

**LAMPIRAN H**  
**TRANSKRIP WAWANCARA PEMBISNIS SENIOR**  
**(FRANKY)**

Nama : Franky Subintang  
 Jabatan : Pemilik Usaha Hayaku Shushi  
 Media wawancara : Tatap Muka

Wawancara	Koding
Fendy: Oke... malem ko franky.	
Franky: Malem... broo...	FS1, H-1
Fendy: Aku mau interview ko franky sedikit selaku pemilik dari Hayaku Sushi dan beberapa outlet ko Franky yang lain.	
Franky: iya	FS2, H-1
Fendy: ya.... Aku mau nanya” soal bagaimana ko franky... mengurus karyawan ko franky ini. Nah yang pertama. Karyawannya ko franky itu... pernah... achieve sesuatu gak? Misalnya ko franky kasi target terus dia memenuhi ato bagaimana itu pernah gak?	
Franky: Sering	FS3, H-1
Fendy: Sering ya?	
Franky: Sering	FS4, H-1
Fendy: Itu... itu membuat orang itu... merasa termotivasi... jadi gini... setelah dia meraih sesuatu itu kinerjanya meningkat atau nggak atau sebenarnya tidak ada perubahan?	
Franky: Nah... itu tergantung... ya jadi gini kalo misal kita... mau dia achieve something ya. Itu harus didampingi dengan	FS5, H-1, IN

<p>yang namanya reward. Ya kan. Kalo mau dia.... Ya jadi kalau missal... kita kasi dia satu target... dan dia achieve target tersebut... itu harus dibarengi dengan reward, sama kalo missal dia tidak mencapai target tersebut, ya kan. Atau jangan kita ngmong dia ndak mencapai target lah. Ngmonglah dia melakukan kesalahan itu ahrus didampingi dengan punishment. Jadi, dua ini erat hubungannya, yak an, maaf bicara sama seperti kita training... anjing. Yakan. Sit, sit, dia ndak mau sit, pukul. Sit, sit, dia sit. Yakan, lemparkan kue, selesai.</p>	
<p>Fendy: jadi... achievement dan penghargaan itu sangat mempengaruhi... kinerjanya seseorang ya</p>	
<p>Franky: itu membuat pola pikirnya. Jadi akhirnya terpola di pola pikirnya karyawan kita bahwa kalau saya melakukan sesuatu yang benar saya akan mendapatkan reward. Nah. Tanamkan pola pikir itu. Gitu.</p>	FS6, H-2, IN
<p>Fendy: owhh oke oke. Oke. Terima kasih terima kasih. Terus... kalo karyawan ko franky itu pernah ga ngerasa bosan / geluh di pekerjaannya gitu pernah gak?</p>	
<p>Franky: Pernah</p>	FS7, H-2
<p>Fendy: Nah itu... ko franky ngatasinya gimana?</p>	
<p>Franky: Rolling</p>	FS8, H-2
<p>Fendy: Diapain?</p>	
<p>Franky: Di rolling. Jadi gini. Ini contoh. Ada bebrapa kasus ya. Pernah ada yang dulu jaga pujasera, yakan. Tiap hari kerjanya Cuma bersih bersih, keluarin sampah, bersih bersih keluarin sampah lagi, yakan, malem tidur, pagi bersih bersih lagi malem keluarin sampah lagi dan seterusnya, yakan, selama berbulan bulan an dia merasa dia stuck di situ, walaupun notabene saya</p>	FS9, H-2, IN

<p>kasi dia salary lebih tinggi daripada karyawan saya yang di outlet, yakan, nah.... Pada satu titik... ngeluh ke saya seperti itu dan saya mikir... kira kira saya jadiin apa ya... ohh anak ini rajin... anak ini fisiknya bagus... anak ini... kerjanya cepet. Oke saya coba tarik dia ke produksi. Saya ajari dia produksi tiga hari dia sudah bisa semua, yakan. Dan hari ini jujur kinerjanya di produksi bagus. Dan dia punya waktu luang lebih banyak jadi akhirnya dia lebih nyaman di produksi seperti itu</p>	
<p>Fendy: ohhh oke. Berarti sebaliknya kalo misalnya dia bosan dan ditempatkan di tempat yang sama ya kinerjanya bakal tambah lama tambah menurun?</p>	
<p>Franky: Akan semakin menurun dan bisa bisa out. Itu sama kayak kita maksa dia keluar secara halus kan</p>	FS10, H-3, IN
<p>Fendy: owh ya... masuk akal masuk akal.</p>	
<p>Franky: Seperti itu</p>	FS11, H-3
<p>Fendy: oke... terus kalo menurut ko franky... setiap karyawan pasti ko franky aksi tanggung jawab tersendiri kan?</p>	
<p>Franky: Pasti</p>	FS12, H-3
<p>Fendy: Tanggung jawab itu membuat kinerjanya semakin membaik atau mungkin membuatnya tambah semangat atau sebenarnya tidak ada pengaruh?</p>	
<p>Franky: Tanggung jawab itu mutlak. Jadi missal dia bertanggung jawab atas... A gitu ya. Terus dia ndak melakukan tanggung jawabnya. Ya itu sama aja kayak kita.... Kita udah bayar orang buat bantu kita kerja dan kita tidak terbantu kan? Nahh. Kalo tanggung jawab buat saya itu bukan masalah mempengaruhi kinerjanya dia apa ndak, tapi itu syarat mutlak yang harus dia kerjakan. Itu tanggung jawabnya dia sudah.</p>	FS13, H-3, IN

Seperti itu.	
Fendy: mmm owke owke owke. Terus... karyawan ko franky itu kan sudah ada beberapa yang sudah lama bekerja misalnya di ko franky ya. Nah seiring dengan namanya dia bekerja itu tentu dia pasti ada perkembangan.	
Franky: Betul	FS14, H-4
Fendy: Nah dari perkembangan itu ada karyawan ko franky yang merasa setelah dia berkembang uh dia tambah semangat kerja gitu gak?	
Franky: Ini kalo kita ngmong di semangat kerja sih enggak tapi akhirnya pola pikir yang terbentuk sama seperti yang saya bilang tadi kalo dia melakukan sesuatu yang benar dia dapat reward kalau dia melakukan sesuatu yang salah dia pasti dapat punishment. Kalo kita sudah bisa tanamkan pola pikir tersebut, dengan sendirinya akhirnya saat dia sudah semakin lama kerja sama kita dia paham kan ohh ndak bisa ini kalo pak franky saya melakukan seperti ini pasti saya ditegur. Ohh ndak bisa kalo pak franky saya melakukan hal yg seperti ini saya pasti disalahkan, yakan, atau mungkin dia berpikir ah kalo saya melakukan seperti ini pak franky pasti seneng. Besok saya pasti dikasi amplop, nahh gitu. Jadi tanamkan pola pikir itu dan dengan sendirinya seiring berjalannya waktu dia akan melakukan apa yang kita kehendaki.	FS15, H-4
Fendy: Owww gitu gitu ya. Okeoke pertanyaan berikutnya... karak..... bisnis yang sudak lama apalagi ko franky yang sudah long sustained lah kita katakan ya. Itu tentu pasti ada standard operational procedure. SOP.	
Franky: Betul	FS16, H-4

<p>Fendy: Nah... Sop itu... menurut ko franky.. itu ada pengaruhnya gak sama kinerjanya karyawannya ko franky itu kayak... membuat dia tambah semangat kerja atau... sebenarnya kurang berpengaruh? Jadi itu yang seharusnya gitu.</p>	
<p>Franky: Kalo buat saya Sop itu... ya... omong kosong ya, ini seperti ini. SOP itu sama kayak saya ngasi dia sebuah jalur. Jalan tol gitu mungkin ya. Ada batasan kiri ada batasan kanan. Mau dia zig zag mau dia lurus mau dia jungkir balik asal dia masi ada di jalur itu buat saya it's okay. Nah jadi sop ya jujur karena kita makanan SOP nya otomatis cara masak. Soal masalah kinerjanya dia... cara masaknya harus betul... Sop ini harus betul. Dan menurut saya sih ndak bakal mempengaruhi ke semangat kerjanya dan kinerjanya. Itu ndak akan berpengaruh sop ini. Cuma itu syarat mutlak untuk dia bekerja... itu sop nya. Nah dari sop ini, itu mengurangi kebingungannya dia. Jadi akhirnya dia kan gak bingung kan. Harus ngapain harus ngapain. Jadinya kan terstruktur gitu lo.</p>	<p>FS17, H-5,EK</p>
<p>Fendy: mmm oke oke oke. Mm... pertanyaan berikutnya... nah ini... menurut ko franky... hubungannya ko franky dengan... karyawannya ko franky atau hubungannya karyawannya ko franky dengan karyawannya yang lain itu mempengaruhi kinerjanya dia ato enggak?</p>	
<p>Franky: Sangat.</p>	<p>FS18, H-5</p>
<p>Fendy: Sangat mempengaruhi??</p>	
<p>Franky: Sangat</p>	<p>FS19, H-5</p>
<p>Fendy: Ee.... Mempengaruhinya itu lebih detailnya gimana?</p>	
<p>Franky: Nah jadi gini. Kalo di perusahaan kami, itu... hubungan kami usahakan... kekeluargaan.</p>	<p>FS20, H-5</p>



Fendy: kekeluargaan?	
Franky: jadi... kalo orang jawa bilang “seduluran”.	FS21, H-6
Fendy: Owkee..	
Franky: Tujuannya apa? Satu... dia merasa saya ini orang tuanya. Perwakilan orang tua lah ya. Di perusahaan ini saya sebagai orang tuanya dia dan temen-temen yang lain itu saudaranya sudah. Satu sama lain kita saling support dengan begitu otomatis ada masalah apapun semua akan terasa ringan. Dan yang muncul bukan lagi perselisihan ataupun kompetisi yang tidak sehat, ndak, tapi saling support kan. Seperti itu. Ada temen yang mungkin omsetnya kok kurang bagus ya. Nah itu satu sama lain akan saling kasih masukan. Bos ini coba digitukan bos. Bos ini coba digitukan bos. Satu sama lain akan saling ngasih masukan. Kalo memang anaknya yang kurang... kurang.. apa... menarik misale ya.. ya akhirnya saya coba ganti orang, saya coba rolling lagi, saya coba taruh dia di back office, missal saya taruh dia di kitchen yak an, nah yang di depan saya taruh yang lebih baik, yang seperti itu	FS22, H-6
Fendy: oke berarti rolling itu dalam artian bukan ganti karyawan baru tapi karyawan yang lama diputer pekerjaannya	
Franky: Coba diputer dulu. Kalo sudah diputer 2 3 kali ndak berhasil ya keluarkan bro.	FS23, H-6
Fendy: He he he oke oke oke.	
Franky: kalo bisa ya dibina. Ndak bisa dibina?	FS24, H-6
Fendy: Ya mau gimana lagi	
Franky: nah dibinasakan	FS25, H-6
Fendy: ha ha ha ha oke oke. Nah pertanyaan terakhir ko franky. Orang kerja itu kan biasanya utamanya cari penghasilan.	

Franky: Betul	FS26, H-7
Fendy: iya, menurut ko franky... penghasilan yang orang itu dapat... itu pengaruhnya besar nggak untuk kinerjanya dia?	
Franky: Tergantung orangnya sih.	FS27, H-7
Fendy: Tergantung orangnya?	
Franky: Tergantung orangnya. Misal.... Missal ya... kalo kita kasi standard satu sama lain kurang lebih sama... yakan... yang kerjanya... ya itu tergantung keputusan kita juga. Jadi missal gini. Saya gaji sama semua missal, missal omong kosong, 3jt, yakan. Ada yang kerjanya kurang bagus. Tapi tetap saya pertahankan. Oh yang lain akan iku turun juga. Jadi kalo kita sudah kasi standard seperti itu.... terus ada yang kerjanya kurang bagus... keluarkan segera. Itu untuk nunjukkan bahwa saya ndak welcome dengan orang” yang kinerjanya seperti itu. Nah kalo ada yang kerjanya bagus tapi saya juga ndak naik naikkan dia punya gaji, amsih saya samakan dengan yang lain, itu men downkan dia punya kinerja juga. Akhirnya alah sama aja saya kerja keras gaji saya sama saya kerja biasa biasa gaji saya sama. Jadi kalo yang kerjanya bagus langsung segera kasi dia tambahan. Insentif.	FS28, H-7, EK
Fendy: owww jadi pendapatan berpengaruh sekali ya?	
Franky: Berpengaruh tapi tergantung orangnya	FS29, H-7
Fendy: Tetep tergantung orangnya ya?	
Franky: gaji udah disamakan, yakan. Tapi juga ada kan yang.. yang mblrek kana ada kan.	FS30, H-7
Fendy: Ahh...!	
Franky: nahh yakan? Gaji sama tapi ada kan yang kerja di atas rata” kan juga ada, seperti itu	FS31, H-7

Fendy: owwke. Nah... overall dari yang saya tanyakan ke ko franky, menurut ko franky yang sebenarnya paling berpengaruh untuk kinerja dari karyawannya ko franky itu sebenarnya apa?	
Franky: Ya nomor satu, kita.	FS32, H-8
Fendy: Dari bossnya sendiri gitu ya?	
Franky: Ikan busuk diliat dari kepalanya. Professor Lukas almarhum. Beliau selalu mengatakan seperti itu, yakan. Nah kenapa? Karena kita ini contohnya. Kita patutnya anak-anak. Cara kita ndidik, cara kita ngasi dia perintah, cara kita memanusiaikan karyawan, itu berpengaruh.	FS33, H-8
Fendy: basically, quality supervisornya ya?	
Franky: yah boleh dibilang seperti itu lah. Mungkin boleh dibilang seperti itu	FS34, H-8
Fendy: kalo misalnya saya tanyakan, hubungan antar karyawan atau hubungan antar ko franky dan karyawan itu masuk nomor berapa?	
Franky: Nomor satu	FS35, H-8
Fendy: Ohh itu juga nomor satu ya? Berarti kalo misalnya dalam usaha sudah ada... emg ada hubungan ngga baik, meskipun kita bekerja secara katakanlah professional pun, itu... hubungan tu tetap ada pengaruhnya juga ya berarti?	
Franky: Untuk perusahaan besar mungkin... mungkin ya... pengaruhnya itu akan.. akan kecil. Tapi untuk perusahaan kecil seperti tempat saya yang dengan karyawan baru puluhan yakan?	FS36, H-8
Fendy: Apalagi kekeluargaan sifatnya ya?	
Franky: Apalagi sifatnya kekeluargaan, sangat berdampak. Itu sangat berdampak. Satu sama lain kita saling trust. Kalo ndak	FS37, H-8



ada trust trus gimana, yakan?	
Fendy: Oke oke.. oke itu dulu yang aku mau tanyain ke ko franky. Thank you buat waktunya ko franky.	
Franky: sama sama, saudara adi	FS38, H-9
Fendy: kalo misalnya mungkina ada pertanyaan” lagi mungkin saya hubungi ko franky lagi gapapa ya?	
Franky: Boleh silahkan.	FS39, H-9
Fendy: Oke terima kasih banyak ko franky	
Franky: sama sama.	FS40, H-9

