

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui tentang bagaimana PT Aseli Dagadu Djokja menerapkan Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memainkan peran penting dalam keberhasilan dan keberlanjutan perusahaan. Pengorganisasian, perencanaan, dan pengelolaan sumber daya manusia merupakan inti dari MSDM.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengorganisasian sumber daya manusia mencakup penataan tenaga kerja secara efisien, memastikan peran dan tanggung jawab terdefinisi dengan jelas, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Struktur organisasi ini memberikan kerangka kerja untuk seluruh aktivitas MSDM, memastikan bahwa individu yang tepat dengan keterampilan yang tepat berada pada posisi yang tepat. Selain itu, pengorganisasian yang efektif mendorong kolaborasi dan sinergi di antara karyawan yang mengarah pada peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja.
2. Perencanaan Sumber Daya Manusia melibatkan analisis kebutuhan sumber daya manusia masa depan perusahaan dan merancang strategi untuk memenuhinya. Dalam hal ini Dagadu menganalisis faktor internal dan eksternal, juga melakukan rekrutmen, pelatihan, dan juga manajemen upah untuk mengembangkan rencana SDM yang komprehensif. Melalui perencanaan proaktif, MSDM yang dilakukan Dagadu berkontribusi terhadap kemampuan beradaptasi dan ketahanan perusahaan dalam lanskap bisnis yang terus berkembang.
3. Pengelolaan SDM adalah pelaksanaan aktivitas SDM sehari-hari, dan hal ini sangat penting dalam menerjemahkan tujuan perusahaan menjadi tindakan. Aspek pengelolaan yang dilakukan Dagadu dalam mengelola SDMnya adalah evaluasi kerja dan mengelola hubungan karyawan. Dalam mengelola SDM di perusahaannya, Dagadu melibatkan pengembangan budaya kerja yang positif, menjaga jalur komunikasi yang terbuka, dan

memastikan bahwa karyawan dilengkapi dengan sumber daya dan dukungan yang diperlukan untuk unggul dalam peran mereka.

4. Manajemen Sumber Daya Manusia dengan fungsi inti pengorganisasian, perencanaan, dan pengelolaan sumber daya manusia yang ditemukan peneliti dalam penelitian ini merupakan kunci keberhasilan Dagadu. Hal ini terus berkembang dari peran transaksional menjadi sebuah keharusan strategis, yang merupakan bagian dalam mencapai tujuan perusahaan dan mempertahankan keunggulan kompetitif. Melalui penelitian ini, peneliti dapat mengetahui bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia tidak hanya tentang merekrut, mempertahankan, dan mengembangkan talenta, tetapi juga tentang menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan positif yang selaras dengan nilai-nilai inti dan tujuan perusahaan.
5. Praktek MSDM di PT Aseli Dagadu Djokdja sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa perusahaan di berbagai sektor telah menerapkan elemen-elemen penting MSDM seperti seleksi, pelatihan, penempatan kerja, dan kinerja dengan baik. Ini menunjukkan bahwa perusahaan tersebut mengikuti praktik dengan baik di industri.
6. Hubungan karyawan juga tak berhenti di situ. Hubungan karyawan tersebut bersifat terbuka dan fleksibel. Hal ini dibuktikan dengan setiap karyawan yang memiliki andil untuk menyampaikan pendapat, bahkan dari level yang terbawah.
7. Keseluruhan, praktek MSDM yang efektif di PT Aseli Dagadu Djokdja telah memberikan manfaat pada perkembangan organisasi, daya saing, dan kesuksesan perusahaan dalam lingkungan bisnis yang dinamis.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afiyah, A., Saifi, M., & Dwiatmanto. (2015). Analisis Studi Kelayakan Usaha Pendirian Home Industry (Studi Kasus oada Home Industry Cokelat “Cozy” Kademangan Blitar). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 23(1).
- Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice* (10th ed.). Kogan Page Limited.
- Aziz, N., & Winahyuningsih, P. (2021). Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada UMKM Konveksi Bordir di Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus. *Prodising Woking Papers Series In Management*, 13(2).
- Bappeda DIY. (n.d.). *Master Data Koperasi dan UMKM*.  
[Http://Bappeda.Jogjaprovo.go.id/Dataku/Data\\_dasar/Index/107-Umkm?Id\\_skpd=79](http://Bappeda.Jogjaprovo.go.id/Dataku/Data_dasar/Index/107-Umkm?Id_skpd=79). Retrieved March 24, 2023, from [http://bappeda.jogjaprovo.go.id/dataku/data\\_dasar/index/107-umkm?id\\_skpd=79](http://bappeda.jogjaprovo.go.id/dataku/data_dasar/index/107-umkm?id_skpd=79)
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (1st ed.). Gava Media.
- Creswell, J. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). Sage Publication.
- Dedy Sasongko. (2020). *UMKM Bangkit, Ekonomi Indonesia Terungkit*. Kementerian Keuangan RI. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/13317/UMKM-Bangkit-Ekonomi-Indonesia-Terungkit.html>
- Faried, A. I., Sembiring, R., & Hasanah, U. (2021). Peningkatan Penyetaraan Gender Terkait Kualitas SDM Dalam Rangka Pemberdayaan UMKM. *Jurnal SiNTESa (Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora)*, 1.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Center for Academic Publishing Service.
- Hasibuan, M. S. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2000). *Foundations of Behavioral Research* (4th ed.). Harcourt Inc.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright P. M. (2010). *Fundamentals of Human Resource Management*. McGraw Hill.
- Panggabean, M. S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Ghalia Indonesia.

- Poerwandari, K. (2005). *Pendekatan Kualitatif untuk Penelitian Perilaku Manusia*. Fakultas Psikologi UI.
- Putera, Reynardus A.D. & Sulistyningtyas, Ike Devi (2014) Perencanaan dan Implementasi Corporate Identity di PT Aseli Dagadu Djokdja. <http://e-journal.uajy.ac.id/5288/1/0KOM03867.pdf>
- Putri, G. A. M., Maharani, S. P., & Nisrina, G. (2022). LITERATURE VIEW PENGORGANISASIAN: SDM, TUJUAN ORGANISASI DAN STRUKTUR ORGANISASI. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 286–299.
- Rowley, C., & Benson, J. (2002). *Convergence and Divergence in Asian HRM*. California Management Review.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (3rd ed.). STIE YKPN.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfabeta.
- Suhariyanto, T. T., Leuveano, R. A. C., & Suhariyanto, S. (2020). Analisis Manajemen Organisasi dan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus pada Industri Velg Mobil). *OPSI*, 13(1), 25–40. <https://doi.org/10.31315/opsi.v13i1.3470>
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Center for Academic Publishing Service.
- Taylor, S., Bogdan, R., & DeVault, M. (2016). *Intorduction to Qualitative Research Methods: A Guidebook and Resource (4th ed.)*. Canada: (4th ed.). John Wiley & Sons, Inc.
- Triasmoko, D., Mukzam, Moch. D., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 12(1).
- Wahyudi, B. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Penerbit SULITA.
- Zakaria, R., Rochani, R., Nurcahyo, S. A., & Siagian, S. H. A. (2022). Analisis Struktur Organisasi dan Jabatan pada UMKM XYZ. *Seminar Dan Konferensi Nasional IDEC 2022*.

## LAMPIRAN

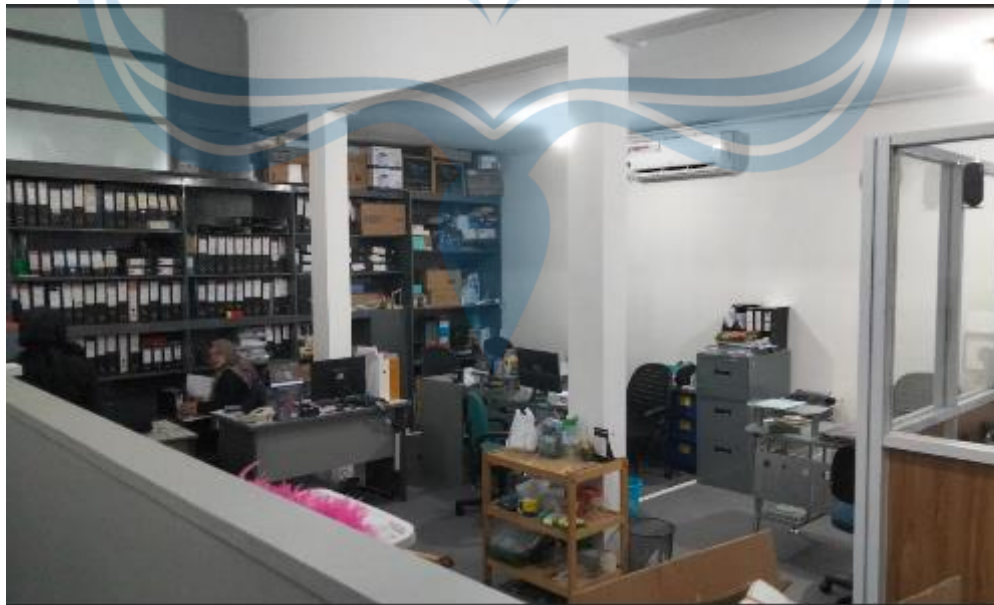
### 1. Dokumentasi



Dokumentasi Peneliti dengan Pak Hadi, HRM-GA PT. Aseli Dagadu Djokdja



Dokumentasi Peneliti dengan Mas Anto, Staff HR PT. Aseli Dagadu Djokdja



Suasana Kantor Pusat PT. Aseli Dagadu Djokdja



Suasana Ruangan Produksi PT. Aseli Dagadu Djokdja



Suasana Ruangan Produksi PT. Aseli Dagadu Djokdja



## 2. Transkrip Wawancara

Transkrip Wawancara

Pak Hadi

Keterangan:

P = Peneliti

I = Informan

P: Oke, kita mulai ya Pak.

I: Iyak.

P: Mohon izin untuk saya rekam pak.

I: Silakan

P: Assalamualaikum wr wb.

I: Waalaikumsalam

P: Perkenalkan bapak, nama saya Rangga, saya mohon izin untuk penelitian di PT Dagadu untuk meneruskan proposal skripsi saya mengenai Manajemen SDM yang di Dagadu sendiri.

I: Baik.

P: Sebelumnya saya mau tanya pak, emmm nama bapak formalnya siapa ya?

I: Yak, nama lengkap Hadi Sulistyono

P: Hadi....

I: Sulistyono.

P: Sulistyono....

I: T I Y O.

P: Oh T I Y O?

I: Iya, T I Y O. Jabatannya HRM-GA Manajer

P: H? RM

I: Strip GA Manajer

P: GA Manajer. Untuk tanggalnya tanggal 6 ya pak ya.

I: 6. 6 Juli.

P: 2023. Baik pak, untuk pertanyaan pertama eee mengenai organisasi pak.

Bagaimana struktur organisasi itu sendiri dibuat pak?

I: Oooo struktur organisasi dibuat? Perusahaan yang pasti harus punya visi misi dulu. Visi misi jelas kita mau ngapain ke depannya. Ketika visi misi



udah ada biasanya perusahaan itu nentuin company goals, nanti kalau semua itu udah ada, kita tentuin KPI.

P: KPI itu apa pak?

I: Key Performance Indicator. Jadi kalau goals ketahuan, kita baru bisa menetapkan organisasi seperti apa. Jadi misalkan ooo Dagadu pingin punya, kan kita perusahaan industri krestif ya. Ketika kita menetapkan budget misalkan 10 Miliar atau misalkan 100 Miliar, itu kan kita tetapkan kita butuh apa aja. Kan kita pasti butuh orang buat jualan ketika butuh orang jualan otomatis kita butuh organisasi tim sales, tim sales kita pasti butuh marketing, kita butuh marketing pasti kan kita butuh tim desain, kan kita jualan produk kreatif. Kemudian untuk mendukung itu semuanya yang bisa bantu temen-temen itu kita butuh tim produksi, atau supply chain, itu tugasnya untuk memenuhi kebutuhan kita jualan. Itu. Kemudian nanti ada departemen departemen pendukung lainnya. Taoi yang utama tadi ya sales, marketing, produksi kemudian departemen pendukung. Departemen pendukung itu seperti apa, jadi seperti kita butuh satu, HRM, HRD, kita butuh tim itu. Terus kita butuh GA General Affair itu bagian umum. Bagian umum itu ya banyak hal yang dilakukan. Banayak hal ya yang dilakukan bagian umum tersebut seperti perbaikan skill, maintenance, dan segala macam hingga bangunan, hingga pengadaan ATK. Kemudian kita butuh juga namanya akunting untuk mencatat semuanya. Kemudian kita butuh finance, finance itu orang yang mengatur uang perusahaan. Kemudian kita butuh juga orang IT yang ngurusin jaringan, komputer, sistem informasi perusahaan. Itu sih, jadi ketika perusahaan sudah punya goals jadi kita bisa tau itu kebutuhannya. Termasuk di dalamnya kita butuh untuk jabatan apa saja. Itu menyesuaikan nanti.

P: Oke, untuk pertanyaan kedua pak. Bagaimana organisasi menentukan peran dan kerja dari setiap komponen dari struktur itu tadi pak?

I: Ya sama kayak tadi, jadi ketika goals udah punya, misalkan target salesnya 100 miliar nanti butuh timnya sales. Jadi kan kita jualan dengan sales pasti butuh jualan di gerai nah kita butuh orang yang akan berjualan

di gerai. Kalau di gerai itu namanya nanti garda depan. Secara struktural pun harus dibentuk. Kalau digerai itu nanti ada namanya supervisor, itu yang mengelola. Terus atasnya lagi ada namanya chief supervisor. Yang mengelola area, di atasnya lagi ada manajer sales, itu yang di garda offline. Terus kita bilang oh dari 100 miliar itu 90% untuk garda offline 10%-nya untuk online, jadi nanti kita butuh tim sales yang online juga. Jadi sesuaikan dengan kebutuhannya sih, target dan goalsnya tadi. Kemudian ada HR, HR kan juga sesuai dengan itu nyari orangnya. Jadi 100M itu misal kita mau 10 gerai, sekarang kita punya 5 jadi kan harus ngisi 5 gerai lagi kan. Jadi ya kita cari itu tadi supervisor, manajer sampe kasir. Kemudian gerai ini juga butuh produk, kalau tadi supply chain itu tadi kan menyediakan itu kan, jadi ya itu nanti kita isi semua dari supply chain.

P: Berarti sekarang untuk gerai outlet Dagadu yang ada di Jogja sendiri ada berapa pak?

I: Ada di Pakuwin berarti 5.

P: 5 pak ya.

I: Iya.

P: Berarti pemasoknya dari sini ya pak ya, nanti disupply semua ke situ.

I: Iya ini kantor pusatnya di sini, nanti disupply ke sana.

P: Oke pak, mengenai sumber daya pak. Bagaimana SDM itu disiapkan pak?

I: Disiapkan?

P: Iya, dalam arti eee secara perekrutan begitu.

I: Eeee rekrutmen itu kan sesuai dengan kebutuhan ya. Jadi ada kebutuhan itu kita akan proses. Organisasinya juga ada, kalau organisasi sudah ada dari HR itu istilahnya membuat Planning. Di mana kebutuhan sumber daya yang macam-macam ya. Misalkan kita lihat kebutuhannya apa itu kita lihat dulu di dalam kita mungkin kah ada misal proses promosi kita bisa lakukan dari internal dulu. Jadi misal kita butuh jabatan ini, itu di dalam ada nggak? Ooo misal ada orang yang bisa punya kemampuan itu ya dipromosi bisa. Atau misal gak ada ya kita rekrut dari luar. Nah rekrut

dari luar kita kembali lihat kebutuhannya. Kalau kita butuh orang sale syang kualifikasinya harus sales, kalau HR kualifikasinya ya harus HR. Jadi ada standar yang kita terapkan.

P: Oke pak. Berikutnya apa saja kualifikasi umum untuk SDM itu sendiri?

I: Kualifikasi umum? Ya kalau saat ini harus WNI, sehat jasmani rohani, kemudian usai apa namanya relatif sih. Tapi minimal pendidikan SMA, kecuali kita ada yang keterima SMP, tapi itu bukan usia SMP ya, tapi ada beberapa kerjaan yang pendidikan SMP. Terus S1 S2 juga bisa. Laki-laki perempuan, kita tidak melihat gender, laki-laki perempuan bisa. Terus yang pasti dia harus domisili Jogja.

P: Untuk SDM di Dagadu sendiri pak, ada nggak pak kebutuhan khusus dalam tanda kutip karyawan dalam arti apa ya, emmmm cacat gitu atau gimana, ada karyawan nggak?

I: Itu bisa aja, untuk beberapa fungsi mungkin bisa. Tapi untuk saat ini belum ada. Orang disabilitas yang misalkan dia yang nggak bisa jalan, gitu tapi dia bisa ngelipat itu dia masih bisa. Tapi selama ini kita belum ada.

P: Ooo gitu ya pak. Oke, pertanyaan berikutnya bagaimana implementasi, iya, implementasi atau pelaksanaan atau penerapan tujuan perusahaan pada kualifikasi SDM itu sendiri pak?

I: Implementasinya, ini kan sesuai dengan ini ya, kalau tujuan goalsnya kan tadi sudah ditetapkan. Dalam rekrutmen ya pasti disesuaikan. Jadi kan itu ya tadi misalkan kita punya target 100 Miliar, 100 miliar itu kita butuh tambahan produk baru, nah produk baru otomatis kita butuh orang yang punya kemampuan product development. Kita cari tu di perusahaan ada nggak orang yang punya kemampuan itu, kalau tidak ada oke kita cari yang paham itu. Makanya kita membuat requirement untuk posisi tersebut. Nah dari situ kita menyusun requirement, kompetensi yang dia punya, jobdescnya kita susun ketika itu udah semua baru kita posting keluar. Nah itu kita sesuaikan dengan tujuannya toh.

P: Oke.

I: Paham ya?

- P: Paham pak. Pertanyaan berikutnya bagaimana eee proses PT Dagadu merekrut karyawannya pak?
- I: Prosesnya tadi udah, tadi kan sudah ada kebutuhan, sudah lengkap, kita tinggal posting. Kita bisa menggunakan banyak media. Kalau karyawan-karyawan reguler, karyawan manajerial, kita biasa menggunakan jobstreet misalnya.
- P: Ooo bisa juga ya pak.
- I: Iyaa, kalau untuk yang level karyawan gerai kita bisa gunakan media lokal entah itu jogjaloker. Bisa juga dengan web perusahaan atau sosmed perusahaan.
- P: Itu sering pak menggunakan aplikasi web perusahaan?
- I: Jarang sih. Hee jarang, sesuai dengan kebutuhan kita. Banyak di apa ya sosial media. Karena kan kebutuhan yang banyak itu di gerai.
- P: Berikutnya pak, bagaimana organisasi mengatur dan mengembangkan bakat karyawan itu sendiri.
- I: Sejak dia masuk kan itu terbaca dia saat seleksi itu ya. Jadi dia punya skill dan kemampuan apa. Misalkan desainer, kan kemampuannya ada a b c d, nah itu kan pasti beda-beda. Ada kalau desainer itu kan pemula, tapi misal perusahaan melihat oh orang ini punya kemampuan yang bagus untuk produk desain itu. Kita bisa lakukan banyak hal, misal tambahan kerjaan, tambahan tugas maksudnya buat dia yang belum pernah dilakukan dengan mentoring. Misal buat ini, dikasih brief kayak gini, nah itu dilakukan. Learning by doing. Terus pelatihan-pelatihan juga dilakukan mau itu soft skill hard skill. Kompetensinya macam-macam juga tergantung masing-masing jabatan.
- P: Eeee apa lagi ya. Mengenai pengembangan SDM pak, pertanyaan berikutnya pelatihan apa aja yang diberikan oleh perusahaan Pak?
- I: Itu yang pertama ada training orientasi, itu berkaitan dengan keseluruhan perusahaan. Berhubungan dengan company profile, pekerjaan dia langsung secara keseluruhan jadi HR seperti apa, produksi seperti apa.
- P: Ada ini nggak pak, batasan waktu kayak berapa minggu atau berapa gitu?

- I: Ketika sudah masuk itu ya nanti dia akan ada training-training seminggu lah, bahkan nggak nyampe seminggu sih. 5 hari. Seminggu lah.
- P: Pertanyaan berikutnya pak, kemampuan apa saja yang wajib dimiliki seluruh komponen organisasi?
- I: Pertama harus kreatif, kita di industri kreatif itu harus kreatif ya. Kemudian dia harus kritis, prangnya harus berpikir kritis, peka terhadap lingkungan dan sebagainya, kemudian smile, kita tu ada smart smile and sensible. Kayak teamwork juga harus bagus, kantor ini juga tanggung jawab kita semua itu makanya harus smile. Jarang kita ketemu orang Dagadu yang wajahnya murung. Jadi dia harus riang, terus sensible itu harus tanggap, tenggang rasa, peka. Seperti itu.
- P: Pertanyaan berikutnya pak. Bagaimana pengelolaan sumber daya itu dikembangkan dalam artian, secara rekrutmen, pengelolaan kesejahteraan dan lain-lain?
- I: Maksudnya gimana?
- P: Eeee maksudnya bagaimana pengelolaan sumberdaya itu dikembangkan? Dalam arti rekrutmen, pengelolaan kesejahteraan, pengelolaan krisis, dll?
- I: Eeeee ketika masuk semua, perusahaan menyediakan fasilitas lah buat karyawannya. Fasilitasnya ya fasilitas buat belajar berkembang ya itu tadi pelatihan, training, seminar workshop dan sebagainya. Kemudian kita juga menyiapkan fasilitas lain, bicara kesejahteraan ada BPJS wajib sih buat umumnya. Ada tunjangan-tunjangan juga, tunjangan beras, bonus, kalau karyawan berprestasi itu juga kita kasih promosi bahkan sampai level manajerial. Terus bahkan kadang keluarganya kita openi, openi tu apa ya misalkan ya kita urusin gitu.
- P: Oke pak, pertanyaan berikutnya bagaimana proses pengelolaan performa karyawan pak?
- I: Seperti saya bilang KPI di awal tadi, nah itu mereka semua karyawan punya KPI, punya target lah. Target itu ada yang sifatnya, apa ya, istilahnya soft skill sama hard skill lah. Outputnya ada, output itu berkaitan dengan angka-angka, kemudian ada kompetensi seperti teamwork, kreatifitas gitu juga kita nilai. Nanti sebulan sekali kita review

itu. Kemudian 6 bulan, 1 semester kita kasih evaluasi, ini loh kamu selama 6 bulan. Kita melakukan penilaian kinerja. Kebetulan di bulan Juli ini kita akan melakukan penilaian.

P: Ooo kalau itu nanti saya boleh lihat nggak pak?

I: Kalau itu sifatnya confidential. Krena benar-benar hanya untuk karyawan.

P: Oh berarti ga bisa dikeluarin ya datanya pak?

I: Kalau data itu nggak bisa. Kalau form itu mungkin bisa saya kasih. Form penilaiannya.

P: OH oke form aja ya pak. Oke pak, pertanyaan berikutnya bagaimana pengetahuan organisasi atau perusahaan dari berbagai level karyawan dikelola dalam proses bisnis sehari-hari pak?

I: Gimana gimana?

P:

I: Intinya gini ya, dalam sehari-hari ini kan setiap orang punya jobdesc, setiap jabatan setiap level ada kompetensinya sendiri-sendiri. Intinya sih bekerja sesuai dengan porsi dan kemampuan masing-masing.

P: Berikutnya mengenai manajemen upah dan reward yang diberikan pada karyawan pak. Bagaimana evaluawsi pekerjaan dilakukan?

I: Dirimu tau apa itu evaluasi pekerjaan?

P: Evaluasi... Ketika apa ya performance bulanan gitu.

I: O bukan. Itu namanya job evaluation kan? Kamu terjebak dari bahasa inggris ini ya?

P: Hehehe iya

I: Job evaluasi itu biasanya kita lakukan di awal tahun, tidak setiap tahun tapi. Evaluasi tentang pekerjaan itu nanti dari organisasi kita bahkan punya, ya itu tadi KPI, kayak ooo ketika melakukan ini kita butuh jabatan ini. Kan semua jabatan itu harus dievaluasi, nanti ketahuan jabatan ini punya skor ini ini punya skor ini. Akhirnya nanti tau jabatannya kompleksitasnya seperti apa, terus muncul skor kemudian diperingkat. Peringkat paling tinggi otomatis levelnya paling tinggi.

P: Ooo berarti ada ya.

I: Ada, semuanya diskoring mulai dari direktur sampe bawah-bawahnya.

P: Itu evaluasinya 6 bulan sekali atau?

I: Enggak, 1 tahun, nggak mesti 1 tahun juga. Kadang uga 3 tahun sekali karena kan kita tidak banyak perubahan.

P: Oke pak, eee masih sama pertanyaan tadi pak, apa saja yang dievaluasi?

I: Itu tadi, kalau nggak salah ada 7 poin yang kita skorkan. Setiap jabatan ada beban masing-masing.

P: pertanyaan berikutnya pak bagaimana upah karyawan dirumuskan pak?

I: Upah itu nanti dari ini ya, kan ada skornya dari evaluasi. Skor itu nanti kita lihat dengan standar upah minimum sekarang seperti apa, kita hitung skornya. Nanti dengan skor sekian upahnya berapa, nanti skornya lebih tinggi upahnya lebih tinggi. Jadi evaluasi jabatan itu mempengaruhi skala upah.

P: Berarti ada rumusnya sendiri ya pak?

I: Ada.

P: Kalau rumusnya sendiri boleh tau pak?

I: Njeningen coba buka namanya struktur dan skala upah.

P: Oh itu ada?

I: Ada, itu cari di internet ada. Itu aturan dari pemerintah.

P: Oke pak, pertanyaan berikutnya, jaminan apa saja yang diberikan pada karyawan?

I: Itu tadi, BPJS, beras, kesehatan, ketenagakerjaan.

P: Kemudian apa aja keuntungan yang diberikan perusahaan pak?

I: Ya tempat kerja yang nyaman itu juga keuntungan ahahaha. Ya jadi ya kita kasih beberapa hal ya, gaji itu juga keuntungan, terus kita ada bonus tiap tiga bulan, tapi yang di gerai itu perbulan.

P: Itu menyesuaikan target pak?

I: Menyesuaikan divisi. Kalau target semua sama. Kalau sales ada yang perhari, perbulan atau 3 bulan.

P: Ooo oke pak.

I: Terus ada juga jalan-jalan hehehe

P: Wah itu biasanya kemana pak?

- I: Ya macam-macam lah. Macem-macem, terakhir kemarin ke pacitan.  
Semua karyawan semua ke pacitan.
- P: Berarti 5 gerai itu berangkat semua?
- I: Iya berangkat semua. Dulu ada yang sampe dua minggu, bahkan ada yang sampe luar negeri buat pengembangan. Ke Singapur pernah.
- P: Eeee oke pak, pertanyaan mengenai hubungan karyawan pak. Bagaimana mengatur dan mengelola hubungan antara divisi-divisinya pak?
- I: Yang pasti eee kalau mengatur hubungan pasti semua berhubungan dengan policy, kemudian kita punya SOP. SOP punya per divisi ada antara divisi. Setiap proses produksi itu kan perlu SOP. Kemudian untuk mengontrol itu ktia ada evaluasi bulanan, untuk mengejar target, KPI, semua melaporkan kinerjanya. Nanti diatas lagi manajerial juga punya forum sendiri.
- P: Oke pak, pertanyaan berikutnya masih berhubungan dengan hubungan karyawan, bagaimana pengelolaan interaksi antar level organisasi?
- I: Antar level itu kita nggak ada yang spesifik ya, jalurnya kan jalur kalau organisasi secara struktural kan juga jelas ya, ada manajer hingga officer. Ketika berhubungan dengan pekerjaan ya pimpinan menetapkan target untuk dibreakdown ke divisi sampai ke level officer. Kalau di lapangan semua ya ada target. Semua nanti report ke atasannya, gitu.
- P: Berikutnya, bagaimana tanggapan organisasi terhadap suara dan aspirasai karyawan?
- I: Kita semua terima ya. Mau itu yang sifatnya membangun, mau yang itu sifatnya kritik semua kita terima, intinya kita saring lah. Nanti kalau benar-benar bermanfaat bagi perusahaan kita terima. Ya kan manajemen tidak 100% tahu kondisi di lapangan seperti apa. Ya kita selalu terbuka memberikan ruang untuk berbicara. Jadi kita nggak di ruangan tutup pintu gitu enggak, nanti ada karyawan mau masuk duduk dan ngobrol itu ya silakan aja. Bahkan di pantry kita duduk itu juag bisa. Yang penting itu masih sesuai dengan goals perusahaan.
- P: Oke ee pertanayan berikutnya pak, bagaimana alur penyampaian suara tersebut pak?



I: Alur, nanti langsung ke atasan bisa, langsung ke HR bisa. Seperti itu sih alurnya. Sempel simpel saja, tidak ada namanya kotak saran kotak saran.

P: Oke pak, terakhir, masih hubungan karyawan. Metode komunikasi apa yang paling efektif yang digunakan perusahaan?

I: Kita setiap hari bisa berkomunikasi langsung, melalui rapat bisa, melalui WA bisa, kita punya WA Grup. WA grup perusahaan juga ada, WA grup departemen biasanya juga ada. Yang berkaitan dengan project juga ada. Seperti itu. Ada masukan segala macam juga bisa di situ, kita terbuka semua kok. Misalkan ada konsumen yang komplain kemudian disampaikan di grup itu juga bisa kayak gitu. Jadi bukannya tertutup enggak, kita terbuka jadi semua bisa memberikan masukan. Sosmed itu masih jadi komunikasi paling efektif sih. Berkaitan dengan target dan angka-angka kita punya sistem informasi. Dari tim IT.

P: Oke, itu saja pak dari pertanyaan saya. Makasih banyak pak atas waktunya.

I: Sama-sama. Kamu cukup jelas ya? Nanti kalau butuh data tambahan gitu nanti lewat mbak Asta ya.

P: Iya pak. Ada lagi nggak pak yang menguasai tentang SDM selain bapak?

I: Kalau SDM yaaa relatif sih ya,

P: Kemarin bapak yang bilang apa mau penelitian sama siapa itu lupa saya.

I: Ooo itu mungkin staff saya, kalau mau dengan staff saya bisa juga dengan Mas Anto.

P: Boleh ya pak.

I: Ya boleh itu.

P: Oke, pak. Itu saja pak pertanyaannya.

I: Oke sip. Gitu ya.

P: Iya pak makasih banyak pak atas waktunya,

I: Iya sama-sama.

SELESAI

## Transkrip Wawancara

Pak Anto

Keterangan:

P = Peneliti

I = Informan

P: Eeeemmmm... Selamat siang mas. Sebelumnya perkenalkan saya Rangga, saya dari Atma Jaya jurusan sosiologi, di sini mau penelitian mengenai SD yang ada di SDM sendiri. Kemarin ada sudah bertemu Mas Hadi salah satu narasumber saya dan narasumber kedua yaitu Mas Anto sendiri. Itu aja sih mas perkenalan singkat. Sebelumnya saya boleh bertanya nama lengkap masnya siapa ya mas?

I: Nama lengkapnya Muhammad Nurul Yulianto

P: Muhammad...

I: Nurul Yulianto.

P: Nurul. Yuli?

I: Iya.

P: Yulianto..... Oke, sekarang posisinya sebagai apa?

I: HR Officer.

P: Apa?

I: HR Officer.

P: HR Officer. Eee.... Di sini saya ada beberapa poin mas mau nanya mengenai Dagadu sendiri. Pertama itu organisasi, kedua sumber daya, yang ketiga SDM, yang ke empat itu manajemen upah atau reward, yang kelima itu hubungan karyawan. Sebelumnya yang pertama, pertanyaan pertama itu bagaimana struktur organisasi dibuat mas?

I: Struktur organisasi ya? Struktur organisasi itu eee pada dasarnya udah ada di sebelum-sebelumnya ya, Cuma kalau ada penambahan terkait dengan sub yang ada jabatan di situ ada pengkajian terlebih dahulu. Misal ada penambahan bagian SDM di bagian media, itu biasanya kita ada pengkajian dulu dia kerjanya apa, akan masuk divisi mana, eee, nanti akan lebih sering bersinggungan dengan divisi mana gitu sih.

- P: Itu berarti memang menyesuaikan ya mas? Maksudnya struktur organisasi itu dibuat 5 tahun sekali atau gimana?
- I: Ooooo emmmm, kita emang engga tiap berapa tahun sekali struktur akan diperbarui Cuma memang ada setiap tahunnya kalau memang ada kebutuhan ada penambahan gitu ya nanti akan ditambahkan juga. Itu tapi nanti disahkannya juga di 5 tahun tersebut.
- P: Oke, pertanyaan kedua mas. Bagaimaa organisasi menentukan peran dan pekerja dari komponen setiap struktur itu mas?
- I: Oke, memang kita ada struktur dalam organisasi yang udah pasti. Tapi kan dalam meskipun tiap divisi tiap departemen kan pasti akan bersinggungan dan kita tau oh setiap divisi tiap department akan masuknya strukturalnya di bagian mana nih. Karena tiap department kan punya divisi dan fungsinya masing-masing, karena nanti semua itu kan akan saling bersinggungan. Itu akan lebih memudahkan sih nanti.
- P: Ooo Oke. Mengenai sumber daya mas, bagaimana SDM tersebut disiapkan mas?
- I: Oke, kalau misalkan kita, kalau di struktural udah ada, terutama di bagian manager pasti akan mengajukan kepada HR misal kita membutuhkan apa di divisi apa, itu nanti kalau udah di ACC pasti ke officer perekrutan, yang pasti awalnya permintaan kebutuhan SDM itu, terus nanti kalau udah disetujui baru ke HRnya kan karena pasti dipikirin nanti oo kebutuhannya apa dan pastikan disesuaikan dengan budgetnya juga. Nah nanti ketika udah disetujui hingga direktornya juga nanti akan mulai diiklankan lowongan pekerjaan, kalau udah nanti akan melalui tahapan tes, seleksi berkas, tes tertulis, psikotes tahap 1, tahap 2, tahap 3 terus nanti tandatangan kontrak. Terus ada beberapa posisi yang ada magang juga tapi tidak semua posisi ada magangnya.
- P: Mmmmm pertanyaan kedua mas, apa saja kualifikasi umum untuk SDM itu sendiri mas?
- I: Kualifikasi umum ya, emmm kita kan sebenarnya ada dua ya, yang di lapangan sama ada yang di manajerial office ya. Nah kalau misal yang di lapangan sih rata-rata minimal SMA atau sederajat ya. Kalau yang officer

rata-rata minimal S1 atau sederajat. Kemudian yang lainnya ya pada lebih pada umumnya aja, lebih kepada posisi-posisi yang dikhususkan tentu kualifikasinya akan lebih khusus. Tapi kalau ya pada umumnya minimal sekolah, kemudian usia, kita kalau misal kita range di gerai atau toko itu yaaa dimulai dari mmm punya KTP dan rata-rata umur 18 tahun sih. Kalau di office ya rata-rata mmm usia 30 masih masuk sih. Terus mmm pendidikan yang sesuai juga kemudian kemampuan dan komitmen itu pada umumnya aja.

P: Kalau di Dagadu sendiri ada nggak mas kebutuhan khusus, dalam artian karyawannya memiliki disabilitas?

I: Sampai sejauh ini kebetulan kita belum ada sih. Kan emmang di beberapa perusahaan memang dialokasikan beberpaa persen dari seluruh karyawan ada disabilitasnya, tapi kalau di Dagadu kita belum ada. Jadi sejauh ini kita masih pada umumnya aja belum ada kriteria seperti itu.

P: Berikutnya, bagaimana implementasi tujuan organisasi pada kualifikasi SDM?

I: Kita kan karna kan sebenarnya saya kan officer ya jadi lebih banyak berhubungannya sama yang sama-sama di office atau di level gerai ya implementasinya ya kita kembali pada tujuan organisasi itu apa. Kebanyakan kan saya cari yang mereka akan bekerja yang bertemu dengan customer langsung, nah kita kan kalau mau merekrut itu harus ada smartnya, misal kan Dagadu kan ada di Jogja, Jogja kota pelajar, jadi karyawan itu harus smart juga, harus kita yang ceria, sensible. Nah itu yang kita cari tu yang seperti itu, itu salah satu implementasi tujuan organisasi sih,

P: Berikutnya, Bagaimana proses rekrutmen dijalankan mas?

I: sebenarnya tadi sudah sempat disinggung dikit. Kita seperti share lowowngan pekerjaan terus nanti setelah itu ada beberapa tahapan sih. Nanti ada yang kita lewat jobstreet, instagram, share ke grup dan sebagainya. Kalau ada yang masuk nanti kita di tahap pertama itu seleksi berkas dulu. Ya nanti kita lihat dari CV mereka, kemudaian kualifikasi-kualifikasi sesuai apa enggak, terus kita harus sesuaikan bidangnya sesuai dengna jurusan dia atau enggak. Terus nanti kalau udah, akan ada interview dengan HR itu

yang pertama, terus nanti ada psikotes, setelah psikotes nanti ada interview dengan user, terus nanti akan ada yang magang ada yang nanti langsung tanda tangan kontrak.

P: Kalau magang sendiri itu berapa lama mas biasanya?

I: Kita magangnya biasanya dikhususkan untuk kasir sama dibagian supervisor sih. Itu biasanya sekitar 6-8 kali magang. Seperti itu.

P: Kalau website, bisa nggak, atau sering nggak share lowongan?

I: Kalau di website Dagadu sendiri kan belum yang serame atau yang belum mmmm apa ya websitenya belum yang se-tertata itu. Jadi jarang sih website kita pakai untuk share lowongan. Karna website lebih diperuntukan untuk penjualan dan info Dagadu.

P: Mas, terus bagaimana organisasi mengembangkan dan mengatur bakat dari karyawannya mas?

I: Kita kalau hal itu lebih kepada pengadaan pelatihan-pelatihan baik dari luar atau dari dalam. Itu juga bisa di posisi apapun itu misal marketing, sales gitu mereka kan lebih butuh pelatihan-pelatihan untuk public speakingnya, salesnya, biasanya mereka sendiri akan mengajukan ke HR misal kayak oh pak ini nih kita ada info untuk pelatihan, nah biasanya diajukan kalau HR udah acc nanti biasanya HR akan ada pengajuan, pembiayaan buat mereka pelatihan. Nah kalau pelatihan di dalam, mulai dari mereka masukpun mereka udah dapet pelatihan mulai dari pelatihan seputar Dagadu dan pelatihan seputar ikatan dengan divisi yang lain, nah seperti itu mereka akan dapat pelatihan di awal. Pertama banget itu pasti mereka akan dapat pelatihan tentang Dagadu itu sendiri, dan juga department lainnya. Selanjutnya balik lagi ke divisi-divisinya tergantung dari kebutuhan mereka misalkan nanti kalau di penjualan kan ada pelatihan bagaimana mereka berpenampilan, terus excellence servicenya, kemudian public speaking dan lain sebagainya. Kalau di supervisor ya di leadershipnya, kalau di FnB ya di pelatihan masak dan lain sebagainya. Itu biasanya akan ada dalam beberapa bulan sekali gitu. Tapi kebanyakan sih akan ada pelatihan dari luar ya kayak desain grafis, itu karena kan itu akan lebih enak kalau mereka dapet sumber dari yang lebih terpercaya.

P: Untuk pelatihan sendiri itu biasanya berapa lama mas?

I: Untuk pelatihan?

P: Iya.

I: Pelatihan itu biasanya kita untuk pelatihan awal itu Cuma 2-3 hari aja.

Kemudian kalau dari luar kita tergantung ke divisi-divisinya dan tergantung lembaga yang mengadakan pelatihan itu sendiri sih. Kita nggak bisa menentukan berapa harinya. Itu juga bisa misal saya nih udah setahun di HR terus di luar ada pelatihan tentang HR itu malah nggak papa. Ibaratnya kan seringnya kita dapet pelatihannya nanti di KPInya kan akan bagus.

P: Oke, pertanyaan berikutnya mas. Untuk pelatihan sendiri ada berapa pelatihan yang diberikan perusahaan mas?

I: Yak, untuk pelatihan tadi udah sempet saya singgung, ada pelatihan terkait Dagadu, kemudian excellence service kemudian ada product knowledge juga terus mmmm ada pelatihan dengan bidang-bidang terkait, misal kita beberapa hari yang lalu kita ada pelatihan accounting, HR juga pernah bikin pelatihan sendiri yang berhubungan dengan payroll dll, terus di marketing juga ada pelatihan tentang online dan offline marketing gitu. Jadi sebenarnya setiap divisi-divisi terkait kita pasti adain pelatihan-pelatihan seperti itu.

P: Untuk pelatihan sendiri, itu biasanya dilakuin di Jogja atau di luar juga?

I: Kebanyakan di Jogja sih atau biasanya kalau di luar Jogja kita ikutnya yang pelatihan online.

P: pertanyaan berikutnya, kemampuan apa saja yang wajib dimiliki oleh setiap komponen organisasi mas?

I: Kalau kemampuan apa saja, sebenarnya tergantung di bidang masing-masing ya. Karena kan di Dagadu ini kan sebenarnya cukup kompleks. Di lapangan yang ngejual bajunya juga ada, di bagian produksi juga ada. Jadi kemampuan di Dagadu itu cukup kompleks karena masing-masing harus punya skill yang sesuai dengan bidang masing-masing. Cuma ya kemampuan umumnya kita harus bisa berkomunikasi dengan baik sama ya ibarat kata ya tau dengan departemennya masing-masing, kalau spesifiknya masing-masing divisi atau jabatan biasanya ada masing-masing yang khusus terkait dengan itu.

P: Terus bagaimana pengelolaannya mas mulai dari rekrutmen kemudain kesejahteraan terus itu dikembangkan?

I: Berarti lebih ke kita memanage karyawan kita ketika bekerja di sini ya?

P: Iya.

I: Oke misalkan kita ngomongin rekrutmen kit adari awal sampai mereka sudah masuk itu lebih ke seperti yang sampaikan tadi soal rekrutmen. Kemudian setelah masuknya kita lebih ke gimana karyawan itu diberikan beberapa pelatihan-pelatihan, terkait upah dan sebagainya kita juga perhatikan, sebenarnya kan hal yang sensitif buat temen-temen pekerja kalau terkait dengan upah. Ketika dari awal kontrak tu udah dijelaskan mereka dapat fasilitas apa saja, upahnya berapa, nah sampai akhirnya kayak karyawan-karyawan kita tu, mungkin nggak semua perusahaan seperti ini tapi di Dagadu sendiri kita setiap bulannya memberikan karyawan 10kg beras kemudian ketika ada yang sakit, 80% pengobatan bisa direimburse ke perusahaan. Ketika udah dari karyawan tetap juga bisa ngereimburse kaca mata, karna kan kaca mata itu cukup mahal juga. Jadi benefit-benefit seperti itu sih yang bikin temen-temen merasa dihargai ketika bekerja di Dagadu.

P: Tadi menarik sih mas, berarti setiap bulan karyawan dapat beras ya mas?

I: Iya setiap bulan karyawan mendapatkan beras 10kg

P: Itu mulai dari karyawan office sampai gerainya mas?

I: Iya sampai geraipun juga dapat itu.

P: Oke, berikutnya, bagaiman proses pengembangan performa dari karyawan mas?

I: Kita lebih ke tahapan itu sih mas, misalkan kita di gerai kita setiap berapa bulan sekali kita akan ada pelatihan kembali. Kemudian di bagian art and media misalkan mereka sudah suntuk atau harus mererefresh ide-ide lagi biasanya dari pihak manajer atau kepala bagian biasanya mereka akan ngadain keliling atu jalan ke suatu tempat seperti museum atau tempat wisata, istilahnya seperti moodbooste. Misalkan kita ada beberapa kali adain makan bersama.

P: Kemudain berikutnya mas, bagaimana pengetahuan organisasi dari berbagai level organisasi dikelola dalam bisnis sehari-hari mas?

- I: Kalau terkait pemahaman terkait perusahaan kita biasanya setelah peraturan perusahaan dibuat semua karyawan akan dibagikan buku peraturan perusahaan jadi mereka akan bisa baca dan bisa tanya langsung ke HR
- P: Kemudian bagian manajemen bagaimana evaluasi pekerja dilakukan mas?
- I: Terkait itu masing-masing department punya kewajiban dan hak masing-masingnya. Karna kan kita ada pembagian bonus tiap kuartal nah ketika membagikan bonus kita memberikan hak dan kewajiban bagi manajer untuk mengevaluasi bawahannya, atau misal dalam keseharian pun manajer manggil langsung bawahannya juga nggak masalah. Misalkan udah terlalu krusial biasanya dinaikin ke HR. Kita kan juga ada KPI tiap kuartal itu dipegang masing-masing manajer dan dari HR juga pasti kita tau. Yang paling umum sih temen-temen karna jam kerja diatur, mereka yang telat juga harus tau yang sering telat siapa aja. Biasanya itu dikasih tau pas pembagian bonus itu tadi karena pembagian bonus itu biasanya dikasih secara cash kalau gaji kan secara transfer. Kemudian pihak HR evaluasi itu setahun sekali, ketika mereka akan renew kontrak kita juga akan berikan evaluasi.
- P: Terus biasanya apa aja yang dievaluasi mas?
- I: Terutama jam kerja sih, kemudian kinerja dari masing-masing divisi, misal mereka mampu nggak sih dengan pekerjaannya, kemudian pemahaman mereka untuk jobdesc atau pekerjaan mereka juga kita evaluasi. Kemudian dari temen-temen juga biasanya attitude juga jadi evaluasi.
- P: Oke mas, terus bagaimana upah dirumuskan mas?
- I: Kalau upah itu kita ada office kan itu saya nggak bisa pegang itu kan. Misalkan di level untuk di gerai, itu upah biasanya ditentukan dari gaji pokok sesuai kontrak, ditambah dengan uang kehadiran, uang bensin, ada juga gaji lembur, ada juga bonus-bonus bulanan atau harian, kemudian untuk komponen lainnya itu BPJS baik itu BPJS yang harus mereka bayar atau yang disubsidi perusahaan.
- P: Terus apa saja jaminan yang diberikan bagi karyawan mas?
- I: kalau jaminan itu ada BPJS Kesehatan opsional, terus BPJS ketenagakerjaan yang udah include jaminan hari tua dan sebagai macamnya ada di situ.



P: Bberikutnya, bagaimana keuntungan bagi karyawan yang diperoleh mas?

I: Benefitnya ya? Ya kalau yang bisa diukur reimburse kesehatan yang bisa mereka dapatkan kemudian terkait beras kemudian ada bonus-bonus lainnya sih, Kalau yang tidak bisa diukur misal banyak karyawan ketika renewal kontrak itu pada seneng di sini ada rasa kekeluargaannya di sini itu tinggi. Itu kan nggak bisa diukur karena setiap orang kan punya rasa itu sendiri-sendiri ya.

P: Kemudian mengenai hubungan karyawan mas, bagaimana mengatur dan mengelola antar divisinya mas?

I: Kita beberapa kali pasti ngelakuin outbound, biasanya ya lebih ke mengakrabkan antar karyawan. Kita ngadain beberapa kegiatan yang bisa diikuti semuanya, kemudain tiap ulangtahun Dagadu kita juga ngadain acara-acara dan games dan bagi-bagi doorprize juga.

P: Berikutnya, bagaimana pengelolaan interaksi antar level organisasi mas?

I: Kita lebih misalkan di art and media kita adanya yang namanya, mmm penjelasannya tu kita biasanya memperlihatkan desain yang udah dibuat, terus biasanya desainnya akan dikomentari oleh divisi lainnya. Itu kan interaksi antar divisi-divisi itu. Di situ biasanya mereka saling menyuarakan untuk masing-masing divisinya. Itu biasanya diadakan sebulan sekali sih sebelum launching desain.

P: O jadi memang tiap mau launching itu ada tahapannya mas?

I: Iya jadi nanti akan diperlihatkan desainnya, biasanya banyak divisi yang ikut di sini. DI forum tersebut biasanya akan ada diskusi hingga setelah pada setuju atau sepakat sama desainnya kemudian tahap pengajuan.

P: Untuk prosesnya biasanya tiap minggu atau tiap berapa bulan sekali itu mas buat merch dilaunching?

I: Kalau forum itu sih setidaknya sebulan sekali. Kalau launchingnya ga menentu sih setiap bulan. Lebih disesuaikan gitu ya. Itu biasanya nanti juga akan bertahap sih.

P: Untuk outlet atau gerainya sendiri Dagadu ada berapa mas?

I: Saat ini ada di mangkubumi, malioboro mall, alun-alun utara, jogatorium, dan pakuwon. Next kita akan buka baru di jalan deket progo itu depan jalan

mataram, kemungkinan sih bulan ini akan launching di sana. Kemudian gerai di luar kota itu kita ada di Malang, Bali, sama Jakarta.

P: Oke, bagaimana tanggapan organisasi terhadap aspirasi karyawan mas?

I: Kita sih sangat welcome ya karena setiap karyawan kan punya aspirasinya masing-masing ya. Kayak misal di HR kan kita tidak bisa selalu mengiyakan suara karyawan tapi sebisa mungkin yang bisa diusahakan pasti kita usahakan. Organisasi juga nggak aakn mengiyakan semuanya tapi nggak mungkin untuk menutup mata sama semuanya juga. Jadi sebenarnya kita welcome dan menampung semuanya.

P: Berikutnya kalau alur penyampaian suara atau aspirasi itu mas?

I: Sebenarnya kan kita sebulan sekali ada rapat koordinasi oleh manajemen dan pihak terkait lainnya nah biasasnya disampaikan apa sih yang dibutuhkan dan apa sih yang harus dibenahi. Nah kalau di rapat koordinasi itu malah semuanya bisa tau mulai dari direktornya sampai manajer-manajernya semua ada di situ. Jadi semua bisa disampaikan di situ, Misal tidak di situ bisa langsung ke HR sih biasanya.

P: Oke mas, pertanyaan terakhir metode komunikasi apa yang efektif digunakan organisasi ini?

I: Biasanya ya efektif sih di WhatsApp grup sih untuk karyawan atau saat rapat koordinasi.

P: Kalau zoom meeting mas?

I: Jarang sih kita kalau zoom meeting, kita biasanya bertatap langsung di rapat koordinasi itu sih sebulan sekali. Biasanya juga udah mencakup semuanya di rapat koordinasi itu sih, Kalau misal untuk yang mendadak atau urgent biasanya disampaikan lewat WhatsApp.

P: Oke, pertanyaan tambahan ni mas, apa tujuan organisasinya mas?

I: Tujuan organisasi itu sebenarnya yang pasti mencapai kesuksesan bersama ya. Mencapai kesejahteraan berasama baik untuk organisasi maupun karyawan.

P: Oke sudah cukup terjawab mas, terima kasih banyak untuk waktunya untuk menjawab pertanyaan yang saya berikan.

SELESAI