# BAB IV

# ANALISIS DAN PEMBAHASAN

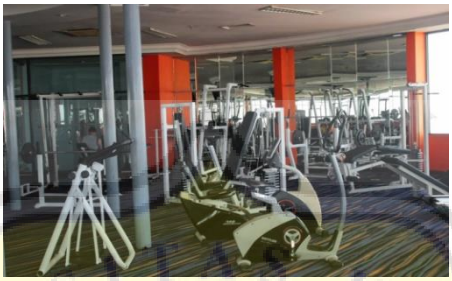
## 4.1 Gambaran Umum Hotel Grand Arkenso Semarang

Hotel Grand Arkenso Semarang merupakan Hotel yang berada di pusat kota Semarang yang terletak di Jalan Kyai Haji Ahmad Dahlan No. 2, Karangkidul, Kota Semarang, Jawa Tengah 50241. Hotel Grand Arkenso Semarang merupakan hotel berbintang empat juga merupakan hotel Senior yang berada di Kota Semarang dan merupakan brand baru yang menggantikan nama Hotel Horison Semarang yang sudah berdiri sejak tahun 2002. Kemudian Hotel berganti nama menjadi Hotel Grand Arkenso Semarang sejak tanggal 22 November 2017. Hotel Grand Arkenso Semarang berganti nama setelah secara simbolis melakukan serah terima Prosedure Operasi Standart Horison Grup oleh PT. Arga Kencana Santoso (Arkenso) kepada PT. Metropolitan Golden Management (MGM). Dengan letak yang sangat strategis di tengah kota, berdekatan langsung dengan kawasan Simpang Lima, Citraland, Matahari *Departement Store.* Hotel Grand Arkenso Semarang merupakan Hotel yang memiliki bangunan luas dan besar, dekat dengan destinasi wisata, tempat belanja, dan pusat hiburan.

Hotel Grand Arkenso Semarang sejak dulu dibangun untuk memenuhi kebutuhan akan jasa akomodasi di kota Semarang dan senantiasa mengupayakan peningkatan kualitas dalam pelayanan kepada tamu. Hotel Grand Arkenso Semarang memiliki banyak saran dan fasilitas antara lain: Kolam renang, dan pusat Kebugaran (Arkenso *Fitness Centr*e), Juga ada beberapa *Food and Beverages Outlets* antara lain; Restoran Anggrek, Chinese Resto (Jin Long Resto dan Warung Dimsum), dan Bar Lounge (Melati Bar dan Bougenville Executive Lounge.)

**Gambar 4.1.1 Kolam Renang Hotel Grand Arkenso**

**Sumber : Hotel Grand Arkenso Semarang**



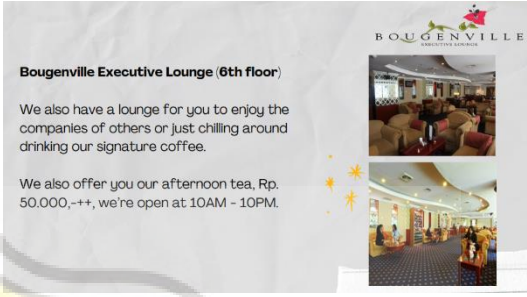
**Gambar 4.1.2 Arkenso *Fitness Centre***

**Sumber : Hotel Grand Arkenso Semarang**

**Gambar 4.1.3 Anggrek Resto** **Gambar 4.1.4 Jin Long Resto**

**Gambar 4.1.5 WARDIM (Warung Dim Sum)**

**Sumber : Hotel Grand Arkenso Semarang**




**Gambar 4.1.6 Melati *Bar & Lounge*** **Gambar 4.1.7 Bougenville Exc. Lounge**

**Sumber : Hotel Grand Arkenso Semarang**

Fasilitas kamar yang dimiliki oleh Hotel Grand Arkenso Semarang berjumlah 165 kamar dengan standar internasional yang terdiri dari enam tipe kamar, yaitu : Deluxe (93 kamar), Grand Deluxe (51 kamar), Junior Suite (6 kamar), Executive Suite (10 kamar), Grand Arkenso Suite (4 kamar), dan Royal Suite (1 kamar).

**Gambar 4.1.8 Kamar di Hotel Grand Arkenso Semarang**

**Gambar 4.1.9 *Deluxe Room*** **Gambar 4.1.10 *Grand Deluxe Room***

**Gambar 4.1.11 *Junior Suite Room*** **Gambar 4.1.12 *Executive Suite Room***

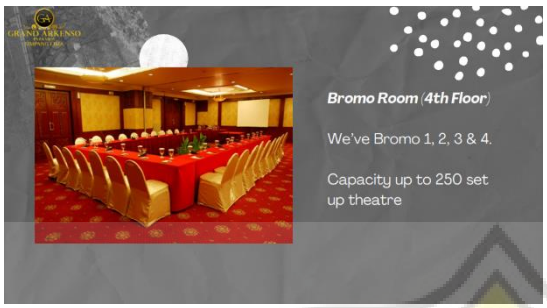
**Sumber : Hotel Grand Arkenso Semarang**

**Gambar 4.1.13 *GA Suite Room*** **Gambar 4.1.14 *Royal Suite Room***

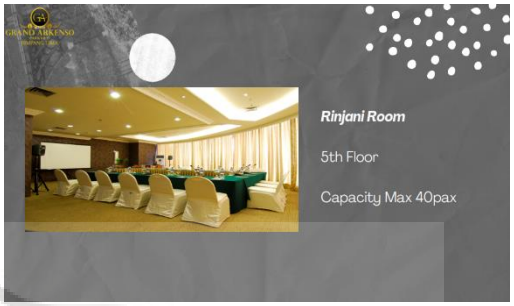
**Sumber : Hotel Grand Arkenso Semarang**

Kemudian Hotel Grand Arkenso Semarang juga memiliki lima ruangan yaitu Bromo Room, Rinjani Room, Sinabung Room, Semeru Room yang memiliki kapasitas ruangan 15-200 orang untuk seminar, rapat, atau berbagai acara atau kegiatan yang bisa dilakukan seperti acara ulang tahun, *Engagement*, Halal bihalal,

Buka Bersama. Juga memiliki Kelimutu Grand Ballroom yang memiliki kapasitas ruangan hingga 3000 orang.




**Gambar 4.1.15 *Bromo Room***




**Gambar 4.1.16 *Rinjani Room***

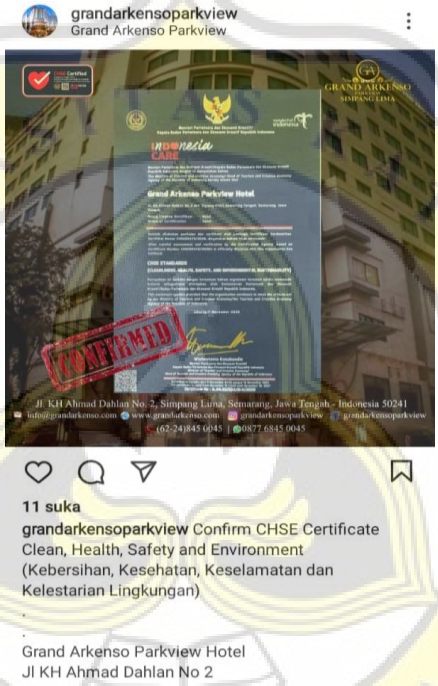
**Gambar 4.1.17 *Sinabung Room***

**Gambar 4.1.18 *Semeru Room***

**Gambar 4.1.19 *Kelimutu Grand Ballroom***

**Sumber : Hotel Grand Arkenso Semarang**

Hotel Grand Arkenso Semarang memiliki visi “Menjadi Hotel berstandar bintang empat yang berkualitas, terpercaya, dan unggul dalam pelayanan” juga memiliki misi “Memberikan pelayanan yang terbaik serta menjaga kualitas produk sehingga pelanggan akan tetap setia dan merasa nyaman, Juga Mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten dan berpedoman pada 3 K 1 P (Kebersihan, Kualitas, Kenyamanan, dan Pelayanan)”. Hotel Grand Arkenso Semarang juga memiliki Sertifikat CHSE.




**Gambar 4.1.20 Sertifikat CHSE**

**Sumber : Instagram Hotel Grand Arkenso Semarang**

## 4.2 Gambaran Umum Informan

Pada penelitian ini, jumlah informan yang peneliti gunakan terdiri dari 3 orang yaitu, *Key Informan* yang pertama adalah HR Admin selaku *HRM Incharge* yang bertanggung jawab langsung dalam proses pengembangan kegiatan Sumber Daya Manusia Hotel Grand Arkenso Semarang. *Key Informan* yang kedua adalah *Executive Housekeeper* selaku PIC yang bertanggung jawab langsung atas proses kebersihan, kerapian, dan pengelolaan lingkungan di Hotel Grand Arkenso

Semarang. *Key Informan* yang ketiga adalah Supervisor Housekeeping selaku perwakilan karyawan dari Hotel Grand Arkenso Semarang.

### 4.2.1 Informan Berlandaskan Usia dan Jenis Kelamin

Berdasarkan tiga informan Hotel Grand Arkenso Semarang yang digunakan sebagai sumber data penelitian, didapati bahwa *Key Informan* yang pertama berusia 22 tahun, *Key Informan* yang kedua berusia 46 tahun *Key Informan* yang ketiga berusia 41 tahun.

### 4.2.2 Informan Berlandaskan Posisi Jabatan dan Pendidikan

Pada penelitian ini, dari ketiga informan yang digunakan sebagai sumber data penelitian, *Key Informan* yang pertama memiliki latar belakang pendidikan SMK Jurusan Perhotelan, *Key Informan* yang kedua memiliki latar belakang pendidikan SMA. *Key Informan* yang ketiga memiliki latar belakang pendidikan SMK Jurusan Perhotelan

### 4.2.3 Informan Berlandaskan Posisi Jabatan dan Pengalaman Kerja

Berdasarkan tiga informan Hotel Grand Arkenso Semarang yang digunakan sebagai sumber data penelitian, didapati bahwa *Key Informan* yang pertama memiliki pengalaman kerja di Hotel Gets Semarang, sebagai HR Admin selama 4 tahun dari tahun 2017-2021 lalu mulai bulan Februari 2022 bergabung di Hotel Grand Arkenso Semarang. *Key Informan* yang kedua dari awal berdirinya hotel sudah bergabung bekerja di Hotel Grand Arkenso Semarang mulai tahun 2002 hingga saat ini. *Key Informan* yang ketiga juga dari awal berdirinya hotel sudah bergabung bekerja di Hotel Grand Arkenso Semarang mulai tahun 2002 hingga saat ini.

### 4.2.4 Informan berlandaskan Posisi Jabatan dan Lama Bekerja

Pada penelitian ini, informan yang berjumlah tiga orang yang masing-masing menjabat sebagai *HR Admin*, *Executive Housekeeper*,

*dan Supervisor Housekeeping*. *Key Informan* yang pertama menjabat sebagai HR Admin dan memiliki lama kerja selama 3 bulan, *Key Informan* yang kedua menjabat sebagai *Executive Housekeeper* dan memiliki lama kerja selama 19 tahun. *Key Informan* yang ketiga menjabat sebagai *Supervisor Housekeeping* dan memiliki lama kerja selama 19 tahun.

**4.3 Analisis Data**

Penerapan aspek-aspek *Green Human Resource Management* memiliki peran yang signifikan dan memberikan dampak yang sangat positif dalam proses pengelolaan dan pelestarian lingkungan di dalam dunia industri seperti hasil dari penelitian sebelumnya.

Berdasarkan pada hasil analisis data penelitian di Hotel Grand Arkenso Semarang, menunjukkan bahwa penerapan aspek *Green Human Resource Management* belum terdapat kebijakan yang secara tertulis berfokus pada aspek *Green* terhadap setiap aktivitas. Secara operasional dapat dikatakan bahwa Hotel Grand Arkenso Semarang memiliki Komitmen dan juga respon yang tinggi terhadap proses-proses pengelolaan lingkungan. Komitmen dan juga respon tinggi yang dimiliki oleh Hotel Grand Arkenso Semarang memang memiliki hubungan yang signifikan terhadap aspek – aspek *Green Human Resource Management* yang meliputi, Perencanaan Sumber Daya Manusia Hijau, Desain dan Analisis Pekerjaan Hijau, Rekrutmen Hijau, Seleksi Hijau, Induksi Hijau, Evaluasi Kinerja Hijau. Pelatihan Hijau, Kompensasi Hijau, Kesehatan dan Keselamatan Kerja Hijau. Dispilin Karyawan Hijau, Hubungan Karyawan Hijau. Dan Pemutusan Hubungan Kerja Hijau.

Berdasarkan pada hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa penerapan aspek pada Hotel Grand Arkenso Semarang belum terdapat kebijakan yang terfokuskan pada aspek *green* dalam setiap aktivitas Manajemen SDM. Kemudian secara operasinya dapat dikatakan Hotel Grand Arkenso Semarang

memiliki komitmen manajemen dan respon perusahaan terhadap lingkungan yang cukup tinggi. Komitmen manajemen yang tertuang dalam misi Hotel Grand Arkenso Semarang yang berbunyi "Juga Mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten dan berpedoman pada 3 K 1 P (Kebersihan, Kualitas, Kenyamanan, dan Pelayanan)." Misi ini selaras dan memiliki hubungan yang signifikan pada dimensi *Green Human Resources Management* yang meliputi Perencanaan Sumber Daya Manusia Hijau, Desain dan Analisis Pekerjaan Hijau, Rekrutmen Hijau, Seleksi Hijau, Induksi Hijau, Evaluasi Kinerja Hijau. Pelatihan Hijau, Kompensasi Hijau, Kesehatan dan Keselamatan Kerja Hijau. Dispilin Karyawan Hijau, Hubungan Karyawan Hijau. Dan Pemutusan Hubungan Kerja Hijau.

**a. Perencanaan Sumber Daya Manusia Hijau**

Menurut Arulrajah et al., (2015) Perencanaan Sumber Daya Manusia Hijau diperlukan untuk dapat merencanakan dan juga memutuskan strategi permintaan jumlah dan jenis karyawan yang diperlukan untuk dapat menerapkan program dalam pengelolaan lingkungan perusahaan (misalnya ISO 14001, produk bersih, perawatan yang bertanggung jawab, dan lain sebagainya). Hal ini menunjukkan bahwa proses Perencanaan Sumber Daya Manusia Hijau berkaitan dengan proses pendataan akan jumlah karyawan yang dimiliki dan jumlah kebutuhan jenis karyawan yang diperlukan untuk membantu menerapkan kegiatan pengelolaan lingkungan perusahaan dimasa yang akan datang.

Berdasarkan penjelasan dari HR Admin, Hotel Grand Arkenso Semarang memiliki 73 karyawan, 27 pekerja harian atau *casual*, dan 20 siswa *On The Job Training* (siswa magang). Untuk kuantitas atau jumlah karyawan menurut narasumber sudah sesuai dengan kebutuhan perusahaan, namun dapat menyesuaikan dengan *occupancy* hotel. Menurut HR Admin Hotel Grand Arkenso Semarang (2022) mengenai aspek Perencanaan Sumber Daya Manusia Hijau, tidak terdapat kebijakan yang mengatur hal tersebut. Namun berdasarkan pada hasil wawancara yang telah dilakukan,

hotel yang memiliki tanggung jawab sosial perusahaan pada lingkungan berupa kegiatan bersih-bersih bersama seluruh karyawan pada area cool store hotel, dan pemberitahuan untuk menghemat biaya listrik.

| | | |
|---|---|---|
| GM | • IOM training Eng<br>• DPRD Blora 17-19 kesiapan kamar di cek kebanyakan request king bed<br>• Kamar OO segera di selesaikan<br>• AC lt 10 dilepas dikosongkan ruangan nya<br>• Cek ac store hanya keluar angin<br>• IOM kerja bakti cool store besok jumat ✓<br>• Perhatikan kebersihan lt 7 jangan banyak main hp pantau cctv<br>• Perhatikan saving cost electricity | *HK*<br>*ENG*<br>*ENG*<br>*ENG*<br>*ENG*<br>*HRD*<br>*HRD*<br>*ALL* |
| | • Cek ac store hanya keluar angin<br>• IOM kerja bakti cool store besok jumat<br>• Perhatikan kebersihan lt 7 jangan banyak main hp pantau cctv<br>• Perhatikan saving cost electricity ✓<br>• Casual dimasukan saat dibutuhkan untuk saving cost<br>• Cost food segera dikirim<br>• Detail pemasangan sheet diperhatikan<br>• EB yang tidak layak di take out | *ENG*<br>*ENG*<br>*HRD*<br>*HRD*<br>*ALL*<br>*ALL*<br>*ACCT*<br>*HK*<br>*HK* |

**Gambar 4.3.1 Arahan dari GM didalam *Morning Briefing* berkenaan dengan kerja bakti untuk membersihkan *cool store* dan *saving cost electricity* yang ditujukan untuk semua karyawan Hotel Grand Arkenso Semarang**

**Sumber : *Morning Briefing* Hotel Grand Arkenso Semarang**

Berdasarkan pada teori yang disampaikan oleh Arulrajah (2015) terkait dengan Perencanaan Sumber Daya Manusia Hijau berdasarkan pada hasil wawancara, Hotel Grand Arkenso Semarang belum memiliki kebijakan khusus, namun tanpa disadari operasinya telah dilakukan.

**b. Desain dan Analisis Pekerjaan Hijau**

Arulrajah et al., (2015) menjelaskan bahwa Desain dan Analisis Pekerjaan Hijau maksudnya adalah perusahaan dapat memasukkan unsur ramah lingkungan kedalam *Job Description* (Deskripsi Pekerjaan) dan *Job Specification* (Spesifikasi Pekerjaan).

Dalam aktivitas Desain dan Analisis Pekerjaan Hijau, menurut *HR Admin dan Executive Housekeeper* Hotel Grand Arkenso Semarang (2022) tidak ada peraturan yang mengatur mengenai aspek Desain dan Analisis

Pekerjaan Hijau. Namun pernah terdapat jabatan khusus yang menangani manajemen lingkungan pada hotel yang dinamakan *"Green Team*". Jadi *"Green Team*" memiliki tugas dan tanggung jawab dalam proses pengelolaan lingkungan di hotel maupun sekitar hotel.

Namun menurut perwakilan karyawan yang bekerja sebagai Supervisor Housekeeping (2022) menuturkan bahwa sayangnya saat ini *"Green Team*" sudah tidak berjalan semenjak pandemi karena banyak nya pemotongan jumlah karyawan yang ada khususnya di hotel Grand Arkenso Semarang yang mengakibatkan *"Green Team*" ini sudah tidak bergerak secara aktif dan sekarang tanggung jawab dalam proses pengelolaan lingkungan di hotel maupun sekitar hotel diambil alih oleh *Engineering* dan *Housekeeping*.

Untuk spesifikasi pekerjaan memang Hotel Grand Arkenso Semarang belum secara khusus memasukkan unsur pemeliharaan lingkungan, akan tetapi untuk deskripsi pekerjaan Hotel Grand Arkenso Semarang sudah mengeluarkan kebijakan sejak adanya pandemi yang disampaikan dalam *Morning Briefing* seperti penghematan penggunaan listrik, air, dan pengurangan penggunaan kertas dengan cara menggunakan kertas *recycle*

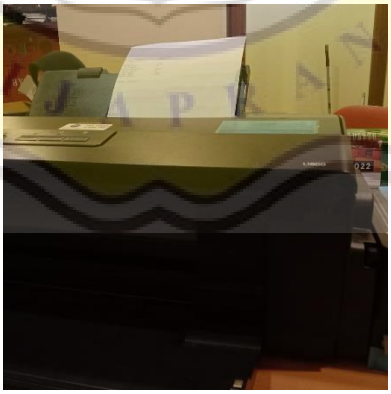
Dari Teori yang disampaikan Arulrajah (2015) dapat disimpulkan bahwa hasil wawancara dengan *Key Informan* yang berkaitan dengan Desain dan Analisa Pekerjaan Hijau di Hotel Grand Arkenso Semarang masih belum menunjukkan adanya kebijakan khusus mengenai lingkungan. Namun dalam pelaksanaan nya tanpa disadari apa yang dilakukan oleh Hotel Grand Arkenso sudah melakukan kegiatan yang ramah akan lingkungan.

**c. Rekrutmen Hijau**

Selanjutnya adalah mengenai Rekrutmen Hijau, Arulrajah et al., (2015) menjelaskan dimana rekrutmen Hijau adalah sebuah proses kegiatan

untuk menarik calon karyawan sesuai klasifikasi yang dibutuhkan perusahaan dimana perusahaan memasukkan beberapa kriteria lingkungan.

Menurut HR Admin dan Executive Housekeeper Hotel Grand Arkenso Semarang (2022) Mengenai aktivitas Rekrutmen karyawan hijau yang dilakukan oleh Hotel Grand Arkenso Semarang tidak ada peraturan maupun`kebijakan dimana rekrutmen karyawan perlu dimasukkan kriteria yang berhubungan dengan unsur lingkungan. Namun dalam proses nya Hotel Grand Arkenso Semarang telah memulai langkah baru dalam proses rekrutmen yang ada yang sebelumnya menggunakan selebaran kertas untuk menyebar lowongan pekerjaan, saat ini sudah dengan penggunaan media sosial sebagai sarana untuk proses perekrutan karyawan. Adapaun media sosial yang dipakai oleh Hotel Grand Arkenso Semarang adalah Instagram. Jadi nantinya sebuah poster mengenai lowongan pekerjaan akan di desain sedemikian rupa sehingga menarik, kemudian akan di bagikan di forum media sosial tersebut (instagram Hotel Grand Arkenso Semarang). Juga untuk pengiriman berkas-berkas calon karyawan dikirim melalui e-mail lalu kemudian untuk berkas yang sudah dikirim oleh calon karyawan akan di print oleh perusahaan dengan menggunakan kertas *recycle*.



**Gambar 4.3.2 Penggunaan kertas *recycle* untuk mencetak data.**

**Sumber : Hotel Grand Arkenso Semarang**

**Gambar 4.3.3 Poster lowongan *On The Job Training* (Magang) di Instagram Hotel Grand Arkenso Semarang**

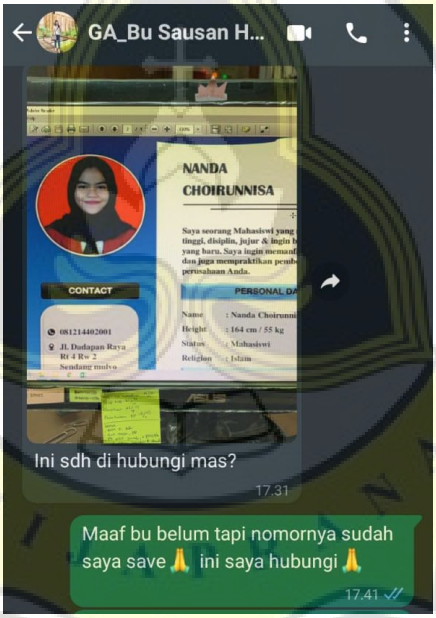
**Sumber : Hotel Grand Arkenso Semarang**

Terkait dengan aspek Rekrutmen Hijau, apa yang sudah dilakukan oleh Hotel Grand Arkenso Semarang memiliki kesesuaian dengan teori Arulrajah (2015) yang dituturkan. Kesesuaian tersebut dapat dibuktikan melalui proses rekrutmen yang sudah menggunakan media sosial dalam kegiatan nya dan juga pengiriman berkas yang sudah *online* yang dapat dikirim menggunakan aplikasi *Whatsapp* maupun *e-mail.* Meski tidak ada poin yang menjelaskan bahwa hotel peduli terhadap lingkungan, pada kenyataan nya Hotel Grand Arkenso menerapkan praktek rekrutmen hijau pada kegiatan nya.

**d. Seleksi Hijau**

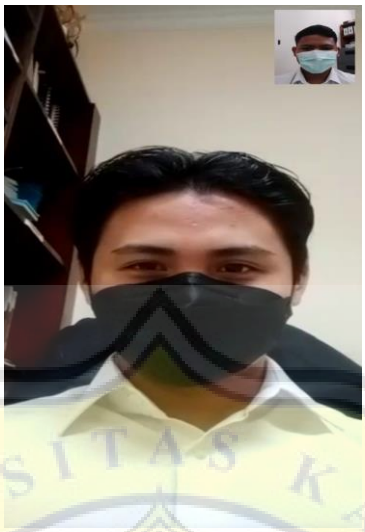
Seleksi merupakan proses selanjutnya setelah Rekrutmen. Arulrajah et al., (2015) menjelaskan bahwa seleksi hijau adalah proses dimana perusahan memberikan pertanyaan dan mempertimbangkan minat terkait dengan lingkungan, juga kepedulian dan kesadaran calon karyawn baru sehingga perusahaan dapat menemukan karyawan yang cocok untuk mengisi kekosongan posisi yang ada di dalam perusahaan.

Menurut HR Admin Hotel Grand Arkenso Semarang (2022) memang tidak ada kebijakan khusus yang mengatur di dalam proses seleksi, khususnya seleksi yang berorientasi pada unsur hijau. Hal ini selaras dengan apa yang disampaikan perwakilan karyawan Supervisor Housekeeping (2022) bahwa saat diberikan pertanyaan tidak ada yang berkaitan dengan unsur hijau. Akhir-akhir ini tidak terdapat penambahan karyawan di dalam hotel namun ada proses seleksi yang dilakukan yaitu seleksi On The Job Training atau siswa magang. proses seleksi On The Job Training atau siswa magang yang akan melakukan magang di Hotel Grand Arkenso Semarang, seleksi tersebut dilaksanakan dengan cara daring (dengan menggunakan Whatsapp Video Call).




**Gambar 4.3.4 Proses rekrutmen *On The Job Training* yang sedang dilakukan oleh HR Admin setelah membuka *e-mail* dari calon karyawan *On The Job Training*.**

**Sumber : Hotel Grand Arkenso Semarang**



**Gambar 4.3.5 Proses rekrutmen *On The Job Training* yang sedang dilakukan dengan menggunakan *Whatsapp Video Call.***

**Sumber : Hotel Grand Arkenso Semarang**

Berdasarkan pada teori yang disampaikan Arulrajah (2015) maka dapat disimpulkan bahwa aspek Seleksi Hijau di dalam Hotel Grand Arkenso Semarang tidak dapat kesesuaian dengan teori yang disampaikan yang artinya Hotel Grand Arkenso tidak terdapat penerapan aspek seleksi hijau, baik dalam kebijakan namun dalam proses kegiatan nya secara tidak sadar sudah dilakukan.

**e. Induksi Hijau**

Menurut Arulrajah et al., (2015) Induksi Hijau dapat diartikan sebagai sebuah pengenalan terhadap kebijakan, dan aturan dalam Perusahaan. Menurut HR Admin Hotel Grand Arkenso Semarang, Tidak ada kebijakan ataupun peraturan khusus terkait dengan aktivitas Induksi di Hotel Grand Arkenso Semarang, Pada awal kali karyawan masuk tentunya akan diberi pengarahan dan juga diberikan pengenalan akan adanya peraturan – peraturan yang harus dipatuhi oleh karyawan dan juga apa – apa

saja yang tidak boleh dilakukan oleh karyawan. Namun memang tidak ada peraturan tertulis yang menyebutkan tentang bagaimana karyawan harus melakukan kegiatan yang ramah lingkungan namun secara tidak langsung sudah dijelaskan lewat induksi yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan. Penjelasan ini juga selaras dengan apa yang disampaikan oleh perwakilan Karyawan (2022) yang peneliti wawancarai bahwa induksi berjalan dengan baik dan dapat dipahami oleh karyawan serta karyawan dapat menjalankan pekerjaan sesuai dengan Standar Operasional Perusahaan yang berlaku. Seperti ada contoh dimana gambar di bawah ada induksi untuk siswa siswi *On The Job Training* atau magang mengenai pengenalan perusahaan dan peraturan perusahaan. Dimana salah satunya pembahasan berkaitan dengan bagaiamana semua pekerja di dalam Hotel Grand Arkenso Semarang perlu menjaga kebersihan Bersama di lingkungan kerja nya.

**Gambar 4.3.6 Proses induksi kepada *On The Job Training* yang sedang dilakukan di Hotel Grand Arkenso Semarang**

**Sumber : Hotel Grand Arkenso Semarang**

Melalui apa yang sudah ditulis oleh Arulrajah (2015) terkait dengan aspek Induksi Hijau dan juga berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Hotel Grand Arkenso Semarang tidak terdapat kesesuaian dengan teori yang disampaikan, artinya tidak terdapat kebijakan khusus lingkungan pada aspek Induksi Hijau,

namun dalam operasinya secara tidak sadar sudah melakukan kegiatan ramah lingkungan.

**f. Evaluasi Kinerja Hijau**

Evaluasi kinerja dilakukan agar perusahaan dapat mengerti dalam jangka waktu tertentu tentang bagaimana kinerja setiap karyawan nya. Evaluasi Kinerja Hijau digunakan untuk mengukur dan juga menetapkan suatu standar kinerja lingkungan Hijau Karyawan. (Arulrajah et al., 2015). Di dalam Hotel Grand Arkenso Semarang, HR Admin Grand Arkenso Semarang (2022) menuturkan bahwa belum ada peraturan khusus yang menyebutkan bahwa adanya penilaian yang terkait dengan kinerja lingkungan. Namun selalu diingatkan bahwa menjaga kebersihan dan kerapian hotel juga kenyamanan hotel adalah tanggung jawab setiap karyawan Hotel Grand Arkenso Semarang. Namun untuk evaluasi kinerja tentu saja tetap ada, setiap bulan dan setiap tahun, setiap tahun itu berkaitan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan untuk setiap bulan itu berkaitan dengan insentif. Setiap perjanjian kerja, pihak hotel pasti akan menginformasikan kepada karyawan dan sekaligus menjelaskan tata tertib di dalam perusahaan. Evaluasi ini akan dievaluasi langsung oleh Kepala Departemen masing-masing untuk penilaian per bulan, dan General Manager untuk per tahun.

Tujuan dan target pengelolaan lingkungan hotel Grand Arkenso dalam sistem evaluasi kinerja adalah 1.) Menghemat pengeluaran (contohnya seperti penggunaan kertas recycle, untuk laporan-laporan yang berhalam-halaman, bisa menggunakan file saja dan dikirim ke Whatsapp. Dan 2.) Lebih ramah lingkungan.

Berdasarkan pada teori yang disampaikan Arulrajah (2015) maka dapat disimpulkan bahwa aspek Seleksi Hijau di dalam Hotel Grand Arkenso Semarang tidak dapat kesesuaian dengan teori yang disampaikan

yang artinya Hotel Grand Arkenso tidak terdapat penerapan aspek seleksi hijau, baik dalam kebijakan maupun dalam proses kegiatan nya.

**g. Pelatihan Hijau**

Pelatihan dilakukan agar dapat menyegarkan Kembali kinerja karyawan agar tetap stabil bahkan lebih baik lagi dalam melakukan pekerjaaan nya. Pelatihan Hijau memiliki maksud untuk memberikan pelatihan mengenai lingkungan agar karyawan memperoleh pemahaman akan pengelolaan lingkungan. (Arulrajah et al., 2015). HR Admin dan *Executive Housekeeper* Hotel Grand Arkenso Semarang (2022) juga dalam penjelasan nya menuturkan bahwa pelatihan yang dilakukan di Hotel Grand Arkenso Semarang memang belum terfokuskan pada unsur lingkungan. Yang biasa difokuskan di dalam pelatihan adalah bagaimana cara menaikkan dan mempertahankan *occupancy* hotel, cara mengangkat telepon yang benar, cara melayani tamu. Namun untuk pelatihan – pelatihan yang lain sudah ada tindak lanjut yang berhubungan dengan unsur lingkungan. Contohnya seperti jadwal pembersihan *cool store*, juga kemudian ada jadwal bersih-bersih berkala yang dilakukan semua karyawan hotel.

Berdasarkan pada teori yang disampaikan oleh Arulrajah (2015) terkait dengan Pelatihan Hijau berdasarkan pada hasil wawancara, Hotel Grand Arkenso Semarang belum melaksanakan aspek Pelatihan Hijau, baik dalam kebijakan maupun dalam operasinya.

**h. Kompensasi Hijau**

Arulrajah (2015) menyampaikan bahwa Kompensasi Hijau merupakan penghargaan/apresiasi yang diberikan kepada karyawan atas kinerja yang dilakukan terkait dengan lingkungan hijau. Setiap perusahaan pasti akan memberikan sebuah kompensasi apabila karyawan nya dapat melakukan tugas dan tanggung jawab nya dapat dikerjakan dengan sangat baik apalagi melebih target yang telah ditentukan.

Sampai saat ini, HR Admin Grand Arkenso Semarang (2022)

mengatakan bahwa tidak ada kompensasi yang diberikan kepada karyawan apabila karyawan dapat melakukan tugas dan tanggung jawab yang berhubungan dengan aspek *Green*. Kompensasi yang diberikan perusahaan adalah kompensasi yang diberikan saat karyawan dapat bekerja melebih target yang ditentukan. Bentuk kompensasi yang diberikan antara lain; uang *cash*, Penghargaan *Employee of The Month*, dan Voucher untuk menginap di hotel lain (yang bertujuan untuk melihat suasana baru dan sekaligus untuk melihat perkembangan - perkembangan hotel kompetitor. Melihat perkembangan hotel kompetitor bertujuan agar kita tidak serta merta hanya melihat pada diri sendiri namun juga melihat perkembangan di luar sana agar dapat memperbaiki, menyesuaikan, bahkan dapat memberi lebih.

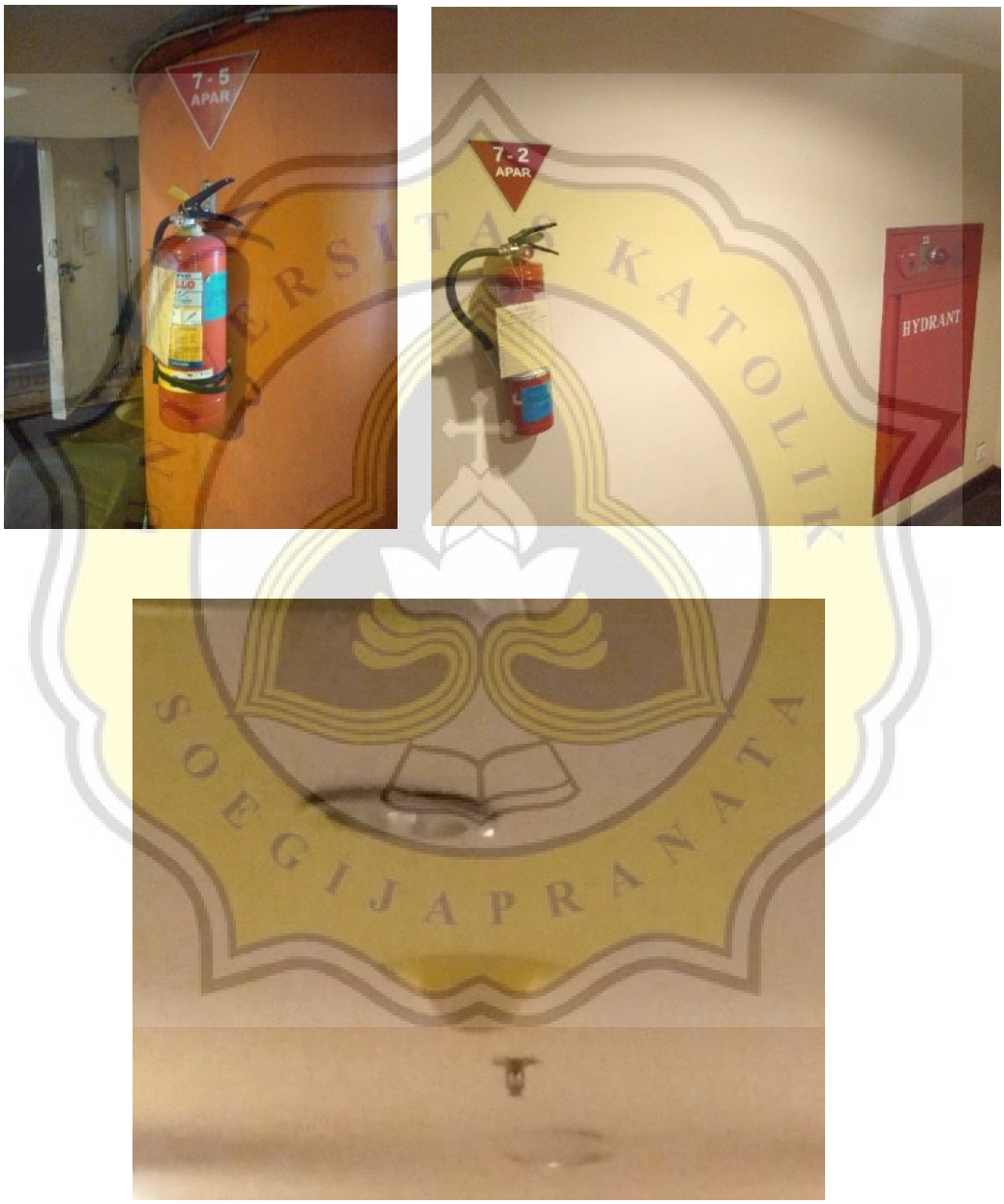
Berdasarkan pada teori yang disampaikan Arulrajah (2015) maka dapat disimpulkan bahwa aspek Kompensasi Hijau di dalam Hotel Grand Arkenso Semarang tidak dapat kesesuaian dengan teori yang disampaikan yang artinya Hotel Grand Arkenso tidak terdapat penerapan aspek Kompensasi hijau, baik dalam kebijakan maupun dalam proses kegiatan nya.

**i. Keselamatan dan Kesehatan Kerja Hijau**

Perusahaan memiliki tanggung jawab atas rasa aman, nyaman dan nyaman yang dimiliki karyawan, perusahaan harus bisa menjamin hal itu maka dari itu perusahaan menetapkan strategi lingkungan hijau guna meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan(Arulrajah et al., 2015).

Perihal Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara umum, Hotel Grand Arkenso Semarangtelah menyediakan fasilitas dan pelatihan seperti titik kumpul atau *assembly point*, penggunaan Alat Pemadam Api Ringan (APAR), *fire sprinkler*, *fire alarm*, juga himbauan mengenai penonaktifan listrik apabila sudah tidak digunakan. Kemudian ada memiliki jaminan

kesehatan seperti BPJS seperti yang di wajibkan oleh pemerintah dan ada jamsostek (jaminan kecelakaan kerja, jaminan penisun, dan jaminan hari tua). Berikut adalah gambar dari fasilitas terkait Keselamatan Kerja yang terdapat dalam Hotel Grand Arkenso Semarang.




**Gambar 4.3.7 APAR dan *HYDRANT*, dan *Fire Sprinkle* yang terdapat di Hotel Grand Arkenso Semarang**

**Sumber : Hotel Grand Arkenso Semarang**

**Gambar 4.3.8 Himbauan bagi karyawan untuk mematikan listrik yang sudah tidak digunakan**

**Sumber : Hotel Grand Arkenso Semarang**

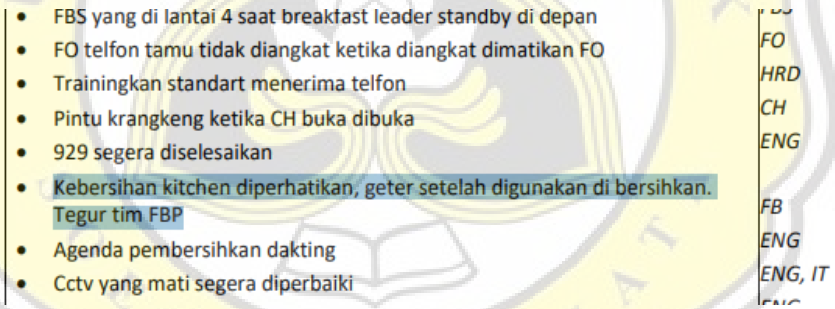
Untuk Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang berhubungan dengan GHRM, menurut HR Admin Hotel Grand Arkenso Semarang menuturtkan bahwa tidak ada program ataupun kebijakan khusus yang Melalui apa yang sudah ditulis oleh Arulrajah et al., (2015) terkait dengan aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja Hijau dan juga berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Hotel Grand Arkenso Semarang tidak terdapat kesesuaian dengan teori yang disampaikan, artinya tidak terdapat kebijakan khusus lingkungan dan juga tindakan operasinya pada aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja Hijau.

**j. Disiplin Karyawan Hijau**

Disiplin Karyawan Hijau merupakan aspek dimana karyawan diatur melalui sebuah aturan terhadap kegiatan pengelolaan lingkungan perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai (Arulrajah et al., 2015).Dalam penerapan aspek Disiplin Karyawan Hijau, menurut HR Admin dan Executive Housekeeper Hotel Grand Arkenso Semarang (2022) terdapat kebijakan atau aturan tertulis secara khusus yang berfokus pada pemeliharaan lingkungan. Dimana *House Rule* Hotel Grand Arkenso Semarang pasal 3 ayat 1 tertulis "Setiap karyawan wajib selalu menjaga ketertiban, kerapian, dan kebersihan tempat raung dan lingkung kerjanya". Juga dalam Pasal 6 ayat 2 poin i tertulis "Dilarang merokok di area kerja" Artinya Hotel Grand Arkenso Semarang memiliki komitmen yang sungguh dalam hal kedisiplinan agar setiap karyawan dapat menjaga dengan sungguh-sungguh kualitas diri agar Pelayanan Hotel Prima dan Berjalan Baik. Terdapat dua skema sanksi yang diberikan pada karyawan apabila terdapat melakukan kesalahan yang merugikan perusahaan, pertama dengan memberikan surat teguran tertulis apabila karyawan melakukan sebuah kesalahan sendiri akibat kelalaian dari karyawan, kedua mendapatkan surat peringatan yang terdiri dari Surat Peringatan 1, 2, dan 3 dimana pemberian Surat Peringatan ini berdampak pada pengurangan *Service* yang diberikan kepada karyawan. (jumlah pemotongan bergantung pada Jenis Surat Peringatan yang diberikan)

**Gambar 4.3.9 Himbauan bagi karyawan untuk mematikan lampu yang sudah tidak digunakan**

**Sumber : Hotel Grand Arkenso Semarang**



| | |
|---|---|
| • FBS yang di lantai 4 saat breakfast leader standby di depan | |
| • FO telfon tamu tidak diangkat ketika diangkat dimatikan FO | FO |
| • Trainingkan standart menerima telfon | HRD |
| • Pintu krangkeng ketika CH buka dibuka | CH |
| • 929 segera diselesaikan | ENG |
| • Kebersihan kitchen diperhatikan, geter setelah digunakan di bersihkan. Tegur tim FBP | FB |
| • Agenda pembersihkan dakting | ENG |
| • Cctv yang mati segera diperbaiki | ENG, IT |

**Gambar 4.3.10 Himbauan bagi karyawan untuk membersihkan *kitchen***

**Sumber : *Morning Briefing* Hotel Grand Arkenso Semarang**

Berdasarkan teori yang dinyatakan oleh Arulrajah (2015) dan hasil wawancara dengan *key* informan terkait aspek Disiplin Karyawan Hijau, maka dapat dinyatakan bahwa pada aspek terdapat penerapan praktek Disiplin Karyawan Hijau pada Hotel Grand Arkenso Semarang berjalan dengan baik dalam kebijakan maupun operasinya.

**k. Hubungan karyawan Hijau**

Menurut (Arulrajah et al., 2015) Hubungan karyawan sangat penting karena akan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk dapat memberikan kontribusi lebih bagi perusahaan khususnya di dalam pengelolaan lingkungan. Menurut Executive Housekeeper dan HR Admin Hotel Grand Arkenso Semarang (2022) pada aktivitas membangun hubungan karyawan, Hotel Grand Arkenso Semarang memang belum terdapat kebijakan yang berfokuskan pada unsur lingkungan. Namun untuk limbah B3 yang dihasilkan oleh Hotel Grand Arkenso Semarang bekerja sama dengan sebuah vendor dan limbah B3 dari Hotel Grand Arkenso Semarang tersebut diberikan kepada vendor untuk kemudian dapat didaur ulang. Meskipun belum ada kebijakan khusus yang mengatur didalam hal ini, Hotel Grand Arkenso Semarang sangat terbuka terhadap karyawan yang ingin terlibat dan mau bekerja sama dalam memberikan Kritik dan saran terkait pemeliharaan lingkungan hotel ke arah yang lebih hijau. Seperti pada tindakan yang dilakukan hotel dalam pemberian kesempatan bagi karyawan untuk membuat tata letak ruang kerja yang kondusif sesuai dengan keinginan karyawan, sehingga hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja.

| | | |
|---|---|---|
| | • Chiller segera di FU<br>• Trial peralatan damkar<br>• Limbah B3 untuk vendor | *ENG*<br>*ENG, PAK AMIN*<br>*HRD* |

**Gambar 4.3.11 Arahan dari GM didalam *Morning Briefing* berkenaan tentang Limbah B3 yang diberikan kepada vendor.**

**Sumber : *Morning Briefing* Hotel Grand Arkenso Semarang**

Berdasarkan pada teori yang disampaikan Arulrajah (2015) maka dapat disimpulkan bahwa aspek Hubungan Karyawan Hijau di dalam Hotel Grand Arkenso Semarang terdapat kesesuaian dengan teori yang

disampaikan yang artinya Hotel Grand Arkenso terdapat penerapan aspek Kompensasi hijau, baik dalam kebijakan maupun dalam proses kegiatan nya yang tertulis bahwa Limbah B3 dilimpahkan untuk vendor untuk dapat digunakan Kembali.

l. **Pemutusan Hubungan Kerja Hijau**

UU Ketenagakerjaan yang membahas tentang ketenangakerjaan yakni UU No. 13 tahun 2003 menjelaskan bahwa PHK adalah pengakhiran hubungan kerja atas kondisi tertentu yang berakibat pada berakhir atau hilangnya hak dan kewajiban antara karyawan dan pengusaha. Pemutusan hubungan kerja dilakukan karena adanya kondisi perusahaan yang tidak memungkinkan lagi atau karyawan yang sudah tidak mampu memberikan produktivitas kerja nya.

Mengenai aspek yang terakhir mengenai Pemutusan Hubungan Kerja Hijau, Menurut PIC dan HR Admin Hotel Grand Arkenso Semarang (2022) tidak ada kebijakan yang mengatur bahwa setiap karyawan Hotel Grand Arkenso Semarang yang akan memasuki masa purna tugas akan mendapatkan pelatihan yang berhubungan dengan konsep *Green*. Jadi menurut HR Admin Hotel Grand Arkenso Semarang beranggapan bahwa pesangon secara material sudah cukup untuk karyawan yang akan memasuki masa purna tugas.