

LAMPIRAN

QUESTION GUIDE

1. *Green Job Design and Analysis*

MANAGER HRD	KARYAWAN
1. Apa saja deskripsi dan spesifikasi kerjanya? Apakah Metro Park View Hotel Semarang memasukkan unsur pemeliharaan lingkungan ke dalam deskripsi dan spesifikasi kerja?	1. Apakah anda melakukan deskripsi dan memiliki spesifikasi pekerjaan terkait unsur lingkungan di dalam pekerjaan anda?
2. Apakah Metro Park View Hotel Semarang merancang jabatan baru yang lebih focus ke manajemen lingkungan? Bagaimana?	2. Bagaimana implementasi dari jabatan anda yang memiliki focus terhadap lingkungan?

2. *Green Human Resource Planning*

MANAJER HRD
1. Berapa jumlah karyawan yang ada di Metro Park View Hotel Semarang ?
2. Bagaimana cara manajemen menganalisa jumlah karyawan yang diperlukan oleh Metro Park View Hotel Semarang ?
3. Bagaimana perencanaan MSDM terkait dengan kegiatan pemeliharaan lingkungan?

3. *Green Rekrutmen*

MANAJER HRD	PIC	KARYAWAN
1. Bagaimana regulasi yang mengatur tentang proses rekrutmen karyawan? Apakah ada aturan yang mengedepankan aspek pemeliharaan lingkungan?	1. Bagaimana Metro Park View Hotel Semarang menawarkan lowongan pekerjaan? (Media nya)	1. Dimana anda mendapatkan informasi mengenai lowongan pekerjaan di Metro Park View Hotel Semarang ?

2. Siapa saja yang turut andil dalam perencanaan syarat untuk bekerja di Metro Park View Hotel Semarang ?	2. Syarat apa saja yang diajukan Metro Park View Hotel Semarang untuk calon karyawan baru? Apakah ada unsur lingkungan di dalam persyaratannya?	2. Apa yang membuat anda tertarik untuk bekerja di Metro Park View Hotel Semarang ?
3. Apa yang menjadikan Metro Park View Hotel Semarang memasukan unsur pengelolaan lingkungan dalam proses rekrutmen? (media pemasaran iklan pekerjaan)	3. Apakah Metro Park View Hotel Semarang mempunyai regulasi dalam proses rekrutmen yang menginformasi tentang pemeliharaan lingkungan? Jika ada, Seperti apa regulasinya? Apakah karyawan akan diinformasikan tentang ini?	
	4. Bagaimana bila hanya sedikit calon karyawan yang memenuhi kriteria? Apakah akan dilakukan proses rekrutmen lagi?	

4. Green Selection

MANAJER HRD	PIC	KARYAWAN
1. Bagaimana regulasi pada saat proses seleksi pada Metro Park View Hotel Semarang? Apakah sudah menerapkan unsur pemeliharaan lingkungan?	1. Apa point utama yang dilihat pada saat seleksi karyawan? (pada setiap tahap seleksi)	1. Bagaimana proses seleksi yang Anda jalani?
2. Bagaimana jika karyawan tidak memiliki pengetahuan mengenai pemeliharaan lingkungan? (mengenai kebersihan kamar dan lain-lain)	2. Bagaimana cara yang dilakukan pada saat menguji calon karyawan akan perilakunya yang ramah lingkungan?	2. Apakah ada pertanyaan terkait pemeliharaan lingkungan yang diajukan pada saat proses wawancara?
3. Apakah proses seleksi dilakukan secara online atau		

offline (pengumpulan berkas)?		
4. Terkait pertanyaan yang diajukan kepada calon karyawan apakah sudah mencantumkan unsur lingkungan?		

5. Green Induction

MANAJER HRD	PIC	KARYAWAN
<p>1. Bagaimana kebijakan di dalam proses pengenalan lingkungan pekerjaan di Metro Park View Hotel Semarang? Apakah kebijakan yang dilakukan di sudah menerapkan unsur lingkungan hijau?</p> <p>a. Jika sudah, unsur apa saja yang sudah di berikan di dalam pengenalan lingkungan pekerjaan hijau di Metro Park View Hotel Semarang?</p> <p>b. Bagaimana tahapan yang dilakukan perusahaan dalam proses pengenalan lingkungan pekerjaan hijau di Metro Park View Hotel Semarang?</p>	<p>1. Bagaimana pelaksanaan program proses pengenalan lingkungan pekerjaan hijau yang diselenggarakan di tempat ini?</p> <p>a. apakah berjalan sesuai dengan rencana?</p> <p>b. Didalam proses pelaksanaan, apakah ada perkembangan setelah karyawan mengikuti program ini? Jika ada bagaimana perkembangannya?</p> <p>c. Adakah kendala yang dialami perusahaan dalam proses pelaksanaan pengenalan lingkungan pekerjaan? Bagaimana cara perusahaan mengatasinya?</p>	<p>1. Apakah Bapak/Ibu sudah pernah mengikuti program proses pengenalan lingkungan pekerjaan hijau?</p>
<p>2. Bagaimana cara perusahaan membuat karyawan baru terbiasa dengan kebijakan yang dilakukan perusahaan yang</p>	<p>2. Dengan diadakannya program pelatihan khusus ini apakah ada perubahan yang dilakukan oleh karyawan sebelum dan setelah</p>	<p>2. Jika sudah, Hal apa saja yang sudah di dapat oleh Bapak/Ibu setelah mengikuti program proses pengenalan lingkungan pekerjaan hijau?</p>

menerapkan unsur lingkungan hijau?	mengikuti program pelatihan khusus ini?	
3. Kemudian untuk rencana kedepan apakah ada persiapan untuk mengembangkan program proses pengenalan lingkungan pekerjaan hijau di Metro Park View Hotel Semarang?		

6. Green Performance Evaluation

MANAJER HRD	PIC	KARYAWAN
1. Apakah hotel memiliki ketentuan dalam mengevaluasi kinerja karyawan yang memiliki keterkaitan dengan pemeliharaan lingkungan?	1. Apakah evaluasi dilakukan secara per divisi/individu?	1. Apakah hotel memperkenalkan atau memberitahukan tentang apa saja indikator yang harus dilakukan pada saat evaluasi kinerja?
2. Apakah hotel memberikan informasi mengenai kapan diadakannya evaluasi kepada karyawan?	2. Bagaimana pelaksanaan evaluasi dilakukan/ tahapan dalam melakukan evaluasi?	2. Apakah bapak/ibu mengetahui target dari pengelolaan lingkungan yang diinginkan oleh hotel?
3. Siapa saja yang akan mengevaluasi karyawan?	3. Apakah saat melakukan penilaian, hotel sudah membuat target, sasaran dan tanggung jawab hijau? (target bagaimana perilaku hijau karyawan seperti pengurangan limbah)?	3. Bagaimana cara bapak/ibu memaksimalkan kinerja agar target dari pengelolaan lingkungan yang diinginkan hotel tercapai?
4. Apakah hotel mempunyai sistem informasi/ alat yang mempermudah dalam evaluasi berkaitan dengan manajemen lingkungan?	4. Apa saja standar kinerja hijau yang diterapkan oleh hotel? Apakah hotel melakukan evaluasi sesuai dengan standar kinerja hijau tersebut?	4. Secara pribadi, apakah bapak/ibu memiliki kendala saat menjalankan pekerjaan yang berkaitan dengan lingkungan?

5. Apa tujuan dan target pengelolaan lingkungan hotel dalam sistem evaluasi kinerja? (target dalam melihat apakah pengelolaan atau kinerja hijau sudah maksimal atau belum)	5. Apakah dalam melakukan penilaian atau evaluasi ini mengalami kendala? Bagaimana cara mengatasinya?	5. Apakah hotel sering memberikan umpan balik atau feedback terkait kinerja lingkungan yang anda lakukan? Bagaimana dalam penyampaian feedback?
	6. Apakah hotel memberikan feedback/umpan balik kepada karyawan?	
	7. Setelah melakukan feedback, apakah ada perbaikan atau program untuk memperbaiki apa yang kurang dalam penilaian?	

7. Green Training and Development

MANAJER HRD	PIC	KARYAWAN
1. Bagaimana kebijakan terkait pemberian pelatihan kepada karyawan? (Apakah kebijakan tersebut memasukkan unsur pemeliharaan lingkungan?)	1. Apakah kegiatan pelatihan diperusahaan anda berjalan dengan baik? Kendala apa yang menghambat proses pelatihan tersebut? Bagaimana cara Metro Park View Hotel Semarang mengatasi kendala tersebut?	1. Apakah Metro Park View Hotel Semarang memberikan pelatihan untuk meningkatkan kesadaran lingkungan? Apa saja pelatihan tersebut? Apakah Anda berpartisipasi secara aktif dalam kegiatan pelatihan tersebut? Apakah kegiatan pelatihan tersebut bersifat wajib atau tidak?
2. Bagaimana mencapai dan menetapkan Target yang diinginkan Metro Park View Hotel Semarang dengan diadakannya pelatihan pemeliharaan lingkungan ini?	2. Apakah target pelatihan yang dilakukan Metro Park View Hotel Semarang tercapai? Dapatkah Anda menjelaskan alasan dari jawaban tersebut?	2. Apakah pada perusahaan Anda menyediakan program pendidikan tentang lingkungan?
3. Bagaimana Metro Park View Hotel Semarang menganalisis kebutuhan	3. Bagaimana penerapan analisis kebutuhan karyawan dalam kebutuhan pelatihan?	3. Apakah dengan adanya tujuan kegiatan pelatihan

tersebut? Apa yang mendasari analisis tersebut?	Apakah analisis tersebut mampu menambah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan?	tersebut membuat Anda termotivasi?
4. Apakah perusahaan menyelenggarakan program pelatihan yang bertujuan untuk memberikan pengetahuan tentang lingkungan yang baik? Jika iya, seperti apa pelatihan yang dilakukan oleh Metro Park View Hotel Semarang tersebut?		

8. Green Reward Management

MANAJER HRD	PIC	KARYAWAN
1. Apakah Metro Park View Hotel Semarang mempunyai kebijakan terkait dengan penghargaan kepada karyawan yang melakukan aktivitas peduli terhadap lingkungan? Peduli terhadap lingkungan contohnya seperti apa?	1. Bagaimana pelaksanaan pemberian penghargaan tersebut?	1. Apakah Metro Park View Hotel Semarang memberikan penghargaan kepada karyawan yang berkomitmen pada lingkungan? Penghargaan yang diterima dalam bentuk apa?
2. Bagaimana pemberian penghargaan dalam bentuk finansial dan non finansial?	2. Jenis penghargaan seperti apa yang diberikan? Apakah dalam bentuk finansial atau nonfinansial? Dapatkah anda jelaskan terkait penghargaan yang diberikan?	

9. Green Health and Safety Management

MANAJER HRD	PIC	KARYAWAN
1. Bagaimana langkah yang diambil Metro Park View	1. Bagaimana cara anda menyampaikan program K3	1. Bagaimana kondisi lingkungan kerja anda?

<p>Hotel Semarang untuk menyusun strategi agar kejadian kecelakaan kerja tidak ada? Apakah langkah tersebut sudah bisa dilaksanakan Metro Park View Hotel Semarang?</p>	<p>kepada karyawan terkait penyuluhan K3? Contoh apa yang biasa anda gunakan?</p>	
<p>2. Bagaimana cara Metro Park View Hotel Semarang untuk meningkatkan kesehatan dan keselamatan karyawan?</p>	<p>2. Bagaimana cara anda untuk menciptakan lingkungan kerja dapat menghindari stress karyawan? Dari angka 1-10 berapa tingkat karyawan anda mengalami stress kerja? Apa saja contoh dari stress karyawan yang sering dialami?</p>	<p>2. Apa yang sudah ditawarkan perusahaan tentang K3 di Metro Park View Hotel Semarang?</p>
	<p>3. Bagaimana penanganan pertama yang Metro Park View Hotel Semarang lakukan jika kecelakaan kerja terjadi?</p>	<p>3. Apakah menurut anda keselamatan kesehatan kerja sudah diterapkan di Metro Park View Hotel Semarang ?</p>
	<p>4. Apa cara yang anda gunakan untuk meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja? Apakah ada jaminan Kesehatan dan keselamatan kerja?</p>	<p>4. Apakah menurut anda kondisi di Metro Park View Hotel Semarang sudah memenuhi standar aman untuk bekerja?</p>
	<p>5. Bagaimana Metro Park View Hotel Semarang mempertahankan tempat kerja yang hijau dalam lingkungan organisasi?</p>	<p>7. Tindakan apa yang anda yang lakukan untuk mengurangi dampak stress karyawan?</p>
		<p>8. Apakah cara tersebut bisa mengurangi stress kerja yang anda rasakan? Dari</p>

		angka 1-10 berapa stress kerja yang anda rasakan?
--	--	---

10. Green Employee Discipline Management

MANAJER HRD	PIC	KARYAWAN
<p>1. Bagaimana kebijakan terkait aturan dalam mendisiplinkan karyawan untuk melakukan pengelolaan lingkungan hotel? Apa yang mendasari dari terciptanya kebijakan aturan pengelolaan lingkungan hotel tersebut?</p>	<p>1. Apa saja aturan atau peraturan yang harus ditaati oleh karyawan hotel dalam pengelolaan lingkungan? (a). Sanksi apa yang diberikan kepada karyawan yang melanggar peraturan pengelolaan lingkungan? (b). Apakah terdapat penggolongan jenis hukuman bagi karyawan yang melanggar peraturan lingkungan hotel?</p>	<p>1. Apakah ada peraturan tertulis dan tidak tertulis terkait perilaku pemeliharaan lingkungan hotel? (a). Apakah aturan tersebut sudah disampaikan dengan jelas? (b). Apakah anda menaati peraturan yang ada? (c). Apakah bapak/ibu pernah melanggar aturan tersebut? Jika pernah, apa sanksi yang diterima? (d). Apakah bapak/ibu mengetahui tujuan dari adanya aturan lingkungan hotel tersebut? Apakah tujuan tersebut memotivasi anda?</p>
<p>2. Apa saja hukuman/sanksi yang didapati jika karyawan melanggar peraturan? (a). Apakah terdapat penggolongan jenis hukuman bagi karyawan yang melanggar peraturan lingkungan hotel?</p>	<p>2. Bagaimana perkembangan dari aktivitas manajemen disiplin karyawan hijau tersebut? (a). Apa terdapat kendala atau permasalahan yang menghambat perkembangan aktivitas manajemen disiplin karyawan hijau tersebut?</p>	

(b). Bagaimana sistem pemberian hukuman/sanksi tersebut?	(b). Bagaimana cara menghadapi atau menyelesaikan permasalahan atau hambatan tersebut?	
3. Apa tujuan/harapan yang ingin dicapai dalam penerapan kebijakan aturan dan hukuman dalam mendisiplinkan karyawan hijau tersebut?	3. Apakah terdapat sistem disiplin progresif untuk mengetahui perkembangan atau kemajuan karyawan dalam mematuhi peraturan lingkungan hotel?	

11. Green Employee Relations

MANAJER HRD	PIC	KARYAWAN
1. Bagaimana kebijakan yang mengatur tentang hubungan karyawan untuk melakukan pengelolaan lingkungan hotel? Apa yang mendasari dari terciptanya kebijakan hubungan karyawan tersebut?	1. Bagaimana cara membangun hubungan karyawan agar dapat berorientasi pada aspek lingkungan?	1. bagaimana keterlibatan anda dalam pemeliharaan lingkungan yang berorientasi pada aspek pemeliharaan lingkungan?
2. Apa saja bentuk dari keterlibatan karyawan dalam pengelolaan pemeliharaan lingkungan hotel?	2. Apakah dengan diberinya kesempatan, karyawan dapat aktif dalam pengelolaan lingkungan?	2. Negosiasi apa saja yang melibatkan anda dalam kesepakatan terkait pemeliharaan lingkungan tempat kerja hijau?
3. Apakah perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk bernegosiasi dengan manajemen terkait kesepakatan tempat kerja hijau?	3. Bagaimana perkembangan dari proses membangun hubungan karyawan hijau? (a). Apakah terdapat kendala? (b). Bagaimana cara menghadapi hambatan tersebut?	

<p>(a). Hal-hal terkait tempat kerja hijau seperti apa saja yang dinegosiasikan?</p> <p>(b). Apakah hasil dari negosiasi tersebut diimplementasikan?</p>		
--	--	--

12. Derekrutmen

MANAJER HRD	PIC	KARYAWAN
<p>1. Bagaimana kebijakan terkait pembekalan kepada karyawan yang memasuki masa purna tugas?</p>	<p>1. Keterampilan dan edukasi seperti apa yang diberikan kepada karyawan pada masa persiapan pensiun? Apakah dalam pemberian keterampilan karyawan juga dibekali cara mengolah limbah?</p>	<p>1. Keterampilan dan edukasi seperti apa yang Anda dapatkan pada masa persiapan pensiun? Apakah Anda dalam pemberian keterampilan dibekali cara mengolah limbah?</p>
<p>2. Apakah Metro Park View Hotel Semarang memberikan keterampilan dan edukasi pada masa persiapan pensiun?</p>		

LAMPIRAN
TRANSKRIP WAWANCARA

- Tanggal : 26 April 2022
- Informan : Pak A.M
- Tujuan : Wawancara HR sekaligus PIC terkait GHRM
-
- Natasha : Untuk di Hotel Metro sendiri dilihat dari beban kerja dan jumlah kamarnya ini untuk jumlah karyawan yang dibutuhkan berapa ya pak?
- Pak A.M : Kita untuk saat ini ada 44 karyawan. Namun posisinya nanti juga akan kami sesuaikan artinya missal ada event, kita tidak mungkin hanya 44 karyawan saja dan kita pasti butuh orang lagi. Jadi 44 karyawan ini hanya 44 Staff saja.
- Natasha : Baik, berarti untuk kuantitas karyawan yang dibutuhkan sudah terpenuhi untuk memberikan pelayanan dan operasional perusahaan ya pak ?
- Pak A.M : Gini mbak, jumlah kamar di hotel kita kan 88 kamar dan 13 meeting room serta ballroom 1 maka dengan perhitungan kami sih harusnya pas secara ratio. Mungkin secara ratio bisa dikatakan sudah 1:2. Jadi harusnya sih cukup ya mbak.
- Natasha : Baik pak. Untuk pertanyaan selanjutnya, ini ada tim khusus nya atau tidak ya pak terkait perencanaan fungsi SDM yang mengarah ke kegiatan ramah lingkungan ?
- Pak A.M : Kalau tim khususnya kita belum ada sih mbak. Kita cenderung ada di luar HR yaitu green team dari housekeeping dan engineering itu sudah ada. Karena konsep green dari kami tidak hanya dalam SDM yaitu dari housekeeping sendiri lebih ke tanaman hijau (penghijauan) dan dari tim engineering sendiri mereka bias menggunakan barang-barang yang tidak digunakan lagi bisa di recycle dan reuse. Misalkan dari kayu yang tidak terpakai bisa dibuat meja kecil itu dari engineering. Dari tim housekeeping bertanggung jawab dengan area hijau jadi didalam makanya ada tanaman. Jadi konsep green nya dari kami lebih ke arah green yang ada didalam gedung dan diluar gedung.
- Natasha : Untuk di perencanaan SDM apakah memasukan unsur lingkungan kedalam jobdesc dan jobspec para karyawan ?

- Pak A.M : Kalau memasukan itu harus ya. Karena kita berbicara sekarang ini kalau bisa ya tanpa kertas (paperless) karena siapa tau nih kita bisa melakukan kayak e-learning dan juga kebersihan, skill, komunikasi, attitude itu poin utama untuk kami. Jadi semua orang kan punya gadget ya.. mereka bisa belajar melalui handphone nya. Jadi di MPV Hotel ini sendiri kami memang sudah menerapkan paperless yaitu saat perekrutan karyawan Saya tidak menyuruh karyawan print out. Dan dalam pekerjaannya pun Saya akan meminta karyawan memanfaatkan teknologi yaitu mengisi form dalam smartphone lalu dikirim balik ke atasan. Seperti dalam rekrutmen sendiri, Saya mengirim undangan seleksi pada whatsapp terus setelah itu Saya mengirim Form Application Letter . jadi karyawan tinggal mengisi melalui laptop atau komputernya lalu dikirim balik ke kita baru dari kita, kita print out semuanya dari CV, Application Letter, Surat Lamaran. Baru dari situ nanti interview akan dilakukan secara 2 cara yaitu online dan offline. Kalau online sendiri kami adakan melalui google meet dan zoom. Jadi system yang kita lakukan juga ada FGD. Kami juga memaksimalkan waktu sebaik mungkin maka dari itu kami batasi untuk sesi wawancara online hanya berlangsung 1 sampai 1 setengah jam.
- Natasha : Sekarang beralih ke rekrutmen nya ya pak. Jadi untuk proses rekrutmen di MPV Hotel sendiri ini bagaimana ya pak regulasinya ?
- Pak A.M : Tadi sudah sedikit Saya sampaikan ya mbak. Kita dengan adanya email dan whatsapp maka kita mengefektifkan penggunaan sosmed itu. Karena sekarang pasti semua orang membuka whatsapp maka kita akan undang interview via whatsapp dan kita Tanya apakah masih berminat dsb. Jika iya maka kami kirimkan employee application letter. Tapi sebelumnya untuk open position sendiri kita akan buat design yang bukan print out tapi kira kirim melalui whatsapp status atau medsos (instagram, facebook, linkedin). Jadi kalau bisa Saya bilang sih media social sangat berperan. Jadi urutannya seperti tadi mbak, jika sudah mengirim berkas melalui email maka kita undang untuk interview via whatsapp dan jika mereka sudah mengirimkan berkas via email maka kami tidak meminta mereka membawa printoutnya jadi mungkin itu nantinya salah satu cara kami untuk mengajarkan ke mereka agar tidak terlalu banyak penggunaan kertas dan dapat mengarah ke pemeliharaan lingkungan.
- Natasha : Baik. Untuk penentuan syarat bekerjanya sendiri itu siapa saja yang turut andil dalam membuatnya ya pak ? dan syaratnya itu apa saja ?

- Pak A.M : Untuk kriteria nya ya mbak ? itu secara umum pasti dibuat dari HR nya. Lalu untuk posternya sendiri dibuat dari tim desain grafis. Untuk syaratnya sih sesuai posisi yang dicari mbak..
- Natasha : Lalu bila hanya sedikit calon karyawan yang memenuhi kriteria apakah akan dilakukan rekrutmen ulang pak ?
- Pak A.M : Jadi konsepnya kami ini kan ada kerjasama dengan anak magang sekolah dan lembaga. Jadi rekrutmen kami tidak hanya untuk mencari orang dari luar. Jadi semisal mbak Natasha semasa magang bagus, maka kami sudah menitik mbak Natasha. Jadi suatu saat kita butuh, kami tidak mencari lagi. Kami akan mengontak mantan anak magang. Jadi kita lebih development dari dalam. Dan jika dari internal tidak ada yang memenuhi kriteria maka baru kita rekrutmen keluar dan itu alternative ke sekian.
- Natasha : Baik sekarang kita masuk ke proses seleksi pak. Untuk proses seleksi nya sendiri itu ada apa saja ya pak selain wawancara.
- Pak A.M : Kalau tes tertulis itu kami tidak ada dan hanya interview itu. Dan untuk diskusi nya sendiri itu kami buat group jadi tidak sendiri sendiri.
- Natasha : Berarti FGD nya ini nanti offline ya pak ?
- Pak A.M : Online dan offline sih mbak seperti yang Saya katakan tadi.
- Natasha : Kalau penilaian nya sendiri itu yang dilihat apa saja ya pak ?
- Pak A.M : Hmm penilaian sendiri lebih ke soft skill yaitu dari attitude, komunikasi, lalu setelah itu skill nya. Skill bisa diasah tapi yang namanya watak dan perilaku adalah bentukan dasar. Jadi banyak yang skill nya bagus tapi dari attitudenya kurang padahal kami dari hotel yang dilihat adalah hospitalitynya maka keramah tamahan itu yang harus kita junjung. Apalagi anak anak jaman sekarang ini butuh effort lebih untuk melakukan itu.
- Bu Feri : Terkait tadi instrument / pertanyaan wawancara apakah ada ditanyakan pengetahuan calon tentang pemahaman green itu?
- Pak A.M : Untuk konsep itu tidak bu. Namun kita akan pancing dari inisiatif kandidat. Jadi missal kita sudah ada gambaran, maka missal kemarin di FBM itu kita kan sekarang sudah serba online ya bu selain spreadsheet itu apa namanya Saya agak lupa. Jadi selain menggunakan kertas, karena semua karyawan memiliki android maka disaat mereka melakukan inventory misalkan itu mereka langsung masukan ke spreadsheet. Maka mereka yang memiliki akses bisa langsung memasukan dan mengedit dokumen tersebut.

- Jadi menurut Saya itu oke banget untuk kegiatan yang mengarah ke arah green dan itu suatu pemikiran yang bagus.
- Bu Feri : Berarti itu kayak just in time ya pak. Jadi kayak langsung disaat itu pun anggota yang lain langsung tau. Oke jadi ga langsung tentang pengetahuan dia mengenai green bisnis ya pak .
- Natasha : Maaf pak tadi di proses rekrutmen ada 1 pertanyaan ketinggalan. Apa yang menjadikan hotel metro memasukan unsur lingkungan didalam proses rekrutmen nya ?
- Pak A.M : Hmm begini. Kalau kita berbicara kertas ini tidak ada habisnya ya . jadi kita harus ambil suatu langkah baru. Kita tidak bermaksud meniadakan namun mengurangi. Missal dari 100 ini menjadi 70 ke 60 lalu bahkan sampai ke 20. Maka dari itu kita harus melakukan itu dimulai dari diri kita sendiri dulu. Makanya dengan adanya ini siapa tau penggunaan kertas bisa digantikan dengan kemajuan teknologi seterusnya jadi bisa lebih simple dan membuat perubahan.
- Bu Feri : Dan itu dilakukan di Hotel Metro pak ?
- Pak A.M : Sedang mengarah ke arah situ bu .. jadi sedang proses ini .
- Natasha : Selanjutnya, apakah ada pak tentang kebijakan yang mengatur tentang pengenalan lingkungan pekerjaan di hotel Metro ini ?
- Bu Nila : Seperti orientasi nya begitu pak..
- Pak A.M : Saya lebih ke pengenalan pekerjaan melalui power point sih mbak. Jadi Saya jelaskan pekerjaan nya ngapain aja. Setelah itu Saya perkenalkan semua departemen nya. Setelah itu Saya perkenalkan area itu termasuk kamar nya dan ruang meeting.
- Natasha : Jadi dalam orientasi pekerjaan ini sudah memasukan unsur lingkungan ya pak ?
- Bu Nila : Iya jadi memasukan unsur lingkungan mungkin di dalam materi nya begitu
- Pak A.M : Kalau ke materi nya itu mungkin belum ya bu. Namun kembali lagi tadi pada akhirnya kami sedikit demi sedikit mengurangi penggunaan kertas.
- Natasha : Baik berarti tadi tahapan pengenalan pekerjaan menggunakan Power point lalu dijelaskan ya pak .
- Pak A.M : Iya mbak. Dan menambahkan lagi tadi tim engineering dan housekeeping akan lebih banyak pengenalan mengenai green. Program mereka lebih banyak mengarah ke arah sana karena itu tadi ya. Cuman kalau green yang secara global itu belum ...

- Natasha : Baik pak . kalau membuat karyawan baru terbiasa dengan kebijakan perusahaan bagaimana pak ?
- Pak A.M : Mau gamau dipaksa mbak.. kalau misalkan ga dipaksa ga akan jalan itu.
- Bu Feri : Dimasukin ke KPI ga pak ?
- Pak A.M : Tidak KPI dalam kinerja bekerja sih bu .. tapi lebih ke nanti dia punya program apa untuk green sehingga nantinya dia bisa menjadi duta hotel untuk program hotel ke depannya.
- Bu Feri : Jadi bagaimana menentukan kriteria seseorang itu bisa menjadi duta hotel atau role model istilahnya dari hotel yang mengarah ke green.
- Pak A.M : Jadi misal dalam perusahaan kami kan ada employee of the year. Nah mereka menunjukkan bakat misal dari story telling, hafalan surat pendek, menari, menyanyi atau misal ada yang punya ide diadakan ruangan yang tidak terpakai menjadi pojok sehat. Itu malah kemarin ada ide begitu dari anak engineering. Kemarin di tempat pembuangan itu diubah sama anak engineering dari area yang bau banget itu bau busuk mereka uji coba mengubah air pembuangan menjadi air untuk di kolam ikan. Jadi air itu diubah menjadi air yang sangat jernih dan bisa untuk hidup ikan. Tetapi ini bukan dari hotel metro dan hal ini sangat menginspirasi kami untuk dapat mencontoh hal hal yang baik seperti itu.
- Natasha : Untuk proses pengenalan lingkungan pekerjaan ini sendiri berarti sudah sesuai rencana ya pak ? dan apakah ada perkembangan dari karyawan ?
- Pak A.M : Kalau berjalan sesuai rencana itu iya, tapi kalau berjalan sesuai green nya belum. Kalau perkembangan dari karyawan sih paling lebih bagus dan rapi kerjanya
- Natasha : Apakah ada kendala pak ?
- Pak A.M : So far ga ada sih. Mereka masih bisa mengikuti kok
- Natasha : Masuk ke green performance evaluation ya pak. Untuk di hotel metro apakah ada ketentuan sendiri dalam mengevaluasi kinerja karyawan ?
- Pak A.M : Kita ada kinerja appraisal itu 1 tahun 2 kali namun kita bisa jadi lebih intens saat ada promosi.
- Natasha : Untuk kapan nya diadakan evaluasi, apakah diberitahu sebelumnya pak ? Kapan diadakan begitu.
- Pak A.M : Ohh kalo itu pasti ada. Karena kan evaluasi kita itu 180 jadi kita berikan form lalu mereka mengisi sesuai kriteria mereka. Baru

diberikan lagi ke kita dan lalu kita discuss. Kita menanyakan alasan dan kita komunikasi disitu. Jadi itu karyawan dengan atasan.

- Natasha : Untuk evaluasi nya per divisi atau per individu pak ?
- Pak A.M : Per divisi dan per individu mbak ..
- Pak Rudy : Ohh berarti ada yang per divisi dan per individu ya pak.
- Pak A.M : Iya pak, jadi gini misal di house keeping nih sistemnya sama kayak tadi itu 180. Sama juga dengan engineering.
- Bu Feri : Oke berarti satu satu ya pak komunikasi nya
- Pak A.M : Iya antar leader dan karyawan tadi itu bu.. jadi bukan bersama sama
- Pak Rudy : Berarti nanti diambil kesimpulan untuk setiap departemen ya pak ? misal departemen A kinerjanya 8. Jadi diambil nilai rata-ratanya ya ?
- Pak A.M : Ohh kalau itu kita nilai nya tetap per personal. Bukan per departemen. Karena dalam tim itu pasti ada plus dan minus sehingga kita mencari solusi dan jalan keluar serta tidak saling menyalahkan. Karena kita berharap sustain untuk 10000 tahun kedepan hahaha
- Pak Rudy : Baik itu berarti basic nya tetap individu ya pak evaluasi kinerjanya.
- Pak A.M : Iya individu sih pak lebih tepatnya ya.
- Natasha : Berarti yang mengevaluasi ini dari HR ya pak ?
- Pak A.M : Bukan.. yang mengevaluasi dari atasan masing masing. Kalau HR akan melihat dari sisi personal secara global. Contohnya misal jika mereka bicara si A kerjanya bagus itu bicara secara skill. Namun ketika HR masuk maka menanyakan performnya gimana lalu grooming nya gimana, tendence nya gimana, attitude nya gimana. Jadi disini HR juga punya peran untuk mengarahkan kearah mana.
- Bu Feri : Berarti ada tahap dimana ada komunikasi antar pimpinan dan HR ?
- Pak A.M : Benar.. jadi saat mereka sudah melakukan pengisian, form ini pasti nantinya akan kembali ke HRD. Maka disitu akan saya beri konfirmasi nya agar tidak subjektif.
- Natasha : Baik berarti tujuan dan target dalam pengelolaan lingkungan ini targetnya apa ya pak ? khususnya dalam evaluasi kinerja ini, dan

apakah target tersebut sudah tercapai / ada kendala? Lalu satu lagi nih pak, standar kinerja hijau yang diterapkan itu seperti apa ?

- Pak A.M : Kalau kepada karyawan pasti yang pertama adalah perpanjangan kontrak, promosi, dan yang ketiga untuk melihat apakah orang tersebut dapat bekerja sesuai dengan culture kita atau tidak. Jika memang dia tidak bisa maka akan kita evaluasi lebih lagi. Jadi jika terus begitu kami akan beritahu bahwa jika begitu terus mereka tidak akan mendapat promosi, kenaikan gaji, komisi. Jadi evaluasinya seperti itu dan menurut Saya sudah tercapai & tidak ada kendala. Untuk standarnya sih yang utama bersih ya mbak. Lingkungan hotel harus bersih dan bebas dari sampah.
- Bu Feri : Jadi itu merupakan bentuk feedback dari HR untuk karyawan ? karena tadi diketahui kondisi kerja karyawan itu maka suatu bentuk development dari HR kepada mereka yang memang performanya kurang. Maka ini suatu bentuk proses pengembangan karyawan, jadi sebetulnya itu tadi dianggap sebagai warning atau apa ? dan kalau ada karyawan yang belum berperilaku ramah lingkungan bagaimana pak ?
- Pak A.M : Jadi gini bu, kalau misal nanti karyawan ini tidak perpanjang kontrak di kita, at least dia menjadi dutanya kita saat di luar. Karena pasti saat diluar dia di Tanya berasal dari mana. Kalau dia ga bisa apa apa dan dia mengatakan bahwa dia dari MPV Hotel kan kita yang kena bu. Jadi saya harapnya, saat dia diluar itu dia bernilai. Makanya dari ini kami juga mengajarkan bahwa di luar sana banyak orang yang lebih berkembang agar nantinya mereka tidak kaget. Ya kalau belum berperilaku ramah lingkungan sih akan kita peringatkan ya pastinya.
- Natasha : Baik, masuk ke pelatihan pak. Untuk pelatihannya ini apakah ada kebijakannya sendiri ?
- Pak A.M : Oke untuk pelatihan ini kita ada standar ya. Sebulan itu per orangnya 4 jam. Jadi misal setiap departemen punya departemen training. Saya di HR sendiri dibawahnya ada security. Saya harus memberikan training kepada mereka. Yang simple misalkan cara memarkirkan, cara memberikan salam, bagaimana cara berkomunikasi, bagaimana cara untuk mengantar tamu ke tempatnya. Jadi ini sebenarnya menjadi tanggung jawab masing-masing departemen dan HR juga. Tapi misal HR juga melakukan refresh training mengenai pick up telfon, komunikasi, grooming.
- Natasha : Jadi untuk menganalisis kebutuhan pelatihan, hal yang mendasari apa ya pak?
- Pak A.M : Yang mendasari tentunya dari kasus yang terjadi. Jadi misal nih ada case maka saat itu juga kami melakukan pelatihan sesuai

kebutuhan. Dalam artian misal ada complain di bagian security misalkan tidak ramah kemudian kita cari tahu kenapa nya lalu perusahaan harus apologize dulu ke para tamu. Lalu untuk internal nya kita refresh training tadi itu. Namun jika sudah berapa kali training tetap sama saja maka akan kami beri sanksi karena kami punya reward dan punishment juga.

- Natasha : Dari perusahaan sendiri ada rencana program yang memberikan pengetahuan tentang lingkungan gak ya pak?
- Pak A.M : Kalau dari kami, setelah mengikuti pelatihan dari pemerintah misal mengenai K3, baru kami rencana membuat program pelatihan itu. Semarang juga lagi gencar mengurangi sampah plastic ya jadi mungkin kita bisa mulai dari situ.
- Bu Feri : Berarti programnya sudah ada pak ?
- Pak A.M : Kalau secara green itu belum bu, tapi kalau secara pelatihan umum itu per departemen sudah ada. Dan mungkin yang berhubungan dengan green ya incidental aja. Jadi bentuknya lebih ke sosialisasi kebijakan saja begitu seperti tidak boleh menggunakan botol plastic itu.. dengan banyak pertimbangan yang ada seperti dengan tetap diberi botol air mineral dikamar daripada pitcher karena jika pitcher, tamu merasa kurang hygiene. Jadi ya itu tadi dengan banyak pertimbangan yang ada.
- Natasha : Baik kembali ke pelatihan tadi pak . apakah berjalan sesuai rencana atau ada kendala nya ?
- Pak A.M : Kalau pelatihan sih butuh mentertibkan kembali ya mbak. Jadi kami lebih butuh foto, materi, siapa saja yang training, periode nya berapa lama, tanggal berapa juga. Ini agar jelas apa saja yang di training kan efektif atau tidak. Jadi tadi itu ketika ada masalah maka akan langsung kita lakukan training.
- Natasha : Jadi untuk target pelatihan sudah tercapai ya pak ?
- Pak A.M : Iya sudah tadi seperti yang Saya sampaikan yaitu 4 jam per karyawan per bulan itu sudah terlaksana. Jadi training with analyse itu sudah terlaksana.
- Bu Nila : Jadi untuk menjembatani kekurangan juga ya pak. Di lapangan kurang apa jadi akan dilakukan pelatihan untuk menanggulangi itu.
- Pak A.M : Iya betul bu ...
- Natasha : Baik sekarang masuk ke reward pak. Untuk di Hotel Metro Park view ini, apakah sudah mempunyai kebijakan untuk penghargaan

ke para karyawan nya yang melakukan aktivitas peduli terhadap lingkungan begitu ?

Pak A.M : Hmm kalau green itu mungkin belum ya mbak. Tapi mungkin bisa dari tadi itu best employee. Nah dari situ selain mereka menjadi role model untuk karyawan, mereka juga bisa mendapatkan benefit uang tunai, selain itu ada voucher liburan misal ke Jogja. Ini untuk memicu karyawan lain untuk menjadi seperti dia.

Pak Rudy : Berarti tetap ada reward nya dalam bentuk tadi ya pak ?

Pak A.M : Iya tetap ada. Kalau dari kami sih lebih ke uang tunai ya pak.

Natasha : Masuk ke K3 sekarang pak. Cara MPV Hotel menyusun strategi agar tidak terjadi kecelakaan kerja ada langkah-langkah atau cara sendiri begitu pak ?

Pak A.M : Yang penting dan paling utama itu SOP harus dilakukan. Kalau mereka ga melakukan SOP itu jatuhnya kami yang salah. Jadi misal mau membersihkan kaca di lantai atas harus pakai sabuk pengaman, pakai topi. Jadi ya gitu kalau mereka tidak melakukan SOP akan menjadi kesalahan kita karena HRD tau itu tidak benar tapi tidak diingatkan. Makanya SOP itu penting untuk dilakukan sebagai rambu-rambunya kita juga.

Natasha : Jadi cara untuk meningkatkan K3 itu dari meningkatkan SOP ya pak ?

Pak A.M : Iya mbak, karyawan harus tertib. Apalagi itu hubungan nya dengan kesehatan dan keselamatan kerja.

Natasha : Lalu untuk penyampaian program K3 nya ke karyawan itu bagaimana ?

Pak A.M : Kalau di sini jujur Saya belum tahu detail mbak karena Saya baru juga. Tapi disini yang Saya tahu ada tim emergency respontif. Jadi mereka ini adalah orang yang setiap hari nya bertanggung jawab untuk menanggulangi chaos yang terjadi tiba tiba di hotel ini. Mereka ini nantinya berganti orang tiap berganti shift. Itu sih mbak.. dan itu papan nama nya siap saja yang bertugas ada di belakang dan di report oleh bagian security.

Natasha : Baik dari MPV Hotel ini sendiri untuk menciptakan lingkungan kerja yang dapat menghindari stress kerja karyawan bagaimana ya pak ?

Pak A.M : Itu tadi mbak kita lakukan GSM. General Staff Meeting yang kita adakan 3 bulan sekali. Fungsinya ya untuk memilih kandidat best employee, terus penyampaian pemenang nya juga, lalu membahas pencapaian hotel selama 3 bulan. Lalu nanti ada

perform per departemen juga, nyanyi atau dance atau drama begitu. Lalu setelah itu kita makan bersama. Makan bersama tidak dari hotel tapi milih didatangkan dari luar misalnya bakso, batagor, mie ayam. Dan setahun sekali jika ada dana maka kita adakan outing. Outing itu misal untuk membangun team building atau rafting begitu.

Bu Feri : Jadi semacam gathering ya pak ? untuk menghilangkan kejenuhan begitu.

Pak A.M : Iya bu..

Natasha : Kalau dari tingkat angka 1-10, kira- kira stress kerjakaryawan ada di angka berapa pak ?

Pak A.M : Wah kalau bisa dibilang stress ya mungkin stress banget ya mbak hehehe

Bu Feri : Mungkin karena kondisi pandemic sekarang ini ya pak.

Pak A.M : Iya bu pandemic itu salah satunya. Tapi seperti tadi itu kita kana da pekerja lepas ya. Jadi disaat kita butuh orang ya baru kita panggil dan tidak semua orang itu mau kerja di hotel. Karena anak anak jaman sekarang ini lebih mementingkan fee juga. Jadi yakalau bisa Saya bilang tingkat stress nya 50:50 begitu. 5 begitu lah mbak. Karena jika berbicara tentang stress itu kita berbicara juga tentang event. Misal saat event rame itu mereka stress, tapi saat event nya sepi ya mereka lebih stress hahaha. Jadi saat event rame tadi itu mereka stress karena kerjaan tidak selesai-selesai, tapi setelah dapat uang service dan jumlahnya besar itu mereka senang. Tapi ketika sepi nih mereka juga stress karena lebih banyak hari libur. Jadi ya bisa Saya bilang stress kerja nya 50:50 mbak..

Natasha : Jadi ketika ada kecelakaan kerja itu penanganan pertama nya bagaimana ya pak ?

Pak A.M : Kita sudah ada BPJS tenaga kerja tiap karyawan mbak.. jadi jika ada kecelakaan kerja maka akan kita bawa ke rumah sakit. Tapi kalau misal kecelakaan kerja nya ga berat ya Saya tangani sendiri.

Natasha : Baik ini selanjutnya masuk ke pendisiplinan karyawan pak. Dalam mendisiplinkan karyawan ini apakah ada kebijakan terkait tentang pengelolaan hotelnya yang mengarah ke perilaku hijau begitu pak ?

Pak A.M : Ohh kalau dari kami sih Karyawan dilarang merokok di area hotel. Tapi untuk tamu sih kami ga bisa nolak.

Natasha : Kalau karyawan ada yang melanggar itu bagaimana pak ?

- Pak A.M : Ada sanksi mbak. Langsung denda 500 ribu.
- Natasha : Ada penggolongan nya ga pak ? atau semua karyawan dan atasan tanpa terkecuali ?
- Pak A.M : Oo ga ada mbak.. tanpa terkecuali. Karena dari management sendiri menurut mereka itu merokok membuang waktu. Jadi misal habis makan nih terus merokok. Makan nya 10 menit, merokoknya 30 menit.
- Natasha : Selain itu ada kebijakan apalagi pak ?
- Pak A.M : Oh paling dari housekeeping itu menanam tanaman toga seperti jahe begitu. Pembibitan sih mbak lebih tepatnya. Itu nanti kalau jahe nya jadi dikonsumsi sendiri bu.. dan peraturan perusahaan lain nya
- Natasha : Itu kalau merokok nya masih dilanggar dan karyawan ga mau bayar denda gimana pak ?
- Pak A.M : Potong gaji langsung mbak.. biar jera mereka
- Natasha : Untuk disiplin progresif ini apakah diterapkan di hotel metro pak ?
- Pak A.M : Kita bukan ke arah sana tapi lebih dilihat dari attendance record sih ya. Jadi telat apa ga. Lebih ke situ sih mbak. Tetap kena punishment tapi tidak progresif
- Natasha : Masuk ke hubungan kerja karyawan, bagaimana kebijakan yang mengatur tentang hubungan kerja karyawan yang mengarah ke green ?
- Pak A.M : Ya paling merokok tadi itu mbak yang akhirnya kami buat memo kesepakatan untuk karyawan.
- Natasha : Kalau bentuk keterlibatan karyawan dalam pengelolaan pemeliharaan lingkungan hotel ini sendiri ?
- Pak A.M : Kami ada kerja bakti ya.. jadi kami ingin mengajak karyawan untuk lebih sadar tentang kebersihan apalagi kebersihan lingkungan. Kalau sebelum puasa itu kami gentian jadi ada kerja bakti dan senam. Jadi misal ada rumput liar juga kita cabuti. Security sendiri jika masuk malam maka mereka juga membantu membersihkan kaca, menyiram tanaman. Karena kami mau mereka tidak hanya ahli dalam 1 bidang saja itu.. jadi mereka memiliki nilai lebih.
- Natasha : Baik berarti dari perusahaan ini apakah memberi kesempatan kepada karyawan untuk bernegosiasi terkait kesepakatan tempat kerja yang hijau ?

- Pak A.M : Iya pasti ada mbak negosiasi itu. Apalagi kerja bakti itu ya
- Natasha : Dalam proses membangun hubungan antar karyawan itu apa ada kendala nya pak ?
- Pak A.M : Ngga mbak. Tapi mungkin kendala kecil nya ya peserta nya ga banyak. Padahal mereka yang aktif dalam kegiatan kita ini akan lebih memiliki poin plus.
- Natasha : Untuk poin terakhir nih pak.. kebijakan pembekalan karyawan yang memasuki purna tugas itu ada atau tidak ya ?
- Pak A.M : Kita disini modelnya kontrak sih mbak. Kalau purna tugas itu pensiun kan ya...jadi tidak ada pembekalan untuk purna tugas sih mbak.. karena hotel metro ini sendiri juga proses re branding baru ini..
- Natasha : Tapi dalam masa training karyawan ini ada cross-training kan pak ?
- Pak A.M : Ada.. dan biasanya itu mereka yang mau. Dan kami memberikan syarat yaitu harus dilewati sebanyak 80 jam kapanpun itu diluar jam kerja sehingga tidak mengganggu pekerjaan nya. Karena ya itu untuk bekal mereka sendiri.
- Pak Rudy : Baik mungkin terakhir ya Pak A.M.. dari beberapa diskusi kita ini kan sudah ada beberapa yang mengarah ke green HRM ya ... nah ini kan walaupun baru sedikit, jadi kira kira apa yang dirasakan manajemen setelah menerapkan green ini ?
- Pak A.M : Kalau menurut Saya banyak sih pak. Jadi dalam artian saat kita bisa mendigitalisasi ini, itu pasti akan membuat dampak yang lebih baik seperti paperless, lebih cepat (tidak buang waktu), dan bisa jadi tugas karyawan akan berkurang. Jadi misal ada mesin yang menggantikan resepsionis saat checkin.

Tanggal : 20 Mei 2022
Informan : Pak E.H
Tujuan : Wawancara Karyawan terkait GHRM

Natasha : Baik selamat sore, ini dengan bapak siapa boleh perkenalkan diri dulu pak.

Pak E.H : Okee selamat sore, Saya E.H

Natasha : Dari departemen mana dan jabatan nya apa pak ?

Pak E.H : Saya dari departemen Housekeeping dengan jabatan Assistant Housekeeping Manager.

Natasha : Baik Saya mulai ya pak wawancara nya. Yang pertama ada di analisa dan perancangan hijau, untuk job spec dan job desc nya apa ada unsur lingkungan nya dalam bekerja dan dalam bentuk apa ?

Pak E.H : Ada, kalau di housekeeping itu tidak hanya bertanggung jawab mengenai kamar tetapi mereka juga handle mengenai area. Area itu tidak hanya area diluar hotel tetapi juga di dalam hotel terus area itu tidak hanya area aja tapi mereka juga menanam di kebun oleh housekeeping. Kita juga ada pembibitan tanaman obat seperti jahe dan bisa kita manfaatkan ya pastinya.

Natasha : Untuk selanjutnya ini masuk ke rekrutmen. Dari Pak E.H sendiri ini darimana mendapatkan info mengenai lowongan pekerjaan di hotel Metro ?

Pak E.H : Kalau Saya dapat info nya lebih kayak dapet di IG mbak, Instagram. Karena kalau hotel itu kan saling terhubung jadi kalau ada lowongan pasti di share di social media.

Natasha : Untuk yang membuat bapak tertarik bekerja di Hotel Metro apa pak ? dan apakah saat proses rekrutmen, bapak di edukasi tentang lingkungan kerja hotel dan regulasi pengelolaan lingkungan hotel nya ?

Pak E.H : Yang pertama itu pas pandemic sih mbak. Semua pekerjaan saat itu bisa dikatakan susah. Dan Saya melihat kok Hotel ini malah membuka lowongan pekerjaan dan malah siap untuk bersaing. Itu yang membuat Saya penasaran. Dan untuk edukasi serta regulasi itu mungkin waktu saat seleksi dan pengenalan lingkungan hotel sih mbak, bukan pas rekrutmen.

- Natasha : Untuk proses seleksi yang dijalani bagaimana pak ? untuk pengumpulan berkasnya, apakah online atau offline begitu?
- Pak E.H : Emm maksudnya offline itu gimana ?
- Natasha : Offline itu dating ke kantor pak. Jadi ngasih berkas persyaratan dan lamaran kerja ke kantor.
- Pak E.H : Ohh engga. Jadi gini, misalkan pas itu ada job vacancy ya waktu itu Saya belum jadi assistant housekeeping manager. Waktu itu Saya masih Housekeeping Supervisor. Jadi waktu itu masih butuh Housekeeping Supervisor terus setelah itu dari pihak MPV Hotel memberikan form yang harus Saya isi. Yaudah Saya isi terus Saya kirim balik melalui whatsapp. Saya dikabari pihak HRD untuk mengisi form lalu Saya kembalikan via WA itu tadi. Nah baru itu untuk interview nya karena di area Semarang ya Saya diundang gitu..
- Natasha : Untuk proses seleksi itu sendiri apakah anda mencantumkan bahwa anda peduli terhadap lingkungan dan apakah bapak diuji kepeduliannya terhadap lingkungan ?
- Pak E.H : Contohnya gimana itu maksudnya ?
- Natasha : Mungkin dalam proses wawancara itu nanti akan dilihat personality nya gitu pak yang peduli terhadap lingkungan. Mungkin nanti dilihat nih diamati pas seleksi dilihat apakah membuang sampah sembarangan, atau membawa tumbler sendiri untuk minum. Itu kan sudah termasuk menjaga lingkungan.
- Pak E.H : Jadi karena saat itu Saya melamar sebagai Housekeeping supervisor ya Saya lebih difokuskan mengenai kamar dan bagaimana handle area. Karena Saya di Supervisor itu kan Saya penyalah jadi penghubung antara atasan dan staff, bagaimana Saya bisa mengontrol staff, mengetahui staff bisa handle ini atau tidak, bagaimana Saya harus cek ini itu. Jadi saat posisi seleksi itu lebih ke final check nya nanti sih seiring bekerja. Dan mencantumkan peduli terhadap lingkungan ya paling peduli kebersihan saja karena Saya melamar di bagian Housekeeping Supervisor.
- Natasha : Boleh tau ga pak kira-kira 1 pertanyaan yang ada saat wawancara terkait tentang lingkungan ?
- Pak E.H : Ya yang paling simple perkenalan diri, pengalaman kerja nya apa saja, kenapa tertarik bekerja disini, dan target kedepan nya apa. Setelah itu ya yang terkait lingkungan mungkin dilihat pada saat pengenalan lingkungan kerja.

- Natasha : Baik pak. Nah dalam proses pengenalan lingkungan kerja ini apakah sudah pernah mengikuti proses lingkungan pekerjaan yang hijau ?
- Pak E.H : Kalau yang hijau itu kelihatan nya belum deh ya. Cuma ya karena bidang Saya di housekeeping jadi Saya mau gak mau harus tau mengenai hal itu. Karena istilahnya Saya di housekeeping ini tidak hanya tentang kamar dan area tapi kami juga harus tau mengenai garden atau kebun yang merupakan bagian dari housekeeping jadi ya Saya mau gak mau harus tau mengenai hal itu meskipun belum ada pemberitahuan nya.
- Natasha : Baik. Sekarang masuk ke evaluasi kinerja hijau pak, apakah sebelumnya MPV Hotel ini memperkenalkan/ memberitahukan tentang indicator apa saja yang harus dilakukan saat evaluasi kinerja ?
- Pak E.H : Ya, pasti. Karena kita kan ada form yang nanti akan diisi dengan sistem 180°. Jadi nanti karyawan ngisi lalu setelah itu diisi oleh kita pihak penilai gitu.
- Natasha : Untuk Pak E.H sendiri apakah mengetahui target dari pengelolaan lingkungan yang diinginkan MPV Hotel ?
- Pak E.H : Kalau untuk target spesifik mengenai green hotel itu belum. Tapi yang Saya tau ya kita tetap harus mempertahankan estetika, mengenai penghijauan. Itu kita harus perhatikan itu. Jadi istilahnya tidak gedung saja, namun tetap harus ada kehidupan.
- Natasha : Lalu bagaimana cara Pak E.H untuk melakukan pemaksimalan kinerja hijau agar target dari pengelolaan lingkungan yang diinginkan hotel tercapai ?
- Pak E.H : Karena target kita hanya begitu jadi ya Saya jalan lebih ke inisiatif ya mbak. Misalkan tadi kayak pembibitan, terus daripada beli tanaman ya kami menanam sendiri.
- Natasha : Dari Pak E.H sendiri apakah ada kendala saat menjalankan pekerjaan yang terkait tentang lingkungan ?
- Pak E.H : Pasti ada mbak. Karena pas tanaman itu mati, berarti ada treatment yang salah dan itu harus diperbaiki.
- Natasha : Baik, kalau dari hotel sendiri ini apakah sering memberikan umpan balik / feedback terkait kinerja lingkungan yang dilakukan ?
- Pak E.H : Umpan balik gitu pasti kita akan Tanya ya bukan ke yang bersangkutan atau kita akan Tanya ke orang lain kenapa seperti ini – kenapa seperti ini. Lebih ke situ sih.

- Natasha : Selanjutnya masuk ke pelatihan hijau ini, apakah MPV Hotel memberikan pelatihan untuk meningkatkan kesadaran lingkungan ?
- Pak E.H : Ohh kalau pelatihan itu mungkin tidak secara spesifik pelatihan ya, tapi kami lebih ke himbauan. Misalkan ada sampah nih ya jangan nunggu orang housekeeping untuk ngambil dan bersihin. Jadi siapapun yang lewat dan tau ya harus diambil, itu kalau sampah. Dan kalau kebersihan ya mengenai himbauan jaga kebersihan gitu gitu aja sih.
- Natasha : Baik berarti lebih ke himbauan aja ya pak dan belum ada program pelatihannya. Terus kalau begitu apakah membuat Pak E.H termotivasi untuk memiliki kesadaran dalam memelihara lingkungan begitu pak ?
- Pak E.H : Ya tentu karena Saya di bagian housekeeping mau gamau harus aware terhadap hal itu. Kalaupun kedepannya kami punya program pelatihan hijau ini akan sangat bermanfaat untuk kami.
- Natasha : Baik untuk di reward ini apakah Pak E.H setuju bahwa MPV Hotel memberikan penghargaan bagi karyawan yang peduli terhadap lingkungan ?
- Pak E.H : Kalau kami disini reward bukan hanya tentang lingkungan ya. Jadi misalkan ya yang Saya tau kalau Saya dapat komen yang bagus dari tamu, ya akan diberi reward. Jadi intinya tidak hanya tentang lingkungan tapi segala aspek.
- Natasha : Baik. Untuk lingkungan kerja Pak E.H sendiri bagaimana ? Apa saja yang sudah di tawarkan perusahaan tentang K3 ? jadi ya apa K3 nya sudah diterapkan begitu pak ?
- Pak E.H : Lingkungan kerja sudah sangat baik. Ya K3 memang harus diterapkan ya mbak, karena itu tentang keselamatan juga jadi mau gak mau harus dilakukan. Kami disini ada BPJS tenaga kerja juga.
- Natasha : Apakah menurut Pak E.H sudah memenuhi standar aman bekerja ?
- Pak E.H : Kalau menurut Saya selama ini dengan pekerjaan Saya ya masih aman sih mbak. Sudah ada tim emergency respontif juga kalau ada keadaan darurat, ada kotak P3K di setiap lantai.
- Natasha : Untuk mengurangi dampak stress karyawan, yang dilakukan Pak E.H apa ?
- Pak E.H : Ya paling makan kucingan sama anak-anak mbak, jajan diluar bareng-bareng, ngobrol, atau pas selesai kerja kita seneng-seneng

bareng sih pokoknya. Dan kadang ya ada gathering dari perusahaan.

Natasha : Kalau dari 1-10 menurut Pak E.H berapa nih angka stress kerjanya ?

Pak E.H : Ya macam- macam mbak. Kalau pas rame ya stress banget, kalau pas sepi ya stress juga. Ya mungkin 5 mbak.

Natasha : Menurut Pak E.H sendiri selaku karyawan hotel metro, apakah ada aturan tertulis maupun tidak tertulis terkait perilaku pemeliharaan lingkungan hijau ?

Pak E.H : Ada tapi tidak tertulis sih mbak jadi ga terlalu jelas namun ya tegas disampaikan dan harus ditaati semua karyawan yaitu tidak boleh merokok di lingkungan hotel untuk semua karyawan. Kalau melanggar kena sanksi itu mbak 500 ribu.

Natasha : Kira-kira Pak E.H tau gak tujuan aturan tersebut ?

Pak E.H : Ya itu asap rokoknya polusi mbak ga bagus untuk lingkungan hijau dan gak bagus untuk kesehatan.

Natasha : Dan ini membuat karyawan termotivasi ya pak untuk peduli terhadap lingkungan ?

Pak E.H : Betull mbak.

Natasha : Oke sekarang masuk ke hubungan industrial hijau. Apakah Pak E.H sendiri diberikan kesempatan untuk terlibat dalam pemeliharaan lingkungan yang berorientasi pada aspek hijau ?

Pak E.H : Pasti mbak. Saya sebagai pimpinan mau gak mau juga harus mengerti mbak.

Natasha : Itu bentuk keterlibatannya seperti apa pak ?

Pak E.H : Kita harus punya program misalkan kayak penanaman atau pembibitan, penggantian tanaman ya itu sih.

Natasha : Bapak diberi kesempatan / tidak untuk bernegosiasi tentang kesepakatan terkait pemeliharaan lingkungan tempat kerja hijau ?

Pak E.H : Tentu mbak. Itu kita negosiasi tentang tanaman apa yang akan ditanam sih yang berguna untuk kitchen juga.

Natasha : Baik untuk poin terakhir pak, karena MPV Hotel ga ada masa pensiun ya karena ga ada karyawan tetap, selama bekerja ini apakah ada ketrampilan lain yang diberikan begitu pak ? misalnya cross training .

- Pak E.H : Iya mbak betul kami ga ada masa pensiun jadi ya paling untuk karyawan kami Cuma diberi kelonggaran untuk cross training seperti Saya dari housekeeping bisa belajar ke tim income audit.
- Natasha : Baik sudah cukup pak dan sudah selesai untuk wawancara nya. Terima kasih ya Pak E.H atas waktu dan kesempatan nya.
- Pak E.H : Sama-sama mbak.



Hasil Plagiasi

Similarity Report

PAPER NAME
18.D1.0071.docx

WORD COUNT 5904 Words	CHARACTER COUNT 37987 Characters
PAGE COUNT 18 Pages	FILE SIZE 35.9KB
SUBMISSION DATE Jun 8, 2022 8:26 AM GMT+7	REPORT DATE Jun 8, 2022 8:28 AM GMT+7

● **12% Overall Similarity**
The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 11% Internet database
- 3% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 6% Submitted Works database

● **Excluded from Similarity Report**

- Bibliographic material
- Quoted material
- Cited material
- Small Matches (Less than 10 words)

Summary