

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Hamid, dan Mimin Rukmini. (2004). *Kritik dan Otokritik LSM (1st ed)*. Jakarta: Penerbit Piramedia
- Daft, Richard L.(2004).*Organization Theory and Design*. Ohio:Thompson South-Western
- Davis, Keith., dan John W. Newstrom.(1995).*Perilaku Dalam Organisasi (7th ed)*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Dixon, Marva L., Laura K. Hart.(2010). The Impact of Path-Goal Leadership Styles on Work Group Effectiveness and Turnover Intention. *Journal of Managerial Issues*, 1, 52-69
- Drucker, Peter F. (1990). *Managing The Non-Profit Organization*. Oxford:Butterworth Heinemann
- Gibson, James L., Jhon M. Ivancevich dan Jaames H. Donetly, Jr.(1992). *Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses (5th ed)*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Hailey, John. (2006). *NGO Leadership Development*. Praxis Paper Vol.10: Intrac
- Hardy, Bruce.,PhD. (2007). Leadership in NGO's: Is It all That Different than The For-profit sector? *Canadian Manager*,Spring
- House,R.J.(1971).A Path Goal Theory of Leader Effectiveness. *Administrative Science Leadership Review*.16: 321-339
- House, R.J.(1996). Path-Goal Theory of Leadership: Lessons, Legacy, and A Reformulated Theory. *Leadership Quarterly*. 7 (3), 323-352
- Munandar, Ashar S.(2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia
- Neuman, Willian Lawrence. (2000). *Social Research Methods (Qualitative and Quantitative Approaches)*. Boston: Pearson Education
- Poerwandari, E. Kristy. (2005). *Pendekatan Kualitatif untuk Penelitian Perilaku (3rd ed)*.Depok: Perfecta
- Putra, H.S. (2005). *Paradigma, Teori, dan Metode*. Makalah dipresentasikan pada "Workshop Metodologi Penelitian Kualitatif" yang diselenggarakan oleh Jurusan Sosiologi, FISIP, Universitas Mulawarman, Samarinda.

- Ranupanjoyo, Heidjrachman dan Suad Husnan,(1995). *Manajemen Personalialia (4th ed)*. Jogjakarta: Gajah Mada
- Robbins, Stephen P. (1996). *Perilaku Organisasi (10th ed)*. Jakarta: Prenhallindo
- Saragih, S.,(1995). *Membedah Perut LSM*. Jakarta: Pustaka Pembangunan Swadaya Nusantara
- Schriesheim, Chester., Mary Ann Von Glinow.(1977). The Path-Goal Theory of Leadership: A Theoretical and Empirical Analysis. *Academy of Management Journal*, Vol. 20, No. 3, 398-405
- Silverthome, Colin.(2001). A Test of The Path-Goal Leadership Theory in Taiwan. *Leadership & Organizational Development Journal*, Vol.22, No. 4, 151-158
- Stoner, James. A.F.,R.E.Freeman & Daniel R. Gilbert Jr. (1996). *Manajemen*. Jakarta: Prenhallindo
- Sumarsono,H.M. Sonny.(2004). *Metode Riset Sumber Daya Manusia (1st ed)*. Jogjakarta: Graha Ilmu
- Sutarto, Drs. (1989). *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi*. Jogjakarta: Gadjah Mada University Press.
- Timpe, A. Dale.(1991). *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia: Kepemimpinan*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Wahyosumidjo.(1985). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Wallis, Joe & Brian Dollery. (2002). *Leadership and Economic Theories of Non-Profit Organization*. Dalam *University of Otago Economics Discussion Papers* (No. 0202). New South Wales: University of New England Armidale
- Welleford, Paul B.(1998).*Leadership in A Community Based, Nonprofit Organization: Total Action Against Poverty*. Blacksburg, Virginia: Dissertation
- Yukl, Gary.(2010).*Kepemimpinan Dalam Organisasi (5th ed)*. Jakarta:Indeks

TRANSKRIP WAWANCARA SUBYEK 1

Pertemuan Pertama

Lokasi *Interview* : RD (Ruangan Direktur)
Interviewer : JWS (Johan Wisnu Saputra)
Interviewee : ORK
Hari/Tgl : Kamis, 28 April 2011
Waktu : 12.00 – 13.00

Hasil Observasi

Kondisi tempat wawancara

Wawancara pertama dengan subyek 1 ini dilakukan di ruang Direktur LSM "X" tempat subjek 1 bekerja. Wawancara dilakukan di ruang yang tidak terlalu besar. Di ruang tamu tersebut terdapat satu meja direktur, satu kursi direktur, 2 kursi untuk tamu, sebuah sofa panjang dan meja tamu, 2 buah lemari, dan 1 buah rak panjang. Ruang direktur merupakan bagian dari 1 ruangan besar yang disekat oleh tembok menjadi 3 ruangan. Ketiga ruangan tersebut mempunyai 1 pintu utama dan 3 pintu lain untuk masuk ke ruang-ruang tersebut. Di samping ruang direktur ada ruangan staf, dan ada lagi ruang rapat pengurus. Suasana di ruang tersebut cukup nyaman untuk berbincang-bincang hanya saja perhatian subjek maupun peneliti terganggu ketika ada orang masuk ke ruangan karena posisi meja memang agak dekat dengan pintu utama. Sehingga ketika ada staf masuk hendak ke ruang staf dan membuka pintu utama perhatian subjek menjadi teralihkan.

Pertemuan peneliti dengan subyek untuk melakukan wawancara ini yaitu pada hari Kamis, 28 April 2011 (pukul 12.00 – 13.00) merupakan pertemuan peneliti dengan subyek untuk yang kedua kalinya. Pertemuan pertama subjek terjadi satu hari sebelumnya untuk menyerahkan surat ijin penelitian yang akhirnya disetujui oleh subjek yang merupakan Direktur Pelaksana Daerah LSM "X". Sebelum bertemu peneliti membuat janji terlebih dahulu dengan subjek dan ternyata subjek bisa pada jam 12 siang. Saat bertemu subyek terlihat sangat ramah dan menyambut kedatangan peneliti. Saat bertemu tersebut subyek sedang membaca koran lokal Surabaya. Subyek tampak sedikit kelihatan capek karena memang habis menyelesaikan beberapa urusan dan saat itu memang jam istirahat. Subyek langsung menanyakan, gimana teknis wawancaranya dan apa saja yang hendak ditanyakan. Peneliti pun menjelaskan kepada subjek mengenai garis besar materi yang hendak ditanyakan serta mengajak

Perilaku partisipasi secara umum

subjek untuk segera memulai proses wawancara. Sikap subyek selama proses wawancara cukup tenang dalam menjawab pertanyaan peneliti meskipun kadang subjek sering mengubah posisi duduknya karena merasa tidak nyaman atau capek. Subjek cukup terbuka dalam memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan peneliti. Sosok subyek terlihat agak gemuk, dengan tinggi badan kurang lebih 165 cm dan berat badan kurang lebih seimbang, berkulit kecoklatan, dengan banyak bekas jerawat di kulit wajahnya meskipun demikian subyek memiliki wajah yang terlihat lebih tua daripada usianya sehingga pada awalnya peneliti tidak menyangka jika subyek masih berumur 29 tahun. Secara keseluruhan subyek adalah orang yang memiliki pembawaan yang tenang. Subyek termasuk memiliki daya ingat dan konsentrasi yang cukup baik, karena meskipun saat wawancara sempat terputus karena ada telpon yang masuk ke *handphone*-nya, namun subyek tetap ingat akan pembicaraan terakhir yang dilakukan dengan peneliti sehingga peneliti tidak perlu mengingatkan atau mengulang pertanyaan. Saat wawancara ini subyek menggunakan kemeja batik berwarna dasar putih dengan celana kain dan sepatu pantofel hitam.

Kode	Baris	Koding	Reflektif	Transkrip
JWS2804RD				selamat siang pak.
ORK2804RD				Siang
JWS2804RD	5			mm, nama saya Johan Wisnu Saputra dari Psikologi Unair. Ini mau wawancara bapak mengenai skripsi saya dan mengenai mungkin posisi bapak sebagai direktur di LSM "X" Jatim, gitu ya..
ORK2804RD				Iya.
JWS2804RD				iyah, ee kalo boleh tau nama Bapak?
ORK2804RD		Identitas subjek	S-1 memperkenalkan nama lengkapnya	Nama ORK
JWS2804RD				itu nama lengkapnya ya Pak?
ORK2804RD	10			iyah, nama lengkap.
JWS2804RD				panggilannya pak O?
ORK2804RD		Identitas subjek	S-1 membenarkan kalau panggilannya adalah "o"	O, iyah.
JWS2804RD				kalo usia pak?
ORK2804RD		Identitas subjek	Usia S-1 adalah 29 tahun	usia, dua sembilan.
JWS2804RD	15			dua Sembilan ya?

ORK2804RD				he eh.
JWS2804RD				ee, kalo boleh di ceritakan latar belakang pendidikan bapak?
ORK2804RD		Latar belakang pendidikan subjek	<ul style="list-style-type: none"> Latar belakang pendidikan S-1 adalah S1 di Teknik Statistik ITS Sekarang S-1 sedang menjalani pendidikan S2 Studi Psikologi di Untag 	latar belakang.. kalo kuliah S1 di Statistik ITS, terus S2 nya masih proses d Untag – Psikologi.
JWS2804RD	20			kalo di Statistiknya nya lulus taun berapa pak?
ORK2804RD		Latar belakang pendidikan subjek	S-1 masuk pendidikan S1 tahun 2001 dan lulus tahun 2006	lulus taun dua ribuu enam. Dua ribu enam, masuk dua ribu satu.
JWS2804RD				ooo masuk dua ribu satu lulus tahun dua ribu enam.
ORK2804RD				iyah.
JWS2804RD				kalo di Untagnya itu masuk?
ORK2804RD	25	Latar belakang pendidikan subjek	S-1 masuk pendidikan S2 tahun 2010	masuk baru taun kemaren, dua ribu sepuluh. Dua ribu sepuluh baru kuliah.
JWS2804RD				oh, kuliah. Itu ngambil profesi atau?..
ORK2804RD		Latar belakang pendidikan subjek	S-1 mengambil studi psikologi <i>science</i> untuk program S2-nya	ooo ndak, yang biasa anu science. Cuman kalo ini kan M.Psi juga kan.
JWS2804RD	30			ooo, iyah. Itu boleh tau, kalo boleh tau itu jurusannya apa pak?
ORK2804RD		Latar belakang pendidikan subjek	S-1 mengambil peminatan psikologi sosial	jurusan psikologi.. kalo psikologinya saya ambil yang sosial.
JWS2804RD				psikologi sosial y pak. Eeem, terus menurut bapak keterkaitan antara psikologi sosial sama profesi bapak sekarang...?
ORK2804RD	35		<ul style="list-style-type: none"> Pengurus dalam LSM “X” bertugas untuk mengambil kebijakan organisasi Direktur dan Staff di LSM “X” yang bertugas sebagai pelaksana 	ya pada dasarnya kan di LSM “X”, kita ini kan walaupun apapun jabatannya terutamanya kalo direktur memang kita diharapkan bisa memahami bahwa disini kita organisasi. Jadi ada pengurus yang secara yuridis formalnya, secara hukumnya beliau-beliau yang mengambil kebijakan. Sedangkan kita melaksanakan.. dan di jajaran direktur itu ada beberapa staff, misalkan staff klinik, kemudian staff project maupun staff program. Nah gitu, kalo program ada bagian
	40			

	45		<p>program</p> <ul style="list-style-type: none"> • S-1 merasa banyak berinteraksi dengan banyak orang di LSM “X” • S-1 berpikir bahwa ilmu psikologi bisa <i>me-match</i> kan kompetensi yang ada dalam dirinya dan kebutuhan di pekerjaan 	<p>dari administrasi dan lain sebagainya, gitu.. sehingga perlu dipahami pula ketika kita banyak program itu adalah... atau kegiatan berinteraksi dengan orang. Sehingga saya pikir dengan adanya jurusan psikologi, lebih bisa lah untuk bisa <i>me-match</i> kan bagaimana kompetensi diri dengan kebutuhan di pekerjaan.</p>
JWS2804RD				<p>oo.. gitu, karena memang pekerjaannya bapak, membutuhkan interaksi dengan orang..</p>
ORK2804RD				<p>iya..</p>
JWS2804RD	50			<p>kalo mungkin kalo boleh diceritakan sejarah bapak tertarik dengan dunia LSM atau tertarik dengan masuk sebagai pekerja sosial itu.. seperti apa pak?</p>
ORK2804RD	55 60 65	Perjalanan karir subjek	<ul style="list-style-type: none"> • Awal ketertarikan S-1 pada dunia LSM pada tahun 2003 dan S-1 masih kuliah semester 3 • Karir pertama S-1 sebagai pekerja sosial adalah di Koalisi Perempuan Indonesia (KPI) • S-1 pernah bertugas sebagai peneliti dari penelitian yang disponsori Asia <i>Foundation</i> dan LSM dari Belanda • S-1 merasa ilmu statistik yang ia pelajari berguna dalam pekerjaannya 	<p>he ehm. Aa awalnya dulu memang pada taun dua ribu tiga, itu ketika saya kuliah masih baru semester empat semester tiga itu memang ada tawaran untuk menjadi peneliti. Waktu itu kerjasamanya dengan Asia <i>foundation</i> dan LSM dari Belanda. Memang awalnya bukan di LSM “X”. Awal saya masih di Koalisi Perempuan Indonesia di Jawa Timur ketika itu ada program di Tuban sama Jombang. Saya dipasrahi untuk sebagai peneliti disana. kemudian sejak itu, ada ketertarikan bahwa sebetulnya dengan kompetensi statistik misalkan itu ketika kita melakukan advokasi ke pemerintah, ke luar negeri, ke donor dan lain sebagainya itu membutuhkan sebuah data yang akurat, yang bisa dipahami bahwa satunya kan dengan kompetensi dari statistik saya pikir itu men-support. Dan akhirnya ada ketertarikan bahwa.. oo ya, dengan kemampuan saya dan saya merasa cocok dengan dunia sosial ini walaupun tuntutan di pekerjaan itu tidak soaial, artinya kalo sosial itu kan kita mengerjakan seadanya gitu. memang dari segi misalkan honorarium dan lain sebagainya itu relative lebih kecil dibandingkan kalo kita di dunia bisnis. Tapi tuntutan bahwa kita tidak boleh melakukan, misal penyelewengan, kemudian melakukan tindakan</p>

	70		<ul style="list-style-type: none"> • S-1 merasa bekerja sebagai pekerja sosial harus profesional dan harus bisa mencapai target yang diinginkan organisasi 	<p>korupsi dan lain sebagainya itu menjadi tuntutan yang, yang pasti. Dan dalam pelaksanaan pekerjaannya tidak bisa tidak harus profesional juga bahwa ketika ada target, sebisa mungkin kita harus bisa mencapai target itu. Walaupun ketika ada kegagalan kita bisa rasionalisasi lah, ada alasan kenapa ini masih belum bisa tercapai atau terjadi.</p>
	75			
JWS2804RD				oo jadi awalnya mungkin karena bapak dulu di tunjuk sebagai peneliti..
ORK2804RD				iyah.
JWS2804RD				untuk sebuah program dari luar negeri, gitu ya pak?
ORK2804RD	80	Perjalanan karir subjek	<ul style="list-style-type: none"> • Selain menjadi peneliti S-1 juga pernah menjadi pendamping di tempat-tempat asal <i>trafficking</i> S-1 mendampingi “ayla” atau anak yang dilacurkan • S-1 berpendapat bahwa ketertarikan korban <i>trafficking</i> karena mereka tertarik pada budaya baru 	iyah, dari.. cuman pelaksanaannya dari Indonesia juga sih cuman bantuannya dari Asia Foundation sama LSM Belanda. Akhirnya ketika.. setelah jadi peneliti saya pikir tidak cukup hanya saya menjadi peneliti. Akhirnya saya ikut mendampingi di <i>standing area</i> -nya <i>trafficking</i> atau tempat-tempat.. istilahnya tempat-tempat asal <i>trafficking</i> . Jadi misalkan dulu saya di kecamatan Kalipare, kecamatan Kalipare itu lokasinya lima belas kilometer dari bendungan Karang Kates. Sedangkan bendungan Karang Kates itu kira-kira dua puluh kilometer dari kota Malang. Jadi itupun sudah masuk hutan untuk bisa menjangkau kecamatan kali pare. Nah saya disana ada satu taun setengah, walaupun tidak stay disana tapi hampir setiap bulan sering kesana, gitu. karena area saya sebenarnya di Surabaya, lebih di stasiun Wonokromo. Dulu saya ndampingi istilahnya “ayla” ya anak yang dilacurkan, itu adek-adek yang dilacurkan, adek-adek korban perkosaan, kemudian pencabulan dan lain sebagainya.. itu lebih kesana di Wonokromo. Tapi satu bulan sekali saya ke Kalipare sana. Situasinya berbeda antara desa dengan kota, tapi endingnya tetep sama, seperti sekarang fenomena “ <i>grey chicken</i> ” maupun adik-adik yang SMP sudah menjadi “ <i>chicken</i> ” itu menjadi pekerja sex itu sebenarnya kan karena kurang kemampuan itu ya sebenarnya.. baik itu pemerintah lokalnya, masyarakatnya, elemen-elemen yang ada disana untuk <i>me-manage</i> sebenarnya bagaimana jangan sampai mereka itu menjadi seperti itu. Biasanya ketertarikannya adik-adik sekarang ini kan kalo berdasarkan analisa
	85			
	90			
	95			
	100			

	105			saya di kliping-klipping koran atau dengan diskusi-diskusi itu adalah ketertarikan mereka terhadap budaya-budaya baru. misalkan handphone, handphone perputaran teknologinya sangat tinggi, sedangkan adik-adik SMP/SMA itu kan yang realistis yang mereka bisa, bisa menunjukkan prestis nya, menunjukkan gengsinya kan handphone. Sehingga mereka melakukan segalanya untuk handphone. Beda kalo sudah bekerja, mungkin punya mobil, punya rumah.. itu prestis. Tapi kalo adek-adek SMP/SMA/SD itu kan handphone. Sehingga mereka menjadi pekerja sex misalkan. Gitu.
	110			
JWS2804RD				kalo boleh tau, itu tugasnya apa pak?
ORK2804RD				kalo dulu?
JWS2804RD	115			iyah.
ORK2804RD	120	Perjalanan karir subjek	<ul style="list-style-type: none"> • S-1 bergabung ke LSM “X” pada tahun 2009 • Menurut S-1 LSM berbeda dengan Ormas. Ormas lebih mengarah ke advokasi sedangkan LSM tujuannya lebih spesifik 	dulu sama. Dulu ormas, kalo saya dulu organisasi masyarakat di Koalisi Perempuan Indonesia. Baru taun dua ribu Sembilan di LSM “X”. Organisasi Pemerintahan Indonesia, LSM kalo yang ini. Kalo dulu Ormas, jadi dulu memang agak berbeda sedikit lah antara LSM sama Ormas itu. Basic-nya sama, organisasi sosial non pemerintah, itu sebenarnya sama disana endingnya. Cuma memang karena arahnya aja, kalo disana lebih ke advokasi ya, advokasi hak perempuan dan anak. Kalo disini kan lebih ke arah kesehatan reproduksinya bagaimana kita lebih, lebih fokus sebenarnya.. lebih spesifik disini. Walaupun isu yang lain juga kita jalankan, misalkan pencegahan kekerasan seksual terhadap anak itu juga kita lakukan.
JWS2804RD	125			kalo di tadi.. koalisi anak..
ORK2804RD				perempuan
JWS2804RD				perempuan Indonesia itu, bapak sebagai?..
ORK2804RD	130	Perjalanan karir subjek	<ul style="list-style-type: none"> • Di KPI selain sebagai peneliti S-1 juga pernah menjabat sebagai <i>project officer</i> • Ada perbedaan tugas S-1 dari KPI ke LSM “X” (perjalanan karir subjek di 	kalo dulu awalnya sebagai peneliti. Kemudian, kemudian sempat juga menjadi pelaksana program lah istilahnya <i>project officer</i> disana untuk beberapa program. Kalo disana memang lebih umum ya, karena isunya perempuan dan anak, ya semua isu yang saya kerjakan. Jadi misalkan isu politik juga dilakukan. Kalo disini kan tidak, akhirnya ada ya beberapa hal sih yang memang harus disesuaikan dengan kondisi yang ada.
	135			

			dunia LSM)	
JWS2804RD				kalo awal ketertarikan bapak masuk k LSM “X” sendiri, bisa diceritakan pak?
ORK2804RD	140 145 150	Perjalanan karir subjek	<ul style="list-style-type: none"> • Awal ketertarikan S-1 pada LSM “X” karena adanya kesesuaian isu yang dia bawa dengan isu yang diusung LSM “X” • Sebagai <i>project officer</i> di LSM “X”, S-1 menangani 9 kabupaten di Jawa Timur 	he eh,kalo ketertarikan ke LSM “X” sebenarnya waktu itu kan ada sebuah pengumuman bahwa akan ada proses <i>recritument</i> untuk pelaksana program atau <i>project officer</i> untuk program penanggulangan HIV/Aids. Sebenarnya karena saya isu nya itu dari awal itu terkait dengan anak, istilahnya juga konten nya sama pencegahan kekerasan seksual maupun bagaimana mencegah terjadinya HIV/Aids, sehingga saya tertarik untuk bisa apply, gitu. dan saya ikut sejak taun dua ribu Sembilan jadi project officer untuk menangani Sembilan kabupaten di Jawa Timur. Programnya dengan Global Fund. Adapun pelaksanaanya di Jawa Timur adalah KPA (Komisi Penanggulangan AIDS) provinsi, LSM “X” dan Dinas Kesehatan provinsi. Akhirnya kita bekerja sama, ada LSM-LSM turunannya di masing-masing kabupaten. Itu yang dibawah koordinasinya LSM “X”..
JWS2804RD				bapak sebagai <i>project officer</i> ..?
ORK2804RD	155	Perjalanan karir subjek	<ul style="list-style-type: none"> • S-1 menjadi direktur LSM “X” tahun 2011 • Di LSM “X” ada proses seleksi dalam memilih direktur 	iyah. Awalnya <i>project officer</i> , baru taun dua ribu sebelas menjadi direktur. Itupun juga ada proses <i>recruitment</i> kan. Ada proses <i>recruitment</i> di LSM “X” untuk ikut menjadi direktur. Ada proses seleksi dan sebagainya.. akhirnya ikut di sana untuk proses <i>recruitment</i> .
JWS2804RD	160			kalo proses bapak menjadi sampai sekarang direktur itu gimana pak? Dari awal menjadi <i>project officer</i> sampe sekarang menjadi direktur?
ORK2804RD	165	Perjalanan karir subjek	<ul style="list-style-type: none"> • Semua yang dilakukan S-1 berdasarkan keikhlasan • S-1 pernah menjadi narasumber atau fasilitator di kegiatan LSM maupun pemerintah untuk bisa terus <i>survive</i> • Menurut S-1 tujuan 	iyah. Kaloo proses dari awal sih sebenarnya kalo saya sih prinsipnya begini, bahwa apa yang kita lakukan itu kan karena ke ikhlasan sebenarnya. Karena kalo kita ikhlas dan bersyukur yang kita terima, jadi saya pikir kita bisa melakukan. Saya dulu di Koalisi Perempuan sempat program memang dalam satu tahun saya bisa mengelola.. katakanlah sampe satu miliar dulu di Koalisi Perempuan untuk program. Sempat juga satu tahun juga tidak mendapatkan kompensasi.. artinya tidak mendapatkan gaji karena sedang paceklik lah istilahnya atau tidak ada program yang bisa dilaksanakan.

	170		pekerja sosial di LSM adalah sebagai stimulan	Akhirnya dengan kemampuan yang harus saya kembangkan, bahwa kemampuan harus, kemampuan menjadi fasilitator proses narasumber akhirnya menjadi narasumber atau fasilitator di kegiatan LSM maupun pemerintah. Supaya apa? supaya tidak ada, istilahnya ada sumber dana yang bisa untuk pemasukan bagi saya agar bisa survive, artinya ketika proses.. itu tetep saya pegang, ketika saya di LSM "X" pun menjadi <i>project officer</i> , itu yang saya pahami bahwa kita bersyukur atas apa yang sudah kita lakukan saat ini, sampai saat ini dan kita ikhlas lah apa yang kita lakukan memang tujuannya adalah itu tadi, karena tujuan kita adanya LSM ini kan sebagai stimulant sebenarnya. Sebagai stimulant atau menunjukkan advokasi kepada pemerintah bahwa rakyat ini membutuhkan hak-haknya. Kalo rakyat diminta untuk mereka meminta haknya itu tidak akan bisa tercapai sampai kapanpun. Melalui katalisatornya yaitu LSM... ya LSM ada banyak pola kerjanya memang, ada keras, ada yang berseberangan atau ada yang kepingin bersinergi. kalo LSM "X" sampe sekarang kita masih memilih bersinergi karena itu strategi yang paling efektif sebenarnya. Kita punya kemampuan di dalam <i>resources</i> sumber daya manusia yang lebih.. lebih, istilahnya lebih mudah berkembang untuk punya kapasitas. Kita berikan informasi kepada pemerintah bahwa <i>trend</i> ini yang bisa kita lakukan. Misalkan bahwa temen-temen remaja, kita meng-asistensi di Lapas, di Lapas Blitar gitu. di Lapas kita sampaikan ke adik-adik bahwa adik-adik seringnya adalah .. mohon maaf, seringnya kan onani. Itu kan tidak sehat, pantangannya ada bakteri dan lain sebagainya. Itu, itu kita ajak, kita ajarkan.. kita ada modul-modul untuk adek-adek di Lapas. Kita juga ada modul-modul untuk anak-anak pra sekolah atau PAUD, bagaimana sih mereka terkait dengan kesehatan reproduksi, gitu kan.. itu kita ajarkan, sehingga proses sinerginya kita punya kemampuan, kita punya kapasitas dari LSM, kita tularkan ke pemerintah dan Alhamdulillah beberapa Dinas sudah merespon itu dengan dengan, dengan segala keterbatasannya sih mereka sudah bisa merespon itu. Jadi prosesnya.. panjang sebenarnya tapi kan, karena proses awal yang dimulai adalah ya itu tadi dilandasi oleh sifat syukur dan ikhlas
	175		• LSM "X" bersinergi dengan pemerintah karena strategi tersebut yang paling efektif menurut S-1	
	180			
	185			
	190			
	195			
	200			

				tadi, jadi saya pikir tetep bisa berjalan sampe sekarang..
JWS2804RD	205			mmm, mungkin karena prestasi bapak sendiri mungkin sebagai <i>project officer</i> atau pengalaman-pengalaman menjadi peneliti, seperti itu pak ya?
ORK2804RD	210 215	Nilai-nilai subjek	<ul style="list-style-type: none"> • Pekerja sosial di LSM “X” akan mengalami proses audit mengenai kompetensi dan kemampuannya • Prinsip S-1 dalam bergabung di LSM adalah memiliki motivasi untuk maju dan membantu sesama 	iyah, salah satunya memang di LSM kan memang tidak hanya muncul, kalau di LSM kan terus terang, kita kan memang dalam proses audit ya istilahnya audit, akuntabilitas, kan memang kita di dicek dengan serius kan, bahwa si A ini kompeten baik lembaganya maupun individunya. Memang tidak bisa dilepaskan kompetensi dan kemampuan. Cuma ya tadi kalo prinsip saya bahwa kalo kita punya, istilahnya punya motivasi ya untuk maju bahwa motivasi maju kita, kemampuan kita adalah untuk membantu sesama, saya pikir itu bisa men-support. Kalo kompetensi insyaAllah dimanapun kita berada, itu adalah proses. Yang penting kita tidak tertutup terhadap informasi dari luar kita pasti bisa berkembang..
JWS2804RD				mmm, kalo tadi awal menjadi direktur ada rekrutment juga pak ya?
ORK2804RD	220 225 230 235	Perjalanan karir subjek	<ul style="list-style-type: none"> • Ada serangkaian tes yang dijalankan dalam proses memilih seorang direktur di LSM “X”. • Ada penilaian kinerja yang dilakukan LSM “X” terhadap para staff-nya 	iya, ada ada proses proses.. kalo di LSM “X” kita ada.. ketika masuk ada tes tulis ya terkait dengan kompetensi manajemen dan organisasi. Kemudian dilanjutkan psikologi tes. Mungkin psikologi tes pun mungkin dilakukan oleh psikolog. Walaupun bukan psikolognya yang ini ya, bukan lembaga yang ternama ya.. tapi kita, individunya.. karena secara pembiayaan akan lebih murah, gitu kan.. bahkan dosen Ubaya juga kita minta sebagai psikolog kita, gitu untuk alat tesnya. Kemudian kompetensi juga dalam kemampuan berbahasa, berkomunikasi gitu. itu lebih, lebih ke arah sana sih, dan setiap dua tahun sekali kan kita ada tes penilaian kalo staff kita beri penilaiannya ada setahun sekali untuk staff anu.. staff program, staff <i>project</i> itu setahun sekali. Jadi sistemnya masih, kita memang sistem kalo <i>project</i> itu berdasarkan durasi waktu <i>project</i> ya, proyek. Tapi kalo program, kayak administrasi itu memang durasinya tidak terbatas. Tapi setiap tahun, dilakukan proses penilaian bagaimana kinerjanya, apakah masih bisa di ajak kerja sama untuk bersama atau memang mungkin di tempat yang lain yang paling tepat.
JWS2804RD				jadi ada penilaian juga pak ya?

ORK2804RD				ada, ada.
JWS2804RD				staff, atau relawan juga?
ORK2804RD	240		<ul style="list-style-type: none"> • Penilaian kinerja pada relawan tidak seketat pada staff • LSM “X” memberikan <i>feedback</i> kepada relawan atas kinerjanya 	<p>semua, iya. Relawan.. kalo relawan memang kita tidak menilai seeee seketat ini ya, tapi kita liat kontribusinya dalam artian pasti ketika kita berkontribusi terhadap suatu lembaga, lembaga akan <i>feedback</i> ke kita, gitu. insyaAllah kan ketika kita aktif menjadi relawan sebuah organisasi gitu, secara tidak langsung maupun langsung pasti lembaga memberikan <i>feedback</i> ke kita. Misalkan kompetensi kita akan meningkat, kemampuan kita semakin bisa. Itu saya pikir, itu <i>feedback</i> yang diberikan lembaga. Karena <i>feedback</i> dari lembaga, tidak semuanya bisa berupa materi, banyak hal yang tidak berupa materi.. jadi misalkan pengalaman saya dulu di koalisi perempuan, saya bersama temen-temen disana ketika kita mendidik atau menggg..kader adik-adik di bawah kita, ya <i>feedback</i>nya mungkin secara finansial ngga ada, tapi secara kompetensi kan memompa saya, menempe saya bagaimana kompetensinya bisa berkembang.. saya pikir itu...</p>
	245			
	250			
JWS2804RD	255			emmm kalo.. eh, bapak sebagai direktur direktur dari taun?
ORK2804RD		Perjalanan karir subjek	S-1 menjabat direktur tahun 2011	taun dua ribu sebelas, baru.
JWS2804RD				baru?
ORK2804RD				baru dua ribu sebelas.
JWS2804RD	260			eee, kalo untuk maaf pak ini mungkin agak sensitif, masalah gaji pak. Ini, gimana pak pembagian gaji? Maksudnya dari staff, yang di gaji tu staff aja? Ato relawan juga ada yang di kasih honor atau bagaimana?
ORK2804RD	265		<ul style="list-style-type: none"> • Pengurus di LSM “X” tidak digaji • Direktur dan staff di LSM “X” digaji • Relawan di LSM “X” tidak digaji kecuali penjaga perpustakaan 	<p>kalo di kita kan ada beberapa elemen ya, yang pertama pengurus. Pengurus memang tidak di gaji, gitu. ya ketika memang ada kegiatan, kita mungkin bisa support secara transport, untuk konsumsi, transport itu mungkin kita bisa support. Kemudian kalo direktur dengan maupun staff, itu pasti ada kalo misalkan <i>project</i>, kita punya kebijakan sendiri lah kalo <i>project</i>. Sekian persen, sekian persen itu pasti ada, gitu.. itu memang ada kebijakan. Kalo terkait, kalo program.. misalkan staff klinik gitu, ya kita diskusikan dengan staff.</p>
	270			

	275			Kita kalo sampe sekarang sih insyaAllah masih di atas UMR lah, walaupun tidak sangat besar. Tapi, kita diskusikan karena memang kemampuan kita seperti ini.. layanan kita tidak se-kompleks tempat yang lain, gitu. kalo direkturpun juga seperti itu, ada.. ada proses komunikasinya, gitu.. tapi prinsipnya kalo staff, pasti mendapatkan honorinya. Tapi kalo relawan, tidak semuanya relawan mendapatkan honor memang.. ada beberapa relawan kita yang masih kita support, misalkan transportnya. Misalkan dari pe..perpustakaan, pengelola perpustakaan. Itu kita support untuk sebagai relawan, atau juga misalkan temen-temen dari <i>youth center</i> kita atau remaja kita ada training atau kegiatan di luar, ya kita support transportnya. Jadi ada yang sifatnya adalah <i>event</i> atau insidental, ada yang memang rutin sifatnya.. ya kalo staff rutin, kalo relawan tidak semuanya rutin, hanya <i>event</i> ajah.
JWS2804RD	285			yang pasti event nya itu pak ya...
ORK2804RD				iya, event-eventnya itu..
JWS2804RD				kalo mungkin.. gambaran ee tempat kerja di LSM “X” sendiri kayak gimana pak? Maksudnya hubungan antara relawannya itu seperti bagaimana pak?
ORK2804RD	290		<ul style="list-style-type: none"> • Setiap staff dan relawan di LSM “X” memiliki <i>job desk</i> masing-masing • Dalam prakteknya kadang staff melakukan pekerjaan diluar <i>job desk</i> yang ada • Setiap divisi di LSM “X” memiliki ritme sendiri-sendiri • Ada rapat rutin direktur dengan koordinator, staff maupun direktur untuk meminimalisir kesalahpahaman 	iyah, didalam pelaksanaan aktivitas masing-masing staff ini kan punya job desk masing-masing.. jadi misalkan pengurus, punya <i>job desk</i> mengambil kebijakan, memberikan masukan dan lain sebagainya. Kemudian pelaksananya adalah direktur bersama staff-staff, staff pun dibagi ada yang bidang administrasi, keuangan, kasir gitu kan, ada juga <i>maintenance</i> misalkan <i>driver</i> , <i>security</i> gitu kan.. masing-masing orang pasti punya tupoksinya masing-masing, tugas pokok dan fungsinya masing-masing termasuk relawan juga. Jadi, sampe sejauh ini pelaksanaannya kita masih mengacu di tupoksi-nya masing-masing. Walaupun, ada kadang yang memang tidak menjadi bagian tugas kita kadang kita melakukan. Misalkan kaya kita renovasi gedung, gitu kan misalkan.. sering kali kita menggunakan lebih banyak sumber daya internal gitu kan.. walaupun nanti ada mungkin kita bantuan transport atau uang lembur dan lain sebagainya kepada staff yang mensupport gitu.. kalo terkait dengan ritme
	295			
	300			

	305			pekerjaan kita, memang ritme pekerjaan kita tidak, tidak se-ajek atau tidak se-ramai instansi pemerintah atau perusahaan yang lebih, lebih, mungkin lebih bisa tertata lah ya ritmenya. Kadang tapi setiap orang itu punya tanggung jawab masing-masing, misalkan staff project global fund gitu.. dia punya ritme pekerjaan sendiri di <i>projectnya</i> . Jadi kalo misalkan dianalogikan ke perusahaan, itu divisinya sendiri-sendiri, berjalan sendiri-sendiri. Dan antar divisi memang bisa saling bertukar pendapat, kemudian karena kita ada rapat rutin ya, rapat rutin bulanan untuk koordinator, rapat rutin untuk semua staff, itu kita ada rapat-rapat rutinnya. Rapat rutin dengan pengurus, sehingga kesalah pahaman yang muncul pasti ada, tapi kita bisa minimalisir itu melalui <i>meeting-meeting</i> itu.. jadi ada dan staff-staff divisi atau project, itu punya ritme sendiri, mereka pasti berjalan sesuai dengan ritmenya karena nggak bisa disamakan satu <i>project</i> dengan <i>project</i> yang lain..
	310			
	315			
JWS2804RD	320			jadi setiap project punya dinamika..
ORK2804RD	325		<ul style="list-style-type: none"> • <i>Repporting</i> setiap program dilakukan rutin tiap 3 bulan • Setiap akhir tahu LSM "X" menyusun Program Kerja dan Anggaran untuk setahun kedepan 	iyah, punya dinamika sendiri walaupun tidak.. mungkin gambarannya tidak sebesar yang lain gitu ya misal dalam artian di perusahaan atau instansi pemerintah. Misalkan untuk staff project GF itu hanya ada tiga staff, trus <i>projectnya</i> GKEG dan Klinik itu ada tujuh.. kemudian ada dari SeBAYA itu ada tujuh. Satu staff sama enam relawan. Jadi masing-masing punya <i>targeting</i> sendiri-sendiri dan kita kan punya laporan reporting yang kita laporkan ke pusat, di pusat itu kan rutin tiga bulan, enam bulan, dan satu tahun. Nah dalam proses reporting itupun, setiap.. setiap project itu punya reporting sendiri-sendiri ke masing-masing programnya, ke masing-masing <i>projectnya</i> di induknya. Misalkan Global Fund, kita ke pusat kemudian ke Global Fund. Kalo GKEG, ke pusat dulu ke GKEG. Misalkan kita training kemaren juga kita reporting ke dinas kesehatan. Jadi setiap project dia punya ritme sendiri, punya reporting sendiri tapi secara ke organisasian, reporting kita rutin per-tiga bulanan, dan kita setiap tahun sekali di akhir tahun kita menyusun.. istilahnya PKA ya, Prog.. rencana program dan anggaran. Program Kerja dan Anggaran, jadi, kita setahun sekali menyusun itu.. jadi setahun kedepan kita mau
	330			
	335			

	340			ngapain, itu ada. ada yang rutin ada yang tidak, kalo memang kaya kemarin kita ada supporting donor itu kan yang mau membiayai lokakarya untuk kita, bagaimana menyusun <i>strategic plannya</i> LSM “X” lima taun mendatang mau jadi seperti apa, itu ada sendiri. Tapi incidental sifatnya.. masih belum, belum terformulasikan lah, karena supporting biayanya kan tinggi untuk itu..
JWS2804RD	345			kaloo... overall ya, secara umum, ee kedekatan emosi.. kan saya denger itu kalo LSM kan organisasi yang berdasarkan kekeluargaan gitu pak. Jadi kekeluargaannya sangat kental di LSM itu.. nah secara umum, kedekatan emosi antara pekerja sosial di LSM “X” itu kaya gimana pak?
ORK2804RD	350		<ul style="list-style-type: none"> • LSM “X” memiliki aturan bahwa staff tidak boleh memiliki anggota keluarga di organisasi 	he eh, iya memang di LSM mungkin lebih sering kekeluargaan ya. Tapi kalo di LSM “X” memang istilahnya kekeluargaannya bukan keluarga, dalam artian kalo kita kan punya aturan bahwa seorang staff itu tidak boleh punya keluarga disini juga. Jadi memang ndak boleh, harus sendiri-sendiri gitu. jadi satu keluarga diwakili satu orang
	351		<ul style="list-style-type: none"> • Ada nilai-nilai kekeluargaan di LSM “X” 	misalkan disini. Kalo mungkin di LSM yang lain mungkin ada suaminya dia direkturnya atau sodaranya adalah istrinya, itu mungkin ada. klo di LSM “X” itu endak, itu memang sudah ada di AD/ART kita, di SOP kita sudah dinyatakan itu ndak boleh. Kalau terkait dengan kekeluargaan, dari awal kita memang membangun di LSM “X” ini kan jiwa kita yang kita samakan adalah nilai-nilai kita ke LSM “X” gitu, bahwa kita punya nilai bersama mewujudkan keluarga berencana yang berkualitas, gitu kan. Itu kan tujuan kita. Mewujudkan keluarga berencana yang bertanggung jawab, gitu.. itu tujuan visi dari kita, dari LSM “X”. Nah mewujudkannya itu kan, kalo bertanggung jawab itu kan artinya elemen-elemennya kalo kita analogikan ke LSM “X” bahwa ada unsur ayahnya, ada ibunya, ada putranya, ada putri.. ini kan bertanggung jawab semua terhadap, terhadap dinamika yang terjadi di keluarga itu. Dan itu nilai-nilai itu yang kita serap, di LSM “X” kita punya nilai-nilai kerelawanan, kemandirian, keprofesionalan, itu tu yang kita tonjolkan dan kekeluargaan dari kita sendiri bagaimana sih me..me.. istilahnya menjaga. Kalo salah faham itu pasti, dalam keluarga pun misal rumah
	355		<ul style="list-style-type: none"> • Nilai-nilai yang diusung LSM “X” adalah kerelawanan, kemandirian, dan keprofesionalan 	
	360		<ul style="list-style-type: none"> • Kesalahpahaman yang terjadi harus di-<i>manage</i> dengan baik 	
	365		<ul style="list-style-type: none"> • S-1 mendorong budaya “keterbukaan” di LSM “X” 	

	370			tangga suami dan istri, pasti ada salah-salah faham. Tapi kita sebisa mungkin me- <i>manage</i> bahwa.. ya kesalahpahaman atau perbedaan pendapat lah utamanya itu, hanya karena cara pandang kita yang tidak sama. Tapi kalo esensinya atau substansinya sama, ya kenapa endak? Gitu.. itu yang yang selalu kita tekankan, dan kita kan meen-design, atau me.. me.. apa ya? Mendorong budaya-budaya di LSM “X” adalah keterbukaan. Jadi misalkan kalo ada masalah si A dengan si B, ya silahkan diselesaikan secara terbuka, gitu.. itu yang kita dorong, sehingga kekeluargaannya saya pikir cukup tinggi, cukup dinamis di LSM “X”.
	375			
JWS2804RD				kalo bapak sendiri mungkin?
ORK2804RD				he eh..
JWS2804RD	380			eee, pernah nggak pak punya konflik yang menurut bapak itu sangat besar. Dalam artian, dalam diri bapak itu besar artinya konflik itu, dan susah menurut bapak, dan membutuhkan pemikiran yang ekstra dari bapak gitu.. bisa diceritakan nggak pak, konflik seperti apa..
ORK2804RD	385		<ul style="list-style-type: none"> • Ada konflik yang cukup besar dialami LSM “X” beberapa bulan terakhir dan menjadi isu nasional • Muncul mosi untuk memberhentikan pejabat sementara yang menjadi direktur dan berkonflik dengan pengurus • Seluruh staff merasakan ketidaknyamanan dengan konflik yang terjadi • Menurut S-1 konflik terjadi sangat panjang dan dikarenakan setiap orang yang berkonflik merasa apa yang dilakukannya benar 	he eh, iya memang sempat sih beberapa bulan yang lalu itu kan LSM “X” Jawa Timur kan mengalami dinamika, itu kan.. ketika itu kan ada pejabat sementara yang menjabat sebagai direktur itu kan ya.. terjadi berbeda pandangan, sebenarnya bukan beda visi sebenarnya.. karena beda pandangan dengan pengurus, terjadilah ini.. kres gitu, bahwa direktur pejabat sementara itu dengan pihak pengurus mengambil kebijakan itu ngga sama persepsinya. Sehingga itu memang memunculkan persoalan-persoalan gitu loh. Jadi ketika kebijakan pengurus tidak support dengan kita atau dari pelaksana tidak support dengan kebijakan, menjadi masalah. Dan itu berlangsung cukup.. cukup lama ya, gitu kan. Proses gitu terus terjadi salah paham itu sempet hampir satu tahun lah proses itu. Kemudian sampe muncul tanda petik itu kan “usulan untuk..” karena yang direktur, yang mengangkat adalah pusat, LSM “X” pusat di Jakarta. Sehing.. muncullah pada waktu itu mosi tidak percaya ataupun mosi untuk memberhentikan. Atau bahasanya adalah mengusulkan menghentikan kinerja dari direktur. Sempat itu menjadi isu nasional, ramai dan lain sebagainya.. setelah itu, muncullah care taker atau
	390			
	395			
	400			

	405		<ul style="list-style-type: none"> • Waktu organisasi mengalami konflik besar, S-1 menjabat sebagai <i>project officer</i> 	<p>penanggung jawab sementara dari direktur provinsi yang lain. Setelah itu baru terpilih lah saya.. dalam proses dinamika konflik seperti itu di tahun dua ribu sepuluh, dua ribu Sembilan itu.. semua staff merasakan ketidaknyamanan, termasuk saya. Karena saya merasakan bagaimana konflik ini sebenarnya tidak ada ujungnya, karena setiap orang berpersepsi dan berpandangan terhadap hal yang dilakukan itu benar. Sebenarnya bukan konflik itu kepada saya, sebenarnya karena saya tidak.. pada waktu itu sebagai project officer saya tidak.. lepas dari konflik. Karena saya lebih konsentrasinya kan lebih ke arah pelaksanaan project atau program. Namun, mau ndak mau, suka ndak suka itu pasti akan berdampak terhadap project yang saya lakukan itu loh.. misalkan dalam proses acc pengeluaran dana. Karena dana kita kan yang tanda tangan adalah direktur dan pengurus. Nah kalo pengurusnya ngga mau tanda tangan kan akhirnya dana juga keluar, kan kegiatan juga tersendat. Sehingga muncul lah persoalan-persoalan seperti itu kepada saya. Kalo persoalan.. waktu itu emang sangat berat ya, karena bagaimana tidak.. seorang atau direktur itu tidak satu persepsi dengan pengambil kebijakan, itu kan ndak mungkin. Seperti kita misalkan di Indonesia itu kan misalkan Presiden sama DPR gitu, tidak satu persepsi dan kita pasti bingung sebagai rakyatnya. Presidennya juga ngga bisa mengeluarkan anggaran atau APBN karena enggak di setujui oleh DPR, sama seperti.. konsepnya disini sama seperti itu. Dan memang sempat saya terpikirkan untuk mengundurkan diri dan lain sebagainya pada tahun dua ribu sepuluh itu. Karena saya sih prinsipnya dari awal.. saya mengerjakan sesuatu itu kan dengan ikhlas dan bersyukur, dan saya meninggalkan lembaga saya yang dulu bukan meninggalkan... sebentar ya, di paus dulu (subjek menerima telpon)... itu ada dan sitilahnya proses re-sign itu tidak hanya terjadi ke diri saya sendiri, beberapa staff juga sudah menyatakan ketika saya ndak ada.. mundur temen-temen gitu loh, bukan saya mengajak mundur, tapi mereka merasakan ketidaknyamanan juga gitu loh. Ketika pelaksana dan pengambil kebijakan ngga satu visi kan percuma kita, anu.. banyak perbedaan pendapat dan visi.. itu kan kita ndak bisa. Padahal saya</p>
	410		<ul style="list-style-type: none"> • Konflik yang terjadi berpengaruh kepada program yang dijalankan staff 	
	415		<ul style="list-style-type: none"> • Konflik tersebut terjadi karena direktur (eksekutif) berbeda pandangan dengan pengurus (legislatif) 	
	420		<ul style="list-style-type: none"> • S-1 dan beberapa staff sempat berniat keluar dari LSM "X" akibat dari konflik yang ada 	
	425		<ul style="list-style-type: none"> • Menurut S-1 dalam suatu organisasi perlu ada saling <i>support</i> antar elemen yang ada 	
	430			
	435			

	440			meninggalkan.. bukan meninggalkan, istilahnya saya re-sign dari lembaga saya yang dulu, sampe sekarang pun saya masih jadi relawan disana.. dalam artian relawan itu ada kegiatan, saya ikut gitu kan. Itu pun tidak ada persoalan yang menyita saya gitu kan. Karena meninggalkan disana dengan santai, saya dengan pengurusnya yang sekarang pun istilahnya yang disana di Koalisi Perempuan, ndak ada persoalan. Karena memang yang saya bangun atau yang saya cari itu kan pada posisi bahwa dimana kita bisa saling support, karena saya prinsipnya ketika saya mendukung misalkan itu atasan atau bawahan saya, pasti suatu saat saya pasti akan di dukung. Atau pada waktu pula sama dengan mendukung diri saya sendiri. Gitu kan.. pada posisi seperti inilah, ketika menjadi direktur pun sebenarnya kan pada proses sebelumnya itu kan bagaimana proses saya memantaskan diri menjadi direktur. Itu kan prinsip.. prinsip dasar bagaimana seseorang itu pantas dengan jabatan yang di embannya, ketika proses itu tidak di lalui, ketika kita.. tahapan-tahapan, kesalah pahaman-kesalah pahaman dalam implementasi kebijakan terjadi ya, itu pasti membuat tidak nyaman tadi, dari pelaksana. Dan itu terjadi bukan Cuma ke saya pribadi, tapi ke teman-teman juga..
	445			
	450			
JWS2804RD	455			kalo boleh tau pak, tadi kan bapak bilang mungkin ketidak samaan visi antara pengurus dengan direktur yang lama gitu ya. Bisa ceritakan nggak pak, ketidaksamaan visinya tu dimananya gitu pak?
ORK2804RD	460		<ul style="list-style-type: none"> • Perbedaan yang terjadi antara direktur yang lama dan pengurus adalah cara pandang dalam implementasi kebijakan • Pengurus di LSM “X” kebanyakan mantan orang pemerintahan • Tidak ada mediator yang menengahi masalah antara pengurus dan direktur yang lama 	sebenarnya sih, kalo visinya mungkin sama ya.. tapi cara pandangnya. Walau bagaimana kan kalo visi kita kan keluarga berencana yang bertanggung jawab. Tapi cara pandangnya dalam implementasi, mungkin pengurus karena merasa.. anu kan beliau-beliaunya ini sudah senior-senior. Artinya mereka juga mantan kepala dinas, atau juga pengurus kita sekarang misalkan bu S adalah mantan kepala BPPKB provinsi Jawa Timur. Ada juga pengurus kita ini yang juga dulu mantan Dirjen BKKBN. Jadi mungkin karena pengalaman beliau yang tinggi, itu pengen mengarahkan kebijakan itu ke arah A. ke misalkan si A.. tapi direktur, itu mungkin punya cara pandang yang berbeda.. mungkin B, bagaimana melihat cara pandang itu “oo mungkin ini cocoknya pake B”. akhirnya muncul ketidaksamaan
	465			

	470			ketidaksinkronisasi itu kan.. ketika proses itu terjadi, si.. si apa, antara pengurus dengan direktur tidak sama dan berlarut-larut kemudian tidak ada mediator yang bisa mendamaikan dalam tanda petik ya.. dalam tataran konsep maupun implementasi, jadi ya menimbulkan kesalahan pemahaman. Lebih ke arah sana sebenarnya, lebih ke arah keorganisasian pada waktu itu kesalahan pemahaman yang muncul. Bukan.. bukan.. ndak ada tarikannya misalkan terkait dengan financial, itu ndak ada. kalo <i>financial</i> , kebijakan kita tetep sama semua.
	475			
JWS2804RD	480			kalo posisi bapak waktu itu, untuk menghadapi konflik yang ada kira-kira bagaimana pak?
ORK2804RD	485	Perjalanan karir subjek	<ul style="list-style-type: none"> • S-1 membawahi 24 LSM di Jawa Timur ketika menjabat sebagai <i>project officer</i> • Ketika konflik terjadi S-1 berada di dua sisi yaitu sebagai pelaksana program yang harus tetap menjaga <i>standart performance project</i> serta sebagai staff LSM “X” • S-1 menjadi mediator konflik • S-1 sebenarnya berharap direktur yang lama tetap menjabat sebagai direktur karena secara kompetensi mampu untuk menjadi direktur • Peran S-1 sebagai mediator konflik lebih ke arah membangun komunikasi interpersonal 	pada waktu itu sih memang di satu sisi saya memang dituntut untuk menjaga <i>standart performance project</i> yang saya tangani. Waktu itu juga <i>project</i> LSM “X” ini tahun yang paling akhir adalah tahun Sembilan tujuh, kita sebagai pelaksana untuk program penanggulangan HIV/Aids. Setelah itu kita vacuum terus kita ndak ada kegiatan terkait HIV. setelah itu kita.. jadi istilahnya <i>principal recipient</i> kalo di pusatnya. Kalo di kita adalah sub- <i>recipient</i> , kita pelaksana LSM “X” ditunjuk untuk memenangkan istilahnya kompetisi ya menjadi pelaksana program ke Global Fund. Untuk Global Fund sendiri adalah program terbesar di Indonesia untuk penanggulangan HIV, sehingga saya harus menjaga performance itu.. sedangkan di Jawa Timur, kurang lebih LSM yang di bawah koordinasi saya ketika itu adalah dua puluh empat LSM. Artinya, saya harus menjaga.. apa istilahnya ya? Arah, arah program ini tetep sesuai dengan target. Nah walaupun beberapa target memang tidak tercapai, beberapa memang ada yang tidak tercapai.. sedang disisi yang lain kan saya tidak bisa meninggalkan fungsi dan peran saya sebagai staff, pada waktu itu staffnya perkumpulan atau LSM “X”. Itu ndak bisa kita lepaskan.. ada fungsi-fungsi keorganisasian yang harus kita lakukan. Nah, berpijak dari dua.. dua kondisi yang memaksa itu dalam tanda petik ya.. “memaksa” saya harus bersikap, memang saya pada waktu itu kecenderungannya lebih mengambil peran, saya menjadi mediator. Walaupun sebenarnya ndak bisa juga,
	490			
	495			
	500			

505			<ul style="list-style-type: none"> • S-1 juga mengurus <i>project</i> GF karena direktur waktu itu tidak mengalokasikan sumber daya ke <i>project</i> tersebut sebab sibuk dengan konflik yang dia alami 	<p>ketika saya menjadi mediator antara pengurus dengan direktur. Pada waktu itu memang saya salah satu orang yang sebenarnya lebih cenderung.. istilahnya respect, berharap bahwa direktur yang dulu itulah yang menjadi direktur, gitu.. bukan digantikan orang yang lain. Karena apa, bukan ada kedekatan emosional pribadi ndak. Tapi lebih kearah bahwa sosok beliaunya itu sebenarnya secara kompetensi mampu, Cuma pola komunikasi yang di bangun itu menurut saya mungkin ada beberapa hal yang tidak tepat. Dan saya sudah menyampaikan.. jadi saya lebih ke arah sebagai orang diluar yang berkonflik itu, tapi saya memberi masukan. Misalkan memberi masukan kepada direktur: “menurut saya ini kurang tepat, kalo hal ini dilakukan oleh direktur?”. Saya juga mengkomunikasikan juga kepada pengurus: “sebenarnya ibu ini, atau direktur ini tidak berniat seperti itu atau berniat salah, atau melawan dan lain sebagainya. Tapi bagaimana sih pola komunikasi ini, coba kita bangun”. Nah itu, karena posisi saya pada waktu itu adalah tanda petik kan “bawahan”.. bawahan enggak mungkin juga kan kita bisa berperan sebagai mediator. Mediator kan biasanya orang yang sejajar atau lebih tinggi.. sehingga peran-peran yang bisa saya ambil adalah lebih kearah mengajak komunikasi secara interpersonal untuk ... kepada para pihak tadi, baik pengurus maupun direktur yang lama. Jadi yang lain saya juga mengambil peran lebih banyak menyibukkan waktu saya untuk mengurus <i>project</i>, karena direktur dia tidak punya waktu untuk me..me.. istilahnya mengalokasikan sumber daya dia untuk <i>project</i> GF. Harusnya dia juga konsentrasi di GF. Tapi karena konflik yang dia alami, akhirnya saya lebih banyak mengambil peran itu. Itu peran yang saya lakukan dan juga lebih kearah ini kepada teman-teman, baik itu staff yang lain, mengingat <i>project</i> GF itu adalah.. kalau secara hirarki disini adalah orang ke tiga. Jadi dulu ada direktur, kemudian ada yang disebut pelaksana daerah atau wakil direktur. Kemudian ada coordinator <i>project</i> yang tertinggi adalah GF, secara <i>financialnya</i> karena dia pengurusnya lebih banyak, ntar ada <i>project</i> GKEG, kemudian baru klinik, kemudian youth center.. nanti ada hieraknya. Nah didalam proses itu, yang bisa saya lakukan</p>
510			<ul style="list-style-type: none"> • S-1 mengkoordinasi rekan-rekan koordinator untuk tetap fokus di program 	
515			<ul style="list-style-type: none"> • Konflik yang terjadi karena tidak ada komunikasi yang baik antara direktur yang lama dengan pengurus 	
520				
525				
530				
535				

	540			adalah mengkoordinasi temen-temen koordinator untuk tetep fokus pada tugasnya masing-masing. Jadi koordinator tetep berperan.. ya mereka harus fokus di project nya masing-masing. Tidak ada.. atau saya berharap, pada waktu itu tidak ada yang terpancing untuk pro sana, pro sini, gitu karena itu.. itu yang mennyebabkan kita menjadi tidak kondusif.. karena kalo kita, kalo saya liat pada waktu itu memang si A atau pengurus itu versinya benar. Tapi, direktur juga benar gitu loh. Dalam cara pandangnya itu berbeda tapi sama-sama benar sebenarnya. Saya tinggal bagaimana sih komunikasi itu bisa berjalan. Nah itu yang tidak terjadi..	
	545				
JWS2804RD				mungkin disini miss komunikasi itu ya kemungkinan..	
ORK2804RD	550	Nilai-nilai subjek	<ul style="list-style-type: none"> • Ada konflik kepentingan yang terjadi di LSM “X” • Ada beberapa pelanggaran yang dilakukan pengurus secara keorganisasian • Menurut S-1 ketika seseorang mendapat amanah untuk satu posisi dia juga harus tahu kapan untuk mundur • S-1 berpendapat kalau aturan di LSM bisa dilanggar sebab tidak ada jerat hukumnya 	lebih banyak nya itu.. lebih banyaknya miss komunikasi dan juga ada konflik-konflik kepentingan sebenarnya. Ada beberapa pelanggaran-pelanggaran juga yang dilakukan oleh pengurus secara keorganisasian, bukan secara financial. Misalkan pengurus di AD/ART kan dibatasi usia menjabatnya adalah dua periode, gitu kan di AD/ART LSM “X” itu. Ada pengurus yang mungkin karena kecintaannya saya melihat ini secara positif. Kecintaannya kepada perkumpulan, kepada organisasi, dia sampe hampir dua puluh tahun. Nah ini, sehingga muncul sifat-sifat ingin mungkin perasaan memiliki dan lain sebagainya. Karena kalau kita lihat di tinjauan secara psikologis juga, kalo orang terlalu lama enjoy dengan apa yang dia rasakan, pasti ada unsur-unsur ketakutannya kan.. ada unsur-unsur seperti itu. Itu yang muncul, dan kalo pengalaman saya sih melihat.. melihat ini ya, melihat fenomena yang ada di sekitar kita, ketika seseorang itu menjabat suatu posisi di paling tidak dia mendekati masa jabatannya ada lima belas tahun, itu pasti ada unsur ingin memiliki. Pak Harto dulu aja lima tahun awal sangat bagus, lima tahun kedua masih konsisten bagus, begitu lima tahun ketiga itu sudah mulai berbelok. Nah sama seperti ini.. ini menurut saya juga yang, yang perlu dipahami juga ketika seseorang mendapatkan amanah untuk satu posisi, dia juga harus tau kapan dia juga harus mundur. Itu yang.. itu juga menjadi, istilahnya pemikiran saya dan konsep.. konsep diri yang coba saya bangun juga bahwa suatu saat	
	555				
	560				
	565				
	570				

	575			pun, saya juga harus mundur, gitu loh.. walaupun tidak dalam waktu dekat ya, tapi menjaga system dulu.. bagaimana perkumpulan bisa berjalan, tapi suatu saat harus tau juga kapan harus mundur. Dan itu juga saya sampaikan kepada temen-temen coordinator maupun staff yang lain.. “kalo temen-temen cocok disini, ya tidak masalah. Tapi temen-temen juga harus sudah bisa memikirkan, kapan saatnya harus berhenti. Yang bisa mengukur adalah dirinya sendiri.. mungkin kalo aturan, boleh lah bisa lah dilanggar. Toh aturan dilanggar kalo di organisasi atau LSM kan punishment nya tidak ada seperti jeratan hukumnya. Beda kalo di pemerintahan misalnya, atau institusi lain itu mungkin ada, gitu.. kalo di LSM kan kerelawanannya. Nah persoalannya beda tipis antara kerelawanan dengan rasa memiliki yang berlebihan terhadap asset-aset mungkin, terhadap apa yang sudah kita lakukan..
	580			
	590			
JWS2804RD				mmmm, kalo jadi akar masalahnya mungkin di.. tadi mungkin pengurus yang, ee terlalu.. mungkin terlalu lama ada jadi pengurus atau kaya gimana, kemudian direktur yang mungkin berseberangan pendapat dengan itu pak ya?..
ORK2804RD	595		Ada salah satu pengurus yang memang sudah waktunya untuk ganti	akar masalahnya sebenarnya di komunikasi, awalnya.. kemudian merembet di.. di yang lain, gitu kan. Begitu komunikasi tidak jalan, akhirnya kan muncul yang lain.. di satu sisi, pengurus ada yang pada waktu itu memang sudah waktunya. Maksudnya harusnya ada tongkat estafet lah ya yang harus dilakukan. Ada satu pengurus yang masih belum berkenan untuk ini.. dan pengurus pun kalo mau dilihat secara operasional bener juga tidak.. misalnya tidak ini, <i>wong</i> dia tu aktif, hadir, itupun juga tidak meminta kompensasi apa-apa. orang mau berbuar sosial kok di batasi, nah itu.. berbuat baik kok di batasi. Itu kan.. itu menjadi pemikiran-pemikiran kita, gitu lo.. jangan sampe kita menempatkan organisasi misalkan, bahwa kita ini habis manis sepah di buang. Ya ketika seseorang sudah berbakti di sebuah organisasi, <i>wong</i> dia sudah ngga di kasih bantuan apa-apa, ngga dikasi gaji, dan lain sebagainya, sudah membantu organisasi, suatu saat.. yasudah digantikan saja, gitu. itu kan sesuatu yang harus kita siapkan. Beda kalo dengan partai politik.. kalo partai politik kan
	600			
	605			
	610			

	615			memang sengaja menjadi kendaraan yang untuk di kelola ya.. suatu kendaraan yang mau dimanfaatkan untuk kepentingan pribadi. Kalo organisasi sosial kan, seperti LSM.. apanya yang mau di cari gitu kan. Itu yang muncul.. jadi awalnya emang kan kesalah pahaman di pola komunikasi aja menurut saya yang .. yang tidak bisa diselesaikan dengan baik-baik oleh para pihak tadi. Nah sehingga muncul lah konflik-konflik itu.
JWS2804RD	620			ooow, tidak bisa diselesaikan dengan baik-baik pak? Maksudnya kaya gimana?
ORK2804RD	625 630 635		Pengurus harus mampu mendengarkan masukan dari eksekutif	artinya kan, harusnya ketika ada kesalahpahaman, misalkan tadi.. ketika, pastilah setiap orang punya pendapat yang berbeda. Didalam pengurus sendiri sejumlah tiga belas orang, itupun ada dinamika. Mereka juga pasti tidak mungkin pemikirannya adalah sama, pasti ada bedanya. Itu wajar, itu mesti alamiah. Di tatanan direktur pun dengan pelaksananya, dengan staff-staffnya juga pasti akan berbeda pendapat. Itu pasti ada.. Cuma bagaimana bisa menjembatani itu, itu kan dari satu pihak misalkan dari pengambil kebijakan mampu berperan untuk mendengarkan bagaimana sih masukan dari pelaksana, kesulitan, hambatan, desain-desain atau istilahnya usulan-usulan.. pun pelaksana pun harus mampu melaksanakan kebijakan yang itu memang sudah di putuskan.. nah itu itu, itu memang yang.. dulu tidak terjadi. Sehingga muncul lah dinamika, dinamika artinya bukan konflik. Dinamika bahasanya kan, lebih ke dinamika yang ada di organisasi..
JWS2804RD				kemudian menurut bapak, efek dari konflik yang ada itu... seperti apa pak?
ORK2804RD	640		<ul style="list-style-type: none"> • Koordinator harus berperan ganda • Beberapa program tidak bisa memenuhi target dengan sempurna • Organisasi bisa berkembang 	iya kalo sebenarnya dari persoalan yang muncul dulu terkait di <i>project</i> memang ada dampaknya, masing-masing koordinator itu mau tidak mau dia akan berperan ganda. Kan satu sisi dia berkonsentrasi di <i>project</i> nya yang menuntut keberhasilan, gitu kan.. disisi yang lain, dia harus menjaga bagaimana keorganisasian atau lembaga ini tetep jalan. Nah, dampaknya memang ada beberapa program yang memang tidak bisa memenuhi target dengan sempurna, walaupun itu bisa

	645			<p>terselesaikan juga gitu kan karena sudah pasti ada rasionalisasi, rasio-rasio yang bisa kita gunakan, alasan-alasan yang masuk akal. Memang, memang dampak.. dampak ini nya tidak sangat kelihatan ya, secara keorganisasian tidak kelihatan. Tapi secara di.. di pelaksanaannya itu mungkin akan lebih banyak menyita waktu, tenaga, konsentrasi. Itu yang.. dampaknya itu, tapi itu kan kalo kita liat.. dampak itu kan dampak secara positifnya bahwa perkumpulan ini juga, berkembang, membesarkan diri juga gitu kan.. ketika ada konflik, kalo dia bisa menyelesaikan kan.. sekarang pun sudah bisa kita selesaikan, ndak ada persoalan, sudah berjalan sesuai dengan alurnya, pengurus sudah kembali lagi mengambil kebijakan. Itu kan, kita pelaksana komunikasi rutin dengan baik.. selesai, ndak ada masalah sebenarnya. Jadi itu proses pembelajaran kita lah sebenarnya. Sama seperti ketika kita mungkin mau memilih sekolah.. itu kan analoginya ketika kita mau memilih sekolah kita kepingin sekolah SMA, dari keluarga mungkin SMK, gitu kan jadi berbeda. Mungkin begitu, pasti ada konflik atau dinamikanya ketika itu. Tapi setelah sudah dipilih, sudah ditentukan, menghasilkan prestasi.. saya pikir mesti baik itu bukan pilihan putranya ataupun putrinya, pasti dia juga akan support..</p>
	650			
	655			
	660			
JWS2804RD	665			<p>iyah, tadi kan bapak mungkin mandangnya juga.. ada dampak positif, juga ada dampak negatif.. positifnya mungkin juga membangun, gitu kan. Membangun kedewasaan dari organisasi tersebut. Kalo dampak negatifnya mungkin ke kinerja dari .. . kalo menurut bapak juga, ada ngga kalo dengan ketidaknyamanan relawan-relawan itu, atau staff-staff yang ada, dengan kondisi seperti ini? Ada yang tidak nyaman atau pengen keluar nantinya pak?</p>
	670			
ORK2804RD	675		<ul style="list-style-type: none"> • Ketika <i>leader</i> tidak satu arah dengan pengambil kebijakan akan menimbulkan ketidaknyamanan pada para staff • <i>Background</i> pengurus ada 	<p>he eh, sebenarnya proses nyaman dan tidaknya seseorang itu kan relatif. Sebenarnya kalo pendapat saya sih ketika pola pikir pengambil kebijakan misalkan, ato si pengurus itu kita pahami, mungkin kita merasa enjoy-enjoy saja. Dan ketika kita tidak pahami <i>leadernya</i>, tidak pahami.. dan komunikasi kita jelek, gitu. itu kan artinya tidak satu arah dengan.. dengan pengambil kebijakan, itu mungkin akan menjadi masalah dan membuat kita</p>

	680		yang dari birokrat dan murni dari LSM	tidak nyaman. Memang dalam proses dinamisasi kemaren, memang ada beberapa staff yang kepingin meng.. mundur, itu ada. kemudian
	685		• Kedua karakteristik orang-orang yang ada di pengurus tersebut tidak dapat disatukan dalam waktu yang singkat	pengurus yang juga mengundurkan diri, itu ada.. proses itu alamiah, tapi kita melihat proses itu bukan menjadi proses yang besar gitu loh. Karena memang itu menjadi tahapan yang tidak bisa di nafikkan ya, tahapan-tahapan yang memang pasti akan terjadi. He eh, ketika seseorang punya pemikiran, yang lain punya pemikiran, apalagi mungkin.. background dari masing-masing pengurus ini kan berbedabeda. Ada yang dari birokrat, ada yang bener-bener dari LSM yang pinginnya bebas, yang punya pemikiran lateral, terus kan ada birokrat yang berpikrnya adalah linier.. itu kan keduanya sebenarnya ngga bisa ditemukan dalam proses yang singkat, tapi butuh media yang bisa menemukan mereka. pola pikir lateral dengan linier itu pasti sebenarnya, suatu saat bisa ketemu. Tapi kan nunggu waktu dan mediasi gitu loh, itu bisa mengkomunikasikan itu. Nah kemaren, yang beberapa pengurus memang sempat ada yang mengundurkan diri, dari staff pun ada yang mengundurkan diri gitu. tapi memang tidak, tidak apa ya? Tidak semuanya sih..
JWS2804RD				Oh gitu pak ya.. mungkin itu dulu pak yang pelu saya tanyakan ke bapak. Terima kasih pak atas kerja samanya.. selamat pagi..
ORK2804RD				Selamat pagi..

Pertemuan Kedua

Lokasi *Interview* : RD (Ruangan Direktur)
 Interviewer : JWS (Johan Wisnu Saputra)
 Interviewee : ORK
 Hari/Tgl : Rabu, 11 Mei 2011
 Waktu : 14.00 – 15.00

Hasil Observasi

Kondisi tempat wawancara

Wawancara kedua yang dilakukan peneliti kepada subjek 1 dilakukan di tempat yang sama dengan wawancara pertama. Kondisi tempat wawancara tidak ada perubahan yang signifikan, hanya lebih tenang karena memang sudah agak sore dan beberapa staf sudah hendak pulang.

Perilaku partisipan secara umum

Wawancara kedua dengan subjek 1 ini dilakukan peneliti pada hari Rabu, 11 Mei 2011. Sebelum bertemu subjek paginya peneliti mengirim pesan singkat terlebih dahulu ke subjek untuk membuat janji. Dan subjek setuju untuk bertemu pada jam 2 siang. Jam setengah 2 peneliti berangkat ke LSM "X" dengan mengubah mode *handphone* peneliti ke mode *offline*. Padahal waktu itu subjek mengirim pesan singkat ke peneliti untuk membatalkan pertemuan karena kondisi tenggorokan subjek yang sakit. Waktu itu subjek memang sedang menderita radang tenggorokan. Akhirnya setelah sampai di LSM "X" subjek kaget, namun akhirnya subjek mengajak peneliti untuk lanjut wawancara karena subjek nggak enak sama peneliti yang sudah jauh-jauh ke LSM "X". Selama wawancara memang suara subjek terdengar serak dan subjek tidak nyaman dengan hal itu. Namun subjek tetap meneruskan proses wawancara. Namun secara umum sikap subjek tetap tenang meskipun kadang terlihat tidak nyaman dengan kondisi tenggorokannya yang sakit.

Kode	Baris	Koding	Reflektif	Transkrip
JWS1105RD				Selamat siang pak.
ORK1105RD				Siang.
JWS1105RD	5			Ini saya Johan lagi pak. Ini mungkin saya pengen mendapat gambaran tentang mungkin pengalaman-pengalaman bapak sebagai seorang pemimpin di LSM "X" ya pak ya. Oke kita mulai aja. Bapak sebagai pemimpin disini udah berapa lama pak?
ORK1105RD		Perjalanan karir subjek	S-1 baru menjabat direktur LSM "X" selama 3 bulan	Kalo jadi direktornya masih baru mas, masih baru 3 bulan..
JWS1105RD	10			Nah, selama bapak menjabat sebagai direktur ya pak, kalo bapak melihat, bagaimana kondisi bawahan-bawahan anda mungkin karakteristik-karakteristik bawahan-bawahan anda itu bagaimana pak? Bisa diceritakan?
ORK1105RD		Karakteristik pekerja sosial	• Di LSM "X" ada relawan	Ya..sebenarnya kan di LSM "X" ada 2 pembagian. Yang pertama itu

	15		<p>dan juga staff</p> <ul style="list-style-type: none"> • Di LSM “X” ada 2 jenis staff, staff program dan staff <i>project</i> 	<p>staf itu sebagai..ada yang staf program. Artinya program itu, staf yang memang beraktivitas atau bekerjanya itu sesuai dengan program. Dan itu sifatnya berkelanjutan. Jadi tidak bisa dibatasi 1 tahun, 2 tahun, 3 tahun, gitu ndak. Biasanya lama durasinya. Di sini ada yang sudah 20 tahun, 10 tahun, 5 tahun. Itu program. Misalkan contohnya untuk klinik, itu staf program. Atau juga sebagai supporting, misalkan kasir, finance, itu adalah terhitung program mereka. Program perkumpulan lah, program lembaga. Kemudian ada juga yang disebut staf <i>project</i>. Kalo staf <i>project</i>, durasinya dia hanya mengikuti durasi <i>project</i>, itupun kalau tidak ada catatan ya, atau tidak mengundurkan diri atau tidak diberhentikan, itu.. Jadi misalkan <i>project</i> penanggulangan HIV. Dia 2 tahun di dalam <i>project</i>nya, tapi ketika setengah tahun atau 1 tahun mengundurkan diri, ada aktivitas yang lain, ya dipersilahkan. Dan cara ininya juga punya tupoksi yang berbeda kan..targetnya, dan lain sebagainya pasti berbeda untuk program dan <i>project</i>. Jadi kalo program kan keseharian lah, sehari-hari. Kalo <i>project</i> terhitungnya misalkan ada target, ya memang dia harus mengejar itu, kalo tidak ada ya mungkin agak bisa rileks lah..gitu..</p>
JWS1105RD				Oh, kalo <i>project</i> nggak setiap hari, setiap program..
ORK1105RD	35		Staff <i>project</i> punya <i>deadline</i> sendiri dan berbeda dengan staff program	Tetep setiap hari, tapi istilahnya <i>deadline</i> -nya berbeda lah. Kalo dia punya <i>deadline</i> sendiri, jadi <i>project</i> penanggulangan HIV, kemudian penanganan kehamilan tidak diinginkan, itu punya <i>deadline</i> sendiri-sendiri. reportingnya juga sendiri-sendiri, ndak bisa disamakan.
JWS1105RD				Mm,,kalo untuk..kan ada staf, ada relawan juga ya pak kalo nggak salah..
ORK1105RD				He’eh..
JWS1105RD				Kalo untuk relawan sendiri kayak gimana pak?
ORK1105RD	40	Karakteristik pekerja sosial	Relawan di LSM “ ada 2 jenis, relawan pengurus dan relawan murni	Kalo relawan memang ada 2. Ada relawan yang menjadi pengurus, ada relawan yang bener-bener relawan. Kalo relawan yang menjadi pengurus, itu memang waktu untuk hadir di sini tidak dibatasi, kapanpun dia mau dipersilahkan. Tentunya nanti konfirmasi ke sini dulu. Biasanya menghubungi ke direktur kalo pengurus-pengurus itu. Supaya nanti barangkali ketemu dengan direktur, ada perlu dan lain
	45			

	50			sebagainya. Khawatirnya direktornya ndak ada, pengurusnya datang, kemudian ditanya terkait dengan teknis operasional secara globalnya, nanti staf yang lain tidak bisa menjawab. Kalo untuk relawan-relawan seperti petugas perpustakaan, itu dia ada waktunya sendiri. seminggu berapa kali, ada jadwalnya. Dan ada pengganti transportnya lah istilahnya.
JWS1105RD				Kalo untuk relawan, kan kalo nggak salah Sebaya juga ada relawan ya pak..
ORK1105RD				He'eh..
JWS1105RD	55			Itu kayak gimana pak?
ORK1105RD	60	Karakteristik pekerja sosial	<ul style="list-style-type: none"> • Relawan di Sebaya adalah relawan murni • Yang mendapat gaji di Sebaya hanya koordinator saja • S-1 merasa relawan di Sebaya belum bisa dibebani target 	Kalo Sebaya murni. Sebaya yang mendapatkan gaji, istilahnya itu hanya koordinator seniornya. Kalo relawan-relawannya tidak, karena mereka tidak dibatasi waktu dan tidak diberikan target. Sedangkan kayak relawan perpustakaan, itu karena dia mendapatkan kompensasi pasti ada kontrak kerjanya, walaupun relawan. Ada time schedule-nya, ada target yang harus dipenuhi. Walaupun bahasanya adalah relawan, tapi pasti seminimal mungkin ada target, ada hal-hal yang harus dicapai, harus dilakukan. Sedangkan di Sebaya Belum. Belum bisa dilakukan seperti itu.
JWS1105RD	65			Tapi memang kalo,,kan sebenarnya relawan-relawan itu melakukan tugas atau program yang mereka bikin gitu ya,,kalo nggak ada target gimana pak?
ORK1105RD	70 75	Karakteristik pekerja sosial	<ul style="list-style-type: none"> • Relawan di Sebaya biasanya hanya datang ke Sebaya hanya 2 atau 3 jam • Relawan Sebaya tidak hadir pada jam kantor • Relawan Sebaya membuat target atau rencana kerja untuk mereka sendiri • Target kerja relawan 	Kalo mereka kan, lebih,, pertama mereka secara prinsip waktu biasanya datang ke LSM "X" atau ke Sebaya biasanya 2 jam atau 3 jam, yang pertama. Yang kedua, mereka hadir tidak di jam kantor, lebih seringnya tidak di jam kantor. Ketiga, ketika mereka membuat target atau rencana kerja itu ya untuk mereka sendiri yang akan dilakukan mereka sendiri, sesuai dengan kemampuannya dan LSM "X", kita memfasilitasi apa yang perlu dipersiapkan. Makanya mereka tidak punya target yang ditetapkan oleh LSM "X". Beda dengan relawan yang lain, misalkan perpustakaan. Targetnya dari LSM "X" sehingga apa yang harus dicapai dan sebagainya sesuai dengan target LSM "X"-nya. Kalo mereka, dibuat oleh mereka sendiri. dalam tanda petik, ini memang proses belajarnya mereka.

	80		Sebaya bukan dari LSM "X" yang hanya memfasilitasi relawan ini	Jadi kita memang ada tahapan ya untuk menjadi staf, jadi diharapkan dari relawan dulu, relawan remaja, jadi koordinator remaja, kemudian nanti masuk jadi staf, jadi staf kemudian jadi koordinator, habis jadi koordinator project atau program masuk menjadi kepala divisi mungkin, setelah itu naik menjadi direktur, setelah itu jadi phd. Jadi harapannya bertahap lah.
	85		• Ada tahapan untuk menjadi staf	
JWS1105RD				Jadi untuk relawan-relawan murni, nggak ada target-target yang pasti untuk di LSM "X"
ORK1105RD				Iya,,iya..
JWS1105RD				Oh, seperti itu pak?
ORK1105RD	90	Karakteristik pekerja sosial	Ketika ada program yang harus dikerjakan baru ada target kepada relawan Sebaya	Karena belum ada program yang mereka kerjakan. Beda kalo memang ada program, tentunya ada target kan yang harus dikerjakan dan itu juga mengikat dan ada kewajibannya. Kompensasi yang mereka terima pasti ada, beda. Kalo sekarang kan tidak ada target yang harus mereka lakukan. Misalkan mereka konseling. Konseling ada yang mau ke sini konseling yo monggo, misalkan dari remaja. Kalo ndak ada ya nggak papa, karna bukan target. Beda kalo kita sesuaikan dengan <i>project</i> . Misalkan mereka mengerjakan program sosialisasi. Mereka kan harus melakukan sosialisasi dan sebagainya. Tentunya ada kompensasi yang akan mereka terima.
	95			
JWS1105RD	100			Jadi untuk target program yang dapat kompensasi itu pak, itu nggak setiap hari atau ada waktu yang pasti gitu ya?
ORK1105RD				Enggak..
JWS1105RD				Cuman ada insidental aja?
ORK1105RD	105			Iya,,
JWS1105RD				Oh,,seperti itu ya.. Kalau untuk karakter-karakter, karakteristik bawahan-bawahan anda, apa mungkin bisa cerita?
ORK1105RD	110	Nilai-nilai subjek	<ul style="list-style-type: none"> • S-1 merasa bahwa pekerjaan sosial penuh dengan dinamika • Staff di LSM "X" memiliki karakter yang berbeda-beda 	Memang dipekerjaan ini kan penuh dinamika ya. Artinya sebuah sistem memang sebisa mungkin tidak membuat orang itu menjadi homogen pemikiran, tapi paling enggak mempunyai homogenitas dalam visi maupun misi. Nah itu, dinamika di LSM "X" juga sering terjadi kan ketika staf-staf mempunyai keinginan. Setiap staf di sini banyak karakternya. Ada yang pendiam, ada. Ada yang nerima apa

	115		<ul style="list-style-type: none"> • S-1 berusaha mengoptimalkan komunikasi 	adanya, ada.. Ada yang suka komplain, ada. Jadi karakternya memang beda-beda ya. Ada yang,, mungkin juga belum terbiasa juga budaya difusi gitu di sini. Kan antar staf dengan direktur, gitu. Jaman dulu memang sangat kurang..kalo di saya memang saya optimalkan.
	120		<ul style="list-style-type: none"> • S-1 berpendapat bahwa yang penting bukan menyamakan karakter para staff namun kesamaan dalam memandang visi organisasi 	Kalo memang ada hal yang kurang puas, kurang ini, bisa dikomunikasikan. Artinya, LSM "X" akan mencoba memfasilitasi kebutuhan para staf ketika itu memang dirasa kebutuhan staf itu tidak bisa dipenuhi oleh LSM "X", maka LSM "X" juga bisa memberikan jalan dipersilahkan staf untuk mencari tempat yang mungkin bisa memenuhi kebutuhan mereka. Mungkin LSM "X" bukan tempatnya yang pas untuk mereka. Itu karakter teman-teman. Tapi pada prinsipnya, secara konsep, secara prinsip, yang akan disamakan di sini bukan karakternya, tapi bagaimana homogenitas dalam memandang sebuah visi, kemudian diimplementasikan sesuai dengan <i>jobdesk</i> -nya masing-masing. Itu yang ada..
JWS1105RD	130			Eh,,tadi bapak mungkin menyebutkan kebutuhan, kebutuhan staf itu. Bisa diberikan contoh pak, mungkin kebutuhan itu seperti apa?
ORK1105RD	135		<ul style="list-style-type: none"> • S-1 berpendapat ada 2 kebutuhan yang dimiliki staff, kebutuhan secara pribadi dan pekerjaan • Hak dan kewajiban para staff sudah dicantumkan di kontrak kerja 	Kalo kebutuhan di kita kan paling tidak ada 2 kebutuhan ya..kebutuhan secara pribadi, maupun secara pekerjaan. Kalo terkait dengan pekerjaan pasti kita seoptimal mungkin berusaha memenuhi gitu kan. Misalkan ruangan yang nyaman, kemudian suasana yang mendukung untuk bekerja dan lain sebagainya, sarana dan prasarananya. Tapi kalo kebutuhan pribadi, kita yang bisa memenuhi kan misalkan gaji, transport dan lain sebagainya. Itu yang baru bisa kita penuhi. Kalo memang ada permintaan yang lain ya itu di luar kemampuan kita. Dan kebutuhan itu kan sudah tercermin di kontrak kerja kan, sesuai dengan hak dan kewajiban. Itu yang bisa kita berikan atau yang bisa kita kerjasamakan lah antara kita, LSM "X", dengan staf.
JWS1105RD				Oh, jadi kalo staf ada kontrak kerjanya ya pak ya?
ORK1105RD				Ada..
JWS1105RD	145			Itu bisa diceritakan nggak pak kontrak kerjanya itu garis besarnya itu kayak gimana pak?
ORK1105RD			Kontrak kerja mengatur hak	Kalo kontrak kerja kan kita mengatur yang pertama hak dan

	150		dan kewajiban, tugas, dan kompensasi yang akan mereka terima	kewajiban, kemudian posisi, tupoksinya atau tugasnya apa saja, kemudian kompensasi yang akan dia terima bentuknya apa saja, kemudian ketika..karena mereka atau project maupun program itu ada targetan masing-masing, mereka juga akan tercermin apa yang akan dilakukan..masing-masing pribadi itu sesuai dengan jobdesc-nya masing-masing.
JWS1105RD	155			Mm,,kalo bapak sebagai pemimpin di sini, bagaimana bapak membuat keputusan pak? Apakah bapak membuat keputusan..gaya bapak membuat keputusan itu seperti apa?
ORK1105RD	160 165 170		<ul style="list-style-type: none"> • S-1 menerapkan kepemimpinan yang akomodatif yang mengakomodasi setiap apa yang diperlukan • S-1 mencoba mensinkronkan kebutuhan staf dengan sumber daya yang dimiliki organisasi • Ketika tidak bisa <i>match</i> akan diambil kebijakan 	Ada beberapa tipe kepemimpinan mas yang ada di dunia ini. Yang pertama, tipe kepemimpinan yang otoriter itu kan, diputuskan sendiri. kemudian ada yang permissive, yang mentoleransi segala kesalahan, yang penting semuanya jalan walaupun tidak satu visi ya artinya jalan kemana-mana bebas sendiri-sendiri. tapi ada juga tipe kepemimpinan yang situasional, artinya tipe kepemimpinan yang sifatnya adalah akomodatif. Itu yang coba saya terapkan bahwa tipe kepemimpinan itu kan mengakomodasi setiap apa yang diperlukan. Jadi misalkan kelemahan apa atau kekurangan apa yang dimiliki staf, misalkan itu,,kebutuhan apa yang dimiliki. Kita coba sinkronkan, kita coba samakan, kita coba optimalisasikan dengan sumber daya yang dimiliki oleh perkumpulan. Ketika itu match, ketika itu bisa ketemu, itu bisa dikerjasamakan. Tapi kalo memang tidak bisa ya pasti akan diambil sebuah kebijakan. Kebijakan itu kadang..ini juga ya..istilahnya kebijakan yang kadang mungkin tidak menyenangkan semua orang tapi itu sesuai dengan kondisi yang bisa dilakukan oleh LSM "X".
JWS1105RD	175			Kebijakan tadi yang membuat pengurus pak?
ORK1105RD	180		Kebijakan umum yang membuat pengurus, kebijakan operasional yang menentukan direktur	Kebijakan secara umum itu dibuat oleh pengurus, tapi secara real, operasional, direktur yang memutuskan. Misalkan, contohnya misalkan diputuskan bahwa ada penambahan jam kerja, gitu..untuk karyawan atau lembur gitu kan. Keputusan pengurus adalah kebijakannya misalkan perlu renovasi ya renovasi gedung yang bisa kita lakukan sendiri tanpa kerjasama dengann kontraktor, bisa kita

	185			lakukan sendiri. pengurus kebijakannya adalah kita mempunyai dana sekian, misalkan. Lha kebijakan detailnya yang melaksanakan itu direktur. Kemudian direktur, apakah itu akan diborongkan ke orang atau dikerjasamakan atau bisa dilakukan sendiri oleh direktur dan staf, itu kebijakannya direktur. Jadi kebijakan operasional pelaksanaan di direktur, kalo kebijakan secara umumnya di pengurus. Tapi tetep ada kerjasama yang baik antara pengurus dan direktur karena apa? Pengurus juga tidak akan bisa mengambil kebijakan yang tepat tanpa informasi dari direktur yang akurat, dan direktur juga ndak bisa bergerak atau berktifitas tanpa kebijakan pengurus yang tepat. Jadi dua-duanya bersinggungan.
JWS1105RD				Mm,,oke pak. Berarti bapak kan memilih gaya pemimpin yang situasional gitu pak?
ORK1105RD	195			Iya.
JWS1105RD	200			Oke,,berarti kalo..kan di sini ada perbedaan itu pak antara staf yang dibayar sama relawan-relawan yang mungkin mereka itu nggak dibayar secara penuh oleh LSM "X". Nah seperti itu..sedangkan kan karakter-karakter mereka itu juga berbeda gitu lho, antara yang satu harus memenuhi target, yang satu itu ya..targetnya itu nggak mengikat dari LSM "X" itu sendiri, yang seperti itu. Bapak bisa jelaskan nggak, bisa ceritakan nggak mungkin gimana cara meng-handle dua karakter pekerjaan yang berbeda seperti itu?
ORK1105RD	205		<ul style="list-style-type: none"> • Tidak ada gesekan di LSM "X" terkait status pekerja • Gesekan antar pekerja bisanya terkait dengan "tupoksi" 	Sebenarnya kalo kita liat sih tidak ada gesekan yang langsung ya terkait dengan status. Istilahnya ini kan status ya, status pekerjaan ini ndak ada relasinya, ndak ada gesekannya antara si A ini bekerjanya sebagai full-time, si B ini part-time. Ndak ada gejala seperti itu. Yang ada memang terkait dengan tupoksi aja. Jadi misalkan pekerjaan bidang ini dengan si B gitu beda bidang, mungkin ada gesekan-gesekannya. Misalkan antara..apa ya? Istilahnya antara penjadwalan untuk layanan. Bagian admin itu kan sudah menjadwalkan, tapi mungkin juga kurang konfirmasinya atau komunikasi dengan bagian pelayanan sehingga pelayanan tergo-poh-gopoh ketika kok oh, ini sudah di layanan, padahal belum diberi tahu. Banyak lebih ke arah itu. Akibatnya tidak menjadi,,hal yang besar
	210			

	215			gitu ya. Gesekan-gesekan umum yang terjadi di pekerjaan aja.
JWS1105RD				Mungkin masalah komunikasi itu ya?
ORK1105RD				Iya, masalah komunikasi.
JWS1105RD				Kalo bapak sendiri mungkin menghadapi hal seperti itu, kayak gimana pak?
ORK1105RD	220	Komunikasi subjek	<ul style="list-style-type: none"> • S-1 berpendapat bahwa komunikasi sangat penting untuk meminimalisir sebuah kesalahan • S-1 berusaha seoptimal mungkin untuk <i>manage</i> potensi yang ada pada rekan-rekannya 	Hehe..secara prinsip memang secara komunikasi itu memang yang paling penting untuk kita bisa meminimalisir lah sebuah kesalahan. Itu yang coba saya bangun ketika saya minta ke temen-temen staf, ketika dirasa ada yang nggak nyaman dan lain sebagainya, baik itu terkait dengan kebijakan saya maupun dengan sesama, temen-temen sesama staf, ya itu bisa dikomunikasikan langsung ke saya. Gitu.. dan motivasi saya kan, menjadi direktur itu kan tidak untuk kepentingan pribadi, bagaimana seoptimal mungkin kan kehadiran saya <i>manage</i> potensi temen-temen yang ada. Gitu lho.. bukan mengarahkan secara detail dia harus melakukan apa dan lain sebagainya.
JWS1105RD	230			Oke,,kemudian bagaimana anda memotivasi bawahan pak? Bisa diceritakan pak?
ORK1105RD	235		Ada beberapa cara yang dilakukan S-1 untuk memotivasi bawahannya	Hem..ada beberapa cara yang pernah saya lakukan, misalkan terkait dengan kepegawaian. Kita punya pedoman kepegawaian yang ada, misalkan si A ini secara golongan misalkan golongan C1 atau dia D1, itu supaya naik golongan ada 2 cara, yaitu lama bekerja atau akselerasi. Akselerasi apa yang bisa dilakukan? Mungkin status pendidikannya dia hanya SMA, kemudian saya memotivasi supaya dia mengambil kuliah lagi supaya bisa naik golongan. Dengan disiplin ilmu tertentu yang,,saya sampaikan, ini ke depan lebih prospektif di LSM "X". Gitu.. karena kan saya berbicaranya konteksnya LSM "X" dulu, bukan di luar LSM "X". Dengan harapan staf masih tetap komitmen di LSM "X". Itu salah satu cara dengan memotivasi mereka, istilahnya ini lah,,menaikkan status pendidikannya. Itu satu cara. Cara yang lain yang bisa saya berika ke staf biasanya lebih mengoptimalkan potensi yang mereka miliki. Misalkan, si A ini punya kemampuan di bidang fasilitasi, dia punya kemampuan memfasilitasi. Biasanya saya memotivasi dia untuk
	240			
	245			

	250			belajar ketrampilan kemampuan yang lain. Misalkan dia sudah pandai memfasilitasi sebuah kegiatan, mungkin isu yang lain yang harus dia pelajari, tidak hanya isu remaja, tapi isu penanggulangan HIV, isu gender. Itu yang saya dorong supaya dia belajar yang lain sehingga dia kemampuan jadi fasilitatornya jauh lebih optimal. Itu.. atau juga kemampuan misalkan soal seorang dokter. Itu kan..misalkan dokter dalam berkomunikasi kurang begitu baik. Saya motivasi supaya belajar bisa berkomunikasi. Saya jadikan narasumber, saya jadikan fasilitator. Harapannya apa? Supaya dia bisa berkembang. Pasca di LSM “X” atau selama di LSM “X” dia punya ketrampilan kemampuan yang lain, tidak hanya kemampuan dasar yang dia miliki.
	255			
JWS1105RD				Kalo untuk terkait kinerja, pak. Misalnya ada staf yang kinerjanya turun atau apa. Bagaimana anda meningkatkan kinerjanya itu?
ORK1105RD	260		<ul style="list-style-type: none"> • Evaluasi secara administrasi dilakukan 1 bulan sekali • Evaluasi kinerja dilakukan 6 bulan atau 1 tahun sekali 	Ya biasanya kalo terkait kinerja, kita kan ada evaluasi ya,,kita punya rapat bulanan, sebulan sekali. Kalo evaluasi, memang evaluasi secara administrasi sebulan sekali. Kalo evaluasi kinerja, itu biasanya dilakukan 6 bulan sekali atau 1 tahun sekali. Biasanya 1 tahun sekali mendekati kontrak kerja. Tapi sembari berjalannya waktu, 1 bulan, 2 bulan ketika melihat seseorang ini kinerjanya baik, dipanggil, diajak sharing, kesulitan apa yang dialami. Pasti kinerja menurun pasti ada faktor lain yang meningkat. Misalkan karena kemampuan dia menurun, mungkin persoalannya meningkat, persoalan yang dihadapi, sehingga dia kurang fokus, kemudian kurang bisa optimal. Biasanya lebih banyak ke sharing lah kemudian membantu mencari solusi kalau memang itu bisa dibantu oleh kita, oleh LSM “X”.
	265			
	270			
JWS1105RD				Kalau boleh tahu pak, bapak menerapkan reward and punishment-nya kayak gimana pak? Biasanya kan..seperti itu, kinerjanya menurun. Ada reward, ada punishment yang bapak terapkan seperti apa?
	275			
ORK1105RD		Respon subjek terhadap pelanggaran	<ul style="list-style-type: none"> • S-1 menerapkan <i>punishment</i> sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan • <i>Punishment</i> berupa 	Kalo punishment, sebenarnya kita sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan. Nah, itu kan ada teguran, teguran lisan, tulis, kemudian surat peringatan dan lain sebagainya, itu tetap diberlakukan di sini. Itu untuk punishment-nya, itu pun juga liat skala kesalahannya kan. Kalopun reward biasanya reward yang diberikan tidak hanya
	280			

	285		teguran baik lisan dan tulis, serta surat peringatan	berupa insentif, misalkan, atau karena istilahnya di sini kita jenjangnya tidak tinggi, mungkin kita promosikan. Misalkan dia bukan koordinator tapi kemampuannya sudah tinggi kemudian ada program kerjasama dengan pihak yang lain mungkin dia bisa dipromosikan menjadi koordinator. Itu salah satu, sehingga harapannya memang bertahap ya. Proses regenerasi, direktur..itu bisa, kalo saya berharap sih itu dari internal, bukan dari eksternal. Bukan kita anti perubahan dan lain sebagainya, ada fungsi jenjang karir yang saya pikir itu juga perlu dilakukan. Itu..kalo yang kita lakukan sih itu. Selain itu, reward yang bisa kita berikan kadang, mungkin dia ada kesusahan, ya kita bantu. Atau kalo dia ada kegembiraan, ada keluarga yang senang, yang bahagia, ya kita adakan. Itu reward-reward secara..biasanya secara interpersonal yang kita gunakan, kalo secara institusi kita ndak begitu banyak supporting budgeting ya untuk teman-teman, tapi lebih interpersonal. Hal-hal yang mungkin rasanya kecil tapi bisa membantu, bisa mendekatkan relasi dan bisa menjadi bentuk reward untuk staf. Kalo si A ini sudah mulai terampil, sudah mulai pintar, sudah bisa berkomunikasi dengan baik mungkin kita jadikan co fasilitator, kemudian nanti semakin baik yan bisa jadi fasilitator. Jadi ada jenjang-jenjang.
	290		<ul style="list-style-type: none"> • <i>Reward</i> tidak hanya berupa insentif tapi juga promosi • S-1 berharap proses regenerasi bertahap dari internal organisasi bukan dari eksternal • S-1 berpendapat pendekatan relasi juga merupakan bentuk <i>reward</i> untuk staff 	
	295			
	300			
JWS1105RD				Kalo punishment sendiri pak, tadi penerapannya kayak gimana pak? Misalnya, apa punishment-nya gitu atau..
ORK1105RD	305	Respon subjek terhadap pelanggaran	Belum ada yang dipecat selama S-1 bekerja di LSM "X"	Kalo punishment sih, sampai sekarang belum ada yang dipecat ya istilahnya, di kita. Tapi kalo teguran itu sudah, teguran kemudian secara lisan atau tertulis juga ada, misalkan surat peringatan itu ada. Kalo misalkan diulang lagi ada surat peringatan kedua, ketiga, pemecatan.
JWS1105RD				Itu langsung pak? Ketika orang itu melakukan kesalahan langsung mendapat teguran atau seperti apa?
ORK1105RD	310	Respon subjek terhadap pelanggaran	<ul style="list-style-type: none"> • Ketika ada yang melakukan kesalahan S-1 akan memanggil orang yang bersangkutan • Direktur mempunyai 	Biasanya yang saya lakukan memanggil dulu. Kan minta klarifikasi gitu kan sesuai dengan bukti-bukti A, B, C, D dan E kita sampaikan. Mungkin ini buktinya kemudian apa pembelaannya. Jadi kita sampaikan juga kepada pengurus bahwa pelanggaran yang dilakukan ini, klarifikasinya ini supaya pengurus memahami gitu lho kebijakan

	315		<p>kewenangan 100% kepada para staff</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kebijakan direktur harus dipertanggung jawabkan ke pengurus 	<p>yang diambil oleh direktur. Karena bagaimanapun direktur mempunyai kewenangan 100% memang untuk memberlakukan kebijakannya pada staf, tapi direktur juga harus bertanggung jawab pada PHD atau pengurus. Hal-hal kebijakan teknis operasional apa yang diambil itu harus bisa dipertanggungjawabkan.</p>
JWS1105RD	320			<p>Jadi tetap dikomunikasikan sama..</p>
ORK1105RD				<p>Iya, sama PHD.</p>
JWS1105RD				<p>Oke. kalo yang menjadi fokus perhatian bapak dalam memimpin itu apa pak? Apakah tugas atau hubungan interpersonal dengan para staf dan relawan ini pak?</p>
ORK1105RD	325 330 335	Fokus kepemimpinan subjek	<ul style="list-style-type: none"> • Fokus S-1 dalam memimpin adalah kesesuaian antara kemauan staff dengan visi dan misi organisasi, kesesuaian hak dan kewajiban para staff 	<p>Kalo fokus saya sebenarnya yang pertama ini adalah kesesuaian, artinya kesesuaian itu antara kemauan atau individu-individu staf dengan visi dan misi organisasi atau perkumpulan, itu yang paling penting menurut saya. Kemudian yang kedua adalah kesesuaian antara hak dan tanggung jawab yang harus mereka lakukan. Itu menjadi hal yang penting pula, mengingat jangan sampai misalkan kewajiban yang dilakukan banyak tapi haknya tidak optimal, walaupun kita juga menyadari LSM "X" pasti akan memperhatikan haknya karyawan atau staf. Namun kita juga azas keterbatasan. Kalo memang hak yang diharapkan oleh staf terlalu tinggi dari pada kemampuan kita, ya sekali lagi mungkin tempatnya bukan di LSM "X".</p>
JWS1105RD				<p>Oh, gitu.</p>
ORK1105RD	340 345	Fokus kepemimpinan subjek	<ul style="list-style-type: none"> • Fokus S-1 dalam memimpin adalah pendekatan interpersonal dengan para staff • Dalam memutuskan suatu perkara, S-1 terlebih dahulu menganalisis alasan staff yang bersangkutan ketika melakukan kesalahan 	<p>Yang saya fokuskan itu. Selain dari pada itu memang fokus bahwa pendekatan-pendekatan interpersonal itu yang bisa saya kembangkan di sini. Artinya, saya lebih melihat bahwa seseorang itu pada dasarnya baik tapi kalo memang dia punya motivasi tidak baik, kemudian terimplementasi menjadi sebuah aktivitas itu yang perlu diluruskan, itu memang masih bisa. Kalo alasan yang di pake adalah karena, sekali lagi kalo alasan yang digunakan seseorang itu melakukan tindakan, misalkan fault, kecurangan atau korupsi lah, atau penyalahgunaan kewenangan untuk kepentingan dia pribadi. Alasan karena gaji saya terlalu kecil, itu tidak bisa saya toleransi. Kenapa? Karena kontrak kerja itu sifatnya tidak memaksa, tapi kita</p>

	350			memberi kesempatan staf untuk membaca point per point dan menanyakan langsung pada direktur ketika kontrak kerja. Ketika sudah disepakati, sudah ditanda tangani itulah menurut saya konsekuensi. Itu kesepakatan gentleman, baik untuk perkumpulan maupun staf, itu yang harus dipatuhi. Kalo memang seorang merasa sudah tanda tangan kemudian merasa kok gajinya terlalu kecil ya kenapa ditanda tangan? Mendingan nggak usah tanda tangan, gitu kan? Jadi tidak ada alasan kecurangan dilakukan karena gaji kecil itu tidak bisa saya terima.
	355			
JWS1105RD				Pernah ada kejadian nggak pak seperti itu?
ORK1105RD	360			Kalo selama ini memang pernah dulu, tapi tidak sampe dipecat, tapi mendapatkan surat peringatan ada, ada staf yang melakukan hal seperti itu.
JWS1105RD				Mm,,kalo tadi kan bapak bilang juga fokus bapak kan kesesuaian antara si para staf dan karyawan ini dengan visi dan misi. Nah, seperti itu bisa diceritakan nggak pak seperti apa itu?
ORK1105RD	365		Kesesuaian staff dengan visi dan misi organisasi dilihat dari tupoksi para staff	Ya artinya kesesuaian itu kan bisa dilihat dari masing-masing tupoksinya. Kita punya visi mewujudkan keluarga berencana yang bertanggung jawab atau keluarga yang bertanggung jawab, saya pikir visi kita sudah sama kalo di situ. Kemudian implementasi kegiatannya apa misalnya. Misalkan, bagaimana mewujudkan keluarga yang bertanggung jawab? Artinya di sini pun ada proses transformasi pada staf. Dia juga diberi tanggung jawab terkait tupoksinya masing-masing. Misalnya administrasi, ya dia harus bisa dan seoptimal mungkin surat-menyurat, pemberkasan arsip dilakukan dengan on time, sesuai dengan tepat waktunya tidak menunda-nunda pekerjaan. Ya saya pikir relasinya kalo diterjemahkan masing-masing tupoksi bisa kejadian seperti itu, kalo ditarik di project, karena kita punya, misalkan, divisi penanggulangan HIV, ya dia harus bertanggung jawab bagaimana divisi itu bisa melakukan penanggulangan HIV seoptimal yang bisa dia lakukan sesuai dengan kemampuan dan daya suport yang bisa kita berikan. Kebetulan itu salah satu wujud, upaya untuk mewujudkan keluarga yang bertanggung jawab. Agar, misalkan, terhindar dari penyakit menular atau HIV AIDS itu
	370			
	375			
	380			

	385			sehingga kita punya tanggung jawab mencapai targetan-targetan di masing-masing tupoksi pekerjaannya itu supaya secara kelembagaan atau perkumpulan bisa tercapai.
JWS1105RD				Oke,,terkait dengan mungkin kemarin pak, yang wawancara pertama, saya pernah menyebutkan bahwa saya melihat LSM mungkin lebih kekeluargaan gitu pak. Nah, bagaimana anda menerapkan kekeluargaan ini dalam LSM “X” itu sendiri pak?
ORK1105RD	390 395 400	Manajemen konflik	<ul style="list-style-type: none"> • Budaya yang dibangun S-1 adalah kekeluargaan • Segala salah paham diselesaikan S-1 dengan komunikasi terlebih dahulu • S-1 lebih memilih menggunakan jalur kekeluargaan terlebih dahulu untuk menyelesaikan permasalahan daripada menggunakan jalur organisasi 	Ya,, LSM “X” memang LSM kekeluargaan, tapi bukan berarti ada staf yang keluarga di sini, jadi tidak ada staf yang satu keluarga, tidak ada hubungan darah dan sebagainya. Lha, budaya yang kita bangun memang budaya kekeluargaan. Artinya segala hal salah paham dan lain sebagainya kita selesaikan melalui komunikasi dulu, baru kita selesaikan dengan, misalkan, jalur organisatoris misalkan. Kalau bisa kita selesaikan secara kekeluargaan misalkan si A dengan si B salah paham, sebisa mungkin kita selesaikan itu secara baik-baik secara kekeluargaan. Artinya pendekatan interpersonal dari pada nanti mungkin diselesaikan dengan jalur organisasi misalkan dipanggil, kemudian dimintai klarifikasi dan lain sebagainya. Itu kan jalur keorganisasian yang sebenarnya sah untuk bisa dilakukan sehingga kalo memang bisa dilakukan secara personal, secara kekeluargaan, ya itu yang kita optimalkan.
JWS1105RD	405			Kalo untuk penegakkan peraturan sendiri pak, seperti kalau bapak, bagaimana pak?
ORK1105RD	410 415	Pembuatan keputusan	<ul style="list-style-type: none"> • Aturan yang dibuat adalah aturan yang disepakati bersama dan mengikat kesemuanya ketika peraturan sudah disahkan • Hukuman atas pelanggaran yang dilakukan akan ditinjau lagi berdasarkan 	Kalo aturan yang kita buat ini kan aturan yang disepakati. Memang draft yang membuat adalah direktur, misalkan, tapi kan ketika pelaksanaan dan implementasi pasti staf akan tahu lebih dulu mana yang akan kita implementasikan, mana yang akan dilakukan sehingga mau tidak mau, suka tidak suka, ketika itu sudah diketok menjadi sebuah kebijakan, menjadi aturan yang mengikat semuanya. Tidak hanya mengikat ke staf, ke bawahan tapi juga direktur juga mungkin katakan memang fungsinya adalah untuk keputusan atau aturan untuk semuanya, untuk staf semua. Kalaupun pelanggaran terhadap aturan itu nanti bisa ditinjau dulu dari segi kesalahannya, misalkan kalau pelanggarannya dirasa memang tidak merugikan perkumpulan secara

	420		kesalahan oleh S-1	banyak kemudian atau pelanggaran itu tidak merugikan klien atau pasien secara besar itu mungkin masih bisa diberi peringatan dalam bentuk lisan. Tapi ketika itu misalkan sudah mengambil hak milik orang lain itu mungkin bisa menjadi sanksi yang berbeda secara tertulis.
JWS1105RD				Oh..oke.. Kalo kebanyakan pelanggaran seperti apa pak?
ORK1105RD	425	Respon subjek terhadap pelanggaran	<ul style="list-style-type: none"> • Pelanggaran yang biasanya terjadi adalah kedisiplinan • Pernah terjadi pelanggaran berat seperti pengambilan aset organisasi 	Kalo selama ini sih memang lebih banyak sih kita pelanggarannya mungkin karena tidak datang tepat waktu, misalkan. Lebih banyak pelanggaran kedisiplinan biasa, gitu ya. Jadi karena bolos, gitu misalkan, tidak datang tepat waktu, walaupun itu juga tidak mutlak 1 bulan 1 kali. Nggak juga. Oh, si A ini telat, udah kearah itu aja pelanggarannya. Kalo ke arah yang menjurus kriminal memang akhir-akhir ini sudah mulai tidak ada lah. Dulu memang pernah ada, tapi itu bisa kita selesaikan internal, walaupun pelanggarannya mungkin mengambil aset dan lain sebagainya. Lebih ke arah itu.
JWS1105RD	435			Kalo bapak atau mungkin orang nemu, menemukan staf melakukan pelanggaran atau relawan melakukan pelanggaran, bapak langsung panggil, langsung tanya-tanya atau gimana? Bapak liat dulu ini pelanggarannya terus menerus atau..bagaimana pak?
ORK1105RD	440	Respon subjek terhadap pelanggaran	<ul style="list-style-type: none"> • Untuk pelanggaran kedisiplinan S-1 langsung menegur staff yang bersangkutan • Untuk pelanggaran yang berkaitan dengan penyalahgunaan wewenang S-1 membutuhkan waktu untuk proses penjatuhan vonis 	Kalo pelanggarannya terkait kedisiplinan, biasanya..misalkan telat hari ini, pasti staf minta ijin dulu kalo memang dia telat. Kalo memang ndak ijin ya mungkin akan dikontak langsung. Ya waktu acara santai ya kita tanyakan kenapa telat, kenapa nggak masuk, gitu kan. Itu yang biasa kita lakukan. Kalo terkait dengan pelanggaran misalkan penyalahgunaan wewenang, itu pasti membutuhkan waktu untuk mencari bukti yang kuat. Itu baru ada proses permintaan klarifikasi kemudian juga proses untuk menjatuhkan vonis kemudian menjalankan vonis itu aja.
JWS1105RD	445			Oh, jadi prosesnya kayak gitu..
ORK1105RD				He'eh..ada proses. Tapi kalo pelanggaran yang sepele misalkan terlambat dan lain sebagainya itu bisa inikan langsung, kita selesaikan langsung

JWS1105RD	450			Oh, iya..terkait dengan nilai-nilai yang bapak usung, nilai-nilai apa aja yang bapak usung dalam menerapkan kepemimpinan di sini?	
ORK1105RD	455	Nilai-nilai subjek	<ul style="list-style-type: none"> • Nilai-nilai yang diusung S-1 dalam memimpin adalah: <ul style="list-style-type: none"> - Kekeluargaan - Tanggung jawab ada batasan waktunya dan ada waktunya untuk bertanggung jawab • Visi dan misi organisasi harus disesuaikan dengan visi dan misi semua elemen organisasi • S-1 bukan orang yang suka mencari kesalahan staf • S-1 berpendapat ketika ada kesalahpahaman akan sangat baik ketika dia menjadi bagian dari penyelesaian 	<p>Nilai-nilai yang coba saya inikan, yang coba saya bagi yang istilahnya kan, ke staf dan lain sebagainya, yang pertama itu nilai kekeluargaan. Artinya bahwa kita ada, sebaik-baiknya kita, misalnya kita bisa bermanfaat bagi teman-teman disekitar kita dalam artian yang positif, itu yang coba saya usung. Kemudian yang kedua, bahwa sebuah tanggung jawab yang diberikan ke kita itu suatu saat pasti ada batasan waktu dan ada waktu dan saat untuk bertanggung jawab. Itu yang harus dipahami oleh semua staf. Artinya apa? Artinya posisi kita tertentu di sebuah lembaga itu tidak bersifat absolut atau tetap. Itu harus..kita sudah harus jauh-jauh hari merefleksikan, misalkan saya harus merefleksikan kapan saya harus misalkan purna bhakti di sini. Setiap orang harus punya ini sendiri-sendiri ya, walaupun tidak serta-merta itu akan membuat motivasi kita beraktifitas, ndak. Tidak. Dari saya, dengan kita mempunyai time schedule sendiri, time line kapan kita ada di LSM "X", misalkan, atau kapan kita purna bhakti di LSM "X", menurut saya menjadi batasan waktu yang sifatnya adalah bisa memotivasi kita. Maka kita bisa semakin termotivasi ketika waktunya nanti tiba, dengan atau diminta oleh orang lain kita harus purna bhakti sendiri. itu nilai-nilai yang coba saya sampaikan. Saya juga sudah sharingkan ini ke temen-temen staf gitu kan. Bukan berarti saya tidak punya loyalitas dan integritas pada perkumpulan, bukan. Tapi saya punya batasan waktu yang harus memang harus saya ini juga, harus saya patuhi, harus saya ini sendiri. kemudian nilai-nilai yang lain adalah menurut saya adalah bahwa setiap visi dan misi ketika sebuah organisasi itu harus disesuaikan dengan visi dan misi kita. Kalo memang dari awal kita tidak punya persepsi terhadap visi dan misi itu yang sama tidak perlu kita memaksakan diri untuk hadir di sebuah lembaga itu atau di perusahaan atau di perkumpulan tersebut, itu menurut saya yang coba saya inikan ke temen-temen staf memang beberapa staf yang sudah..beberapa staf yang dekat dengan saya sudah paham sekali gitu lho dengan karakteristik saya bahwa saya bukan orang yang suka misalkan mencari kesalahan staf</p>	
	460				
	465				
	470				
	475				
	480				

	485			kemudian dihadapkan pada si B dan sebagainya. Artinya bukan motif orang yang suka rame gitu lho. Misalkan staf ini harus dibuat atau dikondisikan supaya saling berhadapan, tidak nyaman, kemudian sehingga kita berada di posisi yang selalu..posisi pahlawan dalam tanda petik. Itu bukan nilai yang saya bawa, tapi saya berharap ketika ada kesalahpahaman, akan menjadi sangat baik ketika saya menjadi bagian dari penyelesaian itu. Itu coba saya tunjukkan. Dan saya juga sudah sampaikan juga pada staf yang lain supaya bisa dilakukan.
	490			
JWS1105RD				Terkait mungkin dengan kondisi bapak yang sebagai <i>men in the middle</i> tadi pak ya. Seperti apa pak? Bagaimana bapak melaksanakan tugas seperti itu?
ORK1105RD	495		<ul style="list-style-type: none"> • S-1 merasa dalam menjalankan kepemimpinannya dia di-support oleh rekan-rekannya • Posisi Direktur LSM “X” sebagai <i>men in the middle</i> dijalankan S-1 dengan berusaha seoptimal mungkin memberi masukan ke pengurus terkait kebijakan dan pengimplementasian secara operasional 	Ya sebenarnya sih, saya tidak bisa menjalankan itu sendiri ya, pasti posisi itu di-support oleh temen-temen yang lain. Tapi prinsipnya bahwa saya mengambil posisi bagaimana kebijakan yang diambil itu bisa diimplementasikan. Itu sih menurut saya. Posisi saya di tengah adalah posisi yang seoptimal mungkin itu bisa menjalankan kebijakan yang diambil pengurus dengan masukan saya tentunya dan bisa diimplementasikan di teknis operasional teman-teman dan teman-teman juga bisa memahami kenapa sih ada kebijakan seperti ini? Dan sebagainya.
JWS1105RD	505			Terkait pengimplementasian pak ya, bagaimana cara bapak mengimplementasikan atau menterjemahkan kebijakan pengurus pada staf dan relawan-relawan ini pak?
ORK1105RD	510		<ul style="list-style-type: none"> • Menurut S-1 pengurus biasanya tidak memberikan saran atas kebijakan yang dibuat • Direktur yang berperan dalam menterjemahkan 	Biasanya pengurus memang tidak memberikan <i>clue</i> atau saran atau kebijakan yang sifatnya teknis operasional. Lebih banyak kita yang mengambil peran itu. Kan kita menterjemahkan apa yang diambil kebijakan umum. Misalkan, kebijakan umum pengurus ada melakukan penghematan di bidang ketenagalistrikan di kita listrik, ya sebisa mungkin kita bisa menterjemahkan itu. Dan menurut saya,

	515		kebijakan pengurus <ul style="list-style-type: none"> • Penerjemahan kebijakan pengurus tetap dikoordinasikan dengan staf agar dapat memberi masukan kepada S-1 	proses penerjemahan itu yang bisa saya lakukan adalah 2 hal, yang pertama berdasarkan pengalaman saya, dan yang kedua berdasarkan pengetahuan. Artinya pengetahuan itu kan bersumber dari kemampuan pribadi maupun bantuan dari temen-temen yang lain. Tentunya saya dalam menerjemahkan kebijakan pengurus biasanya tidak dijalankan sendiri, tetap dikoordinasikan dikomunikasikan dengan beberapa staf, yang mereka diharapkan punya pemikiran yang bisa memberikan inspirasi atau masukan ke saya.
	520			
JWS1105RD	525			Oh, jadi dalam membuat keputusan bapak juga mengkomunikasikan dengan staf-staf, mereka memberi masukan, kemudian bapak menampungnya sehingga membuat satu keputusan gitu pak ya? Oke.. Kalo bapak saya minta mungkin untuk bermimpi, bermimpi tentang LSM “X” di masa yang akan datang. Apa yang pengen bapak lihat atau yang ingin bapak capai di masa yang akan datang?
ORK1105RD	530	Mimpi subjek	<ul style="list-style-type: none"> • Harapan S-1 terhadap LSM “X” ke depan adalah menjadi LSM pro rakyat, menjadi LSM yang mandiri, bisa menjadi agen perubahan • <i>Tag Line</i> LSM “X” adalah sebagai <i>center of exelence</i>. 	Prinsipnya sih memang, saya berharap bahwa LSM “X” ke depannya menjadi salah satu LSM yang bisa pro rakyat. Artinya selama ini juga pro rakyat. Saya berharap bahwa nilai-nilai LSM “X” ini membantu masyarakat yang terjerumuskan, yang kurang mendapat akses itu bisa tetap dilakukan. Sembari itu saya juga berharap bahwa LSM “X” juga menjadi sebuah lembaga yang mandiri, artinya mandiri itu mempunyai sumber daya baik itu finansial artinya melalui optimalisasi potensi yang ada. Misalkan mempunyai fasilitas rumah bersalin atau rumah sakit kemudian mempunyai wisma dan lain sebagainya. Kemudian mempunyai usaha misalkan catering atau apa. Tapi nilai-nilai sosialnya, nilai-nilai pro rakyatnya itu tetap ada. Itu harapan saya sih, berharap suatu saat LSM “X”, walaupun saat ini juga menuju ke sana, sekarang kita juga melakukan hal itu sebenarnya, mempersiapkan itu. Tapi harapannya memang bahwa LSM “X” bisa memposisikan diri bahwa LSM itu menempatkan diri sebagai fungsi transformasi, sebagai agen perubahan, bahwa pemerintah mungkin belum dengan keterbatasannya, belum bisa menjangkau masyarakat yang terpinggirkan, LSM “X” bisa mengambil peran itu. Tetapi bisa mengambil peran-peran sebagai transformator bahwa ide-ide dari masyarakat yang belum
	535			
	540			
	545			

	550			mendapatkan haknya itu bisa diambil oleh LSM “X” kemudian
	555			menggalang hubungan dan setelah terjadi proses transformasi
	560			kepentingan dari masyarakat ya, artinya sudah mulai bisa
	565			diakomodasi LSM “X”, kemudian LSM “X” memberikan
	570			kesempatan, memberikan mandat itu pada pemerintah sehingga
	575			pemerintah yang tetap melaksanakan dan LSM “X” kembali lagi
				mencari hal-hal yang lain yang bisa dibantu, yang bisa dilakukan.
				Dalam tanda petik memang LSM “X” sekarang punya tag line,
				misalkan kita punya <i>tag line</i> sebagai <i>center of excellent</i> . Artinya
				memang kita memberdayakan dan mengoptimalkan potensi-potensi,
				misalkan mahasiswa-mahasiswa yang sedang melakukan skripsi. Itu
				contoh yang paling gampang. Kita berharap topik yang dihasilkan itu
				bisa bersumbangsih terhadap LSM “X”, artinya apa? LSM “X” juga
				mempunyai kebutuhan menjadi center of excellent ketika nanti
				ditanya oleh masyarakat, apa LSM “X” dalam pemberdayaan atau
				dalam usaha menjadi center of excellent? Oh, kita punya bank skripsi
				dari mahasiswa yang pernah mengambil skripsi, kita punya data-data
				itu. Ini berdasarkan analisa mahasiswa terkait dengan LSM “X”. Itu
				saya pikir menjadi salah satu poin untuk center of excellent.
				Kemudian ketika ada informasi atau rasa ingin tahu mahasiswa
				terkait dengan bagaimana sih penanggulangan HIV AIDS? Nah, LSM
				“X” sebisa mungkin, karena terkait dengan keluarga berencana dan
				dengan keluarga itu kitapun bisa menjadi salah satu sumber informasi
				yang terpercaya. Itu menjadi salah satu tag line kita, salah satu tujuan
				kita adalah menjadi center of excellent. Nah, itu sesuai dengan visi
				dan misi kita tentunya. Bukan center of excellent semua aktifitas,
				ndak, kita tetep fokus terhadap keluarga berencana. Artinya keluarga
				itu yang paling utama. Entah itu terkait dengan HIVnya, entah itu
				terkait dengan kelahiran yang tidak diinginkan, misal, terkait dengan
				remajanya, kemudian terkait dengan layanan kanker, kemudian klinik
				dan lain sebagainya. Itu kita fokus di sana, kita tidak fokus atau kita
				tidak mengambil, misalkan LSM “X” nanti menjadi lembaga yang
				concern terhadap isu keterwakilan perempuan dilegislatif, gitu..kita
				tidak mengambil posisi ke sana. Walaupun kita juga berbasiskan

	580			gender tetapi kita lebih ke arah bagaimana mewujudkan visi kita keluarga bertanggung jawab.
JWS1105RD				Tetap pada relnya gitu pak?
ORK1105RD				Iya..
JWS1105RD	585			Kalo mungkin relawan atau staf gitu pak ya, bagaimana menjaring aspirasi atau mengetahui apa sih kemauan mereka? Seperti itu pak, gimana pak?
ORK1105RD	590		S-1 menjaring aspirasi dari staf dan relawan melalui koordinator	Biasanya memang masing-masing program punya koordinator, jadi kita juga rutin rapat sebulan sekali dengan koordinator. Koordinator yang menyampaikan ke direktur, direktur nanti mengolah itu dan nanti mengkomunikasikan ke pengurus sehingga harapannya bisa menjadi kebijakan pengurus. Jadi itu yang bisa dilakukan temen-teman staf. Biasanya mereka komunikasi dengan koordinator atau kalo memang ada ide-ide yang berbeda, ide-ide yang bagus, disampaikan ke direktornya juga bisa langsung.
JWS1105RD	595			Mm,,jadi kalo ada ide yang bagus bisa diakomodasi menjadi sebuah kegiatan atau sebuah program gitu pak ya?
ORK1105RD				Bisa..
JWS1105RD				Oke pak, mungkin itu aja pak yang saya tanyakan pak. Terima kasih pak atas kerjasamanya dan maaf kalo saya mengganggu..hehe..
ORK1105RD	600			Iya..he'eh..makasih..

TRANSKRIP WAWANCARA SUBYEK 2

Pertemuan Pertama

Lokasi *Interview* : RMS (Ruangan kerja subyek)
Interviewer : JWS (Johan Wisnu Saputra)
Interviewee : IF
Hari/Tgl : Kamis, 12 Mei 2011
Waktu : 19.00 – 20.00

Hasil Observasi

Kondisi tempat wawancara

Wawancara pertama dengan subyek 1 ini dilakukan di tempat tinggal subyek. Saat ini subyek tinggal di sebuah rumah yang terletak di daerah pinggiran Surabaya. Wawancara pertama dilakukan di balkon lantai dua rumah subjek karena ruang tamunya baru akan dibersihkan oleh suami subjek. Memang saat itu rumah subjek sedang direnovasi sehingga agak terlihat berantakan. Di balkon rumah subjek peneliti mendapat gangguan ketika wawancara berlangsung yaitu suara gaduh yang berasal dari pekerja bangunan yang sedang bekerja. Akhirnya setelah ruang tamu selesai dibersihkan, peneliti dan subjek pindah ke ruang tamu. Setelah sampai di ruang tamu ternyata ruangan tersebut baru saja di-pel oleh suami subjek. Di ruang tamu tersebut terdapat sofa, beberapa perabotan dan sebuah televisi. Disini kondisinya lebih nyaman daripada di balkon tadi karena suara-suara para pekerja tidak terdengar lagi. Namun peneliti harus menunggu terlebih dahulu sebelum memulai wawancara lagi, sebab di ruangan tersebut terdapat jam dinding yang menyuarakan adzan ketika waktu sholat. Dan kebetulan waktu itu waktu sholat isya sehingga peneliti harus menunggu jam tersebut selesai menyuarakan adzan isya baru peneliti memulai wawancara lagi.

Perilaku partisipan secara umum

Pertemuan peneliti dengan subyek untuk melakukan wawancara ini yaitu pada hari Kamis, 12 Mei 2011 (pukul 19.00 – 20.00). Sebelumnya peneliti membuat janji terlebih dahulu pada pagi harinya untuk dapat bertemu dengan subjek. Saat bertemu subyek terlihat sangat ramah dan menyambut kedatangan peneliti dengan wajah yang berseri-seri. Saat bertemu tersebut subyek langsung menjabat tangan peneliti. Subyek sempat beberapa kali minta maaf ke peneliti karena rumahnya berantakan, dan memang pada waktu itu subjek sedang melakukan renovasi pada rumahnya. Subyek langsung mengajak peneliti ke balkon lantai 2 karena memang ruang tamunya sedang dibersihkan. Sosok subyek terlihat cukup tinggi, dengan tinggi badan lebih dari 160 cm dan berat badan kurang lebih seimbang, berkulit sawo matang. Secara keseluruhan subyek adalah orang yang ramah dan terbuka dengan peneliti. Subjek menceritakan semua pengalamannya ke peneliti. Subjek adalah seorang ibu yang memiliki 2 orang anak. Subjek terlihat dekat dengan anaknya dan menjadi sosok ibu yang baik. Saat wawancara ini subyek menggunakan baju terusan berwarna coklat dan jilbab berwarna coklat tua.

Kode	Baris	Koding	Reflektif	Transkrip
JWS1205RMS				Selamat malam mbak..
IF1205RMS				Malam..
JWS1205RMS				Benar dengan mbak IF ini?
IF1205RMS				Iya..
JWS1205RMS	5			Nah gini mbak, ini mungkin saya akan mengajukan beberapa pertanyaan mengenai, mbak dulu pernah menjadi relawan LSM “X” dan sekarang sudah <i>resign</i> gitu mbak ya?.
IF1205RMS	10 15		<ul style="list-style-type: none"> • Menurut S-2 dalam kerelawanan tidak ada istilah <i>resign</i> • Meskipun tidak bekerja dalam sebuah lembaga relawan tetap bisa bekerja untuk masyarakat 	Mungkin tak lurusin dulu, menurut aku konsep relawan itu tidak ada yang namanay keluar masuk relawan. Sampai kapanpun ketika dia punya komitmen dan jiwa kerelawanan tidak akan ada dan tidak akan pernah bisa dihentikan oleh apapun yang namanya kepentingan artinya meskipun sekrang saya sudah tidak lagi berkiprah misalnya ya, di sebuah NGO tertentu tetapi saya masih sangat bangga menyandang gelar relawan itu karena kita bekerja kan bukan <i>by</i> NGO mana tetapi kita bekerja untuk masyarakat. Dan isu apa yang kita kawal, meskipun sudah tidak dalam naungan sebuah lembaga kita tetap masih akan bekerja untuk masyarakat. Menurut saya, itu

				yang tidak bisa dibatasi oleh apapun.	
JWS1205RMS				Bukanya itu ada kontrak ya mbak?	
IF1205RMS	20		Ada relawan yang terikat kontrak tapi ada juga relawan yang tidak	jadi ada macam-macam relawan. Ada relawan yang memang di <i>hire</i> , ada MoU, teken kontrak satu tahun misalnya. Kayak di sebaya itu mungkin harus melamar dulu, harus ada psikotesnya, itu menunjukkan sejauh mana di komit terhadap lembaga itu. Tetapi ada juga relawan itu, karena dia bisa berkontribusi terhadap lembaga itu, tidak terikat waktu maupun tidak terikat masa kerja.	
	25				
JWS1205RMS				mungkin relawan ahli, begitu?	
IF1205RMS				iya, begitu	
JWS1205RMS	30			kalaupun mungkin, sejarahnya mbak masuk ke LSM “X” bagaimana mbak?	
IF1205RMS	35	Perjalanan karir subjek	<ul style="list-style-type: none"> • S-2 masuk ke LSM “X” tahun 1996 • S-2 dulu kuliah di jurusan Psikologi, UPB S-2 tertarik masuk ke LSM “X” atas ajakan teman • Awal bergabung di Sebaya yang waktu itu bernama MRC • Tahun 1997 mengerjakan proyek VTX2000 	aku masuk LSM “X” tahun 96, waktu itu masih kulaih di psikologi, UPB. Waktu itu ada teman yang ngajakin “yuk ikut organisasi...” gitu. Kemudian sempat di tes juga waktu itu, interview juga, kemudian sangat menyenangkan waktu itu. Bertemu dengan mahasiswa dari komunitas lain, universitas lain kemudian yang tidak kalah mengesakannya adalah ketika kita awal masuk menjadi relawan, kita diorientasi. Jadi ada peningkatan kapasitas yang membuat kita merasa bahwa memang kedepan, kerja kita itu betul-betul dibutuhkan oleh masyarakat. Itu tahun 96, aku berkiprah di Sebaya. Waktu itu namanya belum sebaya tetapi MRC, Mitra Remaja Ceria. Kemudian tahun 97, memutuskan fokus karena kalau tadinya kita mengawal isu kesehatan reproduksi remaja tapi lebih mengarah kepada membentuk remaja bertanggung jawab tanpa ada <i>tools</i> atau indikator apa yang kita mau perbuat. Sehingga yang kita perbuat, rutinitas konseling, telpon kemudian siaran di radio. Tetapi tahun 97 mulai ada proyek yang namanya VTX2000 itu proyek dari Belanda. Mulai ada arah yang jelas kema kita mau melangkah.	
	40				
	45				

				Langkahnya adalah advokasi kepada pemegang kebijakan dan para pendidik waktu itu.
JWS1205RMS	50			berarti ada pergeseran arah mbak ya?
IF1205RMS	55 60	Perjalanan karir subjek	<ul style="list-style-type: none"> • Kegiatan S-2 lebih fokus ke konseling di radio dan advokasi ke pemegang kebijakan • S-2 menikmati pekerjaannya karena banyak kenalan 	tidak, tidak bergeser arah tetapi lebih fokus. Kalau tadi kan gambarnya lebih <i>generalnya</i> , kita membentuk remaja yang bertanggung jawab, yang kita punya apa <i>toolsnya</i> ? Ya Cuma itu-itu saja, konseling di radio. Terus ada advokasi kepada pemegang kebijakan dan media massa, jadi kita mengadakan network dengan para dinas terkait disurabaya, dengan guru-guru BP SMP dan SMA waktu itu, kemudian dengan media massa, koran cetak elektronik waktu itu kita ajak untuk workshop. Nah itu mulai samakin senang lagi karena semakin banyak kenalan. Network dengan media juga kayaknya gampang banget kalau kita ada kegiatan, diundang begitu saja tidak pernah pakai bayar. Jadi teman kita semakin banyak jadi semakin menyenangkan. Begitu ceritanya.
JWS1205RMS				itu sebagai relawan murni ya mbak? Relawan murni yang belum dapat bayaran?
IF1205RMS	65 70	Perjalanan karir subjek	<ul style="list-style-type: none"> • S-2 adalah relawan murni sehingga tidak mendapat bayaran yang pasti • Ada <i>payroll</i> ketika datang piket yaitu Rp. 3000,- 	relawan murni, yang tidak ada bayaran. Waktu itu sekali datang, kan dulu ada piket karena banyak mahasiswa yang bergabung, di piket sistemnya. Satu kali datang itu tiga ribu rupiah waktu itu, itu senangnya minta ampun. Waktu itu ya, dapat segitu itu sudah bersyukur sekali. Bukan itu sebenarnya motivasinya tetapi berbuat sesuatu untuk orang lain, itu lebih dari duit tiga ribu itu.
JWS1205RMS				kemudian motivasi awal untuk bergabung di LSM itu apa mbak?
IF1205RMS	75	Perjalanan karir subjek	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi awal S-2 masuk ke dunia LSM karena senang dengan dunia sosial • S-2 mempunyai mimpi membuat sekolah untuk 	begini, alasannya saya sudah senang dengan dunia sosial. Jadi dulu itu saya punya mimpi, saya pingin punya sekolah itu bagus, bonafit tetapi yang sekolah disitu adalah anak-anak tidak punya karena saya sering lihat sekolah-sekolah yang bonafit itu pasti anak orang peggede-peggede yang bayarannya mahal. Lalu bagaimana

	80		<p>orang tidak mampu</p> <ul style="list-style-type: none"> • S-2 merasa cocok bekerja di Sebaya • S-2 tidak mau menjadi pegawai negeri 	<p>dengan anak-anak jalanan, waktu itu masih marak banget kan? Gelandangan, pengemis pokoknya dia yang termarjinalkan lah. Saya berharap punya sekolah yang mereka bisa bersekolah ditempat saya. Kemudian ternyata wadah di Sebaya itu kok melancarkan <i>nawaitu</i> saya, kok rasanya nyambung, nge-klik banget. Saya semakin <i>enjoy</i> sehingga saya tidak pernah terbesit pikiran untuk jadi pegawai negeri karena merasa jalan yang tepat itu adalah menjadi <i>volunteer</i>. Justru saya menganggap manjadi pegawai negeri adalah jalan yang <i>dzolim</i> ya karena kita kan sudah dibayar oleh rakyat, kalau kita betul-betul tidak bisa memberikan yang terbaik untuk rakyat, diakhirat mau jadi apa?. Itu idealisme saya yang sampai sekarang masih <i>insyaallah</i> tertanam dengan baik.</p>
JWS1205RMS	90			<p>kalau mungkin bisa saya katakan, visi dan misi mbak jalan dengan visi dan misi organisasi.</p>
IF1205RMS			<p>Visi dan misi yang dipegang S-2 sejalan dengan visi dan misi organisasi</p>	<p>iya, betul</p>
JWS1205RMS				<p>sehingga mungkin mbak bertahan disitu sampai lama?</p>
IF1205RMS		Perjalanan karir subjek	<p>S-2 tetap setia dengan profesinya sampai dia punya anak</p>	<p>sampai lama, sampai punya anak sampai punya..</p>
JWS1205RMS	95			<p>oke, itu bertahan di Sebaya sampai berapa tahun? Terus kemudian naik di LSM "X" sebagai volunteer pusat?</p>
IF1205RMS	100	Perjalanan karir subjek	<ul style="list-style-type: none"> • S-2 pernah melamar sebagai pelaksana operasional di Sebaya • Awal S-2 menjadi staff administrasi di Sebaya dan mendapat gaji Rp. 	<p>tidak. Jadi gini, dulu volunteer kemudian di Sebaya itu butuh pelaksana operasional. Nah itu yang direkrut adalah kesempatan terbuka untuk teman-teman relawan dan saya kebetulan ikut melamar juga. Jadi ruang lingkupnya itu, relawan itu adalah jenjang karir untuk teman-teman bisa mengabdikan kepada organisasi, bisa</p>

	105		75.000,- <ul style="list-style-type: none"> • S-2 lulus tahun 1996 akhir dari fakultas psikologi • Setelah lulus S-2 langsung diterima sebagai staff administrasi • Ketika menjabat sebagai staff administrasi S-2 juga bisa menjadi konselor, fasilitator, narasumber, meng-<i>handle</i> apapun, juga meng-<i>organize</i> masalah • S-2 merasa senang dengan pekerjaannya dan tidak pernah mengeluh walaupun harus pulang malam 	meng- <i>organize</i> diri sendiri, sukur-sukur kalau dapat gaji ya meskipun tidak bisa dibilang gaji sih. Kalau di NGO itu kan, awal saya menerima gaji itu tujuh puluh lima ribu, itu menjadi staff administrasi. Jadi saya lulus tahun 96 akhir dari fakultas psikologi itu langsung diterima sebagai staff administrasi di Sebaya itu untuk proyek vtx yang saya bilang tadi. Saya waktu itu tidak pernah terpikir, wah aku lulusan psikologi kok hanya jadi administrator, gitu kan. Tidak pernah terpikir oleh saya karena apa karena meskipun saya staff administrasi kalau di NGO itu serabutan dek...semua dilakukan. Saya juga jadi konselor, saya juga jadi fasilitator, saya juga jadi narasumber, bisa meng- <i>handle</i> apapun. Meng- <i>organize</i> problem itu sudah biasa buat saya dan teman-teman yang ada disitu, itu yang membuat <i>enjoy</i> . Dan dulu memang kerjanya senang banget, tidak merasa kayak kerja, orang kadang pulang jam sepuluh malam sama teman-teman, harus otrit ke jalan, senang banget. Tidak ada beban, tidak ada bagaimana, eh aku cuman dikasih, tidak ada. Dulukan pergeseran nilainya tidak kayak sekarang ya
JWS1205RMS				itu tahun berapa mbak? Dari relawan murni ke relawan staf.
IF1205RMS	120	Perjalanan karir subjek	<ul style="list-style-type: none"> • S-2 menjadi staff LSM "X" tahun 1997(perjalanan karir subjek di dunia LSM) • S-2 menjadi staff proyek di LSM "X" tahun 1999 	96 aku masuk relawan, 97 aku jadi staf terus sampai 99 aku jadi staf proyek itu.
JWS1205RMS				Staf proyek itu, kalau sekarang kayak mas P?
IF1205RMS				tidak, kalau mas P itu staf daerah karena itu kan sebaya lagi tidak ada proyek.
JWS1205RMS				habis itu jenjang karirnya?
IF1205RMS	125	Perjalanan karir subjek	<ul style="list-style-type: none"> • Akhir November 1999 proyek VTX2000 habis 	habis itu tahun 99 akhir november desember begitu proyek VTX itu habis. Kemudian diganti dengan proyek lain. Namanaya UNSPA ,

	130		<p>dan diganti proyek UNSPA</p> <ul style="list-style-type: none"> • S-2 tidak lolos seleksi untuk menjadi koordinator proyek UNSPA di LSM “X” 	<p>ternyata kebijakan kadang-kadang tidak sesuai dengan kita ya, kebijakan organisasi itu harus ada tes ulang untuk proyek yang satu ini. Sebenarnya tidak masalah, aku juga waktu itu ikut tes tetapi UNSPA itu aku tidak terlibat karena waktu itu aku tidak lolos seleksi waktu itu untuk jadi koordinator proyek kemudian aku pindah ke NGO lain.</p>
JWS1205RMS				sempat pindah ke NGO lain juga?
IF1205RMS	135	Perjalanan karir subjek	S-2 sempat pindah ke LSM lain yaitu LPA dari tahun 2000 sampai tahun 2005	sempat dong, belajar kan. Aku pindah ke lembaga, lembaga namanya lembaga perlindungan anak jawa timur LPA. Itu mulai tahun 2000 sampai tahun 2005.
JWS1205RMS				5 tahun?
IF1205RMS	140	Perjalanan karir subjek	Jabatan terakhir S-2 di LPA adalah manajer program pada tahun 2005	iya, bertahap juga. Mulai dari staf juga kemudian jadi koordinator proyek kemudian jabatan terakhir aku program manajer sampai 2005.
JWS1205RMS				itu memang pindahnya gara-gara tidak lulus tes bukan gara-gara?
IF1205RMS	145	Perjalanan karir subjek	<ul style="list-style-type: none"> • S-2 memilih pindah karena ingin mencari kehidupan yang lebih baik • S-2 merasa banyak pengembangan kapasitas yang dilakukan LPA • Begitu diterima di LPA S-2 langsung dikirim ke Jakarta 	<p>sebenarnya tidak sih, kepingin mencari kehidupan yang lebih baik. Kan manusia itu tidak ada puasnya yah dek ya. Gaji terakhirku di Sebaya waktu itu ‘99 250 ribu tapi di LPA sudah 1.200.000 jadi aku lebih memilih itu, kemudian pengembangan kapasitas kalau di LPA waktu itu banyak banget. Jadi begitu aku diterima aku sudah dikirim ke Jakarta untuk pelatihan manajemen waktu itu. Jadi aku merasa ini sudah waktunya, ritmenya itu sudah harus.</p>
JWS1205RMS				kemudian dari 2005?
IF1205RMS	150	Perjalanan karir subjek	<ul style="list-style-type: none"> • Pada tahun 2005 sempat di-non-aktifkan bersama 7 rekannya yang lain di LPA karena berbeda pendapat dengan 	<p>2005 memang kebetulan proyek habis juga. Tantangannya sama, pengurus juga, orang-orang tuwir itu. Jadi ada beberapa mekanisme penanganan kasus itu yang kita tidak sependapat. Kata putusnya kalau orang tua itu <i>koe</i> bukan anakku lagi, gitu lah. Kalau kita itu</p>

	155		<p>pengurus</p> <ul style="list-style-type: none"> • S-2 pernah mengawal dan mensetting perda perlindungan anak di kota Surabaya • Akhirnya pengurus LPA meminta S-2 untuk melamar kembali ke LPA 	<p>kan biasa suka diajak negosiasi, partisipasi kita bagaimana, hak suara kita bagaimana. Jadi sama waktu itu, kita punya tim yang sangat solid, kita tujuh orang waktu itu, kemudian di non-aktifkan semua. Judulnya di non-aktifkan sementara oleh pengurus waktu itu. Semuanya di non-aktifkan, padahal waktu itu saya sedang mengawal menseting perda perda perlindungan anak di kota Surabaya. Bisa dibayangkan bagaimana para network kita itu mencari-cari kita. Dinas sosial telpon, ya saya enteng saja, mohon maaf pak, saya sudah tidak di LPA. Kemudian ketua pengurusnya itu meminta saya untuk melamar kembali.</p>
JWS1205RMS				di LPA?
IF1205RMS	165	Perjalanan karir subjek	<ul style="list-style-type: none"> • S-2 menolak untuk mengajukan lamaran lagi ke LPA • Setelah dari LPA S-2 sempat hanya menjadi ibu rumah tangga selama 5 bulan • S-2 ditelpon direktur LSM "X" pada waktu itu untuk kembali ke LSM "X" dan membenahi Sebaya • Pada waktu S-2 diminta kembali Sebaya dalam kondisi tidak ada proyek dan relawannya minim 	<p>iya, dan dengan tegas saya menolak, saya bilang, ibu, lamaran saya di LPA sudah tertumpuk sudah tertumpuk silahkan dicari lagi. Kalau ibu berkenan panggil saya, kalau tidak, tidak apa-apa. Saya bilang begitu, ternyata teman-teman saya juga sama. Kemudian 5 bulan bertindak sebagai ibu rumah tangga, direktur lama di LSM "X" menelpon saya, kebetulan dia sangat paham saya, bagaimana saya mulai dari Sebaya, ketika saya aktif di <i>executive</i> LPA juga beliau menjadi pengurus di LPA. Jadi beliau sangat tahu sepak terjang saya, seperti apa kerja saya, bagaimana dan lain sebagainya. Beliau menelpon saya, IF kamu masih mau bantu saya? Ya mau dong mas, sampai kapanpun judulnya saya ini masih volunteer perlindungan anak dan kesehatan reproduksi. Oke kalau begitu tolong benahi Sebaya. Jadi begitu saya tinggal saya tidak mengerti lagi ceritanya tidak ada proyek ambruk, sebaya itu pokoknya tidak dilihat orang, tidak dilirik orang, volunteernya juga minim, tidak ada yang <i>ngopeni</i>.</p>
JWS1205RMS				tahun 2005 itu ya?
IF1205RMS		Perjalanan karir subjek	<ul style="list-style-type: none"> • S-2 kembali ke LSM "X" 	tahun 2005-2006. Saya resign LPA itu tahun 2005 berarti tahun

	185		dan mengurus Sebaya tahun 2006	2006. Terus kemudian disuruh <i>ngopeni</i> sebaya. Tapi saya belum jelas deskripsinya kayak apa. Sebelum saya menanyakan lebih detail beliau bilang kalau memang oke, besok kamu ikut saya ke Jakarta, bentar mas saya harus minta ijin suami terus saya diskusi sama suami kebetulan suami saya masih kerja terikat jadi yang bingung ini adalah anak-anak ini seperti apa, jangan sampai kemudian terlantar. Sebetulnya kalau suami intinya mensupport apa yang saya mau. Besoknya saya langsung berangkat ke Jakarta, ternyata ada proyek baru di Sebaya namanya DAKO dunia remaja kovero yang di suport oleh UP air. Oke, berjalan saya sebagai pendatang baru di Sebaya. Tahu lah, sebagai pendatang baru langsung menjadi <i>leader</i> itu kan tidak begitu saja diterima oleh teman-teman volunteer, apalagi yang sudah lama dan mungkin menggunakan pola kepemimpinan yang lama. Ya saya tidak kenal lagi lah, teman-teman yang sekarang beda dengan jaman saya. Dinamikanya cukup unik juga, karena saya harus menyesuaikan diri itu sekitar 2-3 bulan sampai akhirnya saya tidak punya teman sama sekali disana karena banyak yang saya temukan bahwa sebaya itu menjadi sangat liar, tidak punya tata cara, aturan main, karena kontrol dari LSM “X”nya kan jauh dan tidak menjangkau. Apalagi tipikal bapak yang satu itu kan mungkin ada <i>gap generation</i> , bapak itu kan sudah seusia bapaknya <i>sampeyan</i> , jadi untuk pendekatan ke teman-teman sebaya mungkin kurang bisa diterima. Kemudian, lumayan berkeringat juga waktu itu membangun awal-awal sebaya kembali 2006. Banyak yang tidak mau mengikuti apa kata saya, jadi saya kayak kerja sendiri sampai akhirnya saya bersumpah pada diri saya, saya harus bisa menunjukkan pada teman-teman bahwa saya bisa dan mampu.
	190		<ul style="list-style-type: none"> • S-2 sempat dilema terutama berkaitan masalah anak • Suami S-2 mensupport apa yang dilakukan S-2 • Ada proyek baru yaitu DAKO untuk Sebaya • Sempat tidak diterima oleh rekan-rekan relawan di Sebaya • Kontrol dari LSM “X” tidak menjangkau Sebaya • Ada <i>gap</i> antara direktur yang lama dengan relawan di Sebaya • S-2 bekerja keras membangun lagi Sebaya di tahun 2006 	
	195			
	200			
	205			
JWS1205RMS	210			Itu tahun 2006, kemudian ke LSM “X” lagi kan mbak di tarik
IF1205RMS		Perjalanan karir subjek	Tahun 2008 S-2 ditarik lagi	2008

			menjadi staf di kantor pusat LSM "X"	
JWS1205RMS				jadi selama 2 tahun itu di Sebaya?
IF1205RMS				Iya
JWS1205RMS				Kemudian di LSM "X" itu jadi apa? Dari sebaya itu?
IF1205RMS	215	Perjalanan karir subjek	S-2 pernah menjadi koordinator pelayanan klinik di LSM "X"	jadi koordinator untuk pelayanan klinik tetapi lebih kemanajerial yah.
JWS1205RMS				itu 2008, sampai?
IF1205RMS	220	Perjalanan karir subjek	Antara bulan September sampai November tahun 2008 S-2 diangkat menjadi PJS Direktur Pelaksana Daerah LSM "X"	2009, sebenarnya belum sampai 2009 bulan september nopember saya sudah diminta menjadi PJS, pejabat sementara direktur pelaksana daerah.
JWS1205RMS				tahun 2008 akhir ya? Cepat yah?
IF1205RMS				iya, memang cepat jadi orang-orang yang tidak bisa mengikuti ritmenya ya memang ber- <i>hoho hehe</i> dan tidak bisa nerima tapi kan mereka lupa kalau saya kan dari nol dari relawan.
JWS1205RMS	225			itu mungkin ceritanya bagaimana mbak?. Yang dari manajer itu trus ada apa kemudian diangkat itu?.
IF1205RMS	230 235	Perjalanan karir subjek	<ul style="list-style-type: none"> • S-2 diangkat menjadi PJS karena berprestasi di Sebaya • S-2 pernah membuat proyek yang disponsori UNICEF • S-2 merasa di <i>support</i> oleh rekan-rekan di LSM "X" • S-2 merasa <i>support</i> itu 	ada apa saya tidak tahu. Saya pikir ini mukjizat iya, kemudian kebesaran Allah iya, tapi yang jelas waktu itu memang saya mengukir prestasi di Sebaya. Saya bilang tadi kan, saya tidak mau dikondisi seperti ini, Sebaya harus bangkit kembali seperti jaman saya dulu. Itu adalah batin saya mengatakan begitu. Saya <i>ngebelain</i> malam itu saya tidak pernah tidur, bikin proposal sebanyak-banyaknya, tebar pesona lah sampai akhirnya 2007 saya <i>goal</i> dengan proyek kerjasama dengan UNICEF. Nominalnya tidak sedikit, 1 miliar. Saya <i>goal</i> dengan itu tapi saya juga merasa saya tidak boleh

	240		sangat penting	sombong saya tetap menjadi bagian dari relawan begitu. Saya <i>goal</i> itu, saya merasa saatnya saya harus membangkitkan sebaya. Waktu <i>goal</i> itupun bukan saya yang maju, saya tetap mengikuti aturan main organisasi, direktur yang saya minta maju. “Mas, ini tanda tangan kontrak, sekian-sekian” dia itu, ya saya tahu beliau itu memang sangat kebabakan sekali dan memang guru saya selama ini. Dia itu sampai bahagia itu meneteskan air mata. “kamu tahu kan, kamu <i>didzolimi</i> di LPA tapi sekarang kamu bisa tunjukkan kepada orang-orang itu bahwa kamu mampu”. Saya merasa bangkit kebal, saya merasa disupport orang-orang disekitar saya. Kadang-kadang kita butuh itu kan dik?
	245			
JWS1205RMS				Iya.
IF1205RMS	250	Perjalanan karir subjek	<ul style="list-style-type: none"> • Ketika kerjasama dengan UNICEF berhasil nama Sebaya langsung terkenal dibanding induknya yaitu LSM “X” • S-2 menjadi terkenal karena prestasinya • Eksekutif dan Legislatif di LSM “X” tidak pernah harmonis menurut S-2 • Setelah Direktur yang lama keluar karena disharmoni dengan pengurus, S-2 diangkat menjadi PJS • S-2 sempat merangkap jabatan sebagai koordinator dan PJS Dirpelda • S-2 merasa dalam 	kemudian itu berjalan. Wah <i>wes</i> , nama LSM “X” itu tenggelam dik, tidak ada <i>umput-umputnya</i> sama sekali. Begitu kerjasama sama UNICEF, diundang kemana-mana seluruh jawa timur kemudian dinas-dinas terkait, <i>titik-titik</i> IF <i>titik-titik</i> IF, sampai nama Sebaya jauh melejit dibandingkan LSM “X”. Samapi yang namanya pak direktur itu <i>jealous</i> juga. Saya juga tidak boleh sombong kan, artinya kalau misalnya ada kesempatan berbagi dengan direktur LSM “X”, saya akan bagi. Saya bilang “ saya tidak akan melupakan jasa mas juga, saya dari dulu juga karena mas”. Itu yang saya lakukan dik, begitu itu saya mulai dilirik oleh pengurus-pengurus yang ada di LSM “X”, “ini aset ini, ini bagus ini” gitu kan. Waktu itu sudah terjadi, ya saya tidak mau menjelaskan secar detil disharmoni dengan direktur yang lama. Pokoknya kalau menurut saya eksekutif dan legeslatif itu tidak pernah harmonis deh. Akhirnya begitu berhasil medepak bapak yang lama, saya diminta mengganti. Itu Nopember 2008 kalau tidak salah. Sebenarnya tidak Nopember sih dik, bulan apa yah?. Ya pokoknya Agustus apa gitu loh, <i>wong</i> sempat saya itu
	255			
	260			

	265		hidupnya bahwa ilmu harus dibagikan ke orang lain	masih merangkap jabatan. Jadi koordinator dan menjadi direktur juga sempat merangkap jabatan. Sebelum kesana bapak direktur itu kemudian bilang ke saya tahun 2007 akhir, "IF, kamu kan sudah berhasil membesarkan saya. Tolong tinggalkan itu, biarkan itu dikerjakan oleh teman-teman kamu, tolong bantu saya di LSM "X"" jadi koordinator juga. Kalau saya keras hati, kan saya pasti tidak mau " <i>nggak wong</i> proyek aku yang dapat, ngapain aku kasih orang kan?" tapi saya tidak begitu, saya itu suka meng-akademisi gitu loh dik. Saya itu dalam hidup saya itu, ilmu saya itu saya kasih ke orang lain. Jadi saya kader teman-teman, saya persiapkan mereka, saya kasih <i>chanel-chanel</i> yang saya punya, saya ajari mereka melobi seperti apa. Makanya saya kalau kemana-mana tidak pernah ninggalin teman-teman, mesti saya ajak.jadi suatu saat tidak perlu saya gitu loh. Nanti adik-adik ini yang akan lobi-lobi pejabat tinggi.
	270		<ul style="list-style-type: none"> • S-2 mempersiapkan relawan-relawan di Sebaya sebelum ditinggal dan menjadi staf di PKBI 	
	275			
JWS1205RMS				jadi sampai direktur ya mbak?
IF1205RMS	280			<i>Nggih</i>
JWS1205RMS	285			kalau sebenarnya, komitmen anda bergabung di LSM "X" itu mungkin karena anda ingin bergabung disitu karena anda mempunyai keinginan atau memang anda harus karena tidak ada orang lain selain saya yang mampu untuk menjadi relawan LSM "X" atau menjabat menjadi direktur LSM "X" atau mungkin saya mendapat hal-hal yang menyenangkan bagi saya atau menguntungkan bagi saya, sehingga saya memilih untuk menjadi direktur itu atau mungkin tergabung sebagai relawan. Kalau menurut mbak?
IF1205RMS	290	Nilai-nilai subjek	<ul style="list-style-type: none"> • S-2 ingin untuk berbagi dan bermanfaat bagi orang lain • S-2 merasa LSM "X" sangat kekeluargaan 	kalau saya yang pertama dan ketiga. Artinya begini, memang sudah ada <i>need</i> dalam diri saya yah karena memang <i>nawaitunya</i> memang sudah kearah sana, ingin berbagi untuk orang lain, ingin bermanfaat untuk orang lain. Kemudian <i>ndelalahnya</i> ada wadah, gitu kan. Ada

	295		waktu masih bergabung disana	organisasi yang <i>welcome</i> banget, gitu kan, dengan anak-anak muda waktu itu. Kemudian saya merasa juga LSM “X” waktu itu sangat kekeluargaan banget, jadi kita waktu itu masuk di sana itu tidak merasa seperti orang lain tetapi jadi bagian dari mereka gitu. Rukun banget pokoknya, ya ada roti secuil dinikmati bareng, kalau tidak ya ayo kita nyari bareng. Kayak gitu itu lebih dari apapun, nilai itu lebih dari nominal atau material. Nah, <i>support</i> spiritual itu dan moril itu yang kemudian membuat kita menjadi punya eksistensi. Ya tadinya kita punya potensi dengan <i>support</i> orang-orang itu kita jadi punya eksistensi, kan gitu?. Jadi kalau bisa dilihat, komitmennya <i>ya wes jobo jero</i> ya dek ya. Sudah <i>nawaitu</i> ada kemudian <i>disupport</i> dengan penerimaan orang-orang ketika itu, dukungan dari organisasi sendiri. Saya mengenal LSM “X” ini organisasi yang hebat karena dia sangat terkonsep, terstruktur, kadang-kadang orang julukin LSM palat merah juga gitu ya, karena <i>saking</i> kita punya aturan main yang cukup jelas. Jadi bagaimana <i>recruitment</i> , <i>requirement</i> , penilaian itu ada semua.
	300		<ul style="list-style-type: none"> • S-2 merasa disupport baik secara moral maupun spiritual oleh orang-orang disekitarnya dan organisasi • S-2 melihat LSM “X” sebagai organisasi yang hebat karena terkonsep dan terstruktur 	
	305			
	310			
JWS1205RMS				Oo jadi penilaian kinerja juga ada?
IF1205RMS	315		LSM “X” punya alat dan mekanisme yang bagus serta aturan-aturan yang sangat detil	ada, punya mereka. Kita tuh punya banyak sekali <i>tools</i> dan mekanisme yang bagus gitu loh. Sayang kalau tidak di, bagus kok bagus banget. Saya tidak pernah menemukan NGO sedetil ini dalam merancang aturan ketenaga-kerjaan. Ada aturan-aturan itu.
JWS1205RMS				kalau kontrak itu? MoU?
IF1205RMS				untuk apa?
JWS1205RMS				untuk relawan
IF1205RMS	320		Relawan di Sebaya ada kontrak kerjanya	untuk relawan, ada sebaya punya
JWS1205RMS				kalau masalah penggajian itu bagaimana mbak?
IF1205RMS		Karakteristik pekerja sosial	Ada perbedaan dalam	kalau penggajian kan dibedakan beberapa staff ya, ada yang

	325		sistem penggajian staff	namanya staff pusat. Kalau staff pusat itu, jamanku dulu itu direktur eksekutif sama yang namanya pelda. Itu digaji dari pusat. Nah, teman-teman yang lain, kayak misalnya staff klinis, staff operasional itu yang gaji daerah. Berdasarkan <i>income</i> dari unit usaha yang kita punya. Itu namanya staff daerah, ada yang namanya staff proyek. Staff proyek itu berdasarkan dari proyek apa yang kita dapat dan itu kurun waktunya berapa. Misalnya dengan Global Fun untuk isu HIV aids, “ooo, lima tahun” ya dia dikontrak lima tahun. Tapi biasanya kita lihat, setahun itu bagus tidak kinerjanya. Kalau bagus diterusin kalau tidak kita akan evaluasi, kita akan rekrut orang baru.
	330			
JWS1205RMS				kalau bisa dibilang LSM sebagai lahan basah mbak?
IF1205RMS	335		<ul style="list-style-type: none"> • Dana yang dimiliki LSM digunakan untuk kepentingan masyarakat • Dana juga digunakan organisasi untuk tetap <i>survive</i> 	bagaimana ya?. Sebenarnya kalau kita ngomong soal komitmen pada masyarakat, kita tidak boleh mengkomersialkan NGO itu sebagai lahan basah atau tidak karena kan semuanya berpulang kemasyarakat. Dana yang kita peroleh itu pun dana masyarakat, dana <i>public</i> , bukan untuk kepentingan kita. Cuman secara manajemen organisasi yang namanya NGO itu kan harus <i>survive</i> , ya tidak?. Nah, kadang-kadang kita harus bisa mengatur. Di NGO itu kan tidak lari marathon, larinya kitakan estafet nanti, ya kan?. Nah, sustain ability lembaga ini itu kita harus pikirkan mulai sekarang. Kalau kita berfikir bahwa “ooo, sekarang kita mendapat dana dari UNESCO satu milyar misalnya, ini untuk setahun misalnya. kalau orang tidak berfikir <i>sustain ability</i> , ya dihabiskan setahun. Tapi karena kita memiliki <i>sustain ability program</i> , <i>sustain ability</i> sdm, kita kan tidak mungkin kan?. Biasanya kalau di NGO kan, lagi-lagi saya bilang kekeluargaannya jauh lebih tinggi tingkatannya dibandingkan dengan
	340			
	345			
JWS1205RMS	350			dengan versi lain?
IF1205RMS		Nilai-nilai subjek	• LSM “X” sangat	iya, dengan versi lain. Kayak misalnya dengan pegawai, selesai

	355		<p>menghargai para pekerjanya terutama yang berkaitan dengan proyek</p> <ul style="list-style-type: none"> • SDM merupakan aset yang berharga di LSM “X” • S-2 berpikir jika seorang pemimpin visioner akan menghargai harkat dan martabat manusia, potensi dan kontribusi dalam organisasi 	<p>pecat gitu kan, ini tidak. Kita masih menghargai sekali bahwa “ooo, dia punya keluarga”, “ooo, dia memang membutuhkan pekerjaan ini karena ada gaji rutinnya” itu kan harus diperhitungkan. Berarti dengan proyek itu dengan UNESCO kontraknya selesai satu tahun, itu tidak bisa semata-mata kemudian menghilangkan orang ini. Dia aset juga loh, dia sudah kita pinterkan, kita didik, kita kirim kemana-mana untuk pelatihan kenapa setahun kemudian kita putus hubungan kerjanya dia?, kan harus berfikir begitu. So, dari dana itu kalau memang pintar secara manajerial dia akan menyisihkan untuk sisa selanjutnya, setahun kemudian kita tetap bisa menggaji dia. Kalau pemimpin yang visioner begitu. Jadi benar-benar menghargai harkat martabat manusia, itu dia punya potensi, dia punya kontribusi dalam lembaga.</p>
JWS1205RMS	365			tapi kebanyakan dari luar mbak ya? Kalau LSM “X”
IF1205RMS			<ul style="list-style-type: none"> • LSM “X” merupakan anggota dari IPPF • Kebanyakan dana LSM “X” dari luar negeri 	<p>pendanaan, ya kebetulan kita kan anggota IPPF. Nah, dana-dana IPPF itu kebanyakan dari PBB. Itu kan lembaga-lembaga dunia, itu kan kadang-kadang donor-donor luar. Iya, mayoritas memang dari luar.</p>
JWS1205RMS	370			tapi kan, ada informasi yang dari luar itu, yang dari IPPF itu cuman staff direktur
IF1205RMS			Yang menerima dana dari IPPF hanya 2 orang staf di LSM “X”	staff dua orang
JWS1205RMS				iya
IF1205RMS	375		<ul style="list-style-type: none"> • IPPF akan segera meninggalkan Indonesia dan beralih ke Afrika • Unit usaha LSM “X” bergantung pada klinik 	<p>karena begini, IPPF melihat Indonesia sekarang sudah menjadi negara maju. Jadi mereka akan menginvestasikan dananya ke Afrika, begitu. Untuk itu maka LSM “X” sekarang harus berpikir cara kemandiriannya seperti apa. Jadi mungkin kalau unit usahanya kemarin hanya bergantung pada klinik, ya sekarang harus berpikir</p>

	380			apa lagi yang bisa menciptakan dan menghasilkan untuk kehidupan orang-orang yang ada di dalamnya.		
JWS1205RMS				kemudian, sekarang mbak sudah tidak disana lagi, mungkin sudah <i>resign</i> . Nah, alasan mbak untuk resign itu apa mbak?		
IF1205RMS	385	Perjalanan karir subjek	<ul style="list-style-type: none"> • S-2 tidak diberhentikan dari LSM "X" melainkan dipindah ke Jakarta • Ada konflik yang dialami S-2 di LSM "X" Jawa Timur • S-2 merasa tidak adil sebab S-2 dipindah sedangkan orang yang melanggar peraturan menurut S-2 tetap dibiarkan bekerja di LSM "X" • S-2 merasa tidak mengenal lagi LSM "X" yang sekarang 	ya mudah-mudahan saya tidak salah berbicara, artinya semuanya saya kembalikan kepada tawakaltu allah ya juga kepada diri saya sendiri karena mungkin manusia tidak ada yang sempurna begitu juga saya. Proses itu kan pilihan hidup ya dik ya, memilih terus atau tidak. Kemarin yang terjadi bukan saya dihentikan tetapi saya mau dipindahkan ke Jakarta. Nah. Dipindahkan ke Jakarta dengan banyak alasan, meskipun saya mengapresiasi lah. Alasannya untuk menyelamatkan saya dari Jawa Timur dulu karena dinamika yang ada di Jawa Timur kan cukup sengit ya waktu itu sempat gencatan senjata juga, sempat heboh lah pokoknya. Saya menghargai itu tetapi saya juga ingin melihat sebenarnya perkembangan selanjutnya seperti apa untuk organisasi sebesar LSM "X" begitu. Nah, saya melihat ada, ya maaf kalau saya merasa sangat tidak adil buat saya. Saya merasa bahwa saya dipindah tetapi orang yang melakukan pelanggaran terhadap AD/ART dibiarkan. Nah, itu alasan pertama saya, saya tidak puas disana jadi kenapa saya harus nge-belain di Jakarta gitu kan. Ya saya tidak boleh berpikiran buruk tetapi bisa aja mereka hanya mengambil manfaat dari saya, saya tidak mau itu. Yang kedua, secara prinsipil saya merasa sudah tidak mengenal lagi lembaga yang selama ini saya banggakan. Saya kehilangan ruh yang selama ini membuat saya menjadi sampai dengan begini. Kalau saya boleh berbangga, saya menjadi besar seperti ini, saya dikenal banyak orang, pergi kemana-mana difasilitasi oleh lembaga LSM "X" itu bagaimana tidak kita cukup bangga tetapi akhir-akhir ini saya melihat bahwa kepantingan segelintir orang itu sudah menguasai		
	390					
	395					
	400					
	405					

				ruhnya LSM “X” begitu dan saya sangat malu dan tidak menjadi bangga lagi dengan kondisi yang kayak gitu.
JWS1205RMS	410			mungkin bisa saya katakan nilai-nilai yang ada di LSM “X” sekarang, sudah berbeda ya.. dan itu bertentangan dengan diri mbak sendiri?
IF1205RMS	415		<ul style="list-style-type: none"> • Ada perbedaan nilai-nilai pada LSM “X” yang sekarang dan bertentangan dengan nilai-nilai S-2 • S-2 merasa LSM “X” sekarang seperti partai politik • S-2 merasa sedikit berat setelah keluar dari LSM “X” • S-2 lebih senang dengan hidupnya setelah keluar dari LSM “X” 	iya sangat. Jangankan orientasinya ke saya, di LSM “X” itu saja saya merasa sudah tidak tersentuh lagi. Bagaimana harusnya mendengarkan anak muda berbicara. Saya sudah tidak punya hak bersuara, sampai dengan seperti itu. Kemudian bagaimana kita bisa mengkomunikasikan, mendiskusikan segala sesuatunya sehingga tidak perlulah melibatkan banyak orang misalnya ketika terjadi persoalan, tidak begitu jadi saya tidak kenal lah, <i>ngene</i> apa sih, kayak aku duduk di sebuah partai politik yang kemudian saling menghujat tidak berujung, hanya perdebatan-perdebatan semu yang kemudian korbannya tetap rakyat. Itu sangat, ya Allah, saya tidak bisa membiarkan itu. Tapi kalau saya tidak mampu berbuat sesuatu ya saya harus memilih mundur dari situ. Kalau tidak salah, Mario Teguh juga pernah bilang kan “ketika di situ sudah penuh dengan aura negatif, kita yang punya aura positif jangan lagi ada di situ. Kalau kita tidak ingin masuk di dalamnya”. Jadi ya, saya merasa saya harus mencari nafkah yang lain begitu, meskipun ya cukup berat. Bisa di bayangkan setiap bulan mendapat gaji pokok, gaji rutin, tunjangan, belum lagi kalau ngamen kesana-kesini gitu kan. Hah sudah, dulu itu duit sangat bukan masalah banget buat aku tapi ya sekarang menjadi kerasa kan bagaimana mengais rejeki. Tapi aku sangat bisa menghargai sen per sen itu berkah yang luar biasa, dulu itu sudah tidak pernah mikir itu. Itu perbandingannya tetapi yang jelas aku lebih <i>happy</i> sekarang.
	420			
	425			
	430			
	435			
JWS1205RMS				kalau alasan yang lain mbak?

IF1205RMS	440	Nilai-nilai subjek	<ul style="list-style-type: none"> • S-2 merasa kurang mengurusinya karena sibuk dengan profesinya • S-2 merasa keluarga sangat penting 	alasan lain ya keluarga. Dari mulai aku sebelum menikah, menikah, punya anak, aku merasa totalitas ke keluarga <i>nggak banget</i> . Kadang-kadang aku merasa aku kerja diperlindungan anak tetapi anak-anakku juga kadang aku titipin di ibuku, dititipin ke mertua itu kayaknya kontradiktif tetapi dulu yang menguatkan aku itu ya aku serahkan semua ke Yang Atas. Aku ada di Makasar, aku ada diman aku ada dimana, “ya Allah, aku titipkan semua hartaku, anakku, keluargaku ke Sampean ke Panjenengan” itu sebenarnya. Keluarga itu menjadi penting juga.
JWS1205RMS				mungkin itu yang mendasari mbak keluar dari LSM “X”
IF1205RMS				iya
JWS1205RMS	450			oke mbak, mungkin cukup itu dulu yang saya tanyakan kepada mbak. Mungkin lain kali kalau ada yang perlu saya tanyakan terimakasih mbak.
IF1205RMS				Sama-sama..

Pertemuan Kedua

Lokasi *Interview* : RMS (Rumah Subjek)
Interviewer : JWS (Johan Wisnu Saputra)
Interviewee : IF
 Hari/Tgl : Sabtu, 21 Mei 2011
 Waktu : 18.30 – 20.00

Hasil Observasi

Wawancara kedua dengan subjek dilakukan di rumah subjek di ruangan yang sama seperti wawancara sebelumnya. Namun ada beberapa perubahan yaitu ada kasur besar yang ada di ruang tamu. Selain itu saat itu anak subjek menyalakan televisi

Kondisi tempat wawancara sehingga agak mengganggu proses wawancara.

Perilaku partisipan secara umum

Pertemuan kedua peneliti dengan subyek untuk melakukan wawancara ini yaitu pada hari Sabtu, 21 Mei 2011 (pukul 18.30 – 20.00) . Sebelumnya peneliti membuat jannji terlebih dahulu dengan subjek seminggu sebelumnya karena memang waktu itu subjek sedang mengandung anak ketiga dan lebih sering menghabiskan waktunya di rumah orang tuanya di Mojokerto. Sebenarnya subjek dan suaminya hendak pergi ke nikahan tetangganya namun karena ada janji dengan peneliti akhirnya subjek membatalkan niatnya untuk pergi dan hanya suaminya yang menghadiri pernikahan. Kondisi subjek saat itu memang terlihat capek karena habis melakukan perjalanan dari rumah orang tuanya. Namun secara umum subjek masih tetap semangat untuk tetap menjalani proses wawancara dan antusias menceritakan pengalaman-pengalamannya. Subjek terlihat dekat dengan anaknya karena selama proses wawancara anak subjek selalu dekat dengan subjek bahkan kadang juga memeluk subjek. Saat wawancara ini subyek menggunakan baju terusan berwarna merah dengan jilbab berwarna hitam.

Kode	Baris	Koding	Reflektif	Transkrip
JWS2105RMS				Selamat malam mbak I..
IF2105RMS				Iya..selamat malem..
JWS2105RMS				Maaf..hehe..jadi nggak bisa ikut walimatul..
IF2105RMS				Nggak..nggak papa..
JWS2105RMS	5			Eee..ini mbak..mungkin ini mau minta gambaran kepada mbak tentang gaya kepemimpinan mbak waktu..mbak menjabat sebagai direktur di LSM “X” mbak ya.. oh ya itu tahun kapan mbak ya kira-kira?
IF2105RMS	10	Perjalanan karir subjek	S-2 menjadi PJS tahun 2008 sampai tahun 2009	Eee..waktu PJS itu tahun 2009 sampai dua ribu...eh <i>sorry</i> 2008 sampai 2009.. PJS ya..
JWS2105RMS				Iya..
IF2105RMS		Perjalanan karir subjek	S-2 menjadi direktur LSM “X” secara definitif tahun 2009 sampai Oktober 2010	Kemudian yang definitifnya 2009 sampai 2010 Oktober..
JWS2105RMS				Berarti..

IF2105RMS				Belum sampai setahun ya definitifnya..
JWS2105RMS	15			Oo definitifnya, tapi kalau menjabatnya sendiri mungkin dua tahun mbak ya..
IF2105RMS				Kurang lebih iya..he-eh..
JWS2105RMS				Iya..
IF2105RMS				Iya..
JWS2105RMS	20			Eee..secara umum mbak ya, gimana sih mbak keadaan kondisi kerja disana itu?
IF2105RMS				Sebenarnya kita berusaha menciptakan suasana kerja kok sangat kondusif
JWS2105RMS				Iya..
IF2105RMS	25	Kondisi pekerja sosial	<ul style="list-style-type: none"> • Banyak staf yang tidak siap ketika S-2 menerapkan gaya kepemimpinannya • Menurut S-2 gaya kepemimpinan diretur yang sebelumnya adalah <i>lazzes faire</i> 	Tapi lagi-lagi aku bilang, budaya kerja yang tercipta sedemikian rupa, sehingga ketika diawal itu aku mencoba menegakkan beberapa hal terkait dengan aturan main yang ada sesuai dengan statutenya dan..apa, AD/ART-nya itu memang banyak orang yang tidak siap ternyata. Jadi diawal itu aku mengingatkan kembali pada pedoman ketenagakerjaan, begitu kan..kepada <i>job desk</i> mereka, peran, kemudian target kerja dan lain sebagainya..ee banyak yang tidak siap, gelabakan. Karena mereka sudah sangat terbiasa dengan, mungkin gaya kepemimpinan yang lama <i>lazzes faire</i> ya yang..yang..yang..
JWS2105RMS	30			
JWS2105RMS	35			Oh ya..
IF2105RMS				Yang bebas, yang nggak ada target kerja, orang itu sehari mau ngapain aja, nggak ada capaiannya dan lain sebagainya..
JWS2105RMS				mmm...
IF2105RMS	40	Fokus kepemimpinan subjek	<ul style="list-style-type: none"> • S-2 berusaha mendisiplinkan para staf • S-2 sering mengagendakan pertemuan dengan staf 	Nah ketika aku datang mencoba untuk, mendisiplinkan ya istilahnya..bukan..bukan langsung teges atau apa..apa itu nggak, cuman mencoba untuk mengingatkan kembali, mendisiplinkan, aku sering, sangat sering ketemu dengan mereka, jadi memang aku

			dan relawan	agendakan..pertemuan internal itu dengan staf baik klinik maupun relawan, ya..
JWS2105RMS	45			Oh ya..
IF2105RMS	50	Fokus kepemimpinan subjek	<ul style="list-style-type: none"> • Khusus Sebaya S-2 lebih perhatian agar tidak lepas kontrol • Banyak komentar ketidaknyamanan • S-2 merasa menerapkan pola kepemimpinan yang cukup tegas • S-2 mengkombinasikan dengan pola yang lebih bersahabat dengan para staf 	Kalau Sebaya aku agendakan sedemikian rupa supaya nggak <i>loose</i> kontrol..gitu. nah disitu, <i>yo</i> yang aku rasakan, banyak sekali komentar-komentar yang kemudian, nggak nyaman, gitu-gitu itu ya..karena..karena polaku yang cukup..cukup tegas lah menurut aku waktu itu. Sehingga, aku mencoba mengkombinasikan pola itu dengan..ee..apa tetep <i>friendly</i> dengan mereka..
JWS2105RMS				Oh ya..
IF2105RMS	55	Hubungan subjek dengan bawahan	<ul style="list-style-type: none"> • S-2 tetap menjalin komunikasi diluar jam kerja • S-2 berusaha untuk tetap dekat dengan bawahan terutama relawan 	Diluar..diluar jam kerja, atau diluar ketika kita tidak berbicara dalam konteks kerja. Itu tetep aku jalin, jadi kadang-kadang mau rujukan bareng oke <i>monggo</i> .. bahkan kalau aku di Sebaya, dulu itu selalu aku agendakan, ayo kita makan-makan bareng..meskipun itu hanya sekedar nasi bungkus, rujak <i>legi</i> atau apa ya..yang penting temen-temen tetep..ee..hangat lah berada di dekat aku itu tetep aku ciptakan..
JWS2105RMS	60			mmm..
IF2105RMS	65		Pola kepemimpinan yang diterapkan oleh S-2 tidak diterima dengan baik oleh bawahan terutama staf	Tapi nyatanya, ee..pola dan metodeku se..sebaik apapun aku meramunya itu tidak juga diterima dengan baik itu persoalannya. Ya itu tadi karena ketidaksiapan mental mereka, jadi diawalnya itu memang mental-mental <i>opo</i> ya.. kalau aku bilang itu jadi suka semau <i>gue</i> gitu ya..kemudian setelah aku coba kembalikan pada <i>rule</i> yang ada itu agak sedikit berontak mereka, gitu.. tidak terima lah, yang..yang pemimpin baru sok ngatur apa..apa gitu..

JWS2105RMS				Itu untuk apa mbak, relawan atau staf?
IF2105RMS	70		Relawan tidak ada masalah dengan pola kepemimpinan yang diterapkan S-2	Staf..itu staf. Jadi yang relawan sih nggak ada..artinya tidak ada apa, aturan main yang jelas gitu kan untuk target kerjanya mau apa gitu kan..
JWS2105RMS				Iya
IF2105RMS	75		S-2 berpendapat bahwa relawan merupakan investasi bagi LSM "X"	Mereka mau gabung aja sudah investasi untuk kita..
JWS2105RMS				mmm..kalau untuk staf memang ada, apa ya..
IF2105RMS	80		<ul style="list-style-type: none"> • Tugas-tugas staf jelas dan sudah diatur organisasi • S-2 mendedikasikan hidupnya untuk LSM "X" 	Kalau staf memang ada.. jadi ada SPK-nya kan, jelas gitu..disitu termuat juga uraian tugasnya apa, ya kan..hak nya bagaimana, gitu kan.. padahal ketika jaman saya itu menurut saya, ee..semua kan sudah saya dedikasikan untuk..untuk lembaga ya, artinya walaupun saya nggak makan itu lho, staf itu harus dapet, gitu..
JWS2105RMS				Iya..
IF2105RMS	85	Fokus kepemimpinan subjek	<ul style="list-style-type: none"> • S-2 berusaha memperjuangkan hak bawahannya ke pengurus • S-2 berusaha memperbaiki profesionalisme kerja dan layanan 	Saya itu polanya gitu, artinya apa saya berjuang ke pengurus, kalau bisa setiap tahun itu ada kenaikan gaji. Makanya saya mencoba untuk memperbaiki tidak hanya profesionalisme kerja, kalau di klinik itu kan layanan itu kan <i>number one</i> , iya kan..
JWS2105RMS				Oo iya..
IF2105RMS	90		S-2 melakukan kontrol ketat terutama yang berkaitan terhadap layanan	Nah itu saya kontrol betul itu, begitu saya dapet input dari pasien, mengeluh..kok suster ini judes atau apa, saya panggil..saya panggil, saya tanya gitu, ada komplain.. saya sudah pasang IUD kok kemudian masih hamil, gitu..
JWS2105RMS				Oo, iya..
IF2105RMS			Tantangan yang dihadapi S-	Nah itu kan juga persoalan..saya ngobrol sama dokternya, gitu.. jadi

	95		2 sebagai pemimpin di LSM "X" cukup banyak	benturannya memang cukup banyak dek tantangannya waktu itu, tidak hanya pada tataran staf, ee..apa ini kinerja staf, tetapi juga pada tataran bagaimana kita bisa memberikan pelayanan terbaik untuk klien.. itu tiap pagi saya benturan sama dokter, apalagi dokter-dokter spesialis kan, <i>sampeyan</i> tahu sendiri yang cukup senior, mereka yang sangat pengen diakui keberadaannya, gitu. Sementara saya dinilai masih sangat muda dan terlalu dini untuk menjadi seorang <i>leader</i> gitu kan..
	100			
JWS2105RMS				Oh iya..
IF2105RMS	105		Para staf terutama dokter kadang menyampaikan keluhan langsung ke pengurus tanpa berdialog terlebih dulu dengan direktur	Sehingga kadang-kadang mereka menyampaikan segala macam..ee..apa ini..tidak berdialog dengan saya tetapi memutus mata rantai struktur itu langsung ke pengurus, gitu..
JWS2105RMS				Jadi lapornya ke pengurus gitu?
IF2105RMS				He-eh, gitu
JWS2105RMS				mmm..
IF2105RMS	110		S-2 merasa staf tidak menerima S-2 sebagai pemimpin karena masih muda	Karena mereka tidak..apa ya, tidak mau dipimpin oleh saya yang masih muda ini. Siapa <i>lo</i> gitu..
JWS2105RMS				Kalau misalnya mbak, ada apa ya..staf atau pelanggaran gitu ya..
IF2105RMS				<i>Enjih..</i>
JWS2105RMS				Mbak-nya langsung gimana mbak?
IF2105RMS	115	Respon subjek terhadap pelanggaran	Ketika ada pelanggaran S-2 memanggil yang bersangkutan untuk diajak mengobrol	Pelanggaran kalau saya biasanya saya panggil, saya ajak ngobrol..kenapa..saya juga harus mendengar kan, tidak hanya menerima laporan..saya panggil, satu kali saya ingatkan..dua kali saya ingatkan, tiga kali saya ingatkan, masih melakukan hal yang

				sama..saya langsung bikin ee..SP, SP 1..
JWS2105RMS				Surat peringatan mbak ya..
IF2105RMS	120	Respon subjek terhadap pelanggaran	Ketika peringatan tidak didengarkan S-2 akan mengeluarkan sanksi administratif	Iya..peringatan ketiga ini sudah saya ingatkan, kalau anda ee..tidak bisa merubah perilaku, <i>attitude</i> anda, ee..disini juga lembaga yang menegakkan sanksi administratif, jadi saya mengeluarkan SP 1 untuk anda, itu sudah saya <i>warning</i> .. jadi tidak <i>shock, shocking</i> gitu ya..
JWS2105RMS	125			He-eh..
IF2105RMS	130	Respon subjek terhadap pelanggaran	Sebelum memberikan sanksi S-2 terlebih dulu mengajak ngobrol yang bersangkutan	Gitu.. dalam pemberian SP pun tidak langsung saya berikan begitu saja, tapi saya ajak..panggil dulu saya ajak ngobrol, gitu.. kemarin saya sudah peringatan anda, kenapa anda tidak berubah..dan lagi-lagi saya menemukan kasus-kasus semacam ini, gitu..tak kroscek lagi, gitu.. kemudian, ya maaf..maaf, gitu ya kalau dia memang mengakui gitu. Nah kemudian saya berwenang untuk memberikan SP kepada anda
JWS2105RMS				mmm..he-eh..
IF2105RMS	135			Kalau ada persoalan dengan SP ini silahkan berdialog dengan saya, dan saya tidak mau anda berdialog dengan orang diluar sana. Karena itu potensi sekali..
JWS2105RMS				Iya..
IF2105RMS				He-em..dan saya sudah menjumpai hal-hal yang kayak gitu..
JWS2105RMS	140			He-eh..kalau untuk, pernah ada kejadian nggak mbak, kayak gitu itu mbak, bisa diceritakan nggak mbak?
IF2105RMS	145		<ul style="list-style-type: none"> • Menurut S-2 banyak karakter-karakter “unik” dalam LSM “X” baik di level staf maupun pengurus • S-2 merasa pengurus memberikan dukungan 	Pernah..pernah..pernah..jadi ya, tantangan waktu itu saya menghadapi orang-orang unik yang sangat banyak ya, tidak hanya di level staf saja tetapi juga level pengurus. Nah ketika itu memang..ee..sangat potensial staf ini kan tadi saya bilang memotong Kompas jalurnya ke pengurus. Merasa dapet angin, dikipas oleh pengurus-pengurus yang juga mungkin, ee..tidak cukup, apa..tidak

			kepada staf yang tidak suka dengan gaya kepemimpinannya	cukup memberikan angin kepada saya..nah itu ditangkap, gitu. Pernah ada sebuah pelanggaran, saya agak lupa detailnya ya..
JWS2105RMS				Iya..
IF2105RMS	150		<ul style="list-style-type: none"> • S-2 paling tidak suka ketika ada keluhan dri pasien • Pernah ada pasien yang menuntut uangnya dikembalikan • S-2 pernah ada konflik dengan koordinator klinik masalah pemberian SP 	Ada pelanggaran..yang jelas tentang pasien, saya itu paling nggak... <i>keri</i> ya ketelinga saya kalau pasien itu terus mengeluh, apalagi kalau sampai menuntut, gitu ya. Waktu itu pernah sampai menuntut duitnya dikembaliin, kalau nggak salah waktu itu begitu. Koordinatornya saya panggil seperti itu, seperti yang saya ceritakan, saya panggil saya ingetin, saya panggil saya ingetin..kemudian nggak ada perubahan, bahkan apa yang dilakukan, tahulah..membangun opini publik diluar yang tidak bagus begitu, akhirnya saya SP. Saya SP, rupanya karena dapat angin tadi dek, dari pengurus dan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab di sekelilingnya..tahu, SP saya itu ditempel..
	155			
	160			
JWS2105RMS				mmm..
IF2105RMS			<ul style="list-style-type: none"> • S-2 selalu datang paling pagi untuk berkeliling dan melakukan pengawasan • SP yang diberikan S-2 kepada koordinator klinik ditempel di ruangan koordinator 	Di ruangnya dia itu ditempel. Nah saya itu orangnya kalau pagi, saya datang paling pagi, selalu. Jam 7 gitu saya sudah <i>stay</i> . Tapi sebelum stay itu saya biasanya keliling, keliling kebawah dulu kebersihan itu saya lihat, gitu kan. Kebersihan saja, tau nggak, itu kan klinik kan harus higienis kan, punya standarisasi sendiri kan, <i>universal precauson</i> itu kan harus diatur, dipatuhi.. itu joroknya minta ampun. Otomatis kan yang saya tegur siapa, manajernya dong, koordinatornya kan.. ya termasuk itu juga.. banyak sudah, pelanggarannya itu sudah banyak, gitu.. itu ditempel, saya masuk ruangan itu, lhoh..kok ada SP saya ditempel disitu..
	165			
	170			
JWS2105RMS				He-eh..
IF2105RMS			S-2 merasa koordinator	Lha ini kan nantang (tertawa)..nantang dan kayaknya menyepelekan.

	175		melakukan tindakan provokasi	Saya panggil, apa maksud <i>sampeyan</i> menempel itu..gitu. alasannya untuk pembelajaran yang lain..
JWS2105RMS				mmm..
IF2105RMS	180 185	Fokus kepemimpinan subjek	<ul style="list-style-type: none"> • S-2 merasa bawahannya manis di depannya namun di belakangnya tidak suka kepada S-2 • S-2 merasa direktur lama kurang tegas dalam menerapkan peraturan • Menurut S-2 ketegasan penting dalam organisasi 	Yang ngasih pelajaran nggak <i>sampeyan</i> , saya bilang. Saya yang bertanggung jawab memberikan pelajaran kepada yang lain. Kalau itu saya pikir anda tidak memberi pelajaran ke yang lain, tapi anda mentertawakan saya. <i>Opo</i> sih maunya, saya bilang gitu.. sudah ndak <i>kerasan</i> saya bilang gitu.. nggak mbak, gini..gini.. jadi kalau, mereka kalau di depan maniiis sekali. Maniis sekali, seperti itu, tetapi di belakang ya seperti itu..itu..itu buanyak, orang-orang unik semacam itu, itu banyak waktu itu. Ya itu tadi, peralihan dari ee.. <i>leader</i> yang lama, itu rupanya tidak, apa ya, kurang apa..memberikan..bukan keras ya, tapi kadang kan kita meskipun sangat akrab gitu, perlu kan ada poin-poin ketegasan yang harus ditegakkan kepada mereka, paling nggak mengatur attitudenya lah supaya tidak <i>sak karepe dhewe</i> , kayak gitu..
JWS2105RMS	190			Lebih situasional mungkin..
IF2105RMS	195	Hubungan subjek dengan bawahan	<ul style="list-style-type: none"> • S-2 berusaha merangkul semua elemen organisasi • S-2 tidak mau ada jarak dengan bawahannya 	Iya..kalau aku itu berusaha merangkul semua kok dek, artinya gini, sama jenitor itu siapa sih yang nggak anu gitu, mbok sampek malem pun kadang kalau aku nglembur ya, tak beliin makan malem, tak ajak makan malam sama aku, gitu lho.. aku itu nggak mau ada jarak sebenarnya, tetapi..eee..justru mereka yang membuat aku betul-betul punya posisi yang ini..ee..tepat.. gitu dek kalau aku.
JWS2105RMS				Kalau, mbak tadi menyinggung pengurus juga ya, mungkin memberikan angin segar. Seperti apa sih pengurus menurut mbak itu?
IF2105RMS	200		S-2 merasa pengurus terlalu banyak intervensi dalam masalah operasional	Seyogyanya kalau menurut aturan AD/ART yang ada, pengurus itu tidak intervensi di ranah teknis operasional..iya kan.. tetapi ketika jamanku, pengurus itu datang hampir setiap hari, dan dia datang

	205			tidak dalam rangka memberikan input-input atau apa, tetapi dalam rangka mengevaluasi aku, baik secara perilaku maupun ee..apa ini, apa pengambilan kebijakan-kebijakan secara teknis operasional. Jadi aku ini belum melakukan apa-apa, belum bikin kebijakan apa-apa, belum bikin <i>treatment</i> apa-apa, sudah dievaluasi. Gimana <i>gue</i> mau gerak coba.
JWS2105RMS				Iya..he-eh
IF2105RMS	210 215	Respon subjek terhadap pelanggaran	Staf klinik rawan dalam membuat pelanggaran	Nah gitu, jadi waktu itu kalau..kalau nggak salah, mungkin kebijakan apa ya..mmmm,agak lupa aku dek, sudah lama <i>wis..</i> agak lupa ya, pokoknya itu tendensinya lebih mengarah kepada kedisiplinan saat itu..gitu, terus nggak tahu apa..ya itu, oo ini apa kayak pemanggilan teman-teman kalau melakukan pelanggaran.. kan di klinik itu sangat rawan ya, contoh kasus ya..pernah ada staf yang tidak melaporkan terjadinya..eee.. <i>kasarane</i> apa, ada uang obat yang tidak disetor. Alasannya obat itu hilang atau apa, atau apa. Nah aku minta catatannya atau apa gitu kan..
JWS2105RMS				He-eh..
IF2105RMS	220 225	Respon subjek terhadap pelanggaran	Ketika S-2 memimpin banyak yang mendapat surat peringatan	Kroscek, bagaimana kamu nyatetnya gitu kan, ini di..di apa disetor berapa, kemudian dijual berapa, gitu kan ada <i>balancingnya</i> kan mestinya, nah gitu itu tidak terekam dengan baik, begitu. Nah kemudian karena itu sudah saya tegur, saya suruh bikin nggak dibikin, gitu kan. Saya sudah minta dia untuk apa, telusuri gitu kan, bikin eee..satndarisasi supaya lebih menggampangkan <i>sampeyan</i> gitu kan, bikin tabel apa <i>kek</i> apa, nggak dikerjakan, akhirnya tak saya SP. Jadi waktu tu memang ee..banyak yang dapet SP berjamaah, ceritanya..
JWS2105RMS				Iya..iya..
IF2105RMS	230		<ul style="list-style-type: none"> • S-2 merasa para staf tidak bekerja sesuai target 	Karena eee..kesalahan-kesalahan..ya karena itu tadi mereka tidak bekerja berdasarkan target, gitu lho. Sering kali saya mendengar ada

	235		<ul style="list-style-type: none"> • Banyak keluhan yang disampaikan pasien kepada S-2 tentang kinerja staf • S-2 sempat dipanggil oleh pengurus karena dianggap terlalu tegas 	keluhan pasien..eee..itu mbak, susternya atau pegawainya itu kok cuma duduk-duduk, <i>opo gojegan</i> ..kan gitu, kan mesti terekam kan, di ruang <i>recovery</i> itu kan jaraknya cuman beberapa deket, dengan kaca kan pasti kelihatan.. kadang ee, kalau saya mengeluh kesakitan, minta diambilin teh atau apa gitu nggak diambilin..gitu. jadi si pasien cenderung memanggil anggota keluarga yang lain. Nah itu kan bukan bagian dari <i>sevice</i> yang kita mau, gitu kan.. ya kayak gitu-gitu. Akhirnya saya dipanggil oleh pengurus, karena saya memberikan apa eee..bimbingan dan itu tadi ketegasan kepada staf. Saya dipanggil, IF..kamu ini sebagai <i>leader</i> baru, jadi jangan membuat aturan-aturan yang tidak membuat <i>respect</i> staf, gitu.
JWS2105RMS				mmmm..he-eh..
IF2105RMS	245		S-2 merasa tidak mendapat kepercayaan dari pengurus	Tadi sudah saya sampaikan alasannya, begini, begitu dan lain sebagainya. Dan tolonglah beri saya kesempatan dan kepercayaan untuk menjalankan lembaga ini, baru ibu bisa berkomentar, ee..merespon, mengevaluasi, begitu. Kalau sekarang ini terlalu dini, karena saya baru saja memainkan yang saya dapatkan kan untuk posisi saya, gitu. Lha kalau saya belum apa-apa sudah <i>dicut</i> , <i>dicut</i> bisa nggak sih <i>loe</i> bikin kebijakan, <i>kagak</i> kan, gitu lho. Ya semacam itu..
JWS2105RMS	250			mmm..
IF2105RMS	255	Hubungan subjek dengan bawahan	<ul style="list-style-type: none"> • S-2 memiliki perhatian yang besar dengan para bawahan termasuk hari ulang tahun • S-2 ingin dekat menjadi bagian dari para bawahannya 	Gitu, padahal kalau ada hari-hari besar gitu ya, atau..atau apa gitu, ultah..ultah staf gitu saya selalu pengen memberikan yang terbaik kepada mereka. Gitu ya, meskipun hanya sekedar kado kecil atau apa gitu, saya selalu perhatian kepada mereka. Saya punya semua apa, hari lahir mereka, saya punya..gitu. tapi itu belum sampai <i>kelakon</i> gitu ya, pengennya seperti itu ya sudah seperti itu.. tapi paling nggak diluar konteks profesionalisme kerja saya pengen banget bisa dekat dengan mereka, dan merasa menjadi bagian dari
	256			

				mereka.
JWS2105RMS				Profesional perlu tetapi..
IF2105RMS	260		<ul style="list-style-type: none"> • LSM akan tetap <i>survive</i> jika kekeluargaan ada • Ketika mendapat penghasilan dari <i>side job</i> yang dilakukan akan dikembalikan kepada para bawahan 	Iya kekeluargaan tetap..iya. karena menurut saya di NGO itu justru yang menjadi ee..kita <i>survive</i> , karena memang duitnya tidak besar kan di NGO itu dibanding dengan <i>private sector</i> , kekeluargaan itu yang penting, begitu. Jadi saya kalau biasanya dapat order lain selain pekerjaan, bisa kan biasanya ee..diundang sebagai konsultan apa, dimana, gitu kan. Narasumber apa, begitu itu pasti ada uangnya, saya merasa itu bukan hak saya, itu hak teman-teman saya di kantor. Jadi itu selalu saya setorkan kepada ee..apa ada disitu yang aku bilang Bu Uki tadi ya, dia memang orangnya pinter masak gitu ya.. mbak udah ini pakai untuk makan siang teman-teman, gitu. Itu selalu, Inshaallah aku nggak..nggak anu lah dek, masih amanah lah untuk soal-soal gitu, karena aku merasa aku bisa seperti itu itu karena teman-teman juga bukan karena aku sendiri gitu.
	265			
	270			
JWS2105RMS				He-eh..
IF2105RMS		Nilai-nilai subjek	<i>Team work</i> penting di LSM	<i>Team work</i> itu kan penting kalau di NGO..
JWS2105RMS				Kalau untuk ee..mungkin posisi mbak ya, kan sebagai kalau nggak salah itu <i>men in the middle</i> ..
IF2105RMS	275			He-eh
JWS2105RMS				Penghubung antara pengurus dengan staf dan relawan, gitu. Penghubung apa ya, pikiran gitu. Nah gimana mbak waktu mbak gitu menjabat itu.. memerankan peran kayak gini, atau peran kayak gitu itu?
IF2105RMS	280		<ul style="list-style-type: none"> • Pengurus di awak kepemimpinan S-2 tahun 2009 percaya penuh dengan S-2 • Ada pergantian pengurus pada tahun 2010 	Awal-awal <i>no problem</i> , karena memang pengurus waktu aku pertama kali hadir tahun 2009 itu, ee..sangat percaya banget sama aku ya..dan orangnya kebanyakan akademisi dan tidak terlalu mencampuri urusan manajerial. Tetapi ketika awal 2010 kan ganti kepengurusan tu..

	285			
JWS2105RMS				oo..sempet ganti juga mbak ya..
IF2105RMS	290		S-2 merasa pengurus baru memiliki pemikiran yang berbeda dengan LSM "X"	Yo yang resek ini yang 2010 ini.. nah itu aku nggak tahu ya, aku awal itu sudah <i>kepentok</i> gitu lho. Karena mereka punya <i>mindset</i> berpikir yang sangat berbeda paradigmanya dengan ee..filosofi kelembagaan kita, gitu lho.
JWS2105RMS				He-eh..
IF2105RMS	295			Contoh misalnya, remaja itu memang harus diwadahi, kita bersuara itu juga untuk mereka gitu kan. Remaja ini harus difasilitasi tetapi tidak merampas kebebasan mereka untuk mengambil keputusan, kan gitu.
JWS2105RMS				Iya..
IF2105RMS	300	Fokus kepemimpinan subjek	S-2 merasa punya tanggung jawab membenahi paradigma pengurus	Nah, itu disebagian besar pengurus yang baru itu belum tertanam paradigma itu. Makanya saya merasa bahwa saya harus punya.. saya merasa punya tanggung jawab lebih untuk membuat <i>mindset</i> mereka menjadi lebih..jadi berpihak kepada remaja dan anak, begitu. Nah itu, membangun itu kan butuh waktu kan dek..
JWS2105RMS				Iya
IF2105RMS	305 310		<ul style="list-style-type: none"> • S-2 sempat berkonflik dengan pengurus dalam forum rapat • S-2 merasa belum bisa menjadi fasilitator yang baik karena belum bisa mengubah paradigma dan <i>mindset</i> pengurus 	Nah gitu, butuh waktu itu. Nah gitu benturannya sempet beberapa kali forum rapat itu sempet..sempet terjadi.. nah dari situ aku merasa eee.. belum..belum menjadi fasilitator yang baik lah ya. Karena itu tadi, karena aku harus membangun dulu paradigma dan <i>mindset</i> mereka,gitu. Jadi ngobrol soal perlindungan anak <i>a lot</i> , ngomong soal remaja <i>abot</i> , ngomong soal gender..perspektif gender, keberpihakan kepada perempuan <i>angel</i> , gitu kan. Apalagi ngobrol soal, eee..ee..apa ini, bersuara bagi mereka yang tidak, termarginalkan ya..mereka yang tidak memiliki suara itu..apalagi itu. Terutama perempuan-perempuan korban kehamilan yang tidak diinginkan, itu <i>abot</i> banget gitu.

JWS2105RMS				mmmm...
IF2105RMS	315		S-2 merasa pengurus belum memahami nilai-nilai yang ada di LSM "X"	Padahal kan, LSM "X" itu kan <i>sampeyan</i> tahu sendiri ada dimensinya, gitu kan. Ada nilai-nilai yang terkandung didalamnya, apa saja yang dijunjung tinggi disana, kan gitu. Itu sepertinya mereka belum khatam, gitu..
JWS2105RMS				Kayak direvisi gitu mbak mungkin?
IF2105RMS	320		Pengurus baru adalah orang-orang yang baru masuk ke dunia LSM	Iya jadi..jadi saya melihat begitu..karena apa, mereka yang terekrut dalam ee..kepengurusan yang baru 2010 itu adalah orang-orang pemain baru..
JWS2105RMS				mmm..ya..ya..
IF2105RMS	325			Lha kok bisa mbak, gitu kan..pertanyaannya begitu. Ya bisa karena ibu ketua kita, <i>sorry</i> ya kalau aku langsung, tapi nanti tolong diperhalus.
JWS2105RMS				Iya..iya..
IF2105RMS	330 335		<ul style="list-style-type: none"> • Ketua pengurus memilih sendiri orang-orang yang menjadi pengurus • Tim <i>formature</i> yang seharusnya memilih anggota pengurus 	Tapi ini supaya <i>sampeyan</i> jelas, karena ibu ketua pengurus yang 2010 diangkat itu memainkan eee..menurut dia, dia mempunyai hak prerogatif untuk memilih, eee..anggota pengurusnya. Yang padahal selama ini itu ada tim <i>formature</i> . Tim <i>formature</i> itu yang merekomendasikan siapa-siapa saja yang akan membantu ibu ini, mestinya begitu, dan itu tidak bisa diambil keputusan sendiri, tapi harus lewat rembukan dengan para penasehat dan tim <i>formature</i> itu, gitu lho.
JWS2105RMS				Ooo..
IF2105RMS	340		<ul style="list-style-type: none"> • S-2 merasa apa yang diminta ketua pengurus harus dituruti • Ketika ada yang tidak sepaham dengan ketua pengurus maka tidak akan diundang dalam rapat 	Jadi dari awal itu dia sudah semena-mena sendiri, semau <i>gue</i> sendiri, apa mau dia, semua suruh nurutin, kalau <i>kagak disiwak</i> , tidak diundang dalam rapat, itu yang terjadi. Jadi <i>childish</i> kan, <i>infantile</i> banget kan. Dan itu yang dipake..ya <i>monggo</i> ..

JWS2105RMS				Jadi ada, mungkin prosedur yang nggak dilakukan..
IF2105RMS				Iya..ya pasti, pasti..
JWS2105RMS				Kalau tim, apa tadi?
IF2105RMS				<i>Formature..</i>
JWS2105RMS	345			<i>Formature</i> , itu dari mana mbak?
IF2105RMS	350		<ul style="list-style-type: none"> • Rapat tim <i>formature</i> hanya sekali untuk menentukan anggota pengurus • S-2 merasa pemilihan anggota oleh ketua berdasar suka atau tidak suka bukan berdasar kompetensinya • Kebanyakan anggota pengurus baru adalah pensiunan BKKBN 	Itu dari waktu musda, musyawarah daerah itu, kan ada tim <i>formature</i> . Itu yang harusnya duduk bareng dengan ketua, menunjuk atau memilih, menseleksi siapa-siapa yang akan bisa mendampingi ibu ini, gitu.. tapi tidak pernah ada rapat tim <i>formatur</i> , ada Cuma satu kali dan itu formalitas saja. Tapi setelah itu dia putusin sendiri, nggak aku nggak suka, ee aku suka.. jadi berdasarkan <i>like</i> dan <i>dislike</i> bukan berdasarkan kompetensi, perhatian, gitu kan, kepedulian orang tersebut, atau apa..apa..apa, gitu. Dan tahu orang-orang yang dipilih ini mantan-mantan orang pensiunan BKKBN
JWS2105RMS	355			Oooo..jadi orang birokrat semua mbak ya..
IF2105RMS			S-2 merasa pengurus yang baru hanya mencari materi di LSM “X”	Ya..kayak gitu.. program aja nol, konsep nggak punya, maunya duit doang.
JWS2105RMS				Iya..iya..
IF2105RMS	360		<ul style="list-style-type: none"> • S-2 merasa kesulitan dengan keadaan yang terjadi di LSM “X” • LSM “X” lebih mendukung pengurus daripada S-2 	Tapi itu memang yang aku rasakan, sulit disananya dek, sulit disananya. Makanya aku berani berjuang mati-matian itu kepada dunia LSM “X” itu supaya bisa melihat dan memilih, gitu kan. Bukan..bukan ini ngomong soal menang dan kalah, tetapi kembali lagi kepada hati nurani kita, gitu lho. Ketika lembaga dipimpin oleh orang yang seperti ini bagaimana gitu. Ternyata dunia LSM “X”, negara LSM “X” ternyata memilih dia, ya monggo silahkan, gitu. Aku kan tinggal <i>wait and see</i> aja.
	365			

JWS2105RMS				Kalau untuk pengurus tadi, ketua pengurus bu ya, itu yang memilih siapa sih sebenarnya?
IF2105RMS			Yang memilih ketua pengurus adalah cabang yang ada di 17 kabupaten di Jawa Timur	mm..cabang..
JWS2105RMS	370			Cabang mbak ya..
IF2105RMS				He-eh..
JWS2105RMS				mmm..cabang yang milih..penasihat ya mbak ya terutama yang milih?
IF2105RMS				Cabang dek..
JWS2105RMS	375			Cabang itu..
IF2105RMS				Cabang itu ada 17 cabang kan..
JWS2105RMS				Ooo..cabang-cabang di kabupaten itu mbak ya..
IF2105RMS			S-2 merasa ada kecurangan dalam pemilihan ketua pengurus	Iya, tapi itu kan permainan juga. Dipikir <i>gua</i> nggak tahu..
JWS2105RMS				Oh gitu..
IF2105RMS	380			Tahulah, yang dia lakukan apa, tahu tapi ya sudah lah..aku nggak..nggak..nggak baik lah membuka aibnya orang, gitu. Tahu aku apa yang dia lakukan sampai menang mutlak, 1-0 wktu itu.
JWS2105RMS				Waktu itu 2 mbak ya?
IF2105RMS	385 390		<ul style="list-style-type: none"> • Ketua pengurus yang lama baru menjabat 1 periode kepemimpinan • S-2 merasa cocok dengan ketua pengurus yang lama 	Iya, jadi ketua yang lama mencalonkan kembali, karena aku ke pusat..pusat kan awal itu kan sudah mendoktrin aku, IF, Jawa Timur harus berubah, kamu harus punya pemimpin baru. Saya bilang, bapak ini kan baru satu tahun kepemimpinan, maksudnya satu periode kepemimpinan. Orang satu periode meskipun itu 5 tahun, itu tidak bisa dilihat hasilnya, karena itu dia masih berproses bagaimana mengenal, bagaimana melakukan, hasil itu baru di periode kedua.

	395			Aku sudah menjelaskan begitu, itu pertama. Kemudian kedua, saya sudah nge-klik banget dengan bapak ini, dia itu memberikan kepercayaan sepenuhnya ke saya, memberikan saya <i>support</i> sampai dia mau turun ke lapangan, bayangin dia itu gelarnya satu meter lho, tak bilang. Bolak-balik ke luar negeri tanpa minta <i>sangu</i> LSM “X”, saya bilang gitu. Orang akademisi, kenalannya banyak, orang Jerman, Jepang dan lain sebagainya, potensi saya untuk mengembangkan Jawa Timur terpampang di depan saya. Kenapa kok nggak diberi kesempatan? <i>Yo wis</i> (tertawa) sudah banyak itu dari..gitu..
JWS2105RMS	400			mmmm..
IF2105RMS	405		<ul style="list-style-type: none"> • S-2 tidak pernah mengikuti musda • S-2 sibuk mengurus proyek <i>global fund</i> 	Akhirnya terus terang saya tidak begitu paham Musda pada waktu itu. Karena saya nggak pernah mengikuti Musda, yang pertama. Yang kedua saya tidak mengawal dengan intens karena saya harus bertugas ke..waktu itu awal-awal ada <i>global fund</i> . Jadi wuuuuh..ribet gitu lho dek. Aku harus bolak-balik Surabaya-Jakarta, Surabaya-Jakarta, <i>loose</i> gitu. Akhirnya, ya itu yang terjadi, permainan itu. Jadi malem ini aku dateng, besok itu sudah Musda.
JWS2105RMS				Ooo..
IF2105RMS	410		<ul style="list-style-type: none"> • S-2 menaruh orang kepercayaannya di musda yaitu ORK • S-2 merasa bahwa bekerja di LSM adalah untuk mengabdikan kepada masyarakat 	Jadi diluar kontrol aku banget, jadi aku punya orang kepercayaan di..di dalam situ, termasuk si ORK juga, ya aku nggak tahu. Waullohuallah bishowab. Mereka-mereka bermain sendiri. Tapi bagi aku tidak, tidak, aku sih tidak pernah berpikir begitu ya karena aku pikir ini NGO dan ini bukan dunia politik, gitu kan. Dan lagi yang kedua, kita ini lho bergerak untuk masyarakat, apa sih yang kita mau ambil keuntungan dari situ, mengabdikan kita itu.
JWS2105RMS	415			He-eh
IF2105RMS			S-2 adalah orang yang mudah beradaptasi	Kita itu mengabdikan kita itu, ya kita lihat saja siapa yang anu.. ketua yang lama terus terang intens kontak ke aku, bagaimana

	420			persiapannya, begini begini. Jadi, ya memang agak sulit adaptasinya dengan ibu ini, tapi aku berusaha. Aku orangnya kan gampang banget adaptasi gitu lho dek, jadi nggak ada masalah dengan mantan jendral atau apa, nggak ad masalah, awal-awal enak, begitu. Enak banget, gitu, gimana dek anu anu..ya ya karena itu tadi, pekerjaanku diluar cukup banyak kemudian ee..orang-orang unik di dalam sana juga banyak, kan begitu kan yang kemudian mewarnai, begitu. Jadi ya..ya begini akhirnya nasibku..(tertawa)
	425			
JWS2105RMS				Kalau usaha mbak gitu mbak, ini kan udah berbeda visi gitu kan mbak sama pengurus itu..
IF2105RMS	430			Ya..
JWS2105RMS				Apa yang mbak usahakan untuk dapet, apa ya, paling nggak menghubungkan apa yang ada di pikiran pengurus sama ke..ke masalah teknis gitu mbak..
IF2105RMS	435	Pola komunikasi subjek	S-2 merasa komunikasi sangat penting	Ya..banyak, jadi salah satunya adalah aku selalu mengkomunikasikan semuanya kepada pengurus. Komunikasi nomor satu
JWS2105RMS				Iya
IF2105RMS	440	Pola komunikasi subjek	S-2 melaporkan segala sesuatunya ke pengurus	Baik via telpon, e-mail, maupun tatap muka, sampai aku ke rumahnya. Aku itu nggak ada gengsi atau apa dek kalau soal itu. Yang kedua aku selalu memfotokopi apapun terkait dengan kelembagaan. Baik itu AD/ART, pedoman ketenagakerjaan, apapun yang dia butuhkan langsung tak turuti. Itu <i>softcopy</i> maupun <i>hardcopy</i> tak kirim, ke rumah masing-masing. Ketiga, setiap kali rapat, aku tidak pernah lupa mempersiapkan <i>progres report</i> . Jadi ada tertulisnya yang di...tinggal tanya aja ke pengurus, direktur dulu pernah nggak kayak gitu. Itu artinya aku nggak mau, apa ini..ee terlalu terpuruk gitu lho, apa pengurus itu nggak tahu apa-apa, aku nggak mau begitu, aku nggak mau menguasai sendiri, gitu lho. Jadi
	445			

	450			apapun misalnya, rugi labanya klinik, kemudian proyek yang sedang berkembang pada tahap apa sekarang, negosiasi apa yang sedang aku lakukan eee..proposal-proposal mana yang sedang aku persiapkan, semuanya aku lapurin semua.. duit posisi keuangan kita sampai dimana itu semua detail..
JWS2105RMS				He-eh..
IF2105RMS	455	Pola komunikasi subjek	Hidup S-2 didedikasikan sepenuhnya untuk LSM "X"	Silahkan lihat di notulensi rapat-rapat itu pasti ada rekam..rekamannya. selalu aku membuat itu, tidak lupa itu. Komunikasi dua arah selalu, eee...apa, HP-ku itu <i>on</i> terus 24 jam dulu itu. Aku nyampe rumah paling sore itu jam 8, jam 9, jam 10, jam 11 itu sudah biasa. Artinya, hidupku waktu itu memang aku dedikasikan untuk lembaga, begitu.
	460			
JWS2105RMS				Kalau untuk staf sendiri nggak ada masalah mbak ya sama pengurus yang seperti itu?
IF2105RMS				Lha waktu itu dia menuai ini kok..
JWS2105RMS				Oo, menuai berkah ya..
IF2105RMS	465			Angin kok, dia kan merasa dapat angin kemudian..
JWS2105RMS				Iya..ya..
IF2105RMS				Ya dalam rangka men..anu ku..
JWS2105RMS				Kalau untuk relawan sendiri mbak, kan relawan ini orang yang mungkin nggak digaji juga kan mbak
IF2105RMS	470			<i>Enjih</i>
JWS2105RMS				Itu ada efeknya juga nggak menurut mbak?
IF2105RMS	475	Pola komunikasi subjek	S-2 berusaha tidak menyampaikan polemik yang terjadi di LSM "X" kepada para relawan	Aku berusaha me..me..ini, me..apa..ee..mencut itu supaya nggak sampai ke relawan. Sangat tidak etis kan secara organisasi, dan aku sebagai <i>leader</i> organisasi pada waktu itu tidak membenarkan koordinator atau siapapun staf yang menyampaikan segala macam polemik dan apa persoalan kelembagaan itu kepada relawan. Nggak..nggak aku nggak boleh.

JWS2105RMS				Kenapa mbak kok seperti itu?
IF2105RMS	480		Konflik yang terjadi berada di level manajerial	Begini ee..konflik yang terjadi pada waktu itu kan level menejerial..
JWS2105RMS				Ya..
IF2105RMS	485 490		<ul style="list-style-type: none"> • S-2 menjaga agar relawan tidak terganggu atas konflik yang ada • Di luar organisasi S-2 akan selalu menunjukkan bahwa tidak ada masalah di LSM “X” 	Relawan itu biarkan dia berkreatifitas dengan..dengan..dengan apa, komunitas, dengan program-program yang ada. Aku tidak mau mereka terganggu muncul terus malah memperuncing kondisi atau memperlebar opini yang tidak baik untuk lembaga, aku nggak mau. Aku kondisi seterpurus apapun saat itu secara manajerial di kelembagaan, setiap aku melangkah kakiku keluar dari lembaga aku harus tetap tersenyum. Aku harus tetap menunjukkan bahwa LSM “X” <i>East Java is the best</i> . Aku harus menunjukkan itu. Itu kulakukan karena apa, tiap hari itu tidak ada waktu tidak keluar dek. Karena waktu itu memang aktivitasnya cukup padat, selalu bertemu dengan jaringan, selalu bertemu dengan orang-orang penting di kota ini, atau di provinsi ini. Dan aku harus tetap menunjukkan yang terbaik. Itu bagian dari..ee apa, komitmenku.
JWS2105RMS	495			Paling ngak, ya konflik di dalam aja lah
IF2105RMS				Iya..
JWS2105RMS				Diluar tetep menampilkan sesuatu yang terbaik..
IF2105RMS	500 505	Kondisi LSM “X”	<ul style="list-style-type: none"> • S-2 merasa LSM “X” tidak bisa untuk diajak maju • Banyak persoalan internal yang dialami S-2 ketika memimpin LSM “X” 	Betul..betul..tapi aku juga merasa bahwa kalau memang LSM “X” ini tidak mau diajak untuk..untuk berpikir kedepan..itu..itu sempet terbersit, tapi..tapi karena..karena apa..karena mungkin justru dalam hati itu jadi..jadi kelakuan..jadi <i>kelakon tenan</i> ya. Aku sempet terbersit dalam hati gini, kalau LSM “X” ini nggak mau tak ajak maju, artinya melihat kedepan gitu, aku akan menjadi pemimpin yang..yang senangtiasa ada dalam tempurung gitu. Karena <i>dibetotkan</i> pada persoalan-persoalan internal, gitu, yang tidak berujung, gitu kan.

JWS2105RMS				mmm...
IF2105RMS			Persoalan kecil di organisasi sering menjadi masalah besar karena adanya manajemen <i>by</i> gosip	Sekarang bayangin, hal sepele gede, gitu kan. Karena tadi manajemen <i>by</i> gosip gosip kan..
JWS2105RMS	510			Iya..
IF2105RMS			S-2 pernah dilarang untuk menghadiri undangan	Gitu..hal sepele, gede. Sampai aku pernah mau ada undangan kemana aku nggak boleh hadir, itu pernah, sampai aku dibikin seperti itu.
JWS2105RMS				Kayak gitu ya..
IF2105RMS	515			Iya..jadi aku itu sampai nangis, ya Allah ya sudahlah kalau mungkin kalau bukan..bukan harus aku yang ada di sini karena sudah tidak sanggup lagi yang seperti ini. Itu kan sudah..sudah sangat jauh kan dek, mencampuri gitu menurut aku, gitu.. itu yang terjadi
JWS2105RMS				Sabotase gitu ya..
IF2105RMS	520			Iya..jadi ada undangan kemana gitu, ya gitu tadi ada banyak pribadi-pribadi yang unik tadi. Jadi..ya begitulah..
JWS2105RMS				Kalau nilai-nilai mbak..
IF2105RMS				<i>Enjih</i>
JWS2105RMS				Nilai-nilai apa sih yang mbak usung dalam memimpin gitu?
IF2105RMS	525	Nilai-nilai subjek	Nilai-nilai yang diusung S-2 dalam meminpin tidak menyimpang dengan nilai-nilai di LSM "X"	Sebenarnya tidak menyimpang dari nilai-nilai yang ada di lembaga itu aku sepakat semua. Karena ada kan nilai-nilai yang ada di dalam itu. Ya wis pokoknya kemanusiaan atau apa itu lo dek..
JWS2105RMS				Profesionalisme..
IF2105RMS	530	Fokus kepemimpinan subjek	S-2 berusaha menerapkan profesionalisme dalam kepemimpinannya	Profesionalisme apa..apa.. itu aku berusaha sebaik mungkin, me..apa ini, menerapkan itu, pada saat kepemimpinanku. Tapi lagi-lagi ini kan soal waktu to dek..
JWS2105RMS				Iya..

IF2105RMS	535		S-2 merasa pengurus dan staf banyak mencari kesalahan terhadap kepemimpinannya	Nggak mungkin lah hanya dalam waktu 3 bulan, kemudian aku sudah <i>diunekne</i> begini begitu dan sebagainya.. <i>pliss</i> deh lihat dulu gitu lho maksudku. Hasilnya ini lho bagus, tidak hanya secara program, <i>networking</i> juga bagus, penghasilan bagus, mau apa lagi sih. Jadi seolah-olah dicari gitu lho, mana nggak bagusnya aku, gitu lho.. nah itu kan sudah mulai dholim banget to ya..
JWS2105RMS	540			Iya..iya..jadi kayak seolah-olah, apa ya pemimpin ini harus nurut sama pengurus, gitu?
IF2105RMS	545		<ul style="list-style-type: none"> • Pengurus adalah pemimpin dalam hal kebijakan • Direktur adalah pengambil keputusan operasional 	Nah, ya gitu.. nah aku bilang ya nggak bisa, gitu..itu..itu sudah ada sketsanya sendiri gitu. Pengurus itu adalah <i>leader</i> dalam hal kebijakan. Anda bisa menegur saya kalau saya menyimpang dari kebijakan yang anda buat, gitu. Nah sementara saya, saya kan pengambil keputusan di hal-hal operasional, hei ini lho nggak bersih kliniknya, aku tegur itu, nggak perlu pengurus negur ke staf, gitu lho. Nggak perlu kemudian pengurus nyari-nyari satpam untuk direkrut, ngapain..
JWS2105RMS	550			Sempet terjadi juga mbak ya
IF2105RMS				Ya <i>kasarannya</i> kan seperti itu, tapi itu juga yang terjadi gitu kan.
JWS2105RMS				mmm..
IF2105RMS	555		S-2 merasa pengurus sudah melebihi wewenang yang seharusnya	Sampai kemudian pengurus juga yang borong apa, <i>sorry</i> apa, borong pagar, perbaikan pagar luar itu, gitu lho. <i>Pliss</i> deh, mencari tender kayak gitu itu kan, ya aku nggak mungkin lah ninggalin pengurus, pastilah. Tapi <i>fair</i> aja, gitu lho, jadi kayaknya menjadi pengurus itu jadi kayak pelaksana sih..
JWS2105RMS				mmm..
IF2105RMS	560		S-2 seolah-olah merasa tidak mampu menjalankan tugasnya karena pengurus terlalu banyak intervensi	Gitu lho..ya aku sih seneng-seneng aja pekerjaanku dibantu, ya kan. Tetapi yang terbangun apa, gitu, seolah-olah aku nggak mampu, gitu kan dek.

			dalam hal operasional	
JWS2105RMS				Oh..iya..ya..
IF2105RMS				Gitu lho..(tertawa)..itu kan dibolak-balik aduh ya Allah..nggak paham aku prosesnya apa..
JWS2105RMS	565			Itu juga bias..bias apa, bias peran juga ya kayak gini..
IF2105RMS			S-2 sempat melapor ke pusat karena masalah pengurus di LSM "X"	Iya..gitu, makanya aku berkali-kali aku sampaikan di <i>report</i> ku ke pusat gitu bilang, <i>pliss</i> orientasi-en ini lho pengurusku yang baru. Mereka itu nggak paham tafsir kebijakannya itu sebagai direktur eksekutif dan sebagai <i>board</i> , gitu lo.
JWS2105RMS	570			Ya..ya..
IF2105RMS				Gitu lho..kok malah yang <i>bengok-bengok</i> , yang vokal malah dipindah, kan <i>yo</i> nggak lucu, gitu lho.
JWS2105RMS				Nah kalau masalah bawahan mbak..
IF2105RMS				He-eh..
JWS2105RMS	575			Menurut mbak gimana sih karakteristik-karakteristik bawahan-bawahan mbak waktu itu..gitu..
IF2105RMS	580		<ul style="list-style-type: none"> • S-2 merasa bawahannya memiliki target kerja yang tidak jelas • <i>Leader</i> yang lama kurang tegas 	Ya itu tadi seperti yang aku bilang. Mereka nggak punya target kerja yang jelas, mungkin..mungkin karena kan aku juga pernah menjadi bawahan kan..(tertawa). Karena memang, tanpa mengecilkan arti <i>leader</i> yang lama ya, waktu itu sangat tidak tegas secara administratif. Jadi SPK itu nggak pernah ada, kayak gitu-gitu..
JWS2105RMS				SPK itu apa mbak?
IF2105RMS	585		Pada jaman direktur yang sebelumnya tidak ada surat perjanjian kerja	Surat Perjanjian Kerja.
JWS2105RMS				oo..nggak ada mbak ya..
IF2105RMS			<ul style="list-style-type: none"> • S-2 tidak pernah berpikiran buruk sewaktu diminta menjadi staf LSM 	Nggak ada..IF bantuin aku gini..gini..gini..ya aku sih <i>fine..fine</i> aja dan nggak pernah berpikiran buruk ya..ya sirotolmustaqim sampai akhir kan..tapi orang-orang itu tidak semua seperti saya, ya memang

	590		<p>“X” meskipun tanpa SPK</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tidak semua orang di LSM “X” mempunyai niat untuk mengabdikan kepada masyarakat • S-2 memberikan insentif tambahan kepada staf 	<p>jiwanya sudah disitu, gitu. Orang-orang itu kan kadang-kadang motivasinya kerja, bukan mengabdikan, ya kan. Motivasinya mungkin jadi pegawai gitu kan. Jadi butuh penegasan, aku digaji <i>piro</i>, bonusku <i>piro</i>, kayak gitu-gitu kan, sampai kapan gitu, nah gitu kan. Ketika saya mencoba sedikit-sedikit memberikan itu, jadi ada kerjaan ada kompensasi gitu kan. Jadi kalau misalnya hasilnya banyak, ya ada insentif tambahan gitu. Saya bikin insentif itu per-3 bulanan, bonus itu untuk mereka. Itu semua dapet, mulai sopir, pesuruh apa semua orang klinik itu dapet semua, dokter dapet..</p>
JWS2105RMS				Semua staf mbak ya..
IF2105RMS	600			Semua staf..
JWS2105RMS				Termasuk relawan juga? Kalau relawan nggak mbak ya..tetep..
IF2105RMS			Relawan tidak menerima insentif, kecuali penjaga perpustakaan	Nggak..relawan nggak..relawan itu, <i>sorry</i> relawan dalam hal ini relawan LSM “X” ya, bu W itu kan bukan staf ya..
JWS2105RMS				Iya..
IF2105RMS	605		<ul style="list-style-type: none"> • S-2 selalu bersyukur atas amanah yang telah diberikan kepadanya • S-2 men-<i>share</i>-kan semua yang diputuskan ke pengurus 	<p>Itu kan <i>volunteer</i> kan, dapet dia.. pokoknya yang berkecimpung di dunia ke-klinik itu semua dapet, gitu. Menurut saya sih waktu itu..ya untuk langkah awal saya cukup lah memberikan yang terbaik gitu, artinya perubahan-perubahan itu sangat banyak ya..sudah saya ubah gitu. Dalam waktu satu tahun itu menjadi PJS dan 3 bulan definitif, syukur Alhamdulillah kalau saya sih bersyukur, gitu. Bersyukur meskipun saya sendiri nggak dapet, gitu..(tertawa). Saya nggak mau lah kebijakan saya, kalau saya pengennya bonus itu yang nentuin pengurus. Saya nggak mau yang nentuin saya sendiri, oo ini direktornya dapat sekian, nggak, saya nggak mau, gitu. Dan itu saya <i>share</i> ke pengurus, gitu, saya <i>share</i>, bahkan nggak setuju ya dicoret <i>abang</i>, gak setuju apa..apa..apa..</p>
JWS2105RMS				Kalau untuk, apa ya mbak, fokus mbak waktu itu, fokusnya lebih ke

				tugas atau ke hubungan interpersonal mbak?
IF2105RMS	620	Fokus kepemimpinan subjek	S-2 fokus ke tugas dan hubungan interpersonal	Dua-duanya ya..karena tuntutananya dua-duanya itu dek. Tugas waktu itu lagi banyak-banyaknya, karena awal-awal <i>project Global Fund</i> itu tidak gampang. Itu tugas berat, awal pertama kali buat saya. Karena saya harus melakukan <i>assesment</i> ke LSM-LSM di Jawa Timur, karena saya harus mencari partner kerja, bayangin.
JWS2105RMS				Iya..
IF2105RMS	625 630		<ul style="list-style-type: none"> • S-2 sangat memperhatikan dan menyeleksi rekan LSM lain yang akan diajak bekerja sama • S-2 sempat mendapat cacian dari LSM yang tidak lolos seleksi untuk proyek • S-2 pernah pulang jam 3 malam untuk menjalankan tugasnya 	Duitnya <i>Global Fund</i> tidak sedikit, sementara kita dipercaya untuk itu. Kalau nanti saya dapatkan LSM yang <i>ecek-ecek</i> , yang melarikan duit rakyat, saya nggak mau. Itu tanggung jawab saya, saya yang digantung. Itu tugas berat pertama kali, bayangin. Dicaci-maki oleh LSM-LSM yang nggak lolos, itu sudah biasa. Malam-malam ditelpon temen dari Kediri dari ini, mbak aku kok nggak lolos? Sudah biasa begitu. Harus pulang jam 3 malam karena harus <i>roadshow</i> ke <i>outlet-outlet</i> kondom ke pinggir-pinggir stren kali sampai sama waria-waria sudah biasa, itu tugas.
JWS2105RMS				He-eh..
IF2105RMS	635 640	Hubungan subjek dengan bawahan	S-2 pernah mengajak bawahannya karaoke bersamanya	Hubungan interpersonal juga menjadi kewajiban saya waktu itu. Karena kondisi yang tidak mungkin saya melakukan komunikasi atau hubungan antara <i>leader</i> dan bawahan. Saya harus masuk ke mereka, <i>nek</i> kadang ada waktu lho yuk ke karaoke. Kita..kita keluarin lah segala macam kepenatan tugas cukup banyak, gitu, ayo..gitu..
JWS2105RMS				mmm..iya..
IF2105RMS	645	Hubungan subjek dengan bawahan	<ul style="list-style-type: none"> • S-2 sering mengajak relawan Sebaya untuk karaoke • S-2 tidak ingin ada jarak 	Iya..tanya sama, oo <i>akeh sing gak ono yo</i> , sama P, saya sering ngajak temen-temen relawan Sebaya ke NAV gitu kan kadang-kadang kalau..anu. dek <i>bookingin</i> NAV gitu. Saya ajak anak-anak, gitu, nggak artinya saya nggak kepengen jarak itu terlalu ada jengang

			dengan bawahannya	
JWS2105RMS				Gap ya..
IF2105RMS				Iya gap..iya..gitu..
JWS2105RMS	650			Kalau untuk, misalnya ada konflik gitu mbak ya, konflik antar staf atau antar relawan dengan staf atau apa gitu mbak ya, gimana cara mbak menyelesaikan konflik itu mbak?
IF2105RMS				ee..biasanya itu..itu aku dapet laporan ya dari temen-temen gitu ya..
JWS2105RMS				Iya..
IF2105RMS	660	Manajemen konflik	Cara S-2 menyelesaikan konflik internal	Kemudian biasanya aku minta waktu untuk ketemu dengan relawan, atau staf. Tak kumpulin sendiri, kita <i>sharing</i> , tanpa melibatkan koordinator. Koordinator tak suruh keluar, kamu keluar, aku hanya minta sedikit waktu untuk ketemu stafmu, atau ketemu relawan kamu.
JWS2105RMS				Itu semuanya mbak ya..
IF2105RMS	665			Iya.. itu sempet terjadi di Sebaya waktu itu
JWS2105RMS				He-eh..
IF2105RMS	670			Sempet terjadi, kita ngobrol dari hati ke hati, saya juga butuh input dari teman-teman. Apa sih kira-kira yang <i>sampeyan</i> rasakan dengan, dengan koordinator ini, gitu. Hambatannya ada dimana, oo begini mbak, begitu mbak, itu tak <i>list</i> , gitu. Atau nanti solusi ini..ini..ini..silahkan diputuskan bersama-sama kira-kira yang mana, gitu. Kalau tidak puas dengan forum kali ini tolong temui saya di LSM "X", dan itu terjadi.
JWS2105RMS				He-eh..
IF2105RMS	675	Manajemen konflik	Pembuatan solusi untuk konflik dilakukan oleh relawan sendiri	Bagus waktu itu juga. Nah setelah ketemu dengan relawan ee..terjadi pembuatan keputusan langkah apa yang akan diambil oleh teman-teman, baru aku ngobrol sama koordinatornya, gitu. Aku..aku gali dulu, aku nggak mau nglaporin tadi yang aku sudah bahas dengan relawan, aku gali dulu. <i>Opoo sih</i> kok gini, gitu kan, pasti dia juga

	680			punya alasan, gitu.
JWS2105RMS				Iya
IF2105RMS	685	Manajemen konflik	S-2 berusaha memfasilitasi bawahannya untuk dapat mengatasi konflik yang ada	Namanya manusia kan pasti juga banyak persoalan. Dia ngomong begini..begini..begini..oke sekarang <i>sampeyan</i> bisa nggak ngatasin ini, gitu. Kalau bisa, apa sih yang kira-kira bisa membantu <i>sampeyan</i> untuk mengatasi itu, gitu. Oh ya mbak aku butuh ini, aku butuh itu, kalau saya bisa fasilitasi tak fasilitasi.
JWS2105RMS				Oh ya..
IF2105RMS	690 695			oo..ini gara-garanya nggak ada printer mbak disana. Oke, tak anggarakan nanti bulan depan, gitu. Oo, mbak ternyata kita butuh fax, misalnya. Jangan dulu dek, karena bulan depan dan bulan ini mungkin terlalu banyak pembelanjaan. Bisa nggak 3 bulan lagi, mesti aku negosiasi seperti itu. Nah kalau dia sudah punya pencerahan seperti itu, aku baru bilang, ini sesi yang kemarin aku kawal dengan teman-teman relawan, jadi seperti ini, gimana nih bisa nggak di-klop-in, gitu.
JWS2105RMS				mmm..
IF2105RMS	700	Manajemen konflik	Pernah ada masalah di Sebaya waktu awal-awal S-2 memimpin	Kalau sudah <i>clear</i> misalnya, tolong temen-temen diundang, kapan, kita ngomong bareng, semua kumpul termasuk relawan. Termasuk janitor, aku bilang gitu. Dan saya nggak mau lagi ada persoalan yang sama, gitu. Itu terjadi waktu awal-awal aku jadi direktur, di Sebaya waktu itu ada masalah, seperti itu..
JWS2105RMS				Kalau untuk pengambilan keputusan sendiri mbak, keputusan strategis terutama disini, gimana mbak kalau mbak membuat keputusan itu?
IF2105RMS	705	Pembuatan keputusan	Keputusan strategis yang dibuat S-2 tidak lepas dari orang-orang yang berperan di dalam masalah tersebut	Biasanya keputusan strategis itu, aku tidak mau melepas pada peran-peran yang, orang-orang yang berperan sangat strategis juga. Misalnya kapan hari kan ada, apa sih..ee.. <i>Global Fund</i> tapi fase keberapa begitu kan. Oh ya, fase kedua, nah ini kita bingung antara

	710			NGO yang lama itu diteruskan, atau kita merekrut ulang NGO baru. Nah itu biasanya <i>project officernya</i> , sebelum aku mengambil keputusan, nah pada waktu itu ORK.
JWS2105RMS				Iya..
IF2105RMS	715 720			Aku ajak bicara, aku butuh data evaluasi kamu ketika kamu mendampingi LSM ini..ini..ini. nah setelah data itu tak terima, kita komunikasi. <i>Yok opo</i> sih dari sisi keuangan LSM-LSM ini, <i>yok opo</i> sih dari sisi program, capaian, target dan lain sebagainya, dan lain sebagainya. Oke menurut <i>sampeyan</i> ini berhak untuk diterusin tidak? Gitu. Oo.. <i>gak popo mbak, ngko nek-e</i> kita rekrut baru kita harus berpikir soal waktu, soal kepercayaan dan lain sebagainya, karena merekrut baru tidak oke, kan perlu diakomodir juga. Padahal LSM lain yang nglamar juga banyak, kan gitu. Nah itu yang jadi..jadi anu. Nah itu strategis menurutku dek
JWS2105RMS				Iya..
IF2105RMS	725	Pembuatan keputusan	S-2 tidak ingin salah langkah dalam membuat keputusan	Karena kalau kita salah mengambil langkah ketika itu, aku pikir konsekuensinya pada capaian-capaian kita, gitu.
JWS2105RMS				Kalau untuk waktu mbak menjabat gitu ya..
IF2105RMS				He-eh
JWS2105RMS	730			Sebenarnya apa sih yang diinginkan oleh..eee..kebutuhan-kebutuhan apa sih yang diinginkan oleh bawahan-bawahan mbak itu? Kebutuhan akan apa sih..eee..apa ya kayak misalnya di Maslow gitu mbak ya
IF2105RMS				He-eh..
JWS2105RMS	735			Kan ada beberapa kebutuhan itu, nah kalau mbak, menurut mbak kebutuhan seperti apa sih yang dibutuhkan, misalnya ee..remaja ini butuh aktualisasi diri, mereka butuh diakomodasi, diakomodir..kalau menurut mbak gimana mbak?

IF2105RMS	740	Karakteristik pekerja sosial	Masing-masing divisi di LSM “X” memiliki karakteristik sendiri-sendiri	Nggak bisa di..apa.. <i>digebyak uyah</i> atau di..di..apa ya oo secara komprehensif ini tu ini.. nggak bisa. Karena masing-masing seksi, masing-masing bidang itu punya karakteristik tersendiri. Kayak misalnya di klinik. Staf klinik itu butuhnya kalau aku membaca itu selalu materi..materi..dan materi.
JWS2105RMS				oo..iya..
IF2105RMS	745 750 755 760		<ul style="list-style-type: none"> • Menurut S-2 staf klinik tidak akan puas dengan gaji yang mereka terima • Relawan-relawan Sebaya butuh bimbingan dari pemimpinnya 	Ini..ini ukuran saya, <i>sorry</i> kalau terlalu subjektif. Tapi ini analisisnya sudah cukup lama sejak..sejak kepemimpinan yang lama aku sudah menganalisa hal ini, meskipun tidak secara tertulis. Jadi sebesar apapun penghargaan kepada mereka selaku NGO, itu mereka selalu tidak puas. Selalu berharap yang lebih..lebih..lebih dan lebih. Nah ini yang perlu kita evaluasi, kan gitu kan. <i>Yo nek</i> lembaga mampu dek, <i>nek</i> lembaga nggak mampu trus gimana.. itu kalau di klinik. Kalau di apa..kalau di Sebaya sendiri diremaja sendiri sebenarnya butuh bimbingan dia itu..mereka itu. Jadi, makanya aku nggak tega banget kan melepas mereka, mereka mau jadi apa, ya gini kan jadinya. Jadi kayak layangan putus, gitu, mereka nggak bisa nentuin arah juga. Nggak ada yang bimbing nggak ada yang <i>momong</i> gitu kan, ee..dibawa kemana gitu kan, akhirnya seperti itu. Mereka..mereka sebenarnya sudah punya kreatifitas yang cukup bagus, aku yakin itu, potensinya juga besar. Tapi pendampingan itu lho, itu siapa kemudian. Itu yang aku rasakan, mereka butuh didampingi, mereka butuh..kalau aku dulu musti aku jadwalkan setiap bulan itu minimal harus tengok kesana. Paling nggak kalau nggak ada agenda khusus ya ngobrol, gitu.
JWS2105RMS				mmmm..
IF2105RMS	765		<ul style="list-style-type: none"> • Ketika S-2 menjadi koordinator Sebaya direktur LSM “X” jarang 	Itu yang aku rasakan karena ketika aku menjadi koordinator Sebaya dulu pun, kalau aku nggak memohon-mohon pun direwaktunya tidak

			<p>datang ke Sebaya</p> <ul style="list-style-type: none"> • S-2 sudah terbiasa mandiri ketika menjadi koordinator Sebaya 	<p>pernah datang. Nah itu jadi, aku kan sudah terbiasa mandiri jadisegala persoalan di Sebaya waktu itu ya <i>yo wis</i> tak <i>perantasi dewe</i>, dan aku punya <i>teamwork</i> yang cukup kuat kan waktu itu. Jadi nggak masalah..</p>
JWS2105RMS	770			<p>mmm..jadi kalau di Sebaya butuh pimpinan yang lebih bisa mengayomi gitu ya..</p>
IF2105RMS			<p>Relawan Sebaya butuh pemimpin yang lebih mengayomi mereka</p>	<p>Iya..iya betul. Karena ya remaja lho dek..</p>
JWS2105RMS				<p>Iya..</p>
IF2105RMS	775 780		<p>Relawan Sebaya butuh bimbingan dari pemimpinnya</p>	<p>Kan tetep aja mereka harus ditunjukkan arahnya, oo sana lho, coba ke UNFPA dicoba untuk isu ini. Ayo coba bikin ini, kita jual ke AUSAID misalnya. Nah gitu kan tetep butuh arahan, ini gimana kalau...ooo Uni Eropa ada lho peluang, silahkan teman-teman bikin proposal kita mau apa nih sekarang. Nah itu lho, mereka butuh fasilitator untuk itu sebenarnya, gitu. Kalau sudah dibikin, ini kapan targetnya mau selesai? Oh bulan depan mbak.. oke bulan depan ya nanti kita bahas lagi, gitu itu lho dek sebenarnya..</p>
JWS2105RMS				<p>He-eh..</p>
IF2105RMS	785		<p>Kebanyakan relawan sebaya adalah mahasiswa yang memiliki kesibukan sendiri di kampusnya</p>	<p>Mereka itu juga punya banyak kesibukan di kampus, mereka juga sibuk dengan pacarnya, dengan tuntutan orang tuanya, ya jadinya <i>low of control</i> kan, jadinya gitu. Nah kita kalau mengajari orang remaja itu bertanggung jawab, kalau relawan-relawannya sendiri nggak tanggung jawab <i>yo piye</i>, gitu..</p>
JWS2105RMS				<p>mmm..kalau untuk staf memang sudah fokus di itu..</p>
IF2105RMS	790		<ul style="list-style-type: none"> • Staf sudah ada SPK dan <i>job desk</i> • relawan harus sering diajak ngobrol 	<p>Iya, sudak ada SPK, uraian tugas, <i>job desknya</i> apa, gitu kan. Tapi kalau relawan kan harus tetep sering-sering kita ajak ngobrol.</p>

JWS2105RMS				Jadi ini mbak menempatkan diri di dua sisi..
IF2105RMS				Iya..
JWS2105RMS				Jadi untuk staf itu menerapkan gaya yang berbeda untuk relawan sendiri gayanya harus seperti itu..
IF2105RMS	795		S-2 menerapkan gaya yang berbeda antara staf dan relawan	Betul, karena saya pernah di masa-masa mereka ya. Saya pernah relawan, saya pernah staf, saya pernah koordinator, saya pernah pimpinan divisi, kemudian menjadi direktur. Nggak mungkin lah kalau saya memberlakukan mereka sama.
JWS2105RMS				Oh..ya..
IF2105RMS	800			Saya bisa menempatkan diri kalau dengan relawan seperti apa, menjadi staf bagaimana, menjadi koordinator begini..
JWS2105RMS				Oh gitu mbak ya..
IF2105RMS				Gitu
JWS2105RMS				Oke..kalau mbak disuruh bermimpi gitu mbak ya..
IF2105RMS	805			He-eh..
JWS2105RMS				Kalau 20 tahun mendatang mungkin, mbak itu pengen melihat LSM "X" itu sepeti apa mbak? Kalau mbak sebagai pengamat gitu lho..
IF2105RMS				LSM "X" itu lembaga besar dan sangat potensial
JWS2105RMS				Iya
IF2105RMS	810	Mimpi subjek	Mimpi S-2 adalah LSM "X" memiliki bank data	Sangat potensial.. LSM "X" itu bisa menjadi rujukan bagi NGO-NGO lain yang pengen mendapatkan data. Mimpi saya LSM "X" itu salah satunya punya bank data.
JWS2105RMS				Oh ya..
IF2105RMS	815	Mimpi subjek	LSM "X" adalah pelopor KB di Indonesia	Yang pemerintah atau NGO lain tidak punya. Bayangin, LSM "X" itu pelopor KB yang ada di Indonesia lho. Harusnya BKKBN itu belajar dari LSM "X" to ya.
JWS2105RMS				Ooo.. duluan LSM "X" ya daripada BKKBN..
IF2105RMS				Lho ya, LSM "X" itu '59 sayang,

JWS2105RMS				'53 atau '59?
IF2105RMS	820	Mimpi subjek	LSM "X" lebih dulu muncul di Indonesia daripada BKKBN	'59..sementara BKKBN kan tahun '70an.
JWS2105RMS				oo..ya..ya..
IF2105RMS	825		<ul style="list-style-type: none"> • LSM "X" membantu lahirnya BKKBN • LSM "X" adalah satu-satunya LSM yang memiliki unit usaha 	Yang membidani lahirnya BKKBN ya LSM "X". Kurang apa? Satu. Yang kedua, satu-satunya NGO yang punya unit usaha adalah LSM "X". Ada yang punya klinik, ada yang punya wisma, ya kan, beberapa daerah itu. Dan tidak menutup kemungkinan kita punya unit usaha yang lain, kenapa ini nggak mau dikembangkan. Kalau saya mungkin, kalau dipercaya lagi, kita kembangkan ikat pinggang, yang penting kita nabung untuk bikin unit usaha lain, gitu kan, kemudian kebelakangnya kita bisa mensejahterakan, ee..staf, gitu..
JWS2105RMS	830			mmmm...
IF2105RMS	835	Mimpi subjek	Mimpi S-2 adalah mengapresiasi dedikasi para staf LSM "X"	Mimpi saya yang ketiga adalah para staf itu yang mendedikasikan hidupnya untuk lembaga, itu harus diapresiasi. Apresiasinya salah satunya adalah, ya kita bikin lah perumahan kecil-kecilan gitu buat mereka.. mereka menciil, potong gajinya mereka sedikit demi sedikit. Tapi bangga banget gitu lho <i>rek</i> pegawai LSM tapi punya perumahan gitu kan.. wuiih keren banget deh pokoknya..
JWS2105RMS				Iya..
IF2105RMS	840			Lha mbok ya dibeliin tanah, dipinggir-pinggir, agak pinggir, Driyorejo kek, mana gitu lho. Kenapa tidak, karena hidup matinya lembaga ya karena dari dedikasi para staf dan relawannya kan?
JWS2105RMS				Iya bener..
IF2105RMS				Gitu lho, itu saya pengen apresiasi, apresiasi untuk karyawan itu kesana, gitu lho.
JWS2105RMS				mmmm..
IF2105RMS	845	Mimpi subjek	Mimpi S-2 berusaha	Keempat, LSM "X" itu sudah, maksudnya sudah terkenal dimana-

			mengembangkan kreativitas dan tidak hanya menjadi bagian IPPF	mana, sampai ke luar negeri. Kenapa tidak kita mencoba mengembangkan kreatifitas dengan tidak hanya menjadi bagian dari IPPF, iya kan..
JWS2105RMS				Iya..he-eh..
IF2105RMS	850		IPPF tidak terlalu mengikat LSM “X”	Mungkin kita bisa menggandeng ILO, mungkin Unesco, mungkin apa, nah itu kan tergantung kreatifitas kita juga. Toh IPPF saya rasa juga tidak mengikat begitu keras ya dengan LSM “X”, artinya tetap boleh lah bermitra dengan yang lain. Gitu sih mimpi saya, jadi tetap kalau-kalau bikin unit usaha lain itu, <i>yo</i> meskipun LSM kita tetep harus profesional, ma- <i>maintain</i> duitnya, me- <i>maintain</i> usahanya, kan sekarang jamannya entrepreneur sosial gitu..
	855			
JWS2105RMS				Oh ya..
IF2105RMS		Mimpi subjek	S-2 ingin menciptakan relawan sebagai <i>social entrepreneur</i>	Sosial entrepreneur gitu ya, kenapa enggak sih kita menciptakan relawan itu tidak hanya bagus di bidang program, tetapi kita ciptakan dia menjadi sosial entrepreneur yang sejati. Ya gitu..
	860			
JWS2105RMS				mmm..menjadi LSM yang mandiri juga kan mbak ya..
IF2105RMS				<i>Yo</i> gitu, ya meskipun sekarang sudah, tapi itu masih bisa dikembangkan lebih lagi..iya..
JWS2105RMS				Oke.. ya mungkin itu aja mbak yang perlu saya tanya-tanyakan ke mbak.. terima kasih mbak atas kerja samanya..
	865			
IF2105RMS				Sama-sama..
JWS2105RMS				Selamat malam..

TRANSKRIP WAWANCARA SIGNIFICANT OTHER

Significant Other 1

Wawancara Pertama

Lokasi *Interview* : RKS (Ruangan kerja subyek)

Interviewer : JWS (Johan Wisnu Saputra)

Interviewee : FMK

Hari/Tgl : Senin, 25 April 2011

Waktu : 10.00 – 11.00

Kode	Baris	Koding	Reflektif	Transkrip
JWS2504RKS				Selamat pagi mbak..
FMK2504RKS				Pagi..
JWS2504RKS				Saya Johan dari.. Psikologi Unair..
FMK2504RKS				Iya..
JWS2504RKS	5			Nah mau wawancara sama mbak mengenai..mungkin status mbak sebagai relawan Sebaya..
FMK2504RKS				Iya..
JWS2504RKS				Oke.. kalau boleh tahu nama mbak siapa ya?
FMK2504RKS			Identitas SO1	Nama saya F..
JWS2504RKS	10			Nama lengkapnya kalau boleh tahu..
FMK2504RKS			Identitas SO1	FMK..
JWS2504RKS				Panggilannya..?
FMK2504RKS			Identitas SO1	F..
JWS2504RKS				F..?
FMK2504RKS	15			Iya..hehe..
JWS2504RKS				ee..usia?

FMK2504RKS			Usia SO1	Saya 22 sekarang..
JWS2504RKS				22 ya.. kalau boleh tahu latar belakang pendidikan mbak?
FMK2504RKS			Latar belakang pendidikan SO1	Saya S1 dari Kesehatan Masyarakat..
JWS2504RKS	20			Fakultas Kesehatan Masyarakat ya?
FMK2504RKS				Iya..
JWS2504RKS				Dimana?
FMK2504RKS			Latar belakang pendidikan SO1	Di Unair..
JWS2504RKS				Di Unair ya..
FMK2504RKS	25			Iya..
JWS2504RKS				mmmm.. lulus tahun berapa mbak?
FMK2504RKS			SO1 lulus S1 tahun 2010	Tahun 2010..tahun lalu..
JWS2504RKS				Tahun lalu..
FMK2504RKS				Iya..
JWS2504RKS	30			Kalau sekarang mau S2 lagi atau masih...
FMK2504RKS				Pengen..pengen.. melanjutkan sekolah lagi..tapi masih menunggu panggilan-panggilan dan segala macam seperti itu..
JWS2504RKS				Oh gitu..
FMK2504RKS				He-eh..
JWS2504RKS	35			Oke..jadi rencana mau kerja juga ya?
FMK2504RKS				Ya bukan bekerja..tapi menunggu panggilan untuk beasiswa dan segala macam (tertawa)..panggilan kan buakn harus bekerja kan..
JWS2504RKS				oo..mau mengurus beasiswa untuk S2 ya?
FMK2504RKS			SO1 berencana meneruskan pendidikannya ke S2	Iya..he-eh..
JWS2504RKS	40			Oke... ee.. dulu ada peminatannya nggak mbak di sana?
FMK2504RKS				Eee..kalau di FKM itu bukan peminatan tapi lebih kepada 7 bidang..

JWS2504RKS				He-eh..
FMK2504RKS	45			Jadi..ya ada sih peminatan, tapi hanya untuk setengah tahun terakhir saja..biasanya kan kalau mulai peminatan tu satu tahun atau dua tahun gitu kan..
JWS2504RKS				Iya..
FMK2504RKS			SO1 mengambil peminatan promosi kesehatan	Kalau ini..saya mengambil peminatan di promosi kesehatan..
JWS2504RKS				Promosi kesehatan ya..
FMK2504RKS				Iya..penyuluh pendidikan kesehatan gitu..
JWS2504RKS	50			Ooo..berarti ada hubungan juga dong dengan ini ya,
FMK2504RKS				Iya pastinya..
JWS2504RKS				Profesi mbak sekarang..
FMK2504RKS			Pekerjaan SO1 sekarang sesuai dengan latar belakang pendidikannya	Karena saya..ee..tidak ingin melebar dari apa yang saya pelajari (tertawa kecil).. gitu..
JWS2504RKS	55			Kalau boleh tahu..
FMK2504RKS				He-eh..
JWS2504RKS				Bisa diceritakan nggak mbak, sejarah mbak bergabung di dunia LSM dan menjadi pekerja sosial...
FMK2504RKS	60		Latar belakang SO1 masuk ke LSM	He-eh.. pertama-tama dulu saya bergabung disini karena memang saya ada kegiatan magang di kampus..
JWS2504RKS				He-eh..
FMK2504RKS	65		Latar belakang SO1 masuk ke LSM	Karena..apa..skripsi saya memang mengenai kesehatan reproduksi dan kebetulan sebaya ini merupakan salah satu LSM yang peduli di kesehatan reproduksi remaja dan sangat erat hubungannya dengan skripsi saya, akhirnya saya memilih untuk magang disini sekalian mencoba mencari data dan mencari pengalaman..seperti itu...
JWS2504RKS				He-eh..
FMK2504RKS			Latar belakang SO1 masuk ke LSM	Nah...setelah saya magang sekitar 1 bulan atau 2 bulan, ternyata...eee...kebetulan Mas P, koordinator seniornya Sebaya,

	70			berkeinginan untuk.. ee.. yaa.. menarik.. apa.. membuat saya bergabung disini (tertawa)..gitu.. dan saya pikir, toh nggak ada salahnya kan karena semenjak dulu masih kuliah, saya sudah aktif di organisasi-organisasi yang seperti ini..tapi waktu itu berkaitan dengan NAPZA dan HIV gitu..jadi masih ada isu-isu yang masih berkelanjutan lah..seperti itu..jadi okelah..nggak ada masalah sebenarnya, toh saya juga nantinya.. saya..saya sendiri bukan orang yang suka nganggur..
	75			
JWS2504RKS				He-eh..
FMK2504RKS	80		Latar belakang SO1 masuk ke LSM	Saya kan kepikiran..takut saya kalau sudah wisuda..nanti aku harus nyari kerja dulu dan segala macem..kan..nggak enak kalau nggak ada pekerjaan kan..ya..ya..cari-cari kerja..apa..mencari-cari kegiatan di sini.. dan alhamdulillah sampai sekarang.. masih.. masih.. bisa tetep disini..gitu..
JWS2504RKS				Kalau boleh tahu..berapa tahun mbak bergabung disini?
FMK2504RKS	85		SO1 bergabung di LSM "X" selama 1 tahun 3 bulan	Udaah..satu tahun..dua..tiga..bulanan..
JWS2504RKS				Satu tahun dua..tiga bulan mbak ya..
FMK2504RKS				Iya..
JWS2504RKS				Oke..eee.. Sebaya mbak ya.. Sebaya itu berarti...eee..unit kerja dari LSM "X"..
FMK2504RKS	90			Iya..
JWS2504RKS				Jadi masih ada hubungannya dengan LSM "X" ya..
FMK2504RKS				Iya...
JWS2504RKS				Oke..eee..kemudian, kenapa sih mbak kok tertarik di...menjadi pekerja sosial..
FMK2504RKS	95		Latar belakang SO1 masuk ke LSM	mmm..karena buat saya..saya pribadi adalah..tidak tahu ya..mungkin saya itu merasa kalau saya lebih suka bekerja...dengan manusia bukan dengan kertas atau komputer..
JWS2504RKS				Iya..
FMK2504RKS			Latar belakang SO1 masuk	Jadi saya tidak suka bekerja dibalik komputer atau kertas yang

	100		ke LSM	seperti admin atau segala macem... nah, ketika saya waktu itu masih aktif di bidang HIV AIDS dan NAPZA di kampus, dan saya merasa..ya ini dunia saya..dan saya bisa menyampaikan informasi ke temen-temen, remaja, trus bisa bertemu dengan banyak orang dan banyak hal, akhirnya ketika saya di Sebaya, kupikir, yaa..ini salah satu kegiatan yang saya sukai..gitu lho..dan itu membuat saya tertarik karena memang..ya itu tadi, saya bisa bertemu dengan banyak orang dan saya bisa bertemu dan bisa memberikan informasi dengan...yaa.. bisa berhubungan dan bersosialisasi dengan banyak orang gitu lah..
	105			
JWS2504RKS	110			He-eh..
FMK2504RKS				Dan itu yang membuat saya tertarik dengan kegiatan ini..
JWS2504RKS				Padahal...eee..kan tidak mendapat...eee..yaa..gaji atau dalam hal ini insentif atau apa gitu kan..
FMK2504RKS				Iya..
JWS2504RKS	115			Nah, kenapa anda masih tetep bertahan atau tertarik dengan dunia ini..
FMK2504RKS	120		<i>Passion</i> SO1 adalah bekerja dengan orang-orang dimanapun dia berada	Eee..sebetulnyaa..mungkin <i>passion</i> ya atau lebih ke keinginan untuk bekerja dengan..orang-orang dimanapun, gitu..karena saya tidak tahu ketika saya berpikir saya bekerja mungkin di sebuah dinas..atau apa..karena dari pengalaman saya bekerja disini, kebanyakan orang dinas juga..nyewa..nyewa tenaga dari kita untuk menyampaikan informasi..jadi saya pikir..kenapa..kenapa saya harus bekerja di sana ketika saya disinipun saya bisa melakukan pekerjaan yang saya sukai, gitu, pekerjaan di lapangan..seperti itu..
JWS2504RKS	125			He-eh..
FMK2504RKS	130		<ul style="list-style-type: none"> • Niat SO1 masuk ke dunia LSM tidak untuk mencari uang tapi pengalaman • SO1 bisa mendapat uang ketika menjadi pembicara diluar LSM “X” 	Nah, kalau mengenai tidak ada insentif atau honorarium..ya memang..apa ya..saya dari awal ketika saya bergabung disini, saya memang tidak mencari hal itu, di awal..karena saya, yang saya inginkan hanya mencari kegiatan dan pengalaman..kebetulan orang tua saya sendiri juga tidak..tidak mem- <i>push</i> saya untuk terlalu..ya kamu harus kerja yang harus dapat uang gitu segala macem.. saya berpikir bahwa..yaa selama saya masih ada waktu untuk menunggu

	135			S2 saya dan segala macam, dan saya bisa berinteraksi dan bisa berkembang di sini, gitu..aku memang kadang..adalah permasalahan tentang keuangan, namanya manusia kan juga pasti seperti itu, tapi..yaa..alhamdulillah kadang kalau masih disini kadang-kadang kalau mengisi pembicara pasti akan dapet honor walaupun bukan dari LSM "X" sendiri tapi dari pihak yang menyelenggarakan kan pasti ada..yaa.. <i>ceperan</i> lah.. seratus duaratus kan (ketawa)..juga lumayan..seperti itu..jadi..ya..ya..nggak see..see..kecewa banget sih kalau udah disini (ketawa), gitu..
JWS2504RKS				Oh ya..berarti kan tetep..bisa dapet honor dari luar..
FMK2504RKS	145		SO1 tidak menerima gaji dari LSM "X"	Iya tapi bukan dari LSM "X"-nya secara langsung, tapi yang jelas yang saya dapatkan selama ini ya itu.. <i>networking</i> sama pengalaman gitu aja..
JWS2504RKS				Berkaitan dengan <i>networking</i> , menurut mbak bagaimana kondisii..masalah hubungan antar..ee..sesama pekerja sosial di LSM "X"..ee..secara umum LSM "X" secara khususnya di Sebaya?
FMK2504RKS	150		Kondisi kerja di Sebaya sangat kekeluargaan	Kalau menurut saya kalau di Sebaya sendiri sih kita sangat kekeluargaan..
JWS2504RKS				He-eh..
FMK2504RKS	155		<ul style="list-style-type: none"> • Merasa rekan-rekan di organisasi seperti keluarga sendiri • Sebaya baru pindah dari daerah Ngagel ke kantor LSM "X" 	Dan hal inilah yang membuat saya masih tetap disini sampai sekarang, karena memang saya..disini..apa kenal sama Mas P (koordinator senior Sebaya LSM "X" Jatim) apa sama temen-temen Sebaya kayak keluarga sendiri, jadi kalau mau ninggal itu rasanya kayak kok sayang gitu kan..seperti itu..tapi kalau untuk di LSM "X"..memang ini keadaannya sebenarnya baru pindah saat ini..baru satu bulanan ini pindah dari daerah ngagel..
JWS2504RKS				He-eh..
FMK2504RKS	160			Apa..jadi satu kantor di LSM "X"..gitu..
JWS2504RKS				Iya..
FMK2504RKS			Kepindahan Sebaya ke LSM "X" membuat para relawannya sering	Nah keadaan seperti ini memang membuat kita kan lebih banyak berinteraksi dengan LSM "X"..dengan orang-orang LSM "X" segala macem..

			berinteraksi dengan orang-orang LSM "X"	
JWS2504RKS	165			Iya..
FMK2504RKS	170		SO1 merasa hubungannya dengan orang-orang LSM "X" kurang dekat	Kalau sebelum-sebelumnya paling ya yang sering berinteraksi dengan orang-orang LSM "X" ya Mas P..gitu, karena dia memang staf dan harus memberikan laporan ini, ini, itu, kesana..dan saya, saya pribadi belum tentu banyak hubungan dengan mereka, tapi ketika saya disini..ketika saya sudah sering berinteraksi dengan mereka..saya pikir..sebenarnya hubungan sama orang LSM "X" sendiri, mungkin kurang bisa sedeket kayak kita satu tim di Sebaya gitu..karena memang mereka..saya nggak ngerti kenapa tapi saya merasa bahwa..kami merasa..aku merasa bahwa kami itu bukan bagian dari mereka gitu..
JWS2504RKS	175			mmm...
FMK2504RKS	180		• SO1 merasa Sebaya seperti bukan bagian dari LSM "X"	Entah kenapa, tapi..atau apakah karena mereka kurang bisa menyentuh kami, atau kami kurang bisa mendekat, tapi rasanya..eee.. saya pribadi merasa bahwa..ee..ini itubagian yang lain gitu lho..LSM "X" itu adalah sesuatu yang lain, keluargaku ya Sebaya ini bukan LSM "X"..
JWS2504RKS				Kayak <i>outgroupnya</i> LSM "X" gitu ya..
FMK2504RKS				He-em..
JWS2504RKS	185			mmm..gitu..oke..eee..jadi kalau bisa saya simpulkan, okelah ada banyak konflik di LSM "X"..
FMK2504RKS				He-eh..
JWS2504RKS				Di orang LSM "X" sendiri..
FMK2504RKS				Iya..
JWS2504RKS	190			Nah, bisa diceritakan nggak mbak, mungkin konflik yang pernah anda alami ketika anda..ee..dengan orang LSM "X" gitu..konflik dengan orang LSM "X" sendiri..
FMK2504RKS			• Alur komunikasi direktur dengan staf dan relawan	Ya..mungkin ada <i>miss</i> informasi disini sana gitu.. mungkin.. <i>miss</i> dengan direktur atau apa gitu kan..kadang-kadang kan, direktur tu harusnya ke koordinator dulu baru ke saya, seperti itu.. nah kadang-

	195 200 205		kurang baik • Konflik lebih banyak pada masalah komunikasi	kadang, beberapa waktu yang lalu kadang-kadang direktur itu kayak melangkahi gitu langsung ke saya dan segala macam..tanpa ke Mas P dulu atau ke siapa yang lebih atas dari saya, dan saya merasa..kok seperti ini, gitu lho..dalam artian..kenapa harus..harus..istilahnya kenapa harus kamu yang memberitahu saya, bukan kamu memberitahu koordinator saya..kenapa bukan..bukan kamu memberitahukan koordinator saya, baru ke..koordinator saya memberitahukan ke saya, seperti itu..dan hanya untuk me..menyampaikan kejelasan informasi yang telah berkembang, kayak gosip-gosip seperti itu...jadi kalau aku pikir konfliknya lebih pada <i>miss</i> komunikasi aja, mungkin ketidakcocokan antara beberapa staf dan staf yang lain gitu...dan akhirnya berimbas ke kita semua..seperti itu..
JWS2504RKS				mmm..pernah nggak ada..ada konflik langsung dengan orang LSM “X”?
FMK2504RKS	210		SO1 cenderung menghindari konflik	Kalau konflik langsung saya lebih menghindari..
JWS2504RKS				Menghindari ya..
FMK2504RKS	215			Seperti itu..karena ada konflik mungkin..ya adalah, sekali dua kali ketika kami sudah pindah kesini, ada konflik..tapi kami berusaha untuk menyelesaikannya dengan..dengan secepat mungkin..seperti itu..
JWS2504RKS				mmm..
FMK2504RKS			Konflik yang terjadi antara Sebaya dengan LSM “X” biasanya konflik-konflik kecil	Tapi dalam artian bukan..bukan konflik besar, mungkin kesalah pahaman kecil satu dua kali..seperti itu..tapi nggak sampai yang..boom..seperti itu..
JWS2504RKS	220			Bisa diceritakan ngga, kan..berarti kan pernah kan..
FMK2504RKS				He-eh..
JWS2504RKS				Bisa diceritakan nggak, salah satu konflik yang menurut anda itu..eee..apa ya..paling besar gitu..paling..paling apa ya.. paling besar menurut anda..

FMK2504RKS	225			Eee..mungkin lebih pada..mungkin emm lebih ke permasalahan keuangan..
JWS2504RKS				Bisa diceritakan nggak mbak?
FMK2504RKS			Pernah terjadi konflik tentang masalah keuangan saat Sebaya pindahan	Iya..kayak kemarin itu masalah keuangan ketika...kami pindahan..
JWS2504RKS				He-eh..
FMK2504RKS	230			Nah ketika kami pindahan terus.. apa.. mungkin ada <i>miss</i> informasi dan segala macam..terus masalah ada uang transport dan segala macam ketika kita pindah tapi belum diberikan kepada kami..
JWS2504RKS				He-eh..
FMK2504RKS	235			Seperti itu..kami tidak mengharapkan itu..tapi tidak tahu kenapa, ada pembicaraan di kalangan atas bahwa kami..kami akan..kami memberikan kunci dan menyelesaikan segalanya kalau uang itu sudah kembali..padahal menurut kami, kami tidak pernah memikirkan itu..
JWS2504RKS				He-eh..
FMK2504RKS	240		SO1 dan rekan-rekan relawan tidak nyaman dengan konflik yang terjadi	Seperti itu..nah..paling kayak <i>miss</i> informasi seperti itu..dan keadaan seperti itu membuat kami tidak nyaman, kenapa..kok..kadang-kadang ada obrolan yang tidak pantas untuk diketahui banyak orang kok bisa keluar..seperti itu..itukan nggak nyaman buat kita juga, kenapa kalau memang tidak merasakan keenakan dengan kami tidak disimpan sendiri..gitu lho..kenapa harus dibicarakan dengan banyak orang..dan itukan tidak nyaman..seperti itu..
JWS2504RKS				Kok nggak ngomong langsung..dengan yang bersangkutan
FMK2504RKS	250		SO1 merasa konflik sering terjadi karena kurangnya kedekatan antara staf LSM "X" dengan Sebaya	He-eh..kebanyakan sih mungkin ya.. permasalahan itu..dan kalau saya pikir sih ya mungkin karena memang kita kurang dekat..dan memang kami baru pindah dan kurang punya hubungan interpersonal satu sama lain..akhirnya, adalah kayak gini, <i>miss</i> informasi, gak kenal, jadi kayak dari awal kan kalau di kantor yang lama kan memang udah terpisah dari LSM "X" gitu lho... sehingga kalau harus dibarengkan lagi gitu kan kayak ..emang siapa <i>lu</i> aku lho

	255			nggak kenal orang LSM "X", ini siapa sih..kan kayak gitu..ada beberapa seperti itu, jadi merasa bahwa dia itu <i>outsider</i> kita, gitu..akhirnya kayak..ya ada konflik seperti itu masih ada..tapi salah satu tahap untuk adaptasi juga kalau aku pikir seperti itu..
JWS2504RKS				mmm..kalau..apa ya..konflik antar..misalnya staf dengan staf..
FMK2504RKS	260			He-eh..
JWS2504RKS				Ada imbasnya nggak ke...relawan seperti mbak?
FMK2504RKS			Konflik antar staf juga berpengaruh kepada para relawan	Pastinya ada, karena konflik antara staf dengan staf itu kan (tertawa kecil)..nanti akan berpengaruh pada beberapa kebijakan juga..ke relawan juga..pastinya adalah beberapa konflik yang bisa berimbas ke kami..gitu..
JWS2504RKS	265			Misalnya kalau..ada..pernah nggak mbak mengalami yang kaya gitu?
FMK2504RKS			Konflik antar staf LSM "X" sering terjadi	Eee..kalau konflik antar staf ya... pasti udah sering ya..udah banyak, seperti itu..dan kalau saya nyebutin satu-satu ya terlalu banyak juga...kalau yang berimbas pada kami juga cukup banyak gitu...tapi yang jelas kami..menurut saya... eee...ketika kami pindah kesini itu juga adalah salah satu konflik antara staf dengan staf..gitu..
JWS2504RKS	270			He-eh..
FMK2504RKS				Dan itu berimbas akhirnya kami pindah kesini dan tidak di kantor yang lama.. seperti itu..itu saya pikir yang paling <i>massive</i> dampaknya ya itu..salah satu konflik yang paling <i>massive</i> ..
JWS2504RKS	275			Kalau...apa ya..kalau anda sendiri..kalau anda mengalami konflik di organisasi ini..siapa saja sih mbak yang biasanya terkait dengan konflik mbak itu? Orang-orang siapa saja sih yang sering berkonflik dengan anda begitu, misalnya..
FMK2504RKS			SO1 tidak pernah mengalami konflik yang berarti dengan rekan relawan di Sebaya	Kalau berkonflik..saya pikir..eee..kalau untuk di Sebaya sendiri saya selama satu tahun lebih...tidak ada konflik yang berarti..kalau di temen-temen Sebaya..
JWS2504RKS	280			He-eh..
FMK2504RKS			Konflik SO1 kebanyakan	Gitu..kebanyakan konflik mungkin sama orang-orang diluar Sebaya-
JWS2504RKS	285			

			dengan orang di luar Sebaya	nya gitu..
JWS2504RKS				He-eh..
FMK2504RKS	290			Jadi lebih ke staf yang lain..kalau soalnya..kalau di Sebaya kan lebih kekeluargaan banget kan..begitu..jadi kami berusaha untuk..yaa nggak ada konflik gitu lo.. memang di..apa..diminimalisir, kita kalau selalu ada masalah kita bicarakan..seperti itu..nggak sampai yang macem-macem..tapi kalau konflik memang kita lebih banyak untuk keluarnya Sebaya, gitu..
JWS2504RKS				Keluarnya Sebaya ya malahan..
FMK2504RKS	295			He-em..entah dengan staf LSM “X” atau dengan yang lain gitu..tapi tidak di Sebaya-nya itu nggak...gitu..
JWS2504RKS				Berarti meskipun dulu di sana..masih di..masih di gedung yang lama, pernah nggak konflik sama orang LSM “X” gitu?
FMK2504RKS				Yaa..ada tapi bukan saya pribadi..
JWS2504RKS	300			He-eh..
FMK2504RKS	305		SO1 mearsa ada pandangan yang kurang baik tentang Sebaya di mata LSM “X”	Tapi atas nama Sebaya..konfliknya dengan LSM “X”..seperti itu..banyak, ada pandangan-pandangan yang kurang baik tentang Sebaya...karena..hanya karena kami...eee...apa istilahnya bekerja sama dengan temen-temen yang istilahnya termarginalkan.. gitu...kadang-kadang masih ada pembicaraan, ’oo anak Sebaya itu tempat yang seperti ini’ gitu...ya kayak gitu.. yaa banyak lah kalau...kadang-kadang kami merasa bahwa..kok mereka tidak tahu gitu lho tentang keadaan kita, kayak..apa..kita kan keadaan sekarang banyak yang kuliah..
JWS2504RKS	310			He-eh..
FMK2504RKS	315			Akhirnya..kebanyakan rapat, kegiatan tu pasti malem, sore sampe malem gitu..dan itupun ketika kami..ketika kami di kantor lama itu tidak bermasalah, tapi ketika disini itu menjadi masalah, karena kita dipantau kan..dipantau dengan mereka karena dekat aja akhirnya muncul omongan, tu anak Sebaya pulangnya malem-malem, kayak gini..kayak gini, namun yang tidak mengenakan seperti itu...nah itu kan udah..udah..kayak kok mereka tidak...tidak..mengerti

	320			kondisi kita, gitu..kok mereka tidak see..apa ya..tidak condong ke remaja, gitu...tidak..tidak ada kebijakan-kebijakan yang mendukung bahwa, ya inilah dukungan kami, kami mendukung kamu, <i>yo wis</i> pakailah ini, terserah kamu tapi bertanggung jawab, kenapa tidak ada rasa percaya pada kami..seperti itu..mungkin seperti itulah konflik-konflik yang sering terjadi..
JWS2504RKS	325			Sering muncul kalau yang masalah..ee..omongan-omongan, seperti itu?
FMK2504RKS			SO1 merasa orang-orang di LSM "X" terlebih dahulu men- <i>judge</i> tanpa ada komunikasi terlebih dahulu	Iya..sering..dan saya pikir..memang dari awal memang tidak ada komunikasi yang istilahnya mereka sudah terlebih dahulu men- <i>judge</i> ..
JWS2504RKS				He-eh..
FMK2504RKS	330 335			Tanpa ada komunikasi, istilahnya kenapa kok seperti ini, komunikasi interpersonal terlebih dahulu, gitu...tapi sudah, 'kok aku dengar dari ini, kok seperti ini', gitu..nah seperti tadi, kenapa kok kamu mendengarnya dari orang lain, tapi kamu tidak berusaha untuk mengerti ke kita, 'ohh ya anak Sebaya itu pulangnye malem', 'ohh iya anak sebaya itu masih kuliahan semua', 'ohh gini..gini..gini..na itu kan menjadi masalah kita kadang-kadang..seperti itu..
JWS2504RKS				Oke..jadi menurut mbak lebih ke komunikasi ya masalahnya?
FMK2504RKS				Iya..lebih ke komunikasi dan kedekatan antara...orang LSM "X" dengan kita juga..gitu..
JWS2504RKS	340			Kalau efek yang ditimbulkan dari konflik itu sendiri, menurut mbak...ke mbak itu gimana? Apakah mbak pengen keluar atau gimana..
FMK2504RKS	345		Efek dari konflik yang terjadi membuat relawan tidak nyaman untuk bekerja	Ya pastinya...saya tidak nyaman, ketika ada konflik..ada konflik seperti itu, ketika kami tidak..tidak..tidak dii..bukan diakomodir, tetapi tidak dimengerti...dengan..oleh mereka dan segala macam, akhirnya membuat kami bekerja secara tidak nyaman... dan pastinya itu kalau orang bekerja itu nggak nyaman itu juga nggak enak, gitu lho..

JWS2504RKS				Iya..
FMK2504RKS	350		<ul style="list-style-type: none"> • Direktur menawarkan SO1 untuk menjadi staf LSM “X” • SO1 menolak tawaran direktur karena kondisi kerja di LSM “X” yang tidak membuat SO1 nyaman • SO1 berniat untuk berhenti dari LSM “X” 	<p>Dan kadang-kadang..yaa kami berusaha untuk mee...istilahnya kalau orang Jawa itu <i>ngadem-ngadem disik</i> antara yang satu dengan yang lain, karena kita disini hanya untuk..bekerja untuk remaja gitu, bagaimana kalau kita kayak gini, terus..nanti remaja siapa yang...anu..seperti itu..nah kalau ketika..eee...batas ketidaknyamanan itu sudah cukup tinggi..pastinya ada keinginan untuk..<i>wis</i> aku tidak nyaman..seperti itu...bahkan untuk saya pribadi..eee..saya per..untuk direktur saya sendiri sudah..sudah..istilahnya memintang...bukan memintang, tapi menawarkan saya, gitu..beberapa, ayo, apa..apa kamu waktunya naik, seperti itu..gini..gini..gini.. seperti itu..untuk bergabung dengan mereka dan segala macam...tapi saya, saya dengan tegas, saya tidak..tidak mau..karena buat saya, saya sudah tahu kondisi..kondisi disini seperti apa gitu..jadi istilahnya saya tahu disini itu sudah penuh konflik dan segala macam...dan kalau saya akan bergabung dengan..dengan mereka, saya pasti akan semakin tidak nyaman...<i>wong</i> sekarang saja saya sudah tidak nyaman apalagi kalau sampai saya bergabung dengan mereka...tambah tidak nyaman gitu...akhirnya saya..saya berniat untuk berhenti...seperti itu..</p>
	355			
	360			
	365			
JWS2504RKS	370			Eeee..kalau..tadi kan bilang..bergabung sama mereka aja udah kayak gitu..
FMK2504RKS				Iya..
JWS2504RKS				Nah..bisa diceritakan nggak mbak, kayak gitu itu kayak gimana? Konflik yang terjadi di mereka itu..
FMK2504RKS	375			Itu..eee...keadaan gini..saya sekarang menjadi relawan di sini..
JWS2504RKS				Iya..
FMK2504RKS	380		Ketika konflik yang terjadi semakin meruncing, SO1 berniat untuk keluar	Saya melihat...melihat banyak konflik di LSM “X” nya sendiri, walaupun saya tidak bersentuhan secara langsung..bahkan kadang...kadang ada konflik-konflik yang saya bersentuhan langsung dengan Sebayu...seperti itu..itu sudah membuat saya...ooo istilahnya banyak jegal-jegalan, dan banyak...kan itukan kita

	385			melihat kan..melihat seperti itu, oh ada keadaan segitu ada keadaan seperti ini..nah, kalau saya ditarik oleh mereka kesana, saya pasti akan merasakan hal yang sama, gitu lho..hanya..saya..udah, saya tidak..tidak ingin, tidak berniat untuk memperpanjang..eee, lama kerja saya dengan mereka gitu lho..pokoknya selama..tim di Sebaya itu masih solid, ya saya akan bertahan, tapi kalau tim Sebaya sudah...sudah merasakan ketidaknyamanan yang sudah mencapai level batas yang tinggi, sehingga mereka merasa tidak nyaman ya...kalau salah satu keluar ya saya keluar..gitu..
	390			
JWS2504RKS				Oke..kalau boleh tahu mbak, anda sebagai pengamat mbak ya..melihat konflik di LSM "X" sendiri..bisa diceritakan mbak, konflik itu kayak gimana di LSM "X" itu?
FMK2504RKS	395		SO1 merasa konflik yang terjadi yaitu antara pengurus yang berpikiran tradisional dan eksekutif yang masih berjiwa muda	Iya, mungkin lebih kee...ee..konflik antara beberapa pengurus dengan eksekutif..ya kan kadang-kadang pengurus itu kadang masih..masih tradisional pemikirannya dan masih..ya namanya juga orang-orang tua dengan kita eksekutif yang istilahnya masih muda seperti itu seperti ini..dan mereka meminta..meminta banyak hal tapi kadang tidak mengerti kondisi riil kita itu seperti apa..
JWS2504RKS	400			He-eh..
FMK2504RKS	405		<ul style="list-style-type: none"> • Pengurus menuntut terlalu banyak pada eksekutif • SO1 merasa pengurus telah membuat beberapa orang tidak nyaman lagi bekerja sehingga memutuskan untuk keluar 	Gitu..nah akhirnya itu yang membuat mereka menuntut terus, ketika kita tidak bisa me..tidak bisa memberikan apa yang mereka mau, akhirnya mereka..ya sudah..meng..bukan menghancurkan, tapi memperburuk beberapa hal akhirnya membuat beberapa orang tidak nyaman dan akhirnya keluar...seperti itu..
JWS2504RKS				Membuat orang tidak nyaman, dan beberapa keluar?
FMK2504RKS				He-eh..
JWS2504RKS				Intinya menurut mbak ini agak disengaja gitu?
FMK2504RKS	410		Beban kerja di LSM "X" terlalu berat dan membuat	Eee..mungkin iya..tapi saya..saya..saya..hanya sebagai pengamat dan saya tidak bisa..saya tidak bisa men-judge hal ini benar atau tidak gitu..tapi memang..eee...saya merasa bahwa ada beberapa hal dari

	415		beberapa orang tidak nyaman	pengurus itu yang memang membuat mereka tidak nyaman disini..gitu..dan saya sering ngobrol-ngobrol juga sama temen-temen yang mungkin beberapa staf disana yang sekarang sudah keluar, gitu..cuman ya memang istilahnya, tuntutan terlalu banyak, beban kerjanya sangat banyak sekali, terus mereka..mereka..tidak bisa <i>keep up</i> dengan keadaan, istilahnya tidak mengerti mereka seperti apa, gitu akhirnya mereka tidak nyaman dan akhirnya keluar..seperti itu..
JWS2504RKS				Hmmm..
FMK2504RKS	420		<ul style="list-style-type: none"> • Tidak ada <i>support</i> dari LSM “X” untuk Sebaya • SO1 merasa tidak dihargai sebagai relawan 	Ya banyak lah, kalau saya sering denger tuntutannya memang terlalu banyak..gitu..bahkan tuntutan untuk Sebaya pun..juga istilahnya...mereka fokus pada hasil akhir tapi tidak fokus pada bagaimana cara kita mencapainya..gitu..bagaimana..apa, membantu kita untuk mencapainya..gitu..bantuan itu kan nggak..nggak..nggak harus materi kan..bantuan itu kan bisa dukungan moril istilahnya..seperti itu..tapi saya merasa bahwa mereka belum memberikan itu kepada kami, tapi terus menerus untuk men..meminta kami untuk melakukan banyak hal..gitu..itu kan juga membuat kita..kok gini ya..rasanya kita itu udah relawan disini, tapi tidak dihargai, walaupun bukan uang..kami..kami tidak meminta uang, tapi dukungan moril..alah dateng kemari..dateng kesini..gitu..deket kami, terus tanya gimana..gimana apa kegiatan..istilahnya apa...kegiatan-kegiatan apa..bukan..bukan menanyakan hanya..hanya tanya <i>tok</i> tapi betul-betul mengkonselingi kita..ya gini aja lho..gini..gini..gini..gitu.. kadang-kadang ya kami merasa kurangnya disitu..gitu..
	425			
	430			
	435			
JWS2504RKS				Jadi mungkin anda merasa, atau orang-orang yang keluar tadi, yang anda bilang keluar tadi merasa banyak tuntutan dari eksekutif y?
FMK2504RKS				He-eh..
JWS2504RKS	440			Kalau boleh tahu, eksekutif itu siapa saja sih?
FMK2504RKS			Pengurus yang banyak memberikan tuntutan	Eee..bukan eksekutif..tapi pengurus..
JWS2504RKS				Ooo..pengurus..

FMK2504RKS				Iya..kalau pengurus itu..eee..disini ada pengurus harian daerah..
JWS2504RKS				He-eh..
FMK2504RKS	445		<ul style="list-style-type: none"> • Kebijakan dari pengurus sangat kaku bagi relawan • Pengurus terlalu mengintervensi eksekutif 	Dan itu bagian seperti legislatif...pembuat kebijakan, segala macem...nah kalau eksekutif..eksekutif itu ya kita..mulai dari direktur..Direktur LSM "X", terus pelaksana program, dan koordinator-koordinator program kayak Mas P gitu juga eksekutif..naah permasalahannya adalah mereka itu membuat kebijakan...orang-orang pengurus membuat kebijakan..tapi kadang mereka membuat kebijakan itu...yo wis...harus saklek gitu..gini..gini..gini...gini..gitu kan.. sementara kita ini, yang bekerja ini juga punya..punya batasan sendiri untuk bekerja gitu..apalagi beberapa dari kami juga relawan gitu..nah tuntutan mereka itu, tuntutan kebijakan-kebijakan mereka itu cukup, istilahnya terlalu banyak mengintervensi ke..bagian eksekutif..gitu..ke suatu hal yang seharusnya..udah lah mereka itu tidak perlu meng..mengurus program atau mengurus apapun gitu kan..yang mengurus itu kita..toh kita berjalan juga dengan kebijakannya mereka gitu..tapi ketika mereka sudah intervensi ke kami, ya pastinya..kok gini sih..gitu..apa yang mereka berikan ke kita gitu..kok mereka dengan seenaknya menuntut kita seperti ini..gitu..
	450			
	455			
	460			
JWS2504RKS	465			Oke..kalau boleh nanya..tadi kan mbak bilang ada masalah...eee..saling mengeluarkan orang atau membuat tidak nyaman sehingga orang itu keluar ..
FMK2504RKS				He-eh..
JWS2504RKS				Nah kaya gitu..itu..pernah ada kejadian nggak mbak yang bisa diceritakan?
FMK2504RKS	470			Ya ada lah..apalagi beberapa..bulan yang lalu sampai agus.. eee.. September.. Oktober.. gituan..
JWS2504RKS				Iya..
FMK2504RKS	475		<ul style="list-style-type: none"> • SO1 merasa pergantian direktur karena adanya konflik dengan pengurus • Ada beberapa staf yang 	Dan itu cukup banyak..kebetulan direktur kami yang waktu itu..keluar..dan sekarang kan direktur baru..seperti itu..itu salah satu imbas juga dari konflik itu..terus setelah itu beberapa staf juga keluar..ada yang mengundurkan diri, ada yang dikeluarkan..tapi

			keluar dan dikeluarkan ketika pergantian direktur	kalau yang dikeluarkan itu memang dia membuat kesalahan yang cukup fatal..seperti itu..dan ada yang mengundurkan diri akibat dari ketidak nyamanan itu, apalagi apa direktur yang sebelumnya keluar..
JWS2504RKS				Iya..
FMK2504RKS	480		Pergantian direktur membuat SO1 tidak nyaman	Akhirnya kan..eee..sudah terlalu nyaman dengan direktur yang lama, terus diganti dan segala macam, akhirnya merasa..semakin merasa tidak nyaman, akhirnya mengundurkan diri itu ada..
JWS2504RKS				Jadi ada banyak konflik interpersonal di LSM "X" sendiri..
FMK2504RKS				Iya..
JWS2504RKS	485			Dan membuat efek yang sangat besar untuk para relawan itu sendiri..
FMK2504RKS				Iya..
JWS2504RKS				Oke..mmmm...kalau...kalau menurut anda, konflik yang ada di LSM "X" itu sendiri atau..iya konflik yang ada di LSM "X", dampaknya itu positif atau negatif?
FMK2504RKS	490		Koflik yang terjadi di LSM "X" memiliki dampak negatif	Ya pastinya negatif ya..
JWS2504RKS				Negatif..
FMK2504RKS	495 500 505		<ul style="list-style-type: none"> • SO1 merasa ada kepentingan-kepentingan tertentu yang membuat Sebaya harus pindah dari kantor lama • Relawan merasa lebih nyaman bekerja di kantor lama • Di kantor baru relawan merasa terlalu banyak intervensi 	Pasti...ya...ada dampak positif..ada dampak negatif..tapi saya sering merasakan negatif..seperti itu..ya dimana-mana kalau ada konflik-orang satu dengan orang lain kan pasti juga..membuat kita merasa tidak enak juga gitu..bekerja gitu..pasti ada negatifnya..ya salah satunya ya seperti ini..kita pindah kesini..itu kan efek samping dari konflik itu..kalau menurut kami seperti itu..ini kenapa kami harus pindah disini, memang ada beberapa..beberapa..beberapa masukan dari mereka..gitu..berkaitan dengan pengeluaran kami yang terlalu banyak disana dan segala macem..gitu..tapi kami melihat ada beberapa kepentingan-kepentingan tertentu yang membuat kami pindah kesini..seperti itu..misalnya, ada lah ya mungkin..tidak berhubungan dengan direktur lama..atau apa gitu..alasan-alasan yang sepele seperti itu yang membuat kami pindah kesini..toh akhirnya kami..ya positif..positifnya adalah kita mendapat ruangan yang lebih

	510			besar..tapi negatifnya adalah ketika kami disini...akhirnya banyak intervensi yang semakin banyak masuk ke kita..gitu..ketika kami di kantor yang lama kan intervensinya nggak terlalu banyak..tapi ketika disini..wah sudah banyak intervensi masuk, omongan-omongan tidak nyaman masuk ke kita..akhirnya kita merasa bahwa kita...kok gini ya..gitu..bahkan beberapa relawan-relawan yang lain..sempet ngobrol sama saya, gitu..mbak kok seperti ini..enakan di tempat yang lama, ketika kita bisa bebas ngapain aja gitu lho..maksudnya bebas adalah..ya kami bisa bertanggung jawab pada diri kami sendiri gitu lho..tapi disini kan kebanyakan intervensi yang..kok gini sih..kok gini sih..gitu.. ini apa-apa udah...melakukan sedikit aja udah diomongin..dikit-dikit dipanggil..apa-apa dipanggil..gitu kan..padahal itu nggak nyaman juga..kita biasanya kayak gitu kan..
JWS2504RKS				Oke..tadi anda nyebut, ada kepentingan-kepentingan..
FMK2504RKS	520			He-eh..
JWS2504RKS				Kepentingan-kepentingan yang seperti apa mbak kalau boleh tahu..
FMK2504RKS	525		SOI merasa Sebaya pindah ke kantor LSM "X" karena pengurus ingin memisahkan Sebaya dengan direktur yang lama (IF)	Kalau kepentingan-kepentingan..ya misalnya seperti tadi kenapa kok kami harus pindah kesini ya..ehem(berdehem) ada kepentingan-kepentingan tertentu..misalnya salah satunya tidak berhubungan dengan direktur yang lama..
JWS2504RKS				Direktur yang lama?
FMK2504RKS				He-em..ketika kami disana..kami kalau sama direktur lama itu mampir ke kantor Sebaya yang lama itu kan...sangat mudah dan tidak..mereka tidak tahu-menahu kan..
JWS2504RKS	530			Iya..
FMK2504RKS	535			Nggak ada kamera CCTV atau seperti apa..gitu..nah padahal dengan direktur yang lama itu kami banyak mendapat banyak pelajaran..bahkan..toh direktur yang lama belum tentu kesitu untuk memprovokasi kami..untuk memberitahukan apa konfliknya.. dan selama saya disana, dan direktur yang lama itu kesana..dia nggak pernah gitu lho ngobrolin konfliknya dengan mereka ke kami itu

	540			tidak pernah..gitu..kebanyakan ya cuma <i>capasitive building</i> ngasih kita pend..apa..pengetahuan tentang LSM, tentang apa..tentang apa..gitu..nah mereka kan pandangannya..ngapain kesitu..ngapain ke Sebayu gitu..akhirnya pandangan-pandangan seperti itu..akhirnya karena ada omongan-omongan..oo itu direktur yang lama ke situ..akhirnya dipindah kesini, akhirnya kan bisa diawasi..seperti itu..dan akhirnya direktur yang lama kalau mau kesini kan juga nggak enak juga..
JWS2504RKS	545			Imbas dari efek direktur yang lama dengan direktur yang baru ini ya..
FMK2504RKS				He-eh..seperti itu..
JWS2504RKS				Jadi menurut anda efeknya lebih ke destruktif ya..jadi merusak..
FMK2504RKS				Iya..banget..
JWS2504RKS	550			Kan konflik ada juga efek positif..yang membangun..itu apa..organisasi sendiri untuk lebih solid atau apa, tapi di LSM "X" itu sendiri lebih ke...
FMK2504RKS	555		LSM "X" pecah menjadi 2 kubu ketika konflik terjadi	Iya..iya...karena di LSM "X" ini ketika konflik itu terjadi memang sudah pecah..gitu lho..pecah menjadi dua hal gitu..menjadi dua..dua golongan atau dua kelompok atau dua kubu, gitu kan..dan kayaknya ini kalau kubunya ini harus dihindari..gitu kan..harus diminisialisir supaya mereka bisa menjadi satu ke kami..ke kubu yang lain, gitu..ketika sumbernya itu sudah dibuang..seperti itu..tapi tetep saja kan idealisme kita dibeli hanya dengan seperti itu kan..seperti itu..nah yang pasti destruktif banget..karena kami dari awal sudah tidak..sudah berbeda kubu..ketika mereka memaksa untuk menyatukan dua kubu ini..ya pasti ada idealisme kami yang masih..masih tidak sesuai dengan mereka..gitu.. dan itulah yang membuat kita, semakin...destruktif dengan berbagai macam hal juga, gitu..
	560			
	565			
JWS2504RKS				Sebenarnya ini menarik mbak..dua kubu gitu ya..bisa diceritakan nggak mbak kubu-kubu yang kayak gimana sih yang kayak gitu?
FMK2504RKS				Yaaa..
JWS2504RKS				Kalau anda sebagai pengamat..

FMK2504RKS	570		2 kubu yang ada di LSM "X" berbeda pandangan	<p>Yaa..mungkin.apa ya..kalau saya biasanya karena saya yang sering.apa ya berhubungan dengan kubu yang satunya gitu..karenanya saya tidak bisa memberikan suatu pandangan yang objektif, karena saya pribadi..apa..memihak salah satu..gitu kan..tapi yang saya..saya..lihat bahwa..kubu yang satu mungkin lebih berpikir tradisional..istilahnya..yang saklek, yang harus seperti ini..seperti ini... nah kubu yang satunya bahwa, ya kita LSM, dan kita banyak relawan untuk di, untuk di..ya dihidupi..seperti ini..ya paling nggak ada lah satu dua hal untuk bisa ya mungkin di miringkan..bukan dibelokkan..ya ada beberapa kebijakan yang bisa dimiringkan untuk..ya dispensasi lah untuk kami,seperti itu..tapi kami akan melakukannya dengan bertanggung jawab..seperti itu..nah kadang-kadang kan ini kayak berbeda visi, seperti itu..dan salah satu..salah satu hal yang membuat kami itu bertentangan..utamanya tentang permasalahan-permasalahan ini juga.. karena ya seperti yang saya bilang tadi bahwa beberapa pengurus kadang-kadang masih ada pandangan yang buruk tentang remaja..dan kurang..kurang bisa untuk..ee..lebih punya pandangan yang..ya remaja itu ya seperti ini..gitu lho..jadi mereka itu saklek..istilahnya saklek bahwa remaja itu yang baik..ada yang baik ada yang nggak, seperti itu..mereka tidak..tidak melihat bahwa kami itu bekerja sama dengan mereka, tapimelihat kami bekerja pada mereka, seperti itu..dan akhirnya..kalau..kalau..kalau pandangan kami tidak sesuai dengan mereka..akhirnya ya mereka..yo..yo wis..yo..harus seperti saya, gitu lho..harus seperti ini, gitu..itu berimbas juga pada kebijakan mereka juga tentang remaja juga kan.. nah kebetulan kalau direktur yang lama itu cukup..dulunya juga orang Sebaya juga.. jadi isu tentang remajanya juga sangat bagus..dan sangat..sangat dekat dengan remaja, dan sangat pro dengan remaja, seperti itu.. kalau konflik yang saya rasakan itu, ya itu..kepentingan antara satu pro remaja dan yang satu saya tidak bilang kontra remaja tapi tidak begitu mengerti tentang remaja..begitu..akhirnya program-program kami dilihat..kamu menghasilkan uang atau tidak, gitu.. tidak menghasilkan apa yang kualitas, tapi kuantitasnya itu seperti apa</p>
	575			
	580			
	585			
	590			
	595			
	600			

	605			padahal kan kita tidak bisa berpikir seperti itu apalagi kalau tentang kesehatan... gitu...
JWS2504RKS				Hmmm...
FMK2504RKS				trus sosial juga kan..sosal kan tidak bisa diukur dengan uang juga seperti itu..
JWS2504RKS	610			Eeee..bisa nggak mbak saya..saya katakan yang satu <i>profit oriented</i> yang satu mungkin lebih ke sosial kayak gitu..
FMK2504RKS				Ya bisa juga seperti itu...
JWS2504RKS				Kalau yang sekarang, kan ini konflik antara dua kubu ya..
FMK2504RKS				He-em..
JWS2504RKS				Kalau yang sekarang yang menang?
FMK2504RKS	615		SO1 merasa kubu yang berkuasa lebih <i>profit oriented</i>	ee..saya lebih inget ke yang profit juga..
JWS2504RKS				Yang ke..ini ya..yang ke profit..
FMK2504RKS	620 625		Ada tuntutan untuk Sebaya untuk dapat memberikan sesuatu untuk LSM "X"	Iya..karena memang beberapa hari yang lalu pun kami juga sempat ditanyakan..Sebaya bisa ngasih apa ke kita? seperti itu..ya mereka sih berbicara dalam hal...bukan materi..tapi untuk kaderisasi juga, seperti itu..tapi..yaa..kami sendiri juga nggak bisa menjanjikan apapun, gitu..kami juga sedang berusaha sekarang..tapi mereka bahkan direktornya sendiri saya sempat denger dari..beliau sempat bilang bahwa pengurus itu memang uang..gitu lo..berapa banyak uang yang Sebaya sanggup berikan kepada mereka..gitu..berapa banyak materi yang bisa diberikan kepada mereka..gitu..secara kalau kami kan sesuatu yang sifatnya itu sosial...
JWS2504RKS				He-em..
FMK2504RKS				Tidak bisa..tidak bisa dengan seperti itu..gitu lo..
JWS2504RKS	630			Oke..berarti disini ada dua pandangan yang benar-benar berbeda gitu ya..
FMK2504RKS				He-em..
JWS2504RKS				Sedangkan kalau boleh saya ngomong kan ruh dari Se.. ruh dari

				LSM itu sendiri itu kan sosial..
FMK2504RKS				Iya..
JWS2504RKS	635			Jadi agak bertentangan gitu ya..
FMK2504RKS	640		SO1 merasa pekerjaannya sudah diorientasikan dengan uang dan bertolak belakang dengan jiwa sosialnya	Iya..beberapa masih bertentangan disitu..ya..dan kami tidak..tidak nyaman ketika pekerjaan kami itu diorientasikan dengan uang, gitu..padahal kami, relawan sendiri tidak berpikir tentang uang,gitu lho..trus gimana kami harus..harus bisa..istilahnya kami..kami tidak dibayar..kami ber lelah-lelah malah kadang-kadang harus memberikan uang dan segala macam untuk kegiatan-kegiatan itu, tetapi kami diminta untuk memberikan hal yang berupa uang untuk mereka..seperti itu.. untuk direktur yang.. sebenarnya untuk direktur yang..untuk direktur yang baru ini.. pernah berkata bahwa mungkin apa yang bisa kita berikan kepada mereka itu bukan hanya uang..tapi istilahnya proses..istilahnya orang juga, gitu..mereka berpikir bahwa, Sebaya itu sudah di <i>capacity building</i> , sudah diberikan pengalaman dan diberikan banyak hal, gitu..dan diharapkan nanti supaya kita itu bisa menggantikan beberapa orang yang ada di sana..menggantikan beberapa orang di LSM "X"..seperti ya megang program atau apa..atau apa..gitu..tapi yang kami lihat..ya okelah kalau engkau berpikir seperti itu..oke..ya itu kami.. kami apa..kami hargai.. tapi itu tidak bisa me..membuang keadaan bahwa kamu tetap..tetap meminta hasil materi dari kami, seperti itu.. walaupun kamu sendiri sudah..sudah bilang kualitas, seperti itu..tapi tetep minta kuantitas kan pada kami..pada akhirnya..pada kami gitu..
	645			
	650			
	655			
JWS2504RKS				Hmm..
FMK2504RKS				Seperti itu..
JWS2504RKS	660			Oke..kalau..nah ini..kalau anda..ketika anda kena konflik dengan orang gitu..atau rekan anda di organisasi..
FMK2504RKS				He-em..
JWS2504RKS				Apa yang anda lakukan, biasanya?
FMK2504RKS			Manajemen konflik SO1	Saya lebih cenderung membicarakannya langsung dengan orang

	665			itu..saya selalu seperti itu..bahwa kan ketika beberapa hal terjadi beberapa waktu lalu kan saya langsung ngobrol dengan beliau.. dan beliau-beliau yang punya konflik dengan saya ya saya langsung ngobrol, gitu..dan saya berusaha menjelaskan..ini lho, karena saya selalu berpikir bahwa konflik itu..dasarnya kesalahpahaman kan..mungkin yang satu denger A dan saya ngomong B gitu kan..nah itu saya..saya..saya cenderung untuk menjelaskan semua itu sampai <i>clear</i> dan saya tidak..tidak suka berkonflik lama-lama dengan orang, gitu..
JWS2504RKS				ee..anda ngomong langsung ke orang itu..
FMK2504RKS	675			He-em..
JWS2504RKS				Bisa diceritakan nggak mbak mungkin salah satu contoh ketika anda konflik dengan orang terus anda menyelesaikannya kayak gimana gitu..
FMK2504RKS	680			Iya..misalnya..iya tetep kemarin waktu permasalahan keuangan juga..
JWS2504RKS				He-eh..
FMK2504RKS				Keuangan pindahan itu juga..
JWS2504RKS				He-eh..
FMK2504RKS	685		Cara SOI mengatasi konflik yang terjadi	Ada beberapa omongan bahwa..ya kita meminta apa..memintaa..uang..uang transport dan segala macem..dan memang itu memang sudah dijanjikan pada mereka, gitu..tapi mereka tidak memberikan pada kita.. nah..dia..dia memanggil saya..sama temen saya waktu itu dan saya bilang..dia menjelaskan, ini lho kenapa uang transportnya belum keluar..belum keluar..belum keluar seperti itu..ya iya mas, keadaannya seperti itu..tapi sudah cenderung bayak hal yang beredar di orang..orang luas..gitu..tentang konflik yang seperti ini.. ya saya bicarakan, ya seharusnya dirimu jangan bilang ke kita untuk hal ini, kenapa nggak bilang ke koordinator saya..saya sudah nggak nyaman dengan keadaan seperti ini dan saya harus ngobrol itu ke dia.. aku nggak nyaman kok mas, kalau <i>sampeyan</i> ..apa..membicarakan ini dengan saya dulu..gitu..kebetulan pada waktu itu koordinator saya lagi
	690			
	695			

	700			keluar..keluar kota..dan saya merasa bahwa, dan dia istilahnya mencari kesempatan berbicara dengan kami saat koordinator saya tidak ada, gitu..dan ada beberapa hal didalamnya yang..ya cukup..cukup..istilahnya cukup tidak pantas untuk dibicarakan kepada kami, gitu..dan saya merasa bahwa..kok seperti ini sih?..gitu..dan saya ngomong, saya ngobrol ke beliau, kok..sebenarnya saya tidak..tidak nyaman dengan hal ini, gitu..dan kalau dirimu ada permasalahan dengan orang ini..atau dengan ini..yo bilang ke dia atau ngobrol dengan kita semua..gitu..supaya..supaya hal-hal ini itu tidak terjadi lagi..maksudnya gitu..dan yo wis seperti itu..ini kan kadang-kadang ada beberapa orang yang ketika kita membicarakan konflik itu, ada yang agak tertutup seperti itu.. dan saya, saya merasa bahwa..apa, ketika saya membicarakan itu dengan dia, saya tidak merasa, istilahnya konflik itu selesai gitu..
JWS2504RKS				He-eh..
FMK2504RKS	715		Cara SO1 menyelesaikan konflik	Karena saya tidak merasa puas karena dia tidak memberikan <i>feedback</i> cukup..cukup memuaskan kepada saya tentang konflik itu..jadi ya sudah..yang penting saya sudah bicara dengan dia..saya sudah menjelaskan keadaannya seperti itu..kenapa kok banyak orang yang membicarakan hal itu diluar..ya sudah kalau saya sudah membicarakan hal itu ke dia, saya pikir ya..yo wis lah gak ada permasalahan..kalau dia masih berpikir masih ada beberapa konflik itu ya, saya tidak..tidak..ada permasalahan lagi menurut saya..
	720			
JWS2504RKS				Yang penting kita sudah ngomong ke..
FMK2504RKS				He-eh..
JWS2504RKS				Meskipun konflik belum selesai atau apa...
FMK2504RKS	725		Cara SO1 menyelesaikan konflik	Ya..ya..kami berusaha untuk menyelesaikan..tapi ketika akhir..akhir pembicaraan ya..yo wis..yo udah..udah..tapi kan kadang-kadang masih ada perasaan yang..penerimaan dia masih belum baik..dan segala macam tapi kalau dia merasa sudah cukup ya sudah, gitu lho..yang penting kan sudah dibicarakan..
JWS2504RKS	730			Kalau boleh tahu ya mbak..sumber-sumber konflik di LSM "X" itu apa aja mbak?

FMK2504RKS			Sumber konflik di LSM “X”	Ya banyak sih..ya sumber utamanya ya itu tadi, dari ketidak...kesalahpahaman itu tadi gitu lho..
JWS2504RKS				He-em..
FMK2504RKS	735 740 745		Sumber konflik di LSM “X”	Mungkin perbedaan peri..perbedaan idealisme yang seperti saya katakan tadi..mana yang pro remaja..mana yang..yang satu belum terlalu mengerti tentang remaja begitu, bahkan..ee yang saya sedihkan adalah bahwa kan..LSM “X” itu juga kan nggak cuma ngurusin KB juga kan..mengurusin program remaja juga.. nah kalau dengan sasarannya sendiri mereka tidak..pro..ya gimana program itu bisa berjalan..gitu..nah ya sumber utamanya mungkin itu..perbedaan-perbedaan pengertian, perbedaan idealisme..yang akhirnya membuat satu sama lain ya.. padahal kan satu organisasi bisa berjalan dan bisa bekerja kan harus sama ide.. harus sama..sama pengertian tentang satu hal, baru itu bisa berjalan dengan baik, kalau yang satu itu pengertian yang satu dan yang lain bisa berbeda, pasti kan..tumbukan gitu kan, dan itu hanya menghasilkan konflik disitu..seperti itu...
JWS2504RKS				Apa yang seharusnya dilakukan oleh organisasi anda, atau LSM “X”, untuk..meminimalisir konflik disini..menurut mbak..
FMK2504RKS	750		Saran SO1 untuk LSM”X” dalam menyelesaikan konflik yang ada	Saya pikir..lebih..lebih ke <i>need assesment</i> dan atau apa ya..penggalian permasalahan juga..gitu..karena selama ini yang saya tahu mereka cenderung untuk menyelesaikan permasalahan itu ya sesuai dengan apa yang mereka..istilahnya apa yang mereka pikir benar..gitu..
JWS2504RKS	755			He-em..
FMK2504RKS			Saran SO1 untuk LSM”X” dalam menyelesaikan konflik yang ada	Tapi tidak ada istilahnya..apa..eee..pencarian akar permasalahannya itu dimana gitu lho..akhirnya..akhirnya konflik itu terus berkepanjangan karena akar permasalahannya sendiri mereka belum ketemu..gitu lho..
JWS2504RKS	760			He-eh..
FMK2504RKS			Saran SO1 untuk LSM”X” dalam menyelesaikan	Nah itulah yang membuat..apa..kami itu..konflik ini nggak..nggak akan habis-habisnya sampe..sampe kalau yang satu kubu ini habis semua, ya nggak akan selesai, gitu lho..tapi, padahal mereka itu

	765		konflik yang ada	belum..belum nemu akar permasalahannya, kalau menurut saya akar permasalahan tadi ya itu tadi perbedaan itu tadi..gitu lho..
JWS2504RKS				Perbedaan pandangan itu tadi?
FMK2504RKS	770		Saran SO1 untuk LSM”X” dalam menyelesaikan konflik yang ada	Iyaa..dan mereka..entah mereka belum menemukannya atau mereka belum mengakuinya, saya tidak tahu..gitu..tapi yang jelas..yang perlu mereka lakukan ya..itu tadi..bisa..apa.. <i>need assesment</i> atau apa ya..salah satu hal mencari akar permasalahan, seperti itu..analisis akar permasalahan seperti apa..karena..ya kalau terus-terusan seperti ini nggak akan selesai-selesai..seperti itu..
JWS2504RKS				Kalau..tadi kan anda bilang juga..tidak mendapat dukungan..
FMK2504RKS				He-eh..
JWS2504RKS	775			Seperti itu..itu bisa jadi masalah juga ya?
FMK2504RKS				Iya..tidak memberikan dukungan dalam artian..dukungan moriil dan segala macem..ya itu..itu juga..awalnya juga dari itu kan..
JWS2504RKS				He-em..
FMK2504RKS	780 785		SO1 merasa kurang mendapat dukungan dari organisasi karena berbeda pandangan dengan LSM “X”	Gimana mereka bisa memberikan dukungan kalau mereka sendiri pandangannya masih berbeda dengan kita, kan gitu..kalau seseorang ya misalnya, seorang anak jatuh..ada orang lain gitu..orang lain memandang bahwa..heh, anak itu lho nakal <i>yo wis</i> biarin jatuh aja, gitu lho..biar dia merasakan..tapi kan ada orang lain yang berpandangan, oh ya dia sedang mencoba, sini tak tolongin, sini tak dukung, bagaimana dia bisa berlari lagi..bagaimana dia bisa berdiri, gitu kan..nah pandangan-pandangan seperti itu yang belum ada, gitu lho..
JWS2504RKS				He-em..
FMK2504RKS	790			Kebanyakan orang mengatakan.. <i>yo wis..yo wis ben-e</i> ..seperti itu..udah nyambung? Jadi yaa..intinya bahwa karena mereka itu belum..belum memiliki pandangan yang sama..
JWS2504RKS				Iyaa..
FMK2504RKS				Akhirnya mereka belum bisa memberikan dukungan yang kami harapkan, seperti itu..
JWS2504RKS	795			Nggak, yang saya pikirkan tadi..

FMK2504RKS				He-em..
JWS2504RKS				Kok <i>yo wis ben-e</i> ..kalau dalam..kok..apa ya..sebagai seorang pemimpin kok..ngelihat bawahannya jatuh atau apa kayak gitu..menurut mbak kayak gimana? Bisa diceritakan nggak mbak..
FMK2504RKS	800		pandangan SO1 terhadap pandangan pemimpinnya	Ya pastinya..ee..gini ya, kenapa kok mereka bisa seperti itu dan segala macem..ya mereka..hanya tahunya satu hal, gitu..dan mereka tidak melihat permasalahan secara luas..akhirnya mereka..karena..karena kita itu jatuh, atau bukan jatuh atau mungkin cuma salah atau apa gitu karena..yo karena kita sendiri gitu, karena pandangan kita sendiri yang seperti itu, gitu kan..sedang mereka berpikir bahwa..loh yaa, mereka begitu ya karena kesalahannya sendiri, karena tidak menurut pada saya..karena tidak seperti pandangan saya, ya sudah, gitu lho.. akhirnya mereka, ya terus menuntut dan menuntut tanpa melihat keadaan kami, gitu..
	805			
JWS2504RKS	810			Apakah yang menurut mbak tadi yang tadi..tidak diakomodir dengan bagus potensi-potensi yang ada..nah apakah itu juga imbas dari konflik itu sendiri?
FMK2504RKS				Ya pasti..bukan imbas ya, tapi lebih imbas dari perbedaan pandangan yang tadi..
JWS2504RKS	815			Perbedaan pandangan itu tadi..
FMK2504RKS				Karena..ya iya memang pasti..gitu karena kalau..seseorang itu bisa mengakomodir kebutuhannya seseorang ya, misalnya kalau perusahaan itu bisa ngasih sponsor ke satu orang..
JWS2504RKS				He-em..
FMK2504RKS	820		SO1 merasa organisasi tidak memberikan dukungan karena berbeda pandangan	Itukan kalau lihat-lihat proposal dan pandangannya sama dengan proposal itu kan..kalau pandangannya berbeda dengan proposal itu kan dia tidak bisa memberikan uang atau apapun sponsor ke dia, kan gitu..ya sama keadaannya kaya disini..kalau pemikiran mereka itu belum..belum se-ruh dengan Sebaya, belum sama dengan kita, ya mereka tidak akan bisa untuk..untuk bisa mendukung kita, mendukung moriil, mendukung seperti ini..gitu..seperti itu..
	825			
JWS2504RKS				Apakah..ee tadi kan mbak bilang kan ada dua kubu..

FMK2504RKS				He-em..
JWS2504RKS				Di LSM "X" itu sendiri atau Sebaya dengan LSM "X"?
FMK2504RKS	830			Sebenarnya itu ada, di LSM "X" juga ada..
JWS2504RKS				Di LSM "X"-pun juga ada..
FMK2504RKS			Pengurus ada juga yang pro dengan remaja	He-em.. dulu beberapa pengurus ada yang sangat pro dengan Sebaya dan pro dengan remaja juga..seperti itu...ini konflik yang saya rasakan..
JWS2504RKS	835			Iya..
FMK2504RKS	840 845		<ul style="list-style-type: none"> • Menurut SO1 selain mengurus KB LSM "X" juga harus perhatian terhadap remaja • Ada beberapa staf dan pengurus yang direkrut dari luar LSM "X" sehingga kurang bisa memahami LSM "X" 	Saya..saya nggak ngerti kalau ada konflik yang lain lagi..tapi yang saya sorot adalah konflik dengan..itu juga, gitu lho..bahwa pandangan..pandangan bahwa..LSM "X" itukan bukan Cuma ngurusin orang KB aja gitu..sasaran mereka juga dari anak-anak remaja juga, gitu..nah beberapa yang di LSM "X" yang dulunya..LSM "X" itukan asalnya kebanyakan awalnya bentukan dari Sebaya dulu..terus LSM "X" ada yang seperti itu, dan kalau mereka yang dari Sebaya kan sudah ada ruh bahwa..ooo, LSM "X" itu bukan hanya untuk orng tua tetapi juga remaja, seperti itu, jadi remaja merupakan salah satu sasaran kita, dan kita tidak boleh mendiskriminasikan satu dengan yang lain, gitu. Nah pandangan-pandangan itu yang belum ada di beberapa orang disana, karena kebanyakan dari mereka bukan dari bawah, tapi udah dari orang luar..masuk, orang luar..masuk, seperti itu..
JWS2504RKS	850			mmm..ataukah bisa dibilang sistem rekrutmennya juga kurang bagus mbak ya..
FMK2504RKS	855		Kesempatan relawan untuk menjadi staf agak kurang	Iya..karena memang kesempatan..kesempatan kita untuk kesana dan segala macam itu masih kurang, gitu,... mungkin proses kaderisasi..saya sendiri nggak tahu..eee..permasalahannya, akar permasalahan kenapa..ee.. temen-temen di Sebaya ini tidak bisa, istilahnya kaderisasi pengurus di LSM "X" sendiri tidak bisa berjalan secara semestinya itu saya tidak tahu akar permasalahannya dari mana..
JWS2504RKS				Iya..

FMK2504RKS	860		Sebaya terus melakukan kaderisasi	Apakah di Sebayanya sendiri ataukah di LSM "X"-nya sendiri..tapi memang kalau di Sebaya kita berusaha..berusaha walaupun belum sempurna, kita berusaha untuk terus ada proses kaderisasi itu terus berlanjut, tapi..kebanyakan..kalau sudah selesai.. paling <i>pol</i> itu koordinator divisi..udah keluar..udah keluar..gitu, seperti itu..kebanyakan yaa..ya gitu, seperti itu..
	865			
JWS2504RKS				Kalau di LSM "X" sendiri, bisa diceritakan nggak mbak kaderisasinya kayak gimana?
FMK2504RKS				Eee..ya.. kalau biasanya..
JWS2504RKS				He-em..
FMK2504RKS	870			Kita di Sebaya..kalau beberapa orang kan kalau di LSM "X" itu kan ada koordinator program-program
JWS2504RKS				He-eh..
FMK2504RKS	875		Proses kaderisasi di LSM "X"	Nah, koordinator program, koordinator program, koordinator program, kalau direktur utamanya itu misalnya keluar atau tidak disini lagi, maka mereka, dari..dari pusat atau pengurus saya tidak tahu, akan dipilih menjadi direktur utama, tapi itupun dari direktur-direktur program itu.. nah, kalau direktur program ada yang kosong, ini diupayakan memang dari temen-temen Sebaya, tapi kalau memang dirasa temen-temen Sebaya ini belum..belum memenuhi kriteria mereka..mereka nyari dari luar, seperti itu..nah kebanyakan akhir-akhir ini, tahun lalu, itu kebanyakan mereka mengambil dari luar..ada direktur program..koordinator program yang kosong mereka mengambil dari luar.. kalau ada yang kosong mereka mengambil dari luar.. kami tidak tahu permasalahannya apakah temen-temen di Sebaya ini masih belum cukup memenuhi kriteria atau apa, ataukah mereka menetapkan kriteria yang terlalu tinggi dan seperti apa kami tidak tahu.. tapi memang..memang mungkin mereka masih merasa bahwa kita masih belum boleh atau seperti apa..
	880			
	885			
JWS2504RKS	890			Eee..bisa nggak kira-kira misalnya, efek ini..eee.konflik ini terjadi karena mereka banyak mengambil dari luar yang mungkin belum tahu 'ruh' dari LSM "X" itu sendiri atau gimana?
FMK2504RKS			SO1 merasa konflik juga	Bisa juga itu..karena memang 'ruh' dari LSM "X" itu kan datangnya

	895		didasari dari datangnya orang-orang luar masuk ke LSM "X"	dari awal, nggak bisa langsung <i>sak dek sak nyet</i> dateng, itu kan nggak bisa ada 'ruh' nya, seperti itu..makanya bisa juga permasalahannya dari situ juga..gitu.. sebenarnya kan kompleks banget kan ..
JWS2504RKS				Iya..
FMK2504RKS	900		SO1 merasa proses kaderisasi tidak jalan karena kurangnya dukungan dari atasan	Ini disebabkan ini, ini disebabkan ini..mungkin..mungkin apa kita terlalu banyak ngambil orang dari luar mungkin dikarenakan proses kaderisasi kita yang tidak jalan..proses kaderisasi kita yang tidak jalan mungkin dikarenakan tidak adanya dukungan dari beberapa orang, dan mungkin seperti itu kan... itu kompleks dan saling berhubungan, gitu lho
JWS2504RKS				Iya..
FMK2504RKS	905			Dan kita tidak bisa memisahkan satu dengan yang lain dan mana yang harus diselesaikan dulu kain itu yang harus kita cari tahu..
JWS2504RKS				Dinamika konfliknya mbak ya?
FMK2504RKS				Iya..seperti itu..
JWS2504RKS				Oke..mungkin itu saja mbak yang perlu saya tanyakan..
FMK2504RKS	910			Iya..
JWS2504RKS				Terima kasih atas kerja samanya
FMK2504RKS				Iya..sama-sama

Wawancara Kedua

Lokasi *Interview* : RKS (Ruangan kerja subyek)

Interviewer : JWS (Johan Wisnu Saputra)

Interviewee : FMK

Hari/Tgl : Minggu, 8 Mei 2011

Waktu : 11.00 – 12.00

Kode	Baris	Koding	Koding	Verbatim
JWS0805RKS				eem, met pagi mbak..
FMK0805RKS				pagi
JWS0805RKS				ini saya Johan lagi, mungkin maaf mbak kalo ngganggu
FMK0805RKS				iya, ngga pa pa..
JWS0805RKS	5			nah ini mungkin saya eem, mau .. apa ya, pengen tau persepsi mbak mengenai mungkin topik dari skripsi saya gitu tentang kepemimpinan..
FMK0805RKS				he ehm..
JWS0805RKS				nah, mbakk disini udah 1 tahun lebih ya?
FMK0805RKS	10		SO1 sudah 1 tahun lebih di LSM "X"	iya, 1 tahun lebih..
JWS0805RKS				nah itu udah berapa kali ganti kepemimpinan mbak?
FMK0805RKS			SO1 baru satu kali mengalami pergantian kepemimpinan	eee, baru satu kali.
JWS0805RKS				1 kali?
FMK0805RKS				he ehm..
JWS0805RKS	15			itu ee, dari siapa ke siapa mbakk?
FMK0805RKS			Pergantian kepemimpinan yang dialami SO1 dari IF ke ORK	dari mbak IF ke mas ORK
JWS0805RKS				ooo, oke. Nah seperti ini mbak, mungkin kan mbak disini bekerja sebagai relawan gitu ya?
FMK0805RKS				he ehm.
JWS0805RKS	20			nah, bisa di ceritakan ngga mbak, persepsi mbakk terhadap pemimpin mbak. Mbak IF itu kayak gimana, pak ORK itu kayak gimana. Seperti itu, bisa diceritakan ngga mbakk?
FMK0805RKS	25		<ul style="list-style-type: none"> SO1 tidak terlalu banyak bersinggungan langsung dengan direktur 	mmm, sebenarnya kalo disuruh bilang enakan yang mana mungkin, aku ga bisa bilang enakan yang mana. Aku sendiri tidak terlalu bersinggungan terlalu banyak dengan kedua pemimpin itu. Kecuali

			<ul style="list-style-type: none"> • Baru setelah pindah SO1 sering bersinggungan dengan direktur baru • SO1 merasa lebih dekat dengan direktur IF 	memang akhir-akhir ini ketika kami pindah kesini akhirnya lebih banyak bersinggungan dengan pemimpin yang baru gitu lo. Yang kalo aku bisa bilang sih, mungkin kalo dari kedekatan personal memang lebih deket sama mbakk IF ya.
JWS0805RKS	30			he ehm..
FMK0805RKS	35		<ul style="list-style-type: none"> • SO1 kenal dan akrab dengan direktur IF sejak lama • SO1 merasa kurang akrab dengan direktur ORK 	karena memang mbakk IF itu, eeee sejak awal memang udah, udah sering mantau aku. Jadi mulai dari awal disini kan aku magang, terus habis itu dia skripsi aku skripsi dia bantuin aku gitu, apa jadi dosen pem.. apa, dosen pengujiku dari luar dan segala macam. Dan jadinya, ikatan ee personalnya tu lebih enak. Gitu kan, dan kalo selama ini kalo harus di bandingkan mmm antara mbak IF dan mas ORK sih, mbak IF itu lebih apa ya? Lebih deket sama kita di SeBAYA gitu. lebih sering sama kita-kita di SeBAYA, terus ngobrolpun lebih enak gitu. kalo, maksudku itu masih, ngga tau kenapa rasanya atau mungkin cowo atau apa ngga' ngerti. Tapi, rasa.. kadang ada <i>barrier</i> gitu loh, ada penghalang buat kita tu supaya deket secara <i>interpersonal</i> sama dia tu ngga bisa gitu. entah dari akunya yang "kok gini orangnya?" atau apa. Tapi ada beberapa hal yang membuat aku ngga terlalu sreg kalo aku harus deket sama dia, gitu. dalam artian.. dia tidak bisa, tidak bisa membuat kita itu merasa nyaman gitu, seperti itu..
JWS0805RKS				nah, tadi kan mungkin mbak bilang tidak terlalu deket sama dia. Apa yang membuat tidak sreg itu?
FMK0805RKS	50		SO1 memiliki persepsi awal yang kurang baik terhadap direktur ORK karena kurang bisa dekat secara emosional dengan relawan	eee, ngga sreg nya itu karna apa ya?...beberapa perilaku, yaa kalo itu mungkin persepsi ya. Aku bisa sama dia gitu kan, aku merasakan. Kan sejak awal ketika dia datang, kan aku kan bisa menilai orang dari ketika dia dateng pertama seperti apa gitu kan. Ee, ketika pertama dateng.. waktu pertama jadi penghuni SeBAYA, dateng ke SeBAYA ketika masih kantor lama itu, dia tu ngga.. ya nyapa, mungkin sebatas nyapa tok gitu terus.. udah, ngga ngga ngga
	55			

	60			istilahnya ngga Tanya nya gimana gitu, ga berusaha untuk mendekati kita gitu loh. Tapi dengan istilahnya, dengan arogansinya dia tu, “ini dibawa kesana, ini dibawa kesana, dibawa kesana, dibawa kesana..”, tapi tidak ngeliat kita tu sebagai relawan. Mungkin sejak, sejak eee.. apa istilahnya? Ee, persepsi pertama itu akhirnya tu apa.. akhirnya belakang belakangnya “udahlah, aku tu ngga suka sama dia”. Artinya, kenapa ketika dia dateng, dia engga ya ngga memberikan sedikit apalah gitu, nyapa gitu aja engga kan. Kita paling engga juga kan butuh untuk disapa, butuh di tanyain “gimana , kerjanya apa?” ato gimana, gimana gitu kan istilahnya, walopun basa basi dia tidak bermaksud seperti itu tapi itu kan membuat kita lebih nyaman.. “ooo, iya rek pemimpinku seperti ini. Gitu kan?”. jadi bukannya dia dateng, terus nyapa “hai, selamat mal eh.. sore. Gini gini gini,” terus habis itu dia langsung pulangpun dia engga’, ngga, ngga bilang-bilang. Jadi dateng itu kita ngga’ tau, pulangpun kita ngga tau. Nah, sejak kesan pertama itu akhirnya meeeeee, membuat aku memiliki kesan negatif ke dia di akhir-akhirnya. Mungkin sejak saat itu dan aku kira itu bisa berubah. Tapi ternyata beberapa, setelah aku disini malah membuat itu semakin tambahh buruk kesanku. Gitu. sudah beberapa, oh iya sebelumnya aku ceritain mengenai beberapa hal itu kan. Itulah yang membuat aku “oh ya mungkin, orangnya memang seperti ini yah”. Gitu.. ya mungkin itu personalnya dia saja, ya aku ngga ngerti juga apakah itu berpengaruh dengan kepemimpinannya dia atau engga aku ngga ngerti. Gitu..
	65			
	70			
	75			
	80			
JWS0805RKS	85			oke, terkait dengan gaya kepemimpinan mbak ya.. klo mbak itu ngeliat gaya kepemimpinannya kaya’ gimana mbak? Apakah dia lebih mementingkan ke tugas? Ato lebih mementingkan ke hubungan interpersonal antar relawan dengan orang lain gitu dalam organisasi?
FMK0805RKS			<ul style="list-style-type: none"> • SO1 merasa direktur ORK terlalu kaku dalam menerapkan aturan • SO1 cenderung suka 	mmm, kalo dari... dia sangat ‘ <i>straight</i> ’ ya istilahnya sangat tegas dalam istilahnya birokrasi, bukan birokrasi. Tapi dia harus bilang, kalo emang begini ya seperti ini gitu loh.. kerjamu harus seperti ini, seperti ini, seperti ini. Gitu.. dia akhirnya kaya’ gitu, dan aku..

	90		dengan pemimpin yang bisa mendekati diri secara interpersonal ke relawan	mungkin karena disini tu kerelawanan ya.. akhirnya aku, aku lebih cenderung ke orang yang bisa mendekati secara interpersonal dulu, baru kita membicarakan mengenai tugas. Bukan seseorang yang membicarakan mengenai tugas dulu, baru pendekatan interpersonal gitu. itu kan beda kan?
JWS0805RKS	95			ehm, iyah iya..
FMK0805RKS	100 105		SO1 merasa direktur ORK <i>job oriented</i>	nah itu yang membuat aku, membuat dia, membuat aku melihat dia adalah seseorang yang bener-bener.. ya, <i>job oriented</i> gitu kan. misalnya, kamu harus ngerjain ini, ngerjain ini, ngerjain ini. <i>Jobdeskmu</i> seperti ini, seperti ini, seperti ini. Gitu.. yawes, aku ngga mau tau, gitu. permasalahan surat tugas pun, apapun juga harus sesuai dengan apa yang udah tertulis, gitu. terus kayak kemaren, apa.. kaderisasi harus seperti ini, seperti ini, seperti ini.. tapi yang membuat aku tidak suka adalah dia tidak melihat kerja kita, gitu. dia tidak melihat kerja kita, tapi dia melihat bahwa “pokoknya harus seperti ini. Gitu. dan aku ngga mau tau gimana caranya, harus seperti ini”. Gitu.
JWS0805RKS				mungkin prosesnya nggak dilihat, Cuma pengen ngliaat hasilnya ya?
FMK0805RKS	110 115 120		SO1 merasa direktur ORK hanya melihat hasil tapi tidak melihat proses	he ehm, dia, dia sebenarnya mau memberikan bantuan. “yo ngga pa pa, kalo seandainya apa temen-temen mau, mau <i>capacity building</i> , aku nanti bisa <i>capacity building</i> dan segala macem”. Gitu.. tapi dalam artian, dia tidak, tidak apa ya?.. tidak, bukan mem, bukan saya ingin dipuji mengenai hasil kerja kami, tapi paling engga hargai hasil kerja kami selama ini sudah sejauh apa, gitu kan.. baru, yo saya ngga nge ini in persepsi saya, karena selama ini saya memang sama temen-temen kayak gitu. dia bagus, kayak gini, kayak gini, kayak gini. Tapi nanti, tolong ya ini tu seperti ini, seperti ini, seperti ini. Mestinya gitu kan?, tapi dia enggak. Gitu kan. Dia ngga ngelihat kita posisinya kayak gimana, tapi dia “harusnya seperti ini, seperti ini” gitu. “saya pengennya tu seperti ini.” Gitu. “aku ngga mau tau, saya pengen seperti ini,” gitu.
JWS0805RKS				nah, ada kejadian ngga mbak yg bisa diceritakan, mungkin yang berkaitan dengan itu?

FMK0805RKS	125			beberapa.. beberapa minggu, beberapa.. bulan lalu InsyaAllah, bulan lalu dia meminta kita untuk eee membuat sebuah proses kaderisasi. Nah itu yang sangat "irritate me" ya, istilahnya sangat membuat saya sedih adalah karena dia apa ya, tidak melihat bahwa ini kita sudah mengusahakan proses kaderisasi, gitu kan. Tapi dia "mana? Itu, buktinya mas P masih di situ". Terus "kalian kan, seharusnya mas P kan sudah tua, sudah tidak sebaya lagi. Harusnya mas P sudah di LSM "X", tidak di SeBAYA lagi". Gitu.. "terus mana ini? Kok kader-kadernya belum ada?". klo ada sekarang temen relawan, kita kan baru open rekrutmen kira-kira bulan.. bulan Agus, eeee.. September-ORKber-Novemberan taun lalu..
JWS0805RKS				oooh iya, he ehm.
FMK0805RKS	135		SOI merasa direktur ORK hanya melihat hasil tapi tidak melihat proses	nah kita, ya oke lah kita melihat itu bukan, tidak, bukan jangka waktu yang cukup, cukup pendek eh cukup panjang untuk menyiapkan seorang kader, kayak gitu kan. Tapi kita berusaha untuk menyiapkan itu, gitu. nah dia minta "ini belum siap". Gitu kan.. "kalo aku meminta temen-temen ini supaya bisa apa bisa langsung naik ke LSM "X"". Istilahnya ada proses kaderisasi dari SeBAYA ke LSM "X", nah seperti itu. Tapi yang aku liat temen-temen sekarang belum siap, gitu. terus ini gimana? Gitu kan.. harusnya ada, harusnya itu seperti ini seperti ini seperti ini, gitu. ya buat aku sih.. ya aku selalu bilang ke dia, mas kita usahakan. Kita sekarang lagi berusaha untuk membuat temen-temen itu bisa kita kapasitasasi gitu. bisa lebih baik lagi untuk seperti itu. "yo wes lah, pokoknya opo.. aku, aku tidak meminta materi apapun dari kalian dalam artian profit atau uang pada kalian. Tapi aku ingin temen-temen disini itu bisa memberikan sesuatu untuk LSM "X". Entah itu kaderisasi yang apa gitu..". "iya mas, kita berusaha", gitu.. dalam artian, knapa dia selalu eeh, ke outputnya. Bukan ke prosesnya, kita tu bekerja seperti ini. Dalam artian, aku tu ingin dia lebih lebih untuk "yo ini, ini tim ku. Aku harus bekerja dengan dia, harus bekerja dengan temen-temen SeBAYA untuk menjadi lebih baik". gitu kan.. tidak, tidak, yo paling engga datenglah kesini.. liat temen-temen kapasitasnya seperti apa. dia itu tidak tau, dia tidak tau bahwa
	140			
	145			
	150			
	155			

	160			temen-temen tu sudah sangat.. yo memang belum cukup full terkapasitas. Tapi sudah, sudah cukup mumpuni lah untuk tahap itu, gitu.. tapi dia engga pernah tau, dia ngeliatnya cuman sekilas sekilas, bahkan mereka, bahkan dia tidak bertemu dengan temen-temen langsungpun tapi dia langsung nge- <i>judge</i> bahwa temen-temen belum siap. Gitu loh.
JWS0805RKS				oke, he eh..
FMK0805RKS	165			terus, nah seperti itu. Aku pikir, “kamu loh ngga ngerti apa-apa. temen-temen udah apa, kamu belum tau. Bahkan mungkin temen-temen sudah bisa lebih baik daripada kamu tapi kamu tidak tau, tapi kamu sudah men- <i>judge</i> bahwa temen-temen itu tidak lebih baik daripada, tidak cukup baik untuk bisa direkrut ke atas”, gitu.. dan menyalahkan kami, menyalahkan kami karena kami tidak, tidak bisa untuk mengkader. Gitu..
	170			
JWS0805RKS				oke he ehm..
FMK0805RKS	175			seperti itu.. itu yang membuat aku, buat aku eeh dia tidak punya dasar yang cukup jelas untuk menentukan bahwa temen-temen tu belum bisa tu, mana gitu. indikatornya tu apa, tapi dia sudah men- <i>judge</i> seperti itu.. nah yang laennya kan, awalnya tu yang dia proses tidak terlalu di apa, tidak terlalu di ee pikirkan nanti tu dia pinginnya hasil akhirnya seperti ini pokoknya. Yang aku lihat dari kacamataku pokoknya temen-temen yang siap gitu. nah, kacamatanya dia kan kita engga tau indikatornya apa, segala macam gitu kan.. seperti itu, nah makanya itu kita engga ngerti..
	180			
JWS0805RKS				oke, kalo itu kan.. dia buat SeBAYA. Nah, kalo mbak liat.. kalo bapak ini ke staff lain atau ke divisi lain seperti itu, kayak gimana mbak?
FMK0805RKS	185		Koordinasi antara direktur ORK dengan stafnya kurang	eeh aku tidak terlalu ikut <i>gossip news</i> -nya disini ya.. tapi yang beberapa aku tau dari mas P, memang kadang-kadang.. eee, koordinasinya kurang. Kadang-kadang kayak kemarin waktu kita ke Batu-Malang, mas P sempet cerita bahwa dia sudah beberapa jauh jauh hari sudah cerita ke mas ORK bahwa hari senin sampe rabu kita ke Batu, gitu kan..

JWS0805RKS	190			he eh..
FMK0805RKS	195		<ul style="list-style-type: none"> • Komunikasi direktur ORK dengan staf kurang lancar • SO1 merasa ada penghalang kedekatan antara direktur ORK dengan stafnya 	tapi, ketika disana.. ketika hari-H nya gitu kan, dia tu.. ke mas P nanya gini “loh kok ngga bilang-bilang sih kalo mau k Batu?” gitu.. biasanya kalo seandainya seperti itu bilang dulu kayak gini kayak gini, mas P agak cape gitu loh.. “aku udah kan.. lupa ta?” gitu. nah aku piker koordinasi koordinasi itu yang masih kurang beberapa.. istilahnya masih banyak <i>miss understanding</i> antara dia dengan staff-staffnya gitu. dan akhirnya, akhirnya berimbas ke kita, gitu kan.. kayak dia konfirmasi ke kita, tapi tidak konfirmasi ke dia, ke staff nya langsung, ke mas P gitu kan.. itu kan beberapa, itu kan udah terlihat kan koordinasi dia dengan staffnya dalam hal ini mas P. Kenapa dia harus koordinasi ke aku, langsung ke aku. Kenapa kok nggak ke mas P, kan gitu kan.. apakah itu ada <i>barrier interpersonal</i> antara dia dengan mas P, atau apa.. aku engga tau, gitu loh. Tapi aku, sejauh yang aku liat.. dia memang kurang koordinasi dengan staff-staff nya itu..
JWS0805RKS	200			kalo dengan staff-staff yang lain gimana dinamikanya seperti apa? mungkin mbak tau?
FMK0805RKS	205			mmm, aku belum terlalu tau ya,
JWS0805RKS				he eh..
FMK0805RKS	210			karna aku ngga, aku.. ya itu tadi ngga ikut gosip-gosip nya. Klo itu bisa Tanya ke mas P klo staff-staff lain..
JWS0805RKS				oke. eee, tentang pengambilan keputusan mungkin mbak. Kalo mbak liat seperti apa mbak? Dia ngambil keputusan sendiri atau mengajak, “ayo begini, ayo bicara”. Seperti itu?
FMK0805RKS	215		Untuk membuat keputusan direktur ORK hanya berunding dengan orang-orang yang dia percayai	ee terakhir kali dulu saya terakhir sama sama dia itu kemarin dua minggu yang lalu, ada pelatihan. Eeeh, dia hanya berunding dengan beberapa orang saja. Beberapa orang yang cukup dipercaya.. itu satu dua orang gitu. kalo udah keputusan fix, <i>yo wes</i> . Gitu.. dia, yang aku liat.. waktu itu kita berlima. Tapi waktu ketika itu dia, rundingan ya Cuma kalo ngga sama mas A, sama bu KC. Gitu, kadang-kadang memang kita ngga terlalu ikut ya, ngga terlalu ikut ke dalamnya gitu. tapi, ya itu cuma hanya untuk satu dua orang yang dia percaya, di
	220			

	225			rundingkan. Kalo udah dapet keputusan, dia ngasih tau keputusannya, gitu. dia tidak, tidak berembukan dengan satu tim itu gitu..
JWS0805RKS				mmm, jadi kaya'.. intinya mungkin bisa disimpulkan tidak demokratis, seperti itu?
FMK0805RKS				mungkin bisa, hanya dengan beberapa orang tertentu saja, gitu.. orang kepercayaannya lah kalo aku bilang.. gitu..
JWS0805RKS	230			oke, tadi kan udah. Nah sekarang, kalo ke mbak IF nya.. bisa mbak ceritakan ngga mbak? Dulu itu kaya gimana, cara memimpinya gimana...
FMK0805RKS	235 240		<ul style="list-style-type: none"> • SO1 merasa lebih dihargai dengan kepemimpinan direktur IF • SO1 belum tahu terlalu banyak mengenai gaya kepemimpinan direktur IF 	eeeh, kalo sama mbak IF sendiri, karna waktu itu aku masih di RMI ya ngga disini.. ngga terlalu dekat juga. Istilahnya ngga terlalu banyak deket-deketan sama mbak IF juga. Tapi yang, aku cuma bisa bilang kalo sama mbak IF itu.. kita merasa lebih di hargai, gitu. ee, kalo untuk gaya kepemimpinan atau apa aku belum terlalu banyak berkolaborasi sama beliau, gitu. jadi ya aku cuma bisa bilang dia lebih <i>friendly</i> ke kita.. itu aja, jadi kalo untuk gaya kepemimpinan atau apa, aku juga mbak IF dulu aku masuk pun itu cuma, ya beberapa bulan gitu. terus mbak IF udah keluar. Jadi aku ngga terlalu tau gimana, dia ngambil keputusannya seperti apa, itu aku ngga belum tau, gitu..
JWS0805RKS				tapi menurut mbak, kalo untuk ke relawannya sendiri..
FMK0805RKS	245		<ul style="list-style-type: none"> • Direktur IF lebih mengayomi relawan • Direktur IF pernah karaoke bareng relawan 	dia lebih ngayomi, dan.. ya kita merasa, gitu. dulu kalo sama mbak IF itu, kita bahkan pernah karaokean bareng. Karena, ya mungkin itu dari <i>background</i> -nya mbak IF sendiri yang mungkin dari SeBAYA ya.. itu yang membuat perbedaan.
JWS0805RKS	250			mmmm, nah sekarang untuk penegakan eee peraturan, antara mbak IF sama pak ORK kaya' gimana?
FMK0805RKS	255		<ul style="list-style-type: none"> • Direktur IF tidak terlalu kaku dalam hal aturan • SO1 merasa direktur ORK kurang bisa memperjuangkan hak 	mmm, kalo setau aku dulu eem mbak IF itu mungkin lebih.. bukan lebih bisa membelokkan dalam artian lebih <i>soft</i> gitu loh. Jadi mungkin kalo ada beberapa keputusan yang "oke, mungkin ini nanti akan merugikan relawan", mungkin dia bisa lebih membelokkan sedikit, eee istilahnya memberikan keringanan. Memberikan sedikit

	260		relawan • SO1 merasa direktur IF lebih paham kondisi relawan	kemudahan untuk lebih memudahkan relawan, ngga terlalu <i>straight</i> sama..sama..peraturan kan harus gini, ya harus seperti ini. Walaupun kok relawannya itu transportnya mbakyar dewe itu, ya uwes gitu. ya terserah gitu kan.. nah, kalo mas ORK itu sangat <i>straight</i> , gitu. dia ngga bisa, ngga bisa melihat bahwa “oh relawan itu seperti ini, relawan seperti ini”, dia ngga bisa gitu. jadi dalam artian, ee memperjuangkan hak nya relawan itu dia masih belum bisa, dalam artian.. ya saya tau peraturan bukan untuk di belokkan, gitu. tapi ada kondisi-kondisi tertentu dimana hal itu tu bisa, okelah ini bisa lebih stop dulu, gitu kan.. ngga usah terlalu kaya’ gini. Toh nanti resikonya atau hasil akhirnya pun juga ngga pasti gitu. nah, mas ORK ngga bisa gitu.. mas ORK sangat <i>straight</i> , bahkan eeh terakhir kemaren kejadian penugasan ssat itu.. penugasan itu lewat telpon..dan lewat telpon itu kan apa istilahnya orang dinas telpon, gitu kan. dia tu tidak, biasa lah kita itu kan udah sering sama orang dinas-dinas gitu kan.. eeh, istilahnya kalo ngga pake surat tugas itu ngga apa-apa gitu. tapi dia enggak, mas ORK.. minta surat tugas. Ini yang “gimana belum ada surat tugasnya kok udah berangkat?” gini gini gini gini.. “saya harus tau”. Dia itu <i>straight</i> banget, gitu dengan dengan peraturan itu, gitu. padahal, yo uwes lah nanti kan kalo surat tugasnya dibikin belakangan gitu kan. Yang penting ya ini kita berangkat dulu kesana atau gimana gitu kan, seperti itu.. kalo mas ORK itu lebih <i>straight</i> , kalo mbak IF mungkin lebih.. lebih ke kerelawan gitu loh.. ngga terlalu, dia taat peraturan, tapi memang ada beberapa.. dia paham ada beberapa kondisi yang memang tidak memungkinkan relawan untuk melakukan ya bisa lebih <i>soft</i> disitu.. seperti itu..
JWS0805RKS				lebih situasional mungkin..
FMK0805RKS				he ehm..
JWS0805RKS	285			oke, eee.. kalo mbak bayangkan gitu ya..
FMK0805RKS				he eh..
JWS0805RKS				mungkin mbak bermimpi atau apa, nah seperti itu katanya.. mmm, pemimpin yang seperti apa sih yang cocok atau mbak kira cocok

				untuk LSM “X” Jatim sekarang ini. Atau mungkin masa depan?
FMK0805RKS	290			kalau, karna LSM “X” ini adalah organisasi kerelawanan ya..
JWS0805RKS				iya, he ehm..
FMK0805RKS	295		<ul style="list-style-type: none"> • SO1 berharap pemimpin yang bisa dekat secara interpersonal dengan relawan • SO1 merasa senang bergabung ke LSM karena bisa kumpul dengan teman-temannya 	kita kita punya banyak kepala disini dan eem, kami bekerja sendiri disini tidak.. tidak follow apapun gitu kan.. mestinya seseorang yang bisa dekat dengan interpersonal dengan kita. Apa sih, sebuah LSM tu bisa berjalan karena apa? karena kita tu merasa dekat sebagai keluarga, gitu lo.. kalo kita udah dekat dengan keluarga, apapun apapun yang akan terjadi itu kita bisa untuk melakoninya bersama, kan gitu.. nah kalo kita terlalu.. terlalu keras, terlalu.. kalo kamu udah masuk di SeBAYA, kalo kamu udah masuk di LSM “X” kamu harus mengikuti peraturan LSM “X”, oke gitu kan. Tapi kalo kamu terlalu keras, me menentukan peraturan itu sehingga banyak merugikan relawan, kita kita udah ngga dibayar. Terus peraturan-peraturannya istilahnya banyak yang membuat relawan semakin rugi semakin rugi semakin rugi, itu kan. Nah semakin menyengsarakan, bukan menyengsarakan tapi ada beberapa peraturan yang udah kita tu disini ngga dibayar, terus disuruh kaya gini disuruh kaya gini disuruh kaya gini gitu kan, itu akan membuat kita merasa... kok kaya gini sih, gitu. kita keluar juga ngga masalah kan? Malah tambah seneng kan kaya gitu?.. itulah yang membuat kita harusnya lebih dekat ke interpersonal dulu. Jadi satu hal penting yang bisa membuat kita dekat secara interpersonal, membuat kita merasa nyaman disini, membuat kita merasa mau bekerja dengan mereka, mem mem membuat kita mau menyerahkan beberapa.. ya tenaga kita, pikiran kita, untuk membuat organisasi ini menjadi lebih baik. kalo aku pikir, sebuah LSM mungkin hampir sama dengan organisasi intra kampus ya.. yang dimana kita memang, disana itu hanya.. apa ya? Senengnya tu, senengnya kumpul sama temen-temen gitu kan? Gitu.. kalo misalnya kumpul sama temen-temen kan, “oh, ada acara ini” gitu, ngerjain nya tu kan enak gitu kan.. gitu. nah, LSM juga seperti itu.. mungkin kalo terlalu banyak kita terlalu membuat peraturan yang sangat <i>straight</i> , itu mungkin sangat susah
	300			
	305			
	310			
	315			
	320			

	325			sekali dengan kita, gitu. nah, pastinya kita kita ketika masuk disini kita pasti tau tanggung jawab kita kan. Ketika kita meng-handle disini, beberapa ada yang <i>teken</i> kontrak, gitu. sebenarnya waktu teken kontrak itu, kita udah tau tanggung jawab kita harus seperti ini seperti ini seperti ini gitu. nah, mungkin peraturan itu penting untuk membuat kita relawan itu ngga <i>ndoyong</i> gitu kan. Tapi kita juga harus bisa melihat sebatas mana peraturan itu harus di tegakkan, gitu loh. Dengan melihat, apakah kita sudah bekerja maksimal atau belum.. nah kalo kita tau kita bekerja maksimal atau belum gimana kalo kita ngga deket sama dia, gitu kan. Nah itulah yang aku pikir kedekatan itu perlu gitu. orang bekerja sama kita interpersonal, yang bisa ngerti “ooh, dia sudah bekerja sebanyak ini”. Itu tidak menambah, menambah bekerja dia lagi. Kayak gitu, seperti itu.
JWS0805RKS	330			mm baik, mungkin yang lebih mengayomi.. lebih bisa deket bisa ngerti orang relawan itu daripada orang yang lain. Nah kalo, kan tadi bilang mbak peraturan emang ada, tapi jangan terlalu <i>straight</i> gitu.. nah, untuk masalah profesionalitas sendiri itu gimana?
FMK0805RKS	335			kalo profesionalitas.. mestinya, ee kita semuanya professional ya.. ee di LSM “X” ini memang kita relawan yang professional, banyak pemikiran seperti itu. Karena professional, pastinya kita harus professional. Ya makanya tadi aku bilang ketika kita masuk ke SeBAYA atau masuk ke LSM “X” kita ada kontrak. Kontrak itu lah yang membuat kita professional. Kita harus tau ruhnya LSM “X” tu seperti apa, kita harus tau professional itu seperti apa. aku pikir pengetahuan mengenai professional atau tidak itupun bisa diturunkan ke kita gitu, melalui teguran, melalui apa “e kamu kok seperti ini, e kamu kok seperti ini”, gitu kan.. pastinya pemimpin yang professional pasti. Karena seorang pemimpin yang professional akan menentukan organisasi ini professional atau tidak. Seperti itu.. ya aku pikir seperti itu..
JWS0805RKS	340			nah terkait dengan penegakkan peraturan tadi, menurut mbak itu profesionalitas pemimpin atau ...
FMK0805RKS	345		<ul style="list-style-type: none"> • Relawan di LSM “X” adalah relawan profesional • Menurut SO1 pemimpin akan menentukan suatu organisasi profesional atau tidak 	iya, karena dalam peraturan memang salah satu kunci dari profesionalitas, aku pikir gitu. nah, yang aku maksud adalah ketika
JWS0805RKS	350			
FMK0805RKS	355		SO1 berpendapat bahwa aturan harusnya lebih	

	360		toleran jika dengan relawan	kita bekerja dengan relawan, ada batasan-batasan dari peraturan itu, yang.. bukan dilanggar, tapi dibelokkan sedikit dan tidak, gitu. selama hal itu tidak berpengaruh terlalu banyak dengan kita. Gitu. tidak berpengaruh banyak dengan kitanya <i>image</i> profesional, ke-profesionalan kita gitu kan
JWS0805RKS				oke.
FMK0805RKS	365 370 375		Profesional atau tidak profesional tergantung pada penegakan peraturan	karena kan, kalo terlalu tegak juga.. memang susah, kalo kita di LSM itu susah. Kita ngga di bayar, gajinya kayak gini kayak gitu kan.. tapi, ketika kita teken kontrak tu kita sudah siap untuk.. ya, <i>up and down</i> nya gitu loh. Untuk profesional tidak profesion.. eeh, keprofesionalannya LSM "X" tu seperti apa kita udah bersiap gitu loh. Tapi yang aku bilang adalah kita harus bisa tau sejauh mana peraturan itu bisa kita lakukan, sebatas masih bisa diliat ee sebatas sebuah yang.. sesuatu yang profesional, gitu. nah, kalo kita terlalu menem, eeee terlalu <i>straight</i> sama sebuah peraturan, tapi apa.. wong, apa membuat kita susah sementara itu lo peraturan itu ngga dilakukan tidak berpengaruh terlalu besar, terhadap <i>image</i> kita gitu. itu lo internal kita sendiri, ya terus kenapa kita harus seperti ini? Gitu kan.. seperti itu. Aku pikir, profesional or tidak profesionalannya kita itu tergantung penegakkan peraturan juga. Tapi kan, ya pasti ada beberaoa hal yang bisa lebih di <i>softkan</i> untuk bisa diterapkan.
JWS0805RKS	380			kalo soal peraturannya kaya apa mbak yang menurut mbak itu .. ya sebenarnya itu masih bisa di.. ditoleransi, nah contohnya itu salah satunya seperti apa?
FMK0805RKS				beberapa hal.. mungkin seperti itu tadi, eem surat tugas..
JWS0805RKS				kalo yang bagi relawan sendiri,
FMK0805RKS	385		<ul style="list-style-type: none"> • Rata-rata relawan masih kuliah • Rapat relawan biasanya dilakukan tidak pada jam kerja LSM "X" 	ehe, di relawan mungkin memang kaya ini.. kegiatan rapat rapat, kita kan hari kerja nya memang hari senin sampe jumat. Nah, tapi kan kadang-kadang kalo relawan itu, kan rata-rata anak kuliah nih. Kalo anak kuliah kan namanya hari senin sampe jumat itu wes.. penuh gitu kan. Bisanya nemu itu hari sebtu ato minggu, gitu.. nah kalo kita, e kalo ngga gitu tu rapat tu sore banget. Sore, jam empat

	390			<p>sampe jam delapan jam Sembilan malem gitu kan.. kadang-kadang dia tu.. kita rapat malem, atau rapat waktu hari libur itu kadang-kadang udah jadi omongan gitu.. “hari kerja mu itu jam segini sampe jam segini” gitu.. “hari minggu kamu ngga kerja, ngapain disini?” gitu.. kalo kita disini, ngga masalah. Tapi dulu kita di kantor lama, itu menjadi permasalahan gitu.. “hari minggu kamu ngga kerja, ngapain disini?” gitu. kalo kita disini ngga masalah, ee tapi dulu di kantor lama, hal itu menjadi permasalahan karena akhirnya kan apa.. ee air, uang listrik naik, uang anu naek karena untuk hari kerja kita ngga anu. Seperti itu kan.. tapi ya memang keadannya seperti ini. Kalo ngga gini kita ngga akan jalan, kan gitu. akhirnya, yo peraturan itu memang ada.. tapi, kita harus bisa <i>se-soft</i> mungkin supaya kita bisa.. istilahnya ini kita tim gitu kan. Kita harus bisa membuat ini bisa berjalan gitu loh.. gimana caranya? Ya ayo kita cari caranya bareng, gitu.. ngga, ngga “kamu harus seperti ini, ngga mau tau pokoknya harus seperti ini” gitu. itu kan bermasalah juga gitu lo, jadi kan ngga nyaman juga gitu kan.</p>
	395			
	400			
	405			
JWS0805RKS				kalo sekarang pun masih kaya' gitu atau?..
FMK0805RKS	410			ee, terakhir tiga minggu yang lalu isu itu berhembus. Tapi kita tetep.. mungkin beberapa “yo wes, sekarang kalo rapat ngga usah sampe diatas jam delapan”. Gitu, kita berusaha untuk ngurangi tapi tidak se-ekstrim ekstrimnya, tetep kita ngga bisa gitu lo.. seperti itu..
JWS0805RKS				oo gitu..
FMK0805RKS				he ehm..
JWS0805RKS				oke mbak, mungkin itu aja yang perlu saya tanyakan ke mbak. Makasih banyak atas kerja samanya..
FMK0805RKS	415			sama sama..
JWS0805RKS				selamat pagi..
FMK0805RKS				pagi..

Significant Other 2

Lokasi *Interview* : KS (Kamar Kos Subjek)
Interviewer : JWS (Johan Wisnu Saputra)
Interviewee : DSP
 Hari/Tgl : Senin, 16 Mei 2011
 Waktu : 10.00 – 11.00

Kode	Baris	Koding	Reflektif	Verbatim
JWS1605KS				Selamat pagi mas..
DSP1605KS				Selamat pagi
JWS1605KS				Perkenalkan nama saya Johan Wisnu S, dari Psikologi Unair..
DSP1605KS				He-eh..
JWS1605KS	5			Ini mungkin dengan mas siapa?
DSP1605KS			Identitas SO2	Saya DSP
JWS1605KS				ee..usia mas kalau boleh tahu?
DSP1605KS			Identitas SO2	Saya 25 tahun..
JWS1605KS				25 tahun mas ya..
DSP1605KS	10			He-eh..
JWS1605KS	15			Oke..ini mungkin saya mau men..ee..mencari gambaran kepada mas tentang, mungkin kepemimpinan di LSM “X” sendiri serta mungkin..eee... bagaimana konflik interpersonal yang terjadi dan bagaimana pemimpin tersebut mengatasi konflik yang ada di LSM “X”..
DSP1605KS				Ya..ya..
JWS1605KS				Nah seperti itu mas..ee mungkin pertama bisa dijelaskan mas, latar belakang pendidikan mas?
DSP1605KS				ee..lulus..jadi saya masuk kuliah dua ribu..ee..mulai apa ini..mulai..

JWS1605KS	20			Mulai S1 aja mas..
DSP1605KS	25		Latar belakang pendidikan SO2	S1 di Fakultas Kesehatan Masyarakat...jadi lulus dua ribu delapan, di FKM mengambil minat Administrasi Kebijakan Kesehatan, dan sekarang S2 di Unair masuk 2009..ngambil minat S2 Administrasi Kebijakan Kesehatan, minat studinya Manajemen Pelayanan Kesehatan..
JWS1605KS				Jadi sama mas apa yang diambil di S1 sama S2?
DSP1605KS				Iya..jadi kalau S1... ya sama, linier lah..linier..
JWS1605KS				He-eh..
DSP1605KS	30			Linier, kemudian lebih ke arah..apa ya..yang..kalau di S1 kan <i>general</i> kalau yang dipelajari kan tujuh minat itu, Cuma skripsinya aja yang membedakan..
JWS1605KS				Oh gitu..
DSP1605KS				Kalau ini memang kita sudah khusus, gitu..
JWS1605KS	35			Kalau di S1 itu nggak ada peminatan-peminatan, misalnya semester 5 diminatkan ke sini atau..
DSP1605KS				Ooo, ndak..
JWS1605KS				Ndak ada mas ya..
DSP1605KS				Ndak ada..
JWS1605KS				Ooo..terus kenapa S1 kok mengambil peminatan itu mas?
DSP1605KS	40 45		Latar belakang pendidikan SO2	Karena..yang jelas <i>core</i> , apa ya.. kalau saya sih yang saya pelajari di FKM itu <i>core</i> nya kan..eee.. AKK, Administrasi Kebijakan Kesehatan, kemudian ilmu..ee..P..PKP atau Pendidikan Kesehatan..ee..PKIP ya..PKIP atau ilmu perilaku, ya kan..kemudian sama epidemiologi..dan ada masih..lima..ee..
JWS1605KS				Empat lagi..
DSP1605KS			Latar belakang pendidikan SO2	Empat lagi..empat lagi kayak itu ya penunjang aja kalau saya sih..tapi kalau intinya kesehatan masyarakat itu di tiga keilmuan ini, gitu..
JWS1605KS	50			Ooo...

DSP1605KS				Jadi perilaku, kemudian epidemiologi, kemudian eee.. administrasi kebijakan kesehatan..ya kalau boleh dikatakan manajemen kesehatan lah, seperti itu..
JWS1605KS				Yang MARS itu mas ya yang itu?
DSP1605KS	55			Beda, kalau itu kan Magister Administrasi Rumah Sakit..
JWS1605KS				Ooo..itu S2-nya mas ya..
DSP1605KS				S2 itu,
JWS1605KS				Ooo gitu.. terus yang dipelajari di..mungkin peminatan mas itu apa?
DSP1605KS	60		Latar belakang pendidikan SO2	Kalau yang dipelajari di...manajemen pelayanan kesehatan mulai dari..eee..AKK-nya sendiri, kemudian kebijakan kesehatan, kemudian eee...apa namanya..pengorganisasian masyarakat, kemudian perencanaan program kesehatan, dan masih banyak lagi lah..
JWS1605KS				Termasuk promosi kesehatan juga mas ya?
DSP1605KS	65			ee..kalau promosi kesehatan nggak dipelajari di peminatan saya itu, gitu mas..
JWS1605KS				Ooo..
DSP1605KS				Kalau dulu di S1 dipelajari..
JWS1605KS				Oh gitu..
DSP1605KS	70			Iya..
JWS1605KS				ee..kalau boleh tahu, mas kan sekarang kalau boleh dikatakan kan sebagai pekerja sosial di LSM "X" Jatim..
DSP1605KS				Iya..
JWS1605KS				Kalau ..
DSP1605KS	75			Ndak, relawan ya..
JWS1605KS				Relawan ya..
DSP1605KS				Ya, bukan pekerja sosial, kalau pekerja sosial kan itu digaji..
JWS1605KS				Oh gitu..
DSP1605KS				Iya..

JWS1605KS	80			Eee.. mungkin kalau boleh saya ngartiin gitu pekerja sosial kan ada staf ada relawan mas, kalau di LSM "X" Jatim,..
DSP1605KS				Iya..
JWS1605KS				Kalau <i>sampeyan</i> relawannya ya mungkin..
DSP1605KS			SO2 adalah relawan LSM "X"	Ya saya relawan..
JWS1605KS	85			Oke..
DSP1605KS				Ya karena relawan kan kita nggak ada gaji nggak ada apa.. kalau pekerja sosial kan ya ada gajinya mas, ada paling tidak untuk ongkos transport...apa ya..transport kemudian..ya..ya pokoknya itu kalau pekerja sosial pasti ada gajinya, kan gitu..
JWS1605KS	90			Ada insentifnya..
DSP1605KS				Iya ada insentifnya..ada..eee.. ya gitu..(subjek sedang menerima SMS dari seseorang)..ya dilanjut..
JWS1605KS				Oke..kalau boleh tahu mas, bisa diceritakan nggak mas awal ketertarikan mas masuk ke dunia LSM, gitu..
DSP1605KS	95		Awal ketertarikan SO2 masuk ke dunia LSM	Jadi gini..eee..sejak dulu ya..mungkin dari SMP, SMA saya aktif di organisasi di sekolahan gitu lho.. kemudian juga masuk di..apa namanya ketika masuk di kampus, saya mulai aktif di BEM kemudian di organisasi profesi, kan gitu..
JWS1605KS				Oh gitu..
DSP1605KS	100		SO2 ikut kegiatan UKM di kampusnya	Ikatan senat lah, gitu..Kemudian saya juga, kebetulan..saya minat ke..salah satu UKM, unit kegiatam mahasiswa..yaitu namaya UKM..ee..UK MAPANZA..
JWS1605KS				oo..MAPANZA mas ya..
DSP1605KS	105			Iya.. dan disitu, di MAPANZA, ebetulan juga..eee..kita peduli terhadap bidang narkoba dan HIV-AIDS..kan gitu..
JWS1605KS				He-eh..
DSP1605KS	110		Awal ketertarikan SO2 masuk ke dunia LSM	Jadi setelah, ketika di MAPANZA, saya selalu..apa ya berinteraksi dengan..eee..temen-temen di LSM, nah setelah itu.. di 2006 terakhir, itu kan saya sudah..karena sudah, apa ya..dikampus sudah angkatan, termasuk angkatan sudah tua, kan gitu..kemudian di BEM juga

	115			sudah tidak di kepengurusan, di MAPANZA juga sudah, kita sudah menjabat dua periode..ee, di kepala divisi kan jadi..dan dua kepengurusan, jadi untuk selanjutnya kan saya sudah, menurut anggaran dasar rumah tangganya sudah tidak boleh menjadi pengurus lagi.. nah dari situ, gimana kalau saya langsung mengabdikan diri ke masyarakat, kan gitu..nah dri situlah saya ikut rekrutmen di Sebaya,..
JWS1605KS				Di Sebaya mas ya..
DSP1605KS	120		Awal ketertarikan SO2 masuk ke dunia LSM	Ya di Sebaya waktu itu, terus akhirnya dipanggil dan diwawancara, dan akhirnya diterima, trus disitu ya udah, saya tertarik aja di dunia remaja, karena kalau ke remaja..itulah yang akan menggantikan generasi-generasi tua, gitu..
JWS1605KS				Kalau boleh tahu tahun berapa mas, mas masuk?
DSP1605KS	125		SO2 masuk ke Sebaya tahun 2006	2006
JWS1605KS				2006 akhir itu ya..
DSP1605KS				2006 apa ya..bulan apa ya, awal kalau nggak salah..
JWS1605KS				Awal ya..
DSP1605KS				Pertengahan, Mei atau April gitu..
JWS1605KS	130			Oh gitu..
DSP1605KS				Iya kalau nggak salah..
JWS1605KS				Terus kenapa kok milih Sebaya gitu lho mas?
DSP1605KS			Awal ketertarikan SO2 masuk ke dunia LSM	Ya waktu itu..pas..ketemuanya pas Sebaya ada pengumuman ditempel ya akhirnya..
JWS1605KS	135			Oo awalnya dari itu ya..
DSP1605KS			Isu yang dibawa Sebaya sesuai dengan keilmuan SO2	Iya, kan cocok..kan cocok, kan gitu.. Itu udah kespro, narkoba kan di Sebaya juga itu..saya pengen melanjutkan itu, karena juga...eee..mungkin aplikasi dari keilmuan yang saya terima, gitu..
JWS1605KS	140			ee..kalau yang..kalau yang saya tahu mas kan sekarang menjadi pengurus..pengurus di LSM "X" mas ya..
DSP1605KS			SO2 sekarang menjabat	Iya..

			sebagai salah satu pengurus di LSM "X"	
JWS1605KS				Salah satu pengurus, nah bisa diceritakan nggak mas, perjalanan mas dari relawan awal, sampai ke pengurus, gitu..
DSP1605KS	145		Proses masuknya SO2 menjadi pengurus LSM "X"	Ya..jadi mulai dulu itu..kan intinya itu kan kita ada pergantian pengurus kan waktu di.. jadi kita, saya relawan, di relawan itu cukup lama lah..sampai 2009..kan di Sebaya, terus kemudian di situ di..eee.. pergantian kepengurusan..dari Pak HR..kemudian diadakan Musda, Pak HR tidak terpilih kembali, kemudian terpilih Bu N kan, kemudian dari situ, <i>lha</i> harus ada perwakilan dua remaja yang di..duduk di kepengurusan, kan gitu..maka dari situ..ee..temen-temen, ee.. mempercayakan kepada saya untuk duduk di kepengurusan..
JWS1605KS		150		He-eh..
DSP1605KS				Ya mungkin itu prosesnya..
JWS1605KS	155			Oo, jadi dari relawan..itu tahun berapa mas?
DSP1605KS			SO2 menjadi pengurus LSM "X" tahun 2010	2010..
JWS1605KS				2010, jadi dari relawan Sebaya lalu diangkat ke pengurus gitu?
DSP1605KS				Ya..
JWS1605KS				Untuk mewakili..
DSP1605KS	160			Iya mewakili..kan, yang mempercayai kan temen-temen gitu..
JWS1605KS				<i>Youth Representatif</i> ya namanya kalau nggak salah seperti itu..
DSP1605KS			SO2 mewakili golongan muda di kepengurusan	Ya itu..
JWS1605KS		165		Oke..kalau, kesesuaian gitu antara apa yang anda pelajari di kuliah, dengan dunia LSM yang anda tekuni sekarang apa mas, mungkin keilmuannya gitu..
DSP1605KS			Apa yang dipelajari SO2 di kuliah sesuai dengan tugas-tugasnya sekarang	Ya jelas, banyak sih, mulai dari kita..ee..mengkritisi kebijakan, kemudian..ee..perencanaan program, jadi..kemudian manajemen kesehatan, itu pasti semuanya ada lah..jadi sejalur aja, ilmu perilakunya juga ada, pengorganisasian masyarakatnya ada..

JWS1605KS	170			Kalau yang..kalau pengurus itu ee..tugasnya apa aja mas? Kalau boleh tahu..
DSP1605KS	175 180		Tugas-tugas pengurus LSM "X"	Kalau pengurus itu tugasnya, apa ya..ya yang jelas dari sisi kebijakan ya, kalau menurut saya ya.. ini menurut saya pribadi, jadi seperti itu..mungkin kalau mungkin pelaksanaannya mungkin beberapa pengurus tidak...eee..yang menjalankan lain, ya juga nggak tahu kan..itu personal aja, kalau menurut saya yang namanya pengurus di..yang namanya pengurus itu sebetulnya adalah, dia fungsinya adalah...eee..apa ya..yang membuat kebijakan-kebijakan umum, yang mengarahkan, yang kontrolling, seperti itu.. tapi tidak..tapi..ee..tidak secara teknis itu adalah...eee..temen-temen yang.. ee..staf program, ya direktur dan sebagainya itu...kalau pengurus ya sisi kebijakan yang harus di...dan mungkin <i>relationship</i> ke lembaga-lembaga lain, itu yang harus dijalankan..
JWS1605KS				Ooo..gitu mas..termasuk <i>relationship</i> dengan lembaga-lembaga lain?
DSP1605KS	185		Pengurus adalah dewan legislatif di LSM "X"	Iyaa..paling nggak mencari..ya mungkin apa ya ibaratnya..kita sebagai <i>yo wis</i> .. boleh dikatakan kan sebagai DPR, ya begitu lah..
JWS1605KS				Oh iya..jadi pengurus DPR-nya, direktur sama staf-stafnya itu..
DSP1605KS				Ya eksekutifnya..
JWS1605KS				Eksekutifnya ya mas ya..
DSP1605KS	190			Iya..
JWS1605KS				Oh gitu..eee kalau..kalau boleh tahu..bagaimana mas..ee..apa ya..lingkungan kerja di LSM "X" itu sendiri? Kalau menurut mas..
DSP1605KS	195		SO2 merasa kurang nyaman dengan lingkungan kerja di LSM "X" sekarang	Kalau sekarang..kalau menurut saya itu kurang ya..kurang..hati kecil saya terutama, kurang begitu <i>sreg</i> dan kurang begitu nyaman aja, kalau sekarang ya..
JWS1605KS				Iya..
DSP1605KS			<ul style="list-style-type: none"> •Lingkungan kerja sekarang beda sama dulu sebelum pergantian direktur dan pengurus baru •SO2 merasa tidak 	Beda sama dulu, begitu.. kurang nyaman ya karena apa ya.. mungkin kita terlalu apa ya..terlalu dipaksakan, terlalu di..kita tidak terfasilitasi..ya seperti itu..

			terfasilitasi	
JWS1605KS	200			Dahulu..kalau boleh tahu dahulu itu kapan mas?
DSP1605KS				Ya mungkin sebelum..sebelum..sebelum sekarang ini..
JWS1605KS				Sebelum sekarang, berarti sebelum direktur baru atau sebelum pengurus baru itu?
DSP1605KS	205			Yaa..apa namanya, sebelum direktur baru, sebelum..intinya sebelum..sebelumnya lah..
JWS1605KS				Oh gitu..
DSP1605KS	210		<ul style="list-style-type: none"> • SO2 merasa lebih terfasilitasi dengan direktur IF • Kekeluargaan lebih kental terasa ketika direktur IF menjabat 	Dahulu, kalau misalnya dulu direktur yang sekarang itu pindah, kemudian direktur yang sekarang sudah nggak di LSM “X” kan gitu, tapi kita masih..ee..terfasilitasi dengan..apa ya, mungkin..kan kita unsur kekeluargaannya kan lebih kental ya..
JWS1605KS				Iya..he-eh..
DSP1605KS				Ya lebih kental dan..jadi kita nggak sungkan gitu lho..
JWS1605KS				He-eh.. oo kalau untuk direktur yang sekarang itu sebelum direktur yang ini ya?
DSP1605KS	215		SO2 merasa lebih terfasilitasi dengan direktur IF	He-eh..dan kita tidak ada apa ya..yo wis..kita fair..fairan aja lah..kalau misalnya kita ada dana prog..apa ya..kalau misalnya ada dana, kita dapatnya sekian, ya sudah itu..kalau misalnya temen-temen..misalnya ada dana yang meng-cover satu orang gitu.. ya sudah, misalnya temen-temen yang lain..oh enaknya kita ingin..dikerjakan bersama-sama..memang atas nama satu orang, tetapi semuanya..kita bisa berpartisipasi..gitu lho..
JWS1605KS	220			mmm..
DSP1605KS	225			Kalau sekarang kan, kayaknya kok (tertawa)..ya kalau orang itu yo wis orang itu.. padahal kan..padahal orang yang katakanlah ditunjuk itu, itu juga sebenarnya nggak enak dengan temen-temen yang lain, begitu.. enak seperti yang dulu, yang kita bisa bersama-sama, misalnya seneng ya seneng rame-rame.. susah ya susah rame-rame..kan gitu..

JWS1605KS	230			oo..gitu mas..jadi ada perbedaan, apa ya..perbedaan gaya kerja juga ya?
DSP1605KS			Ada perbedaan sistem kerja dari direktur IF dan direktur ORK	Ya kalau menurut saya sistem kerjanya beda juga ya..
JWS1605KS				Jadi kalau dulu itu mungkin kalau deserahin satu..
DSP1605KS	235 240		SO2 merasa lebih terfasilitasi dengan direktur IF	Ya lainnya bisa, gimana ya...kan biasanya terkait dengan...ya kalau dulu itu memang <i>pure yo wis</i> kita kerja itu, apa ya.. <i>yo wis</i> nggak mikir-mikir lah.. maksudnya nggak..ya semuanya terfasilitasi dengan mudah, gitu lho..kita nggak mikir lagi, misalkan, ooo contoh kecil mas..misalkan kita ada kegiatan, kan gitu temen-temen itu misalnya sampai disitu sampai..ee..sampai malem, dan sebagainya kan gitu, sampai mungkin bahkan sampai tidur disitu mungkin kan.. dar situ kadang-kadang kan, yaa.. lumrah lah kalau misalnya temen-temen itu... kalau dulu sih masih, apa ya..masih terfasilitasi misalkan..temen-temen dapat konsumsi, hal yang kecil itu..
JWS1605KS				He-eh..
DSP1605KS	245 250		<ul style="list-style-type: none"> • SO2 merasa lebih terfasilitasi dengan direktur IF • Kondisi tersebut membuat SO2 nyaman 	Ya memang temen-temen nggak berharap sebetulnya..tidak berharap seperti itu..cumak, disitu itu sudah, apa ya..eee.. tanpa kita ngomong, kayak kita di, katakan relawan tanpa kita ngomong gimana konsumsinya itu sudah tersedia gitu lho.. ya kan.. karena kan ya apa sih ya maksudnya kalau yang namanya konsumsi sih kan, sebetulnya hal-hal yang ringan, sedangkan kita disitu juga kan sebagai relawan, misalnya nggak dikasih konsumsi pun juga tetep disitu.. tetapi kalau dulu..hal-hal yang seperti itu sudah..sudah terfasilitasi gitu lho..itu yang membuat temen-temen itu lebih nyaman gitu lho..
JWS1605KS				mmm..he-eh..
DSP1605KS				Gitu..
JWS1605KS	255			Ooo.. masalah..
DSP1605KS				Ya mungkin...ya sebetulnya tidak..tidak bisa diukur lah hal seperti itu..
JWS1605KS				He-eh..

DSP1605KS	260			Dan contoh lain misalkan, kita ada kegiatan, kan gitu..kalau dulu misalkan..yang diajak itu misalkan 2 orang gitu..
JWS1605KS				He-eh..
DSP1605KS				Tapi temen-temen yang lain itu, misalkan ada 5 orang disitu..sebetulnya yang diajak 2 orang, ya kan..yang ter..eee..yang diajak atau yang diserahkan tugas ini 2 orang..
JWS1605KS	265			2 orang..
DSP1605KS				Tapi yang 3 ini..itu bisa aja di..kalau mungkin bahasa anu itu bisa diselundupkan untuk mengikuti materi gitu..
JWS1605KS				Oo gitu..ya..ya..
DSP1605KS				Kan ya biasa ya..
JWS1605KS	270			Iya..
DSP1605KS	275		SO2 merasa kesempatan belajar lebih terbuka lebar ketika direktur IF menjabat	Nah kalau sekarang itu kok kayaknya nggak bisa gitu.. kalau dulu sih..ee..apa ya, temen-temen kalau untuk belajar itu..ee..gampang gitu kan ya..untuk sisi materi kita kan..kalau misalkan 3 orang, sebenarnya 3 orang ini ndak..ee..biasanya kan mesti, mesti apa ya mikir..nanti <i>lak</i> yang 2 orang ini dapet uang transport yang 3 ini ndak dapet gitu lho.. temen-temen tu nggak masalah sebetulnya..yang penting kita dapet materinya, ya kan..ya kita nggak ngurusi yang namanya relawan ngapain kita ngurusi uang transport.. kan gitu..
JWS1605KS	280			He-eh..
DSP1605KS				Itu yang..yang..sekarang kayaknya kok...
JWS1605KS				Terlalu saklek gitu mas ya..
DSP1605KS				Iya..he-eh..
JWS1605KS				Sama aturan-aturan gitu..
DSP1605KS	285			Ya gitu.. Kalau duli sih, kalau misalkan kita ter- <i>cover</i> 10 orang gitu kan, untuk dapet materi misalkan.. nah kita memasukkan 20 orang itu sudah hal yang biasa.. itu..
JWS1605KS				mmm.. biasanya itu mas dapet materi darimana itu
DSP1605KS				Ya misalkan kita ada kegiatan apa gitu lah..

JWS1605KS	290			oo..gitu..
DSP1605KS				Contoh..contoh..ini salah satu contoh aja lah.. masih banyak contoh yang lain, kan gitu..
JWS1605KS				Kalau untuk ketidaknyamanan tadi mas, itu gimana mas..ketidaknyamanan masalah hubungan interpersonal terutama..
DSP1605KS	295		SO2 merasa kekeluargaan lebih kental terasa ketika direktur IF menjabat	Ya mungkin kalau dulu sih sistemnya kekeluargaannya kental banget ya.. <i>ya wis</i> kita ini, kalau ngomong LSM “X” itu adalah bapaknya, kalau Sebaya itu sebagai anaknya, kan gitu..
JWS1605KS				Iya..
DSP1605KS				Jadi ketika kita ngomong apa-apa ya enak gitu kan..
JWS1605KS	300			mmm.. he-eh.. kalau sekarang nggak bisa kayak gitu mas?
DSP1605KS				Ya kalau sekarang sih..ada hal-hal yang lain ya, jadi..ee..jadi gimana ya..ngomongnya itu ada hal-hal yang..agak sesuatu yang <i>yo wis</i> sungkan atau apa gitu lho..
JWS1605KS	305			mmm..sesuatu yang membedakan antara dulu sama sekarang, kalau dulu itu nggak sungkan kok sekarang malah sungkan mas?
DSP1605KS			SO2 merasa direktur IF lebih bisa mengayomi relawan	Ya mungkin..mungkin gaya..karena gaya yang berbeda kan, orang yang berbeda gitu.. dan kalau..kalau dulu itu bisa ngayomi, apa gitu kan..meskipun tidak.. ee..ngayomi itu..ee..ukurannya nggak..ee..maksudnya kita nggak ngukur secara financial ya..
JWS1605KS	310			Ya..he-eh..
DSP1605KS			Sebaya selalu dilibatkan ketika direktur IF menjabat	Ngukurnya..ee..secara apa ya, partisipasi, kemudian..partisipasi itu..ee..kalau dulu itu Sebaya..ee..selalu dilibatkan, apa gitu kan ya.. kalau sekarang kan agak berkurang, gitu..
JWS1605KS	315			mm..kelihatannya, apa ya..ini masalah direktur mas ya kalau boleh tahu..
DSP1605KS				He-eh..
JWS1605KS				Yang tadi mas jelaskan yang ngayomi atau kayak gimana itu..itu direktornya mas ya..
DSP1605KS				Ya yang jelas tingkatan eksekutifnya..
JWS1605KS	320			oo..tingkatan eksekutifnya..

DSP1605KS			Pengurus sebelumnya tidak terlalu intervensi ke eksekutif	Dan kalau..karena juga sebetulnya pengaruh dari apa ya..ee..kalau dulu sih..ee.. kalau ngomong DPRnya itu nggak terlalu, secara teknis itu nggak terlalu mengurus, gitu lho..karena kebijakannya itu, <i>rule-rulanya</i> aja..
JWS1605KS	325			iya..
DSP1605KS			Pengurus yang sekarang terlalu menintervensi eksekutif	Jadi kalau kita ngomong ee..peraturan-peraturannya.. nah kalau sekarang kan kayaknya..ya..terlalu mengurus eksekutif lah..
JWS1605KS				Padahal kan anda merupakan salah satu..ee..pengurus disitu..
DSP1605KS	330 335 340 345		SO2 merasa pengurus yang sekarang terlalu mengurus masalah internal	Ya maksudnya..ya..ya..ini kan nggak semuanya kan..kita ngomongnya kan beberapa...ee..mungkin kalau pandangan saya.. kalau saya sih nggak ngurus, apa, <i>wong</i> saya juga..terus terang membuat saya juga, apa ya..merasa ..karena merasa seperti itu..jadi sekarang ini, beberapa waktu ini saya sudah nggak..nggak hadir di pertemuan.. paling yang diomongkan <i>yo wis</i> itu-itu..teknis-teknis ndak..ndak apa ya.. menurut saya <i>wis</i> ..internal aja, ndak ngomongkan yang..bagaimana sih organisasi ini, kita ini bisa lebih..lebih apa namanya..ee.. bisa memfasilitasi atau bisa memberdayakan rakyat, kan gitu..ngomongnya gitu kan..kalau sekarang sih ngomongnya internaal aja..kan ya bosan kalau..nggak ada sesuatu yang..sesuatu gebrakan-gebrakan yang..misalkan kita dari eksekutif ada masalah, ooo gini..kita ter..ee..kita kok terkendala, misalkan tidak difasilitasi oleh misalkan BKKBN misalkan..ya seharusnya kita yang..ee..di pengurus ini yang bagaimana eksekutif bisa terfasilitasi,kita melakukan lobbi atau kita melakukan pendekatan ke.. lha gitu lah..
JWS1605KS				Ooo..lha sebenarnya di itu sebenarnya ada konflik sendiri juga ya mas di pengurus itu..
DSP1605KS				Kalau..kalau..bukan
JWS1605KS				Kalau mas sebagai pengamat gitu..
DSP1605KS	350			(tertawa) bukan
JWS1605KS				Atau sebagai pelaksana di sini..

DSP1605KS			SO2 merasa pendapatnya tidak didengar oleh pengurus	Yaa..apa ya..ya kita yang muda-muda ini apa didengar gitu kalau kita ngomong gitu.. jadi ya males lah..ngapain..
JWS1605KS	355			mmm..apa emang ada <i>gap</i> mas antara..ee..yang tua atau yang muda..
DSP1605KS				Ya mungkin ada lah..pasti ada
JWS1605KS				Kalau boleh tahu..kalau bisa diceritakan mas karakteristik mungkin, pengurus-pengurus itu gimana sih mas? Antara yang tua itu kayak gimana..yang muda..
DSP1605KS	360		SO2 merasa pengurus pemikirannya terlalu kuno	Ya kalau yang..yang..pengurus-pengurus yang itukan..ya pokoknya ya wis itu lah.. pemikiran-pemikiran kuno yang nggak (tertawa)..
JWS1605KS				mmm..atau mungkin, mantan-mantan orang besar juga mungkin mas?
DSP1605KS	365		Pengurus merupakan mantan pejabat di pemerintahan	Yaa..ya mungkin juga karena dulunya dia bos di pemerintahan ya jadi kan..ya kalau bos kan pengennya selalu pengen dilayani terus..padahal yang namanya pengurus itu ndak dilayani seharusnya..dia kan, namanya juga relawan kan..
JWS1605KS				Iya..
DSP1605KS	370		SO2 merasa pengurus harusnya melayani bukan dilayani	Ya jangan minta dilayani kalau jadi pengurus itu..seharusnya kan melayani..kan gitu..
JWS1605KS				Berpengaruh juga nggak mas sama kebijakan itu?
DSP1605KS			Pemikiran pengurus berpengaruh ke kebijakan	Ya sebetulnya sangat berpengaruh juga, gitu..
JWS1605KS	375			Misalnya itu kayak gimana mas pengaruhnya?
DSP1605KS			SO2 merasa pengurus hanya membicarakan masalah teknis saja	Yaa..apa ya..jadi pengurus sekarang itu cenderungnya itu ngomongnya teknis aja..
JWS1605KS				He-eh..
DSP1605KS	380		SO2 merasa pengurus hanya membicarakan masalah teknis saja	Jadi ke arah teknis-teknis aja, masak ngomong (tertawa), kalau misalkan urusan, satu contoh lah misalkan urusan kamar mandi dan sebagainya ya, ya itu kan urusan, tinggal kita ngomong kamar mandinya seperti..seperti A seperti itu..kan sudah yang jalankan kan

				biar..biar <i>opo</i> ..
JWS1605KS	385			Eksekutifnya ya..
DSP1605KS				Ya eksekutifnya, nggak kita yang harus menunggu atau yang, o ini kurang ini, kurang ini..kan gitu.. <i>wong</i> masak apa yang namanya..apa ya..kayak ruangan, gitu kan..misalnya ruangan, kita ruangan pengurus kan..kalau misalnya relawan makai atau apa kan gitu..
JWS1605KS	390			He-eh..
DSP1605KS				Ya seharusnya apa..ya boleh-boleh saja lah..kan gitu.. kadang-kadang kan nggak boleh, atau apa, gitu...
JWS1605KS				mmm..jadi apa mas ya..terlalu mengintervensi eksekutif sendiri mas ya..
DSP1605KS	395		Pengurus terlalu mengintervensi eksekutif	Ya, gitu lah..intervensinya terlalu itu lah..
JWS1605KS				He-eh..kepada apa ya..apa yang dilakukan oleh direktur atau eksekutif, gitu..
DSP1605KS				Yaa..gitu..ya kalau misalkan..apa.. ee..direktornya nurut ya..dia aman-aman saja kursinya, kan gitu..
JWS1605KS	400			Oh gitu..
DSP1605KS				Ya iya lah..(tertawa)
JWS1605KS				mmm..maksudnya ini apa kok bisa, kok bisa aman-aman aja, emang ada masalah juga ya sama..
DSP1605KS				Ya bisa aja lah kalau menjadi masalah
JWS1605KS	405			Oh gitu..
DSP1605KS				He-eh..
JWS1605KS				Kalau untuk direktur yang sekarang, itu gimana mas?dia nurut atau..
DSP1605KS	410		SO2 merasa direktur yang sekarang terlalu nurut sama pengurus	Ya kalau aman ya nurut <i>to</i> ..ya sekarang misalkan <i>sampeyan</i> kalau jadi direktur..ee.. mem..ini dalam tataran...ee..kalau yang tidak sesuai <i>rulena</i> kan <i>sampeyan</i> .. kalau tidak sesuai dengan <i>rule</i> nya <i>sampeyan</i> tetep nurut saja kan tetep aman..
JWS1605KS				mmmm...
DSP1605KS				Misalkan pengurus bilangnya harus B.tapi aturannya A kan,

				<i>sampeyan</i> pilih mana?
JWS1605KS	415			Ya B..
DSP1605KS				Lha ya itu lah... (tertawa)..
JWS1605KS				Oke..oo gitu mas..jadi ada masalah sendiri di pengurus yang sebetulnya sebagai..
DSP1605KS	420		Menurut SO2 ketika direktur terlalu nurut dengan pengurus maka bawahannya yang lain tidak akan terfasilitasi	Yaa..ya sebetulnya kuncinya disitu dulu, jadi sebelum ke arah..ke arah apa ya.. jadi.. ee.. kalau ngomong aku ketika eksekutif, ya kan..takut sama..ee legislatif atau takut sama pengurus, kan gitu.. <i>ya wis</i> bakalan yang di bawah-bawahnya nggak akan bisa terfasilitasi, kan gitu..
JWS1605KS	425			mmm.. sedangkan pengurus sendiri punya pemikiran yang beda dengan bawahan-bawahannya mas ya..
DSP1605KS				Iyaa..
JWS1605KS				Oke..oo jadi... kalau menurut mas, gaya kepemimpinan yang diterapkan itu gimana mas? Diterapkan oleh direktur sekarang, gitu..
DSP1605KS	430			Perintah ya..maksudnya gaya..gaya..apa ya.. kalau ngomong kepemimpinan itu kan ada otoriter, kemudian ada..apa namanya? Otoriter, birokrat trus kemudian..ada empat ya?
JWS1605KS				Ya sebenarnya kalau..
DSP1605KS				Ya gimana?
JWS1605KS	435			Ada dua sih sebenarnya, ada mungkin transformasional sama transaksional..kalau transaksional kan mungkin lebih ke..dia lebih ke otoriter..semua keputusan dari dia.. kalau trasformasional mengayomi, mungkin lebih mengayomi, bagaimana meningkatkan hubungan interpersonal dengan anggota-anggotanya, gitu mas.. kalau menurut mas sendiri,
DSP1605KS	440		SO2 merasa direktur yang sekarang cenderung otoriter	Yaa..apa ya..lebih..lebih..kalau yang sekarang ini lebih ke arah..otriter itu ya, jadi lebih ke apa..trans..
JWS1605KS				Transaksional..
DSP1605KS	445			Transaksional ya..jadi ke arah transaksional, jadi untuk mengayomi itu kurang, karena kan, karena dia memimpin kan berdasarkan kebijakan yang ada, kan gitu..

JWS1605KS				Ya..he-eh..
DSP1605KS				Nah kebijakan yang ada itu, ya itu tadi..kalau dia nguntit buntutnya kan ya.. ya begitulah..
JWS1605KS				Nguntit buntutnya ini gimana mas? (tertawa)
DSP1605KS	450		SO2 merasa kalau direktur hanya ingin membuat pengurus senang dan tidak memikirkan pengembangan di organisasi	Ya misalnya kalau..ya kebijakannya..ya yang penting pengurus senang kan ya.. tapi kan pengembangan..pengembangan organisasi tidak dipikirkan kan ya
JWS1605KS				mmm...
DSP1605KS				Bingung ya..
JWS1605KS	455			Nggak mas, nangkap mas cuman..oke-oke.. kalau boleh dibandingin mas ya..
DSP1605KS				Iya..
JWS1605KS				Sama pemimpin yang sebelumnya gitu mas.. kalau menurut mas, gimana mas?
DSP1605KS	460		<ul style="list-style-type: none"> •Direktur IF lebih bisa mengayomi •Menurut SO2 organisasi sosial tidak bisa menggunakan gaya kepemimpinan yang otoriter 	Kalau pemimpin yang sebelumnya itu.. kalau menurut saya sih lebih..lebih mengayomi ya..jadi.. karena apa, organisasi sosial itu, ya kan..kalau ngomong organisasi sosial karena disitu kerelawanan..itu tidak bisa ketika kita ngomong otoriter kan gitu..
JWS1605KS				mmm...
DSP1605KS	465 470			Tidak boleh lah aturan-aturan yang otoriter ketika kita menjalankan sebuah <i>project</i> gitu ya..misalkan, aturan mainnya misalkan, oo kita lapran harus selesai ini.. kita <i>projectnya</i> harus seperti ini.. tapi kalau misalkan ngomong, eee.. ini..eee..apa namanya organisasi sosial, kalau kita ngomong, ee..apa ya, suatu program atau apa... kan lebih ke arah enak yang secara mengayomi gitu kan.. jadi apa ya..yang namanya relawan itu kan dia nggak terpaksa disitu..kalau dia dipaksa, dia diforsir, dia di itu..ya akhirnya ya kan tidak nyaman,

				gitu..
JWS1605KS				Iya..he-eh..
DSP1605KS	475			Misalkan <i>sampeyan</i> kerja di tempat saya, kan gitu.. <i>sampeyan</i> ada gajinya, kamu harus gini...SOP-nya harus ini..ini..ini..kan gitu.. itu kan kalau seperti itu kan saya harus, kalau <i>sampeyan</i> tidak, apa namanya.. <i>sampeyan</i> harus nurut saya, kan gitu..
JWS1605KS				Iya-he-eh..
DSP1605KS	480		Menurut SO2 fokus organisasi harusnya bagaimana relawan mendapatkan ilmu yang nantinya dapat membantu organisasi	Tapi kalau yang namanya relawan, disitu kan, ya bagaimana relawan itu bisa dapet ilmu, ya kan..dan mereka bisa, dalam tanda kutip itu bisa membantu organisasi ini kan..
JWS1605KS				mmmm..iya..
DSP1605KS	485		Reward yang diterima relawan <i>intangible</i>	Jadi kan saling menguntungkan..karena..eee.. karena <i>reward</i> yang didapatkan kan in.. <i>intangible</i> kan..tidak apa namanya..tidak secara nyata..kan gitu..
JWS1605KS				He-eh..
DSP1605KS	490		Pemimpin di organisasi sosial harus tahu kapan saatnya harus tegas dan kapan saatnya harus bisa mengayomi	Tidak secara nyata.. jadi kalau seperti itu ya harus, kita kalau sebagai pimpinan harus bisa mengayomi bagaimana biar bisa berjalan.. kan gitu.. memang ya harus pada saatnya harus..apa..eee..harus tegas ya ada kan gitu..
JWS1605KS				Iya..
DSP1605KS	495		Pola komunikasi yang diterapkan direktur ORK	Tapi kan kita melalui..ee..pembicaraan..pembicaraan yang mengayomi tadi kan.. tidak “oo kamu seharusnya seperti ini”..kalau sekarang mungkin seperti itu..
JWS1605KS				Oh gitu..
DSP1605KS			Pola komunikasi yang diterapkan direktur IF	Kalau..kalau dulu kan “enaknya kita bagaimana agar bisa jalan”..kan gitu..
JWS1605KS				He-eh..
DSP1605KS	500			Kan beda kan..ya itu kan lebih..ee.. kita bicara hati ke hati kan lebih

				enak, gitu.. nah gitu mungkin..
JWS1605KS				mmm..cara komunikasinya jadi beda gitu ya..
DSP1605KS				Iya..beda kan..kan beda kan..kalau..ya kalau ngomong organisasi sosial kan seperti itu <i>wong</i> kita nggak dibayar, kan gitu..
JWS1605KS	505			He-eh..
DSP1605KS			Relawan merasa dibayar ketika mendapatkan ilmu di organisasi	Kita kan dibayarnya..eee.. ya kita kan misalnya dapat ilmunya, dapat gitu kan ya gitu..
JWS1605KS				Iya..
DSP1605KS				Kan <i>rewardnya</i> kan <i>intangible</i> itu kan..
JWS1605KS	510			Iya..
DSP1605KS				Tidak secara, “oo kamu melakukan ini kamu dapat uang sekian”, kan tidak seperti itu.. kan beda kan..
JWS1605KS				Kalau masalah komunikasi tadi mas..
DSP1605KS				Iya..
JWS1605KS	515			Sebenarnya ini kan menarik..ee..sekarang lebih, mungkin lebih otoriter, kan gitu..lebih..
DSP1605KS			SO2 merasa pemimpin yang sekarang tidak bisa fleksibel	Bukan..bukan..bukan apa ya..eee..ndak bisa fleksibel.. gitu lho..
JWS1605KS				Saklek gitu mas ya..
DSP1605KS				He-eh..
JWS1605KS	520			Oke..oke.. bisa diceritakan nggak mas, mungkin yang mas lihat gitu..
DSP1605KS	525			Ya itu tadi, contohnya ya misalkan, mengerjakan apa harus A..ooo enakya..harusnya gini..harusnya..jadi ee..komunikasinya tidak bisa komunikasi..kalau di..di apa ya..kalau di LSM itu kan harus, kita ngomongnya kan, enak-enakan lah.. ya kalau seperti kita di mahasiswa kita ngomong, di BEM itu apa ada bayarannya.. kan nggak ada..kan berarti kan kita enak..enak..enakannya gimana gitu kan..ini bagaimana dilakukan bersama-sama apakah bagaimana, kan gitu.. susah..susah bersama-sama, senang bersama-sama kan..
JWS1605KS				Dan nggak “harus” gitu ya mas?

DSP1605KS	530			Iya kalau sekarang kan mesti harus gitu kan..
JWS1605KS				Ada target gitu ya mas, kalau sekarang?
DSP1605KS			SO2 merasa tidak nyaman dengan pola komunikasi direktur ORK	Tetep dulu juga ada target, juga ada itu..tapi kan kita menjalankan kan, atas apa ya..hati kita merasa nyaman..kalau..kenyamanan itu lho yang nggak bisa di itu..
JWS1605KS	535			mmm..
DSP1605KS				<i>Sampeyan</i> melakukan misalnya ya suruh kerja ngangkutin pasir, ya kan..ini kan ibaratnya gitu.. ngangkutin pasir, dari kampus A, sampai..ee..kampus B ke kampus C, ya kan..
JWS1605KS				He-eh..
DSP1605KS	540		Pola komunikasi berpengaruh terhadap motivasi dan kepuasan relawan	Tapi..ee.. <i>sampeyan</i> itu..eee..nggak dibayar apa-apa tapi atas dasar senang, iya kan..
JWS1605KS				He-eh..
DSP1605KS	545		Pola komunikasi berpengaruh terhadap motivasi dan kepuasan relawan	Itu kesenangan <i>sampeyan</i> , karena <i>sampeyan</i> sudah..hatinya <i>sampeyan</i> sebelum itu sudah disenangkan dulu..sudah di itu,kan gitu..kira kira kan tetep..misalnya nggak dibayarpun kan tetep mengerjakan itu..
JWS1605KS				Iya..he-eh..
DSP1605KS				Tapi kalau sekarang, ya kan..itu nggak ada, gitu yang seperti itu, gitu..
JWS1605KS	550			Oke.. kalau..mungkin di direktur dulu, ini yang..yang siapa mas? Kalau boleh tahu..
DSP1605KS			Direktur IF dan AD memiliki karakteristik yang hampir sama dalam hal pola komunikasi	Ya kalau direktur dua-duanya yang sebelumnya itu karakteristiknya seperti itu..
JWS1605KS				Sama mas ya..
DSP1605KS	555			He-eh..
JWS1605KS				Oke..kalau mungkin direktur yang dulu, itu gimana cara mengayomi, cara..cara dia merangkul ..

DSP1605KS	560		Direktur IF membuat keputusan bersama dengan bawahannya	Yaa..sering..maksudnya sering diundang..nah dan diundangnya itu bersama-sama. Misalkan kita diajak ngobrol ya ngobrolnya bersama-sama tidak dipanggil satu..satu..satu gitu.. kalau dipanggil satu-satu kan bisa, menjelekkkan si A, si B kan.. lha itu kan enak kalau sama-sama.. “dhek enaknya bagaimana ini..ee..untuk kemajuan Sebaya, enake apa..ngerjakan apa ini..kita membuat apa”, kan gitu.. “ooo, ini enaknya gini..ee..mbak..ee..kita ngadakan, misalnya gimana kalau...eee..kita ngadakan penyuluhan ke sekolah-sekolah?”. “oh, ya, gimana ini” misalkan LSM “X” nggak ada dana atau apa, gitu kan ya.. “ooo gimana kalau kita nyusun proposal? Kita ajukan kesini”. “yo wis, piye ya kita..yo wis nanti kita kerjakan”. “oo..selesai tanggal sekian ya dhek ya” kan gitu.. “oh ya mbak”.. itu kan enak kan. Misalkan terus dapet.. ee..dapet itunya..ee dananya, yo wis ini bagaimana ini biar bisa, temen-temen semua terfasilitasi..gitu..
JWS1605KS				Kalau sekarang mas?
DSP1605KS	575		Direktur ORK cenderung memanggil satu-satu relawan untuk diajak ngobrol	Lha kalau sekarang kan dipanggil satu-satu atau apa kan..lha sekarang temen-temen saya kan ada yang diajak ngobrol, tapi satu-satu..
JWS1605KS				Bisa diceritakan nggak kayak gitu mas?
DSP1605KS				Maksudnya?
JWS1605KS				Maksudnya gimana..gimana cara manggil satu-satunya trus..
DSP1605KS	580			Yo wis diajak ngobrol tapi nggak..nggak sama-sama, nggak barengan gitu lho..
JWS1605KS				mmmm...
DSP1605KS				Bahkan omongannya di dalam kan saya juga nggak tahu..
JWS1605KS				Iya..he-eh..
DSP1605KS	585			Ya temen-temen aja yang cerita gitu.. jadi kan kalau gitu kan menimbulkan..meskipun disitu, ya semoga saja ngomongnya bagus-bagus ya..
JWS1605KS				Iya..

DSP1605KS	590			Kalau gitu kan, kayak gitu kan bisa menimbulkan..apa ya..eee..pembicaraan yang kita mee...menduga-duga gitu lho.. ada prasangka-prasangka
JWS1605KS				mmm..he-eh..
DSP1605KS				Ya kan gitu.. pasti kalau ada temen-temen yang cerita..weee..
JWS1605KS				Ditambahin bumbu-bumbu..
DSP1605KS	595			Ya kan gitu kan ya..
JWS1605KS				Oke, kalau efeknya sendiri mas, menurut mas dengan..ini kan dua kepemimpinan yang berbeda..sangat berbeda gitu mas ya..efeknya di relawan sendiri kayak gimana mas, mungkin yang satu..
DSP1605KS			SO2 merasa tidak nyaman dengan pola kepemimpinan yang diterapkan direktur ORK	Kalau efeknya ya itu..eee..merasa tidak nyaman akhirnya..
JWS1605KS	600			mmm..
DSP1605KS				Yo wis, kalau tidak nyaman kan yo wis..
JWS1605KS				Jadi udah, wis nggak nyaman gitu ya..
DSP1605KS			Karena tidak nyaman berpengaruh kepada motivasi kerja SO2	Nggak nyaman kan akhirnya males-malesan to..
JWS1605KS	605			mmm..he-eh.. oke karena mungkin kalau bisa saya simpulkan disini pemimpin yang ini mas ya, yang baru ini mas ya..gitu gara-gara nyari amannya mungkin?
DSP1605KS			SO2 merasa direktur ORK lebih mengamankan posisinya	Ya bisa saja seperti itu, mungkin kalau..kalau orangnya sih ba..baik ya kalau personalnya sih sama-sama baiknya, gitu..karena mungkin juga karena ya itu tadi..mengamankan posisi kan juga, ya kan..
JWS1605KS	610			mmm..
DSP1605KS				Bisa juga seperti itu, kalau misalkan yang dulu mengamankan posisi ya mungkin.. hehe..(tertawa)
JWS1605KS				Kalau dulu, kenapa mas kok diganti sama yang ini?
DSP1605KS				Ya kan proses..apa pusat dan PHD..

JWS1605KS	615			Oke..kalau boleh tahu mas..apa ya..kalau mas disuruh mungkin bayangin gitu mas, pemimpin yang kayak gimana sih yang ..karakter-karakter pemimpin yang kayak gimana sih yang cocok untuk LSM "X", sehingga..kalau setahuku sih ada staf juga kan mas ya di LSM "X" itu, ada staf yang dibayar, ada relawan, gitu..yang bisa merangkul kedua karakter..karakteristik bawahan yang seperti ini mas..
	620			
DSP1605KS			Karakteristik pimpinan yang sesuai untuk LSM "X" menurut SO2	Ya kalau yang jelas itu harus..pemimpinnya harus mengayomi dan tegas .. itu.. tegasnya dalam artian ya, sesuai dengan <i>rule</i> kan gitu kan..tapi yaa harus ada fleksibilitasnya kan gitu.. karena ini organisasi sosial, kita bukan organisasi profit, kan gitu..
JWS1605KS				Iya..he-eh..
DSP1605KS				Kecuali ini dibuat profit ya.. <i>yo wis</i> kan gitu..
JWS1605KS				Jadi harus ada mengayominya juga ya..
DSP1605KS				Iya..he-eh..
JWS1605KS	630			Ngelihat hubungan interpersonalnya juga mas ya..
DSP1605KS			Menurut SO2 pemimpin di organisasi sosial harus lebih kekeluargaan	Iya..jadi lebih jadi lebih ngomong kekeluargaannya, harus diperbanyak kan gitu.. karena kalau kita ngomong ke pekerjaan, ya disitu apa bedanya sama organisasi profit.. ngapain nggak di-profitkan aja..
JWS1605KS	635			mmm..oke.. kalau sekarang mungkin lebih..apa ya..lebih ngomongin ke pekerjaan aja..ke <i>task..task..</i> seperti itu?
DSP1605KS				Ya..ya..ya..gitu, nggak..nggak ada..apa ya, misalnya nggak ada diajak ngomong, apa ya.. ee..ada masalah apa, yang kelihatan gitu ya, nggak pernah diajak ngomong bersama..
JWS1605KS	640			Kalau untuk pemecahan masalah sendiri mas, kedua pemimpin ini gimana mas? Misalnya kalau ada masalah, ada konflik antara si A dan si B..
DSP1605KS				Ya didudukkan bersama, ya kalau dulu ya didudukkan bersama, kita ngobrol bareng, kan gitu.. kalau sekarang, nggak tahu saya..
JWS1605KS	645			Nggak tahu mas ya..
DSP1605KS				Iya nggak tahu..

JWS1605KS				Oh gitu ya.. kalau untuk pembuatan keputusan sendiri mas, tadi..pemimpin yang kesatu sama yang kedua ini...
DSP1605KS	650		Perbedaan cara pembuatan keputusan dari direktur lama dan direktur baru menurut SO2	Kalau yang dulu, iya kan.. kalau yang dulu itu, memang biasanya sudah ada draf nya kan, gambaran pemimpin kan pasti ada keputusannya kayak gimana..tapi tetep, kita ditanyain dulu yang relawan..yang itu ada apa ya istilahnya..dirembukkan lah, menampung aspirasi meskipun nantinya aspirasi itu nggak dipake, tapi kan sudah ditanya <i>to</i> ..itu kan <i>ngelegokne..opo yo</i> ,melegakan hatinya relawan-relawan itu kan.. meskipun ndak dipake', katakanlah seburuk-burunya nggak dipake' kan ya..tapi kan suaranya sudah didengar..gitu kan ya.. orang kalau sudah didengar usulannya, itu merasa lebih..apa ya..lebih menerima daripada wis nggak pernah diajak ngomong, ya kan..akhirnya keputusan A yang, ya kan..kan gitu..
	655			
	660			
JWS1605KS				Kalau sekarang mungkin lebih ke yang itu?
DSP1605KS				Iya..he-eh..
JWS1605KS				Lebih ke otoriter mungkin..atau <i>directif</i> lah mungkin..
DSP1605KS				Ya, bisa seperti itu..
JWS1605KS	665			Oke..kalau mungkin pandangan mas kedepan, pengennya LSM "X" itu seperti apa mas?
DSP1605KS	670		Harapan SO2 untuk LSM "X"	Ya kalau LSM "X" yang jelas, pilar-pilar kerelawanan ya kan..kepeloporan, ya itu kan..itu harus..ee..harus tetep dijaga kan gitu.. karena kan relawan..relawan itu kan rela tanpa bayaran, kan gitu..jadi jangan, melulu uang aja kan gitu.. kalau ndak ada uang ya <i>yo wis</i> ..kita bagaimana ini ya diomongkan, se jujur-jujurnya..se..ndak di..apa ya..ndak dijanji-janjikan aja gitu lho..
JWS1605KS				He-eh..
DSP1605KS				Lebih baik <i>wis</i> ini ndak ada apa-apa, gitu.. <i>yo wis</i> ..
JWS1605KS	675			Nyari bareng gitu..
DSP1605KS				He eh..
JWS1605KS				Hmmm..oke mungkin itu aja yang..sementara yang mungkin pengen saya tanya-tanyakan ke mas..terima kasih mas atas kerja samanya..

DSP1605KS				Iya..iya..
JWS1605KS	680			Masih..
DSP1605KS				Iya..

Wawancara Significant Other 3

Lokasi *Interview* : RKK (Ruangan Konseling Klinik)
Interviewer : JWS (Johan Wisnu Saputra)
Interviewee : EK
 Hari/Tgl : Kamis, 26 Mei 2011
 Waktu : 14.30 – 15.30

Kode	Baris	Koding	Reflektif	Transkrip
JWS2605RKK				Iya..sebelumnya perkenalkan dulu mbak saya Johan Wisnu Saputra dari Psikologi Unair..
EK2605RKK				He-eh..
JWS2605RKK				Ini dengan mbak siapa?
EK2605RKK	5		Identitas SO3	EK..
JWS2605RKK				EK?
EK2605RKK				He-eh
JWS2605RKK				Kalau boleh tahu usianya mbak?
EK2605RKK			Identitas SO3	Saya 38
JWS2605RKK	10			38 mbak ya
EK2605RKK				He-eh
JWS2605RKK				Oke, kalau disini itu dari tahun berapa mbak?
EK2605RKK			SO3 masuk LSM “X” dari tahun 2008	2008 sampai sekarang
JWS2605RKK	15			2008 sampai sekarang?

EK2605RKK				He-eh
JWS2605RKK				Itu awalnya masuk sini itu gimana mbak?
EK2605RKK			<ul style="list-style-type: none"> • Awal masuk ke LSM "X" • Posisi SO3 di LSM "X" adalah konselor 	Ya saya ada, ada apa ya, ada informasi tentang dibutuhkan konselor, saya ikut. Saya disini sebagai konselornya..
JWS2605RKK	20			Sebagai konselor mbak ya..
EK2605RKK				He-eh
JWS2605RKK				Berarti konselor dari lulusan psikologi juga mbak ya?
EK2605RKK				Iya..
JWS2605RKK				Oke..itu bisa diceritakan nggak mbak gimana dari apa, latar belakang pendidikan mbak dulu?
EK2605RKK	25		Latar belakang pendidikan SO3	Saya ee..saya dari psikologi, ee..Fakultas Psikologi Unisba, Bandung
JWS2605RKK				Oo Bandung?
EK2605RKK			Latar belakang pendidikan SO3	Iya, Universitas Islam Bandung
JWS2605RKK				Itu ngambil peminatan apa mbak?
EK2605RKK	30		Latar belakang pendidikan SO3	Saya ikutnya yang apa ya, yang program, jadi semuanya saya ikutin, apa ee..nggak ada pemisahan-pemisahan psikologi apa, psikologi apa, jadi semuanya harus dipelajari. Tapi dulu skripsinya tentang psikologi perkembangan.
JWS2605RKK				Oo perkembangan..
EK2605RKK	35			Iya kalau skripsinya tapi semuanya harus dipelajari, psikologi sosial gitu..
JWS2605RKK				Ini berarti sudah S2 ya?
EK2605RKK			SO3 adalah psikolog	Belum, profesi..saya
JWS2605RKK				Profesi ya..
EK2605RKK				Iya masih profesi..
JWS2605RKK	40			Profesi.. berarti dulu itu udah..
EK2605RKK				Eee..sesudah sarjana kemudian masuk profesi..

JWS2605RKK				Eee..langsung dok ya..eh mbak ya..
EK2605RKK				He-eh..
JWS2605RKK				Jadi salah (tertawa)
EK2605RKK	45			(tertawa) iya..jadi belum, S2 nya belum, Cuma profesi aja. Dulu kan program profesi kan sekarang S2 langsung..
JWS2605RKK				Iya sekarang kan nggak ada profesi dan harus S2 mbak ya..
EK2605RKK				Iya
JWS2605RKK				Oke..kalau awalnya itu kenapa sih kok tertarik di LSM “X” itu?
EK2605RKK	50		Awal ketertarikan SO3 pada LSM “X”	Eee..ya pertamanya ya saya ingin tahu aja LSM “X” itu seperti apa.. saya tahunya kan tentang KB, dan mereka juga tentang HIV/AIDS juga kan, gitu. Saya ingin apa ya, ya ingin belajar tentang HIV/AIDS juga, tapi ternyata ke KB nya saya..
JWS2605RKK				Ooo..
EK2605RKK	55			Ke HIV/AIDS nya nggak, belum..belum belajar..
JWS2605RKK				Kemudian kesesuaian pendidikan mbak sendiri sama tugas yang mbak emban sekarang?
EK2605RKK			SO3 merupakan konselor KB	Eee..saya jadi konselor disini tapi konselornya yang lebih fokus ke KB nya.
JWS2605RKK	60			Itu misalnya gimana?
EK2605RKK			Tugas SO3 sebagai konselor KB	Ya kalau mereka datang kesini untuk ber-KB jadi saya harus jelaskan KB itu apa, jadi KB yang mereka pilih itu apa saya kasih tahu efeknya seperti apa..
JWS2605RKK				mmm..
EK2605RKK	65			Ya kayak gini lah (menunjuk alat peraga KB) steril kayak gitu, jadi ini media untuk..
JWS2605RKK				Peraganya gitu?
EK2605RKK				Iya he-eh..
JWS2605RKK				Kalau untuk tugasnya kan gitu, terus nggak ada hubungannya sama psikologi ya?
EK2605RKK	70			ee..kalau untuk psikologinya kurang ya, karena cuman konseling aja biasanya ya

JWS2605RKK				Teknik konselingnya aja ya?
EK2605RKK				Iya, teknik konselingnya..
JWS2605RKK	75			Kalau tugasnya sehari-hari gitu mbak ya?
EK2605RKK				Iya tentang itu, bahas tentang yaa..bahas tentang KB-nya ya..lebih ke KB-nya..
JWS2605RKK			SO3 telah bekerja selama 3 tahun di LSM "X"	Mmmm, kalau selama 2008 sampai 2011, ada 3 tahun mbak ya?
EK2605RKK				He-eh
JWS2605RKK	80			3 tahun disini, gimana sih yang mbak rasain tentang kondisi kerja di LSM "X" ini?
EK2605RKK			SO3 terbiasa membantu pekerjaan staf lain	Kalau disini kerjaan sih ee..nggak ada masalah gitu ya, ya memang sudah terbiasa untuk dobel-dobel. Jadi untuk kerjaan sebagai konselor saya juga bisa membantu bagian ee.. <i>database</i> , kasir, pendaftaran. Kalau selama saya bisa, ya bisa bantu, gitu.
JWS2605RKK				Ooo..
EK2605RKK				Dobel-dobel, ee..ya bukan dobel-dobel sih ya Cuma bantu aja.
JWS2605RKK				Kalau untuk <i>job desk</i> nya memangnya nggak ada?
EK2605RKK	90		Selain sebagai konselor SO3 juga merangkap di bagian administrasi	Saya, kalau untuk saat ini saya hanya sebagai konselor dengan membantu bagian atas ya, administrasi. Tapi karena pasiennya semakin banyak, bagian administrasinya jadi tidak bisa tertangani (tertawa). Lebih banyak dibawah saya, lebih banyak mengurus pasien.
JWS2605RKK				Kalau <i>job desk</i> sendiri fleksibel mbak ya?
EK2605RKK	95			Kalau secara tertulis sih kita ada ini..kan ya, tapi kalau dalam pekerjaan ndak bisa seperti itu kan. Kita juga bisa bantu temen-temen, bisa bantu apa..
JWS2605RKK				Kalau untuk hubungan interpersonal sendiri, oh berarti staf ya?
EK2605RKK				Eee..ya..
JWS2605RKK	100			Berarti dapet fee dari LSM "X"?
EK2605RKK			Status SO3 di LSM "X" sebagai staf	He-eh..

JWS2605RKK				Oke, kalau untuk hubungan interpersonal sendiri, dengan para staf itu, gimana gitu mbak?
EK2605RKK				Baik..baik sih
JWS2605RKK	105			di..apa..di klinik sendiri itu..
EK2605RKK			SO3 merasa hubungannya dengan staf-staf lain terjalin baik	Baik..iya..apa dengan temen-temenku ini masih baik-baik aja, kita sering makan bareng, apa ya.. ya terus bersama-sama gitu, masih baik..
JWS2605RKK				Kalau staf klinik dengan staf-staf yang lain mungkin?
EK2605RKK	110		Staf klinik jarang bertemu dengan staf bagian kantor	Eee..apa ya, staf yang bagian kantor kan, disini klinik yang atas kantornya ya, itu juga baik sih. Ya memang ada, kita jarang ketemu dengan yang atas, tapi kan kadang-kadang kita ke atas juga, gitu.
JWS2605RKK				Berarti jarang ke atas gitu ya?
EK2605RKK	115			Iya karena kerjanya lebih sering dibawah, kalau untuk urusan atas kan administrasi ya, nggak ada urusannya. Kadang-kadang kalau nggak perlu ke atas, nggak ke atas.
JWS2605RKK				Jadi agak kurang akrab juga ya berarti?
EK2605RKK	120		SO3 merasa akrab dengan staf-staf lain	Akrab sih, bagaimana ya keakrabannya secara, kalau untuk curhat-curhatan sih masih, curhat-curhatan gitu. Saling eee..saling curhat gitu sih masih. Nggak ini kok..
JWS2605RKK				ee..kalau dengan, berarti disini kan sudah dari tahun 2008 udah berapa kali ganti kepemimpinan?
EK2605RKK			SO3 sudah mengalami 3 kali pergantian kepemimpinan	Eee..tiga kali ya..
JWS2605RKK				Tiga kali?
EK2605RKK	125			Tiga kali..
JWS2605RKK				Pak AD nggak?
EK2605RKK				Iya.. Pak AD, Mbak IF, dengan Mas ORK sekarang..
JWS2605RKK				Pak Adi, Mbak IF, Mas ORK?
EK2605RKK				Iya..
JWS2605RKK	130			Oke disini mungkin kalau Mbak IF dulu.. ee..Pak AD mungkin,

				awalnya.. Pak AD itu gimana kalau menurut mbak?
EK2605RKK			SO3 merasa kurang dekat dengan direktur AD	Kalau Pak AD saya kurang, ee..nggak terlalu deket ya, tapi ee..karena beliau waktu itu dalam posisi mau dipindah ke mana...NTB..
JWS2605RKK	135			Mataram mbak ya..
EK2605RKK	140		<ul style="list-style-type: none"> • SO3 pernah mengadu ke direktur AD • SO3 lebih sering mengadu ke koordinator klinik yang waktu itu dijabat Mbak IF 	Ya Mataram itu, jadinya oh ya dia pemimpin, kalau ada persoalan di klinik saya juga pernah mengadu ke dia, secara langsung ya, mengadu ke dia. Atau ke stafnya ya, staf yang ditunjuk, kan ada koordinator. Nah pada waktu itu kan koordinatornya Mbak IF ya saya mengadunya ke Mbak IF, jadi kalau ada persoalan-persoalan di klinik saya mengadunya ke Mbak IF.
JWS2605RKK				mmm..kalau misalnya ngadu gitu, kalau Pak AD ini gimana? Jadi langsung ditangani atau..
EK2605RKK	145		SO3 merasa direktur AD adalah pemimpin yang kharismatik dan kepapakan	Kalau Pak AD orangnya kita..ee apa ya, ya sabar..sabar gitu ya.. memang dia ada, apa ya, kharismanya ada. Tapi untuk tindakan secara langsung, kayaknya nggak, saya liatnya secara langsung nggak. Tapi mereka berusaha, Pak AD berusaha tenang, gitu lho. Supaya jangan terlalu terburu-buru, pengen di..persoalannya harus di ini, harus di itu. Jangan negatif <i>thinking</i> lah, gitu. Lebih..lebih, apa ya dia lebih kharismanya dia kepapakan lah, gitu ya..
JWS2605RKK	150			mmm..itu usianya berapa kalau Pak AD?
EK2605RKK			Usia direktur AD sekitar 50 tahun	Aduh nggak tahu Pak AD..sekitar 50an kali ya..
JWS2605RKK				50 ya..
EK2605RKK				50..ya..he-eh..
JWS2605RKK	155			Oke, kalau Pak AD itu..ee..mbak pernah dulu ya, pernah <i>ngadep</i> langsung ya?
EK2605RKK				Iya..
JWS2605RKK				Ada masalah gitu ya?
EK2605RKK				He-eh..
JWS2605RKK	160			Nah bisa diceritakan nggak mbak masalahnya itu apa?

EK2605RKK	165		SO3 merasa dulu banyak penyelewengan yang terjadi di klinik	ee..ini kalau dulu persoalannya itu dengan dokter pelaksana. Jadi saya punya, ee..apa ya persepsi yang berbeda dengan dokter pelaksana. Pandangan tentang pekerjaan, gitu. Jadi dokter dulu mengatakan, oo..psikolog bodoh, gitu kan. (tertawa) kalau sampai digitukan ya saya nggak masalah ya kalau digituin ya nggak papa gitu, tapi kalau berkaitan, kalau ini sudah eee..aturan di LSM “X”, saya nggak mau, gitu. Mau itu jangan melenceng dari apa yang sudah ditentukan di LSM “X” gitu. Nah waktu itu saya lihat banyak penyelewengan-penyelewengan yang mereka lakukan, gitu..
JWS2605RKK	170			Di klinik gitu ya?
EK2605RKK				He-eh..lha itu biasanya saya lapor..
JWS2605RKK				mmm..lapor ke Pak AD..
EK2605RKK	175			He-eh..tapi sangat jarang sih ya, berbicara langsung, gitu. Karena beliau juga jarang ada di tempat juga kan, saya tahu itu. Tapi saya ke koordinator, kan koordinator di atas saya ada koordinator.
JWS2605RKK				Lho berarti kan waktu itu mbak langsung..akhirnya lapor langsung ke Pak AD?
EK2605RKK	180		Direktur AD kadang-kadang langsung menangani masalah yang terjadi	Eee..seringnya sih ke koordinator ya.. nah dari koordinator mereka lapor ke apa..ke Pak AD biasanya, gitu. Pak AD kadang-kadang, ya kadang-kadang langsung turun ke bawah, ini ada apa, bicara apa..
JWS2605RKK				mmm..oke..jadi kalau ada masalah langsung diselesaikan dengan Pak AD nya..
EK2605RKK	185		Permasalahan lebih sering dipecahkan di rapat oleh direktur AD	Iya, kadang-kadang ya..tapi kadang-kadang sih nggak , seringnya sih di rapat gitu. Walaupun secara nggak langsung berupa teguran ke kita, tapi berupa apa ya, permainan-permainan apa ya yang dipakai dengan Pak AD itu. Ini lho persoalannya, jangan sampai bikin kita apa ya,di apa ya..diberatkan gitu. Udah tenang aja, rileks, kerja gitu lah.
JWS2605RKK				mmm.. lebih santai gitu ya?
EK2605RKK	190			Pengennya mereka udah nggak usah terlalu dipersoalkan, ini biasa gitu. Energi positif yang harus dikeluarkan kalau Pak AD..hehe (tertawa). Jangan terlalu di itu, apa jangan jadi permusuhan. Tapi ya itu..akhirnya persoalan saya dengan dokter, ee dengan paramedik ya

	195			dulu, persoalan saya dengan paramedis, dokter, ya itu dengan yang itu tadi..
JWS2605RKK				Akhirnya nggak terselesaikan ya?
EK2605RKK			Kebanyakan konflik tidak terselesaikan ketika direktur AD menjabat	He-eh..kalau secara pribadi nggak selesai
JWS2605RKK				Secara pribadi nggak selesai ya?
EK2605RKK	200			Secara pribadi nggak selesai, tapi karena kita harus kerja ya, saya kerja sesuai..
JWS2605RKK				Profesionalisme mbak ya..
EK2605RKK				He-eh..pokoknya kerja ya kerja, gitu, tapi nanti ribut lagi persoalan itu muncul lagi
JWS2605RKK				mmm..
EK2605RKK	205			Iya, karena ngga pernah selesai tuntas kan..
JWS2605RKK				Ya itu santai-santai akhirnya ditunda-tunda terus malah..
EK2605RKK	210		Dokter yang ada di klinik umumnya sudah senior ketika direktur AD menjabat	Iya.. karena udahlah kamu itu terima lah mereka itu sepuh, kan dokternya dulu sepuh-sepuh ya, senior-senior. Yah, kalau senior-senior tapi nggak sesuai dengan..hehe(tertawa). Tapi atukah saya yang terlalu keras kan , gitu..
JWS2605RKK				Eee..melanggar peraturan gitu, atau..
EK2605RKK			Dokter pernah melakukan penjualan obat secara ilegal	Kalau saya anggap itu sudah melanggar peraturan, gitu. Misalnya obat dijual, mereka jual IUD, nah gitu kan saya tahu, gitu. Nah..eee..saya nggak setuju kayak gitu..
JWS2605RKK	215			mmmm..tapi kalau untuk Pak AD nya sendiri malah nggak..
EK2605RKK				Saya nggak tahu apakah mereka dipanggil, saya nggak tahu ya. Mungkin ada panggilan tapi, saya nggak tahu, tetep aja tuh..
JWS2605RKK				Nggak ada SP atau apa gitu?
EK2605RKK				He-eh..nggak ada SP..
JWS2605RKK	220			Nggak ada penanganan yang jelas gitu ya?
EK2605RKK			Tidak ada penanganan yang jelas dalam penegakan	He-eh..

			peraturan ketika direktur AD menjabat	
JWS2605RKK				Kalau untuk pengambilan keputusan sendiri kalau Pak AD?
EK2605RKK			SO3 tidak terlalu tahu bagaimana direktur AD membuat suatu keputusan	Nggak terlalu itu ya, nggak terlalu..
JWS2605RKK				Ooo..mungkin mbak nggak terlalu mengenal ya?
EK2605RKK	225			He-eh..sekitar berapa bulan sih aku waktu itu dengan Pak AD ya..
JWS2605RKK				Oke..kalau untuk Mbak IF itu..
EK2605RKK				He-eh..
JWS2605RKK				Kalau Mbak IF kan mungkin udah lama mbak ya dibandingin Pak Adi?
EK2605RKK	230			He-eh..1 tahun..
JWS2605RKK				Satu tahun lebih ya..satu tahun 3 bulan..
EK2605RKK				He-eh..
JWS2605RKK				Itu gimana mbak, kalau menurut penilaian mbak secara umum?
EK2605RKK	235		SO3 merasa aturan yang diterapkan direktur IF tidak jelas	Kalau Mbak IF, saya semakin bingung dengan Mbak IF. Waktu kepemimpinannya Mbak IF aturannya kayak tidak jelas sama sekali.
JWS2605RKK				Oh ya..
EK2605RKK			SO3 merasa direktur IF otoriter	He-eh.. dan dia selalu, sabar ya mbak..sabar ya gitu selalu gitu juga. Konflik lebih kebanyakan ke..eee..apa ya, otoriter juga..ee..itu..
JWS2605RKK				ee..Mbak IFnya itu?
EK2605RKK	240		Saat direktur IF menjabat ada internal kontrol yang mengawasi kinerja staf	ee..kalau saya lihat..saya nggak tahu apakah perintah itu dari Mbak IF sehingga orang, satu orang yang diberi kekuasaan itu begitu otoriter, jadi bisa.. yang menegur bukan Mbak IF tapi kita sebut disini waktu itu internal kontrol..
JWS2605RKK				Internal kontrol?
EK2605RKK	245		Internal kontrol sering melangkahi wewenang direktur	Tapi yang..mereka..apa, internal kontrol ini seharusnya laporannya kan langsung ke Mbak IF, nggak perlu dia yang menegur kita. pengawas internal kan harusnya cuman laporan aja, gitu. Sering

				berkali-kali kita dipanggil tentang harus mengklarifikasi kejadian-kejadian itu..
JWS2605RKK	250			Yang dipantau internal kontrol?
EK2605RKK				He-eh.. misalnya ada laporan kayak gini ini, orangnya langsung dipanggil.
JWS2605RKK				Dipanggil sama Mbak IF?
EK2605RKK				Oh bukan..
JWS2605RKK	255			Internal kontrol?
EK2605RKK				He-eh..
JWS2605RKK				mmm..
EK2605RKK			Sanksi tidak diberikan oleh direktur namun oleh internal kontrol	Jadi kesannya Mbak IF sudah menghukum, apa ya, memberi sanksi langsung diserahkan pada internal kontrol.
JWS2605RKK	260			Internal kontrol ini sebenarnya apa sih mbak? Saya jadi nggak tahu ini..
EK2605RKK	265			Iyaa, dia itu pengawas semuanya ya, jadinya itu diawasi semuanya tentang keuangan LSM "X", ee apa..klinik ya, keuangan klinik, keseharian kita kerjanya kayak apa, dia juga laporan, apa memberi laporan, absensi juga dibuat laporan, misalnya siapa yang telat, yang telat itu siapa. Siapa yang sering keluar dari kantor itu siapa
JWS2605RKK				mmmm..ini internal kontrol ini staf juga?
EK2605RKK			Internal kontrol direkrut oleh pengurus	ee..dia nggak, ee..dia dapet gaji, tapi katanya sih dia direkrut sendiri oleh pengurus
JWS2605RKK	270			Ooo, oleh pengurus?
EK2605RKK				He-eh..
JWS2605RKK				Bukan oleh..oleh direktur?
EK2605RKK	275		Direktur IF dan pengurus saling lempar tanggung jawab masalah internal kontrol	Bukan, dan itu apa ya, antara Mbak IF dan pengurus jadi saling apa ya, melimpahkan tanggung jawab tentang masalah internal kontrol itu
JWS2605RKK				Oo, jadi ini jadi kayak..ee mata-matanya pengurus gitu?

EK2605RKK			Internal kontrol dibentuk karena banyaknya penyelewengan yang terjadi	Iya..dulu internal kontrol, ada internal kontrol karena eee..banyaknya penyelewengan itu
JWS2605RKK				Oo, itu untuk pengurus yang lama atau pengurus yang baru?
EK2605RKK	280			ee..pengurus yang lama, sebelum..sebelum..
JWS2605RKK				Bu N ini?
EK2605RKK				He-eh..sebelum Bu N..
JWS2605RKK				Jadi dibentuk internal kontrol gitu ya oleh pengurus?
EK2605RKK				He-eh..
JWS2605RKK	285			Memang banyak penyelewengan gitu ya?
EK2605RKK			Banyak penyelewengan yang terjadi di klinik	Ya waktu itu katanya banyak penyelewengan, dan memang waktu kerja disini ya, banyak sekali yang aku lihat kan..
JWS2605RKK				Seperti yang tadi, masalah yang tadi..
EK2605RKK				He-eh..
JWS2605RKK	290			mmmm..
EK2605RKK				Seperti itu, ini dijual, dijual..punyanya kita dijual, uangnya masuk ke kantong pribadi..
JWS2605RKK				ee..kalau untuk Mbak IFnya sendiri, jadi kan itu internal kontrol gitu ya, kalau Mbak IF-nya sendiri itu gimana?
EK2605RKK	295		<ul style="list-style-type: none"> • SO3 merasa direktur IF cenderung membiarkan bawahan menyelesaikan masalahnya sendiri • SO3 merasa direktur IF tidak pernah ada sanksi ke dokter 	<p>Kalau persoalannya itu kadang-kadang, mbak saya punya persoalan seperti ini, persoalannya masih sama dengan yang..ee masanya Pak AD dulu, gitu.. Mbak IF lebih cenderung, ya udah kamu selesaikan dulu gitu, jadi nggak mau kalau saya rasa ya, dia nggak mau, udahlah selesaikan persoalan sendiri. Tapi kadang-kadang kan saya nggak bisa, sedang untuk ngomong ke dokternya ini aja saya sudah nggak bisa, gitu kan. Akhirnya dia baru turun tangan, gitu. Turun tangan tapi, apa ya nggak ada sanksi sama sekali ke para dokter itu. Saya inginnya ada apa, teguran kek, gitu. Tapi nggak ada, teguran itu nggak ada. Teguran itu nggak ada sama sekali, ee..akhirnya kok jadinya saya yang salah, gitu kan..</p>
	300			
	305			
JWS2605RKK				Akhirnya mbak yang salah?

EK2605RKK				He-eh, kesannya maksudnya kan dokternya, dia yang dikeluarkan atau saya yang keluar..
JWS2605RKK				oo..
EK2605RKK	310		SO3 merasa direktur IF kurang adil	Gitu.. kalau saya yang dikeluarkan, ya udah nggak papa saya dikeluarkan, tapi kenapa kok saya yang dikeluarkan disaat apa ya, saya bekerja sesuai dengan prosedur, saya harus dikeluarkan ya lucu aja gitu, dibandingkan dengan dokter yang sudah jelas-jelas menyalahi aturan, gitu..
JWS2605RKK	315			Berarti, kalau..kalau mbak lihat penegakan peraturan kalau mbak IF?
EK2605RKK			SO3 melihat direktur IF kurang tegas dalam menegakkan peraturan	Nggak, nggak apa ya, kurang tegas gitu ya..
JWS2605RKK				Kurang tegas berarti mbak ya?
EK2605RKK	320			He-eh..kurang tegas, saya nggak tahu apa dia butuh proses untuk menegur, tapi selama satu tahun bersama itu nggak ada yang namanya teguran atau apa ke orang-orang. Kalau teguran sih ada ya yang dipanggil, tapi kan harusnya ada SP gitu. Ada sih kejadian waktu itu ada yang di SP juga dek, ya itu ada, tapi nggak ada
JWS2605RKK				Itu siapa mbak?
EK2605RKK	325		Dokter tidak pernah kena sanksi ketika direktur IF menjabat	Ya yang di SP dulu ya ada lah perawat yang kena SP, ada koordinator. Tapi untuk dokternya sendiri nggak. Karena saya rasa dokternya disini, dia yang ini LSM "X" saya bilang, bukan punyaanya si dokter, saya bilang gitu..
JWS2605RKK				mmmm..he-eh
EK2605RKK	330		SO3 merasa dokter berkuasa di LSM "X"	Jadi kesannya disini dokternya yang berkuasa, harus ngikutin aturan dokter. Saya tidak, lho ini LSM "X", harus ngikutin aturannya LSM "X".
JWS2605RKK				ee..maaf mbak, dokternya masih ada nggak mbak?
EK2605RKK				Eee..yang sekarang nggak ada..
JWS2605RKK				Udah nggak ada?
EK2605RKK	335			He-eh..

JWS2605RKK				Udah keluar atau..
EK2605RKK			Dokter sudah mengundurkan diri dari LSM "X"	Mengundurkan diri..
JWS2605RKK				Mengundurkan diri?
EK2605RKK				He-eh..
JWS2605RKK	340			Oke.. ee..berarti kalau untuk penegakan peraturan tadi bener-bener nggak..
EK2605RKK	345		<ul style="list-style-type: none"> • Paramedis harus mengikuti perintah dokter • SO3 merasa direktur IF kurang adil dalam menegakkan peraturan 	Eee..kurang tegas aja. Mungkin dia berusaha untuk menegakkan peraturan, sudah keluar SP juga pernah. Tapi apa untuk dokternya sendiri kok, yang dikena SP anak-anak buahnya padahal pelakunya kan orang yang diatasnya itu, gitu kan. Kalau dokter nyuruh paramedis, paramedis nggak bisa apa-apa. Karena paramedis ngerasa ini atasannya dia, dokter itu atasan dia, gitu. Padahal sebenarnya paramedis kalau berani, kalau ngikuti aturan, dia berani menantang dokter kan.
JWS2605RKK	350			Iya..
EK2605RKK			Paramedis tidak bisa menolak perintah dokter karena dokter adalah atasannya	Saya nggak bisa dok, gitu misalnya. Tapi karena mereka mengatakan dokter adalah atasan, apa yang dikatakan dokter dia ngikuti..
JWS2605RKK				mmm..kalau untuk koordinator sendiri, koordinator klinik..
EK2605RKK	355		Di klinik tidak ada koordinator, yang ada direktur klinik	ee..bukan koordinator, koordinator klinik nggak ada..eee..direktur klinik..
JWS2605RKK				Oo direktur klinik..
EK2605RKK				Pak D dulu..
JWS2605RKK				Itu apa nggak..
EK2605RKK				Mm nggak sama sekali, nggak pernah datang..
JWS2605RKK	360			Nggak pernah datang?
EK2605RKK			Direktur klinik jarang	Nggak, Cuma sebulan sekali dateng..

			datang waktu direktur IF menjabat	
JWS2605RKK				Oh gitu, jadi kontrol dari direktur klinik-pun nggak ada?
EK2605RKK	365		Direktur klinik orangnya sudah senior	Nggak ada..jadi sangat orangnya sudah senior, jadi dateng kesini kalau ada persoalan baru ditelpon, ada apa ini, gitu. Tapi karena dia senior kadang-kadang lupa kejadiannya yang kemarin..
JWS2605RKK				Oh gitu..(tertawa)
EK2605RKK				(tertawa)
JWS2605RKK				Jadi menyelesaikan konflik sendiri mbak ya?
EK2605RKK	370		Ada <i>gap</i> diantara staf klinik	He-eh..kita nggak itu, ditegur sih ditegur, tapi akhirnya ya meng-iyakan apa yang menjadi, dianggep anak buahnya, gitu. Paramedis itu anak buah, kalau saya bukan anak buah, gitu.
JWS2605RKK				Ada <i>in-group</i> ada <i>out-group</i> gitu?
EK2605RKK	375		Ada <i>gap</i> diantara staf klinik	Iya..ee ini anak buah saya adalah dokter dengan paramedis. Kalau konselor dengan database itu bukan anak buahnya. Padahal sama-sama di klinik. (tertawa)
JWS2605RKK				Iya, kalau ini berarti kan ada, ada apa ya, ee koordinasi yang agak kacau, gitu? Antara direktur sendiri..
EK2605RKK				Tapi akhirnya saya ke koordinator proyek ya, yang saya..
JWS2605RKK				Oh ada lagi?
EK2605RKK	380			Iya, jadi atasan saya itu banyak, jadi ada koordinator proyek, jadi kalau ada proyek itu saya lebih <i>sharenya</i> ke beliau.
JWS2605RKK				He-eh..
EK2605RKK	385		<ul style="list-style-type: none"> • SO3 lebih sering <i>sharing</i> ke koordinator proyek • Koordinator proyek jadi penanggung jawab klinik secara keseluruhan 	Gitu, jadi dia yang menyelesaikan. Karena dia yang setiap hari ada, dia ya menangani semuanya. Harusnya proyeknya dia, tapi ini jadi penanggung jawab klinik secara keseluruhan.
JWS2605RKK				Kalau boleh tahu siapa dulu waktu itu?
EK2605RKK				Koordinator proyek namanya RN dulu. Sekarang diganti dengan Dokter TS.

JWS2605RKK				Oo, Dokter TS..
EK2605RKK	390			He-eh..
JWS2605RKK				Oke..
EK2605RKK			SO3 merasa pengurus terlalu otoriter	Kalau sekarang ini ya sudah lumayan ini ya sudah ada jenjang, tapi ya itu..(tertawa) otoriter pengurus yang lebih itu ya..
JWS2605RKK	395			Kalau kembali lagi ke Mbak IF tadi ya, kalau untuk hubungan interpersonal dengan..menjalin hubungan interpersonal dengan staf, dengan relawan itu..
EK2605RKK				Itu sejak dulu ada <i>gap-gapnya</i> itu..
JWS2605RKK				Ada <i>gap-gapnya</i> ya?
EK2605RKK	400		Ada <i>gap</i> antar staf klinik ketika direktur IF menjabat	He-eh..iya dulu, ya <i>gapnya</i> ya itu antara paramedis dengan non paramedis..
JWS2605RKK				mmm..sedangkan Mbak IFnya nggak bisa menyatukan itu?
EK2605RKK				Nggak, apa ya dia selalu berusaha, udah nggak usah ada <i>gap-gapan</i> , kita selalu satu, kita adalah satu. Tapi ya sulit untuk itu. Karena orang-orang yang pengacaunya ini belum..
JWS2605RKK	405			Dibasmi gitu..(tertawa)
EK2605RKK			Pernah me-non-aktifkan seluruh staf klinik untuk menyelesaikan masalah	(tertawa)..ya itu. Setelah itu kan akhirnya ada masalah, akhirnya kita diminta untuk di..berhenti semuanya kan. Kita berhenti dulu, satu bulan ya kita berhenti. Satu bulan ya kalau nggak salah di-nonaktifkan semuanya dan disuruh mengajukan lamaran lagi..
JWS2605RKK	410			Kliniknya?
EK2605RKK				He-eh..seluruh staf klinik ini..
JWS2605RKK				Seluruh staf klinik ya
EK2605RKK				Iya semuanya staf mulai dari bidan, dokternya juga kan akhirnya di-nonaktifkan semuanya..
JWS2605RKK	415			Ada ,masalah apa itu mbak?
EK2605RKK			Pe-non-aktifkan seluruh staf klinik merupakan kebijakan direktur ORK	Ada masalah, apa ya..internal lah ya kebijakannya Mas ORK itu ceritanya. Itu akhirnya semuanya di-nonaktifkan
JWS2605RKK				Kalau untuk Mbak IF, jadi PJS ya kalau nggak salah..

EK2605RKK				ee..PJS..he-eh..
JWS2605RKK	420			Satu tahun kalau nggak salah..
EK2605RKK				He-eh..
JWS2605RKK				Terus selama tiga bulan itu definitif mbak ya?
EK2605RKK				PJS tu..
JWS2605RKK				PJS terus mbak ya?
EK2605RKK	425		Direktur IF diganti PJS yang dikirim dari kantor pusat di Jakarta	Oh ya..setelah itu nggak di..nggak diteruskan kan, akhirnya diganti untuk sementara, ada PJS sementara yang dikirim dari Jakarta. Saya nggak tahu persoalannya apa sampai menghentikan Mbak IF. Sehingga Mbak IF akhirnya diganti dengan yang dikirim dari Jakarta.
JWS2605RKK	430			Jadi, tiba-tiba aja gitu?
EK2605RKK				He-eh..tiba-tiba kita dengar, Mbak IF sudah bukan, ndakdisini lagi, gitu.
JWS2605RKK				Oke, kalau untuk pembuatan keputusan kalau Mbak IF, itu gimana?
EK2605RKK			SO3 merasa direktur IF tidak konsisten dalam membuat keputusan	Itu kalau dia ngomong ini ke saya itu bisa berubah-ubah..
JWS2605RKK	435			Ooo..gitu. kalau, bisa diceritakan nggak mbak misalnya seperti apa itu?
EK2605RKK	440		SO3 merasa direktur IF tidak konsisten dalam membuat keputusan	Misalnya, apa ya dokter harusnya nggak boleh gini, gitu ya. Nggak boleh menerima pasien yang nggak ada surat-suratnya, nah itu. Akhirnya ee saya ngikutin kan aturan, jadi ee surat-surat harus lengkap. Akhirnya besok ada dokter yang, nggak usah pake' surat-surat, gitu. Karena itu pasien pribadinya dokter, gitu. Saya bilang, nggak bisa kan disini aturannya gini. Saya kan lapor, nah ini juga lapor, dokter juga lapor kan gitu. Nggak bisa ni, akhirnya Mbak IF ya nggak papa, Mbak EK jangan terlalu kaku..
JWS2605RKK	445			Oh gitu..
EK2605RKK			SO3 merasa direktur IF tidak konsisten dalam membuat keputusan	Iya, lho kok beda, pasiennya kita harus pake' surat-surat, pasiennya dokter dibebaskan, akhirnya nanti kan ada perbedaan perlakuan, nanti antar pasien juga, lho itu kok bisa lho ini kok nggak, gitu. Saya

	450			nggak bisa, saya harus pake' surat-surat, kalau pasien itu nggak perlu pakai surat-surat kok dilayani, gitu.
JWS2605RKK				Mmm, jadi apa ya, jadi beda gitu ya, jadi menang dokter ini akhirnya?
	455		SO3 merasa direktur IF tidak konsisten dalam membuat keputusan	Iya, saya sudah, oh ya ini pakai surat ya, nggak boleh nggak ya, oke saya ikutin aturan, gitu. Mau pasiennya dokter, mau pasiennya sini kalau nggak ada surat saya nggak akan layani, gitu kan. Tapi karena itu pasiennya dokter, akhirnya bisa ditangani. Lha itu yang bikin, aduuh kok nggak tegas. Seharusnya Mbak IF kasih teguran, ya nggak bisa dok, gini. Bukan berarti kita menolak, tapi kan ditunda. Tapi kalau pasinnya dokter tu nggak ada kata tunda, harus, kalau hari itu datang harus dilakukan..
	460			
JWS2605RKK				Kalau untuk misalnya, pernah nggak ee, apa ya, si direktur ini, Mbak IF dulu itu apa, kumpul bareng dengan staf, gitu?
EK2605RKK			Direktur IF jarang ngobrol bareng staf	Eee..kalau untuk ngobrol-ngobrol sih jarang ya, tapi kalau untuk rapat ya kadang-kadang datang.
JWS2605RKK	465			Kadang-kadang?
EK2605RKK				He-eh..
JWS2605RKK				Eee..misalnya rujukan atau apa, ee karaoke bareng gitu?
EK2605RKK				Nggak..
JWS2605RKK				Nggak pernah mbak ya?
EK2605RKK	470		Direktur IF jarang jalan-jalan bareng staf	Nggak.. kita sudah minta misalnya jalan-jalan, gitu ya. Tapi tetep aja nggak ada, sampai sekarang, gitu. Akhirnya kita sendiri aja, orang-orang sendiri..
JWS2605RKK	475			mmmm..oke kan disini Mbak IF, ee kita ngomongin Mbak IF dulu ya, Mbak IF kan Direktur, direktur kan sebagai orang yang ditengah-tengah antara pengurus sama staf, gitu kan. Nah fungsi Mbak IF sebagai orang yang seperti itu sebagai direktur yang menjembatani antara pengurus dengan staf itu gimana menurut mbak?
EK2605RKK	480		SO3 merasa direktur IF kurang tegas dalam penegakan peraturan	Eee..dia sih nggak bisa tegas ya, ke siapa, ki kita juga nggak gitu ya. Akhirnya dia serahkan ke itu, ke pengawas kontrol kadang-kadang itu. Jadi perannya untuk kelihatan tegasnya ya ke internal kontrol.

				Jadi yang negur ya internal kontrol, yang manggil-manggil itu ya internal kontrol. Nggak pernah, direktur nggak pernah manggil kita, jarang lah. Pasti kebanyakan itu diselesaikan dengan..
JWS2605RKK				Internal kontrol ya?
EK2605RKK	485			He-eh..
JWS2605RKK				Malah malah yang aktif itu pengurus?
EK2605RKK				Bukan pengurus?
JWS2605RKK				Ee maksudnya ini kan orang pengurus gitu?
EK2605RKK				Ya orang diluar pengurus juga sih..
JWS2605RKK	490			Oo orang diluar pengurus ya
EK2605RKK				Yang disewa lah, orang yang disewa pengurus untuk ngawasin, pengawas kita. tapi pengawas ini kesannya ya gitu, jadinya ke kita. coba, dia nggak bisa negur atasan kan, gitu. Padahal atasan juga melakukan pelanggaran mungkin, iya kan gitu..
JWS2605RKK	495			Oke, jadi direktur malah tidak menjalankan fungsinya untuk itu, untuk pengawasan itu ya?
EK2605RKK			SO3 merasa direktur IF kurang bisa menjalankan fungsi pengawasan dengan baik	He-eh
JWS2605RKK				Yang mengawasi malah orang lain selain direktur?
EK2605RKK	500			He-eh..iya jadi laporan itu diserahkan ke direktur gitu kan, tapi nanti sudah dilakukan apa-apa gitu dengan
JWS2605RKK				Internal kontrol tadi?
EK2605RKK				Iya internal kontrol..
JWS2605RKK				Oh gitu..
EK2605RKK	505		Internal kontrol dominan dalam pengawasan melebihi direktur LSM "X"	Tapi memang ada teguran sih, pernah ada, akhirnya keluar SP juga pernah ada. Tapi mungkin dari internal kontrol yang menyarankan untuk SP. Sangat dominan internal kontrol disini..
JWS2605RKK				Dominan ya..
EK2605RKK				He-eh.. jadi mempengaruhi direktur juga, jadi direktur harus

				ngikutin internal kontrol
JWS2605RKK	510			Jadi peran direkturpun tertutupi oleh internal kontrol ini ya?
EK2605RKK				He-eh..kalau saya rasa seperti itu ya..
JWS2605RKK				Nah mungkin kalau ke Pak ORK, lha ini baru tiga bulan ya kalau nggak salah, itu secara umum gimana?
EK2605RKK	515		<ul style="list-style-type: none"> • SO3 melihat direktur ORK tanggap ketika ada keluhan dari staf • SO3 melihat pengurus LSM "X" terlalu dominan dan direktur tidak berani terhadap pengurus 	Kalau Mas ORK cepet kalau kita minta ini, kalau ada masalah, oh ya kita bisa cepet, misalnya ada keluhan AC atau apa dan dia cepet untuk menangani, gitu. Memenuhi keinginan kita, gitu ya. Saya rasa masih itu ya, masih bisa lah. Tapi kalau untuk permasalahan ya kan sekarang pengurusnya terlalu dominan, kalau saya itu. Tapi mas ORK nggak berani gitu kayaknya.
JWS2605RKK	520			Nggak berani disini itu maksudnya gimana mbak?
EK2605RKK	525		<ul style="list-style-type: none"> • SO3 melihat direktur ORK tidak bisa menyampaikan aspirasinya ke pengurus 	Saya nggak tahu, tapi saya rasa nggak bisa menyampaikan keinginannya kita, gitu untuk ke pengurus. Misalnya kita butuh tempat pemulihan yang cukup luas, penambahan tempat pemulihan. Tapi ternyata pengurus minta apoteknya yang diperluas, gitu kan. Nah ini yang jadi, eee..rebutan lahan kan antara orang klinik dengan apotik, gitu kan.
JWS2605RKK				mmm..apotik beda divisi ya dengan klinik?
EK2605RKK	530			Di dalam satu gedung, apotik, tapi ee..apa ya, jadinya sudah ada sih kita sediakan apotik, tapi dia pengen dilebarkan dan pelebaran apotek itu mengurangi ruang pemulihan..
JWS2605RKK				Oo ruang pemulihan..
EK2605RKK	535			He-eh.. selama ini kita bilang apotek nggak perlu, belum perlu. Karena itu bukan apotek sesungguhnya, cuma penyimpanan, tempat untuk menyimpan obat, gitu. Nggak berfungsi kayak apotik yang diluar-luar gitu, penjualan obatnya, gitu, cuma nyimpen obat. Nah itu, Mas ORK sudah kita kasih bukti, ini lho keadaan pasien, itu. Apakah saya nggak tahu, itu nyampek ke Bu N atau nggak, saya nggak tahu.
JWS2605RKK				mmm..tapi selama ini belum ada penanganan ya?

EK2605RKK	540			Akhirnya kita yang kalah, gitu lho. Pengurus yang akhirnya bisa ngambil tempat pemulihan..ya..ruang pemulihan akhirnya menggeser ruang perawat, ruang perawat akhirnya nggak punya. Gitu keadaannya. Oke, saya bilang gitu, mungkin keadaannya orang bawahan, ya kita ngalah, nggak papa. Akhirnya gitu kita-kita ini.
JWS2605RKK	545			Mmm apa memang kurang bisa menyampaikan aspirasi?
EK2605RKK				Tapi kalau kebutuhan yang lain-lain, cepet banget..
JWS2605RKK				Cepet banget, kalau dibandingin yang dulu mungkin?
EK2605RKK	550		Konflik antar staf klinik sudah tidak ada ketika direktur ORK menjabat	He-eh.. misalnya kita butuh ini, ee apa pembetulan ini, apa dibutuhkan ini itu cepet. Misalnya AC yang kurang, misalnya ruang ini kurang nyaman apa, kalau ternyata itu masih bisa dipenuhi dengan cepet, Mas ORK cepet. Ada kalau konflik diantara kita sekarang sudah nggak ada, di antar staf ya..
JWS2605RKK				Oo berarti Pak ORK ini bisa menyelesaikan konflik ya?
EK2605RKK				Karena ya orangnya sudah..
JWS2605RKK	555			Oo nggak ada ya..
EK2605RKK				He-eh..karena kita sempet semuanya disuruh berhenti, diputuskan untuk berhenti klinik ini. Karena masalah itu akhirnya kita berhenti dulu sementara, sudah. Akhirnya kita mengajukan lamaran, yang dianggap tidak..yang bikin kacau dulu akhirnya nggak diambil..
JWS2605RKK	560			Yang memutuskan untuk, oke berhenti total disini itu siapa?
EK2605RKK				Pengurus..
JWS2605RKK				Pengurus ya..pengurus yang baru ini?
EK2605RKK				Pengurus dengan semuanya ya mungkin ya, dengan pejabat sementara yang dulu dari Jakarta..
JWS2605RKK	565			Pak H ya?
EK2605RKK				He-eh Pak H..berarti saya empat ya..
JWS2605RKK				Oh ya, empat berarti.. tapi yang definitif tiga ya berarti?
EK2605RKK				He-eh..
JWS2605RKK				Oh gitu, itu kan mengeluarkan itu kan, akhirnya..

EK2605RKK	570		Tidak ada lagi <i>gap</i> antar staf	Terjadi hubungan kita enak lah, sekarang antara saya dengan paramedis nggak ada <i>gap</i> . Sudah bisa makan bareng dengan mereka, yang dulu sulit ya.
JWS2605RKK				Kalau untuk hubungan para staf dengan direktur sendiri, gimana mbak?
EK2605RKK	575		<ul style="list-style-type: none"> • SO3 merasa lebih nyaman mengadu ke direktur ORK karena direktur tidak membuat jarak • SO3 merasa direktur IF membuat jarak ke staf 	Kalau sekarang, ee..santai maksudnya kita bisa cepet ngomong ke Mas ORK. Mas ORK juga nggak terlalu apa, membuat jarak ya. Kalau Mbak IF dulu membuat jarak kayaknya ke kita.
JWS2605RKK				Oh gitu..
EK2605RKK			SO3 merasa direktur ORK terbuka terhadap staf	Kalau Mas ORK nggak, malah terbuka dengan kita..
JWS2605RKK	580			Kalau ada komplain-komplain..
EK2605RKK				He-eh..kadang-kadang Mas ORK juga, udah lah disini aja, gitu kan, kita ngobrol-ngobrol disini, gitu.
JWS2605RKK				mmm..ngobrolnya di atas gitu mbak ya?
EK2605RKK				Apa?
JWS2605RKK	585			Ngobrolnya di atas?
EK2605RKK				Ngobrol disini, di ruangan sini..
JWS2605RKK				Ooo sering turun juga?
EK2605RKK			<ul style="list-style-type: none"> • Direktur ORK kadang-kadang mengunjungi klinik • Direktur ORK orangnya santai 	Kadang-kadang, tapi nggak terlalu sering. Kalau ada yang perlu dibicarakan dia ke bawah. Nggak terlalu formil..
JWS2605RKK	590			Nggak terlalu formil ya? Nggak terlalu saklek sama peraturan, gitu?
EK2605RKK				He-eh.. ya kalau nyuci piring ya nyuci piring sendiri. Lebih itu, lebih terbuka tapi ya untuk ngomong ke pengurus masih belum.

JWS2605RKK				mmm..
EK2605RKK				Ya belum bisa, yang namanya dia dibawah pengurus ya ..
JWS2605RKK	595			Kalau disini itu direktur dibawahnya pengurus?
EK2605RKK				He-eh..
JWS2605RKK				Ooo..jadi yang mengendalikan itu sebenarnya pengurus?
EK2605RKK				Eee..sebenarnya pengurus ke kebijakan ya tapi nggak ikut campur di dalam operasional, kan operasional harusnya direktur.
JWS2605RKK	600			Ya, he-eh..tapi yang terjadi sekarang
EK2605RKK				Malah ikut campur..
JWS2605RKK				Malah melebihi wewenang yang sudah ada, gitu?
EK2605RKK			Pengurus melebihi wewenang yang sudah ada	Iya, he-eh..
JWS2605RKK				mmm..terus kemudian direktur sendiri?
EK2605RKK	605		SO3 merasa direktur mengikuti apa mau pengurus	Ya nggak bisa itu ya, ya dia sebagai itu ya ngikutin aja..
JWS2605RKK				Ngikutin apa mau pengurus?
EK2605RKK				He-eh.. gitu nggak bisa berbuat apa-apa.. saya nggak tahu ya, mungkin dia sudah berusaha, tapi pengurus sudah ngomong gitu direktur tidak bisa berbuat apa-apa.
JWS2605RKK	610			mmm.. kalau untuk penegakan peraturan sendiri mbak, kalau Pak ORK?
EK2605RKK				Aturan untuk saat ini sih dia sudah itu ya, minta kita datangnya tepat, gitu kan. Ya temen-temen sih selama ini nggak ada masalah. Apa ya, mereka, kita masih ngikutin aturan itu.
JWS2605RKK	615			mmm.. tapi lebih tegas dari direktur yang dulu? Atau gimana?
EK2605RKK			Penyelewengan aturan sudah tidak ada sewaktu direktur ORK menjabat	Eee..kita selama ini belum ada teguran, ee saya nggak tahu ya apa ada yang sudah kena teguran atau belum tentang misalnya terlambat atau apa. Mungkin kalau yang sekarang kejadiannya keterlambatan aja sih, masalah keterlambatan. Untuk penyelewengan kayaknya sudah bisa di..nggak ada lah..
	620			

JWS2605RKK				Berati untuk konflik sendiri lebih kompleks-an waktu Mbak IF dulu ya?
EK2605RKK				He-eh..
JWS2605RKK				Pernah ada itu tadi ya?
EK2605RKK	625			He-eh..pernah ada itu.. kalau sekarang sih nggak. Kan ya udah, sudah banyak jauh berbeda sekarang itu konfliknya. Malah sekarang konfliknya dengan pengurus, ibu ketua pengurus ya..(tertawa)
JWS2605RKK				Iya..(tertawa)
EK2605RKK				Perebutan lahan..(tertawa)
JWS2605RKK	630			Iya perebutan lahan..
EK2605RKK				Terlalu ikut campur..
JWS2605RKK				Terlalu ikut ke masalah teknis ya?
EK2605RKK				He-eh.. dan kita nggak bisa berbuat apa-apa, ya nggak tahu lah.
JWS2605RKK	635			Kalau untuk tadi, pembuatan keputusan, Pak ORK gimana? Misalnya ada keputusan apa gitu, apa staf-stafnya dipanggil atau kayak gimana?
EK2605RKK			Direktur ORK mengikutkan semua pihak dalam membuat keputusan	ee..misalnya kemarin untuk menentukan, apa sanksi bagi yang terlambat, nah itu kita diikutkan.
JWS2605RKK				Oo jadi semuanya diikutkan gitu?
EK2605RKK	640			He-eh..jadi kalau sanksinya ini ternyata hasilnya mengatakan ini, harus dipending ya akhirnya dipending.
JWS2605RKK				Demokratis banget gitu ya, kalau menurut mbak?
EK2605RKK	645		Staf dilibatkan dalam pembuatan keputusan direktur ORK	Ee masih dilibatkan untuk hal-hal yang kayak gitu, masih dilibatkan untuk ee..kita mau pakai apa nih, aturan mainnya kayak apa, kayak gitu. Nah itu diikutkan. Kemarin apa, orang-orang klinik diminta itu, ikut, ee..maksudnya dipanggil untuk bahas tentang itu, aturan mainnya itu. Jamnya jam berapa masuk, kalau telat nanti mau dikasih sanksi apa, gitu.
JWS2605RKK	650			Memangnya dulu kalau yang sebelum-sebelumnya nggak pernah kayak gitu?

EK2605RKK			Direktur sebelum direktur ORK tidak melibatkan staf dalam membuat keputusan	Eee.. dikasih tau kalau jam..ee kalau terlambat lima menit, transport nggak dikasih, gitu aja.
JWS2605RKK				Yang dulu?
EK2605RKK				He-eh..
JWS2605RKK	655			Oh cuman, kalau terlambat ya udah keputusan ada di pihak atas tanpa dilibatkan dulu
EK2605RKK				He-eh..
JWS2605RKK				Oh gitu..
EK2605RKK	660			Kalau sekarang, ini bagaimana, kalau terlambat 5 menit berarti didenda, apa..dikurangi transportnya seribu misalnya. Ya itu jadi dua ribu, lima menit kedua. Tapi karena kemudian kita nggak setuju, ya akhirnya dipending aturan itu..
JWS2605RKK				Ooo..
EK2605RKK				Dan belum ada aturan..
JWS2605RKK	665			Kalau keputusan-keputusan strategis mungkin mbak? Kayak misalnya tadi, ada perebutan lahan gitu, kan ini sebenarnya wewenang direktur mbak ya, ini posisi direkturnya gimana menurut mbak?
EK2605RKK	670		<ul style="list-style-type: none"> • Direktur ORK tidak bisa menyampaikan aspirasi ke pengurus • Pengurus terlalu dominan 	Kemarin kita sudah bicara ke dia, mas ini bagaimana ini-ini..ya udah, kan gini sudah ada foto, ya gini..katanya, fotonya saya minta, katanya gitu. Aku sudah lihatin foto-fotonya gitu, ya dia minta gitu kan. Itu katanya akan dilaporkan ke pengurus. Tapi ternyata akhirnya..
JWS2605RKK				Belum ada tindak lanjut sampai sekarang?
EK2605RKK	675			Pengurus yang itu, tetep ngotot, akhirnya ini ya itu, diambil.
JWS2605RKK				mmm..
EK2605RKK				Perebutan lahan itu dimenangkan dengan (tertawa) pengurus..
JWS2605RKK				Oo berarti kalau saya simpulkan, sekarang itu yang mendominasi..
EK2605RKK				Pengurus..
JWS2605RKK	680			Jadi nggak ada masalah sama direktur, malah pengurus ya

				masalahnya?
EK2605RKK				He-eh..
JWS2605RKK				Oh gitu..
EK2605RKK	685		SO3 melihat direktur IF membuat keputusan-keputusan sendiri tanpa melibatkan pengurus ketika menjabat	Kalau dulu saya nggak tahu, Mbak IF main sendiri tanpa pemberitahuan ke pengurus
JWS2605RKK				Oh gitu..he-eh..
EK2605RKK				Bikin aturan main yang nggak diketahui pengurus. Tapi saya nggak tahu aturan main yang seperti apa. Keputusan-keputusan tanpa sepengetahuan..memberitahukan ke pengurus..
JWS2605RKK	690			mhhh..kalau staf dulu waktu Mbak IF kan ada yang memang nggak enak gitu, sampai isu nasional kalau nggak salah..
EK2605RKK				Apa?
JWS2605RKK				Masalah pengeluaran ini? Sampai ke Jakarta juga..
EK2605RKK	695			He-eh..untuk mengeluarkan Mbak IF itu ya..sampai..sampai..sampai saya katanya ribut di Jakarta, saya nggak tahu ribut apa, sehingga pengurus mengatakan menghentikan Mbak IF itu <i>sing</i> sampai ke pusat.
JWS2605RKK				He-eh..kalau stafnya sendiri mungkin kayak gimana? Apakah yang dilihat gitu, dari konflik itu? Apa..
EK2605RKK	700		SO3 merasa lega direktur IF dihentikan karena menganggap tidak bisa menghentikan konflik yang ada diantara staf	Karena kita nggak tahu konfliknya apa, saya nggak tahu. Tapi dengan dihentikan Mbak IF saya juga merasa lega juga ya, gitu karena Mbak IF nggak bisa menyelesaikan konflik disini..
JWS2605RKK				Oh gitu..
EK2605RKK				He-eh..
JWS2605RKK	705			Konflik antar staf ya terutama..
EK2605RKK				He-eh..

JWS2605RKK				mmm..kalau mungkin, apa ya..di Pak ORK ini kan memang peralihan gitu ya dari.. kan Pak H kan udah..udah..
EK2605RKK				Kalau Pak H malah kita nyaman banget, gitu..
JWS2605RKK	710			Beliaunya sudah menyelesaikan, oke gitu..
EK2605RKK				He-eh..
JWS2605RKK				Dan Pak ORKnya sendiri juga udah menerima gitu kan.. jadi udah nerima enaknya gitu..
EK2605RKK				Iya..
JWS2605RKK	715			Kalau untuk, misalnya Pak ORK, tadi kan Mbak IF jarang ya misalnya rujakan bareng. Kalau Pak ORKnya sendiri?
EK2605RKK	720		SO3 melihat direktur ORK menjalin hubungan interpersonal yang baik dengan para staf	Kalau di kita nggak, ke bawah nggak. Tapi kalau di atas, karena saya ikut di atas juga kan, ikut terlibat dengan kegiatan di atas jadi kadang-kadang saya lihat, Pak ORK juga makan bareng dengan staf yang di atas. Ya itu yang saya tahu dia nyuci piring sendiri, kayak gitu. Jadi kadang-kadang juga duduknya nggak di ruangan direktur, duduknya di meja ada yang kosong diantara meja itu dia duduk di situ, ngobrol, saya juga bisa menyampaikan keluhan apa yang saya..disitu.
JWS2605RKK	725			Oh ya mbak, dulu waktu jamannya Mbak IF, itu mbak juga di atas juga?
EK2605RKK				Nggak, saya masih di bawah, eee..maksudnya di klinik.
JWS2605RKK				Nggak ikut aktifitas di atas?
EK2605RKK				Nggak..
JWS2605RKK	730			Oh ya..
EK2605RKK	735		SO3 sering laporan ke direktur IF namun tidak ada penyelesaian	Tapi paling, sebenarnya dulu kalau menghadap paling sering ke Mbak IF dulu. Sering laporan ke Mbak IF, gitu. Tapi ya nggak ada penyelesaian. Akhirnya capek sendiri untuk..akhirnya saya ya udah, ngapain lapor, orang nggak pernah ada penyelesaian, gitu. Yang dilaporin ya itu itu lagi, itu itu lagi..gitu.
JWS2605RKK				Masalahnya tetep sama ya, dan juga penyelesaiannya nggak..
EK2605RKK				Nggak ada..

JWS2605RKK				Ooo...jadi kalau sekarang lebih <i>friendly</i> gitu mbak?
EK2605RKK	740		SO3 melihat direktur ORK menjalin hubungan interpersonal yang baik dengan para staf	Iya..he-eh..kita bisa itu, apa ya, Mas ORK banyak sih berusaha untuk ke bawah juga, ngobrol. Saya pernah juga ngelihat dia nongkrong di itu, satpam..apa di <i>security</i> itu.
JWS2605RKK				Kalau dulu nggak pernah, kalau direktur yang sebelumnya?
EK2605RKK				Kayaknya jarang ya..
JWS2605RKK				Jarang?
EK2605RKK	745			He-eh..
JWS2605RKK				Oke..
EK2605RKK	750			Saya nggak tahu, tapi kalau menurut temen-temen Pak AD itu sangat terbuka. Memang sih yang namanya Pak AD memang gayanya kayak bapak, gitu ya. Tempat ngadu gitu, enak diajak ngobrol. Tapi saya kurang..
JWS2605RKK				Karena nggak ada penyelesaian mbak ya?
EK2605RKK				He-eh..
JWS2605RKK				Kalau sekarang mungkin lebih banyak ke, ditekan pengurus ya, kalau pemimpin sekarang?
EK2605RKK	755			He-eh..
JWS2605RKK				Jadi nggak bisa bebas berkreasi gitu..
EK2605RKK				Pengurusnya yang nggak bebas..apa, direkturnya yang nggak bebas berkreasi ya..
JWS2605RKK				He-eh..
EK2605RKK	760			Seperti diatur dengan...disetir..
JWS2605RKK				mmm...
EK2605RKK				Harusnya..ee..masalahnya ke pengurus gitu ya?
JWS2605RKK				He-eh..
EK2605RKK	765			Tapi yang di direkturnya, kita gini..gini.. yang dibawah minta ini..ini..ini..yang di atas juga minta ini, ya
JWS2605RKK				Ooo..

EK2605RKK				Ya Cuma ngikutin aja sih..
JWS2605RKK				Kalau boleh tanya mbak, pengurusnya seperti apa sih kalau mbak lihat itu?
EK2605RKK	770		Ketua pengurus yang terlalu dominan	Yang dominan ya cuma satu orang itu ya, Bu N itu aja..
JWS2605RKK				Yang lainnya mungkin mbak?
EK2605RKK				Nggak terlalu banyak, apa..
JWS2605RKK				Mm, apa sih yang menyebabkan, apa karena orang-orang dari birokrat atau apa, gitu?
EK2605RKK	775			Kalau Bu Nurul yang saya tahu memang orang dari pemerintahan ya, ketua apa saya nggak tahu, BKKBN atau apa
JWS2605RKK				mmm..akhirnya masuk ke LSM yang beda banget gitu mbak ya?
EK2605RKK				Ya..itu pengen mungkin di birokrat kayak gitu ya, harus dilayani segala, kalau pengen ini harus diikuti gitu.
JWS2605RKK	780			Kalau untuk efektifitas mbak, efektifitas kerja di klinik terutama, atau mbak lihat secara umum di staf gitu, menurut mbak gimana? Antara dulu Mbak IF dengan sekarang.
EK2605RKK	785			Kalau sekarang terus terang kerjanya capek, karena stafnya semakin sedikit, capek dan pasiennya semakin banyak. Ya itu yang bikin capek, gitu kan..
JWS2605RKK				Oo masalah tenaga kerja gitu ya, jumlah..
EK2605RKK	790			Kalau dulu pasiennya seimbang lah, gitu ya. Pasien juga kita kontrol jangan sampai banyak, karena dulu memang kita diatur oleh salah seorang dari..hehe..(tertawa) ya itu dokter dan orang yang itu, jadi nggak boleh, segini, gitu. Nggak boleh segini, harus dibawah ini, gitu kan. Jadi ya memang sesuai lah antara orang dengan ini.. tapi kalau sekarang pasien di- <i>los-los</i> -kan, gitu ya, tenaga nggak ada..(tertawa)..capek..capek..bener-bener. Dan kita karena stafnya sedikit ya borongan ya semuanya, kerjanya..
JWS2605RKK	795			Serabutan gitu ya..
EK2605RKK				He-eh..Setelah konseling saya sudah selesai konselin, saya bantu paramedis.

JWS2605RKK	800			Kalau untuk efektifitas pemimpin sendiri untuk mengatur organisasi mbak, kalau boleh membandingkan ini, antara dua pemimpin ini, itu gimana?
EK2605RKK				Pengurus dan..
JWS2605RKK				Eee..efektifitas kepemimpinan, antara..
EK2605RKK				Pengurus dengan direktur?
JWS2605RKK				Bukan, direktur yang lama dengan direktur yang baru sekarang..
EK2605RKK	805			oo..
JWS2605RKK				Lebih efektif yang mana sih mbak, gitu?
EK2605RKK	810		Efektivitas pemimpin yang sekarang lebih bagus karena semua konflik sudah teratasi	Karena sekarang sudah enak ya jadi mungkin efektifan yang sekarang gitu kan. Kelihatannya efektif yang sekarang gitu, karena sudah posisinya semuanya enak. Tapi kalau..apa kalau persoalannya sama nanti direktornya tetep sama mungkin ya.
JWS2605RKK				Iya..he-eh..
EK2605RKK	815			ee.kemungkinan sama juga, gitu lho. Karena situasinya sudah tenang sekarang, jadinya kelihatan lebih bagus, gitu kan. Tapi kalau sebenarnya masih sama ya mungkin direktur yang sekarang juga nggak bisa nyelesaiin. Mungkin sama dengan direktur-direktur yang dulu.
JWS2605RKK				Sama aja mbak ya, tapi karena sekarang sudah, masalahnya sudah ilang..
EK2605RKK	820		SO3 merasa lebih nyaman bekerja sekarang	Iya..he-eh, jadi persoalannya sekarang sudah ilang, jadi kelihatannya jadi, oh ya lebih enak kerja, gitu. Tapi ya walaupun kerjanya jadi serabutan..
JWS2605RKK				Tapi kalau, mbak nyamannya gitu, lebih nyaman yang sekarang atau yang dulu mbak?
EK2605RKK				Untuk suasananya nyaman yang sekarang..
JWS2605RKK	825			Nyaman sekarang ya?
EK2605RKK				He-eh..
JWS2605RKK				Karena memang nggak ada masalah ya?
EK2605RKK				He-eh..

JWS2605RKK				Dan kerja pun jadi lebih efektif ya..
EK2605RKK	830		Hubungan interpersonal antar staf lebih baik ketika direktur ORK menjabat	Karena kita jadi nggak ada apa ya, saling curiga antar teman, gitu kan. Hubungan kita jadi lebih dekat sekarang, antara doketr juga, itu dengan dokter juga kerja sama, jadi ya udah.
JWS2605RKK				Tidak ada <i>gap</i> gitu kan, ya udah jadi enak gitu..
EK2605RKK				He-eh..
JWS2605RKK	835			Kalau dulu ada <i>gap</i> dan ada masalah itu tadi..
EK2605RKK				He-eh..
JWS2605RKK				Ooohh ya..
EK2605RKK				Jadi nggak ada yang saling curiga sekarang.
JWS2605RKK	840			mmm..kalau misalnya mbak boleh bermimpi gitu mbak, pemimpin seperti apa sih yang menurut mbak itu cocok untuk memimpin LSM "X" Jatim?
EK2605RKK			SO3 menginginkan pemimpin yang tegas dan tidak dipengaruhi oleh pengurus	Ya dia bisa, tidak disetir dengan pengurus, dia bisa tegas gitu kan, dan ke siapapun. Kepengurus kalau memang dia harus tegas ya harus tegas, gitu ya..
JWS2605RKK	845			Itu bukannya nanti kalau tegas malah dipecat nanti mbak?
EK2605RKK			SO3 meminta pengurus juga harus mau mengikuti peraturan yang ada di LSM "X"	(tertawa)..ya gitu.. tapi kan kalau memang harusnya, apa ya aturan main LSM "X" jangan hanya kita aja, stafnya diberlakukan tapi pengurus juga harus ngikutin aturan main LSM "X". Dan direktur yang sebagai orang itu ya harus
JWS2605RKK	850			Mau menegakkan peraturan ini ya..
EK2605RKK				He-eh..mengingatkan, paling nggak mengingatkan aturan mainnya kayak gini lho, gitu..
JWS2605RKK				Karena mungkin sekarang menyetir pengurus itu..
EK2605RKK				He-eh..
JWS2605RKK	855			Oke.. oh ya tadi sempat kelupaan mbak, nama lengkap mbak siapa mbak?
EK2605RKK				EK..
JWS2605RKK				EK ya..oh ya..mungkin itu aja mbak yang perlu saya tanyakan,

				terima kasih atas kerja samanya..
EK2605RKK	860			Iya sama-sama