

## LAMPIRAN

<b>DAFTAR LAMPIRAN</b>	halaman
LAMPIRAN 1 Profil informan.....	56
LAMPIRAN 2 Transkrip Wawancara.....	57
LAMPIRAN 3 Dokumentasi wawancara.....	61
LAMPIRAN 4 Dokumentasi Observasi.....	62
LAMPIRAN 5 Kartu Bimbingan.....	63
LAMPIRAN 6 Bukti Kehadiran Ujian.....	64
LAMPIRAN 7 Hasil Cek Plagiasi Karya Ilmiah.....	65

## LAMPIRAN I

### **Profil Singkat Informan**

Eprayo Eko Hermawan (28) sebagai pemilik sekaligus manajer dari Jagonet POP Kalipare. Eprayo Eko Hermawan atau biasa dipanggil Rio beralamat di Dsn. Kedungwaru 1, RT 013 RW 004, Ds. Arjosari, Kec. Kalipare, Kabupaten Malang, Jawa Timur.

Beliau memulai pekerjaan sebagai karyawan telkom pada tahun 2014 dan kemudian memulai bisnis di bidang internet service provider yang bergabung dengan PT Smart Teknologi Utama dengan sumber bandwidth berasal dari Icon+. Sebelum menjadi provider besar seperti sekarang, beliau dulunya menyediakan internet untuk masyarakat lokal yang membutuhkan Wi-Fi dengan biaya yang lebih murah daripada provider lainnya.

Pada tahun 2017 beliau mulai memberikan bandwidth dengan jangkauan yang lebih besar yaitu kepada skala yang lebih besar menjadi kepala provider lokal di daerah kalipare dan sekitarnya. Kemudian di tahun 2021 beliau berganti kemitraan dengan menjadi anak perusahaan PT Sarana Media Cemerlang POP Kalipare. Hingga saat ini beliau telah memberikan akses internet kepada skala lintas kabupaten Malang dan Blitar.

## LAMPIRAN II

### Transkrip Wawancara (telah diterjemahkan)

#### *Keterangan :*

*K = Peneliti (Krisna Sofyan Firmansyah)*

*E = Informan (Eprayo Eko Hermawan)*

**K** : “Selamat siang mas, apakah diizinkan saya mengaudit sektor sumber daya manusia dengan ruang lingkup pelatihan kerja? Untuk memenuhi penelitian saya dengan tema audit manajemen sumber daya manusia”

**E** : “Ya, tentu”

**K** : “Apa boleh saya mendapatkan informasi untuk penelitian saya yang berjudul Penerapan Audit Sdm Untuk Menilai Kemampuan Perusahaan Dalam Memenuhi Keahlian Yang Harus Dimiliki Oleh Sumber Daya Manusia Nya Pada Pt. Sarana Media Cemerlang (Jagonet) Pop Kalipare Kabupaten Malang”

**E** : “Iya, boleh. Silahkan masuk”

**K** : “Mohon maaf sebelumnya, saya izin untuk dokumentasi berupa foto guna mendukung hasil wawancara saya. Apa diizinkan mas?”

**E** : “Silahkan, tapi mungkin nanti setelah semua pertanyaan selesai lebih baik”

**K** : “Baik mas, ini saya ingin melakukan wawancara terkait program pelatihan kerja karyawan pada Jagonet POP kalipare. Untuk pertanyaan pertama apakah Jagonet memiliki program pelatihan kerja”

**E** : “Ya, ada”

**K** : “Adakah prosedur terkait program pelatihan kerja yang dilaksanakan pada Jagonet?”

**E** : “Ya, ada”

**K** : “Apakah saya bisa mendapatkan informasi terkait prosedur pelatihan kerja pada perusahaan?”

- E** : “Prosedur pelatihan kerja yang ada pada tempat kerja yaitu pertama kompetensi. Hasil analisa kebutuhan training ini dibuat dalam bentuk jadwal training selama 1 tahun sekali, yang kedua Di dalam jadwal tersebut, sudah tertera peserta yang wajib mengikuti training dan ketentuan apakah training diadakan secara internal atau eksternal, kemudian yang ketiga Manajer membuat undangan training minimal 2 hari sebelum pelaksanaan pelatihan dan sudah menyiapkan peralatan kebutuhan training, lalu yang keempat Hasil atau evaluasi pelatihan dilihat dari jenis pelatihan yang dijalankan, yang kelima yaitu Hasil evaluasi karyawan yang belum mencapai nilai standar, maka karyawan wajib mengikuti program training yang sama di batch berikutnya. Apabila karyawan telah mengikuti lebih dari 3 kali training dan kemudian masih belum bisa menguasai materi maka terpaksa digantikan oleh calon karyawan lain. Untuk standar penilaian karyawan dilihat dari bagaimana mereka melaksanakan tugas yang diberikan selama pelatihan, penilaian meliputi cara pengoperasian software dasar acces point pada router, cara dasar pengoperasian”
- K** : “Apakah perusahaan memberikan nilai dari hasil pelatihan?”
- E** : “Ya”
- K** : “Apakah ada standar untuk penilaian untuk syarat kompetensi karyawan?”
- E** : “Ya Jagonet memiliki standar untuk penilaian hasil pelatihan karyawan yaitu karyawan yang telah mengikuti pelatihan akan diberikan tes untuk melihat kemampuan karyawan. Standar Penilaian tersebut meliputi (1) Karyawan harus mampu mengoperasikan software dasar access point, (2) Karyawan harus mampu mengoperasikan software mikrotik OS pada perangkat mikrotik, (3) Karyawan harus mampu mengoperasikan tiga jenis Splicer dengan merk yang berbeda, (4) Karyawan harus mampu memahami troubleshoot jaringan dengan cepat”
- K** : “Apakah standar tersebut telah terpenuhi dan terlaksana secara menyeluruh?”
- E** : “Belum”
- K** : “Apa hambatan yang terjadi pada penilaian kompetensi karyawan?”
- E** : “Beberapa peserta kurang menguasai terhadap materi yang diberikan ketika pelatihan. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil evaluasi pelatihan yang buruk dan tidak sesuai standar. Contoh dari ketidakpahaman tersebut adalah karyawan cenderung tidak memahami materi mengenai software dasar mikrotik.”
- K** : “Apakah program pelatihan kerja pada perusahaan memiliki tujuan terkait peningkatan SDM yang jelas?”

- E** :“Tujuan dari pelatihan karyawan tentang meningkatkan ketrampilan karyawan sesuai dengan perubahan teknologi dan untuk mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru agar menjadi kompeten”
- K** :“Apakah perusahaan memiliki kualifikasi untuk calon karyawan yang akan melamar kerja di perusahaan?”
- E** :“Syarat utama pada calon karyawan yang melamar pada perusahaan adalah : (1) pendidikan minimal SMA/ sederajat, (2) dapat bekerja tim, (3) menguasai program mikrotik, (4) memiliki pengetahuan dalam bidang yang dituju, (5) pengalaman kerja minimal 2 tahun untuk bidang yang dituju terutama teknisi, (6) paham dengan bahasa pemrograman, (7) menguasai minimal 5 software pada router acces point, (8) tidak fobia ketinggian terutama teknisi jaringan, (9) tidak buta warna, (10) sehat jasmani dan rohani”
- K** : “Apakah setiap karyawan telah hadir mengikuti pelatihan?”
- E** :“Tidak. Ada sebagian karyawan tidak hadir pada pelatihan tanpa memberikan alasan yang jelas seperti lupa jadwal”
- K** :“Apakah ada sanksi untuk karyawan yang tidak menghadiri atau mengikuti pelaksanaan pelatihan?”
- E** : “Ada. Apabila karyawan tidak mengikuti pelatihan akan diberikan sanksi berupa surat peringatan, dan apabila lebih dari 3 kali beturut- turut tidak mengikuti pelatihan akan diberikan konsekuensi turun jabatan hingga diberhentikan”
- K** : “Apakah setiap karyawan telah memahami dengan baik materi yang diberikan selama pelatihan?”
- E** : “Tidak. Disebabkan ada sebagian karyawan yang tidak paham terhadap materi, maka perusahaan membuat keputusan yaitu setelah karyawan melaksanakan dan mengikuti program pelatihan, perusahaan akan mengevaluasi hasil dari pelatihan”
- K** : “Apakah Jagonet memiliki konsekuensi untuk karyawan yang tidak memenuhi standar?”
- E** : “Ya , karyawan harus menerima konsekuensi dari perusahaan apabila tidak memenuhi standar penilaian pelatihan. Konsekuensinya adalah digantikan oleh karyawan lain. Karena berkaitan terhadap prosedur yang telah disebutkan bahwa karyawan harus memiliki setidaknya dua tahun pengalaman kerja dibidang yang dibutuhkan. Jadi walaupun karyawan belum diberikan pelatihan seharusnya telah dikatakan mampu dengan pengalaman kerja selama dua tahun”
- K** : “Apakah Jagonet telah menentukan saat yang tepat untuk karyawan melaksanakan training?”

- E** : “Ya. Saya telah menentukan saat yang tepat dan sesuai dengan cara perusahaan akan menganalisa kebutuhan pelatihan karyawan. Saat yang diperlukan perusahaan untuk melaksanakan pelatihan karyawan yaitu ketika karyawan perlu mendapatkan keterampilan baru. Adanya perubahan alat kerja, kebijakan dan regulasi perusahaan yang baru tentunya mengharuskan pengembangan skill karyawan”
- K** : “Apakah perusahaan memiliki jumlah tenaga kerja yang cukup dan memadai pada bidang teknis jaringan?”
- E** : “Tidak. Jumlah karyawan pada perusahaan masih dianggap kurang untuk jenis dan ukuran pekerjaan yang mereka lakukan, karena rata rata karyawan harus bekerja dalam bentuk satuan tim yang harus beranggotakan karyawan yang handal pada bidang masing-masing. Pekerjaan yang mereka lakukan terdiri dari tiga sampai empat orang setiap tim dimana mereka diberikan tugas masing-masing yaitu seorang teknisi software, seorang teknisi hardware, dan satu orang helper atau pembantu. Karyawan masih dianggap kurang karena jumlah teknisi software hanya 2 orang dari jumlah keseluruhan karyawan jaringan yaitu 15 orang yang harus dijadikan 5 tim”
- K** : “Apakah perusahaan memiliki seorang trainer yang profesional dalam bidang yang diberikan pelatihan?”
- E** : “Tidak. Perusahaan belum memiliki seorang trainer yang profesional pada setiap bidang yang dilaksanakan pelatihan. Karena keterbatasan sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan. Keterbatasan dikarenakan tidak ada yang mengajukan diri untuk menjadi pelatih pekerjaan”
- K** :”Baik mas, saya rasa cukup untuk informasinya. Saya sangat berterimakasih telah diizinkan melaksanakan penelitian di tempat anda. Mungkin apabila nanti ada tambahan informasi, mohon izin untuk saya sampaikan kembali”
- E** : “Ya, mungkin nanti apabila ingin menemui saya tolong kabari terlebih dahulu sebelum datang kesini. Sebab saya masih sering ke lapangan untuk mengecek karyawan baru yang sedang melaksanakan tugas”
- K** : “Baik mas, nanti saya hubungi via telepon”

### LAMPIRAN III

Dokumentasi wawancara dengan responden:



## LAMPIRAN IV

Dokumentasi observasi lapangan:






## LAMPIRAN V

Kartu Bimbingan Skripsi:

**UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 (UNTAG) SURABAYA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Kampus II, Sumartorejo 47 Surabaya 60115, Telp (031) 8492098, E-mail: [lib@untag-sb.ac.id](mailto:lib@untag-sb.ac.id)

SEMESTER  
Gasal / Genap  
2022 / 2023

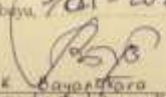
KARTU BIMBINGAN SKRIPSI



Nama Mahasiswa / NBI : Krisna Sofya Firmansyah  
 Nama Pembimbing : IBK Bayangkura  
 Judul Skripsi : Penerapan Audit ISM Untuk Menda  
 Kemampuan perusahaan dalam memenuhi keahsan yang harus dimiliki oleh  
 Sumber Daya manusianya pada PT Sarana Media Cemerlang (SAGOMET) POP Kalsel  
 Mulai Program Skripsi : Semester Tha. Ak. Selesai Bimbingan Tanggal \_\_\_\_\_

No.	HARI / TANGGAL	KONSENTRASI		PARAF
		BAB / HAL	KETERANGAN REVISI	
1	Senin, 17/10/22		Pengajuan judul proposal ACC	
2	Rabu, 18/10/22	BAB 1	Bimbingan proposal Revisi	
3	Kamis, 20/10/22	BAB 2	Bimbingan proposal Revisi	
4	Sabtu, 25/10/22	BAB 2	Bimbingan proposal Revisi	
5	Jumat, 28/10/22	BAB 3	Bimbingan proposal Revisi	
6	Senin, 31/10/22	BAB 1,2,3	Bimbingan proposal ACC	
7	Rabu, 7/12/22	BAB 4	Bimbingan dan revisi wawancara	
8	Kamis, 15/12/22	BAB 4	Revisi Deskripsi hasil	
9	Senin, 19/12/22	BAB 4	Revisi Deskripsi hasil	
10	Jumat, 23/12/22	BAB 4	Revisi Deskripsi hasil dan temuan	
11	Senin, 26/12/22	BAB 4,5	Revisi Deskripsi hasil dan temuan	
12	Jumat, 30/12/22	BAB 5	Revisi Temuan audit	
13	Rabu, 4/1/23	BAB 5	Revisi Temuan audit	
14	Kamis, 5/1/23	Bab 1-5	ACC	

Perpustakaan : \_\_\_\_\_  
 Semester : \_\_\_\_\_  
 Th. Ak. : \_\_\_\_\_  
 Paraf Kajar : \_\_\_\_\_

Surabaya, 5/01-2023  
  
 IBK Bayangkura  
 (Nama dan Tanda Tangan Pembimbing)

## LAMPIRAN VI

Daftar hadir ujian skripsi

UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  DAFTAR HADIR UJIAN SKRIPSI HARI Senin, 09 Januari 2023			
No	NPM	NAMA	TANDA TANGAN
1.	1221900140	Handy Muhammad Felix	
2.	1221900031	Krisna Sofynn Firmansyah	
3.	1221900120	Rizky Afrizal	
4.	1221900135	Retno Wiji Lestari	
5.	1221900144	M. Bagus Andika	

Tim Penguji :

1. Ketua : Dr. I. B. Ketut Bayangkara, SE, MM, Ak., CA, CMA, CSRA



2. Anggota : Drs. J. B. Amiranto, MSi., Ak., CA



3. Anggota : Dra. Br. Adianti Trihastuti, MM, Ak., CA



## LAMPIRAN VI

Hasil cek plagiasi dengan bantuan software Turnitin

PENERAPAN AUDIT SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENILAI  
KEMAMPUAN PERUSAHAAN DALAM MEMENUHI KEAHLIAN  
SUMBER DAYA MANUSIA YANG HARUS DIMILIKI PADA PT.  
SARANA MEDIA CEMERLANG (JAGONET) POP KALIPARE  
KABUPATEN

### ORIGINALITY REPORT

<b>17</b> %	<b>17</b> %	<b>9</b> %	<b>8</b> %
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

### PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<a href="http://wiwiekkartikasari.blogspot.com">wiwiekkartikasari.blogspot.com</a> Internet Source	<b>3</b> %
<b>2</b>	<a href="http://fakhrynoer2.blogspot.com">fakhrynoer2.blogspot.com</a> Internet Source	<b>2</b> %
<b>3</b>	<a href="http://hypernet.co.id">hypernet.co.id</a> Internet Source	<b>2</b> %
<b>4</b>	<a href="http://fadlankarunia.wordpress.com">fadlankarunia.wordpress.com</a> Internet Source	<b>2</b> %
<b>5</b>	<a href="http://ejournal.bsi.ac.id">ejournal.bsi.ac.id</a> Internet Source	<b>2</b> %
<b>6</b>	<a href="http://kc.umn.ac.id">kc.umn.ac.id</a> Internet Source	<b>2</b> %
<b>7</b>	<a href="http://epub.imandiri.id">epub.imandiri.id</a> Internet Source	<b>2</b> %
<b>8</b>	<a href="http://akademikita.blogspot.com">akademikita.blogspot.com</a> Internet Source	