

## LAMPIRAN

### QUESTION GUIDE

#### 1. *Green Job Design and Analysis*

MANAGER HRD	KARYAWAN
1. Apa saja deskripsi dan spesifikasi kerjanya? Apakah Hotel Grand Candi 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 Hotel Grand Candi 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 Hotel Grand Candi?
2. Bagaimana cara manajemen menganalisa jumlah karyawan yang diperlukan oleh Hotel Grand Candi 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 Hotel Grand Candi Semarang menawarkan lowongan pekerjaan? (Media nya)	1. Dimana anda mendapatkan informasi mengenai lowongan pekerjaan di Hotel Grand Candi Semarang?

2. Siapa saja yang turut andil dalam perencanaan syarat untuk bekerja di Hotel Grand Candi Semarang?	2. Syarat apa saja yang diajukan Hotel Grand Candi Semarang untuk calon karyawan baru? Apakah ada unsur lingkungan di dalam persyaratannya?	2. Apa yang membuat anda tertarik untuk bekerja di Hotel Grand Candi Semarang?
3. Apa yang menjadikan Hotel Grand Candi Semarang memasukan unsur pengelolaan lingkungan dalam proses rekrutmen? (media pemasaran iklan pekerjaan)	3. Apakah Hotel Grand Candi 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 Hotel Grand Candi 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 Hotel Grand Candi 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 Hotel Grand Candi Semarang?</p> <p>(b.) Bagaimana tahapan yang dilakukan perusahaan dalam proses pengenalan lingkungan pekerjaan hijau di Hotel Grand Candi 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 menerapkan unsur lingkungan hijau?</p>	<p>2. Dengan diadakannya program pelatihan khusus ini apakah ada perubahan yang dilakukan oleh karyawan sebelum dan setelah mengikuti program pelatihan khusus ini?</p>	<p>2. Jika sudah, Hal apa saja yang sudah di dapat oleh Bapak/Ibu setelah mengikuti program proses pengenalan lingkungan pekerjaan hijau?</p>
<p>3. Kemudian untuk rencana kedepan apakah ada persiapan untuk mengembangkan program proses pengenalan lingkungan pekerjaan hijau</p>		

di Hotel Grand Candi 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 memasukan unsur pemeliharaan lingkungan?)	1. Apakah kegiatan pelatihan diperusahaan anda berjalan dengan baik? Kendala apa yang menghambat proses pelatihan tersebut? Bagaimana cara Hotel Grand Candi Semarang mengatasi kendala tersebut?	1. Apakah Hotel Grand Candi 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 Hotel Grand Candi dengan diadakannya pelatihan pemeliharaan lingkungan ini?	2. Apakah target pelatihan yang dilakukan Hotel Grand Candi Semarang tercapai? Dapatkah Anda menjelaskan alasan dari jawaban tersebut?	2. Apakah pada perusahaan Anda menyediakan program pendidikan tentang lingkungan?
3. Bagaimana Hotel Grand Candi Semarang menganalisis kebutuhan tersebut? Apa yang mendasari analisis tersebut?	3. Bagaimana penerapan analisis kebutuhan karyawan dalam kebutuhan pelatihan? Apakah analisis tersebut mampu menambah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan?	3. Apakah dengan adanya tujuan kegiatan pelatihan 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 Hotel Grand Candi Semarang tersebut?		
--	--	--

### 8. Green Reward Management

MANAJER HRD	PIC	KARYAWAN
1. Apakah Hotel Grand Candi 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 Hotel Grand Candi 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 Hotel Grand Candi Semarang untuk menyusun strategi agar kejadian kecelakaan kerja tidak ada? Apakah langkah tersebut sudah bisa dilaksanakan Hotel Grand Candi Semarang?	1. Bagaimana cara anda menyampaikan program K3 kepada karyawan terkait penyuluhan K3? Contoh apa yang biasa anda gunakan?	1. Bagaimana kondisi lingkungan kerja anda?

2. Bagaimana cara Hotel Grand Candi Semarang untuk meningkatkan kesehatan dan keselamatan karyawan?	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?	2. Apa yang sudah ditawarkan perusahaan tentang K3 di Hotel Grand Candi Semarang?
	3. Bagaimana penanganan pertama yang Hotel Grand Candi Semarang lakukan jika kecelakaan kerja terjadi?	3. Apakah menurut anda keselamatan kesehatan kerja sudah diterapkan di Hotel Grand Candi Semarang?
	4. Apa cara yang anda gunakan untuk meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja? Apakah ada jaminan Kesehatan dan keselamatan kerja?	4. Apakah menurut anda kondisi di Hotel Grand Candi Semarang sudah memenuhi standar aman untuk bekerja?
	5. Bagaimana Hotel Grand Candi Semarang mempertahankan tempat kerja yang hijau dalam lingkungan organisasi?	7. Tindakan apa yang anda lakukan untuk mengurangi dampak stress karyawan?
		8. Apakah cara tersebut bisa mengurangi stress kerja yang anda rasakan? Dari angka 1-10 berapa stress kerja yang anda rasakan?

### *10. Green Employee Discipline Management*

<b>MANAJER HRD</b>	<b>PIC</b>	<b>KARYAWAN</b>
1. Bagaimana kebijakan terkait aturan dalam mendisiplinkan karyawan untuk melakukan pengelolaan lingkungan hotel? Apa yang mendasari	1. Apa saja aturan atau peraturan yang harus ditaati oleh karyawan hotel dalam pengelolaan lingkungan? (a). Sanksi apa yang diberikan kepada karyawan yang	1. Apakah ada peraturan tertulis dan tidak tertulis terkait perilaku pemeliharaan lingkungan hotel?

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

### 11. Green Employee Relations

MANAJER HRD	PIC	KARYAWAN
<p>1. Bagaimana kebijakan yang mengatur tentang hubungan karyawan untuk melakukan pengelolaan lingkungan</p>	<p>1. Bagaimana cara membangun hubungan karyawan agar dapat</p>	<p>1. bagaimana keterlibatan anda dalam pemeliharaan lingkungan yang berorientasi</p>

hotel? Apa yang mendasari dari terciptanya kebijakan hubungan karyawan tersebut?	berorientasi pada aspek lingkungan?	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? (a). Hal-hal terkait tempat kerja hijau seperti apa saja yang dinegosiasikan? (b). Apakah hasil dari negosiasi tersebut diimplementasikan?	3. Bagaimana perkembangan dari proses membangun hubungan karyawan hijau? (a). Apakah terdapat kendala? (b). Bagaimana cara menghadapi hambatan tersebut?	

### 12. Derekrutmen

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

**LAMPIRAN**  
**TRANSKRIP WAWANCARA**

Tanggal : 15 Maret 2022  
Informan : Pak S. A dan Pak T. P  
Tujuan : Wawancara HR dan PIC terkait GHRM

Pak S. A : Sebagai gambaran saja, terutama di Grand Candi Hotel structure organisasinya di mulai dari yang paling atas yaitu General Manager namanya Bu Julia S.K.B kebetulan beliau ada kesibukan, dibawahnya ada wakil disini disebutnya EAM Executive Assistant Manager kebetulan itu saya, kemudian dibawahnya ada kepala departemen ataupun kepala bagian, ada kantor depan, terus ada food and beverage service jadi ada makanan dan minuman yang menservice, ada kepala pembuat makanan atau food production, terus ada kepala HRD kebetulan di wakilkkan Pak T. P dan saya juga terjun disini juga, terus ada lagi di bagian housekeeping bagian kebersihan dan juga ada accounting, ada bagian pemasaran/sales. Itu adalah bagian yang ada di kita, nah dari situ ada bagian-bagian lain yang membantu termasuk nanti di HRD ada kepala HRD, ada coordinator dan ada kebetulan biasanya ada lagi yang staff nya, kebetulan karena ada pandemic ada beberapa yang di hilangkan di multifungsikan. Kebetulan di HRD banyak di Pak T. P semuanya, bahkan Pak T. P juga membantu departemen lain yang membutuhkan, jadi semuanya kita budidayakan supaya kepuasan tamu terwujud.

Gaby : Apakah hotel memasukan unsur pemeliharaan ke dalam deskripsi dan spesifik kerja?

Pak S. A : Iya, jadi setiap karyawan itu di tekankan untuk memiliki kepribadian, terutama yang skillful itu artinya yang dibagian tertentu dia mempunyainya karena mencari karyawan itu di bagian misalnya accounting atau front office itu utamanya akan skillnya dia yang lain menyertai misalnya kebersihan, ketelitian dan kedisiplinan, kejujuran itu juga hal utama juga. Berkaitan dengan kebersihan dan keindahan itu adalah wajib di tempat mereka bekerja, jadi wajib itu jadi tidak orang tidak yang datang bekerja pulang tanpa meihat sekitarnya, tanpa merapikan atau

melihat kebersihan, ini kembali ke diri kita. Nah ini di Hotel itu terdapat berbagai macam orang dari asal usulnya, entah dari tingkat bawah menengah atas ada semua campur di hotel, nah tingkat kesadaran mereka itu beda-beda. Maka dari itu, di HRD selalu ada training yang dilakukan oleh setiap karyawan masuk diberi training untuk pengenalan dari hotel ini, jadi tentang apa yang dijual, tentang apa tujuannya, visi misinya, dan harus bagaimana perilaku, kedisiplinan, jam kerja, itu harus disesuaikan dengan aturan yang ada terutama disiplin kerja yang tidak boleh telat dan beberapa hal lainnya. Kerapihan terutama, kerapihan dalam grooming karena kita berkaitan dengan tamu, kita tidak boleh mengasal. Ada standar grooming yang kita berikan seperti perempuan itu kalau tidak pendek paling tidak di cepol seperti halnya di airline itu ada standar grooming, kerapihan tentang kebersihan, tentang kuku dan segala macamnya, kemudian aksesoris pun yang berlebihan tidak diperbolehkan, nah ini berkaitan dengan kerapihan. Untuk kebersihan dan keindahan, kebersihan adalah bagaimana paling tidak area kerja dia harus selalu bersih dan keindahan bisa ditempatkan sesuatu yang membuat area itu indah entah dengan tanaman, entah dengan bunga apapun yang memperhatikan karyawan itu nyaman, tamu juga nyaman. Unsur itu sudah di depan saat rekrutmen kita udah sampaikan apalagi masuk kita training lagi karena berbagai lapisan dari pegawai itu sendiri yang masuk ke kita, ada orang yang suka kebersihan, ada yang belum tentu, kita harus tsandarkan, begitu syarat terima telepon, dan lain-lain.

- Bu Nila : Kalau karyawan disini setelah pandemic jadi berapa ya? Ceritanya minta datanya.
- Pak S. A : Dari 160
- Pak T. P : Sekarang 74, hampir 50%
- Bu Nila : Berarti butuh banyak yang multifunction ya
- Pak S. A : Ya multifunction dari yang back office bisa jaga di depan, bisa back office menjaga di restoran membantu clean up dan segala macamnya.
- Bu Nila : Jadi ini tadi ceritanya menanyakan tentang job desc dan job spek perencanaannya SDMnya
- Gaby : Kemudian apakah Hotel Grand Candi ini akan membuat jabatan atau divisi yang lebih khusus untuk lingkungan?
- Pak S. A : Pada dasarnya kita sudah ada, bagian kebersihan adalah bagian keindahan juga. Jadi yang namanya housekeeping, pertama itu

penjaga kebersihan itu juga penjaga kerapian otomatis penjaga keindahan di dalam suatu ruangan, luar, dalam, maupun di kamar dimana pun berada. Itu sebenarnya lebih fokusnya jabatan yang berkonsentrasi ke situ. Memang sudah ada tapi kitapun tidka menutup mata setaip kali ada sesuatu yang kotor di area kita bekerja, itu kita harus membersihkan tanpa harus menunggu dari departemen itu sendiri karena dari departemen itu sendiri ada bagian juga kebersihan area pabrik, ada kebersihan kamar, ada kebersihan taman, ada kebersihan pakaian dari karyawan dari tamu, banyak. Jadi itu sudah mencakup keseluruhan jadi memang sudah ada dari awal kalau hotel.

Gaby : Kan sekarang karyawannya ada 74, apakah nanti kedepannya akan melakukan perekrutan untuk tambahan karyawan atau tidak?

Pak S. A : Bisa di mungkinkan, karena melihat kalau rata-rata di pandemic occupancy terlalu rendah kita otomatis memang mengurangi, saat mulai bangkit kita sesuaikan dengan keadaan normalnya, walaupun normal harus membutuhkan tapi tidak menutup untuk multifunction tadi. Jadi, tetap kita kalau diantara bagian itu kekurangan, kita akan tambahi misalnya dari kebersihan itu sendiri. Misalnya kita mempunyai kamar sebanyak 198, kita sekarang isi karyawannya hanya 4 atau 5 orang, umumnya orang itu menghandle 1 orang itu sekitar 15, kalau itu full perlu berapa maining, kalau occupancy nya tidak terlalu full itu kita masih belum bisa nambah.

Bu Nila : Berarti standarnya occupancy rate ya untuk penambahannya

Pak S. A : Jadi occupancy itu hunian

Bu Nila : Bukan berdasarkan ada titipan dari atasan kalau harus ditambah itu tidak ya

Pak S. A : Tidak, kita independent tidak ada yang seperti itu

Bu Nila : Artinya kalau pas butuh banyak juga

PakS. A : Kita akan nambah, kadang juga ada sudden event misalnya tau-tau besok minggu ada event yang membutuhkan 200 orang atau 300 orang, entah itu wedding atau rapat kebutuhan orang di service seperti tadi ini membutuhkan lebih dari yang ada, yang ada cuma misalnya 5 atau 6, dan itu perlu orang yang 1 table itu ada 10, dia bisa menghandle 1 orang 2 table, kalau 20 orang berarti berapa yang harus perlu di andalkan, otomatis nambah tapi saat event kita selesaikan.

Bu Nila : Jadi ada kerja kontrak ya pak

Pak S. A : Iya, misalnya kaya part time atau harian seperti itu.

- Bu Nila : Berarti ada grupnya ya?
- Pak T. P : Part time? Iya bu sekolah-sekolah perhotelan biasanya ada grupnya
- Pak S. A : Jadi mereka-mereka yang job training kaya seperti itu lepas itu daripada mengisi waktu yang luang bisa ikut dapat gaji harian, itu nanti bagian Pak T. P yang mencari seperti itu.
- Pak T. P : Itu ada grupnya kita, jadi kayaknya HRD semarang itu punya grup casual, jadi kalau ada apapun butuh berapa casual di hari dan tanggal berapa nanti di share aja nanti mereka akan japri ke kita, sesuai dengan keahliannya masing-masing.
- Gaby : Kemudian untuk recruitmen apakah ada aturan yang mengedepankan aspek lingkungan? Misalnya dalam wawancara apakah karyawan baru punya basic lingkungan atau tidak?
- Pak S. A : Kembali lagi, karena kita mempunyai kebutuhan pada bagian masing-masing. Kalau itu bagiannya yang di perlukan misalnya pemeliharaan memang khusus itu yang diutamakan, tapi kalau bagian lain itu hanya penyerta, artinya dia di himbau kita menilai anak ini rajin atau tidak, care atau tidak, karena skill yang utama di luar itu. Kecuali skillnya kaya kebersihan, itu memang lebih ke arah ketamanan, karena mereka nanti akan mendekor suatu acara, itu seni-seni mereka untuk bagaimana caranya penghijauan di dalam, cara menggantikan tanaman in out nya harus jangan di dalam terus karena butuh matahari mesti di tukar. Ya itu yang lebih dalam ilmunya, tapi kalau yang lain hanya sekedar lebih di utamakan ke kebersihan, kerapihan. Memang unsur itu ada tapi hanya penyerta kalau di departemen lain, tapi kalau yang khusus ada.
- Gaby : Untuk syarat perencanaan kerja itu siapa yang membuat? Seperti saat merekrut karyawan baru pasti ada syaratnya itu siapa yang membuat?
- Pak S. A : Jadi ada syarat baku dan syarat basic yang kita punya dan juga ada syarat tambahan misalnya syarat basic lulusan dari perhotelan, yang bisa bahasa inggris kalau di hotel kan paling tidak dia bisa bahasa inggris meskipun dia pasif atau aktif pun kita bisa menilai nanti, terus misalnya good looking, yang groomingnya bagus, terus ada tinggi minimal untuk perempuan berapa untuk pria berapa. Kalau ada tambahan misalnya khusus untuk jurusan ini karena ada beberapa departemen yang butuh seperti di accounting kalau bisa memang basicnya di accounting daripada mengajari lama, sama seperti di housekeeping ada yang basic nya sudah

- biasa megang mesin PA misalnya, nah itu kita lebih utamakan mencari yang seperti itu untuk special request.
- Bu Nila : Berarti ini yang menetapkannya memang dari pihak Hotelnya HRDnya begitu.
- Pak S. A : Iya, dari HRD nya ada tambahannya itu biasanya dari user kepala departemennya, karena dia yang memerlukan suatu bidang tertentu misalnya yang di kitchen, kitchen ada beberapa bagian seperti tukang potong, ada bagian pastry
- Bu Nila : Itu potong daging ya maksudnya, kali saja potong tanaman
- Pak S. A : Iya, misalnya potong daging 1kg, itu bersihnya jadi berapa, jangan sampai banyak yang menjadi sampah, kemudian 1 ikan tuna misalnya, itu berat bersihnya berapa jangan sampai banyak yang terbuang, itu tidak mudah. Kemudian ada lagi yang anak kitchen ada yang bisa crafting es jadi patung.pokoknya ada orang yang minta yang bisa buat macam-macam. Ada yang special request yang menentukan dari user. Kalau syarat basic pasti sudah ada di HRD.
- Bu Nila : Artinya kalau memasukan unsur green nya lagi berarti syarat greennya ini mestinya sudah ada di syarat HRD nya tadi ya.
- Gaby : Kemudian untuk menawarkan lolwongan pekerjaan apakah hotel melakukannya lewat web atau gimana?
- Bu Nila : Ceritanya paperless nih pak
- Pak S. A : Jadi kalau dulu memang ada sosmed namanya linked.in, dulu kita ada linked.in masuk, ada beberapa FB atau dari IG itu kita bisa masukan ke sana, kemudian perkumpulan organisasi HRD nah seperti itu bisa dimasukan kesana. Sekarang lebih mudah dengan itu karena Koran sekarang sudah tidak telalu banyak.
- Bu Nila : Iya lebih cepat dan lebih paperless
- Pak S. A : Iya kadang saya nitip saja mereka sudah share langsung, di taruh di IG juga sudah banyak masuk.
- Gaby : Misalnya kalau sudah ada pelaksanaan rekrutmen, misalnya sudah banyak yang daftar tapi untuk mencapai kriterianya ada yang kurang, missal dari 50 hanya 25 yang memenuhi kriteria apakah akan melakukan perekrutan lagi atau bagaimana?
- Pak S. A : Biasanya, kita membutuhkan seseorang, sebelum kita panggil kita seleksi. Dari seleksi itu kan dari syarat basic sudah terlewati, nanti dari CV wawancara, habis itu wawancara tentang green itu bisa kita masukan. Kalaupun dari sekian banyak, biasanya kita ga terlalu banyak-banyak seperti itu, cuma kita lebih banyak pesertanya daripada yang kita terima, biasanya seperti itu

makanya kita seleksi lebih dalam lagi, kadang yang membutuhkan praktek kita perlu praktekan seperti masak, kita akan berikan kesempatan untuk memasak, dari situ mungkin boleh orang sama bisa sama dari bahasa inggris ini dan itu tetapi soal rasa, nah itu baru kita penilaian akhir.

Bu Nila : Jadi seandainya butuhnya 5 tetapi yang ada cuma 3, mungkin ada perekrutan ulang ya?

Pak S. A : Iya, kita akan tambah lagi, akan mencari lagi sesuai kuota, kalau kata orang banyak lulusan mahasiswa sekarang yang ada di Indonesia masa tidak dapat.

Gaby : Pada saat seleksi itu dilakukan secara online atau offline atau keduanya?

Pak S. A : Sebenarnya kita dari dulu menginginkan offline, karena kita ingin tahu sosoknya, kita nantinya jangan sampai tidak sesuai dengan ekspektasi kalau kita seleksi online, jadi kita benar-benar bertemu, jadi kita bisa tahu reaksi saat kita bertanya, gi maana cara dia duduk, cara dia menjawab, cara dia dandan, jadi kita langsung bisa tahu dan bisa menilai.

Bu Nila : Jadi mungkin kalau pas tahap awal online pun masih bisa ya, namun kalau wawancara tuh tetap harus tatap muka ya.

Pak S. A : Betul bu, itu akhir. Kalau online biasa memang untuk test awal.

Gaby : Berarti pada seleksi pun, hotel juga melihat apakah orang tersebut punya jiwa kebersihan atau tidak

Pak S. A : Iya, otomatis itu. Karena kebersihan tidak harus dari luar tetapi dari dirinya sendiri, kita bisa melihat orang itu kelihatan bersih atau tidak. Di samping otomatis kebersihan otomatis yang lain juga ikut. Tapi semua itu tergantung dari anaknya ya, setelah di terima meskipun kita seperti orang janji-janji manis oh iya saya begini saya begitu tetapi dalam akhir kita akan ada penilaian nanti setelah menjadi pegawai kita akan ada penilaian di 3 bulan seperti apa dia, siapakah dia itu perlu pembuktian. Kalau memang sesuai dengan harapan kita dia akan lanjut, kalau tidak kita kasih waktu di kasih bimbingan kalau harus seperti ini dan itu, kalau tidak sesuai dengan perjanjian nanti kita bisa stop kalau tidak sesuai dengan ekspektasi.

Gaby : Berarti pada seleksi juga melakukan pengujian apakah orang ini menjaga kebersihan atau tidak?

Pak S. A : Ada, di dalam penilaiannya nanti yang menilai adalah atasannya atau usernya, dari usernya misalnya pegawai itu nanti ada PIC terus ke manajernya, dari sini akan mendapat penilaian yang akan

di laporan dari manajer ini sendiri akan menilai anak ini seperti apa, tentang kebersihan tentang green yang tadi, itu akan menjadi kesatuan penilaian. Tentang kedisiplinan, tentang care nya, tentang dia seseorang yang bisa bekerja sama dengan tim atau tidak, menjaga kebersihan lingkungannya atau tidak, sering terlambat atau tidak, itu ada dari user. Untuk penilaiannya itu sebulan, dua bulan, tiga bulan, dan hasil 3 bulan itu seperti apa

- Bu Nila : Sebulan, dua bulan, tiga bulan itu berarti tiap bulan ada ya pak
- Pak S. A : Setiap bulan itu masih ada penilaian, memang nanti di 3 bulan akhirnya nanti dia akan di panggil atau apa, tetapi dalam sebulan itu penilaian, akankah setiap bulan itu akan meningkat
- Bu Nila : Ini dalam posisi sang karyawan mengetahui ya kalau dia dinilai
- Pak S. A : Iya tahu, kita pada saat rekrutmen kita kasih tahu, biasanya kita mengucapkan kamu dalam 3 bulan ini adalah dalam masa penilaian, bisa terus atau tidak tergantung pegawai itu sendiri, dan yang mencakupnya sesuai dengan job desknya dan aturan yang ada di kita, dia patuhi atau tidak
- Gaby : Untuk kebijakan pengenalan lingkungan untuk karyawan baru seperti apa pak?
- Pak S. A : Setiap karyawan masuk, itu selain kita training, kita kasih gambaran hotel ini kondisinya seperti apa dan sebagainya, itu kita ibaratnya tour of duty, itu kita akan kelilingkan. Di mana tempatnya ini itu, ini kondisinya karena setiap karyawannya kalau di sini kita selalu bilang your body is sell, setiap karyawan adalah sales, jadi dia bisa menjual, jadi bukan hanya bagian sales tapi semuanya.
- Bu Nila : Kalau sehubungan dengan hijaunya ini tadi kita nyari yang hijaunya, trainingnya ini termasuk ada tidak ya?
- Pak S. A : Trainingnya? Itu biasanya dari bagian housekeeping itu memberikan training dan kita juga selalu mengadakan kerja bakti sebulan sekali minimal, bila di perlukan bisa lebih dari itu, apalagi masa-masa musim penghujan seperti ini, kita antara kebersihan dan tumbuhnya pohon ini cukup kejar-kejaran, kecuali kalau kemarau agak banyak membersihkan daripada memotongnya karena kering semua. Nah banyak disitu dimaksudnya untuk menubuhkan rasa banyak hal, rasa kerja sama, rasa memiliki, menumbuhkan rasa kebersihan dan kerapian dan keindahan dan itu kadang ini tanaman apa itu tanaman apa, kadang dijelaskan tanaman yang tidak tahan di dalam ruangan perlu apa-apa aja itu dikasih tahu, jenis-jenis tanaman yang lama di air, jenis-jenis

tanaman yang tidak tahan di dalam ruangan kena AC malah layu misalnya kaya gitu, ini perlu banyak di luar dan ada yang ini tahan di dalam gitu misalnya kaya palem di segala cuaca, itu pengetahuan banyak di situ.

- Gaby : Kemudian bagaimana hotel membuat karyawan baru terbiasa dengan kebijakan yang ada di hotel
- Pak S. A : Jadi pertama, kebijakan itu kita keluarkan dari manajemen, setelah itu kita berikan kepada kepala departemen, dari kepala departemen itu akan meneruskan kebawah, di samping itu dari sisi HRD memberikan suatu pengumuman apapun kaya di kampus di mading, jadi semua orang bisa lihat di depan kantor HRD. Jadi mengingatkan itu saling mengingatkan, di bagian manapun kalau ada yang salah saling mengingatkan.
- Bu Nila : Melalui mading pada pembiasaannya ada info-info dari HRD
- Pak S. A : Bahkan ada kalau dengan green itu, ada di sini dari security dari staff security bikin bunga-bunga di pot, itu malah dari temen-temen security jadi tidak selalu dari bagian housekeeping tetapi seperti hal nya yang ada di depan itu ada, jadi hijau-hijau itu dibikin kaya pot dari aqua kemudian di cat kaya gitu.
- Pak T. P : Kemudian di rangkai, daripada kan biasanya gini loh bu, tanaman di luar itu kan tanaman rambat lama-lama kan jadi stuck sendiri sampai kadang tamu wah itu bagus ya hijau, jadi itu dari security bukan dari housekeeping sendiri, inisiatif sendiri seperti itu. Kemudian kami juga mengadakan lomba di agustus itu lomba menanam, jadi tiap departemen itu silahkan kamu menanam bikin taman, nanti di nilai sama manajemen. Kemudian punya gerakan go green itu pernah mengumpulkan dana dari barang-barang bekas dijual kemudian di belikan pohon, pernah punya emblemnya juga. Jadi kami sudah go green dari emblem ini sudah go green.
- Pak S. A : Itu sekitar tahun 2010, kita sudah menyandangkan dan bekerja sama beli pohon kita menanam bekerja sama dengan sekolah itu menanam pohon, ada 3 tempat.
- Pak T. P : Menanam pohon yang menghasilkan buah, seperti mangga di sekolah yang dekat turunan tanah putih itu satu, kemudian di jatingaleh, ke panti asuhan tanah putih yang sebelah kanan ya itu kami tanam juga disitu.
- Pak S. A : Itu saat go green nya kita dulu aktif
- Pak T. P : Beli tanaman bibit buah-buahan kita tanam bareng
- Pak S. A : Iya supaya bermanfaat

- Bu Nila : Jadi ini kira-kira apa ini yang sehubungan dengan kreatifitas-kreatifias kira-kira Grand Candi itu ada tidak kompensasi atau di kasih award tidak? Tidak selalu uang jadi mungkin bentuknya bisa wah ada karyawan yang kreatif nanti di beri penghargaan sertifikat karyawan kreatif dalam hal lingkungan misalnya nih pak, kira-kira ada tidak program seperti itu?
- Pak S. A : Sebenarnya program itu yang secara khusus untuk go green itu tidak ada, tapi kita membuat wadah untuk go green, ibaratnya menghijaukan hotel dari hasil uang yang bisa dari barang bekas misalnya kardus kita kumpulin, jirigen jirigen, minyak yang tidak terpakai itu kan kita jual ke vendor-vendor akhirnya mendapatkan, dari situ go green itu bisa kita belikan tanaman, tapi kita belum memberika award karena ini untuk kita semua, nanti kalau di salah satu nanti dijadikan nanti di kira satu saja yang kerja
- Bu Nila : Nanti iri ya pak
- Pak S. A : Jadi untuk award itu untuk keseluruhan itu bareng-bareng, menumbuhkan rasa. Jadi kita dulu punya wadah go green, sebenarnya sekarang juga masih ada cuma karena pandemic ini tidak terlalu aktif. Seperti tadi itu kita ada acara-acara yang sampai keluar hotel, kerja sama dengan tempat lain seperti sekolah kita tanami beberapa tanaman termasuk mangga atau apa yang buah yang bisa menghasilkan dan untuk yang lain itu temen-temen yang kreatif untuk membikin jadi banyak kaya cat, bekas aqua, ada yang aqua dulu gelas beling gitu kita potong kita juga cat lagi, banyak kreatifitasnya, dan banyak memang 17an itu macem-macem lombanya kaya itu tadi bikin taman setiap departemen konsepnya terserah, mana yang lebih rapi, mana yang lebih bagus itu untuk penilaiannya, ya untuk menumbuhkan rasa kebersamaan, kemudian lain tahun kita bisa lomba memasak kaya gitu jadi macem-macem.
- Pak T. P : Kebersihan dan keindahan office, jadi di hias sendiri masing-masing nanti di nilai manajemen
- Pak S. A : Kalau itu ada hadiahnya, ada yang uang, ada juga yang barang
- Gaby : Pada saat masa pengenalan lingkungan itu ada kendalanya tidak? Pada saat orientasi karyawan baru
- Pak S. A : Selama ini sih tidak ada kendala, cuma ya mereka yang kita butuhkan adalah lebih ke kreativitas lagi, kalau yang ini sudah ada mau di hijaukan lagi seperti apa itu mungkin keterlibatan mereka untuk bisa kreatif. Seperti yang tadi saya bilang, ada seorang security yang mungkin jiwanya juga, badannya security tapi

jiwanya kehijauan. Karena senang juga jadi di rumahnya seperti itu, jadi dia sendiri melihat taman di samping-samping itu hijau-hijau ga terlalu ini di bikin. Ada lagi karyawan di F&B itu kalau ada acara meeting atau apa buffet makanan kaya gitu di berikan pot-pot diambil dari bunga-bunga depan di rangkai untuk keindahan dari makanan itu sendiri, itu kita ga banyak beli, jadi dari tanaman pisang-pisangan kita cari pot yang tinggi jadi macam-macam, karena kita termasuk hotel yang banyak tanaman.

- Pak T. P : Di dibandingkan hotel lain, Hotel Grand Candi paling green
- Pak S. A : Kebetulan di belakang itu ada lapangan tenis, kolam renang, itu lebih luas kali. Bahkan waktu itu kita pernah memberi tanaman li kuan yu tapi menempel di tembok, itu sangat-sangat bagus banget di kolam renang itu mengelilingi hijau jadinya semua
- Bu Nila : Masih ya pak?
- Pak S. A : Untuk sementara kita hilangkan karena banyak ular, karena banyak ular yang kesitu yang tidak ketahuan, takutnya nanti tidak aman ke tamu, akhirnya sementara kita potong, kita bersihkan. Itu kan akarnya masih, dia juga nanti bisa tumbuh lagi.
- Gaby : Kemudian dalam mengevaluasi kinerja karyawan apakah ada ketentuan khusus atau seperti apa
- Pak S. A : Sebenarnya sudah bagus, ada evaluasi yang sudah masuk ke dalam form tetapi ada khusus yang biasanya user tambahkan dari laur daripada yang dari HRD, pertama lebih ke arah skill, misalnya di front office, dia mempunyai skill lebih dari satu bahasa itu kan tambahan, misalnya ada yang punya bahasa inggris itu wajib, ada tambahan misalnya mandarin, ada yang jepang karena market kita juga dulu banyak yang belajar bahasa jepang juga karena market kita juga banyaknya dari jepang, juga di sini dulu jerman juga banyak. Jadi seperti itu, di lain departemen juga saya rasa sama jadi lebih ke arah skill nya yang di tambahkan.
- Gaby : Berarti evaluasi itu tetap di beritahukan kapan
- Pak S. A : Jadi yang sudah bekerja itu biasanya ada evaluasi yang wajib ada 2, di 6 bulan dan akhir masa kontrak, jadi ada 2 kali penilaian
- Gaby : Kemudian evaluasi itu berarti per departemen ya?
- Pak S. A : Iya semua, setiap departemen setiap karyawan
- Gaby : Untuk pelaksanaannya itu seperti apa?
- Pak S. A : Jadi dari HRD akan memberikan mengingatkan form penilaian yang akan dikirim ke departemen masing-masing, itu biasanya yang permanen di 6 bulan sekali, kalau yang kontrak di 6 bulan pertama dan akhir kontrak. Dari HRD akan mengirimkan form,

dari form itu ada penilaian-penilaian dan rankingnya, rate penilaian itu dan ada kapan harus di dikembalikan ke HRD karena untuk pembuatan kontrak kerja, dilanjutkan atau tidak dan biasanya 1 bulan sebelumnya kita harus memberitahu ke karyawan, di perpanjang atau tidak, dan itu sudah ada aturannya.

- Gaby : Untuk alatnya berarti menggunakan form ya atau di lakukan melalui email?
- Pak S. A : Iya kita kirimkan melalui email
- Bu Nila : Berarti sudah paperless ya pak kalau lewat email
- Pak S. A : Iya
- Gaby : Untuk penilaian ini ada kendalanya atau tidak?
- Pak S. A : Saya rasa kalau kita lakukan dengan kita bisa memahami karyawan dan karyawan bisa memahami kekurangannya saya rasa tidak ada kendala. Kan penilaian itu adalah sebuah bisa menjadi penyemangat, bukan untuk menjelekkan tetapi penyemangat supaya lebih baik lagi, jadi kalau disini kita bilang seorang yang salah melakukan tindakan bahkan sampai dikenakan SP itu bukan untuk kita ingin mengeluarkan, tapi kita ingin kalau di pertandingan kamu ini kena sempritan gitu, untuk lebih baik lagi untuk lebih hati-hati.
- Bu Nila : Mungkin sudah mulai ga sadar dan harus kembali ke jalan yang benar
- Pak S. A : Iya, dan itu kita berikan waktu sampai 3 kali, tetapi masanya 6 bulan, jangan sampai dalam 6 bulan melakukan kesalahan itu akan menaikkan surat peringatan lagi menjadi 1 2 3. Jadi ada batasannya, kalau sampai di 6 bulan sudah banyak melakukan kesalahan bisa fatal dan bisa dikeluarkan, karena di luar ekspetasi kita lagi
- Gaby : Kemudian untuk feedbacknya itu setelah melakukan penilaian karyawan itu feedbacknya seperti apa?
- Pak S. A : Biasanya karyawan akan di panggil, dan penilaian itu manajer biasanya menilai. Kalau ada nilai yang kurang daripada itu, karyawan akan di panggil, di counselling, di kasih tahu kekurangan mu dimana, kelebihan mu dimana, kamu harus apa, di pertahankan yang baik, di perbaiki yang buruk ataupun kurang itu di jelaskan, face to face. Karena di form itu nanti ada tanda tangan, karyawan juga tahu, kepala departemen juga tahu, dan yang menilai pun juga tahu.
- Gaby : Berarti di panggil satu-satu ya
- Pak S. A : Iya, harus, karena setiap orang beda-beda, gaji beda nanti ada yang protes

- Gaby : Setelah memberikan feedback itu, apakah nanti ada program untuk perbaikan?
- Pak S. A : Ada, satu yang dilakukan oleh departemen head adalah memasukan dia ke kelas, anak itu kekurangan di bagian apa nanti di berikan training.
- Gaby : Kaya training ulang?
- Pak S. A : Iya, training itu bisa dilakukan langsung saat bekerja, ada yang dimasukan ke kelas. Di kelas jadi misalnya hal-hal yang sifatnya umum, itu bisa dari departemen lain di kumpulkan ini sepertinya kekurangan banyak di hal-hal ini, ini bisa di kumpulin ke dalam satu kelas untuk di training, berkaitan dengan ini dan itu.
- Bu Nila : Artinya training itu merupakan kegiatan rutin ya
- Pak S. A : Iya, training itu suatu pembelajaran yang terus menerus untuk menjaga standar kita, nah itu gunanya dari salah satu pekerjaan PIC, jadi standar daripada service, standar daripada produk itu jangan sampai menurun.
- Gaby : Berarti dalam training itu tetap mengunsurkan kehijauan?
- Pak S. A : Iya, disamping kehijauan, disamping dengan efektif, jadi efektif itu seperti apa artinya ke yang lebih simple, yang lebih tidak terlalu birokrasi seperti apa itu akan di terangkan, itu unsur-unsur seperti itu pasti dimasukan
- Gaby : Pada saat pelatihan itu ada kendalanya atau tidak?
- Pak S. A : Tidak ada, dan itu adalah kewajiban di dalam peraturan maupun di dalam kontrak kerja itu wajib namanya mengikuti pelatihan, kalau tidak mengikuti itu bisa kena sanksi. Jadi itu suatu kewajiban, syarat yang harus di penuhi dan kita juga ada pencapaian training yang harus dilakukan oleh setiap departemen.
- Gaby : Contohnya seperti apa?
- Pak S. A : Contohnya training yang berkaitan dengan front office itu menilai menghandle tamu check in, menghandle tamu check out itu seperti apa dan itu terus disimulasikan, terlebih terhadap karyawan baru. Itu adalah SOP SOP di dalam hotel, jangan sampai keluar dari jalur SOP itu sendiri, nah ini yang terus menerus di pantau. Nah untuk supaya orang itu kadang namanya juga jalan itu kadang tidak bisa lurus terus kadang lelah, nah itu adanya training terus, even itu di ulang-ulang, bahkan ada yang namanya train the trainer, itu kita lakukan juga. Jadi orang yang suka mentraining itu kita training juga
- Bu Nila : Itu diingatkan kembali ya
- Pak S. A : Itu kewajiban kalau training itu

- Gaby : Untuk Grand Candi apakah mempunyai program kesehatan dan keselamatan kerja? Itu seperti apa?
- Pak S. A : Ada. Pertama kita melakukan training berkaitan dengan tata cara bagaimana seandainya terjadi kebakaran, itu kita melakukan training terus alat-alat kita ini bagaimana cara menggunakannya misalnya seperti apa, cara memadamkan api kita juga melakukan training, kadang kita melibatkan damkar dari luar, kadang kita melibatkan juga kaya misalnya kita kan punya klinik itu kerja sama dengan CITO, jadi perawatnya bisa memberikan training
- Gaby : Pada saat bekerja itu apakah ada karyawan yang mengalami stress?
- Pak S. A : Ada, biasanya stress itu ga ada obatnya, obatnya adalah diri sendiri, gimana menyenangkan diri sendiri menjadi keluar dari stress sendiri. Sebenarnya kita ada program, jadi kita mempunyai wadah yang namanya SSR. Kita punya program namanya Sport Social Activite yang menaungi wadah yang ada agama dan olahraga, misalnya yang mau berdoa atau ret-ret itu bisa. Kalau yang mau jumatannya kita sediakan mushola di sini itu ada, dulu kita pernah mengadakan ziaroh untuk yang muslim kalau yang non muslim itu ret-ret. jadi ada ret-ret di bandungan.
- Pak T. P : Kadang manggil pendetanya ke sini
- Pak S. A : Jadi gitu, berdoa disini manggil pendeta bisa, terus kita ceramahnya sama ustad juga ada. Di luar dari hal-hal keagamaan itu kan pas ulang tahun hotel mengadakan kebersihan di masjid, di Gereja Karang Panas, di gereja sekitarnya. Memberikan santunan yang di Panti Asuhan Tanah Putih.
- Pak T. P : Bersih-bersih Gereja itu kita yang bersihin, karyawan yang bersihkan, di semprot seperti itu
- Pak S. A : Itu kita tidak mengkotak-kotakkan ini agamanya apa, semua yang Kristen yang muslim turun ke Gereja, kemudian yang membesihkan Masjid itu kita semua, yang Kristen juga. Jadi ada wadah seperti itu, jadi tidak ada yang namanya pertengkarannya di dalam beda agama ini kita tidak ada. Kemudian untuk olahraga, sport nya kita ada badminton, volley, touring, ada kemah, camping itu ada, bahkan kita hotel juara bintang lima juara bulu tangkis se Jawa Tengah itu Semarang solo itu pernah, jadi kalau prestasinya disini dulu bagus. Ini yang sangat terkenal di Grand Candi kekeluargaannya sangat tinggi, bahkan setiap orang yang sakit kita jenguk, bahkan orang yang meninggal kita santuni, itu

- sudah kebersamaan dari manajemennya kita membuka lebar dan tidak mengkotak-kotakan jadi semua apapun kita terima.
- Pak T. P : Sampai Palembang bu kita jenguk, karyawan sakit saya terbang kesana
- Pak S. A : Ke Jawa Timur, Pak T. P datang ke rumah saya
- Pak T. P : Biasanya kan saya share di grup, Hotel Grand Candi memang benar, jarang hotel lain sampai ke Sumatra di kejar
- Pak S. A : Yang paling jauh ada di Jambi
- Bu Nila : Jadi maksudnya karyawannya asli Jambi kemudian sakit terus di jenguk?
- Pak S. A : Bukan karyawannya yang sakit tapi bapaknya yang meninggal
- Pak T. P : Bapaknya meninggal kemudian kita melayat
- Pak S. A : Padahal itu bukan keluarga sendiri tapi di luar dari karyawan itu
- Pak T. P : Pokoknya orang tua mertua itu sudah paket itu, mertua itu sudah dianggap orang tua jadi kalau ada apa-apa tetap kita tengok
- Pak S. A : Yang lahiran kita datang, meskipun tidak pada hari itu tetapi hari lain kita pasti datang
- Gaby : Kemudian dari pandangan bapak tingkat stress karyawan dari 1-10 itu berapa?
- Pak S. A : Paling ya 3
- Pak T. P : Jarang
- Gaby : Jarang ya pak
- Bu Nila : Soalnya suasananya enjoy
- Pak S. A : Biasanya yang stress tingkat tinggi adalah putus cinta
- Bu Nila : Putus cinta masih masuk kerja ya pak
- Pak S. A : Untuk masalah kerja itu tidak ada, yang penting semua itu harus di komunikasikan, apapun kesusahannya di dalam pekerjaan itu kalau kita bagi rame-rame kan lebih ringan
- Gaby : Untuk aturan dalam mendisiplinkan itu seperti apa?
- Pak S. A : Pertama gini, kita sendiri sudah punya peraturan perusahaan yang kita kutip dari peraturan pemerintah, dari peraturan pemerintah itu kita bikin peraturan perusahaan dari peraturan perusahaan itu setiap karyawan yang masuk, kita sekolahkan dulu untuk membaca itu, kita berikan satu per satu peraturan itu supaya di baca, dan di dalam kontrak itu sudah ada tapi lebih detailnya di peraturan perusahaan, jadi kalau menertibkan itu kita tinggal bilang disitu sudah ada, kita hanya mengingatkan kamu jangan melakukan itu, semua data yang berbicara bukan kita like and dislike, walaupun dia keluar dari SOP diingatkan SOP nya tidak

seperti ini. Jadi itu tugas PIC atau supervisor itu sendiri yang lebih detail ke pelaksanaannya.

Gaby : Kalau untuk mendisiplinkan masalah lingkungan tidak? Peraturan sendiri

Pak S. A : Tidak, maksudnya yang di tuangkan di dalam peraturan sendiri itu misalnya dilarang meludah sembarangan itu juga dituangkan itu kena dengan pasal kesalahan yang ringan tapi itu wajib, kalau itu sampai suatu yang dimasukan ke dalam poin itu yang tidak mengenakan kan juga tidak sopan dan bisa menularkan apalagi dalam pandemic

Gaby : Untuk sanksinya itu apakah ada penggolongannya atau tidak?

Pak S. A : Ada, jadi sanksi itu di kita ada 4, awalnya di tegur secara lisan, kemudian lanjut ke 1 2 3 masanya adalah 6 bulan. Dari saat dia di tegur atau di panggil ke dalam artian dia di panggil di kasih tahu itu jangan sampai misalnya Mba Gaby jangan meludah iya itu 1, kita peringatkan dengan teguran, nah sampai suatu saat ketahuan lagi di dalam masa 6 bulan itu akan ada peringatan 1 naik, kalau kemarin sudah di kasih tahu ga boleh meludah kok masih meludah, kamu tidak mendengarkan atau kamu tahu bahwa ini adalah aturan yang tidak boleh di lakukan tetapi masih melanggar lagi kita tingkatkan lagi sampai seandainya dia melakukan hal itu terus sampai mentok dia bisa di dikeluarkan dengan peringatan ke 3 terakhir.

Gaby : Seperti itu banyak tidak karyawan yang melanggar?

Pak S. A : Oh banyak, artinya tidak terlalu banyak tetapi hal-hal tertentu yang tentang kedisiplinan yang banyak, missal kadang telat, banyak yang di arah telat karena kita tidak tahu ya karena semarang sekarang ini padat, rumah yang di atas sana diperkirakan setengah jam ternyata ada pohon yang tumbang misalnya atau kecelakaan, ya kita hanya memperingatkan, kalau memang itu alasan yang benar kita tidak langsung serta merta memberikan peringatan gitu.

Gaby : Berarti pemeliharaan lingkungan pun ada sanksinya?

Pak S. A : Ada, seperti tadi itu, misalnya dalam memotong dahan-dahan yang tua dan rindang-rindang itu tidak sembarangan harus persetujuan, jadi kalau misalnya tanaman asal potong itu tergantung manajemen karena pertama memang pohon dari awal di sini misalnya dan itu memang untuk dekorasi atau untuk supaya dingin area sana supaya rindang, kecuali memang ada beberapa itu menjadikan merugikan perusahaan, seperti halnya ada pohon

mangga itu di potong sudah lama sekali dari hotel ini sebelum berdiri dan itu sangat rindang bagus banyak tamu yang parkir disitu, tetapi akhir-akhir ini membuat banyak kerugian perusahaan karena menjatuhkan ranting yang sudah tua

- Pak T. P : Mangga yang jatuh kena kaca pecah minta ganti
- Pak S. A : Akhirnya kita ganti dan gantinya itu bisa sampai juta-jutaan ya akhirnya kita paprah dulu sementara waktu
- Bu Nila : Tapi belum pernah berbuah?
- Pak S. A : Buahnya banyak
- Pak T. P : Iya itu bu, buahnya kan berat, kena kaca
- Pak S. A : Sekarang kalau buah mangga kecil dari ketinggian ya berat juga, makanya waktu itu kejadian beberapa minggu yang lalu, makanya itu kita potong sayang-sayang banget bu tapi mau bagaimana lagi, sekali keluar bisa sampai 4,5 juta, waktu dulu pernah sampai 6 juta nah akhirnya itu kok gini terus ya seperti itu, tapi kalau kita sembarangan potong juga ga boleh karena itu keindahan, kalau di sini yang kecil-kecil itu gapapa, kalau motong yang besar tidak boleh.
- Gaby : Kemudian kebijakan untuk mengatur hubungan karyawan ada tidak? Jadi antar karyawan harus saling membantu atau bagaimana?
- Pak S. A : Kalau di dalam pekerjaan, team work adalah nomor 1, jadi tidak single fighter. Kalau bisa dilakukan tidak apa-apa tapi kalau sampai merugikan perusahaan juga tidak baik. Makanya adanya saling memberikan informasi setelah jam kerja selesai diadakan setiap kali ada briefing disitu pergantian jam kerja ada briefing menjaga untuk hal-hal seperti itu, supaya tidak ada kesalahan dan ada lagi yang membuat kita merasa dekat dengan karyawan lain adalah makan bersama di kantin yang kita sediakan di bawah di tempat kantin itu pada jam kerjanya kita makan bersama di situ setiap hari, karyawan kan di sediakan makan di sini jadi mereka ketemu setiap kali bisa makan bareng di luar daripada teman kerjanya jadi bisa teman di luar departemen itu untuk menjaga hubungan juga.
- Gaby : Apakah hotel memberikan kesempatan kepada karyawan untuk bernegosiasi mengenai kesepakatan tempat kerja hijau misalnya
- Bu Nila : Kayaknya di sini sudah loh mba yang tadi security boleh memberi tanaman yang tadi ya

- Pak S. A : Iya yang kreatif-kreatif itu akhirnya di pakai, karya yang baik mungkin akhirnya di pakai tidak apa-apa itu memberikan semacam dia berkarya
- Gaby : Berarti di office juga ada?
- Pak S. A : Iya ada, bahkan itu dia awalnya coba-coba, di taruh di office nya dia di office security dan di bagian depan akhirnya GM kami merasa bagus juga, bahkan itu awalnya juga di taruh di pot yang tinggi yang bening-bening itu di kasih air di kasih tanaman air dan di dalamnya supaya tidak kena jentik nyamuk di kasih ikan
- Bu Nila : Kreatif yaa
- Pak T. P : Ikan kecil itu apa namanya
- Pak S. A : Ikan cupang
- Pak T. P : Iya ikan cupang biar tidak ada jentiknya
- Pak S. A : Di restoran juga di pasang seperti itu jadi lucu juga dan murah meriah, ikan cupang berapa
- Gaby : Kemudian apakah ada pembekalan misalnya ada karyawan yang sudah mau pensiun atau misalnya keluar dari kerja ada pembekalan tidak? Kaya misalnya ada edukasinya sebelum keluar itu ada tidak?
- Pak S. A : Ada. Jadi gini, karyawan itu di kasih kesempatan untuk training lintas departemen atau cross training. Contohnya yang sering di lakukan adalah anak housekeeping, petugas kebersihan ini yang termasuk taman juga sebelum pensiun dia punya pikiran bahwa saya ingin training di departemen F&B Product jadi pingin masak dia, jadi selepas dari itu bisa masak dan itu dia aplikasikan sampai sekarang.
- Pak T. P : Bisa jualan nasi goreng hasil dari cross training
- Pak S. A : Itu sudah terjadi, jualannya di sampangan
- Bu Nila : Jual apa itu pak, karena saya paling sering ke sampangan
- Pak S. A : Jualan nasi goreng, mie goreng
- Pak T. P : Nasi goreng, mie goreng, ya itu bu kan dari housekeeping tidak punya basic itu belajar, jadi sistemnya itu cross training itu apabila sudah bekerja 4 jam berikutnya silahkan training jadi tiap hari
- Bu Nila : Oh gitu? Jadi pas jam kerja malahan?
- Pak S. A : Setelah jam kerjanya
- Pak T. P : Setelah kerjanya bu, hampir 3 bulan itu nanti kita kasih sertifikat juga bahwa sudah lulus cross training. Jadi membekali lah mereka kalau pensiun kan kalau bukan bidangnya jadi apa apa jualan
- Pak S. A : Jadi kita itu menghimbau, tidak memaksaka. Artinya kalian apa yang bisa kami berikan, tidak hanya pesangon tapi ilmu itu lebih

penting juga, jadi kalian bisa cross training dan itu diatur dalam peraturan perusahaan di perbolehkan untuk cross training departemen lain, tapi tidak mengganggu pekerjaannya sendiri jadi itu ada, dan itu terjadi

Gaby : Tapi yang berkaitan dengan lingkungan misalnya mungkin siapa tau ada karyawan yang cross training ke housekeeping ada tidak?

Pak S. A : Ada, karena orang bagian housekeeping itu di cari. Banyak orang yang dari housekeeping itu jadi pengusaha, sekarang itu outsourcing penyedia kebersihan itu banyak, jadi tidak hanya di perusahaan tapi hampir di rumah tangga pun memerlukan, apalagi rumah yang luas dan tingginya tidak bisa dilakukan sendiri nah jasa-jasa itu. Mereka ini teman kami banyak yang jadi pengusaha seperti itu.

Bu Nila : Jadi kalau kira-kira mau menarik kesimpulan jadi Hotel Grand Candi ini bisa di simpulkan sudah jalan greennya ya.

Pak S. A : Sudah, kita ini sudah jamannya tahun 2010 itu kita go green sudah melakukan, cumam istilahnya di luar sama yang di kita punya itu tidak sama.

Bu Nila : Tapi intinya sama

Pak S. A : Jadi pelaksanaanya itu hampir sama. Semoga ini bermanfaat atau untuk hotel lain ya, karena hotel kami adalah hotel yang termasuk kalau sekarang model resort kali ya, karena sekarang banyak hotel yang di bawah itu city hotel yang hanya gedung

- Tanggal : 23 Maret 2022
- Informan : Pak T. P, Pak A. R. M, dan Pak D. D
- Tujuan : Wawancara PIC (melengkapi) dan Karyawan terkait GHRM
- Gaby : Pada saat rekrutmen syarat apa saja yang diajukan hotel untuk calon karyawan baru? Misalnya dalam masalah lingkungan mungkin ada syarat tertulis yang harus menjaga kebersihan seperti itu ada tidak pak?
- Pak T. P : Kalau itu, di dalam interview memang kita sampaikan untuk kebersihan lingkungan kantor, nanti di pertegas lagi pada saat orientasi, kalau dia di terima orientasi itu kita pertegas sampai kita kelilingkan dia ke area yang perlu diketahui.
- Gaby : Kemudian dalam pengumpulan berkas rekrutmen itu online apa offline?
- Pak T. P : Offline
- Gaby : Berarti karyawan datang kesini memberikan CV secara langsung ya?
- Pak T. P : Betul, kalau untuk pengajuannya bisa secara email kita lihat kalau misalnya ada yang cocok baru kita panggil, ada yang langsung ngajuin lewat security nanti dikirim ke HRD, ada yang online ada yang offline untuk masalah pengajuan lamarannya.
- Gaby : Untuk pada saat seleksi itu apa point utama yang di lihat?
- Pak T. P : Point utama tergantung dari depatemen yang di butuhkan, misalkan kalau di operasional itu dia pernah pengalaman seperti itu, tergantung dari kebutuhannya dari user.
- Gaby : Berarti kalau bahas lingkungannya itu di lihat juga tidak?
- Pak T. P : Di lihat, tentang lingkungannya di lihat, pasti dalam arti seberapa jauh dia mengenal lingkungan green baik di dalam bangunan maupun di luar, seperti tanaman-tanaman.
- Gaby : Pada saat pengenalan lingkungan ini, ada tahapannya tidak?
- Pak T. P : Ada tahapan-tahapannya, tahapan pertama mengisi tertulis, setelah tertulis kalau misalkan admin itu kita praktekan dulu computer seperti apa keahlian komputernya kalau sudah oke nanti wawancara, interview HRD, interview user, terakhir ke GM. Itu interviewnya ada 3 tahapan
- Gaby : Pada saat pengenalan lingkungan ke karyawan pun mengandung unsur green ya?

- Pak T. P : Iya pasti, apalagi yang pernah kita sebutkan kita dulu sudah punya pin (emblem) green.
- Gaby : Maaf pak, kalau boleh tau itu emblem dari acara apa ya pak?
- Pak T. P : Acaranya itu dulu kita ada lomba menanam pohon, jadi masing-masing departemen itu ikut lomba, silahkan ini areanya dilihat masing-masing, untuk tanaman kita belikan dari hasil penjualan barang yang tidak terpakai dan kemudian kita bagikan kepada beberapa grup silahkan kamu mendekor sendiri-sendiri nanti dinilai sama manajemen mana yang terbaik, ada juara 123
- Gaby : Untuk penilaian itu dari manajemen hotel sendiri ya?
- Pak T. P : Penilaian dari kita, dari manajemen. Karena intern, kita memakai penilaian dari manajemen seperti GM, wakilnya, dan HOD lainnya.
- Gaby : Berarti kaya gitu ada reward nya tidak pak untuk lombanya?
- Pak T. P : Ada, karena itu biasanya berkelompok itu sistemnya kita kasih uang, uang itu buat makan-makan grupnya jadi kebagian semua kalau uang, terserah mau dibelikan apa makan-makan satu departemen. Di samping itu kita juga ada menghias kebersihan lingkungan atau office masing-masing itu dilihat kebersihannya terus penghijauannya, kita nilai masing-masing departemen yang mana nanti yang menang, ada rewardnya 123 itu berbentuk uang, kemudian ada 1 piala bergilir masing-masing departemen, itu sudah memotivasi masing-masing departemen. Jadi setiap tahun sudah siap-siap office nya harus bersih gimana caranya masing-masing departemen membersihkan kantornya.
- Gaby : Kemudian untuk kedepannya nanti ada proses pengembangan lingkungan tidak? Jadi kedepannya mungkin ada program khusus untuk pengenalan program lingkungan?
- Pak T. P : Ya mudah-mudahan nanti ya kalau lihat situasi karena sekarang masih dampak pandemic kalau sudah normal tidak menutup kemungkinan kami dari manajemen akan menggiatkan hal-hal yang lebih positif lagi seperti dulu kita pernah ke panti asuhan, ke sekolah ikut menanam pohon yang menghasilkan buah sehingga buah tersebut akan bisa dinikmati oleh siswa seperti itu tujuan kami. Kedepannya kalau misalkan kita ada dana pengennya saya yang menanam mangrove itu positifnya kan untuk menaham ombak. Kemudian dulu kita pernah membuat WC umum karena di daerah tersebut masih ke kurangan.

- Gaby : Pada saat pengenalan ini apakah karyawan ada perkembangan tidak misalnya dari yang awalnya tidak tahu jadi tahu?
- Pak T. P : Ya ada, misalkan dari hotel atau dari lain perusahaan yang tidak mengenal itu jadi kita kenalkan, kemudian kita kadang 1 bulan sekali kita ada general cleaning memang untuk memelihara tanaman, kalau ada gardener yang belum terpegang kita rapihkan, misalkan belum di potong kita potong rapi. Tiap bulan itu memang rutin ada general cleaning untuk karyawan, kebanyakan memegang pohon yang di rapihkan atau di potong.
- Gaby : Kemudian pada saat penilaian karyawan apakah ada targetnya?
- Pak T. P : Ada, misalkan pada saat penilaian itu karyawan harus lebih baik dari sebelumnya itu di semua unsur termasuk green tersebut, yang tadinya tidak tahu bercocok tanam karena kita sering melakukan kerja bakti, bersih-bersih kemudian memelihara tanaman jadi lebih tahu dan lebih peduli terhadap tanaman yang ada di sekitar kita. Jadi mau dia bagian apapun mereka tetap memang.
- Gaby : Berarti ada standarnya juga ya untuk penilaian kinerja?
- Pak T. P : Iya
- Gaby : Berarti pada saat pelatihan karyawan juga ada targetnya?
- Pak T. P : Iya, memang di pelatihan ini kita ada target dalam arti karyawan itu lebih peduli lagi, go green untuk di tanaman atau kebersihan di hotel. Security dulu kita buat jepitan untuk mengambil puntung yang keliatan. Selama melihat karyawan misalnya ada yang menganggur itu harus di karyakan misalnya yang di depan lihat meja ada debunya di bersihkan. Kemarin saja security ada rumput yang berserakan di bersihkan padahal security tapi harus ada tanggungjawabnya. Pada saat kita slow, tidak ada pekerjaan, pergunakanlah waktu itu untuk menjadi bermanfaat.
- Gaby : Berarti ada program sendiri tidak mengenai lingkungan?
- Pak T. P : Secara khusus belum tapi pada saat training kita sampaikan.
- Gaby : Berarti belum ada programnya ya?
- Pak T. P : Ya, program secara khusus itu ya memang dulu ada sampai kita punya pin go green itu, tapi berhubung situasi pandemic ya mudah-mudahan setelah normal kita akan giatkan lagi secara specific untuk green itu karena dulu kita ada lomba menanam
- Gaby : Menurut bapak sendiri untuk melihat analisis kebutuhan bahwa karyawan itu butuh pelatihan itu seperti apa?

- Pak T. P : Kalau untuk pelatihan itu memang hotel lebih baik daripada perusahaan lain. Pelatihan itu continue, baik pelatihan training di bagian apapun itu akan terus diadakan, walau sudah ada tapi di refresh kembali untuk mengingatkan jangan sampai lupa.
- Gaby : Kemudian untuk program keselamatan dan kesehatan kerja itu apakah ada penyuluhannya?
- Pak T. P : Ada, kita kerja sama dari Pemprov juga, pelatihan p3k itu harus dilakukan. Dari damkar juga kita datangkan, jadi tidak hanya training secara intern tapi dari luar juga agar biar pasti dan jelasnya seperti apa.
- Gaby : Untuk penanganan pertama pada kecelakaan itu bagaimana?
- Pak T. P : Karena kita ada klinik, jadi perawat bisa melihat, kalau kecelakaannya ringan bisa di obati di dalam di klinik, kalau kecelakaannya berat kita bawa ke rumah sakit terdekat seperti Elizabeth
- Gaby : Kemudian untuk hotel sendiri ada jaminan kesehatan?
- Pak T. P : Ada. Kalau disini yang diwajibkan oleh pemerintah BPJS, kemudian kami juga mengikuti jamsostek, jaminan kecelakaan kerja, jaminan pensiun, jaminan hari tua itu udah full kita. Kita mengikuti apa yang dianjurkan pemerintah.
- Gaby : Bagaimana cara mempertahankan tempat kerja yang hijau? Misalnya dari sisi kebersihan atau relasi karyawan
- Pak T. P : Karyawan itu selalu diingatkan, salah satunya dengan mengadakan lomba kebersihan office, lomba menanam tanaman. Itu salah satu dari manajemen untuk mengingatkan karyawan, bahwa posisi kantor itu harus selalu bersih dan hijau.
- Gaby : Pada saat disiplin karyawan apakah ada sistem untuk melihat perkembangan karyawan?
- Pak T. P : Ada. Itu kan penilaian pada 3 bulan pertama dilihat terus selanjutnya 6 bulan sekali ada penilaian itu salah satunya untuk melihat karyawan ada kemajuan atau tidak, itu nanti akan di panggil
- Gaby : Berarti dalam proses disiplin kerja tidak ada kendalanya?
- Pak T. P : Tidak ada
- Gaby : Kemudian pada masa pensiun itu hotel memberikan cara mengolah limbah atau tidak?
- Pak T. P : Untuk menghadapi pensiun kami akan mengadakan cross training itu misalnya dari front office atau housekeeping yang mau berwirausaha itu di persilahkan untuk lintas departemen biasanya banyak di kitchen, biasanya 3 bulan dan dilakukan

setelah kerja. Setelah 3 bulan, kami akan memberikan sertifikat bahwa anda telah melakukan cross training di kitchen itu.

Gaby : Baik pak, terima kasih ya pak.  
 Pak T. P : Iya ini perkenalkan Pak A. R. M dari PR dan Pak D. D dari Housekeeping.

Gaby : Untuk Pak A. R. M dan Pak D. D apakah dalam deskripsi dan spesifikasi kerja ada unsur lingkungannya tidak?

Pak A. R. M : Sebenarnya untuk deskripsi kerja sebelum di bagi ke dalam departemen itu sebetulnya untuk quality dari seorang karyawan mengenai tentang lingkungan atau kehijauan itu sebenarnya kita sudah dibekali dulu dari dasar, pertama itu dari saving electricity dan sebagainya, contohnya kita ga boleh meninggalkan ruangan tanpa mematikan lampu atau mematikan computer kalau dalam jangka waktu yang agak lama. Kalau saya kan PR jadi saya sering keluar-keluar, jadi kalau saya mau istirahat atau mau apa itu pastikan matikan layar computer, lampu ruangan, colokan charger itu ga boleh nempel terus, itu salah satunya. Kemudian yang kedua, hal-hal kecil yang kita lakukan semacam bawa botol minum sendiri dari rumah, jadi dari awal kita dihimbau jangan sampai wasting di plastic botol aqua itu untuk karyawan di himbau untuk tidak memakai botol plastic tapi bawa botol minum sendiri dari rumah atau bawa gelas dari rumah yang nantinya bisa di refill sendiri sehingga tidak menambah limbah. Kalau untuk kerja bakti tadi Pak T. P sudah menjelaskan kalau kerja bakti dilakukan 2 minggu sekali, kemudian kita juga ada acara khusus seperti penanaman pohon dan yang sebagainya. Untuk penanaman pohon dari PR itu lebih kepada program yang bisa ngegrab public, jadi dari Grand Candi Hotel sendiri sebelum pandemic kita pernah kaya penanaman mangrove di bulan musim panas namanya summer time, hari bumi dan hari hutan itu kita juga pasti ada program penanaman pohon dan sebagainya kita pasti ikutan. Untuk hijau sendiri bisa terlihat dari segara furniture disini seperti Pak D. D juga menggunakan tanaman hidup langsung untuk menekankan bahwa kita support pasti ke lingkungan dan program go green sendiri itu kita sangat mendukung. Permasalahanya itu ketika pandemic masuk, sebelum pandemic itu program kita untuk hijau go green itu sudah jalan, let say kita waktu itu benar-benar

- mengurangi plastic dan sebagainya, pada saat pandemic masuk mau tidak mau kita harus nge warp makanan dan alat makan jadi program ini agak tersendat karena saat itu prioritas kita di ganti ke kesehatan dan keselamatan tamu, baru ke go green nya.
- Gaby : Berarti memang sudah ada penerapan yang berfokus pada lingkungan ya. Kemudian pada saat rekrutmen, di mana mendapatkan info mengenai lowongan kerja?
- Pak A. R. M : Biasanya sih Pak T. P yang nyebar, gi mana Pak T. P nyebarnya?
- Pak T. P : Untuk ada loker itu kita sampaikan dulu di intern, di tempel di notice board jadi karyawan membaca siapa tau ada yang berminat itu untuk menunjang karir. Kalau mau daftar silahkan daftar nanti interview ulang izin ke HOD nya. Nanti di interview seperti karyawan baru kemudian kalau lolos akan pindah ke posisi baru, itu untuk menunjang karir karyawan. Kalau yang di dalam sudah tidak ada barulah kita keluar, saya punya grup HRMA Jateng kemudian di share di situ kalau Grand Candi butuh posisi tersebut itu pun nanti dimasukkan ke dalam instagram HRMA jateng, kemudian ikut jobfair UDINUS, UNDIP. Tapi sekarang kan praktisnya lewat media social.
- Gaby : Kemudian apa yang membuat bapak tertarik bekerja di Hotel Grand Candi?
- Pak A. R. M : Kalau misalnya secara spesifik kenapa saya memilih Hotel Grand Candi karena saya memang basicnya di manajemen perhotelan, kalau misalnya secara menjurus kenapa Hotel Grand Candi di antara hotel lain karena full culture yang pertama. Jadi Hotel Grand Candi sendiri sebetulnya konsep branding utamanya adalah tradisional Javanese cuma dia digabungkan dengan contemporer modern dan satu-satunya hotel di semarang yang mengusulkan tema the real gallery hotel. Kalau ngomong gallery hotel satu-satunya memang di Grand Candi karena kalau misalnya kita ngomongin hotel lain yang memang sifatnya boosting untuk art biasanya contemporer atau pajangan, sedangkan yang kita pajang disini benar-benar real art yang dikumpulkan dari seluruh dunia tidak hanya di Indonesia seperti beetle sphere, red cold boys, whos the master itu kan benar-benar bukan beberapa orang para pekerja yang membuat tapi itu benar-benar dibuat sama seniman, itu yang membuat selling pointnya disitu kayaknya

enak kalau di marketingin. Jadi tujuannya utamanya memang konsep hotel itu sendiri kaya gimana dan buat saya Grand Candi Hotel pada saat itu menarik.

Gaby : Kalau Pak D. D sendiri apa yang membuat bapak tertarik bekerja disini?

Pak D. D : Basicly sama, karena memang basicnya di Hotel, kemudian memang yang di sampaikan Pak A. R. M, kalau bicara Hotel Grand Candi ya hotel galeri, dan tidak hanya di lobby namun di kamar pun juga sama kami punya lukisan dari berbagai Negara dan beberapa seniman, ini yang membuat saya tertarik. Tapi yang di sampaikan di awal itu lebih ke go green, nanti saya juga akan sampaikan untuk go green juga program dari manajemen yang harus dijalankan oleh semua departemen, saya dari housekeeping kebetulan jadi saya akan menyampaikan berhubungan dengan housekeeping, di luar itu ada yang lebih kompeten untuk menjawab.

Gaby : Kemudian pada saat masuk ke Hotel Grand Candi proses seleksinya seperti apa?

Pak A. R. M : Kalau untuk seleksi, sebentar 5 tahun yang lalu soalnya. Apply, masukan CV dan application letter, habis itu menunggu di panggil, sebelum interview ada test bahasa inggris dulu beberapa soal, setelah itu lulus baru masuk ke beberapa interview lewat HRD kemudian HOD habis itu EAM baru ke GM. Kalau setelah GM sudah oke nanti akan di minta beberapa surat kesehata, surat keterangan tidak memakai narkoba, surat tidak buta warna dan lain sebagainya. Setelah administrasi selesai, hari pertama bekerja kita melewati beberapa induction dulu jadi tidak langsung bekerja tetapi induction dulu ke beberapa departemen pengenalan engeenering gimana, housekeeping seperti apa baru nanti turun ke lapangan setelah induction selesai.

Gaby : Kemudian pada seleksi itu ada tidak yang khusus untuk peneliharaan lingkungan?

Pak A. R. M : Untuk lingkungan kan kita melewati beberapa departemen seperti dari housekeeping ke lingkungan seperti apa dijelaskan, perawatan tumbuhan seperti apa kan ada gardening, kerja bakti kaya gimana itu dijelaskan. Ketika di engeenering itu dijelaskan kaya pengelolaan limbah seperti apa.

Gaby : Berarti saat seleksi pun langsung mengenalkan lingkungan ya?

- Pak A. R. M : Iya, di F&B pun juga ada material yang di gunakan sebelum pandemic seperti sedotan menggunakan paper straw dan untuk bag nya sebelum pandemic kita tidak pakai plastic tetapi pakai paperbag. Pasti di jelaskan di setiap departemen punya fungsi untuk lingkungannya masing-masing.
- Gaby : Pada saat evaluasi apakah hotel menjelaskan indicator tentang apa saja yang akan di nilai?
- Pak A. R. M : Kalau misalnya untuk point-point yang tentang lingkungan yang akan dinilai itu secara umum yang harus dinilai itu pasti saving, kalau misalnya tanaman dan sebagainya kita punya tanggung jawab disitu seperti menyediakan kaya dulu dan sampai sekarang sih ada program di meja harus ada tanaman kecil, nah maksudnya dari contoh itu karena kita punya andil untuk pohon dan sebagainya ada tapi kecil. Selain ada housekeeping yang memang ranahnya dia yang besar, kita juga punya andil ke lingkungan itu kecil tapi yang benar-benar umum adalah saving yang sama-sama besarnya dan jaga kebersihan itu pasti. Saving dan jaga kebersihan itu kita tidak di perbolehkan membawa botol minum yang tidak reuseable, tidak boleh meninggalkan ruangan dengan listrik nyala, kita punya tanggung jawab yang sama besarnya di semua departemen.
- Gaby : Kemudian apakah bapak mengetahui target dari evaluasi kinerja tidak?
- Pak A. R. M : Untuk target dari evaluasi kinerja pasti sudah dikasih tahu dulu dari HRD, baik dalam pertama kali masuk maupun kaya ada istilahnya kaya seminar atau pelatihan training yang disebutkan Pak T. P. Target kita pertama yang jelas tadi saving berlaku secara internal dan external, kalau internal berarti kita menghemat budget, kalau secara eksternal kita juga membantu pemakaian energy itu ga terlalu over yang langsung berkaitan dengan lingkungan luar. Untuk targetnya sendiri kita harus hijau itu pasti, tahu cara mengelola limbah yang tidak mencemari lingkungan, tidak membuang-buang energy yang seharusnya bisa di hemat, lalu menjaga kebersihan lingkungan sekitar maksudnya bukan hanya lingkungan hotel tapi sekitar dan seluruh area ini karena kita juga ada program yang biasanya menjelang hari raya natal, lebaran, nyepi dan sebagainya itu kita ada yang namanya ikut bersih-bersih area sekitar kaya misalnya tempat ibadah seperti gereja, masjid, kita

juga ikut bersih-bersih di polsek, koramil, kemudian di kodam dan lain sebagainya itu kita ikut berpartisipasi langsung di program bersih-bersih ini. Jadi kalau untuk target sendiri sih sudah sangat jelas harusnya untuk semua staff bisa melihat dan merasa gitu.

Gaby : Kemudian pada saat evaluasi ada kendala tidak dalam menjalankannya?

Pak A. R. M : Untuk evaluasi sendiri sih tidak ada kendala karena saving itu kan ketuan dari perbulan let say kita ngomongin tentang listrik itukan ada billnya, ketauan kan kalau over dari budgetnya let say misalnya harusnya 1 juta tapi ini sudah 1,7 berarti ada energy yang terbuang tapi itu nanti dibandingkan dengan occupancy. Nah kalau misalnya 1 juta tapi bisa saving 800rb berarti ada saving dari seluruh karyawan jadi bisa di evaluasi dari situ ada real datanya. Kalau untuk kebersihan ya apa yang dilihat dari mata, apa yang kita lihat dari sekitar kalau misalnya ternyata banyak tanaman yang kering, sampah yang berserakan di sekitar hotel dan sebagainya berarti untuk kebersihan dan kelengkapan hotel sendiri ga jalan kan, tapi kalau misalnya pohonnya pada segar-segar, pada bersih berarti sudah jalan gitu. Jadi untuk evaluasi sendiri sih ada data dan ada hal-hal yang bisa kita rasakan sendiri.

Gaby : Untuk feedback dari HRD seperti apa? Maksudnya di beri tahu seperti apa?

Pak T. P : Kalau penilaian evaluasi karyawan itu nanti kita lihat yang menurun itu apa kita kasih masukan kenapa bisa turun, misalnya dulu nilainya A sekarang jadi B seperti itu. Kita kasih masukan, ada kendala tidak kita kasih solusi. Jadi karyawan tersebut akan bangkit kembali.

Pak A. R. M : Sebenarnya di akhir kontrak kerja kita ada form yang diisi sama HOD masing-masing itu kita di nilai. Di form itu ga cuma integritas, disiplin, tapi juga ada kaya savingnya gimana, efisiensinya gimana itu di formulir ada semua. Jadi kalau misalnya HOD menilai ternyata anak ini ga bisa saving dan ga aware sama lingkungan sekitar itu akan dinilai dan itu mempengaruhi untuk lanjut atau tidak seseorang disini.

Gaby : Berarti hotel pun juga memberikan pelatihan mengenai kesadaran lingkungan?

Pak A. R. M : Memberikan tadi yang dibilang Pak T. P, kita tidak cuma secara internal karena pasti untuk lingkungan sendiri ada ahli, ada

tokoh-tokoh spesifiknya. Pak T. P pasti mengundang salah satu dari mereka dalam beberapa periode sekali untuk datang dan memberikan arahan atau penjelasan ini harusnya diapain itu harusnya diapain.

Gaby : Pelatihan seperti itu membuat anda termotivasi tidak dalam bekerja?

Pak A. R. M : Kalau untuk motivasi sih tergantung sebetulnya saat itu konsepnya apa, pembicaraanya kaya gimana, yang jelas ketika HRD mengundang kaya gitu adalah wawasan kita terbuka. Kita jadi lebih aware sama lingkungan sekitar bahwa even limbah dari sebuah rumah pun punya andil yang besar, apalagi limbah segede hotel, itu tanggungjawab dari kita semua. Seengganya penjelasan dari external itu membuka mata kita untuk lebih sadar bahwa kita harus menjaga lingkungan harus extra effort.

Gaby : Menurut anda kesehatan dan keselamatan kerja yang diterapkan oleh hotel seperti apa?

Pak A. R. M : Untuk kesehatan dan keselamatan kerja sebetulnya sudah baik karena kita punya in house klinik untuk hal-hal yang ringan even bukan kecelakaan kerja seperti tergores atau asma dan sebagainya ada obatnya langsung. Kalau klinik tutup di HRD masih ada obat, terus P3K. P3K di masing-masing departemen itu ada semua seperti perban, obat merah, hansaplast, kayu putih dan sebagainya itu ada semua di masing-masing departemen. Selain itu yang membuat karyawan lebih secure adalah kita bekerja sama tak hanya dengan BPJS tapi kaya klinik external macam CITO, rumah sakit besar seperti Elizabeth itu kita juga sudah kenal baik ada contact jadi kalau kasusnya sebesar itu bisa langsung dilarikan kesana. Jadi kesehatan dan keselamatan kerja sudah baik sih menurut saya.

Gaby : Selama bekerja disini, mengalami stress kerja tidak?

Pak A. R. M : Kalau stress kerja sih bukan disini sih karena saya PR jadi saya stress dimana pun sebetulnya, karena saya langsung di bawahnya GM dimana pun saya berada saya sih akan stress jadi pertanyaannya salah kalau buat saya mungkin ke Pak D. D.

Gaby : Mungkin Pak D. D bagaimana mungkin selama bekerja disini ada stress kerja atau tidak?

Pak D. D : Dimana pun tempat kerja pasti akan mengalami stress kerja, kalau kita lebih ke operasional. Di housekeeping sendiri kita jualan kamar dan ketika di high season, pastinya karena kamar ramai kita seringnya mengalami kewalahan ini di hotel

manapun juga merasakan karena dari proses check in dan check out itu waktunya sama jam 12, contoh 100 kamar check out dengan check in 100 tidak ada senggang waktu, karena untuk proses pembagian kamar sendiri butuh waktu yang lama

Pak A. R. M : Jadi pada intinya dimanapun departemennya, dimanapun anda bekerja periode stress itu pasti ada, periode senang kita kerja disini pasti ada. Jadi kaya naik turunnya pun pasti sama, seenak-enaknya kantor atau hotel itu pasti ada masa-masa dimana anda stress itu pasti tidak mungkin tidak.

Gaby : Kalau dari 1-10?

Pak A. R. M : Karena saya sudah melewati pembiasaan maksudnya saya sudah tau apa yang harus saya kerjakan jadi saya sudah memasuki fase 4 di masa-masa tertentu. Mungkin kalau missal di awal-awal 8 itu bisa, cuma kalau sekarang udah 4 atau 3.

Gaby : Kalau Pak D. D sendiri?

Pak D. D : Sama, karena sudah jadi kebiasaan.

Gaby : Kemudian dalam disiplin kerja itu ada aturan tertulis yang sudah jelas atau belum?

Pak A. R. M : Ada, Grand Candi itu punya kaya undang-undangnya sendiri jadi ada buku kecil gitu dari situ di tulis semua peraturan mulai tentang kedisiplinan, mulai dari hal-hal sepele terlambat berapa menit sampai pencurian dan sebagainya itu ada disitu semua tertulis.

Gaby : Pernah tidak bapak melanggar?

Pak A. R. M : Terlambat ya pernah saya

Pak D. D : Tapi tidak sengaja contohnya berangkat kerja ban bocor itu kan tidak bisa di prediksi.

Pak A. R. M : Sebenarnya untuk terlambat sendiri Grand Candi sudah sangat fleksibel, maksudnya kalau ada alasan yang jelas kita tinggal ngajuin form, jadi ada formulir kalau terlambat dan punya alasan itu bisa diajukan dan setelah itu setelah acc

Pak T. P : HODnya nanti approve baru ke HRD, ada alasannya terlambat berapa menit

Pak A. R. M : Jadi engga yang saklek saklek potong gaji itu engga

Pak T. P : Jadi ada formnya, form telat, form izin keluar, itu ada

Gaby : Kemudian untuk keterlibatan dalam pemeliharaan lingkungan berarti secara langsung juga dalam bekerja ya, seperti penanaman pohon, untuk karyawan sendiri itu wajib atau tidak?

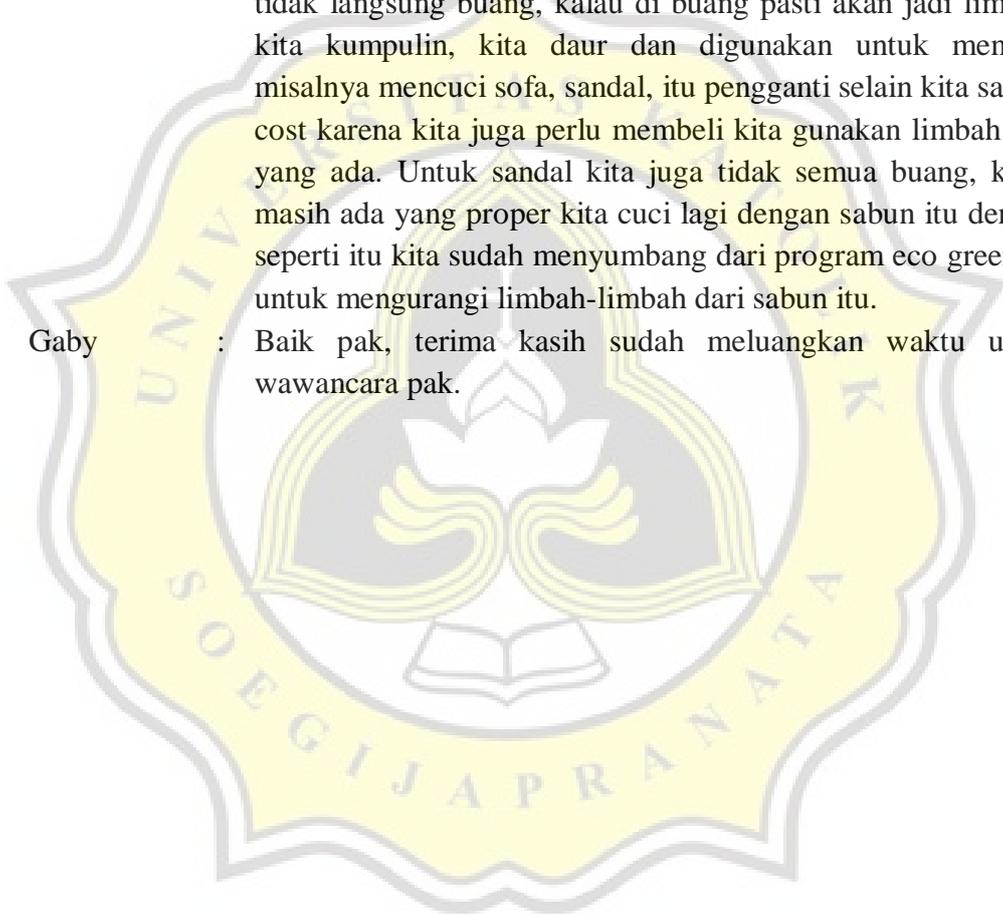
Pak A. R. M : Wajib, kalau misalnya yang punya nya Pak D. D itu wajib, kalau punya saya karena saya menunya lebih menebarkan

kesadaran ke lingkungan di luar, kaya kita ngundang participant adalah anak-anak, ibu-ibu, nah pasar saya adalah mengedukasi calon konsumen Grand Candi Hotel. Kalau Pak D. D dan Pak T. P lebih untuk mengedukasi internal, kalau saya mengedukasi ke eksternal. Jadi tanggung jawab kita ga cuma di areah hotel tapi juga ke masyarakat.

- Gaby : Apakah ada edukasi sebelum pensiun?
- Pak D. D : Maksudnya mungkin pada saat purna tugas ada pelatihan mungkin ya
- Pak A. R. M : Cuma kalau pelatihan-pelatihan sih tidak ada khusus untuk ketika anda mau peniun atau ketika anda habis kontrak baru ada pelatihan karena pelatihan itu rutin diadakan setiap periode beberapa kali. Misalnya let say programnya HRD ada pelatihan training apa, kemudian besoknya pelatihan pengelolaan limbah sama engineering karena HRD ga bisa pure buat ngadain pelatihan tanpa di dampingin sama departemen yang ahli. Jadi setelah itu let say kita training bahasa inggris atau misalnya training pembuatan marketing menggunakan photoshop atau canva itu ngundangnya saya, lalu kalau ada training untuk kebersihan dan lain sebagainya cara untuk polishing nanti Pak D. D atau F&B Service kaya gitu jadi saling melengkapi
- Pak D. D : Jadi berdasarkan Pak T. P sebenarnya ada program eco green, program itu dari manajemen tapi dilakukan oleh semua departemen. Masing-masing departemen punya tugas sendiri yang perlu di garis bawah adalah ada yang perlu di saving, saving adalah salah satu bagian dari kita. Contoh kalau di bagian back office, itu berupa electrical contohnya lampu, listrik, dan lain-lain. Contoh tindakannya adalah kalau keluar ruangan lampu dimatikan, pulang kerja computer dimatikan. Kalau housekeeping lebih luas, housekeeping sendiri mengelola beberapa section, ada room, laundry, cafeteria, masin-masing menimbulkan limbah. Paling besar adalah laundry karena hasil limbah laundry dari hasil pencucian. Dari housekeeping sendiri ada program di kamar, di kamar itu ada notice board bahwa linen atau handuk contohnya kalau mau di ganti harus di kasih tanda seperti di gantung, kalau misalnya di taruh berarti di ganti itu untuk membantu untuk mengurangi proses pencucian untuk hotel mengurangi limbah. Untuk watering karena tanaman merupakan pensupply oksigen paling banyak. Kalau watering itu sama seperti listrik yang harus

paling di perhatikan karena sumber utama energy adalah listrik dan air, untuk air dipakai seperlunya seperti pemakaian wastafel jadi setelah memakai wastafel harus dimatikan, nutupnya juga harus kenceng karena kalau masih netes kan kita buang air. Untuk watering kita tidak menggunakan air bersih tetapi pakai STP jadi hasil pengolahan air yang ada itu digunakan untuk menyiram tanaman. Untuk watering dan chemical itu setiap departemen punya sendiri. Untuk sabun di kamar, tidak semuanya akan habis pasti ada sisa, biasanya itu tidak langsung buang, kalau di buang pasti akan jadi limbah, kita kumpulin, kita daur dan digunakan untuk mencuci misalnya mencuci sofa, sandal, itu pengganti selain kita saving cost karena kita juga perlu membeli kita gunakan limbah dari yang ada. Untuk sandal kita juga tidak semua buang, kalau masih ada yang proper kita cuci lagi dengan sabun itu dengan seperti itu kita sudah menyumbang dari program eco green itu untuk mengurangi limbah-limbah dari sabun itu.

Gaby : Baik pak, terima kasih sudah meluangkan waktu untuk wawancara pak.



## Hasil Plagiasi

### Similarity Report

PAPER NAME

**18.D1.0081.docx**

WORD COUNT

**7109 Words**

CHARACTER COUNT

**46999 Characters**

PAGE COUNT

**23 Pages**

FILE SIZE

**53.6KB**

SUBMISSION DATE

**Jun 8, 2022 8:19 AM GMT+7**

REPORT DATE

**Jun 8, 2022 8:20 AM GMT+7**

#### ● 9% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 8% Internet database
- 2% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 4% Submitted Works database

#### ● Excluded from Similarity Report

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

Summary