LAMPIRAN

Lampiran 1 : Daftar Pertanyaan

Daftar Pertanyaan pernyurvei (supervisor)

1. Nama
2. Jenis kelamin
3. Jabatan
4. Lama menjabat sebagai supervisor
5. Bagaimana proses seleksi karyawan di CV Cahaya Utama?
6. Menurut anda mengapa proses seleksi karyawan di CV Cahaya Utama melibatkan keluarga?
7. Hal- hal apa saja atau data apa saja yang didapat dari pihak keluarga?
8. Apa bekal yang diberikan perusahaan sebelum anda melakukan penyurveian?
9. Bagaimana proses anda mendatangi pihak keluarga?
   - Datang mendadak atau ada pemberitahuan
   - Datang sendiri atau bersama dengan rekan lain
   - Siapa dari pihak keluarga yang ditemui
   - Waktu datang pagi,siang,sore
   - Bagaimana tanggapan keluarga calon karyawan yang didatangi
   - Berapa kali mendatangi pihak keluarga
10. Manfaat apa saja yang didapat dengan menggunakan data-data yang diperoleh dari pihak keluarga?
11. Apakah ada manfaatnya proses seleksi dengan melibatkan keluarga karyawan?

12. Efektif atau tidak menurut anda calon karyawan baru mengumpulkan surat lamaran? Mengapa?
13. Efektif atau tidak menurut anda calon karyawan baru melakukan wawancara dengan HRD? Mengapa?
14. Efektif atau tidak menurut anda proses seleksi dengan melibatkan keluarga? Mengapa?
15. Efektif atau tidak menurut anda melakukan wawancara dengan pemilik perusahaan?
16. Apa ukuran efektif yang menurut anda?

Daftar pertanyaan HRD dan Owner

1. Nama
2. Jenis Kelamin
3. Jabatan
4. Lama bekerja
5. Bagaimana proses seleksi karyawan di CV Cahaya utama?
6. Bagaimana proses seleksi yang dilakukan sebelumnya?
7. Model seleksi apa yang saat ini dipakai?
8. Mengapa proses seleksi karyawan di CV Cahaya Utama melibatkan keluarga?
9. Data apa saja yang dibutuhkan dari pihak keluarga?
10. Siapa yang mendatangi atau menyurvei keluarga calon karyawan baru?
    - Mengapa bukan bagian HRD langsung?
    - Bagaimana jika hasil yang didapatkan oleh penyurvei tidak sesuai dengan kenyataan yang ada?
11. Manfaat apa saja yang didapat dengan menggunakan data-data yang diperoleh dari pihak keluarga?
12. Bagaimana cara menentukan surveyor?
13. Pembekalan apa yang diberikan kepada surveyor?
14. Bagaimana displin, kinerja,tanggung jawab calon karyawan yang direkrut?
15. Efektif atau tidak menurut anda calon karyawan baru mengumpulkan surat lamaran? Mengapa?

16. Efektif atau tidak menurut anda calon karyawan baru melakukan wawancara dengan HRD? Mengapa?
17. Efektif atau tidak menurut anda proses seleksi dengan melibatkan keluarga? Mengapa?
18. Efektif atau tidak menurut anda melakukan wawancara dengan pemilik perusahaan?
19. Apakah ada ukuran efektif menurut perusahaan?

Lampiran 2 : Jawaban Responden

RESPONDEN 1 HRD CV CAHAYA UTAMA		
No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Nama	-
2.	Jenis Kelamin	Perempuan
3.	Jabatan	HRD
4.	Lama bekerja	25 Tahun
5.	Bagaimana proses seleksi kayawan di CV Cahaya utama?	karakter orang,faktor pendidikan, pernah bekerja dimana saja,surat kelakuan baik mengumpulkan surat lamaran, wawancara dengan hrd, penyurveian keluarga wawancara dengan owner dan keputusan penerimaan.
6.	Bagaimana proses seleksi yang dilakukan sebelumnya?	Dari tahun ke tahun sama aja
7.	Mengapa proses seleksi di CV Cahaya Utama melibatkan keluarga?	Sistem CV Cahaya utama kekeluargaan, dengan disurveinya lingkungan keluarga. perusahaan keharmonisan keluarga berpengaruh pada calon karyawan baru. Karena lingkungan keluarga yang baik akan membentuk karakter yang baik juga
8.	Data apa saja yang dibutuhkan dari pihak keluarga?	komunikasi dengan keluarga,lingkungan keluarga,hubungan antara anak dan orang tua, pihak keluarga ditanya bagaimana jika anaknya di posisikan di bagian keuangan dari jawaban keluarga akan menunjukan bagaimana anak tersebut
9.	Siapa yang medatangi atau menyurvei keluarga calon karyawan baru?	HRD atau supervisor, tergantung lokasi rumah calon karyawan baru.

10.	Manfaat apa saja yang didapat dengan mengunakan data yang diperoleh dari pihak keluarga?	sebagai pertimbangan diterima atau tidaknya calon karyawan baru tersebut.
11.	Bagaimana cara menetukan surveyor?	ada 3 supervisor dicari lokasi yang terdekat dengan calon karyawan baru. Ketiga supervisor tersebut sudah tahu kriteria calon karyawan baru yng dibutuhkan perusahaan
12.	Pembekalan apa yang diberikan kepada surveyor?	dilihat lingkungan keluarga, hubungan calon karyawan baru dengan keluarga. Tidak ada pembekalan khusus yang dilakukan karena semua surveyor tahu apa yg harus mereka lakukan.
13.	Efektif atau tidak menurut anda calon karyawan baru mengumpulkan surat lamaran?	Efektif, dari surat lamaran dapat diketahui identitas calon karyawan baru, dapat dilihat pengalaman kerjanya dapat disurvey juga diperusahaan yang lama ada masalah tidak.
14.	Efektif atau tidak menurut anda calon karyawan baru melakukan wawancara dengan HRD?	Efektif, dari wawancara dapat dilihat bagaimana cara calon karyawan menjawab pertanyaan
15.	Efektif atau tidak menurut anda proses seleksi dengan melibatkan keluarga?	Efektif, karena dari keluarga karakter seorang akan anak terbentuk jika kelurga calon pelamar baik pasti karakter calon karyawan baru tidak jauh dari keluarganya. perusahaan CV Cahaya Utama sangat menjunjung tinggi kekeluargaan kelurga calon pelamar baik pasti karakter calon karyawan baru tidak jauh dari keluarganya. perusahaan CV Cahaya Utama sangat menjunjung tinggi kekeluargaan
16.	Efektif atau tidak menurut anda calon karyawan baru melakukan wawancara dengan owner?	efektif, karena owner harus tahu calon karyawan baru yang bekerja dalam perusahaan.

17.	Bagaimana displin,tanggung jawab, kinerja calon karyawan yang direkrut?	Setiap calon karyawan baru diberi tugas oleh perusahaan hasil dari pengerjaan tugas tersebut akan menunjukan bagaimana kinerja karyawan baru tersebut, jam kehadiran dapat menjukan bagaimana disiplin karyawan baru, dalam masa percobaan dapat dinilai lebih lagi bagaimana displin dan tanggung jawab karyawan baru tersebut.
18.	Apakah ada ukuran efektif bagi perusahaan?	faktor keluarga,pendidikan,bisa menawarkan produk perusahaan,jujur.

RESPONDEN 2 OWNER		
NO	Pertanyaan	Jawaban
1.	Nama	-
2.	Jenis Kelamin	Laki-laki
3.	Jabatan	Owner
4.	Lama mendirikan perusahaan	30 tahun
5.	Bagaimana proses seleksi kayawan di CV Cahaya utama?	mengumpulkan surat lamaran, wawancara dengan HRD, penyurveian keluarga dan keputusan penerimaan.
6.	Bagaimana proses seleksi yang dilakukan sebelumnya?	ada perbedaan tetapi tidak terlalu banyak, melakukan pengecekan keluarga
7.	Mengapa proses seleksi di CV Cahaya Utama melibatkan keluarga?	karena keluarga itu penting baik buruk karakter calon karyawan terbentuk dari keluarga. Perusahaan CV Cahaya Utama berkaitan dengan uang, jika calon keluarga sudah berstatus tidak baik maka calon karyawan baru kemungkinan besar tidak akan diterima.
8.	Data apa saja yang dibutuhkan dari pihak keluarga?	tanggapan dari orang tua jika anaknya diposisikan di bagian keuangan setuju atau tidak. Dari jawaban orang tua akan menunjukan orangtua mendukung atau tidak.
9.	Siapa yang medatangi atau menyurvei keluarga calon karyawan baru?	karyawan CV Cahaya Utama (tangan kanan owner,HRD,supervisor) owner tidak memiliki banyak waktu jika harus turuntangan sendiri.
10.	Manfaat apa saja yang didapat dengan mengunakan data yang diperoleh dari pihak keluarga?	pertimbangan dalam penerimaan karyawan baru
11.	Bagaimana cara menetukan surveyor?	tidak ada kriteria tertentu dalam memilih surveyor, karena semua superviosor sudah mengetahui hal apa saja yang harus dilakukan saat melakukan penyurveian.

12.	Pembekalan apa yang diberikan kepada surveyor?	tidak ada pembekelan yang diberikan kepada surveyor, karena surveyor sudah mengetahui hal apa saja yang harus ditanyakan kepada keluarga calon karyawan baru.
13.	Efektif atau tidak menurut anda calon karyawan baru mengumpulkan surat lamaran?	efektif, karena jika tidak ada surat lamaran yang masuk pihak perusahaan tidak mengetahui apakah ada calon karyawan baru atau tidak.
14.	Efektif atau tidak menurut anda calon karyawan baru melakukan wawancara dengan HRD? Mengapa?	Efektif, karena hal ini sudah menjadi kebiasan perusahaan.
15.	Efektif atau tidak menurut anda proses seleksi dengan melibatkan keluarga?	efektif sekali, dapat menjalin hubungan baik dengan keluarga calon karyawan baru selain itu keluarga sebagai penuntun yang utama bagi calon karyawan baru.
16.	Efektif atau tidak menurut anda calon karyawan baru melakukan wawancara dengan owner	tidak terlalu efektif, karena owner tidak memiliki waktu banyak dikantor. sudah mempercayakan kepada HRD dan supervisor.
17.	Bagaimana displin,tanggung jawab, kinerja calon karyawan yang direkrut?	ada pendampingan dari selama 3 bulan dari pihak perusahaan. Mengikuti aturan yang dibuat oleh perusahaan.
18.	Apakah ada ukuran efektif bagi perusahaan?	pandai dalam berbicara,berasal dari keluarga yang baik., mampu memasarkan produk yang di jual oleh perusahaan.

RESPONDEN 3 SUPERVISOR		
NO	Pertanyaan	Jawaban
1.	Nama	Agus Lukito
2.	Jenis Kelamin	Laki-laki
3.	Jabatan	Supervisor
4.	Lama menjabat sebagai supervisor	10 Tahun
5.	Bagaimana proses seleksi kayawan di CV Cahaya utama?	mengumpulkan surat lamaran, wawancara dengan HRD, survei keluarga, wawancara dengan pimpinan,keputusan penerimaan.
6.	Menurut anda mengapa proses seleksi karyawan CV Cahaya utama melibatkan keluarga?	Untuk mengetahui niat kerja dari calon karyawan, dengan ada adanya penyurveian keluarga kita dapat mengetahui latar belakang keluarga calon karyawan dan motivasi kerja.
7.	hal-hal apa saja yang anda dapat dari pihak keluarga?	keramahan keluarga, mengetahui latar belakang keluarga, keharmonisan keluarga,
8.	Apa bekal yang diberikan perusahaan sebelum anda melakukan penyurveian?	Tidak ada pembekalan yang diberikan oleh perusahan. Karena para supervisor sudah tahu apa yang akan ditanyakan kepada keluarga atau orang tua atau istri calon karyawan baru yang akan bekerja di perusahaan CV Cahaya Utama.
9.	Bagaimana proses anda mendatangi pihak keluarga?	Datang langsung tanpa ada pemberitahuan sebelumnya.
	Datang mendadak atau ada pemberitahuan	Mendadak
	Datang sendiri atau bersama rekan lain	kadang sendiri kadang mengajak supervisor lain

	siapa dari pihak keluarga yang ditemui?	jika calon karyawan belum berkeluarga yang ditemui biasanya orang tua, tetapi jika sudah berkeluarga yang ditemui biasanya istri atau suami.
	waktu datang pagi,siang atau sore hari?	bisa kapan saja tergantung situasi.
	bagaimana tanggapan keluarga calon karyawan yang didatangi?	disambut dengan baik tetapi pernah juga saat mengunjungi pihak keluarga tidak senang
	berapa kali anda mendatangi pihak keluarga?	biasanya 1kali tapi pernah juga 2x jika tidak bertemu dengan pihak keluarga
10.	Hal-hal apa saja yang biasa anda tanyakan kepada pihak keluarga calon karyawan baru?	Latar belakang calon karyawan pendidikan,pengalaman kerja dll) ,motivasi melamar pekerjaan di CV cahaya Utama,
11.	Manfaat apa saja yang didapat dengan menggunakan data-data yang diperoleh dari pihak keluarga?	Perusahaan mendapatkan data yang sebenarnya dengan melakukan penyurveian langsung dengan keluarga.
12.	Apakah ada manfaatnya proses seleksi dengan melibatkan keluarga calon karyawan?	ada manfaatnya, kita bisa tahu bagaimana keadaan keluarga, hubunga keluarga, apakah ada masalah dalam pekerjaan yang dulu. Banyak informasi yang didapatkan dari penyurveian dalam keluarga.
13.	Efektif atau tidak menurut anda calon karyawan baru mengumpulkan surat lamaran?	Efektif sekali, karena dari surat lamaran tersebut perusahaan mengetahui adanya calon calon karyawan baru.
14.	Efektif atau tidak menurut anda calon karyawan baru melakukan wawancara dengan HRD?	Sangat efektif, karena HRD dapat menilai kepribadian calon karyawan baru dengan memberikan beberapa pertanyaan.

15.	Efektif atau tidak menurut anda proses seleksi karyawan CV Cahaya Utama dengan melibatkan keluarga?	sangat efektif, selama ini proses seleksi dengan melibatkan keluarga berdapak positif bagi perusahaan hampir tidak karyawan yang keluar dengan alasan memakai uang perusahaan. Perusahaan ini sifat kekeluargaan sangat menonjol karena tidak ada perbedaan antara HRD,supervisor ,Staff admin maupun cleaning service sehingga membuat para karyawan merasa nyaman.
16.	Efektif atau tidak menurut anda calon karyawan baru melakukan wawancar dengan owner?	tidak terlalu efektif, karena owner tidak selalu ada ditempat. Keputusan penerimaan karyawan baru sudah dipercayakan kepada HRD dan supervisor.
17.	Apa ukuran efektif menurut anda?	Karyawan dapat bertahan di lingkungan kerja, mampu menyesuiakan dengan lingkingan pekerjaan,jujur, bisa menawarkan produk perusahaan itu yang paling penting.

LAMPIRAN 3 TABULASI

No.	Pertanyaan	Responden 1 (HRD)	Responden 2 (Owner)	Responden 3 (Supervisor)	Kesimpulan
1.	Bagaimana proses seleksi kayawan di CV Cahaya utama?	1. Mengumpulkan surat lamaran 2. wawancara dengan HRD 3. Survei keluarga 4. wawancara dengan owner 5. keputusan penerimaan. Ada persyaratan tersendiri menurut HRD	1. Mengumpulkan surat lamaran 2. wawancara dengan HRD 3. survei keluarga 4. wawancara dengan pimpinan 5. keputusan penerimaan.	1. mengumpulkan surat lamaran 2. wawancara dengan HRD 3. survei keluarga 4. wawancara dengan pimpinan 5. keputusan penerimaan.	Proses seleksi yang dilakukan yaitu: 1. Mengumpulkan surat lamaran 2. wawancara dengan HRD 3. Survei keluarga 4. wawancara dengan owner 5. keputusan penerimaan. Ada persyaratan tersendiri menurut HRD.

2.	Bagaimana proses seleksi yang dilakukan sebelumnya?	Dari tahun ketahun sama saja.	Perbedaan kecil yang dilakukan Hanya saja yang menjadikan perbedaan cara mendatangi keluarganya.	Tidak ditanyakan	Perbedaan kecil yang dilakukan. Hanya saja yang menjadikan perbedaan cara mendatangi keluarganya. Dulu proses penyurveiannya tidak mendetail seperti sekarang ini. Dahulu hanya menanyakan benar atau tidaknya alamat calon karyawan baru, perkenalan dengan keluarga.
3.	Mengapa proses seleksi di CV Cahaya Utama melibatkan keluarga?	Perusahaan CV Cahaya Utama sangat menjunjung tinggi nilai kekeluargan. Lingkungan keluarga yang baik akan membentuk karakter yang baik juga.	Keluarga itu sangat penting. Karakter calon karyawan akan terbentuk dari keluarga, jika keluarga berasal dari keluarga yang baik maka karakter calon karyawan tidak akan jauh dari kelaurganya.	Untuk mengetahui niat kerja calon karyawan,mengetahui latar belakang keluarga, mngetahui motivasi kerja calon karyawan baru.	CV Cahaya Utama sangat mejunjung tinggi nilai kekeluargaan, oleh karena itu perusahaan ini sangat menomor satu kan calon karyawan yang berasal dari keluarga yang baik.

4.	Siapa yang medatangi atau menyurvei keluarga calon karyawan baru?	HRD atau supervisor, tergantung lokasi rumah calon karyawan baru	HRD atau supervisor. Tergantung lokasi rumah calon karyawan baru.		HRD atau supervisor. Tergantung lokasi rumah calon karyawan baru.
5.	Bagaimana anda menentukan surveyor?	Melihat lokasi tempat tinggal calon karyawan. Supervisor yang lokasinya dekat dengan tempat tinggal calon karyawan yang akan menyurvei atau mendatangi pihak keluarga.	Tidak ada kriteria tertentu dalam memilih surveyor. Karena semua supervisor dan HRD sudah mengetahui hal apa saja yang yang harus dilakukan saat melakukan penyurveian.		Perusahaan ini memiliki 3 supervisor, ketiga supervisor ini bisa dijadikan surveyor. Tidak ada kriteria khusus untuk menentukan siapa yang harus menyurvei keluarga calon karyawan baru karena semua surveyor sudah mengetahui hal hal apa saja yang harus ditanyakan kepada keluarga calon karyawan baru.

6.	Pembekalan apa yang diberikan kepada surveyor?	Tidak ada pembekalan khusus yang berikan kepada surveyor. Karena dari awal yang ditanyakan seputar bagaimana kepribadian calon karyawan baru, ada masalah tidak dengan pekerjaan yang lama,bagaimana jika calon karyawan baru diposisikan di bagian keuangan.	Tidak ada pembekalan khusus yang berikan kepada surveyor. Karena surveyor sudah tahu apa yang harus ditanyakan kepada pihak keluarga.		Tidak ada pembekelan yang diberikan kepada surveyor, karena yang ditanyakan kepada surveyor seputar bagaimana kepribadian calon karyawan baru, ada masalah tidak dengan pekerjaan yang lama,bagaimana jika calon karyawan baru diposisikan di bagian keuangan. Dari jawaban orang tua atau keluarga surveyor dapat menilainya.
7.	Bekal apa yang diberikan perusahaan sebelum anda melakukan survei keluarga calon karyawan baru?			Tidak ada pembekalan khusus yang diberikan oleh perusahaan. Karena para supervisor sudah tahu apa yang ditanyakan yaitu: 1. pendidikan 2. sifat atau karakter	Perusahaan tidak memberikan pembekalan saat surveyor melakukan penyurveian, yang biasa ditanyakan seputar: 1. pendidikan 2. sifat atau karakter

				3. latar belakang keluarga 4. pengalaman pekerjaan.	3. latar belakang keluarga 4. pengalaman pekerjaan
8.	Hal-hal apa yang didapatkan dari pihak keluarga?			1. latar belakang keluarga, 2. keharmonisan keluarga 3. keramahan keluarga.	1. latar belakang keluarga, 2. keharmonisan keluarga 3. keramahan keluarga
9.	Bagaimana proses anda saat mendatangi pihak keluarga?			Datang langsung tanpa ada pemberitahuan sebelumnya.	Tidak ada pemberitahuan sebelumnya.
a.	datang mendadak atau ada pemberitahuan			Mendadak	Mendadak.
b.	Datang sendiri atau bersama rekan lain			Kadang sendiri kadang bersama supervisor lain	Datang sendiri, bersama supervisor lain.
c.	Siapa pihak keluarga yang ditemui?			Orang tua atau istri	Orang tua / istri

d.	Waktu datang pagi,siang atau sore hari?			Seringnya sore hari setelah pulang dari kantor, tetapi tidak menutup kemungkinan siang hari saat istirahat makan siang	Siang hari saat makan siang, sore hari setelah pulang kantor.
e.	Bagaimana tanggapan calon keluarga yang didatangi			Disambut dengan baik tetapi pernah juga mendapati keluarga yang kurang senang saat dikunjungi.	Diterima dengan baik.
f.	Berapa kali anda mendatangi pihak keluarga?			Biasanya 1x. Tetapi jika pihak keluarga yang dituju tidak ada biasanya datang kembali.	Biasanya 1x tetapi jika blm menemui pihak keluarga yang dituju biasanya mendatanginya kembali.
10.	Hal-hal apa saja yang biasa anda tanyakan kepada pihak keluarga?			Latar belakang calon karyawan (pendidikan,pengalaman kerja, dll) motivasi melamar di CV cahaya utama	Latar belakang calon karyawan baru, misalnya pendidikan, pengalaman bekerja, bermasalah atau tidak bekerja diperusahaan yang lama.

11.	Manfaat apa saja yang didapat dengan mengunakan data yang diperoleh dari pihak keluarga?			Perusahaan medapatkan data(pendidikan, keadaan keluarga) yang sebenarnya dengan melakukan survei langsung kepada pihak keluarga.	Mendapatkan data mengenai pendidikan, latar belakang keluarga yang sebenarnya dari pihak keluarga tentang calon karyawan baru.
12..	Efektif atau tidak menurut anda calon karyawan baru mengumpulkan surat lamaran?	Efektif, dari surat lamaran perusahaan mengetahui identitas calon karyawan baru dan dapat dilihat pengalaman kerja calon karyawan baru.	Efektif, karena jika tidak ada surat lamaran pihak perusahaan tidak akan tahu jika ada calon karyawan baru.	Efektif, karena dengan adanya surat lamaran perusahaan mengetahui jika ada calon karyawan baru.	Efektif, karena surat lamaran menunjukan adanya karyawan yang ingin bergabung diperusahaan.
13.	Efektif atau tidak menurut anda calon karyawan baru melakukan wawancara dengan HRD? Mengapa?	Efektif, dari wawancara dapat dilihat bagaimana cara calon karyawan menjawab pertanyaan.	Efektif, agar dapat mengenal calon karyawan baru dan mengetahui motivasi bekerja di CV Cahaya Utama.	Sangat efektif, karena HRD dapat menilai kepribadian calon karyawan dengan memberikan beberapa pertanyaan	Efektif, karena dari hasil wawancara itu HRD dapat melihat bagaimana cara calon karyawan menjawab pertanyaan yang diberikan dan dapat mengetahui apa motivasi calon karyawan baru bekerja di CV Cahaya Utama.

14.	Efektif atau tidak menurut anda proses seleksi dengan melibatkan keluarga?	Efektif sekali, karena dalam keluarga karakter anak terbentuk, jika berasal dari keluarga yang baik maka calon karyawan baru akan memiliki karakter yang baik juga.	Efektif sekali, karena keluarga sangat memberikan dampak bagi seorang anak jika karakter keluarga baik maka karakter calon laryawan baru tidak jauh dari karakter keluarga.	Efektif sekali, proses seleksi karyawan dengan melibatkan keluarga berdampak positif bagi perusahaan. Hampir tidak pernah ada karyawan mengundurkan dengan alasan memakai uang perusahaan.CV cahaya utama sangat menjunjung tinggi nilai kekeluargaan.	Sangat efektif, karena CV Cahaya utama ini sangat menjunjung tinggi nilai kekeluargaan, didalam keluarga karakter anak terbentuk jika calon karyawan baru berasal dari keluarga yang baik karakter calon karyawan tidak akan jauh dari karakter keluarganya.
15.	Efektif atau tidak menurut anda calon karyawan baru melakukan wawancara dengan owner?	Efektif, karena HRD memiliki atasan yaitu owner, jadi owner berhak tahu jika ada karyawan baru diperusahaannya.	Tidak terlalu efektif, karena owner tidak memiliki banyak waktu di kantor. Owner sudah mempercayakan kepada HRD dan supervisor.	Tidak terlalu efektif, karena owner tidak memiliki banyak waktu di kantor. Owner sudah mempercayakan kepada HRD dan supervisor.	Tidak efektif, karena owner tidak memiliki banyak waktu di kantor.

16.	Bagaimana disiplin,tanggung jawab, kinerja calon karyawan yang direkrut?	Setiap calon karyawan baru diberi tugas oleh perusahaan, - hasil dari pekerjaan itu akan menunjukan bagaimana kinerja calon karyawann baru tersebut. - Jam kedatangan menunjukan kedisiplinan karyawan baru - dalam masa pendampingan ada ada penilaian lebih terhadap tanggung jawab karyawan baryawan baru tersebut.	Ada pendampingan selama 3bulan. Mengikuti semua aturan yang dibuat oleh perusahaan.		Setiap calon karyawan baru yang bekerja di CV Cahaya Utama diberikan masa percobaan 3 bulan, selama 3 bulan calon karyawan baru diberi tugas oleh perusahaan. - hasil dari pekerjaan itu akan menunjukan bagaimana kinerja calon karyawann baru tersebut. - Jam kedatangan menunjukan kedisiplinan karyawan baru - dalam masa pendampingan ada ada penilaian lebih terhadap tanggung jawab karyawan baru tersebut.

17.	Apakah ada ukuran efektif bagi perusahaan?	Bisa menawarkan produk perusahaan,keluarga baik, jujur,	Pandai berbicara, berasal dari keluarga yang baik.	Mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja,pandai berbicara,jujur.	Mampu bekerja di bagiannya dalam perusahaan, Mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, kejujuran, berasal dari keluarga yang baik.