

	segala macam itu untuk <i>branding</i> kedua perusahaan
Peneliti:	Nah sejauh ini pernah ada kejadian khusus nggak Ibu atau mungkin kesalahpahaman antar divisi saat menjalankan pelatihan itu sejauh ini bagaimana?
Ibu Wiwit:	Oke kalau kesalahpahaman nggak ya karena pas di pelatihan udah kita setting gitu Jadi semua tim yang ada di NaZMa alhamdulillah bisa kolaborasi Bisa dikerjasama bahwa NaZMa <i>Office</i> dan NaZMaLogy itu <i>event</i> sama ownernya gitu ya Jadi malah saling support bahwa ini nanti paling di bagian konten ini untuk yang mana gitu udah ditanyakan di awal Termasuk <i>accounting</i> saat ini masih di handle satu orang Saya lagi mencari untuk NaZMaLogy tapi mungkin belum dapet ya Jadi sebenarnya terpaksa Mbak Nisa yang mengecek dua gitu
Peneliti:	Kalau dari Ibu sendiri kolaborasi antar divisi itu dalam pelaksanaan lainan pelatihan yang semakin kompleks itu penting nggak Mbak?
Ibu Wiwit:	Sangat penting ya sangat penting Jadi setiap istilahnya saya upayakan setiap senil itu ada eval Tapi kalau kadang kita lagi ketik kayak gitu kita upayakan minimal satu bulan sekali harus ada eval Minimal ya paling jelek satu bulan sekali harus ada eval dengan <i>event-event</i> yang sudah dikerjakan Jadi evaluasi itu digunakan untuk saling memperbaiki sebenarnya Ternyata SOP nya kamu tuh belum benar gitu ya Kita perlu prepare ada pembakaran biaya disini gitu Supaya misalnya tim saya itu sama-sama aware Sama-sama peduli bahwa perusahaan sebenarnya lagi memperjuangkan tim-tim kita juga Jadi istilahnya biar mereka aware terhadap perusahaan untuk efisiensi untuk efektifitas Terus kemudian memikirkan kok ternyata sampai kita mengeluarkan biaya banyak kan efeknya kok nggak ini ya Nggak baik buat

	perusahaan Nah itu bisa jadi evaluasi berikutnya untuk harusnya bagaimana Nah itu biasanya saran dan kritik dari tim itu kita masukkan untuk jadi acuan kita
Peneliti:	Kalau dari tugas-tugas nih bu ada nggak tantangan yang muncul saat divisi-divisi lain Mungkin dari data analis diminta untuk membantu pemberkasan dari <i>accounting</i> Itu ada nggak bu aturan khususnya gitu untuk pembagian serta koordinasi pekerjaannya?
Ibu Wiwit:	Nah itu yang masih terjadi ya jadi biasanya kalau untuk kerjaan harian kita tidak Istilahnya tidak biasa minta bantuan orang lain kerjakan masing-masing Karena semuanya punya tugas masing-masing punya deadline masing-masing. Tapi pada waktu <i>event</i> semuanya harus siap bantu Jadi harus ada kesadaran sendiri mungkin saat ini misalnya data analis saya minta untuk Setiap kali ada <i>event</i> nggak usah saya suruh lah siapkan untuk kuisioner Siapkan untuk pertanyaan karena itu nanti akan saya gunakan untuk jurnal saya Jadi disiapkan itu data itu yang siapkan data analis Dan nanti yang eksekusikan orang-orang yang di lapangan. Nah itu nanti dicek apa namanya sudah diisi belum sama peserta Itu adalah tugas yang di lapangan supaya mengingatkan Nah itu masih perlu keselarasan karena kadang ada yang kelewatan Karena kadang di lapangan pemberkasannya banyak banget gitu ya Jadi ada yang kececer akhirnya data yang sudah disiapkan sama data analis Kadang nggak keisi gitu ya Jadi itu yang masih pembenahan SOP di kami gitu ya Karena pada waktu hectic ngerjain <i>event</i> itu semua divisi harus kayak Harus care istilahnya terlepas dari kerjaan masing-masing yang bisa dibantu apa Jadi nggak boleh apa ya Ya memang semuanya kena deadline masing-masing ya Cuma pada waktu ada deadline <i>event</i> itu sudah kerja bersama

Peneliti:	Oh berarti diutamakan dulu setidaknya <i>event</i> dulu?
Ibu Wiwit:	Iya yang <i>event</i> dulu. Karena kalau ada <i>event</i> itu mana yang urgent dikerjakan Apalagi untuk pelakoran kena deadline untuk kita kena blacklist itu Semuanya harus turun tangan, semua harus bantuin
Peneliti:	Kalau untuk koordinasi sendiri untuk yang menyampaikan informasi Tersampaikan dengan baik itu siapa?
Ibu Wiwit:	Biasanya setiap <i>event</i> saya berikan PIC PIC Ada PIC, ada pitch controlling ya Jadi misalnya di <i>event</i> ini yang namanya PIC-nya Mbak Nisa gitu Misalnya ada masalah itu yang saya tekur Mbak Nisa dulu PIC-nya di sini Mas Marrel, saya tekur Mas Marrel dulu Jadi langsung saya sampaikan biasanya Misalnya ada kritik di lapangan kayak kemarin Ada <i>event</i> segala macam ya saya kritik PIC-nya dulu Ini harusnya kayak gini ya Baru nanti kita bahas secara panjang lebar di <i>event</i> Tapi kalau pas eksekusi, pas Hari H dan saya melihat Biasanya langsung saya tegur PIC-nya
Peneliti:	Berarti tanggung jawab penuh ada di PIC Kalau untuk di kantor sendiri yang memastikan agar semua informasi tersampaikan dengan baik Dari siapa Bu? Misalnya Informasi pembagian tugas atau mungkin pemberkasan yang sekiranya dibutuhkan urgent gitu
Ibu Wiwit:	Itu sebenarnya yang PIC aja PIC aja misalnya kurang scanning bisa minta bantuan roling gak apa-apa Bisa minta bantuan anak magang, misalnya ada jeans atau apa Ada penumpukan gak? Tanya aja dulu Misalnya yang kelihatan longgar Jadi istilahnya karena dari setiap karyawan kan saya kasih tugas masing-masing Tapi kan nanti ada istilahnya kan yang tidak saya kasih deadline Itu ya jalan aja gitu ya Tapi pada waktu dimintain yang urgent tadi harus kalah

	Harus memutamakan yang urgent tadi Jadi bisa bantu ya PIC
Peneliti:	Berarti untuk target awalnya mungkin untuk bantuan itu lebih ke karyawan dulu atau ke anak magang dulu?
Ibu Wiwit:	Karyawan dulu Anak magang itu sebatas mereka nanti bantuannya apa Jadi malah yang setting itu PIC ya karyawan Jadi misalnya ada kejadian anak magang gak bisa kerja dengan baik Itu yang saya salahkan karyawan Berarti belum bisa ngelead dengan baik
Peneliti:	Berarti secara keseluruhan masih di handle karyawan ya?
Ibu Wiwit:	Iya semua karyawan Anak magang hanya sebatas membantu aja
Peneliti:	Kalau dari perusahaan sendiri ada cara khusus untuk biar setiap unit tetap saling dukung gitu?
Ibu Wiwit:	Ya mungkin kalau untuk saling dukung Selalu saya sampaikan di rapat rutin atau di evaluasi Bahwa apa yang kita lakukan semua itu untuk <i>marketingnya</i> NaZMa, NaZMaLogy, kayak gitu ya Jadi pada waktu kita bicara dari sisi salary atau apa Memang kita masih perjuangan itu ya Ya semua karyawan, semua tim harus support Bahwa itu itu pada waktu tim saya perintahkan ke luar areal dari wilayah kantor itu udah untuk tujuannya <i>marketing</i> gitu Jadi itu yang saya sampaikan ke karyawan untuk saling support untuk semuanya kerjaannya Jadi itu lebih di prepare mau divisi konten, divisi <i>marketing</i> itu Saya minta kerjasama supaya banyak membawa orang tau untuk <i>nge-branding</i> perusahaan itu butuh waktu Jadi semua karyawan harus punya posisi itu Bahwa kerja di perusahaan ini dengan biayanya perusahaan Jadi otomatis pada waktu keluar juga tau harus ngapain aja supaya NaZMa lebih dikenal

Peneliti:	Branding berarti ya?
Ibu Wiwit:	Ya lebih ke <i>branding</i> ya Jadi untuk semua pekerjaan tim harus saling kolaborasi untuk melakukan <i>branding</i> Termasuk create product segala macam itu termasuk bagian seluruh tim Bukan hanya kerjaan yang <i>marketing</i>
Peneliti:	Berarti ide-ide untuk pelatihan-pelatihan itu juga bisa masuk dari karyawan-karyawan lain ya?
Ibu Wiwit:	Bisa bisa, bisa sekali Karena karyawan yang masuk di NaZMa itu saya targetkan untuk bisa mengoptimalkan kemampuan dirinya Dan harapan saya kan nanti, karena saya tuh suka, strateginya NaZMa itu suka mengambil mahasiswa terakhir Sama mahasiswa yang sampai nanti lanjut S2 ya, sampai S3 ya kan, posisi masih di Jogja. Berarti dengan strategi saya, saya akan siap kehilangan resiko ya Akan ditinggal tim saya yang sudah saya latih gitu Saya akan kehilangan tim, tapi disana saya gak akan merasa kehilangan pada waktu mereka akan jadi mitra saya Misalnya nanti tim saya yang ada di Lampung akan saya jadikan mitra Yang di NTT saya jadikan mitra, yang di Sulawesi kita jadikan mitra Sudah apa ya, suasana kerjanya sudah terbentuk Jadi disana nanti bisa kita collab dengan <i>remote working</i> ya Jadi misalnya lebih tetap saat ini tuh saya lagi menanam tim-tim di luar Jawa sana untuk nanti jadi tim yang solid gitu ya Jadi misalnya yang bisa kita bantu apa
Ibu Wiwit:	Makanya itu yang saya kencangkan kepada tim saya
Ibu Wiwit:	Proses dari dokumentasi, administrasi, pengeluaran perusahaan itu saya terbuka sama semua tim saya Karena harapan saya nanti tim saya tuh pada waktu nanti mendirikan perusahaan di wilayahnya masing-masing jadi tahu Jadi lebih menghargai, oh ternyata seperti ini ya mendirikan perusahaan

Peneliti:	Berarti itu jadi salah satu strategi untuk jaringan bisnis?
Ibu Wiwit:	Iya itu memang saya menyiapkan jadikan bisnis saya Jadi pada waktu saya gak bisa ngasih besar gitu ya Besok kalau kamu jadi pengusaha itu juga seperti ini Nah pada waktu nanti kalian kemampuan yang sudah tinggi otomatis nanti akan menyertai kalian Kemampuan yang bagus gitu ya, skill yang meningkat efeknya tetap pasti masak sih di kalian gak meningkat
Peneliti:	Berkala ya untuk karyawan. Nah kalau semisal di perusahaan terjadi konflik dari manajer operasional sendiri itu bagaimana sih taktiknya sendiri untuk menangani konflik yang terjadi?
Ibu Wiwit:	Oke jadi konflik mungkin lebih ke ini ya, perbedaan pendapat karena kita masing-masing punya ego masing-masing Nah disini NaZMas juga pernah ada konflik disitu Saya kasih contoh pada waktu <i>event</i> misalnya ternyata terjadi miss nih komunikasi Misalnya pada waktu kita <i>event</i> itu semuanya kerja ya yang bagian <i>accounting</i> harusnya ngurusin akunting jadi ikut mungkin <i>backup</i> latihan, jadi pendamping atau mungkin jadi tim gitu kan Nah disana kadang mungkin ada kesalahan menjelaskan atau apa gitu nah itu yang saya tekan kepada tim jangan pernah menyalahkan tim di dalam forum sesalah apapun tim itu, itu dibiarkan saja kemudian disampaikan kepada PIC di hari itu atau misalnya saya ada langsung ke saya boleh karena nanti saya yang akan ibaratnya akan merangkum jadi kesimpulan pada waktu <i>event</i> gitu misalnya saya pematarnya nah solusinya saya biasanya pada waktu ada konflik <i>on event</i> pas <i>event</i> saya akan langsung tegur langsung saya tegur misalnya disini kasusnya misalnya ada konflik nih sama Mbak Nisa, Mbak Risti misalnya itu langsung saya tegur ke anaknya karena disitu ada <i>jobdesk</i> -nya masing-masing pas <i>event</i> misalnya mbak Risti sebagai kameramen, misalnya sebagai

	<i>videographer</i> udah fokus kembali ke tugasnya masing-masing disini <i>power</i>-nya karena Mbak Nisa lagi bertugas menjadi instruktur misalnya penjelasannya salah misalnya nah dari situ teguran saya itu coba udah kembali ke tugasnya masing-masing ya salah biar salah gak apa-apa nanti saya akan membungkus Jadi konfliknya kita <i>cut</i> saat itu. Jadi nanti pas eval kita bahas supaya tidak lagi ada konflik on panggung saya kira kalau di kantor biasa ya kita beda pendapat gak masalah Konflik itu membuat maju kita buat semangat kerja Tapi jangan sampai di atas panggung kita langsung kelihatan lagi berkonflik
Peneliti:	Ya lebih ke profesionalitas
Ibu Wiwit:	Ya karena kita pada waktu di panggung itu perwakilan perusahaan ya perwakilan perusahaan dan klien kita jadi misalnya kita lagi handle pemerintahan, pemerintahan disitu misalnya kita anggaplah dinas koperasi nah kita itu pekerja perusahaan dan pemerintahan gitu jadi jangan sampai pada waktu <i>event</i> Kalau kita bermasalah itu nanti jelek keduanya kedua korporat tadi ya misalnya perusahaan sama pemerintahan gitu ya itu akan jelek keduanya makanya itu kita hindari konflik misalnya di kantor ya kita bisa atasi dengan rutin harian dan segala macam gitu ya dan itu saya biasa mendengar ke dua belah pihak Jadi supaya tidak melebar Ya lebih ke mediasi ya
Peneliti:	Lebih ke menengahnya berarti kan? Berarti untuk strateginya sendiri itu dari karyawan melakukan kepada ibu menengahnya menjadi mediasi lagi disitu ya berarti. Kalau dari layanan pelatihan yang semakin kompleks ibu untuk pembagian jadwal yang padat itu ada strategi yang tersendiri nggak?
Ibu Wiwit:	Kalau untuk pelatihan biasanya nanti kita dari tim kita kita cek apakah ini semua akan dikerjakan tim kita kalau ternyata kita butuh tambahan pematerian dari luar kita akan <i>hire</i> dari

	<i>associate</i> konsultan kita kita kan punya <i>associate</i> konsultan
Peneliti:	Berarti tidak menutup kemungkinan <i>hire associate</i> konsultan ya?
Ibu Wiwit:	Ya kita <i>associate</i> konsultannya banyak Jadi <i>associate</i> konsultan itu kita tarik pada waktu kita perlu Tapi emang utama kita karena kita punya karyawan ya kita maksimalkan karyawan dulu Tapi kan misalnya besok ada pelatihan banyak nih tentang halal. Halal kayaknya tim saya belum ada nih yang jadi pendamping halal Saya harus hire tim lain Karena nggak bisa kita paksakan ya Karena kita harus ada target tim pesertanya harus dapat fasilitasi halal Jadi ya kalau tim kita belum ada pendamping halal ini ya kita ambil <i>associate</i> yang lain
Peneliti:	Berarti tim <i>associate</i> itu sendiri memang sudah dari jaringan bisnis sebelumnya ada?
Ibu Wiwit:	Ya sudah ada, dari teman-teman kita, dari jaringan kita Di situ kalau dari asusin itu bukan saja beban kantor ya, bahkan nanti misalnya pas ada itu HRnya itu bisa 10% untuk perusahaan. Tapi kita tidak ngasih biaya, istilahnya tidak gaji mereka.
Peneliti:	Kalau dari pengamatan unit, antara unit ini kira-kira memahami gak sih tujuan pasar dari perusahaan? Misalnya dari pemberian, memberikan pelatihan itu, target yang mau dicapai oleh NaZMa sama NaZMaLogy?
Ibu Wiwit:	Mungkin going the flow aja ya, mengalir air aja setiap area kerjaan. Bahwa itu adalah, mungkin yang paling gampang bahwa itu jadikan ajang promosi gitu. Mungkin kalau filosofi secara mendalam mungkin yang tau maunya itu adalah tetap owner ya. Tapi kalau karyawan mungkin lebih, intinya kalau setiap kali kita keluar itu harus <i>marketing</i> , harus melayani dengan baik siapapun customer kita.

Peneliti:	Berarti lebih gencar promosi. Kalau untuk arah berarti tetap arahnya sama ya bu, berarti untuk meningkatkan <i>brandingnya</i> lagi. Kalau dari perusahaan itu kan ada taktinya sendiri gak bu, untuk biar tim-tim ini lebih aware gitu di lapangan untuk mengejarkan promosi?
Ibu Wiwit:	Kalau dari saya sih sudah ini ya, sudah sering menyampaikan. Cuman dari kemampuan tim kan masing-masing ya. Jadi pesan itu akan perlu saya ulang. Apa namanya kepada tim operasional yang di lapangan. Untuk membiasakan misalnya kalau untuk datangnya, membiasakan untuk <i>pre-test, post-testnya</i> . Karena itu sudah jadi target saya bahwa itu nanti harus jadi jurnal gitu ya. Kalau untuk kepada <i>copywriter</i> bahwa kamu tuh kalau bertugas kayak gini gak usah disuruh, kamu tuh harus nulis di web. Gak sekedar nulis, sebarkan gitu kan.
Ibu Wiwit:	Itu udah jadi SOP gitu ya. Anak konten gitu, jadi saya anak konten ya gak usah saya suruh setiap kali kita keluar itu jadikan itu konten-konten yang bagus. Mau di TikTok, mau di IG, terus kemudian upayakan untuk dapat algoritma yang baik ya. Makanya tim konten juga harus belajar di sana. Nah itu jadi istilahnya penekanan saya kepada tim. Dan itu pada waktu kerjaan 1, 2, 3 istilahnya belum bagus ya. Karena itu adalah tim kita ya biasanya kita adakan eval itu untuk kita perbaiki.
Peneliti:	Ini kayaknya udah lumayan cukup tapi masih ada sekitar 3 lagi kayaknya. Ini terkait hasilnya, kalau sejauh ini tuh perubahan apa aja yang sekiranya dirasakan dari perusahaan setelah ada penambahan bentuk badan usaha ini? Perubahan apa aja yang sejauh ini dirasakan? Misal ada penambahan mitra atau gimana?
Ibu Wiwit:	Di perubahan ini saya nambah <i>associate</i> . Karena nanti <i>associate</i> konsultan saya tambah dan mitra pastinya ya. Mitra perusahaan karena nanti akan

	lebih menjual ke sertifikasi, ke kelas-kelas yang mungkin ya pemerintahan yang level ke managerialnya gitu ya. Terus kemudian kalau untuk perusahaan ya pelatihan perusahaan bukan ke UMKMnya gitu ya. Perusahaan ke staffnya gitu ya. Nah itu kayaknya kalau timnya masih bermuda gitu kadang kayaknya dari sisi <i>trust</i>nya masih kurang. Jadi otomatis saya akan tambah yang mungkin dari sisi level pendidikannya sama pengalamannya yang lebih speknya lebih tinggi untuk nastologi.
Peneliti:	Karena dari tadi kan ada penambahan sertifikasi mungkin ya dari bentuk-bentuk sertifikasi. Kalau sejauh ini pandangannya dari bentuk sertifikasi yang sebelumnya dari CV ke PT ini ada perbedaannya apa ya?
Ibu Wiwit:	Nah kalau sertifikasi yang sudah kita jalanin <i>digital marketing</i>, pendamping UKM, perusahaan itu memang tim-tim saya sudah mampu membantu ya. Tapi kalau nanti kayak sertifikasi di bidang CRP, Certified Risk Professional, sertifikasi di bidang SDM, yang memang lebih ke target pasarnya itu memang beda gitu. Itu mungkin nanti akan kita berikan sesuatu yang expert yang sudah berpengalaman Karena beda target sertifikasi.
Peneliti:	Kembali lagi mungkin ke <i>associate</i> itu ya.
Ibu Wiwit:	Iya ke <i>associate</i> sama mitra kita ya.
Peneliti:	Kalau dari ini ada tantangannya tersendiri ya Bu menambah bentuk badan usaha ini?
Ibu Wiwit:	Pastilah ya. Pasti lebih ribet ya. Karena nanti kita jadi laporannya jadi harus dua. Nanti karyawan juga harus lebih banyak. Ini semuanya lagi berbenah yang saat ini bisa dikerjakan bersama ya. Kerjakan bersama dulu sambil. Saya berbenah karena memang ada targetnya nanti kita mau misah gitu ya. Ada targetnya ke sana.

	Cuma kita prepare dulu Supaya bisa menghidupi masing-masing
Peneliti:	Berarti untuk saat ini masih berjalannya masih berdampingan?
Ibu Wiwit:	Iya masih berdampingan semuanya. Misalnya kita masih, saya aja misalnya untuk promo masih save as. Masih save as NaZMa <i>Office</i> gitu. Yang kita lebih ke grid ke sana. Jadi misalnya kalau nanti sudah ada pinter sendiri. Mungkin nanti ada dibantu anak magang juga. Kita create beberapa produk untuk bisa mulai dijual. Harapan saya ya tadi sebelum ulang tahun pertama itu sudah ada klien lah. Sekarang kan kita lagi prepare ya.
Peneliti:	Kalau dari Mitra sejauh ini ada penambahan dari jenis-jenis Mitra?
Ibu Wiwit:	Mitra karena kemarin kita juga sudah MOU dengan beberapa perusahaan. Ya terkait kayak pariwisata segala macem. Sertifikasi pariwisata, sertifikasi yang lain. Ke risk professional itu sudah kita jadikan tabungan lah. Untuk nanti kita bisa menjual produk-produk mereka juga.
Peneliti:	Berarti sudah mulai melebarkan sayap ya?
Ibu Wiwit:	Iya sudah mulai, kita memang terbuka sama banyak pihak.
Peneliti:	Berarti untuk ekspansi pasarnya sendiri sekarang masih melanjutkan dari ekspansi pasar sebelumnya.
Peneliti:	Tapi sudah mulai melebarkan sayap gitu? Iya sudah.
Ibu Wiwit:	Ini dari <i>digital</i> kita belum ada klien dari <i>digital</i> yang tidak kenal kita. Karena kita itu dari kenalan kita, dari Mitra kita, kemudian mereferensikan kita. Jadi misalnya ini barusan saya dapat WA, dari Dinas Perindustrian Kota. Kita juga sudah promo ke BKP SDM ya? Itu belum bertelur, kliennya. Tapi karena dari

	omongan Mitra, dari klien kita dari Dinas Perindustrian Kota, ngasih referensi. Ini lo, Bu Wiwit, yang jago <i>digital marketing</i> , itu kita dapat proyek dari BKP SDM Kota Paham ya?
Ibu Wiwit:	Paham.
Ibu Wiwit:	Jadi klien, makanya kita harus membina hubungan baik dengan klien itu karena kadang job itu datangnya dari referensi atau referral dari klien kita sebenarnya. Karena mereka lebih dekat dengan klien kita, mereka lebih percaya itu daripada omongan kita langsung.
Peneliti:	Dari relasi berarti?
Ibu Wiwit:	Dari relasi, makanya kita harus membina. Kayak kemarin kita, maaf saya ngasih bantuan ke INSPIRA ke Mall Malioboro, itu sebenarnya lebih ke, ya kita nanem. Kita tuh nanem. Makanya tadi Pak Agung nggak usah bantu, nggak bisa. Itu saya nanem. Perkara nanti panen atau tidak, kita nggak ini ya. Kita harus nanem. Minimal SOP kepada tim. Kan yang saya benahin itu tim saya. Jadi misalnya kemarin nggak dikasih makan, ya sudah kan saya ngeluarin. Tapi tim saya SOP-nya juga harus baik dong, bikin konten. Promosi disana jangan ngantuk, disana harus ngerjakan sesuatu.
Ibu Wiwit:	Harus sekalian kita investasi disana. Jadi SOP dari saya bahwa waktu keluar kalian bawa NaZMa. Kalian bawa NaZMaLogy
Ibu Wiwit:	Kan itu nanti <i>trust</i> -nya itu berjalan. Lebih familiar juga sih jadinya orang-orang.
Ibu Wiwit:	timnya NaZMa, timnya apa pun. Dengan seagam. Supaya, apa yang nge- <i>branding</i> . Untuk mengingat itu kan butuh waktu lama. Makanya kan kita kadang memberikan, kita memberitakan segera. Nggak bisa, supaya banyak orang baca. Ngapain kamu buat nggak dibaca? Ngapain kita bikin konten, capek-capek ngeditnya karena nggak ada yang nonton. Nah itu yang jadi PR

	saya, supaya banyak jaringan diindikan terus. Supaya efeknya itu nanti. Kita membutuhkan waktu orang ingatkan kerjaannya dari relasi saya.
Ibu Wiwit:	Dari <i>digital</i> belum. Tapi ya kita tetap harus berupaya. Kalau belum ya nggak boleh diem aja. Nanti PR-nya, kemarin tim <i>marketing</i> saya kasih PR untuk bikin saluran publik. Ayo caranya pada mau masuk bagaimana, caranya ini ya. Ya seperti itu prosesnya, butuh perjalanan. Saya nggak menyalahkan <i>marketing</i> nya, tapi intinya udah berupaya. Oh ternyata kok kayak gini caranya kok belum?
Ibu Wiwit:	Kurang ya, dicoba lagi, dicoba lagi ya kita sama-sama.
Ibu Wiwit:	Iya, jadi istilahnya kalau tau iklannya, apa salahnya kita belum gede, karena memang kita belum menghasilkan buat perusahaan. Nah ini kan saya istilahnya takeover dari pengeluaran itu kan masih paket saya. Harapan saya itu besok NaZMa menghasilkan sendiri. Menghasilkan sendiri, oh dari duit itu ternyata berapa. Ya kayak kemarin kita belajar, settingan itu buat perusahaan berapa gitu. Nah kita itu udah nalangin banyak loh. Masa nggak ada duitnya? Tim mulai berpikir. Untung-untungnya, oh ngefek buat perusahaan nggak.
Ibu Wiwit:	Seperti itu ya. Oke, thank you. Cukup?

Lampiran. 5 Transkrip Wawancara Informan 2

WAWANCARA INFORMAN 2

A. Keterangan Wawancara

Tempat : NaZMa *Office*
Tanggal : 20 Mei 2025

B. Identitas Informan

Nama Informan : Agung Bayu Dewanto
Jenis Kelamin : Laki-laki

Jabatan : Direktur Utama

Peneliti:	Jadi penelitian saya itu tentang adaptasi organisasi pak Jadi balasnya terkait dari CP ke PT ya itu? Langsung aja, perubahan dari CP ke PT itu dari tahun berapa pak?
Pak Agung:	Sebenarnya enggak berubah ya dari CP ke PT, CPnya masih namanya CP Nabilah Safira Amalia Dulu awalnya Bu Wiwit itu mau mendirikan PT, tapi CVnya itu di Mau ditutup, tapi kan <i>track record</i> CV-nya kan sudah lumayan ya. Terus jenis kerjanya juga sudah banyak yang dikerjakan. Sedangkan kalau PT, itu nanti kan orang mengenal sebagai intentitas baru ya. Walaupun itu mungkin kita berpikirnya itu peralihan dari NaZMa CV NaZMa, Nabila Safira Amalia, tapi kan orang berpikirnya kan Itu sebuah perusahaan yang baru ya walaupun kita berpikirnya itu afiliasi dari CV ini Tapi orang berpikirnya bukan Terus kita putuskan setelah diskusi cv-nya tetap masih berdiri Dengan KBLI yang ada 10 itu Terus PT yang baru itu berdiri dengan nama NaZMaLogy Loka Astarti Itu dengan KBLI yang berbeda dengan yang di CV Jadi istilahnya kita bisa lebih menjangkau jenis kerjaan yang lebih banyak Karena kalau di cv itu KBL kan maksimal cuma 10 Kalau di PT itu tidak terbatas KBLI-nya bisa berapa pun
Peneliti:	Kalau dari latar belakang perubahan yang itu penambahan bentuk badan saya itu apa? Karena sebenarnya gini
Pak Agung:	Kalau CV itu, kalau pilot Ruki itu hatta yang punya itu jenis satu kan Jadi kalau Ruki bisa hatta kita itu juga ikut Untuk menutup kerugian yang terjadi Terus KBL-nya juga terbatas, ini-nya juga terbatas Terus bidang yang dikerjakan itu juga dari segi modal dan sebagainya itu Ini maksimal sampai berapa miliar gitu Terus kita mendirikan PT itu dengan harapan kalau terjadi sesuatu Kan kalau PT kan harta pemilik sama

	perusahaan terpisah Jadi tidak mempengaruhi pribadi dari pemilik Terus jangkauannya juga lebih luas KBLI-nya Sudah saya ceritakan tadi Terus jenis pekerjaan nilai kerjaan yang bisa dikerjakan lebih besar lagi Tapi ternyata setelah PT itu jadi Jadi ternyata kalau PT menengah itu ternyata modalnya itu paling tidak 10 miliar gitu Nah kemarin waktu bikin diri ini 2 miliar itu modal awal gitu ya saham itu Ternyata masuknya PT-PT kecil
: Pak Agung:	Udah sementara itu dulu aja
Pak Agung:	Saat ini juga kita masih belum jalan Masih mempersiapkan segala hal yang support untuk bisa jalan PT-nya Sehingga sementara ini kita masih jalan ya masih pakai CP-nya gitu Kalau kemarin CP-nya ditutup itu kan kita malah gak bisa jalan sama-sama ini Karena PT-nya sedang beralih CP-nya udah ditutup gak ada aktivitas sama sekali gitu Kalau pertimbangannya ya hanya menambah ini aja Lebih <i>trust</i> ke pabrik aja Antara CP ke PT kan orang lebih melihat <i>trust</i>-nya lebih ke PT gitu ya
Peneliti:	Kalau dari KBLI itu sendiri ada perubahan signifikan tidak Pak? Mungkin dari bidangnya dari yang CP ke PT
Pak Agung:	Beda sih antara CV dan PT tapi saya gak apa-apa ya Nanti coba dibuat dia supaya bisa KBLI-nya apa aja Tapi yang jelas antara CV sama PT KBLI-nya begitu
Peneliti:	Kalau dari kepemilikan itu dari CV dan PT-nya ada perbedaan gak Pak?
Pak Agung:	Ya kalau CV itu saya sebagai Direktur 1, Bu Wiwit Direktur 2 Terus Komisaris itu ini Bapak saya gitu ya Kalau di PT saya jadi Komisaris Jadi ini saya itu kalau Komisaris kan cuma pengawas aja kan Kalau yang Direkturnya Bu Wiwit itu sama saya satu orang Terus kalau pemegang sahamnya saya Komisaris tidak

	memegang saham Tapi yang memegang saham itu Bu Wiwit 50% Terus dua anak saya Hai dari 35% sama Hail 25% Kalau saya dua-duanya ada jadi Direktur gitu Secara perundangan-undangan itu gak boleh Suami istri gak boleh gitu Tapi kalau suaminya di Komisaris Direktur pelaksananya pelaksana perusahaan itu Setiap hari yang operasional itu Bu Wiwit aja Saya jadi Komisaris gak apa-apa Terus pemilikannya Bu Wiwit sama anak-anak
Peneliti:	Regulasi selang seling itu boleh?
Pak Agung:	Boleh, setelah konsultasi sama ini ya Sama notaris ya Kalau dulu kan kayak CV itu kalau suami istri Tapi kalau Komisarisnya gak ada yang ini kan juga gak bisa Makanya jadi satu orang ketiga Kalau PT juga gak boleh makanya saya gak jadi pelaksana Tapi jadi Komisaris tapi tidak ada kepemilikan saham
Peneliti:	Kalau dari penambahan ini Pak penambahan untuk badan usaha Ada penambahan jumlah karyawan gak Pak?
Pak Agung:	Saat ini belum Masih sama antara CP dan PT karyawannya sama Mungkin ke depannya kalau memungkinkan Kalau udah jalan untuk mengurangi beban kerja mungkin ya Mungkin ada yang di CV mungkin ada yang di PT gak tau juga Tapi saat ini masih sama semuanya
Peneliti:	Berarti untuk pembagian tugasnya juga CV ke PT ini masih sama ya? Kalau untuk produk layanan barunya sendiri itu Yang paling terbaru saat ini apa Pak?
Pak Agung:	Di PT itu setahu saya akan bikin LMS ya <i>Running Management System</i> Disitu nanti planningnya nanti ada video edukasi Ada bikin web yang bisa untuk menjual produk Terus sebagai perantara antara kita Sebagai perantara antara pembeli sama penjualnya Penjualnya nanti adalah teman-teman UKM Bisa produk

	bisa jasa Nanti disitu juga ada kayak sistemnya Check out langsung disitu Nanti pembayarannya juga langsung disitu Pakai payment <i>digital</i> Ini yang sekarang dikerjakan sama anak-anak itu Anak-anak magam itu
Peneliti:	Kalau dari faktor eksternal itu ada ini gak sih Pak? Pengaruh sehingga perusahaan itu jadi nambah PT ini Gara-gara ada di eksternal ada tuntutan untuk menambah
Pak Agung:	Karena mungkin di tempat pekerjaan-pekerjaan tertentu Itu CV itu gak bisa masuk Karena kreatifannya yang diminta harus bentuk badan usahanya PT
Peneliti:	Kalau dari internalnya sendiri mungkin ada goalsnya atau apa? Kenapa berubah menjadi PT?
Pak Agung:	Kalau itu sebenarnya saya juga kurang ini ya Mungkin lebih Bu Wiwit Yang lebih tahu ya kemarin mungkin sudah wawancara sama Bu Wiwit
Peneliti:	Kalau ada kebutuhan pasar yang berubah nih Pak Gimana sih caranya perusahaan itu menyesuaikan kembali produk kelayanan pelatihan?
Pak Agung:	Kita harus pelatihan proyeksikan berkembang Materinya juga berkembang Pesertanya juga berkembang kita harus upgrade dari materi yang kita sajikan Dari pesertanya Dari istilahnya rekanan kita yang meminta kita untuk mengisi pelatihan Karena setiap saat kan materi juga berkembang Contohnya di jalan <i>marketing</i> Setiap waktu kan ada perkembangan yang cepat Mungkin di bidang-bidang lain, di bidang RCM, di bidang motivasi, training motivasi Jadi kita juga harus terus berbendah Juga tidak lupa benchmark perusahaan-perusahaan pelatihan yang lain Karena sampai saat ini jadi rekanan kita masih terbatas Banyak dari dinas, banyak dari pemerintahan Sedangkan kita ini pada

	asalnya kan sebenarnya orang-orang mengenal kita itu Ini UKM ya Padahal kita sebenarnya ininya bukan UKM Tapi karena rekanan kita itu Pesertanya yang diambil adalah UKM Sebenarnya kita inginnya juga lebih ke yang <i>corporate</i> yang <i>personal training</i> dan sebagainya Yang <i>public course</i> Yang seperti-seperti itu Namanya ini kita masih <i>develop</i> untuk pengembangan pelatihan-pelatihan yang seperti itu Yang secara anggaran mereka itu juga besar untuk pelatihan-pelatihan seperti itu Kalau yang dari rekanan, dari dinas itu kan Apalagi sekarang itu ya Semua di PT, di ini gitu Dan mereka melihat kita itu Melihat kita itu perusahaan swasta Tapi mereka membuatnya seperti kita itu Seperti mereka gitu Orang gawe pemerintah yang Kalau ini dipas ini harus cuma dapet ini gitu Namanya kita cuma dapet dari narasumber Padahal kita kan perlu beliau personal Terus kesana kemari Terus nyusun materi dan sebagainya Kalau kita kan Nyusunnya kan secara detail kan anggarannya Tapi padahal mereka berbeda Makanya kadang-kadang terjadi miss komunikasi
Peneliti:	Kalau dari tuntutan pelayanan yang kompleks itu ada ini gak sih pak? Perubahan pembagian tugas gitu dari tim untuk menyesuaikan juga di lapangan yang berubah-ubah ini
Pak Agung:	Ada, tapi biasanya ini ya sifatnya Tidak permanen Jadi ini yang berubah ini yang dipegang dulu gitu Terus nanti bisa dibantu sama yang lain Gak melulu si PIC gitu
Peneliti:	Berarti untuk setiap divisi disini lah bisa dibilang ya Berarti tetap bekerja sama ya saling back up gitu Iya betul Kalau sejam ini koordinasi antara tim itu berjalan dengan baik gak pak?
Pak Agung:	Sejauh ini yang kami lihat Alhamdulillah berjalan dengan baik gitu ya Koordinasi antara tim Biar walaupun mungkin ada salah paham

	Kayak sepertinya mereka bisa deal Biar semua sama-sama enak Semua pada selesai Gak ada yang tidak selesai semua pekerjaan yang di kejarkan
Peneliti:	Koordinasi sejauh ini belum ada konflik yang sampai menghambat kerjaan itu belum ada?
Pak Agung:	Sejauh ini Alhamdulillah belum ada Dan semoga tidak ada Ya
Peneliti:	Soal yang memastikan untuk semua informasi itu dapat tersampaikan dengan baik siapa pak?
Pak Agung:	Kalau sejauh ini sih Bu Wiwit ya Yang komunikasi ke semua tim Ke linik semua linik Karena pada dasarnya kan sebelum PT terbentuk ini Buwiwit kan pegang yang NaZMa gitu kan Terus PT terbentuk Saya buwiwit lebih fokusnya ke PT Saya sekarang ke NaZManya ke CV Kalau dulu kan yang ini buwiwit Saya lebih ke <i>digital marketing</i> ini Bergeraknya Secara menjual, mengiklankan produk-produk orang gitu Karena kadang dari hasil bulanan ini sendiri CV itu belum mencukupi untuk biaya operasional semuanya Makanya kan kayak buwiwit dapat kerjaan disini, disana gitu kan Kadang juga untuk menutup biaya operasional di perusahaan, di CV gitu kan Karena selama ini CV sendiri masih belum bisa apa namanya ya Bergerak untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang itu Dapat karena nama CV gitu Mungkin karena yang didalamnya personalnya yang lebih dikenal Pekerjaannya melalui perusahaan personal itu
Peneliti:	Berarti sebagian besar masih base-nya relasi ya? Betul ya, relasi Nah ini Bapak sebagai Direktur Utama berarti ya Gimana Pak cara Bapak untuk mendukung layanan pelatihan yang semakin kompleks Misalnya jadwal yang semakin padat gitu Mendukung karyawan untuk pembagian tugasnya seperti ini?

Pak Agung:	Ya, pembagian tugas mungkin dari awalnya siapa yang sebagai PIC-nya Sebagai PIC yang nanti juga mencari Menyusun RAB realisasinya harus berapa Nanti sekiranya keuntungannya berapa Terus nanti yang menetapkan siapa yang nanti jadi pemateri Terus materi apa saja yang sekiranya nanti akan disampaikan gitu kan Terus bertanggung jawab terhadap materi-materi yang akan disampaikan Apakah sudah siap atau belum Terus ya juga itu nanti dibantu sama satu orang ya Yang akan membantu pekerjaan dari PIC-nya itu Karena memang ribet dan waktu di persiapkan itu Sebenarnya semua membantukan harus banyak yang harus disiapkan Ada tim dari desain untuk mendesain flyer Desain yang backdrop Terus standing backdrop ya Dan lain-lain seperti itu Ya semuanya sebenarnya itu ribet Hanya ada satu orang yang menjadi penanggung jawab dari semua itu
Peneliti:	Berarti untuk PIC-nya itu setiap topik pelatihan beda-beda Pak?
Pak Agung:	Ya bisa, kalau bersamaan ya beda Tapi kalau berdasarkan mungkin karena ada Mungkin tidak perjalanan bersamaan mungkin selisih seminggu atau dua minggu Mungkin bisa jadi sama gitu ya Tergantung itu kesiapan dari personal itu Tapi juga kita mendorong yang lain itu juga nantinya Bisa jadi PIC sambil belajar gitu kan Bagaimana dan apa yang harus disiapkan dari awal sampai akhir Dari awal mau dimulainya pelatihan sampai nanti selesainya pelatihan
Peneliti:	Kalau dari perusahaan sendiri kan kita tahu biasanya Dari karyawan sendiri biasanya punya sudut pandang yang berbeda ya Pak Kalau untuk menggembleng kembali gitu Wah tujuan kita tuh ini loh gitu Ada nggak strategi khususnya Pak?
Pak Agung:	Biasanya sih kalau Bu ini ya Biasanya yang dilakukan Bu Wiwit nih setiap seminggu Atau enggak seminggu sekali ada evaluasi Evaluasi

	apa yang sudah dilakukan Mungkin yang kurang pas apa Kita beri masukan sama-sama Mungkin ada yang ngasih pendapat Mungkin kurang ini kurang itu Ya pada dasarnya kita tidak menyalahkan Kalau mungkin ada sesuatu yang tidak pas Kita tidak menyalahkan ke personal Tapi itu kan kerja tim gitu kan Itu jadi lesson, jadi pembelajaran untuk semua Kalau kayak gini kurang pas, berarti harus begini Berarti ya satu tim harus nantinya bisa menyesuaikan semua Kita nyalahin ke AG, CT, personal
Peneliti:	Berarti evaluasi untuk pembelajaran ke depannya Nah ini ada, masih ada tiga terakhir Pak. Kalau dari penambahan untuk badan usaha ini Ada perubahan signifikan nggak Pak yang dirasakan?
Pak Agung:	Sejauh ini apa? Mungkin ada penambahan mitra? Sejauh ini belum ya, karena PT-nya kan juga belum jalan Masih di persiapan terus Dan kita kan belum declare keluar tuh Baru smooth halus-halus Kalau kita ada acara apa yang menyebabkan NaZMa Kita ikut ini, kita tampilkan namanya di sebelahnya gitu kan Tapi kita belum istilahnya declare PT NaZMaLogy Loka Astari, karena saat ini masih di persiapan terus
Peneliti:	Berarti sejauh ini masih bisa dibilang masih beriringan ya Ready-nya bareng-bareng?
Pak Agung:	Masih, ya sejauh ini istilahnya masih numpang lah Masih belum ini sendiri
Peneliti:	Kalau dari proses perubahan ini sendiri Pak Kalau dari <i>branding</i> tadi memang masih beriringan ya bisa dibilang Ada nggak tantangan tersendiri Pak dengan menambahkan PT ini di dalam?
Pak Agung:	Ya tentunya nantinya income pekerjaannya juga harus lebih banyak didapat ya Otomatis, karena bisa jadi dengan nikahnya PT Mungkin ada karyawan yang harus khusus ke PT Mungkin ada

	penambah yang bakal kerja gitu kan Sehingga kalau tidak dapat proyek-proyek yang bisa menghasilkan PT-nya Kan nanti akan memudahkan dari saving-nya yang sudah jalan Jadi kalau umumnya ada usaha yang sudah jalan Kita mendirikan usaha yang lain Ternyata usaha lain itu nggak jalan Otomatis usaha yang jalan akan jadi kesko, jadi sapi, merah gitu ya Yang diambil untuk membiayai usaha yang nggak jalan Kalau kuat nantinya lah Tapi biasanya kalau PT orang ini malah melontok semua Pengalaman banyak yang seperti itu Kan banyak nih orang yang usahanya sebenarnya belum stabil-stabil banget Tapi masih naik, tapi masih belum stabil gitu kan Tapi kebanyakan itu kan sudah mendirikan ini, mendirikan itu, mendirikan ABCD Pada akhirnya semua yang nggak jalan, yang jalan cuma satu Biar mendirikan usaha-usaha yang lain Pada akhirnya kan rontok, karena nggak kuat sama kesko Jadi kesko, BCG
Peneliti:	Sepertinya sudah cukup sih Pak
Pak Agung:	Terima kasih banyak

Lampiran. 6 Transkrip Wawancara Informan 3

WAWANCARA INFORMAN 3

A. Keterangan Wawancara

Tempat : NaZMa Office
Tanggal : 20 Mei 2025

B. Identitas Informan

Nama Informan : Astuti Naviah
Jenis Kelamin : Perempuan
Jabatan : Manajer *Research and Development*

Peneliti:	Sejak tahun berapa nih mbak, NaZMa Office resmi berubah dari CV ke PT? Atau bisa dibilang mungkin nambah bentuk badan usaha ya?
-----------	---

Mba Astuti:	Ya, benar sekali. Jadi NaZMa itu kan jadi CV kan, tapi sebenarnya tetap di CV. Cuma kita nambah jadi ada PT, namanya PT NaZMaLogy gitu. Ada tahun 2025 sih, jadi baru-baru ini.
Peneliti:	Kalau dari mbak sendiri tahu nggak mbak, latar belakang kenapa perusahaan tuh nambah bentuk badan usaha lagi?
Mba Astuti:	Ada perubahannya? Oke, sebenarnya PT sama CV itu agak sama sih. Cuma kalau CV itu lebih terbatas sih kayak permodalan, akses permodalan. Kemudian perlindungan hukum, tanggung jawab pemilik juga terbatas, kayak gitu. Jadi kalau PT itu lebih dipercaya investor juga, kemudian mitra bisnis juga, kemudian pengembangan usaha, kemudian pengalihan kepemilikan itu lebih mudah sistemnya.
Peneliti:	Kalau dari kepemilikannya sendiri nih mbak, setahun mbak ada perubahan nggak untuk kepemilikannya dari CV ke PT?
Mba Astuti:	Oke, kalau kepemilikannya ada sedikit perubahan. Jadi kan sebelumnya kan ibu sama bapak ini ada beberapa yang ditambahkan sebagai pemegang sahami, pemegang PT-nya, seperti itu. Kemudian ada juga pihak-pihak lain yang dipercaya juga sebagai investor, mitra bisnis, kayak gitu.
Peneliti:	Berarti lebih dilebarkan lagi ya. Kalau mbak sendiri kemarin juga terlibat nggak mbak untuk pengambilan keputusan penambahan bentuk badan usaha ini?
Mba Astuti:	Oke, seluruh karyawan sebenarnya terlibat. Karena sebelum memutuskan untuk membuat sebuah PT itu ada rapat terlebih dahulu. Jadi kira-kira nih, pertama memang rencananya mau berubah gitu. Ternyata perubahan tersebut membutuhkan waktu yang lama dan pengurusan yang lebih sulit. Oh yaudah, akhirnya dibentuk

	sebuah PT baru aja. Pengurusannya juga lebih cepat dan mudah.
Peneliti:	Kalau dari perubahan ini sendiri mbak, dari tim R&D itu ada penambahan jumlah atau perubahan struktur nggak sih mbak setelah adanya PT ini sendiri?
Mba Astuti:	Sebenarnya nyasma sama nasmologi itu masih bergabung jadi satu ya. Jadi R&D-nya masih tetap R&D NaZMa sekaligus R&D nasmologi. Cuma perubahan tersebut terjadi mungkin seperti pengingatan skala operasional, mungkin kalau sebelumnya cuma mengurus nyasma, sekarang mengurus nasmologi. Kemudian kebutuhan inovasi-inovasi lain buat nasmologi yang baru ini, buat apa nih kita mau kasih apa nih buat nasmologi?
Peneliti:	Berarti untuk pembagian tugasnya mungkin sekarang lebih ditingkatkan lagi ya? Kalau untuk ada nggak sih mbak inovasi atau produk baru yang dikembangkan pas perubahan badan usaha itu?
Mba Astuti:	Sebenarnya kan kalau nasmologi kita belum tau nih arahnya. Sebenarnya kan arah nasmologi juga sama seperti arah NaZMa gitu kan. Cuma dia berbentuk PT jadi sebagian kita ada seperti kayak riset dulu, riset pasar terlebih dahulu kayak gitu apalagi R&D ya. Kemudian pengembangan produk-produk baru terkait dengan PT, apa saja yang bisa dikembangkan kayak gitu. Kemudian uji coba, kemudian perlu luas jaringan lagi kayak gitu.
Peneliti:	Kalau dari divisi R&D nih, kalau tadi kan ngomongin tentang riset ya, untuk menyesuaikan tugas untuk memenuhi kebutuhan inovasi dan perkembangan itu bagaimana mbak?
Mba Astuti:	Tagih ya untuk memenuhi tugasnya. Sebenarnya kalau di nasmologi sendiri sama nasmologi kan, berlangsung tugas-tugas tersebut itu berlangsung

	seiring dengan adanya proyek-proyek gitu, proyek-proyek yang lagi kerjakan. Jadi sepertinya kalau persiapan, tadi apa persiapan ya? Persiapan seperti itu tentunya kita kerjakan itu sebelum jauh-jauh lagi tentang proyek tersebut. Tapi mungkin keluarga-keluarga NaZMa sekarang ini lebih kayak mengikuti, sama nasmologi ya tentunya, mengikuti permintaan pasar aja sih.
Mba Astuti:	Jadi belum adanya kayak pengembangan produk baru yang dia memang kita harus nyentuhin dulu gitu loh, segala sesuatunya gitu loh. Tapi sampai sekarang masih mengikuti kebutuhan pasar terlebih dahulu kayak gitu.
Speaker 1:	Oh berarti dari faktor eksternal itu sendiri ya, dari faktor pasarnya. Nah kalau ngomongin tentang faktor eksternal nih, kalau di faktor eksternal misalnya ada permintaan pasar atau trend latihan yang mendorong organisasi harus menyesuaikan diri, apa aja sih faktor-faktor eksternal yang kira-kira mendorong organisasi untuk harus menyesuaikan diri?
Mba Astuti:	Oke, faktor eksternalnya tentunya banyak ya. Misalnya nih, sekarang kebijakan pemerintah yang efisiensi. Dulu NaZMa, nasmologi, handle acara cuma jadi seperti menyaksumber, yaudah datang aja ngisi gitu. Sekarang perubahan kebijakan adanya efisiensi semua di-handle oleh EO. Jadi kayak kita nge-handle dari awal sampai akhir, sampai menyiapkan tempat. Kalau dulu kan tinggal datang ngisi gitu aja. Itu faktor eksternal dari penyesuaian kebijakan pemerintah gitu. Sedangkan yang lain-lainnya. NaZMa kan dari sekarang, sekarang kan masih kepada instansi-instansi pemerintahan gitu.
Mba Astuti:	Jadi kebijakan pemerintah itu sangat berpengaruh. Kemudian faktor eksternal lainnya, permintaan pasar juga yang beda-beda. Misal, sekarang ada yang mikros pelatihan ini,

	pelatihan ini yang berbeda dari sebelumnya. Seperti kayak public speaking, itu kan juga baru dengan NaZMa gitu kan.
Peneliti:	Kalau dari produk-produk baru ini ada ini nggak sih, ada penambahan tim nggak?
Mba Astuti:	Penambahan tim?
Peneliti:	Iya, kalau produk-produk baru kan mungkin SDM sebelumnya kurang familiar dengan hal-hal tersebut ya.
Mba Astuti:	Oke, benar sekali. Jadi di sini NaZMa juga menerapkan adanya regenerasi ya. Jadi kita juga yang jadi PIC harus bisa melibatkan orang-orang yang baru untuk terlibat dalam proyek tersebut. Jadi nggak hanya di handle sama yang karyawan sudah lama, tapi tetap minta bantuan, hanya sedang membuat proposal, kemudian mengisi acara, itu juga kita libatkan dari karyawan baru sehingga anak-anak magang.
Peneliti:	Kalau PIC sendiri itu seperti apa?
Mba Astuti:	PIC itu personal in charge ya. Jadi dia itu yang meng-handle proyek dari awal sampai akhir. Jadi jalannya dari penulisan proposal pengawaran hingga laporan akhir. Jadi semuanya gila-gila pemberkasan, menyiapkan tempat, administrasi, seperti itu.
Peneliti:	Kalau dari faktor internal sendiri, ada nggak yang mendorong perusahaan untuk melakukan penyesuaian lagi?
Mba Astuti:	Faktor internal tentunya peningkatan kapasitas sumber daya manusia. Jadi kalau di sini kan SDM-nya backgroundnya beda-beda, jadi ya harus mengajarkan. Jadi di sini di NaZMa itu lebih ke belajar sih, karena kita backgroundnya beda-beda, curusannya juga beda-beda, apalagi kalau saya itu kimia, jadi benar-benar harus belajar. Jadi peningkatan kapasitas sumber daya itu yang utama sih. Jadi pengalaman baru,

	pengalaman baru, apalagi untuk karyawan-karyawan yang baru. Kemudian suatu organisasi juga perlu dikuatkan.
Peneliti:	Kalau dari background, dari jurusan itu berbeda-beda, ada nggak sih pelatihan yang diberikan dari perusahaan untuk meningkatkan skill-skill tersendiri dari SDM yang ada di kantor?
Mba Astuti:	GiNaZMa juga meng-handle sektifikasi ya, sektifikasi ada OSP juga, sektifikasi BNI SP. Kalau sebelumnya, kita kan memang pasar kita kan <i>digital marketing</i> , tentunya kan di GiNaZMa backgroundnya beda-beda, ibu punya kewajiban atau punya keinginan untuk meningkatkan kapasitas pengembangan SDM tersebut dengan mengadakan sektifikasi buat karyawan. Saya sendiri juga dulu pertama masuk terus kaget, oh diajak sektifikasi, alhamdulillah banget, padahal kalau banyak sendiri kan mahal kan ya. Jadi kita dibekali terlebih jauh dulu.
Peneliti:	Kalau dari Mbak sendiri kan backgroundnya cukup jauh, gimana cara Mbak sendiri menyesuaikan diri saat diadaptasi dengan hal-hal baru?
Mba Astuti:	Adaptasi dengan hal-hal baru ya, sebenarnya tergantung orangnya masing-masing ya, dia cepat menerima atau dia lebih lambat dalam menerima, itu tergantung orangnya masing-masing. Karena disini Mbak itu lebih suka aja sih kerjanya seperti ini, jadi administrasi-administrasi lebih suka. Kemudian dulu-dulu organisasi yang diikuti juga, Mbak sebagai sekretaris, sekretariat ya, seputar itu, humas, jadi yang menjadi nyasma yaudah, kerjaan organisasi biasanya, administrasi. Jadi adaptasi kembali lagi ke orangnya masing-masing, kalau Mbak belajarnya ya dengan pengalaman, banyakin pengalaman aja, cabang-cabang, pengalaman ikut kesini, kesana, dibawa ibu,

	yaudah ikut aja, itu kayak nambah pengalaman, belajar juga tentang sistem yang ada.
Peneliti:	Kalau tadi kita kan udah ngomongin tentang gimana perubahan struktur karena terjadi pergeseran bentuk badan usaha. Kalau dari perubahan struktur akibat penambahan proyek atau produk, itu ada nggak sih Mbak?
Mba Astuti:	Sebenarnya bukan perubahan ya, kayak penambahan lebih tepatnya. Jadi kayak penambahan gimana kita juga terus melibatkan karyawan baru, melibatkan anak-anak yang baru masuk, gitu. Jadi ada penambahan sedikit, biar kita regenerasi kembali lagi di tadi ya. Jadi tidak hanya dihandle oleh yang lebih lama di nyasma, tapi juga melibatkan orang-orang yang baru nyasma.
Peneliti:	Kalau dari divisi R&D sendiri, ada nggak taktik tersendiri untuk menyesuaikan pengembangan produk dengan perubahan kebutuhan pasar?
Mba Astuti:	Oke, yang pertama pasti riset pasar ya. Tentunya riset pasar terlebih dahulu, kebutuhan pasar apa, kemudian perubahan yang terjadi apa, cekinya seperti apa, kayak gitu. Kemudian selanjutnya, selain riset pasar, pasti kita butuh adanya feedback. Kalau di nyasma itu, setiap latihan pasti ada video review, jadi orang-orang yang menikmati atau mendapatkan layanan nyasma, gitu lah ya. Jadi bagaimana feedbacknya, oh kurang apa, kayak gitu sih. Yang sekarang dilakukan KITI itu lebih membangun untuk ke depannya.
Mba Astuti:	Evaluasi juga kita lakukan setiap selesai pengajaran proyek, jadi mana yang masih perlu diperbaiki dan mana yang sudah perlu ditingkatkan.
Peneliti:	Kalau dari tim R&D sendiri, pernah nggak terlibat dalam strategi untuk memastikan

	kerjasama dengan divisi lain berjalan baik, terutama saat ada modal atau produk baru?
Mba Astuti:	Kalau R&D sendiri, untuk komunikasi, menyambungkan divisi antara divisi lain, sebenarnya kalau di nyasma itu tidak terpatok sama tugasnya masing-masing ya. Jadi kalau kita diberi tugas atau diminta bantuan untuk melaksanakan tugas di luar divisi, ya sudah, kayak gitu. Itu hal yang biasa di nyasma. Jadi sebenarnya tidak terpatok pada namanya, namanya saja R&D, tapi kita juga menjalani kerjasama dengan yang lain, divisi yang lain. Jika divisi yang lain membutuhkan, juga turut haji.
Peneliti:	Simbiosis mutualisme.
Mba Astuti:	Ya, saling support saja.
Peneliti:	Kalau dari R&D sendiri, pernah nggak ada kejadian khusus yang mengharuskan dari R&D ini lebih intens dengan divisi lain untuk menyesuaikan suatu proyek atau proyek tersebut?
Mba Astuti:	Oke, pastinya ada ya. Apalagi proyek-proyek baru yang saat ini dikerjakan, juga itu kan hal yang baru ya, tentang bagaimana bijaran pemerintah berubah, kemudian kita harus menyesuaikan posisi. Nah, ini sekarang bukan jadi ngasumber saja, cuma IO, kayak gitu. Itu juga hal yang kluargit sebenarnya. Dari pengalaman pertama ini, jadi pembelajaran bersama, kemudian R&D juga turut hadir untuk memastikan berlangsungnya acara itu benar-benar sesuai rencana, kemudian turut membantu apa yang dibutuhkan, seperti itulah.
Peneliti:	Kalau dari tim R&D sendiri, melihat pentingnya kolaborasi itu bagaimana sih dalam memastikan pengembangan produk sesuai dengan kebutuhan peserta?
Mba Astuti:	Oke, jadi pengembangan produk, apa, kolaborasi ya, tentunya sangat-sangat dibutuhkan. Apalagi

	tim R&D itu kan basicnya itu kan menulis ya, lebih ke riset, menulis, kemudian kurangnya kalau hal-hal Seperti desain, kemudian kurang dalam hal mungkin keuangan, perhitungan dan lain sebagainya Nah itu perlunya kolaborasi dengan divisi lain seperti itu Apalagi kalau RRQ bikin sebuah produk tentunya kan nantinya harus didesain model fire Dan kemudian desain juga RRQ keuangannya seperti apa, itu kan juga perlu Jadi memang harus ada kolaborasi dengan divisi lain
Peneliti:	Kalau dari tadi komunikasi dengan divisi lain, ada nggak tantangan yang pernah dihadapi dari RRQ sendiri saat komunikasi dengan divisi lain?
Mba Astuti:	Tantangan untuk komunikasi dengan divisi lain, yang pertama mungkin karena kita nggak stay 24 per 5 di kantor Jadi 8 per 5 di kantor, jadi kan kita memang sistemnya <i>freelance</i> jadi tidak sewaktu-waktu ada di kantor Jadi mungkin itu kendala komunikasi yang pertama jadi nanti koordinasi juga online Seperti kemarin bikin proposal sedangkan yang sebelumnya bikin proposal nggak ada di kantor Itu perlu diskusi secara mendalam padahal nggak ada di kantor, yaudah kendalanya ya itu online Kemudian sikap masing-masing orang, mungkin kan individualnya berbeda, ada yang mungkin tak di buka, ada yang mungkin lebih tak ditutup Itu juga menjadi faktor-faktor kendala yang dihadapi buat komunikasi
Peneliti:	Tapi sejauh ini berpengaruh sekali nggak buat faktor-faktor tersebut kepada komunikasi yang dijalankan?
Mba Astuti:	Oke, kalau faktor tersebut sebenarnya sudah pernah dialami semua ya Jadi kayak ya sudah itu berjalan dengan sendirinya jadi bukan suatu hambatan yang berarti Terbiasa juga buat meeting-meeting online, kadang-kadang di telpon, itu udah terbiasa sih

Peneliti:	Kalau dari kesulitan dalam koordinasi tadi, ada nggak peran manajer dalam menyelesaikan komunikasi antar divisinya?
Mba Astuti:	Oke, peran manajer pasti kan dia pemimpin untuk divisinya Pasti perlu adanya seperti komunikasi itu dalam hal misal kesulitan divisi dalam mengajarkan sebuah tugas Itu juga perlu peran manajer, untuk memimpin, kemudian untuk menyelesaikan permasalahan antar divisi Pastinya perlu ya, karena kadang-kadang yang bermasalah itu anak-anaknya Cuma kadang mereka tidak mau permasalahan tersebut jadi melebar Itu yang tanggung jawab antar manajer untuk menyelesaikan masalah di pihak yang lebih atas lagi Jadi tidak perlu diketahui oleh semua orang, cukup yang terdendam saja
Peneliti:	Kalau ada nggak mbak, satu orang atau satu divisi yang khusus menjaga strategi organisasi itu biar tetap searah?
Mba Astuti:	Divisi apa ya? Kalau saya lihat sebenarnya itu tiga terpotok dari divisi tadi, jadi agak bingung ya HRD juga sama, konsepnya sama, R&D, divisi lain, IT juga Semuanya kolaborasi sih lebih lain, jadi kayak semuanya turut memataui strategi Mana yang dikerjakan, dan mana rencana yang lebih baik, semuanya turut anggil
Peneliti:	Berarti semuanya turut anggil ya Nah ini ada beberapa pertanyaan lagi, kita lanjut lagi Kalau dari divisi R&D nih, bagaimana divisi R&D sendiri memahami tujuan besar dari perusahaan? Terutama saat terjadi perubahan, penambahan bentuk badan perusahaan
Mba Astuti:	Oke, R&D untuk menghadapi perubahan, perubahan bagian perusahaan
Peneliti:	Memahami tujuannya
Mba Astuti:	Memahami tujuan, oke, pertama pasti konfirmasi terlebih dahulu arah tujuan tersebut Arah tujuan bagian perusahaan yang baru tersebut mau

	kemana, arahnya, seperti itu Jadi untuk menentukan sebuah produk bagian perusahaan yang baru Tentunya pasti perlu koordinasi dari semua pihak Jadi dari pimpinan sendiri, kenapa ganti bagian perusahaan, bagaimana tujuannya Itu pasti memahaminya dari koordinasi tadi Jadi adanya koordinasi bersama tentang tujuannya Nah semuanya itu sebenarnya pengennya yang seperti ini, nanti dibuatkan produk yang seperti ini Jadi lebih ke koordinasi bersama aja sih untuk memahaminya
Peneliti:	Kalau sejauh ini sudah ada koordinasinya ke arah situ?
Mba Astuti:	Sudah, jadi sebelum membutuhkan PT juga sudah kita rapatkan bersama, koordinasi bersama Arahnya nanti kalau terbentuk kasma lagi itu ingin yang seperti apa Kemudian tujuan besarnya kemana, apakah sama dengan kasma
Peneliti:	Kalau boleh tahu bagaimana itu mbak?
Mba Astuti:	Koordinasinya, ternyata dengan mengandalkan rapat Kemudian mengandalkan seperti, kita kan kalau penentuan KBLI bersama Jadi kalau kasma kan KBLI nya di sebelah Oh berarti produk-produk kasma itu tentang ini Kalau kasma lagi kita rapatkan bersama, penentuan KBLI nya yang lebih cocok kemana Yang belum dicapuk oleh kasma itu apa aja, nanti bisa dimasukkan ke kasma lagi
Peneliti:	Kalau sejauh ini berarti dari diNaZMaloginya sendiri, setahu mbak ada produk-produk apa aja yang baru-baru?
Mba Astuti:	Kasma lagi sendiri punya LMS, Learning <i>Management System</i> Kemudian kasma lagi juga punya board game Jadi sejauh ini kasma lagi lebih berfokus kepada edukasi Jadi lebih ke proyek-proyek edukasi Kemudian pengenalan board game untuk suswa sepolah Kemudian untuk UMKM juga board game Kemudian

	edukasi tentang, masih <i>branding</i> ya Jadi kalau kasma lagi itu masih <i>branding</i> Jadi masih dalam tahap penyebaran informasi tentang kasma lagi itu aja Sebenarnya lebih ke iklan-iklan promosi-promosi seperti itu
Peneliti:	Masih melebarakan sayap Kalau di perusahaan sendiri kan ada prioritas biasa dari pekerjaan-pekerjaan tersendiri dari karyawan-karyawan Kalau di R&D sendiri itu menyikapi perbedaan prioritas pekerjaan itu bagaimana sih?
Mba Astuti:	Sebenarnya gak salah ya, karena kan jobnya memang berbeda Jadi nantinya pun kalau ada prioritas ya segi R&D Jadi memang belum waktunya biasanya seperti itu Ya sudah memang seperti itu, jangan berjalan waktu Nantinya akan tidak menjadi masalah yang besar
Speaker 1:	Berarti kalau ada proyek satu perusahaan, proyeknya pelatihan bersama Tapi dari divisi lain misalnya R&D sedang sibuk mengurus berkas apa gitu Yang tidak ada hubungannya dengan pelatihan, bagaimana menyikapinya?
Mba Astuti:	Seperti yang sekarang juga sedang berjalan ya, R&D ngajarin apa Sedangkan ada pelatihan, ya memang tugasnya kita beda-beda Gak bisa semuanya terlibat pun, nantinya malah jadi work Jadi banyak pendapat yang masuk, nantinya malah jadi sebuah proyek tersebut malah terhambat Jadi memang tugasnya berbeda dan menikapinya dengan Kita nantinya bakal sama juga nanti kalau dapat tugas yang sesuai dengan bidang kita Jadi memang kalau ada proyek yang menghitung ya harus R&D yang pegang, bukan divisi lain
Peneliti:	Ini ada tiga terakhir, sejauh ini kan penambahan badan usaha Perubahan apa saja yang dirasakan setelah adanya penambahan struktur mungkin ya? Terus apa saja tantangan dan keuntungan yang sejauh ini dirasakan?

Mba Astuti:	Dengan akhirnya kerja usaha baru yaitu PT. Nasmologi Yang tentunya ya keluarga-keluarga kita lebih luas lagi KBLI yang belum dicapai oleh NaZMa bisa dicapai oleh Nasmologi Kemudian <i>branding</i> kita juga lebih terarah kemana Kemudian proyek-proyek yang akan dikerjakan juga lebih baru-baru Jadi memang ada perubahan-perubahan Kemudian seperti Nasmologi itu bisa mengajukan hibar-hibar Sedangkan kalau CV belum bisa gitu Itu juga sebuah keuntungan yang bisa didapatkan
Peneliti:	Kalau sejauh ini ada ini nggak Mbak? Terjadi ekspansi pasar nggak? Atau penambahan mitra?
Mba Astuti:	Penambahan mitra saja tentunya ada ya Apalagi kalau ke suatu daerah biasanya kita sebar promosal, sebar kompro Itu juga ada beberapa penambahan proyek-proyek yang diluar dari yang sebelumnya Biasanya tahun-tahun sebelumnya udah dikerjakan, tahun ini dikerjakan lagi Tapi ada beberapa penambahan Itu juga hasil dari promosi dan <i>marketing</i> kita Jadi memang ada beberapa proyek baru yang dikerjakan
Peneliti:	Kalau sejauh ini Mbak ada tau nggak? Mitra-mitra yang baru banget menjalin kerjasama dengan Nasmologi
Mba Astuti:	Yang paling baru banget itu LSP Jamil Dharma Dia lebih ke edukator juga kan Dia menyelenggarakan pelatihan, kemudian menyelenggarakan sertifikasi Itu Nasmologi banget gitu Lebih ke edukasi, kemudian sertifikasi kayak gitu sih
Peneliti:	Mungkin cukup ya Mbak? Terima kasih atas waktunya, selamat pagi

Lampiran. 7 Transkrip Wawancara Informan 4

WAWANCARA INFORMAN 4

A. Keterangan Wawancara

Tempat : NaZMa *Office*
 Tanggal : 21 Mei 2025

B. Identitas Informan

Nama Informan : Anisa Mahda Habsari
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Jabatan : Manajer Keuangan

Peneliti:	Nah ini penelitiannya tentang adaptasi organisasi
Peneliti:	Jadi kita masuk langsung ke pertanyaan pertama aja Setahun Mbak, sejak tahun berapa NaZMa <i>Office</i> resmi nambah badan usaha baru PT NaZMaLogy?
Mba Anisa:	Sebenarnya untuk ide perubahan status dari CV ke PT itu dilakukan pada tahun 2024 Namun karena terdapat kendala dalam penggunaan nama NaZMa <i>Office</i> itu sendiri Jadi perusahaan memutuskan untuk mendirikan PT dengan nama baru yaitu NaZMaLogy meski begitu untuk KBLI-nya dari NaZMa <i>Office</i> dan NaZMaLogy ini hampir sama Sehingga kegiatan usaha yang dijalankan tetap sejalan
Peneliti:	Kalau dari Mbak sendiri sebagai manajer keuangan tahu nggak Mbak latar belakang kenapa ada penambahan untuk badan usaha ini?
Mba Anisa:	Latar belakang perubahannya? Yang pertama itu ada akses pendanaan lebih luas karena PT itu kan lebih besar gitu ya Jadi lebih mudah untuk menarik investor karena struktur kepemilikan usahanya juga lebih jelas Kemudian kemudian dalam ekspansi karena PT lebih fleksibel dalam melakukan ekspansi usaha Baik secara nasional maupun internasional Kemudian untuk persyaratan tender atau kerjasama itu banyak proyek yang dari pemerintah atau perusahaan

	besar itu Mesyaratkan badan hukumnya itu berupa PT seperti itu
Peneliti:	Kalau pihak-pihak yang terlibat dalam pengambilan keputusan itu ada siapa?
Mba Anisa:	Untuk pengambilan keputusan itu tentunya dari pihak direktur utama dan direktur operasional langsung sih
Peneliti:	Ada perubahan ini nggak Mbak? Perubahan kepemilikan dari perubahan ini?
Mba Anisa:	Untuk kepemilikan masih tetap sama karena CEV masih tetap berjalan dan PT masih proses dalam pengembangan Jadi tidak banyak perubahan dalam strukturnya
Peneliti:	Oke kalau untuk penambahan untuk badan usaha ini mempengaruhi struktur tim keuangan atau ada penambahan karyawan nggak Mbak?
Mba Anisa:	Untuk saat ini perubahan organisasinya belum mempengaruhi dalam struktur tim keuangan maupun dalam peran karyawannya secara signifikan Karena karyawan khusus untuk bagian keuangan sendiri di dalam PT itu masih dalam proses pencarian Jadi pengelolaan keuangan masih menggunakan sistem yang lama saat perusahaan itu masih berbentuk CV Jadi masih dilakukan di satu karyawan itu CV dan PT-nya masih
Peneliti:	Oh berarti untuk PT dan CV-nya ini masih tim yang sama ya? Ada penambahan produk atau layanan baru nggak Mbak yang dikelola?
Mba Anisa:	Untuk perubahan badan usaha, perusahaan menambahkan beberapa layanan baru yang lebih spesifik ya Seperti layanan pengelolaan data, penerbitan buku, jurnal serta berbagai layanan lainnya yang mendukung pengembangan informasi dan publikasi

Peneliti:	Dengan penambahan produk, bagaimana sih divisi keuangan sendiri menyesuaikan produk atau layanan baru?
Peneliti:	Penyesuaiannya seperti apa dari divisi keuangan?
Peneliti:	Atau mungkin pekerjaannya seperti apa setelah ada produk layanan baru ini? Apakah lebih kompleks atau masih tetap sama sejauh ini?
Mba Anisa:	Masih tetap sama sih sejauh ini soalnya CV maafkan PT masih beriringan bersama Nah sejauh ini untuk faktor eksternal apa aja Mbak yang mempengaruhi kebijakan keuangan perusahaan? Untuk faktor eksternal sendiri itu biasanya dalam peraturan pemerintah itu kan ada pajaknya ya biasanya Nah hal itu dapat mempengaruhi struktur modal dan keputusan perusahaan dalam mengeluarkan biaya juga Kemudian persaingan pasar juga perusahaan dalam menyesuaikan strategi keuangan itu harus tetap dalam hal harga Dalam biaya operasional itu pengelokasian dananya harus dipikirkan gitu
Peneliti:	Kalau dari faktor internal sendiri ada apa tantangannya?
Mba Anisa:	Kalau untuk PT sendiri karena terbilang baru dan belum ada bagian keuangan khusus Jadi untuk faktor internal mungkin di perusahaan sistemnya untuk pelaporan sendiri dan pengeluaran keuangan lebih profesional dan terstruktur Namun untuk saat ini sistemnya masih sama dengan perusahaan NaZMa <i>Office</i> .
Peneliti:	Kalau untuk divisi keuangan sendiri cara memonitor perubahan pasar dan kebutuhan organisasi seperti apa?
Mba Anisa:	Dalam perusahaan kita pasti melakukan evaluasi ya di setiap divisinya termasuk bagian keuangan Dengan melakukan evaluasi ini jadi laporan keuangan itu bisa dilihat secara rutin Untuk divisi keuangan dapat mengidentifikasi

	kebutuhan internal organisasinya termasuk kebutuhan pembiayaan, efisiensi biaya atau penyesuaian alokasi anggaran Sehingga kami dapat bekerjasama dengan divisi operasional, pemasaran untuk memastikan bahwa kebijakan keuangan dapat mendukung kebutuhan dalam perusahaan
Peneliti:	Kalau dari perubahan lingkungan eksternal tadi mbak, bagaimana perubahan lingkungan eksternal berdampak pada struktur dan pembagian keuangan?
Mba Anisa:	Untuk yang kebijakan pajak itu kan mendorong perusahaan dalam menyesuaikan alokasi anggaran Kemudian untuk pengelolaan ruska serta pelaporan keuangan agar tetap sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku Kemudian untuk persaingan pasar, perusahaan juga dituntut untuk mengalokasikan dana yang lebih besar Pada aspek strategi seperti inovasi produk, pemasaran atau pengembangan SDM-nya sendiri Yang secara langsung mengubah struktur pembiayaan internal itu
Peneliti:	Dari keuangan sendiri ada struktur barunya nggak mbak?
Mba Anisa:	Kalau untuk struktur keuangan sendiri masih belum ada sih Sebenarnya memang belum ada divisi keuangan untuk PT-nya sendiri
Peneliti:	Berarti untuk saat ini masih menggunakan struktur yang lama ya? Iya Karena masih beriringan itu?
Mba Anisa:	Iya
Peneliti:	Kalau untuk pertimbangan divisi keuangan dalam menjaga keterkaitan dan transparansi pengelolaan anggaran mitas divisi itu bagaimana?
Mba Anisa:	Untuk penerapannya itu dilakukan divisi keuangan hanya sebatas informasi dalam

	kebutuhan operasional saja Untuk pengambilan keputusan itu tetap pada direktur Sehingga divisi keuangan hanya bisa menerapkan SOP saja pada divisi lain Agar pembangkakan keuangan itu tidak terlalu tinggi
Peneliti:	Pernah nggak sih mbak terjadi kejadian tertentu yang menentuk adanya kolaborasi yang lebih rapi Antara tim keuangan mungkin dengan tim RND? Atau misalnya ada perubahan mendadak dalam kebutuhan dana pelatihan?
Mba Anisa:	Untuk saat ini belum ada pembagian tim divisi keuangan maupun tim pelatihan yang terpisah secara formal gitu ya Jadi untuk itu kalau ada perubahan mendadak dalam dana pelatihan divisi keuangan itu biasanya langsung koordinasi dengan direktur Untuk pengelolaan dananya agar alokasi dananya juga dengan ketersediaan anggaran perusahaan itu lebih enak kalau dibicarakan langsung dengan direkturnya sendiri
Peneliti:	Sejauh mana mbak tim keuangan memandang pentingnya koordinasi dengan divisi lain?
Mba Anisa:	Untuk koordinasi dengan tim lain sangat penting dilakukan untuk memastikan anggaran disusun sesuai dengan kebutuhan pelaksanaan pelatihan
Peneliti:	Kalau dari divisi keuangan sendiri itu bagaimana cara yang memastikan tetap dapat bekerja dengan baik bersama divisi lain? Terutama saat ada kaitannya dengan perencanaan anggaran kegiatan lain
Mba Anisa:	Saat ini koordinasi dilakukan langsung antara pihak terkait, divisi terkait yang mendapatkan job desk tentang pelatihan tersebut Kemudian nanti pihak terkait itu bisa langsung koordinasi kepada direktur ataupun bisa langsung koordinasi ke pihak keuangan Namun pihak keuangan tetap koordinasinya langsung ke direktur jadi harus ada perantara dulu atau memang langsung ke direkturnya

Peneliti:	Kalau dari tantangan koordinasi keuangan yang sering terjadi itu apa mbak?
Mba Anisa:	Biasanya yang terjadi adalah miskomunikasi antara divisi sehingga informasi kebutuhan anggaran tidak tersampaikan atau lambat Kemudian belum ada struktur keuangan yang formal sehingga pengolahan masih secara manual jadi itu agak lambat juga
Peneliti:	Nah kalau yang menyampaikan informasi dari manajer keuangan sendiri itu agar tersampaikan dengan baik dari siapa sih mbak?
Mba Anisa:	Untuk saat ini informasi keuangan disampaikan secara langsung oleh ya tadi yang sudah saya bilang langsung kepada direktur atau bisa melalui saya gitu Melalui pihak keuangan
Peneliti:	Kalau dari permasalahan nih, pernah nggak terjadi permasalahan di perusahaan ini misal permasalahan terkait koordinasi gitu dari perusahaan?
Mba Anisa:	Untuk saat ini alhamdulillahnya belum pernah ada konflik seperti itu sih
Peneliti:	Oke berarti kalau ada hal terjadi seperti itu dari manajer ada dukungannya nggak?
Mba Anisa:	Mungkin itu dari HRD dulu kemudian nanti bisa dibicarakan kepada pihak direktur
Peneliti:	Oke berarti nanti susunannya lebih kepada diselesaikan terlebih dahulu secara bersama-sama gitu ya? Kalau misal terjadi perbedaan prioritas nih mbak, perbedaan prioritasnya misalnya divisi lain itu lebih berfokus pada pekerjaannya masing-masing padahal sedang ada deadline pelatihan Bagaimana mbak menanggapi permasalahan tersebut?
Mba Anisa:	Untuk tim NaZMa <i>Office</i> ataupun tim NaZMaLogy sendiri kan ada beberapa ya jadi ada banyak Kalau misal ada divisi lain yang memang lebih fokus ke pelatihan ya mungkin

	kalaupun memang ada pekerjaan yang diharuskan tim pelatihan itu dikerjakan dan bisa dialokasikan ke divisi lain ya mungkin bisa dikerjakan tim lain terlebih dahulu gitu
Peneliti:	Oh berarti mungkin lebih ke fleksibel ya? Kalau dari mbak sendiri nih, gimana mbak memahami dan menurunkan tujuan dari perusahaan?
Mba Anisa:	Ya pastinya untuk perusahaan sendiri kan minta, menginginkan perusahaan lebih terkenal di luar gitu kan kemudian bisa mendapatkan profit yang lebih banyak juga gitu
Peneliti:	Oh berarti <i>branding</i> dan income-nya yang lebih diketahui Kalau dari penambahan bentuk badan usaha nih mbak, ada nggak sih penambahan mitra gitu sejauh ini?
Mba Anisa:	Sejauh ini masih belum ada sih, cuman untuk klien ya itu ya, klien yang udah pasti itu biasanya dari kedinasan
Peneliti:	Berarti masih lebih banyak sekarang didinas ya?
Mba Anisa:	Iya betul
Peneliti:	Kalau untuk bentuk pasarnya sendiri mbak, sekarang kan untuk income-nya sendiri apa ada penambahan kalau boleh tahu?
Mba Anisa:	Itu memang belum, kita masih proses buat <i>branding</i> NaZMa itu sendiri dan NaZMaLogy sendiri jadi untuk income dari luar itu memang agak masih kurang gitu
Peneliti:	Berarti mungkin masih dalam proses pembangunan ya? Berarti untuk <i>branding</i> nya sendiri itu sekarang NaZMa Logi masih bersama-sama dengan NaZMa <i>Office</i> gitu ya?
Mba Anisa:	Masih menimpangi nama NaZMa <i>Office</i> gitu sih, soalnya untuk PT sendiri belum launching di sosial media seperti Instagram gitu, cuman di web aja sih

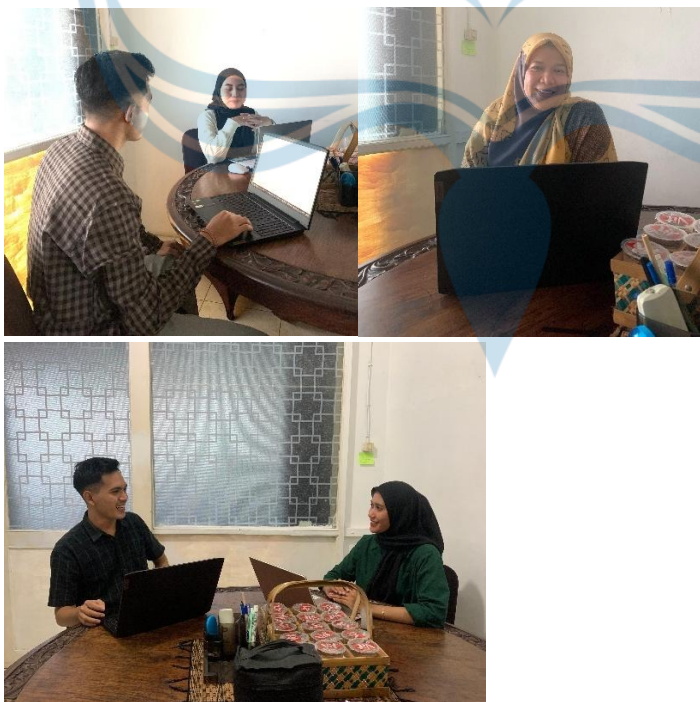
Peneliti:	Nah mungkin sudah cukup ya kak, terima kasih banyak atas waktunya
-----------	---

Lampiran. 8 Klasifikasi Tema Penelitian

Topik	Wiji Nurastuti (Wiwit AB)	Astuti Naviah	Anisa Mahda	Agung Bayu Dewanto
Alasan perubahan bentuk usaha (CV → PT)	Karena permintaan pasar dan kebutuhan legalitas untuk proyek besar. Penambahan, bukan penggantian.	Agar akses permodalan dan perlindungan hukum lebih kuat.	Untuk memudahkan ekspansi dan akses pendanaan.	Karena klien mensyaratkan bentuk PT dalam tender.
Pembagian tugas antar unit	Masih tumpang tindih, tapi sudah mulai diarahkan sesuai divisi masing-masing.	R&D menangani riset dan pengembangan, tapi tetap kolaborasi dengan divisi lain.	Masih satu orang untuk dua badan usaha; sistem keuangan masih digabung.	Koordinasi berdasarkan <i>event</i> , semua harus saling bantu saat pelatihan.
Tantangan koordinasi internal	Masih ada SOP yang harus dibenahi, kadang pemberkasan miss saat <i>event</i> .	Koordinasi terkendala karena sistem freelance, komunikasi lebih banyak online.	Belum ada struktur keuangan formal untuk PT, sehingga alur info kadang lambat.	Komunikasi antar tim butuh ketegasan PIC saat eksekusi <i>event</i> .
Strategi kolaborasi antar unit	Selalu ada evaluasi rutin, semua tim diminta support <i>branding</i> dua perusahaan.	Kerjasama jalan terus, karena semua saling tergantung dan tugas saling terkait.	Keuangan fleksibel bantu divisi lain jika ada kebutuhan mendesak.	PIC ditunjuk di tiap <i>event</i> , bertanggung jawab atas informasi dan koordinasi.
Peran faktor eksternal	Klien ingin PT, regulasi	Perubahan kebijakan	Perubahan pajak dan	Klien institusi

	mendorong restrukturisasi.	pemerintah dan permintaan pasar menuntut adaptasi.	tender mempengaruhi alokasi anggaran.	mensyaratkan bentuk PT untuk kerjasama.
Pengembangan produk/layanan baru	Tambah layanan jurnal, buku, boardgame, dan LMS.	Fokus riset pasar dan pengembangan konten edukatif.	Perlu penyesuaian laporan keuangan untuk layanan baru.	Fokus pada pelatihan dan sertifikasi berbasis kebutuhan mitra.
Kesadaran terhadap tujuan organisasi	Menekankan pentingnya semua divisi support <i>branding</i> , meski beda tugas.	Menyadari pentingnya kolaborasi untuk keberhasilan program baru.	Fokus ke transparansi dan efisiensi, sesuai arahan direktur.	Menyadari <i>branding</i> sebagai langkah awal ekspansi pasar.

Lampiran. 9 Dokumentasi Wawancara Peneliti dengan Informan



Lampiran. 10 Produk Layanan NaZMa Office

