

Lampiran 1

Daftar Pertanyaan Wawancara

1. Bagaimana proses perencanaan jika perusahaan membutuhkan pegawai baru atau pegawai tambahan?
2. Bagaimana proses recruitment karyawan baru?
3. Bagaimana tahapan – tahapan yang harus di siapkan oleh pelamar? Itu apa saja?
4. Proses melatih dan mendidik karyawan itu bagaimana?
5. Kalau e-learning sendiri itu bagaimana?
6. Bagaimana bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan?
7. Apa pertimbangan dalam menentukan besar kecilnya gaji karyawan?
8. Bagaimana proses dalam pemeliharaan karyawan?
9. Bagaimana jatah cuti karyawan dalam satu tahun itu sebanyak berapa kali?
Dan sistem pensiun ini bagaimana?
10. Disini apa pernah terjadi PHK? Keputusan PHK seluruhnya ditentukan oleh siapa?
11. Kendala dan tantangan perusahaan dalam penerapan strategi manajemen sumber daya manusia?

Lampiran 2

Jawaban Hasil Wawancara

PT Catur Sentosa Adiprana Tbk Cabang Malang

Pertanyaan : Bagaimana proses perencanaan jika perusahaan membutuhkan pegawai baru atau pegawai tambahan?

Jawaban : “Kalau di PT Catur ini prosesnya kita harus ada pengajuan dulu untuk karyawan baru, sedangkan untuk karyawan tambahan pengajuannya lebih mudah Cuma recruitment aja. Tapi kalau pegawai baru itu harus pengajuan ke corporate karena berkenaan dengan budget. Otomatis kalau baru kita harus ada budget baru lagi dan itu ada ketentuannya sendiri, mungkin dari produktifitas karyawan kita secara keseluruhan itu kayak bagaimana nanti mereka yang olah, baru di approve baru bisa nambah pegawai baru. Jadi tidak bisa asal nambah pegawai baru, misalnya bagian A kosong atau kurang orang itu tidak bisa asal, kita harus minta persetujuan corporate. Kecuali ganti pegawai, resign langsung ganti itu dipercepat kita fokusnya Cuma sampai Surabaya saja tidak sampai Jakarta.”

Pertanyaan : Bagaimana proses recruitment karyawan baru?

Jawaban : “Kalau prosesnya kebanyakan sekarang rata – rata sosial media, Cuma kita jarang, kita lebih sering itu dari rekan kita sendiri. Kalau dulu kita boleh misalnya kakak kita, adik kita, saudara masih boleh. Tapi sekarang sudah tidak bisa jadi rata – rata orang kita sendiri yang misalnya teman mereka, temannya karyawan kalau sosial media jarang. Alasannya karena kita cari yang baiklah, rekomendasi.”

Pertanyaan : Bagaimana tahapan – tahapan yang harus di siapkan oleh pelamar? Itu apa saja?

Jawaban : “Kalau tahapannya syaratnya ya yang pertama tergantung jabatannya, kalau kita disini kan ada grade. Nah grade 10 keatas itu minimal S1 sesuai dengan bagiannya ya kalau accounting ya accounting, kalau sales sih lebih bebas. Terus pengalaman kerjanya apa, kalau sales minimal satu tahun jadi sales, kalau accounting lebih mudah karena freshguade dia mau

terima tapi S1 accounting kayak gitu. Kalau yang kedua kelengkapan data diri seperti ktp, kalau sales itu harus punya sim, punya kendaraan, yang pasti sehat ya. Disini sekarang karena lagi covid ya harus punya hasil swab antigen minimal itu. CV pasti ya, kemudian SKCK surat keterangan kelakuan baik dari kepolisian, ya kurang lebih itu aja sih.”

Pertanyaan : Proses melatih dan mendidik karyawan itu bagaimana?

Jawaban : “Yang tadi tahapan pelamar itu juga ada tes, itu pasti ya karena disini di tes dulu. Nah kalau melatih disini saya contohin aja dari sales atau telemarketing. Disini pelatihannya itu harus tau produk dulu jadi kita product knowledge dulu disini kan ada 2 supervisor jadi anak itu nanti di training untuk dia tau produk apa aja yang dijual disini, kegunaanya apa, kalau accounting dia pasti masa percobaan 3 bulan dia didampingi dahulu. Kalau untuk sales dan telemarketing dia kan harus tau produk karena kan dia yang jualan itu kurang lebih 1 bulan. Itu hanya belajar produk saja karena kita ada lebih dari 20 produk jadi belajarnya 1 bulan setelah itu ada tesnya sama bagian divisi masing – masing itu di tes misal divisi 1 itu pegangnya produk A,B,C,D contoh nya aja awarna itu nanti dites gunanya apa sampai dia bisa. Kalau dia sudah bisa kita baru boleh ke lapangan. Kalau telemarketing ya kebawah mulai coba angkat telpon, terima telpon, terus menawarkan produk, terus kalau sales mulai keliling ke toko – toko menawarkan produknya seperti itu sih. Tapi itu tetap didampingi ya tidak langsung dilepas. Kurang lebih 3 bulan – 6 bulan tergantung orangnya setelah itu baru dilepas. Dan setiap bulan itu pasti ada product knowledge maupun itu buat karyawan lama dan karyawan baru pasti dapat product knowledge. Jadi direfresh terus buat pengetahuan produknya yang dijual.”

Pertanyaan : Kalau e-learning sendiri itu bagaimana?

Jawaban : “E-Learning itu macam – macam disini itu sesuai dengan divisinya masing – masing kalau accounting ya accounting, kasir ya kasir. E-Learning ini pengembangan dari pekerjaan kita job desk kita. Sesuai dengan jobdesk yang pasti kalau sales ya tentang product knowledge setiap bulan dikasih dan mereka harus tes seperti yang aku bilang tadi itu, sama semua itu

dapat. Dapat jatah kalau tidak salah setiap bulan sekali minggu ke 2. Itu ada tes namanya tapi disitu juga dijelaskan juga, ada materinya, ada modulnya. Itu buat nambah itu tadi.”

Pertanyaan : Bagaimana bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan?

Jawaban : “Kompensasi ini berupa insentif. Insentif ini kalau kita capai target. Di setiap bagian ada insentifnya masing – masing ada yang namanya kalau di tim gudang itu uang kerajinan sama uang lembur. Jadi dia kalau rajin terus dia capai targetnya dalam sehari pengirimannya oke dia ada insentif. Kalau sales sama telemarketing itu dari penjualan. Kalau staff ini tergantung misalnya saya ya, saya kan merangkap jadi admin sales sama admin hr nah saya tunggu penjualan, kalau penjualan secara global masuk baru dapat. Accounting juga sama. Kalau bagian collection penagihan itu tergantung dari target penagihan jadi setiap divisi itu ada targetnya masing – masing kalau tercapai baru dapat. Lebih dari gaji yang sudah ditentukan.”

Pertanyaan : Apa pertimbangan dalam menentukan besar kecilnya gaji karyawan?

Jawaban : “Yang pertama disesuaikan dengan UMK, nah nanti yang saya tau ya kita ada evaluasi, evaluasi karyawan itu 6 bulan sekali. Itu isinya tentang pribadinya karyawan itu misalnya target dalam bekerja, sikap dalam bekerja, itu nanti dinilai jadi itu penilaian dari diri sendiri nanti kita improve sama atasan terus kita sharing sama atasan kelemahanmu apa saja, kelebihanmu apa saja, mungkin dari situ naiknya menentukan dari penilaian itu berapa persennya itu dari situ.”

Pertanyaan : Bagaimana proses dalam pemeliharaan karyawan?

Jawaban : ”Itu sama kayak tadi ya, yang aku bilang tadi 6 bulan sekali ada penilaian karyawan. Terus permasalahan karyawan apapun itu ya. Terus ada karyawan yang sakit disini ada BPJS, kita dapat tunjangan itu 3 (BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, sama BPJS Pensiun) jadi berapa persen kalau tidak salah ketiganya ini 4% dari gaji kita dipotong sisanya nanti ada

hitungannya sendiri ya dari perusahaan itu berapa persen. Jadi kalau ada karyawan sakit ya langsung ditanggung oleh BPJS itu.”

Pertanyaan : Bagaimana jatah cuti karyawan dalam satu tahun itu sebanyak berapa kali? Dan sistem pensiun ini bagaimana?

Jawaban : “Kalau cuti itu tergantung masa kerja. Kalau cuti disini itu untuk pertama kali karyawan masuk itu otomatis dia kerja dulu ya setahun baru dapat cuti sebanyak 12. Nanti kalau 5 tahun keatas itu nambah 2, 5 tahun lagi nambah 2 lagi gitu. Kalau pensiun ini yang baru disini, kalau dulu kan mengikuti pemerintah umur 65. Mulai dari tahun kemarin ada peraturan baru sesuai levelnya. Kalau dia gradenya itu dibawah 10 itu usia 50. Kalau 10 keatas itu usia 55 nambah 5 tahun.”

Pertanyaan : Disini apa pernah terjadi PHK? Keputusan PHK seluruhnya ditentukan oleh siapa?

Jawaban : “Belum pernah dan jangan sampai ya. Kalau keputusan PHK ini tergantung masalahnya ya topiknya apa. Kalau karyawan itu melakukan kesalahan fatal mencuri dll itu otomatis disuruh memberhentikan diri, tapi dengan syarat menyelesaikan. Tapi untuk yang saya tau di cabng – cabang lain juga itu pasti tidak ada ampun sih buat kesalahan yang fatal banget. Tapi kalau itu kesalahannya miah bisa dibicarakan itu masih bisa dipertahanin kok.”

Pertanyaan : Kendala dan tantangan perusahaan dalam penerapan strategi manajemen sumber daya manusia?

Jawaban : “Kendalanya sebenarnya sih diorangnya sendiri, pribadi dari orangnya masing – masing. Contohnya yang sekarang ini lebih banyaknya itu masalah beda umur istilahnya senior dan junior. Otomatiskan freshgraduate itu usianya muda – muda ya nah yang lama ini kan umurnya kan lebih tua jadi otomatis. Apalagi sekarang era digital teknologi. Yang lama ini banyak ketinggalan jadi sebenarnya kita ada sih pelatihan buat upgrade diri kita sendiri ya pekerjaan kita. Lebih banyak sih kendalanya disitu. Yang anak muda yang baru masuk itu pinginnya instan cepat, kerja cepat semua, sedangkan yang sudah umur ini kan otomatis dia kan harus ikut

menyesuaikan sementara paham teknologinya tidak sepaham seperti anak muda. Itu sih menurut saya kendalanya dan tidak cuma disini aja, rata –rata perusahaan masalahnya juga sama semua disitu tadi. Beda umur itu jadi ada kesenjangan. Kalau strateginya ya itu ada pelatihan refresh terus selama aku bilang tadi 1 bulan sekali ada product knowledge sesering mungkin terus ya balik lagi ya dari pribadinya juga dia mau improve tidak sama perkembangan jamannya sekarang itu kayak gitu sih.”