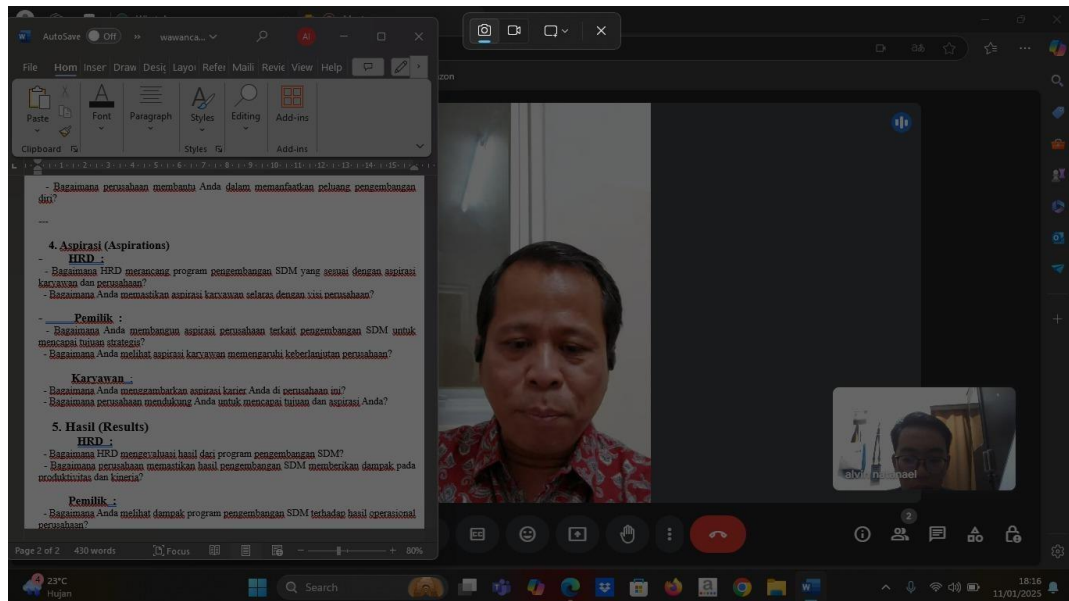


LAMPIRAN

Lampiran 1 Dokumentasi

Proses Wawancara dengan salah satu informan



Lampiran 2 Transkrip Wawancara

Transkrip Wawancara

1. Informan Pertama:

Nama : Vigyant Pradika A

Jabatan : Manajer HRD

P: Pewawancara

N: Narasumber

P: Bagaimana HRD memahami dan memastikan visi dan misi perusahaan dapat mendukung pengembangan SDM?

N: Di HRD, kami menjadikan visi dan misi perusahaan sebagai panduan utama.

Untuk mendukung pengembangan SDM, kami fokus pada rekrutmen yang sesuai

dengan nilai-nilai lembaga, seperti semangat belajar dan disiplin. Kami juga menyediakan pelatihan bahasa Jepang, keterampilan kerja, dan pemahaman budaya Jepang agar siswa benar-benar siap. Evaluasi rutin dilakukan untuk mengukur kemajuan siswa dan kinerja staf, memastikan semuanya sejalan dengan visi dan misi kami. Intinya, kami selalu berusaha agar setiap langkah yang kami ambil mencerminkan komitmen lembaga dalam mencetak SDM berkualitas untuk Jepang.

P: Bagaimana strategi HRD mendukung pencapaian visi dan misi perusahaan dalam pengembangan SDM?

N: Strategi kami sederhana tapi fokus. Pertama, kami memastikan rekrutmen siswa dan staf dilakukan dengan standar yang sesuai dengan visi lembaga, seperti semangat kerja keras dan kesiapan belajar. Selanjutnya, kami mengadakan pelatihan intensif, baik bahasa Jepang maupun keterampilan kerja, yang disesuaikan dengan kebutuhan industri di Jepang. Kami juga rutin mengevaluasi, baik perkembangan siswa maupun performa staf, untuk memastikan semuanya berjalan sesuai target. Selain itu, kami aktif bekerja sama dengan mitra di Jepang (kumiai) untuk memahami kebutuhan mereka, sehingga program kami tetap relevan. Strategi ini kami rancang agar setiap aspek mendukung visi mencetak SDM berkualitas untuk pasar kerja di Jepang.

P: Bagaimana Anda mengidentifikasi kekuatan utama SDM perusahaan?

N: Kami mengidentifikasi kekuatan SDM dengan beberapa cara. Pertama, melalui evaluasi kinerja rutin, kami bisa melihat kemampuan individu, seperti kemampuan bahasa, kedisiplinan, atau keahlian teknis mereka. Selain itu, kami juga menggunakan feedback dari siswa, staf, dan mitra di Jepang untuk memahami apa yang menjadi keunggulan SDM kami. Misalnya, jika siswa kami dinilai cepat beradaptasi di Jepang, itu berarti kami berhasil membangun kesiapan mereka. Kami juga memperhatikan hasil pelatihan dan sertifikasi, seperti skor JLPT, JFT atau NAT Test, yang menunjukkan kompetensi bahasa mereka. Dari situ, kami bisa mengukur apa yang menjadi kekuatan utama SDM kami dan bagaimana cara mempertahankannya.

P: Bagaimana HRD memanfaatkan keunggulan SDM untuk meningkatkan daya saing perusahaan?

N: Kami memanfaatkan keunggulan SDM dengan memastikan mereka menjadi nilai jual utama lembaga. Misalnya, jika siswa kami dikenal cepat menguasai bahasa Jepang atau mudah beradaptasi dengan budaya kerja di Jepang, kami menonjolkan hal itu kepada mitra kami, kumiai di Jepang. Selain itu, kami terus memberikan pelatihan tambahan agar siswa dan staf kami selalu selangkah lebih maju, baik dalam keterampilan maupun etos kerja. Dengan memiliki SDM yang unggul, kami bisa memperluas kepercayaan mitra dan menarik lebih banyak peluang kerja sama. Intinya, kami menggunakan keunggulan SDM sebagai bukti kualitas lembaga untuk menjaga dan meningkatkan posisi kompetitif kami di bidang penyaluran tenaga kerja ke Jepang.

P: Bagaimana HRD mengidentifikasi peluang di pasar atau industri untuk meningkatkan kompetensi SDM?

N: Kami mengidentifikasi peluang dengan selalu mengikuti tren dan kebutuhan pasar tenaga kerja di Jepang. Salah satu caranya adalah melalui komunikasi rutin dengan mitra kumiai di Jepang. Mereka memberi kami informasi langsung tentang keterampilan atau kualitas yang sedang dibutuhkan di sana. Selain itu, kami memanfaatkan data dari hasil evaluasi siswa yang sudah magang, seperti umpan balik dari perusahaan tempat mereka bekerja. Kami juga memantau perkembangan standar industri di Jepang, termasuk perubahan teknologi atau metode kerja, dan menyesuaikan pelatihan kami agar siswa kami selalu relevan dan kompetitif. Dengan cara ini, kami tidak hanya meningkatkan kompetensi SDM, tapi juga memastikan mereka selalu siap menghadapi tantangan pasar.

P: Bagaimana perusahaan memanfaatkan peluang eksternal untuk memberikan pelatihan atau pengembangan bagi karyawan?

N: Perusahaan memanfaatkan peluang eksternal dengan menjalin kemitraan dengan lembaga pelatihan atau institusi yang memiliki spesialisasi dalam bahasa Jepang dan keterampilan teknis yang dibutuhkan di Jepang. Kami juga sering mengikuti seminar dan workshop yang diselenggarakan oleh asosiasi terkait untuk memperbarui pengetahuan dan keterampilan staf kami. Selain itu, kami membuka kesempatan bagi karyawan untuk mengikuti kursus atau sertifikasi eksternal yang relevan dengan kebutuhan program kami, seperti pelatihan budaya kerja Jepang

atau kursus peningkatan bahasa Jepang. Kami juga mendorong karyawan untuk berpartisipasi dalam forum atau pertemuan industri agar mereka dapat belajar langsung dari pengalaman praktisi lain di lapangan. Dengan cara ini, kami memastikan bahwa pengembangan karyawan tidak hanya terbatas pada pelatihan internal, tetapi juga memanfaatkan peluang yang ada di luar perusahaan untuk terus meningkatkan kompetensi mereka.

P: Bagaimana HRD merancang program pengembangan SDM yang sesuai dengan aspirasi karyawan dan perusahaan?

N: Di HRD, kami selalu berusaha menyelaraskan aspirasi karyawan dengan tujuan perusahaan. Untuk itu, kami memulai dengan memahami kebutuhan dan keinginan karyawan, baik melalui diskusi langsung, survei, atau sesi umpan balik. Kami ingin tahu apa yang mereka harapkan dari pengembangan karier mereka, baik itu dalam peningkatan keterampilan bahasa, pengembangan soft skills, atau peluang untuk mendapatkan tanggung jawab yang lebih besar. Setelah itu, kami merancang program pelatihan yang tidak hanya mendukung kebutuhan karyawan, tetapi juga sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Misalnya, kami memberikan pelatihan bahasa Jepang atau keterampilan teknis yang relevan dengan industri di Jepang, yang sekaligus akan mendukung keberhasilan program magang kami.

P: Bagaimana Anda memastikan aspirasi karyawan selaras dengan visi perusahaan?

N: Untuk memastikan aspirasi karyawan selaras dengan visi perusahaan, kami memulai dengan komunikasi terbuka. Kami sering mengadakan sesi diskusi atau pertemuan satu-satu dengan karyawan untuk mendengarkan harapan mereka tentang karier dan perkembangan pribadi. Dari situ, kami bisa memahami apa yang mereka inginkan, baik dalam hal pengembangan keterampilan, peluang promosi, maupun jenis pelatihan yang mereka rasa akan berguna. Selanjutnya, kami menghubungkan aspirasi tersebut dengan visi perusahaan, misalnya dengan menunjukkan bagaimana pengembangan kemampuan bahasa Jepang atau pemahaman budaya kerja Jepang dapat meningkatkan peluang karier mereka dalam program magang ke Jepang. Kami juga memastikan bahwa setiap pelatihan atau program pengembangan yang kami tawarkan selalu relevan dengan kebutuhan

pasar di Jepang, yang juga sejalan dengan tujuan perusahaan untuk mencetak SDM berkualitas. Selain itu, kami memberikan ruang bagi karyawan untuk menyusun rencana pengembangan karier mereka, yang kami sesuaikan dengan kebutuhan lembaga. Dengan cara ini, aspirasi karyawan dan visi perusahaan dapat berjalan seiring, menciptakan lingkungan yang saling mendukung.

P: Bagaimana HRD mengevaluasi hasil dari program pengembangan SDM?

N: Untuk mengevaluasi hasil dari program pengembangan SDM, kami menggunakan beberapa pendekatan. Pertama, kami melakukan evaluasi berbasis kinerja. Ini mencakup pemantauan kemajuan siswa dalam pelatihan bahasa Jepang dan keterampilan lainnya, serta evaluasi dari mitra kami di Jepang mengenai kesiapan dan kinerja siswa selama magang. Kami juga mengumpulkan feedback langsung dari karyawan dan siswa setelah mereka mengikuti pelatihan atau program pengembangan. Dengan cara ini, kami bisa melihat apakah pelatihan yang diberikan benar-benar memenuhi harapan mereka dan apakah mereka merasa lebih siap untuk tugas yang dihadapi. Selain itu, kami memonitor tingkat keberhasilan siswa dalam ujian bahasa Jepang dan sertifikasi terkait, serta tingkat retensi dan kepuasan mitra kerja di Jepang. Semua data ini memberikan gambaran tentang apakah program pengembangan kami berjalan dengan efektif. Jika hasil evaluasi menunjukkan adanya kekurangan, kami akan segera melakukan perbaikan, baik dalam kurikulum pelatihan maupun metode pengajaran yang digunakan.

P: Bagaimana perusahaan memastikan hasil pengembangan SDM memberikan dampak pada produktivitas dan kinerja?

N: Untuk memastikan hasil pengembangan SDM berdampak pada produktivitas dan kinerja, kami mengaitkan setiap program pelatihan dengan tujuan bisnis yang jelas. Misalnya, setelah mengikuti pelatihan bahasa Jepang atau keterampilan teknis, kami langsung melihat apakah karyawan atau siswa dapat mengaplikasikan pengetahuan tersebut dalam pekerjaan mereka, baik di dalam lembaga maupun di Jepang saat magang. Kami juga memantau hasil konkret, seperti peningkatan kemampuan komunikasi dalam bahasa Jepang, peningkatan disiplin, dan kemampuan beradaptasi dengan budaya kerja Jepang. Semua ini berpengaruh langsung pada efektivitas dan efisiensi kerja mereka. Selain itu, kami juga

mengukur kepuasan mitra di Jepang terhadap kinerja siswa yang kami kirimkan, karena ini mencerminkan seberapa siap mereka menghadapi tantangan di tempat kerja. Dengan mengevaluasi dampak secara langsung melalui kinerja siswa dan umpan balik dari mitra, kami dapat memastikan bahwa program pengembangan SDM benar-benar berkontribusi pada produktivitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

2. Informan Kedua:

Nama : Putri Indira Rahmawati

Jabatan : Staff Perusahaan

P: Pewawancara

N: Narasumber

P: Bagaimana Anda memahami visi dan misi perusahaan terkait dengan tugas dan tanggung jawab Anda dalam pengembangan SDM?

N: Itu tadi tujuan dari perusahaan ini itu apa. Patutnya ingin dikeluarkan itu apa. Itu yang pertama ya, cara memahami saya. Kemudian pastinya saya juga memahami tentang tugas-tugas yang diberikan ke saya. Seperti itu

P: Bagaimana perusahaan membantu Anda berkontribusi pada pencapaian visi dan misi untuk pengembangan sumberdaya manusia

N: Untuk posisi saya sekarang ini kan sebagai penanggung jawab utama di pemberkasan dan juga pengajar juga. Tapi yang paling utamanya adalah pemberkasannya. Jadi saya berkontribusi untuk segala hal dokumen yang dibutuhkan pemerintah Jepang.

P: Bagaimana Anda melihat kekuatan utama yang dimiliki oleh perusahaan dalam mendukung pengembangan sumber daya manusia yang ada?

N: Kekuatan utamanya adalah komunikasi ya menurut saya. Karena kan kita kan beda negara. Jepang sama Indonesia. Yang dibutuhkan, yang paling utama adalah komunikasi. Kalau kita bahasanya sudah beda kan cara penyampaiannya juga beda. Nah itu sih menurut saya, komunikasi. Saya keformeritas Jepang atau di perusahaan Jepang yang pakai bahasa Jepang ya seperti itu. Itu kekuatannya. Berarti komunikasi menjadi kekuatan utama buat sekarang

P: Bagaimana kelebihan yang Anda miliki sebagai karyawan diakui dan didukung oleh Perusahaan untuk mendukung pengembangan sumber daya di perusahaan ini?

N: Yang pertama karena saya adalah BIC utama dari pemberkasan yang pasti adalah bahasa ya, bahasa Jepang. Itu yang pertama. Kemudian yang kedua, ketelitian. Terus yang ketiga, karena saya juga sebagai penerjemah kalau misalnya ada wawancara antar perusahaan, jadi ketangkasan seperti ya. Responsif lah seperti itu. Ada tiga itu menurut saya yang diakui dalam perusahaan.

P: Bagaimana Anda melihat peluang yang disediakan perusahaan untuk mendukung pengembangan karier Anda?

N: Yang pastinya kan dari pengalaman ya. Kalau gaji kan sudah pasti ya, kalau kerja ya ada gajinya. Terus mungkin ada kenaikannya setiap berapa bulan gitu. Sesuai kinerja dan juga itu tadi yang paling penting adalah pengalaman

P: Bagaimana perusahaan membantu Anda dalam memanfaatkan peluang pengembangan diri?

N: Yang pastinya yang dulunya saya itu, kalau level bahasa Jepang saya dulu kan agak kurang ya. Kalau di sini, waktu sudah di Sip itu, saya rasa sudah jauh meningkat daripada yang dulu waktu saya kuliah gitu. Itu sih kalau yang paling utama ya tentang bahasa. Berarti setiap berapa lama sekali Ibu ada tentang pengembangan karyawan sendiri Ibu? Biasanya satu tahun sekali. Satu tahun sekali, itu berubah. Kalau untuk evaluasi gitu ya maksudnya. Bisa juga tentang evaluasi, bisa juga mungkin tentang pengetahuan di bahasa Jepang gitu-gitu, pengetahuan tambahan gitu-gitu. Kalau itu kayaknya tolak ukurnya agak bingung ya saya. Ya bisa 6 bulan lah 6 bulan

P: Bagaimana Anda menggambarkan aspirasi karier Anda di perusahaan ini?

N: Kalau harapan saya, aspirasi yang saya inginkan dari perusahaan adalah yang pertama pastinya lebih banyak kerjasama dengan perusahaan-perusahaan Jepang. Karena kan banyak orang Indonesia sekarang itu minatnya ingin memagang ke Jepang ya. Nah, saya harapkan di perusahaan ini itu bisa menggait perusahaan-perusahaan Jepang untuk menarik pemagang dari Indonesia sebanyak mungkin. Karena kalau sekarang itu minatnya lagi tinggi-tingginya.

Seperti itu. Berarti sekarang ini lagi banyak minat ya Bu ya buat magang ke Jepang ini Bu ya? Betul. Berarti hampir setiap bulannya atau setiap ya bisa dibilang setiap bulannya itu hampir meningkat Bu ya? Ya. Kalau meningkatnya mungkin tidak signifikan terus meningkat 1, 2, bukan ya. Tapi setiap bulannya itu pasti ada pewawancara antara perusahaan. Minimal 1, kalau paling banyak itu bisa juga 4-5 itu setiap bulannya

P: Bagaimana perusahaan mendukung Anda untuk mencapai tujuan dan aspirasi Anda?

N: Untuk saat ini langkahnya adalah karena kan foundernya dari perusahaan kita itu kan ada kenalan dan juga kerjasama dengan orang yang tinggal di Jepang. Nah, di sana mereka itu mencari relasi. Jadi kayak semacam promotor ya bagi kita untuk mencarikan perusahaan Jepang. Yang mau untuk menampung pemegang dari Indonesia. Lalu, kalau misalnya ya Bu ya setiap bulannya itu berarti jangka waktu untuk melatihnya itu berapa lama Bu ya? Oke, kalau itu memang sebenarnya pembelajaran awal untuk mereka yang ingin ke Jepang itu harus melewati 3 bulan. 3-4 bulan dulu untuk pembelajaran awal untuk pembekalan bahasa. Terus kemudian kalau waktu wawancara atau interview itu kita pilihnya dari anak yang kemampuannya memang sudah memadai. Kalau rata-rata sekitar 6 bulan itu sudah bisa. Ratarata ya. Berarti tolak ukurnya apakah ada sendiri Bu buat? Oh ini sudah bisa untuk? Betul. Jadi ada indikatornya ya. Kalau misalnya anak ini sudah bisa mengikuti kayak gitu.

P: Bagaimana Anda merasakan manfaat dari program pelatihan atau pengembangan yang disediakan perusahaan?

N: Kalau manfaatnya pastinya kalau dari pemegang itu kan mereka kan punya mimpi ya. Di Jepang mereka ingin menampung sebanyak-banyaknya. Nah itu kita bisa membantu untuk mencapai mimpi tersebut. Mereka juga kan ada tujuannya membantu orang tua. Nah kalau kerja di Jepang karena gajinya lebih besar daripada di Indonesia jadi mereka bisa membantu dengan baik ya. Kayak mengirim beberapa uang seperti itu. Kalau dari saya pribadi itu manfaatnya yang paling utama pastinya karena kita dikomunikasi di bahasa itu. Jadi kayak level bahasa Jepang saya itu bisa meningkat karena terus dilatih ya kayak gitu

P: Bagaimana hasil dari pengembangan diri Anda berdampak pada pekerjaan dan kontribusi Anda di perusahaan?

N: Dampaknya adalah saya lebih bisa apa ya waktu penerjemah ini ya yang paling utama. Karena kan saya harus menginterpretasikan dari bahasa Indonesia ke bahasa Jepang. Nah itu kan kalau awal-awal pasti sulit. Tapi karena ada pengembangan tersebut kayak sudah terbiasa sekarang jadi tidak kerugi yang pasti. Terus yang kedua bisa menyampaikan dengan baik lah walaupun belum sempurna. Berarti masih ada proses lagi ya? Iya pasti. Kan nggak bisa kalau tetap di satu tempat ya.

3. Informan Ketiga:

Nama : Didit Setyawan

Jabatan : Pemilik Perusahaan

P: Pewawancara

N: Narasumber

P: Bagaimana Anda memastikan visi dan misi perusahaan tercermin dalam pengelolaan dan pengembangan SDM?

N: Karena memang bidang kerjanya, saya ex Jepang ya Jadi memang visi saya membuka informasi peluang untuk bisa bekerja di Jepang Jadi tidak hanya magang, tapi kami juga menyalurkan kuliah Kami juga bisa menyalurkan anak-anak yang mau kuliah ke Jepang Jadi membuka informasi dan peluang kerja kuliah ke Jepang seluas-luasnya Bagaimana saya memastikan, yang pertama posisi-posisi yang penting yang saya kendalikan sendiri Yang kedua, kami memastikan atau melakukan pelatihan-pelatihan Walaupun saya lakukan sendiri terhadap para karyawan yang jadi mitra kerja Jadi saya menganggap karyawan saya itu sebagai partner atau mitra kerja Jadi seperti itu, kami siap berdiskusi, siap berdebat, tetapi harus on the track Jadi kalau berdebat, saya tanamkan ke mereka semua jelas literturnya Jadi dasarnya untuk berargumentasi itu apa Jadi memang kami tanamkan ke mereka semua, walaupun karyawan kami belum ada yang pernah ke Jepang Jadi etos berpikirnya orang Jepang itu saya tanamkan di tempat perusahaan

P: Bagaimana Anda melihat peran SDM dalam mencapai tujuan jangka panjang perusahaan?

N: Kalau peran SDM, tentunya 100% perannya SDM sangat diperlukan. Jadi walaupun, jadi kalau kita bicara SDM, tentunya bukan masalah keilmuan saja. Jadi disiplin ilmu, misalkan SDM itu kita bicara skill, dia sarjana sastra Jepang Atau FKIP, jurusan bahasa Jepang, misalkan tidak hanya itu. Tetapi tentang komitmen, tentang disiplin, tentang apapun itu bagi saya pribadi penting. Jadi untuk mencapai tujuan perusahaan. Jadi kami tidak hanya, kalau kami hire karyawan baru, jadi tidak hanya semata-mata kompetensi bahasanya saja yang kami perlukan. Tetapi saya juga melihat bagaimana orang ini cara berpikirnya seperti apa yang kedepan,

P: Bagaimana Anda memandang kelebihan SDM perusahaan dibandingkan kompetitor?

N: Jadi sumber daya manusia itu sebetulnya kita memang perlu untuk menggali dunia. Tidak bisa orang begitu kenal, saya hanya penagak kerja baru. Saya mengerti potensi mereka, perlu waktu. Tetapi pada saat interview di awal, kami mempunyai tools ya. Ada alat-alat untuk kami bisa menjajaki atau menggali potensinya. Dia menjajaki kemampuan dan menggali potensinya calon karyawan. Oleh karena itu, dengan mengetahui potensi mereka tentunya kita akan bisa mengoptimalkan kinerja mereka. Sejauh ini, kalau dibandingkan dengan lembaga-lembaga lain, kami yakin sih. Jadi kalau cara memaintain SDM di tempat kami, kami selalu memberikan ruang untuk mereka bertumbuh. Dan memberi ruang mereka untuk menginterupsi. Misalkan dalam hal bahasa Jepang, dalam penyampaian saya ada yang kurang tepat. Tetapi harus dibasari, literasi yang benar. Jadi harus bisa. Jadi intinya, saya yakin dengan sumber daya manusia yang ada, saya kurang lebih ada 30 karyawan. Sampai sekarang ini. Itu semua saya tanggapan. Jadi yang pertama, dia harus meningkatkan kompetensi bahasa Jepangnya. Melalui ujian sertifikasi yang dijawab oleh lembaga. Jadi kami memberikan ruang, bahkan kami wajibkan untuk mereka bertumbuh. Wajib. Kalau ada waktu misalkan senggang di pekerjaan, dia harus belajar. Dia harus naik level bahasanya. Yang kedua, kami juga mengikuti pelatihan-pelatihan. Misalkan BIMTEK, metodologi pengajaran BIMTEK, akreditasi, dsb. Yang juga akan menjadi nilai tambah buat dia.

P: Bagaimana kekuatan SDM dioptimalkan untuk mendukung pertumbuhan Perusahaan dLm pengembangan SDM?

N: Itu tadi diikutkan pelatihan-pelatihan Dengan cara mengoptimalkan SDM, meningkatkan dan mengoptimalkan SDM Diikutkan pelatihan Yang kedua, mendelegasikan pekerjaan-pekerjaan yang biasanya saya handle Saya delegasikan ke mereka Sehingga dia naik level, pengetahuannya meningkat Sehingga beberapa yang biasa saya kerjakan, saya delegasikan ke mereka Sehingga mereka ada peningkatan level pekerjaan Yang pada ujung-ujungnya saya juga akan lebih ringan dan bisa berpikir pada hal-hal yang lebih besar

P: Bagaimana perusahaan membaca peluang di pasar untuk mendukung pengembangan SDM?

N: Di Jepang terbuka sekali peluang-peluang untuk supply tenaga di berbagai bidang Jadi kami melengkapi beberapa pelatihan-pelatihan yang mendukung peningkatan kompetensi Bidang-bidang kerja yang diperlukan di Jepang Jadi saya membuat workshop itu kalau dari sisi siswa Kalau dari sisi tenaga pengajar SDMnya karyawan Saya mendatangkan native speaker dari Jepang Sehingga mereka akan lebih kompetitif Jadi sekalipun mereka sarjana bahasa Jepang Mereka belum tentu dia pasti berbahasa Jepang Oleh karena itu saya mendatangkan tenaga pengajar dari sana Supaya lembaga kompetitif, kemampuan karyawan kami juga meningkat

P: Bagaimana Anda memastikan peluang yang ada untuk dimanfaatkan secara optimal oleh seluruh karyawan yang ada?

N: Peluang yang ada bisa dimanfaatkan Semua yang saya kerjakan manfaatnya ke karyawan, ke perusahaan, dan ke siswa Rata Jadi artinya yang saya kerjakan ini memperluas bidang kompetensi Artinya siswa kan tidak terbatas di 1-2 bidang Itu manfaat buat siswa Jadi di semua Kami kalau dulunya supply konstruksi Sekarang meningkat di pabrikasi Meningkat lagi di pariwisata, berhotelan Meningkat lagi di bakteri, usaha makanan Kami sudah meluas Jadi itu manfaat ke siswa Kalau manfaat ke karyawan, ke tenaga pengajarnya Tentunya Apa yang materi yang diajarkan lebih bervariasi Biar bisa lebih banyak belajar tentang bidang-bidang lain

P: Bagaimana Anda melihat peluang yang disediakan perusahaan untuk mendukung pengembangan karier Anda?

N: Yang pastinya kan dari pengalaman ya. Kalau gaji kan sudah pasti ya, kalau kerja ya ada gajinya. Terus mungkin ada kenaikannya setiap berapa bulan gitu. Sesuai kinerja dan juga itu tadi yang paling penting adalah pengalaman

P: Bagaimana Anda membangun aspirasi perusahaan terkait pengembangan SDM untuk mencapai tujuan strategis?

N: Ya itu tadi Saya memang membuka diri Untuk mereka mempunyai sebuah usulan Bagaimana artinya Kami melakukan meeting secara berkala Secara priotik kami melakukan meeting Minimal 2 minggu 1 bulan minimal harus ada meeting Jadi hari ini pun kita sudah meeting tadi Jadi apa yang sudah kita lakukan Dan ke depan apa Kita melakukan evaluasi bersama Tentang pencapaian Terus mereka juga kami minta untuk Membuat sebuah usulan Minimal kalau usul Dia pasti akan berusaha untuk merealisasikan Jadi bagaimana meningkatkan Kemampuan siswa Ya itu mereka pasti akan banyak ide Jadi disitu kami menampung aspirasi dari karyawan Yang kita diskusikan Dan ujung-ujungnya akan ada satu keputusan Yang akan kita eksekusi dan harus dilaksanakan Dan suatu saat akan direvaluasi bersama

P: Bagaimana Anda melihat aspirasi karyawan memengaruhi keberlanjutan perusahaan?

N: Pengaruh aspirasi karyawan keberlanjutan Memang mereka anak muda Jadi mereka tentunya banyak ide Tapi saya sebagai orang yang lebih senior Pemangku kebijakan disini Pengambil keputusan Harus selalu mengawal Bahwasannya banyak ide Tetapi jangan lupa mengeksekusi Jadi idenya pacananya banyak Tapi lupa mengeksekusi Dan konsistensi yang paling penting itu saatan Anda Jadi jangan selalu berubah-ubah Dalam membuat rencana program pengajaran Dan sebagainya nanti akhirnya siswa menjadi bingung

P: Bagaimana Anda melihat dampak program pengembangan SDM terhadap hasil operasional perusahaan?

N: Ya 30% lah kurang lebih Jadi artinya dampaknya ada Jadi memang program-program pengembangan SPN Di sebuah perusahaan Itu pasti akan ada dampaknya terhadap Hasil dari pencapaian tujuan tadi Target tadi ya, pasti ada Jadi kalau kita

tidak melakukan Peningkatan sumber daya manusia Baik mengirim mereka ke pelatihanpelatihan Mengikutkan seminar dan sebagainya Pasti perusahaan akan kurang berkembang Artinya kurang pergaulan, mereka jadi kudet ya

P: Bagaimana Anda mengukur keberhasilan strategi pengembangan SDM yang telah diterapkan?

N: Ukurannya ya kemampuan siswa Karena memang kita LPK, Lembaga Pelatihan Kerja Yang kita lakukan sekarang adalah penyiapan Jadi mereka melakukan pembinaan bahasa Jepang Pelatihan untuk persiapan program Makan kerja ke Jepang atau program kuliah ke Jepang Jadi selama output dari siswa-siswa kami Kemampuannya terukur, yaitu goalnya Terukur ya, jadi bisa mencapai level tertentu Sertifikasi bahasa Jepangnya Ya saya rasa itu sudah tercapai Berarti ketika masuknya barengan Belum tentu mereka berangkatnya barengan gitu Pak? Ya tentu Lalu kalau dari segi karyawannya Pak Untuk mengukur hasilnya dari pengembangan sumber daya manusia Kan tadi sudah dilatih, diberikan pengajar yang asli dari sana gitu Yang mengukur keberhasilan Ya melihat hasilnya dari interaksi mereka terhadap orang Jepang yang asli Jadi yang awalnya mungkin yang pertama kemampuannya juga belum Ditambah kemampuan belum, ditambah maklumat lagi Nah dengan adanya native speaker yang kita datangkan gitu Mereka juga terpaksa harus pakai bahasanya Bahasa yang sudah pelajari Dan akhirnya terbiasa Yang malumalu ya akhirnya terbiasa Saya lihat dia interaktif ya Lebih interaktif dibanding sebelumnya Kalau untuk karyawan ini mungkin pelatihan ini dilakukan berapa periode sekali Pak? Pelatihan apa ini? Pelatihan apa? Yang tadi saya sebut Pak Ya dari karyawan itu Pak Ya dari karyawan kan pelatihan yang kita kirim pelatihan tadi itu Itu adalah undangan dari distater Dari pemerintah daerah atau provinsi juga pusat juga ada Jadi BIMTEK akreditasi itu biasanya ngatakan distater provinsi Itu ya tergantung pemerintah yang mengadakan Kadang ada rimpunan lembaga pelatihan kerja seluruh Indonesia Dia mengadakan BIMTEK metodologi pengajaran Itu berbayar Lembaga membiayai Jadi ujian sertifikasi pun lembaga membiayai