

LAMPIRAN

A. QUESTION GUIDE

Daftar ini berisi pertanyaan yang terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia dan sistem pengembangan yang terdapat dalam CV.Mahkota Enterprise .Peneliti menyusun pertanyaan untuk memperoleh data dan diolah dalam tugas akhir. Oleh karena itu peneliti sangat berharap agar daftar pertanyaan ini dapat dijawab sedetail dan seinformatif mungkin.

1. Dapatkah saudara jelaskan info terkait Perusahaan CV.Mahkota Enterprise
2. Apa saja divisi yang ada di CV. Mahkota Enterprise?
3. Dapatkah saudara menjelaskan apa saja Job Description tiap divisi?
4. Berapa jumlah Sumber Daya Manusia yang dipekerjakan dalam sebuah event
5. Rentang usia berapa saja SDM yang diperlukan?
6. Bagaimana proses pelatihan dan pengembangan karyawan dalam perusahaan?
7. Menggunakan metode apa dalam melakukan training and development?
8. Berapa lama waktu yang dibutuhkan dalam proses pelatihan dan pengembangan?
9. Siapa saja pihak yang harus/ pernah melakukan training?
10. Adakah pedoman atau literatur yang dipakai?
11. Sudahkah efektif metode pengembangan dan pelatihan yang dipakai?

Hasil Wawancara Pra Survey Dengan Informan kunci

Data Narasumber :

Nama : Bapak Aji Wibowo Suanto

Jabatan : General Manager CV.Mahkota Enterprise

1. Dapatkah saudara jelaskan info terkait Perusahaan CV.Mahkota Enterprise
2. Apa saja divisi yang ada di CV. Mahkota Enterprise?
3. Dapatkah saudara menjelaskan apa saja Job Description tiap divisi?



75% → perhari (kalau event spt Itapasta, Mewb, dll)

delta

MAHKOTA ENTERPRISE TEAMWORK MANAGEMENT 2018

MAHKOTA ENTERPRISE

Rupa Mahkota, 1 event mahkota

NO	JOB DESCRIPTION	TEAM SUPPORT 3 bulan	TEAM EXECUTIVE 1 hr. ☆	TEAM PROFESSIONAL ☆☆	TEAM CREATIVE ☆☆☆	TEAM LEADER ☆☆☆☆	TEAM MANAGER ☆☆☆☆☆
DALAM KOTA							
1	MAIN EVENT (M)	125,000	200,000	250,000	300,000	375,000	500,000
2	M + C / HM	187,500	300,000	375,000	450,000	550,000	750,000
3	M + C + HM	250,000	400,000	500,000	600,000	750,000	1,000,000
4	VENUE (V) akomodasi (V)	15.000/JAM	20.000/JAM	25.000/JAM	30.000/JAM	40.000/JAM	50.000/JAM
LUAR KOTA							
5	MAIN EVENT (M)	250,000	350,000	400,000	450,000	550,000	650,000
6	M + C / HM	300,000	450,000	500,000	600,000	700,000	900,000
7	M + C + HM	400,000	550,000	650,000	750,000	900,000	1,200,000
8	VENUE (V) GR	15.000/JAM masuk venue	20.000/JAM	25.000/JAM	30.000/JAM	40.000/JAM	50.000/JAM

REMARK :

M : MAIN EVENT
 C : CEREMONY / UPACARA
 HM : HOLY MATRIMONY / PEMBERKATAN PERNIKAHAN
 V : PERSIAPAN ACARA / CEK VENUE, Akomodasi, GR, Rias

1. SETIAP TEAM WAJIB HADIR DIVENUE 3 JAM SEBELUM ACARA
 2. WAJIB MEMBAWA KARTU TEAM
 3. MENGUMPULKAN KARTU TEAM SELAMBATNYA TANGGAL 31 SETIAP BULANNYA
 4. MONOR FEE AKAN DITRANSFER SELAMBATNYA TANGGAL 5

4. Berapa jumlah Sumber Daya Manusia yang dipekerjakan dalam sebuah event

- Karyawan berjumlah 15 staff kantor dan banyak karyawan *freelance* yang dipekerjakan saat event berlangsung.
- Kru yang dipekerjakan sekitar 15-20 orang termasuk pekerja *freelance*

5. Rentang usia berapa saja SDM yang diperlukan?

- 18 – 40 tahun

6. Bagaimana proses pengembangan karyawan dalam perusahaan? apakah menggunakan teori ini? (Yusuf, 2014)
 - (Penjelasan dalam bab IV)
7. Menggunakan metode apa dalam melakukan training and development?
 - Penentuan minat dan penyesuaian kemampuan
 - On the Job Training
8. Berapa lama waktu yang dibutuhkan dalam proses pelatihan dan pengembangan?
 - Dalam setahun diadakan kegiatan Training dan Seminar
9. Siapa saja pihak yang harus/ pernah melakukan training?
 - Karyawan mahkota yang masih aktif ,ingin dan siap mengikuti Event
10. Adakah pedoman atau literatur yang dipakai?
 - Mahkota memiliki SOP untuk tiap Job Descriptionnya dan wajib dibawa dan dipelajari untuk karyawan yang telah mengikuti Training dan lolos untuk diterjunkan dalam sebuah event (On the Job training)
 - Tiap Training yang diadakan mengikuti modul dari tiap pembicara / Trainer
11. Sudahkah efektif metode pengembangan dan pelatihan yang dipakai?
 - Sejauh ini Mahkota semakin terus berkembang dan menjadi lebih baik, terbukti dengan selalu menjadi yang terdepan sebagai Event Organizer tidak lain juga karena kualitas SDM nya. Hanya narasumber cukup perlu mengevaluasi dan mulai menggunakan adaptasi dengan teori yang ada.

SURAT TIDAK KEBERATAN PUBLIKASI NAMA SEBAGAI INFORMAN KUNCI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Aji Wibowo Suanto S.Psi

Jenis kelamin : Pria

Jabatan : General Manager Mahkota Enterprise

Dengan ini menyatakan tidak merasa keberatan mencantumkan nama dalam penelitian yang telah dilakukan mengenai Studi Deskriptif Tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia CV.Mahkota Enterprise :

Nama : Adrian Christopher Imantaka

NIM : 15.D1.0035

Jenis kelamin : Laki-laki

Demikian surat tidak keberatan ini dibuat dan dapat dipergunakan sebagai semestinya.



Semarang, 23 September 2020

Aji Wibowo Suanto S.Psi

**SURAT TIDAK KEBERATAN PUBLIKASI NAMA SEBAGAI
INFORMAN KUNCI**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Aji Wibowo Suanto S.Psi

Jenis kelamin : Pria

Jabatan : General Manager Mahkota Enterprise

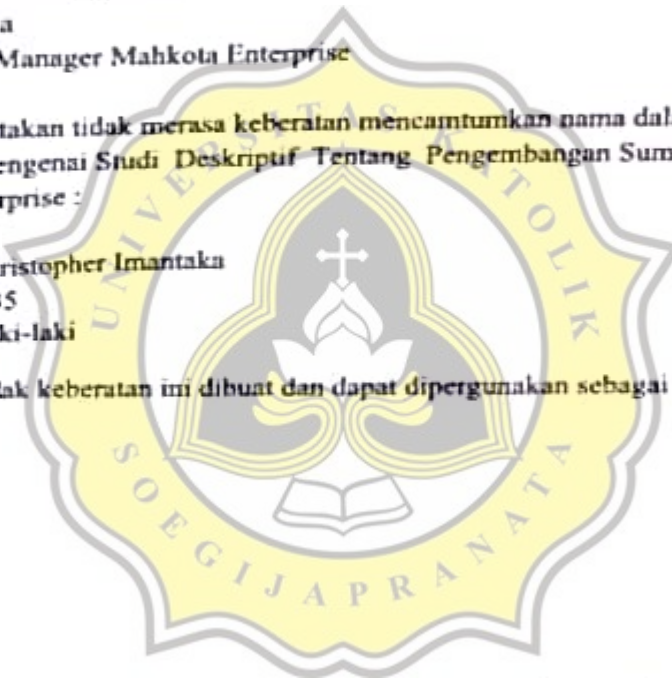
Dengan ini menyatakan tidak merasa keberatan mencantumkan nama dalam penelitian yang telah dilakukan mengenai Studi Deskriptif Tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia CV.Mahkota Enterprise :

Nama : Adrian Christopher Imantaka

NIM : 15.D1.0035

Jenis kelamin : Laki-laki

Demikian surat tidak keberatan ini dibuat dan dapat dipergunakan sebagai semestinya.



Semarang, 23 September 2020

Aji Wibowo Suanto S.Psi



8.6% PLAGIARISM
APPROXIMATELY

Report #11841042

BAB 1. PENDAHULUAN 1.1LATAR BELAKANG Pada era milenial ini, Sumber daya manusia menjadi faktor yang dominan dalam dunia kerja, karyawan dituntut harus mampu mengarahkan ,mengatur ,dan sekaligus mengelola segala lini dalam perusahaan. Sumber daya manusia ini merupakan aspek yang harus mulai diperhitungkan perusahaan, mengingat bahwa saat ini kita sudah memasuki era perdagangan global dan MEA , dimana persaingan yang dihadapi akan lebih kompetitif. Maka perusahaan harus mampu bekerja dengan efisien,

