsung mengenai keadaan ini... Jadi saya rasa sih 30% itu tidak... apa ya... masih jauh lebih baik yah walaupun berat.. kalo saya liat memang Sky Energy bisa bersama-sama dengan para karyawan Kembali ke posisi awal lagi. Saya</i></p>

		<i>rasa karyawan memahami, memaklumi dengan kondisinya memaklumi mereka tetap harus bekerja walaupun situasinya sulit.</i>
13.	Apakah kebijakan menyebabkan konflik dan menurunkan produktivitas karyawan? Apa saja kendala komunikasi yang dirasakan?	<i>...Ya memang awalnya ada protes karena situasi seperti ini belum pernah terjadi. Tapi lama-lama ketika mereka mengalami dan diberikan penjelasan akhirnya mereka menerima sih kebijakan perusahaan gitu. Dan saya rasa ini win-win solution untuk kedua belah pihak. Mengatasi kendala harus dijelaskan dengan sudut pandang bersama.jadi baik sudut pandang manajemen itu plus minusnya apa si, karyawan itu plus minusnya apa si dan nanti kan kita ambil jalan tengahnya jadi biar semuanya bisa sama-sama bergerak sama-sama punya plus dan punya minusnya sendiri. Jadi kita cari jalan tengahnya dari kedua belah pihak</i>
14.	Aktivitas komunikasi apa yang telah dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan?	<i>... Kalau yang sudah kita lakukan kan seperti diadakan syukuran Bersama ya waktu ya, menyambut tahun baru, itu tujuan agar karyawan dapat melihat dan mendengar secara langsung pesan dari management,</i>

		<p><i>dan melepas gap atau batas2 dari semua lini jabatan... selain itu kita juga adakan acara olahraga Bersama di jumat sore, dan kalo pagi jemur pagi supaya gak kena covid tuh ...intinya sambil menjaga Kesehatan kita dapat komunikasi secara langsung. Dengan cara ini saya rasa karyawan dan perusahaan dapat bersinergi untuk menjalankan visi dan misi perusahaan.</i></p>
15	<p>Bagaimana dampak yang didapatkan perusahaan setelah menjalankan aktivitas komunikasi?</p>	<p><i>...Saya cukup positif melihatnya, karena semua bekerja secara normal dan bahkan kedisiplinan lebih meningkat ya. Dan rasa tanggung jawabnya juga lebih terlihat terhadap masalah yang dihadapi. Saat ini yang saya rasakan karyawan lebih berusaha mendukung perusahaan secara gotong royong...ya harapan saya dengan hal tersebut komunikasi antar lini dapat ter deliver dengan baik sehingga misi dan visi perusahaan dapat tercapai, karena ini hanya bisa terjadi kalau kita lakukan secara bersama-sama.</i></p>

Transkrip Wawancara

**HRGA Manager PT. Sky Energy
Indonesia Tbk**

**Tabel 2 : Wawancara Narasumber
Internal II**

No.	Pertanyaan	Jawaban Narasumber (Wigiawati)
1.	Sebagai bagian dari manajemen Perusahaan, apakah anda merasa nyaman bekerja di PT. Sky Energy Indonesia?	..Yang mau saya tanyakan pertama, <i>apa yang dimaksud nyaman disini. Sejauh ini saya rasa saya nyaman sih bekerja disini.</i>
2.	Sudah berapa lama ibu bekerja di Perusahaan ini ?	..Kurang lebih 6 tahun.
3.	Bagaimana menurut anda sistem komunikasi antar manajemen dan karyawan di Perusahaan ini ?	..Oke Sistem Komunikasi ya. Disini saya rasa system komunikasinya sejauh ini berjalan baik. Meskipun ada waktu-waktu yang tetap harus kita jaga dan terus maintain lebih dari biasanya. Jadi tetap harus kita usahakan. Tapi sejauh ini masih baik sih.
4.	Bagaimana strategi komunikasi yg dilakukan agar karyawan merasa nyaman dan betah bekerja di Perusahaan??	.. Oke baik. Kalo kita bicara nyaman dan betah tentunya banyak aspek ya mba yang perlu diperhatikan. Tapi kalau dari aspek komunikasi, ya seperti yang sudah saya sebutkan tadi. Oiya, pendekatan pribadi juga penting disini. Penting untuk management beaur sehingga karyawan

		<i>merasakan kedekatan dan merasa diakui dan merasakan kekeluargaannya si perusahaan.</i>
5.	<p>Bagaimana cara manajemen berkomunikasi dengan karyawan ?</p> <p>Apakah ada strategi yang dilakukan?</p>	<p><i>..Jadi kalau dari manajemen sendiri ada direct maupun indirect. Tergantung informasi yang ingin disampaikan. Dilihat dari urgensinya maupun isi dan tujuan dari informasi itu sendiri.</i></p> <p><i>Nah..direct ini bisa kita sampaikan langsung ke individu atau secara kolektif bisa melalui chore, meeting, sosialisasi secara langsung dan lain sebagainya. Kalau misalkan indirect kita bisa menggunakan fasilitas email, HRIS ...group whatsapp, dan medsos lainnya. Oiya, Papan informasi juga bisa jadi sarana untuk reach karyawan-karyawan yang tidak bisa di reach melalui informasi yang tadi saya sebutkan.. Lalu informasi juga kita sebarkan melalui atasan kebawahan, makanya perusahaan membuat kelompok jabatan yang membuat kita lebih gampang menyebarkan informasi..</i></p>
6.	<p>Aktivitas komunikasi apa yang telah dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan?</p>	<p><i>.. Setelah pandemi ini... kita mulai dari mungkin 2021 2022 ini ya mba itu kita mulai aktifkan kembali kegiatan-kegiatan bersama dalam</i></p>

		<p><i>perusahaan yang sempat terpaksa tidak bisa dilakukan. Seperti olahraga bersama, diadakan event-event bersama, dan berbagai kegiatan bersama.</i></p> <p><i>Contohnya kemaren kita ada acara tahun baru, kemudian buka puasa bersama kemaren, kemudian ada acara-acara olahraga bersama seperti, futsal, senam bersama, badminton.</i></p>
7.	Apakah ada kendala yang dihadapi manajemen dalam berkomunikasi dengan karyawan?	<p><i>..Sejauh ini cara komunikasinya sendiri engga sih yah, hanya kadang soal penerimaannya aja. Jadi balik lagi individu masing-masing, ke karyawannya masing-masing ada yang aware dan kurang aware juga terhadap komunikasi itu sendiri. Jadi ...masih beberapa yang mungkin menganggap komunikasi kurang penting jadi informasi yang didapatkan tidak menempellah ke karyawannya gitu.</i></p>
8.	Apa strategi yang dilakan perusahaan untuk mengatasi komunikasi yang kurang lancar ?	<p><i>..Oke jadi karena tadi kendala yang dialami lebih ke subjektif yaitu kurangnya aware terhadap komunikasi itu sendiri jadi biasanya informasi itu penyampaiannya bisa berulang. Jadi dari kitanya dari manajemen disampaikan berulang</i></p>

		<p><i>Atau bahkan kalo dirasa perlu pendekatan pribadi juga kita lakukan. Untuk secara umumnya kita juga biasanya menyelipkan informasi pentingnya komunikasi di training-training development. Contohnya di training budaya perusahaan, apalagi di budaya perusahaan kami ada yang namanya team work, jadi rasanya kerjasama hanya mimpi yah.. jika tidak ada komunikasi yang baik. Oleh karena itu pentingnya komunikasi juga harus tetap digaungkan sehingga bisa diimplementasikan dengan baik.</i></p>
9.	<p>Bagaimana strategi yang dilakukan manajemen untuk meningkatkan semangat kerja dan produktifitas karyawan ?</p>	<p><i>.. Oke ...oke untuk meningkatkan semangat kerja dan produktifitas ya? Jadi sebenarnya kan aspeknya ada banyak ya. Cuma pertama mungkin karyawan itu lebih senang kalo misalkan ada target-target yang jelas, kemudian disamping itu kita juga ada training-training yang selalu kita usahakan, training itu untuk meningkatkan produktifitas karyawan. Selain itu membuat karyawan nyaman dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan bersama baik dari semacam pentas seni, kemudian olahraga, kegiatan</i></p>

		<i>keagamaan dan lain-lain..</i>
10.	Apakah strategi tersebut dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan ?	<i>..Saya rasa iya. Tidak pun secara langsung, setidaknya bisa menciptakan bounding antar karyawan dan management di perusahaan. Karena semangat kerja dan produktifitas kerja tetap harus diusahakan baik dari management maupun dari dalam diri karyawannya juga sebagai individu yang harus turut berkontribusi</i>
11.	Pada beberapa waktu lalu kita semua tau banyak perusahaan yang terkena dampak dari pandemi covid 19. Pastinya banyak kegiatan komunikasi yang terpaksa tidak dapat dilakukan perusahaan. Apakah Perusahaan menjalankan Strategi Komunikasi dalam menghadapi dampak tersebut?	<i>.. Oke tentu. Meskipun mungkin tidak seperti biasanya, dikarenakan kita tahu sendiri ada protokol Kesehatan yang perlu dipatuhi, jadi kita tetap menjaga jarak, tetap mengikuti protocol tersebut tapi tetap kita usahakan komunikasi yang baik. Contohnya kita juga masih meeting melalui zoom, google meet dan melalui group department masing-masing maupun grup manajemen gitu.</i>

12.	PT. Sky sendiri merupakan perusahaan manufaktur, bagaimana dengan karyawan operator sendiri? Yang mengharuskan pekerjaan secara langsung	<i>..Oke...Kalo untuk manufaktur sendiri strategi komunikasinya dilakukan di awal dan dibicarakan secara matang khususnya dari manajemen dengan atasan department tersebut. Jadi kita rancang sedemikian rupa proses kerjanya dan sebagainya sehingga proses produksi bisa dilakukan secara efektif meskipun dengan jumlah orang yang dibatasi sesuai dengan protokol Kesehatan. Gitu mba..</i>
13.	Apakah ada hal yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan?	<i>.. Oke saat itu ada sih mba. Jadi seperti yang kita tahu bahwa pandemi berdampak ke setiap aspek di hidup kita kita ya mba. Termasuk dalam ekonomi juga. Begitu juga Sky Energy Indonesia. Kita sempat juga menjalankan no work no pay. Artinya kita mengatur jumlah kehadiran setiap karyawan dalam department sehingga mematuhi aturan menjaga jarak dan lain sebagainya, dan kita tidak membayarkan gaji-gaji pada hari-hari dimana tidak ada kehadiran</i>

		<p><i>karyawan. Jadi karyawan hanya menerima upah sekitar 70% dalam sebulan.</i></p> <p><i>Sedangkan untuk penyampaiannya sendiri ke karyawan, kita mengajak sharing sih. Jadi kita ajak karyawan agar melihat juga dari sudut pandang perusahaan juga. Bahwa memang kondisi yang memaksa keadaan ini terjadi.</i></p> <p><i>Sehingga karyawan juga bisa paham dan diharapkan bisa memaklumi atas kondisi yang ada. Gitu. Tapi tetap yah.. namanya hak yang dipangkas gitu, jadi berdampak juga ke pola kerja dan kedisiplinan karyawan. Kaya ada saja karyawan yang ketika WFH itu mangkir beralasan untuk tidak hadir dalam meeting.</i></p>
14.	<p>Apakah kebijakan menyebabkan konflik dan menurunkan produktivitas karyawan? Apa saja kendala komunikasi yang dirasakan?</p>	<p><i>.. Oke kalo bicara soal konflik dan menurunkan produktifitas pasti sih mba. Jadi kita kerja secara online itu kan sesuatu yang baru buat kita. Jadi kita perlu adaptasinya juga. Kemudian kalo bicara konflik pasti ada aja karena kita tidak bisa menyenangkan semua pihak. Dari sekian jumlah karyawan pasti ada saja yang tidak bisa mengerti. Contohnya ketika ada kebijakan</i></p>

		<p>tersebut, ada saja yang akhirnya merasa tidak bertanggungjawab pada hari-hari yang mereka anggap libur, karena tidak dibayar tapi diperlukan adanya kontribusi mereka atau sekedar koordinasi. Lalu dari bagian produksi juga agak berkurang ya self belongingnya terhadap perusahaan. Karena kan sistemnya masuk ketika ada project, lalu off.. Jadi kita sudah mempersiapkan diri juga sih mba dari manajemen bahwa ...Selalu terbuka kemungkinan jika terjadi konflik, tapi biasanya kami juga membuka pintu komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung kepada karyawan tersebut untuk menjelaskan sebisa mungkin pada karyawan yang masih merasa keberatan. Jadi kita ada pendekatan secara pribadi dari hati ke hati untuk karyawan seperti itu dan juga agar mereka juga lebih paham dengan kondisi saat ini sih mba. Selain itu perusahaan juga akhirnya membuat pertaturan untuk memberikan sanksi kepada karyawan yang lalai dalam tanggung jawabnya. Sebenarnya perusahaan ini fleksibel sih mba, Cuma karena ada kelalaian itu jadinya perusahaan menitik beratkan pada sanksi yang harus dilakukan. Menurut saya itu bagus juga sih buat menjaga kedisiplinan</p>
--	---	---

		karyawan, jadi karyawan lebih teratur dan berkomitmen..
15	Bagaimana dampak yang didapatkan perusahaan setelah menjalankan aktivitas komunikasi?	<p><i>...Sebenarnya kalo dibandingkan dengan tahun yang lalu itu ada peningkatan sih mba. Meskipun pada saat ini fokus kita lebih ke bagaimana mengembalikan ke keadaan normal. Artinya kita tidak berekspektasi dahulu tapi lebih mengembalikan ke keadaan semula dulu. Dan sejauh ini dengan adanya kegiatan-kegiatan yang ditujukan untuk bounding dan meningkatkan gairah kerja saya rasa sudah cukup berhasil. Contohnya bisa dilihat dari proses kerja yang sudah kembali normal. Presensi pun sudah kembali normal. Yaitu karyawan mulai berkurang absensi dan kedisiplinannya juga mulai terjaga. Hal tersebut saya percaya karena karyawan merasa lebih dihargai dan diperhatikan juga sih mba dengan manajemen. Gitu sih..</i></p>

Transkrip Wawancara

Pegawai PT. Sky Energy Indonesia

**Tabel 3 : Wawancara Narasumber
Internal III**

No.	Pertanyaan	Jawaban Narasumber (Nadira)
1.	Sudah berapa lama anda bekerja di PT. Sky Energy Indonesia Tbk?	.. <i>Saya sudah bekerja sekitar 4 Tahun 10 Bulan mba.</i>
2.	Apa yang membuat anda merasa nyaman dengan perusahaan ini?	.. <i>Mungkin yang pertama menurut saya itu suasana kerjanya sih nyaman, atasan yang selama ini saya temui juga baik, membimbing, terus saya juga merasa disini apresiasinya juga sangat baik yah. Karena saya lihat dari contohnya ada beberapa rekan kerja saya yang di berikan kesempatan untuk berkembang disini gitu. Contohnya dari operator menjadi staff. Itu kan berarti dia diberikan kesempatan kan menambah pengalaman atau wawasannya</i>
3.	Apakah ada kendala anda dalam berkomunikasi dengan pimpinan atau dengan sesama karyawan?	.. <i>hmm.. baik sejauh ini untuk ke berkomunikasi dengan atasan saya tidak ada kendala sih ya mba ya. Karena komunikasi yang dilakukan juga sudah baik. Karena komunikasi secara langsung maupun tidak langsung tersampaikan dengan baik. Namun emang enggak bisa untuk ke</i>

		<p><i>semua atasan sih mba, sesuai jalur koordinasinya aja. Untuk saat ini emang komunikasi lebih lancar mba, miskomunikasinya juga gak banyak. Cuma sayangnya masih ada system off gitu, itu sih yang kadang bikin kita jadi lesu lagi kerjanya. Dengan team, kalo team contohnya misalnya saya sendiri kan berhubungannya dengan operator...itu ada beberapa terkadang emang suka ada kendala yaitu perbedaan persepsi, pendapat, cara berpikir. Namun biasanya kami mengatasinya itu dengan mengkomunikasikan kembali dengan atau tanpa atasan saya. Kaya kita ngejelasin lagi maksud dan tujuannya apa biar tersampaikan dengan baik. Karena kan mereka akan menginformasikan lagi ke operator yang lain karena itu kalo tidak sesuai akan mempengaruhi kegiatan produksi. Gitu mba Day</i></p>
4.	<p>Menurut anda bagaimana iklim komunikasi yang ada di Perusahaan?</p> <p>Iklim organisasi itu suatu keadaan, kondisi dan karakteristik lingkungan tempat bekerja yang menjadi ciri khas sebuah</p>	<p><i>..Untuk lingkungan kerja menurut saya sudah kondusif yah, meskipun sempat ada perasaan tidak nyaman dengan kebijakan manajemen maupun rekan. Namun hal tersebut saya yakini itu sih untuk kepentingan bersama. Untuk budaya sky sendiri</i></p>

	<p>organisasi yang terbentuk dari sikap, perilaku dan kepribadian seluruh anggota organisasi. Contohnya peraturan. Budaya, Apresiasi, Support, Interaksi, termasuk dengan konflik</p>	<p><i>memiliki nilai budaya yaitu Great, dan Apresiasi sky juga berusaha untuk meningkatkan semangat kerja karyawannya sekarang itu udah lebih bagus dengan mengadakan event yang mempererat hubungan baik dengan karyawannya. Contohnya kan kaya kegiatan kemeren kan buka puasa bersama, acara internal perusahaan, olahraga, dan makan bersama di waktu tertentu tuh kaya istirahat kita kan bisa kumpul bareng di pantry jadi karyawan bisa ngobrol-ngobrol informal sama temen-temen diluar bahas kerjaan gitu. Setelah banyak kegiatan kebersamaan mba, walaupun gak mewah ya tapi buat kita itu bisa jadi refreshing dan bikin mood kerja balik lagi gitu mba. Jadi kita ngerasa mental kita juga dijagain sama perusahaan, apalagi waktu covid kan kita juga kena ya mba dampaknya.</i></p>
5.	<p>Bagaimana kondisi bekerja pada saat pandemic? Apakah ada hambatan yang berdampak pada kinerja?</p>	<p><i>...Saat pandemic pekerjaan di sesuaikan mba. Kebutuhan operator jadi lebih sedikit jadi lebih banyak lagi yang di off. Dan laporan yang biasanya dilakukan langsung, itu kita lebih aktif pakai aplikasi kaya WA, Zoom, Email. Karena kan kondisinya</i></p>

		<p>banyak yang WFH juga udah gitu keputusan kan harus tetap dijalankan kalo ada perubahan di lapangan. Mungkin untuk bagian staff terhambatnya karena kan komunikasinya lebih sulit yak arena kan yang biasanya dilakukan langsung ini jadi tidak langsung. Waktunya jadi terulur karena menunggu konfirmasi.</p> <p>Tapi sejauh ini komunikasi yang berjalan sudah sesuai struktur organisasi sih mba, kalopun ada masalah pekerjaan, atasan kita selalu bantu dan ngajarin, bahkan suka kasih kita kesempatan buat cari jalan penyelesaian sendiri. Kalaupun ada masukan dari departemen lain, biasanya atasan kita juga mempertimbangkan lagi gitu..</p>
6.	<p>Apakah ada perubahan kebijakan komunikasi yang dilakukan manajemen untuk meningkatkan kenyamanan kerja disini?</p>	<p>.. Menurut saya secara komunikasi manajemen saat ini menjadi lebih aktif y amba gitu, untuk memberikan informasi langsung dalam keadaan formal maupun non formal. ...Contohnya menurut saya yang berkesan menurut saya selama bekerja disini yaitu, setiap karyawan yang ulang tahun itu akan diingatkan oleh aplikasi absensi kita yaitu</p>

		<p><i>talenta jadi nanti kan ada ucapan Happy Birthday ya. Nah saya itu saya sendiri yang merasakan itu seperti membuat saya merasa dihargai keberadaanya disini gitu. Berarti saya oh diakui menjadi bagian dari Sky, jadi banyak yang rayain juga disini dan saling mengenal kembali</i></p> <p><i>Dari team leader sendiri biasanya suka dikasih apresiasi kalo ada pencapaian target akan di berikan reward berupa coklat dari manager produksinya. Hal tersebut mengartikan komunikasi yang diberikan oleh leader kepada operator tersampaikan dengan baik, targetnya tercapai.</i></p>
7.	<p>Kegiatan apa yang diadakan perusahaan terkait komunikasi selama bekerja di Sky Energy Indonesia?</p>	<p><i>..Kalo dulu jarang banget ada pertemuan manajemen mba, sekarang ada chore, nah chore ini biasanya setiap awal bulan dan pengisinya itu manager-manager sampai owner. Dari situ kita jadi tau level direksi itu yang mana aja. Teruh hasih chore yang disampaikan itu di tempel di Papan Informasi. Papan informasi jadi lebih aktif lagi. Ada meeting mingguan jadi kita bisa bahas progress kerja dan hambatannya kaya meeting MPS, terus senam</i></p>

		<p><i>bersama setiap hari jum'at, kalo pagi suka jemur bareng biar sehat, dikasih vitamin dan swab gratis setiap minggu, Alhamdulillahnya catering masih ada walaupun pakai box, terus kemarin kan ada pensi akhir tahun yang bener-bener seru mba. Sama ada buka puasa bersama juga mba. Gitu.</i></p>
8.	<p>Menurut anda apakah kegiatan-kegiatan tersebut bisa meningkatkan semangat dalam bekerja?</p>	<p><i>..Hmm...kalo kata saya sih sudah lebih baik dan banyak dari tahun-tahun sebelumnya. Dan ini banyak dirasakan oleh rekan-rekan operator maupun staff. Menyenangkan mba, jadi karyawan juga bisa menyegarkan pikiran beberapa saat. Kadang yang membuat semangat adalah ketika ada acara, semuanya berkumpul dan terlihat kompak. Contohnya dulu kerasa banget jarak antara atasan dengan bawahan, kalo sekarang seperti lebih membaur aja. Walaupun kadang-kadang di off kerjanya, tapi kita jadi merasa dibutuhkan juga karena manajemannya terbuka untuk komunikasi langsung,</i></p> <p><i>Kalo disini paling melalui HRD ya mba. Kita juga tidak segan menyampaikan pendapat ke manajemen melalui atasan, dan</i></p>

		<p><i>operator juga merasa ternyata orang kantornya bisa untuk seru-seruan juga gitu. Jadi dari operator tidak merasa di kucilkan karna jabatan.</i></p> <p><i>Akhirnya banyak teman-teman yang bertahan karna mau bantu juga gitu...</i></p>
9.	<p>Apakah perusahaan memberikan apresiasi? Bagaimana menurut anda terhadap hal tersebut?</p> 	<p><i>...Menurut saya kalo sejauh ini si perusahaan sudah memberikan apresiasi yang baik ya mba untuk karyawannya. Bisa meningkatkan etos kerja juga. Mungkin kalo dari produksi itu dari apresiasi yang didapatkan hasilnya jadi operator lebih semangat bekerja terus pencapaian target jadi meningkat, terus jadi low NG mungkin mereka jadi lebih teliti lagi karena merasa menghargai perusahaan, dan feedbacknya juga perusahaan juga baik, jadi ada rasa tanggung jawab yang lebih dari karyawan...</i></p>
10.	<p>Apakah informasi yang diberikan oleh perusahaan sudah jelas?</p>	<p><i>...Menurut saya, kalau ada pengumuman gitu jelas mba. Soalnya di tampilkannya banyak biasanya di email ada, di grup WA sama atasan juga ada, di aplikasi talenta juga di upload mba. Nah kalo ada yang belum ngerti biasanya atasan kita bantu jelasin di rapat rutin atau rapat yang diadakan khusus untuk</i></p>

		<p><i>menjelaskan informasi itu. Apalagi kalo berkaitan sama produk pasti dijelasinnya dengan detail bahkan sampai ada contoh gambar untuk penanganannya mba. Jadi kalau bukan human eror kesalahan aktifitas seharusnya bisa di hindari sih..</i></p>
11.	<p>Apakah ada saran untuk meningkatkan lingkungan yang mendukung dalam perusahaan?</p>	<p><i>..Saran dari saya untuk meningkatkan lingkungan yang mendukung juga kualitas karyawan yaitu misalnya diadakan training-training yang membangun, seperti budaya perusahaan agar karyawan lebih merasa memiliki perusahaan ini ada sih mba Cuma memang jarang. Terus yang kedua diadakan gathering mungkin ya mba diperusahaan ini. Karena kan untuk meningkatkan rasa kekeluargaan, saling mengenal atasan dan bawahan jadi berbaur. Diberikan apresiasi kerja seperti bonus tahunan ya mba karena kan disini belum ada pemberian bonus. Kalo ada bonus pasti lebih semangat lagi mba kerjanya. Terus penyesuaian gaji berdasarkan kemampuan karyawan. Perlu merayakan keberhasilan target penjualan karena kan target penjualan itu</i></p>

		<p><i>berhubungan dengan semua departemen gitu kan. Kecil aja mba kaya juga misalnya dan event-event nasional untuk memeriahkan suasana perusahaan seperti 17 agustus dengan lomba atau hari kartini dengan batik dan kebaya.</i></p>
--	--	---



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Transkrip Wawancara
Staff SCM PT. Sky Energy Indonesia
Tbk

Tabel 4 : Wawancara Narasumber
Internal IV

No.	Pertanyaan	Jawaban Narasumber (Muji)
1.	Sudah berapa lama anda bekerja di PT. Sky Energy Indonesia Tbk?	<i>...Saya disini sudah bekerja selama 6 bulan mba, di posisi staff purchasing...</i>
2.	Apa yang membuat anda merasa nyaman dengan perusahaan ini?	<i>...Menurut saya disini orangnya baik ya mba, dari awal saya di ajak kenalan ke semua karyawan. Lalu sejauh ini juga tanggapan dari semua karyawan baik, Apalagi tim saya ngajarinnya sabar dan detail. Perusahaannya juga bersih mba, dan modern karna sudah pakai sistem untuk mendukung pekerjaannya...</i>
3.	Apakah ada kendala anda dalam berkomunikasi dengan pimpinan atau dengan sesama karyawan?	<i>...Pada awalnya ada mba karena kan karyawan baru dengan budaya yang berbeda dari sebelumnya, tapi setelah saya beberapa bulan disini, bisa lebih cepat menyesuaikan. Karena banyak pertemuan dan sosialisasi yang dibuat oleh perusahaan. Jadinya kita kan ketemu terus sama banyak karyawan, akhirnya jadi akrab. Dari</i>

		<p><i>atasannya juga bisa membawa suasana mba, yang tadinya kita sungkan, malu, di kasih stimulusnya untuk jadi aktif dan sengaja ditanya di forum. Dari situ saya jadi berani berpendapat mba.</i></p>
4.	<p>Menurut anda bagaimana iklim komunikasi yang ada di Perusahaan?</p> <p>Iklim organisasi itu suatu keadaan, kondisi dan karakteristik lingkungan tempat bekerja yang menjadi ciri khas sebuah organisasi yang terbentuk dari sikap, perilaku dan kepribadian seluruh anggota organisasi. Contohnya peraturan. Budaya, Apresiasi, Support, Interaksi, termasuk dengan konflik</p>	<p><i>...Kalo budaya perusahaan yang dikasih tau ketika awal bergabung, Sky itu budayanya GREAT mba. Didalam situ mengutamakan perkembangan, kualitas dan integritas baik karyawan maupun perusahaan. Disini juga saling mendukung, senior mau mengajarkan anak baru... ya walaupun beberapa ada yang cuek ya mba. Tapi sikap kerja sih professional jika menyangkut pekerjaan, hanya beberapa yang terkadang menggampangkan pekerjaan. Kondisi ini sih yang membuat pekerjaan sedikit terhambat dan suasana kerja menjadi tidak nyaman. Karena saya kan maunya pekerjaan selesai tepat waktu dan semua menyadari tanggung jawabnya. Tapi ternyata tidak semudah itu di kenyataannya. Terutama ketika ada jadwal WFH, beberapa karyawan ada juga tuh mba yang menyepelekan pekerjaan. Sekali</i></p>

		<p><i>dua kali mungkin masih bisa diatasi oleh tim yang bersangkutan mba, tapi semakin sering juga perusahaan akhirnya menyadari hambatannya karena kurangnya komitmen karyawan. Sampai akhirnya perusahaan mengeluarkan statement sanksi tegas bagi yang melalaikan pekerjaannya. Karena kan kondisi kerja seperti itu bisa mempengaruhi kinerja yang ada dikantor juga.</i></p>
5.	<p>Bagaimana kondisi bekerja pada saat pandemic? Apakah ada hambatan yang berdampak pada kinerja?</p>	<p><i>...Ketika WFH, hambatan koordinasi sih sedikitnya ada mba., tapi bisa diupayakan sama manajemen dengan jadwal rapat rutin tetap berjalan melalui aplikasi digital seperti Zoom dan Google Meet. Ketika bekerja dikantor juga perusahaan menerapkan protokol kesehatan. Dari yang melakukan swab secara rutin, cek suhu, wajib melewati ruang steril ketika akan masuk perusahaan dan wajib menggunakan masker serta memakai memakai hand sanitizer.</i></p> <p><i>Bekerja dengan setengah karyawan dirumah hambatannya adalah kalo online kan hanya dibagi beberapa jam sekali ya.. jadi koordinasinya terhambat karena menunggu konfirmasi aja.. belum lagi jika</i></p>

		<i>karyawannya ternyata tidak bertanggung jawab, jadi sulit dikabari ketika wfh. Itu bikin pekerjaannya ngaret mba. Itu aja sih..</i>
6.	Apakah ada perubahan kebijakan komunikasi yang dilakukan manajemen untuk meningkatkan kenyamanan kerja disini?	<i>...Pada saat covid, karyawan yang bekerja dikantor disediakan makan siang oleh perusahaan agar mengurangi aktifitas keluar area perusahaan. Lalu setiap pagi wajib melakukan pemanasan di lapangan untuk mendapatkan sinar matahari pagi.. Keadaan tersebut membuat karyawan bisa saling menyapa dengan karyawan lain maupun atasan. Perusahaan juga memberikan vitamin untuk daya tahan tubuh Enaknya jadi perusahaan juga memperhatikan sampai kesitunya mba, jadi kita gak perlu swab lagi diluar keluar biaya sendiri atau beli vitamin. Karena dari perusahaan udah disediakan...</i>
7.	Kegiatan apa yang diadakan perusahaan terkait komunikasi selama bekerja di Sky Energy Indonesia?	<i>...Kalo yang membuat saya merasa komunikasi yang menjadi lebih jelas itu karena adanya rapat rutin. Pertemuannya itu ada brifing ketika pagi, meeting per departemen setiap satu minggu sekali, rapat koordinasi dengan departemen yang berkaitan, banyak mba... Pertemuan non formal</i>

		<p><i>seperti ketika jemur pagi, senam setiap Jum'at untuk seluruh karyawan, terkadang ada acara makan-makan. Itu biasanya dilakukan setiap departemen masing-masing sih mba. Kalau bareng-barengnya ketika ada pencapaian target yang sesuai. Kalau departemen saya yang bagian SCM itu karena berhubungan terus dengan bagian manufaktur. Biasanya mereka suka ngadain makan-makan bersama seperti liwetan dan kita diminta bergabung Disana juga kadang ada tim HRD yang ikut bergabung bersama karyawan manufaktur lain. Berbaur dengan semua karyawan yang ada dan menghilangkan jarak dan perbedaan jabatan ketika di perusahaan.</i></p>
8.	<p>Menurut anda apakah kegiatan-kegiatan tersebut bisa meningkatkan semangat dalam bekerja?</p>	<p><i>...Menurut saya iya mba. Karena kegiatan tersebut bisa menjadi sarana penyegaran untuk karyawan pada saat bekerja. Buat saya yang karyawan baru, hal tersebut sangat menyenangkan dan sedikit menyegarkan pekerjaan yang rumit.</i></p>
9.	<p>Apakah perusahaan memberikan apresiasi? Bagaimana menurut anda terhadap hal tersebut?</p>	<p><i>...Selama ini sih yang saya lihat apresiasi lebih banyak diberikan oleh masing-masing atasan. Entah</i></p>

		<p><i>memang budayanya disini apresiasi disebarakan melalui atasan atau memang inisiatif dari atasannya itu sendiri. Kalaupun begitu di SCM sudah diapresiasi karena ketika ada target yang tercapai atasan biasanya mentraktir tim. Kalau dari perusahaan sendiri, dari segi bonus juga katanya belum ada mba. Tapi manajemen mengupayakan dengan menyediakan sarana-sarana yang dapat mengembangkan karyawan. Seperti ada pentas seni pada akhir tahun, buka puasa dan training pengetahuan...</i></p>
10.	Apakah informasi yang diberikan oleh perusahaan sudah jelas?	<p><i>...Menurut saya jelas mba, karena sering dibahas dan banyak juga di share dimana-mana. Jadi kita gak bisa bilang gak tau infonya. Karena memang sering dibahas. Tapi kalo tidaki mengerti sih mungkin y amba. Mereka terima tapi tidak mengerti...</i></p>
11.	Apakah ada saran untuk meningkatkan lingkungan yang mendukung dalam perusahaan?	<p><i>...Sejauh ini sudah baik mba cuma perlu dijaga aja supaya keadaannya tetap kondusif...</i></p>

Lampiran 2 Surat Penelitian



MERCU BUANA

No : 15-2/83/F-Sar/VI/2022 Bekasi, 22/06/2022
Lamp :
Hal : **Wawancara**

Kepada Yth
Ibu Wiglawati Utami
HRGA Dept Head
PT. Sky Energy Indonesia Tbk
Jl Raya Ciradas No 258
Kabupaten Bogor, Jawa Barat, 16964
Di tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian Tugas Akhir untuk mendapatkan gelar Sarjana Komunikasi dari Universitas Mercu Buana, Untuk itu kiranya mahasiswa kami dapat diizinkan untuk penelitian yang di perlukan oleh mahasiswa kami

Adapun identitas mahasiswa yang akan melakukan penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

Nama : Deyana Mangani
NIM : 44217320011
Jurusan/ Semester : Public Relations
Telp : 089634848914
Judul TA : Strategi Komunikasi Internal PT. Sky Energy Indonesia Tbk
Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Untuk maksud di atas, maka kami memohon bantuan dan kerjasamanya untuk memberikan data dan informasi yang diperlukan sesuai dengan isian/proposal Tugas Akhir

Sekretaris Program Studi
Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Mercu Buana



Dra. Tri Diah Cahyowati, M.Si

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

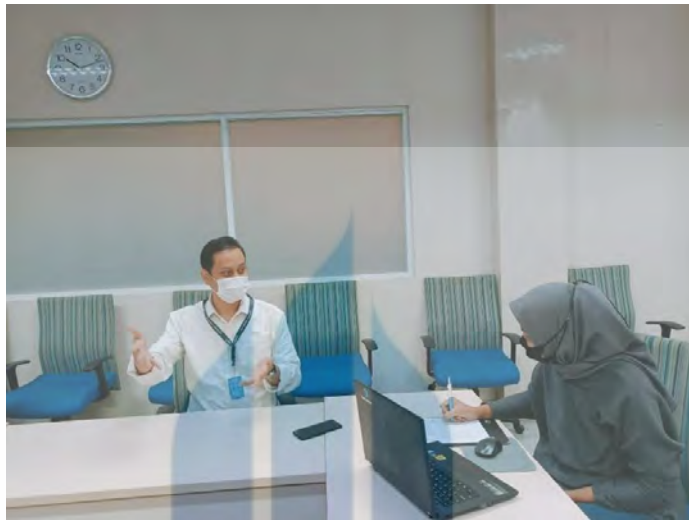
KAMPUS JATISAMPURNA
J. Raya Kertajati No. 6, Jatiasampurna, Bekasi 17420
Phone : 021-8448335 (p.010)
Homepage : <http://www.mercubuana.ac.id>, <mailto:info@mercubuana.ac.id>



Ciri. No. 493534 DM08

Lampiran 3

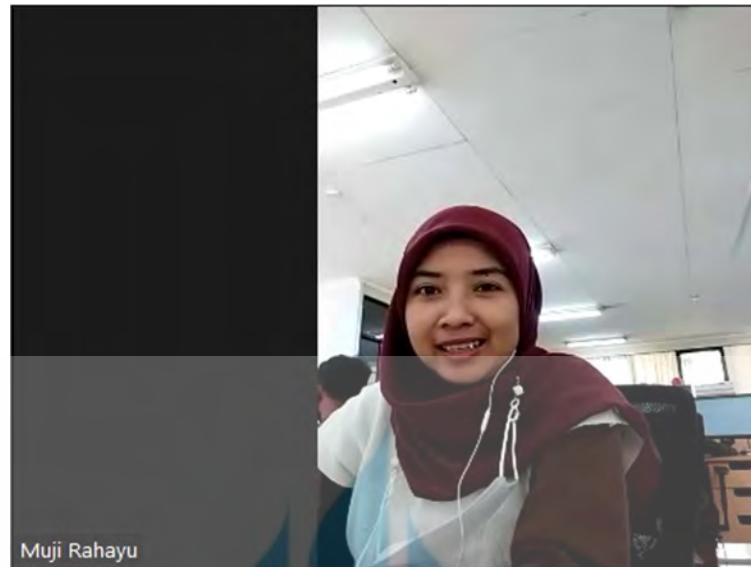
Dokumentasi Kegiatan Wawancara



Peneliti bersama Narasumber Internal I yang merupakan General Manager PT. Sky Energy Indonesia Tbk: Bapak Angga Pradipta, Kamis (23/06/22).



Peneliti bersama Narasumber Internal II yang merupakan HRGA Manager PT. Sky Energy Indonesia Tbk yaitu: Ibu Wigiawati Utami, Kamis (23/06/22).



Peneliti bersama Narasumber Pendukung yang merupakan Karyawan Staff di PT. Sky Energy Indonesia Tbk yaitu: Ibu Muji Rahayu, Kamis (23/06/22).

UNIVERSITAS
MERCU BUANA



DAYANA MANJANI

Experienced and energetic Procurement with over six (6) years of experience effectively managing purchase order and budgeting for manufacturer or projects from finding suppliers to completion. Using manual and systems to make Purchased and reporting to increase company productivity.

Additional Skills

- Adaptable
- Problem Solving
- Negotiation
- Critical Thinking
- Communication Skills

Strong Skills

- Microsoft Word
- Microsoft Excel
- Microsoft Power Point
- Accurate

→ Gunung Putri Utara, Kabupaten Bogor 16961

0813 8606 5085
dayanamanjani@gmail.com



www.linkedin.com/in/dayana-manjani-a6b793130

Work Experience

2020 - Aug 2022
PT. Sky Energy
Indonesia TBK

Supply Chain Management

- Handle Purchase Request for Manufacture or Project PLTS
- Processing Purchase Request Import or Local and Create Purchase Order
- Finding Supplier
- Review contract, quotation, invoicing and negotiation
- Reporting & Budgeting Weekly and Monthly
- Handling Project materials and contractors
- Analyze trend market for PV and materials

COGM

- Analysis price material and rate import
- Calculation landed price and decide the sales price
- Prepare budgeting and payment scheme
- Determine payment term to support sales quotation

2016 - 2020
PT. Matra Mandiri
Prima
PT. Sky Energy
Indonesia Tbk
PT. Daya Mandiri
Terbarukan
PT. Fortuna Berkah
Indonesia

General Affairs Group

- Arrangement travel and provide accomodation (Hotel, Flight, Entertain for Customers, Suppliers, Directors and Technician)
- Manage petty cash for General Affairs
- Prepared budgeting and reporting to make a reimbursement
- Take care of expatriat needs
- Coordinating outsourcing (Security, Cleaning Services and Catering)
- Control Stock ATK, Uniform & Id-card
- Create report of safety & environemt management(UKL-UPL)
- Processing permit of K3
- HR Administration

Education

2018 - 2022
Mercu Buana
University

Student Faculty of Communication
last semester

2011 - 2014
SMKN 1 Gunung
Putri

Chemical Industry

Certifications

2020

Chief of event Webinar

Diskusi Masalah Strategic (Membangun Start-Up di Masa Pandemi Covid-19)

2020

Internal Group Company

Training 5R

<http://digilib.mercubuana.ac.id/>