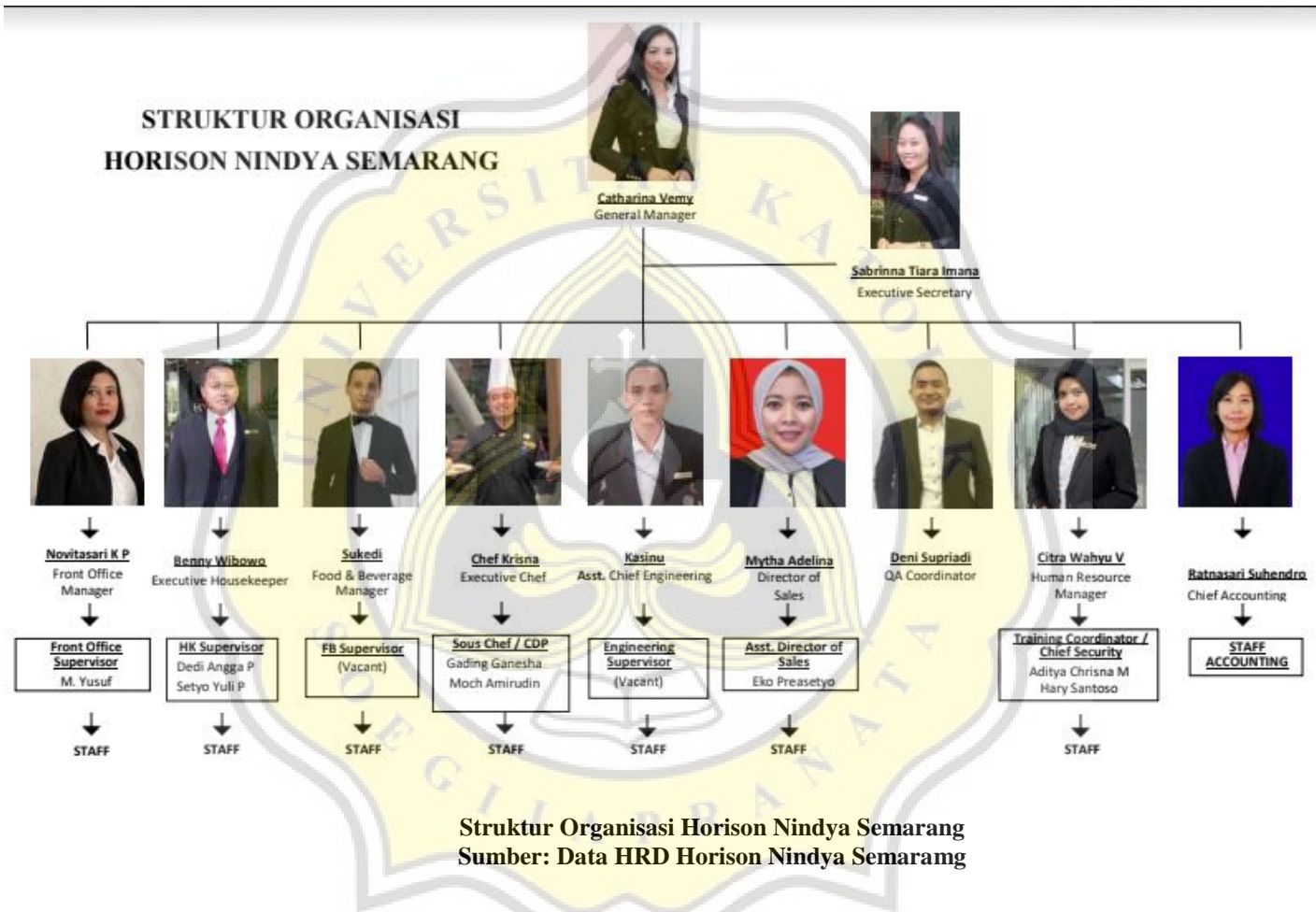




Lampiran 1. Struktur Organisasi Horison Nindya Semarang



Lampiran 2. Job Description

Ringkasan Pekerjaan

Human Resources Manager (Manajer Personalia) bertanggung jawab merencanakan, mengarahkan, mengontrol, dan mengatur administrasi dan pelatihan personalia untuk memenuhi standar kinerja pada tingkat yang diharapkan, dan untuk memastikan budaya perusahaan diarahkan oleh visi, dimiliki oleh semua, kepercayaan milik, nilai dan tujuan. Merupakan tugas manajer personalia untuk memastikan gaji yang dianggarkan dan tunjangan karyawan selalu tercapai dan standar kinerja karyawan terjamin.

Uraian Pekerjaan HRM Horison Nindya Semarang
Sumber: Data HRD Horison Nindya Semarang

A. TUGAS DAN TANGGUNG JAWAB

1. Membantu dan melaksanakan administrasi kepegawaian dibidang diklat dan pengembangan.
2. Menyiapkan program diklat/ training.
3. Menyiapkan rencana anggaran diklat/ training.
4. Mengurus labour market list.
5. Mengurus replacement.
6. Menyiapkan interdepartemen training.
7. Menyiapkan hotel job training.
8. Menyiapkan kaderisasi.
9. Menyiapkan kursus-kursus pegawai.
10. Mengurus workshop/ seminar-seminar.
11. Mengurus home study/ group study.
12. Mengurus penataran-penataran.
13. Menyeleksi materi diklat sesuai dengan kebutuhan yang paling penting.
14. Mengawasi pelaksanaan training, baik interdepartemental training maupun hotel job training.
15. Melakukan recording training.
16. Melayani permintaan training dan kebutuhan-kebutuhan lainnya.
17. Mengurus penyelenggaraan psikotes dan tes-tes pegawai.
18. Mengurus interview yang berkaitan dengan training need.
19. Melaksanakan tugas-tugas lainnya atas perintah atasan.

**Uraian Pekerjaan TC Horison Nindya Semarang
Sumber: Data HRD Horison Nindya Semarang**

A. TUGAS DAN TANGGUNG JAWAB

1. Mengurus/melakukan korespondensi dan menata arsip kepegawaian sebaik-baiknya dan pekerjaan-pekerjaan yang membantu tugas-tugas Manager Personalia.
2. Mengetik, menerima, serta mendistribusikan surat-surat dan memorandum ke departemen lain.
3. Menjawab/mengirim surat-surat jawaban lamaran
4. Memproses surat-surat, dan mengagendakannya.
5. Menata, mengurus arsip/dokumen sebaik-baiknya.
6. Mengetik surat-surat keputusan (mutasi, promosi, kontrak, pengangkatan), panggilan, pengumuman, reprimand, dan skorsing.
7. Bertanggung jawab atas pelaksanaan administrasi.
8. Membuat laporan ijin kerja malam wanita & ijin penyimpangan waktu kerja.
9. Membuat laporan ke Depnaker dan Disnaker (Wajib Lapor).
10. Mencatat, memberitahukan, mengingatkan dan mengatur adanya pertemuan/rapat, serta permintaan untuk bertemu Manajer Personalia.
11. Menyiapkan kebutuhan kedinasan Manajer Personalia.
12. Menerima telepon masuk ke departemen personalia dan memberikan jawaban bila perlu.
13. Melaksanakan tugas-tugas lain atas perintah atasan.

**Uraian Pekerjaan Admin HR Horison Nindya Semarang
Sumber: Data HRD Horison Nindya Semarang**

Lampiran 3. Panduan Wawancara

PANDUAN

PERTANYAAN PENELITIAN

Identitas Responden :

1. Perusahaan :
2. Nama : (boleh tidak diisi)
3. Jabatan :
4. Pendidikan :
5. Lama kerja :
6. Departemen :

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia Hijau

MANAGER HRD

1. Berapa kuantitas karyawan yang ada di Hotel X
2. Bagaimana cara manajemen menganalisa kebutuhan akan jumlah karyawan Hotel X ?
3. Bagaimanakah perencanaan MSDM terkait dengan kegiatan ramah lingkungan?

2. Analisa dan perancangan pekerjaan Hijau

MANAJER HRD	KARYAWAN
<p>1. Apakah memasukkan unsur lingkungan ke dalam job desc?</p> <p>a. Bagaimana hotel x memasukkan unsur lingkungan ke dalam job desc?</p> <p>2. Apakah hotel X memasukkan unsur lingkungan dalam job spec?</p> <p>a. Bagaimana Hotel X memasukkan unsur lingkungan ke dalam job spec?</p> <p>3. Apakah Hotel X merancang jabatan baru yang lebih fokus ke manajemen lingkungan?</p> <p>a. Bagaimana implementasinya?</p>	<p>1. Apakah anda melakukan job desk terkait unsur lingkungan di dalam pekerjaan anda?</p> <p>2. Apakah anda memiliki job spec terkait unsur lingkungan untuk menyelesaikan pekerjaan anda?</p> <p>3. Bagaimana implementasi dari jabatan Anda yang memiliki fokus terhadap lingkungan?</p>

3. Rekrutmen Hijau

MANAJER HRD	PIC	KARYAWAN
<p>1. Menurut Bapak/Ibu, apakah sebelumnya memang sudah ada regulasi yang mengatur tentang proses rekrutmen karyawan yang mengedepankan aspek ramah lingkungan ?</p> <p>a. Bila ada, dapatkah anda jelaskan terkait regulasi tersebut?</p> <p>2. Bagaimana nantinya jika karyawan tidak memiliki ilmu pemeliharaan lingkungan ?</p> <p>a. apakah akan di dikomunikasikan informasi terkait pemeliharaan lingkungan saat proses rekrutmen?</p> <p>3. Siapa saja yang turut andil dalam menentukan syarat untuk bekerja di Hotel X?</p> <p>4. Apa yang menjadikan Hotel X memasukan unsur pengelolaan lingkungan dalam proses rekrutmen?</p>	<p>1. Bagaimana Hotel X menawarkan lowongan pekerjaan ? (Media nya)</p> <p>2. Syarat apa saja yang diajukan Hotel X untuk calon karyawan baru ?</p> <p>a. Apakah ada unsur lingkungan pada persyaratannya ?</p> <p>3. Apakah Hotel X mempunyai regulasi dalam proses rekrutmen yang menginformasi tentang pemeliharaan lingkungan ?</p> <p>a. Apakah karyawan akan diinformasikan tentang ini ?</p> <p>4. Bagaimana bila hanya sedikit calon karyawan yang memenuhi kriteria ?</p> <p>a. Apakah akan dilakukan proses rekrutmen lagi ?</p>	<p>1. Di mana anda mendapatkan informasi mengenai lowongan pekerjaan di Hotel X ?</p> <p>2. Apa yang membuat anda tertarik untuk bekerja di Hotel X ?</p> <p>3. Apakah saat proses rekrutmen, anda di edukasi tentang lingkungan kerja Hotel X ?</p> <p>4. Saat proses rekrutmen, apakah anda diberitahu tentang regulasi Hotel X terkait pengelolaan lingkungan ?</p>

4. Seleksi Hijau

MANAJER HRD	PIC	KARYAWAN
<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana aturan pada saat proses seleksi pada hotel X? 2. Apakah sudah terdapat unsur lingkungan pada aturan seleksi di Hotel X? 3. Apakah proses seleksi dilakukan secara online atau offline (pengumpulan berkas)? <ol style="list-style-type: none"> a. Bagaimana prosedur pengumpulan berkas pada saat online atau offline? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dalam seleksi berkas apakah karyawan yang memasukkan unsur lingkungan hijau akan dijadikan sebagai kandidat karyawan? 2. Terkait pertanyaan yang diajukan kepada calon karyawan apakah sudah mencantumkan unsur lingkungan? 3. Bagaimana cara yang dilakukan pada saat menguji calon karyawan akan perilakunya yang ramah lingkungan? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana proses seleksi yang Anda jalani? 2. Apakah dalam berkas Anda mencantumkan bahwa Anda peduli terhadap lingkungan? 3. Apakah pada saat proses seleksi Anda diuji kepedulian Anda terhadap lingkungan ? <ol style="list-style-type: none"> a. Apakah dapat Anda ceritakan bagaimana uji kepeduliannya 4. Apakah dapat Anda ceritakan pertanyaan-pertanyaan terkait lingkungan yang diajukan pada saat proses wawancara?

5. Induksi Hijau

Manajer HRD	PIC	Karyawan
<p>1. Apakah Bapak/Ibu memiliki kebijakan di dalam Proses pengenalan lingkungan pekerjaan di hotel X ?</p> <p>a. Apakah kebijakan yang dilakukan di hotel X sudah menerapkan unsur lingkungan hijau ?</p> <p>b. Jika sudah, unsur apa saja yang sudah di berikan di dalam pengenalan lingkungan pekerjaan hijau di hotel X ?</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. Di dalam 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. Jika sudah, Hal apa saja yang sudah di dapat oleh Bapak/Ibu setelah mengikuti program proses pengenalan lingkungan pekerjaan hijau?</p>

<p>c. Bagaimana tahapan perusahaan dalam proses pengenalan lingkungan pekerjaan hijau?</p> <p>2. Bagaimana cara membuat karyawan baru terbiasa dengan kebijakan perusahaan yang menerapkan unsur lingkungan hijau?</p> <p>3. Rencana kedepan apakah ada persiapan untuk mengembangkan program proses pengenalan lingkungan pekerjaan hijau di hotel X ?</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>	
---	---	--

6. Evaluasi Kinerja Hijau

MANAJER HRD	PIC	KARYAWAN
<p>1. Apakah hotel memiliki ketentuan dalam mengevaluasi kinerja karyawan yang memiliki keterkaitan dengan ramah lingkungan?</p> <p>2. Apakah hotel memberikan informasi mengenai adanya evaluasi kepada karyawan sebelum pelaksanaan?</p> <p>3. Siapa saja yang akan mengevaluasi karyawan?</p> <p>4. Apakah hotel mempunyai sistem informasi/ alat yang</p>	<p>1. Apakah evaluasi dilakukan secara per divisi/individu?</p> <p>2. Bagaimana pelaksanaan evaluasi dilakukan/ tahapan dalam melakukan evaluasi?</p> <p>3. Apakah saat melakukan penilaian, hotel sudah membuat target, sasaran dan tanggung jawab hijau? (target bagaimana perilaku hijau karyawan seperti pengurangan limbah)</p> <p>a. Seperti apa target dan tanggung jawab hijau yang diinginkan oleh hotel?</p>	<p>1. Apakah hotel memperkenalkan atau memberitahukan tentang apa saja indikator yang harus dilakukan pada saat evaluasi kinerja?</p> <p>2. Apakah bapak/ibu mengetahui target dari pengelolaan lingkungan yang diinginkan oleh hotel?</p> <p>3. Bagaimana cara bapak/ibu lakukan untuk memaksimalkan kinerja hijau agar target dari pengelolaan lingkungan yang diinginkan hotel tercapai?</p> <p>4. Secara pribadi, apakah bapak/ibu memiliki kendala saat menjalankan pekerjaan yang berkaitan dengan lingkungan?</p> <p>5. Apakah hotel sering memberikan umpan</p>

<p>mempermudah dalam evaluasi berkaitan dengan manajemen lingkungan?</p> <p>5. Apa tujuan dan target pengelolaan lingkungan hotel dalam sistem evaluasi kinerja? (target dalam melihat apakah pengelolaan atau kinerja hijau sudah maksimal atau belum)</p>	<p>4. Apa saja standar kinerja hijau yang diterapkan hotel?</p> <p>a. Apakah hotel melakukan evaluasi sesuai dengan standar kinerja hijau?</p> <p>5. Apakah dalam melakukan penilaian mengalami kendala?</p> <p>6. Bagaimana pada saat pelaksanaan evaluasi ada karyawan yang belum berperilaku ramah lingkungan?</p> <p>7. Apakah hotel memberikan feedback kepada karyawan?</p> <p>8. Setelah melakukan feedback, apakah ada perbaikan atau program untuk memperbaiki apa yang kurang dalam penilaian?</p>	<p>balik atau feedback terkait kinerja lingkungan yang anda lakukan?</p> <p>a. Bagaimana dalam penyampaian feedback?</p>
---	--	--

7. Pelatihan hijau

MANAJER HRD	PIC	KARYAWAN
<p>1. Apakah ada kebijakan terkait pemberian pelatihan kepada karyawan?</p> <p>a. Apakah kebijakan tersebut memasukan unsur pemeliharaan lingkungan?</p> <p>2. Target yang diinginkan Hotel X dengan diadakannya pelatihan hijau ini?</p> <p>a. Bagaimana hotel X menetapkan target tersebut tercapai atau tidak?</p> <p>3. Apakah perusahaan menganalisis kebutuhan pelatihan karyawan</p>	<p>1. Apakah kegiatan pelatihan diperusahaan anda berjalan dengan baik?</p> <p>a. Kendala apa yang menghambat proses pelatihan tersebut?</p> <p>b. Bagaimana cara Hotel X mengatasi kendala tersebut?</p> <p>2. Apakah target pelatihan yang dilakukan hotel X tercapai?</p> <p>a. Dapatkah Anda menjelaskan alasan dari jawaban</p>	<p>1. Apakah Hotel memberikan pelatihan untuk meningkatkan kesadaran lingkungan?</p> <p>a. Apa saja pelatihan tersebut?</p> <p>b. Apakah Anda berpartisipasi secara aktif dalam kegiatan pelatihan tersebut?</p> <p>2. Apakah pada perusahaan Anda menyediakan program pendidikan tentang lingkungan?</p> <p>3. Apakah anda mengetahui tujuan dari adanya kegiatan pelatihan tersebut?</p>

<p>dalam pemeliharaan lingkungan?</p> <p>a. Bagaimana hotel X menganalisis kebutuhan tersebut?</p> <p>b. Apa yang mendasari analisis tersebut?</p> <p>4. Apakah perusahaan menyelenggarakan program pelatihan yang bertujuan untuk memberikan pengetahuan tentang lingkungan yang baik?</p> <p>a, Jika iya, seperti apa pelatihan yang dilakukan oleh Hotel X tersebut?</p> <p>b, Kepada siapa sajakah pelatihan tersebut ditujukan</p>	<p>tersebut?</p> <p>3. Bagaimana penerapan analisis kebutuhan karyawan dalam kebutuhan pelatihan?</p> <p>a. Apakah analisis tersebut mampu menambah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan?</p>	
---	---	--

8. Manajemen reward hijau

MANAJER HRD	PIC	KARYAWAN
<p>1. Apakah Hotel X mempunyai kebijakan terkait dengan penghargaan kepada karyawan yang melakukan aktivitas peduli terhadap lingkungan?</p> <p>a. Peduli terhadap lingkungan contohnya seperti apa?</p> <p>2. Apakah perusahaan memberikan penghargaan</p>	<p>1. Apakah Hotel X memberikan penghargaan kepada karyawan yang peduli terhadap lingkungan?</p> <p>a. Bagaimana pelaksanaan pemberian penghargaan tersebut?</p> <p>2. Jenis penghargaan seperti apa yang diberikan?</p> <p>a. Apakah dalam bentuk finansial atau nonfinansial?</p> <p>b. Dapatkah anda jelaskan terkait penghargaan yang diberikan?</p>	<p>1. Apakah Anda menerima bahwa Hotel X memberikan penghargaan kepada karyawan yang berkomitmen pada lingkungan?</p> <p>a. Hal-hal apa yang Anda lakukan terkait kepedulian Anda terhadap lingkungan?</p>

<p>finansial terhadap karyawan yang peduli lingkungan?</p> <p>a. Bentuk finansialnya seperti apa?</p> <p>3. Apakah perusahaan memberikan penghargaan non finansial terhadap karyawan yang peduli lingkungan?</p> <p>a. Bentuk non finansial seperti apa</p>		
---	--	--

9.Keselamatan dan kesehatan kerja hijau

MANAJER HRD	PIC	KARYAWAN
<p>1. Bagaimana langkah yang diambil hotel X untuk menyusun strategi agar kejadian kecelakaan kerja tidak ada?</p> <p>a. Apakah langkah tersebut sudah bisa dilaksanakan hotel X?</p> <p>2. Langkah apa yang di ambil hotel X untuk meningkatkan kesehatan dan keselamatan karyawan, ? Beberapa perusahaan telah</p>	<p>Bagaimana cara anda menyampaikan program K3 kepada karyawan terkait penyuluhan K3?</p> <p>Contoh apa yang biasa anda gunakan?</p> <p>Bagaimana cara anda untuk menciptakan lingkungan kerja dapat menghindari stress karyawan?</p> <p>Dari angka 1-10 berapa tingkat karyawan anda mengalami stress kerja?</p> <p>Apa saja contoh dari stress karyawan yang sering dialami hotel X ?</p> <p>Apa yang hotel X lakukan jika kecelakaan kerja terjadi ?</p>	<p>1. Bagaimana kondisi lingkungan kerja anda?</p> <p>2. Apa yang sudah ditawarkan perusahaan tentang K3 di hotel X?</p> <p>3. Apakah menurut anda keselamatan kesehatan kerja sudah diterapkan di hotel X ?</p> <p>4. Apakah menurut anda kondisi di hotel X sudah memenuhi standar aman untuk bekerja?</p> <p>5. Jelaskan contoh kondisi aman di hotel X!</p> <p>6. Jelaskan contoh kondisi tidak aman di hotel X!</p> <p>7. Tindakan apa yang anda lakukan untuk</p>

<p>benar-benar menciptakan strategi (misalnya pabrik hijau/zona hijau) untuk menjaga lingkungan yang kondusif untuk mencegah berbagai masalah kesehatan</p> <p>a. Bagaimana tentang contoh tersebut apa masih berlaku sampai sekarang?</p> <p>b. Apakah sudah mengambil langkah strategi pabrik hijau?</p>	<p>5. Apa cara yang anda gunakan untuk meningkatkan kesehatan atau mengurangi dampak penyakit pada karyawan anda?</p> <p>5. Bagaimana hotel X mempertahankan tempat kerja yang hijau dalam lingkungan organisasi?</p>	<p>mengurangi dampak stress karyawan?</p> <p>a. Apakah cara tersebut bisa mengurangi stress kerja yang anda rasakan?</p> <p>b. Dari angka 1-10 berapa stress kerja yang anda rasakan?</p>
--	---	---

10. Manajemen disipliner karyawan hijau

MANAJER HRD	PIC	KARYAWAN
<p>1. Menurut bapak/ibu Manager HRD, apakah ada suatu kebijakan yang mengatur terkait aturan dalam mendisiplinkan karyawan untuk melakukan pengelolaan lingkungan hotel?</p> <p>(a). Apa saja kebijakan aturan dalam pengelolaan lingkungan hotel tersebut?</p> <p>(b). Apa yang mendasari dari terciptanya kebijakan aturan pengelolaan lingkungan hotel tersebut?</p> <p>2. Apa saja hukuman/sanksi jika</p>	<p>1. Dalam pelaksanaan disiplin perilaku karyawan terhadap pengelolaan lingkungan hotel, apa saja aturan atau peraturan yang harus ditaati oleh karyawan hotel dalam pengelolaan lingkungan?</p> <p>(a). Secara lebih jelas, apa saja hukuman/sanksi yang diberikan kepada karyawan yang melanggar peraturan pengelolaan lingkungan?</p> <p>(b). Apakah terdapat penggolongan jenis hukuman bagi karyawan yang melanggar peraturan lingkungan hotel?</p> <p>(c). Bagaimana sistem pemberian hukuman/saksi karyawan yang melanggar peraturan?</p>	<p>1. Menurut Anda selaku karyawan Hotel X, apakah perusahaan hotel ini terdapat aturan atau peraturan tertulis dan tidak tertulis terkait perilaku pemeliharaan lingkungan hotel ?</p> <p>(a). Menurut Anda, apakah aturan atau peraturan pemeliharaan lingkungan hotel tersebut sudah disampaikan dengan jelas atau mudah dimengerti?</p> <p>(b). Apakah Anda berpartisipasi secara aktif dalam menerapkan peraturan perilaku pemeliharaan lingkungan tersebut?</p> <p>(c). Apakah Anda pernah melanggar atau lalai dalam menaati aturan tersebut?</p> <p>(c). Apa saja hukuman/sanksi</p>

<p>didapati karyawan yang melanggar?</p> <p>(a). Apakah terdapat penggolongan jenis hukuman bagi karyawan yang melanggar peraturan lingkungan hotel?</p> <p>(b). Bagaimana sistem pemberian hukuman/sanksi tersebut?</p> <p>3. Apa tujuan/harapan yang ingin dicapai dalam penerapan kebijakan aturan dan hukuman dalam mendisiplinkan karyawan hijau tersebut?</p>	<p>2. Bagaimana perkembangan dari aktivitas manajemen disiplin karyawan hijau tersebut?</p> <p>(a). Apa terdapat kendala atau permasalahan yang menghambat perkembangan aktivitas manajemen disiplin karyawan hijau tersebut?</p> <p>(c). Bagaimana cara menghadapi atau menyelesaikan permasalahan atau hambatan tersebut?</p> <p>3. Apakah terdapat sistem disiplin progresif untuk mengetahui perkembangan atau kemajuan karyawan dalam mematuhi peraturan lingkungan hotel ?</p>	<p>jika didapati melanggar peraturan lingkungan tersebut?</p> <p>(d). Apakah dengan adanya hukuman/sanksi yang didapat tersebut membuat jera?</p> <p>(e). Apakah Anda mengetahui tujuan dari adanya aturan lingkungan hotel tersebut?</p> <p>(f). Apakah dengan adanya tujuan pemeliharaan lingkungan hotel tersebut, membuat Anda termotivasi/tergerak untuk selalu peduli dan sadar terhadap aspek lingkungan dalam organisasi, masyarakat maupun kehidupan sehari-hari?</p>
---	--	--

11. Hubungan Industrial Hijau

MANAJER HRD	PIC	KARYAWAN
<p>1. Menurut bapak/ibu Manager HRD, apakah ada suatu kebijakan yang mengatur tentang hubungan karyawan untuk melakukan pengelolaan lingkungan hotel?</p> <p>(a). Apa saja kebijakan hubungan karyawan tersebut terkait pengelolaan lingkungan hotel?</p> <p>(b). Apa yang mendasari dari terciptanya kebijakan hubungan karyawan tersebut?</p> <p>2. Apakah hotel telah memberikan</p>	<p>1. Bagaimana cara membangun hubungan karyawan agar dapat berorientasi pada aspek lingkungan?</p> <p>(a). Dalam pelaksanaan membangun hubungan kerja karyawan terhadap pengelolaan lingkungan hotel, apa saja hal yang perlu diperhatikan dalam membangun relasi dengan karyawan?</p> <p>2. Bagaimana penerapan pemberian kesempatan kepada karyawan untuk ikut terlibat dalam pengelolaan lingkungan hotel yang berorientasi hijau?</p> <p>(a). Apakah dengan diberinya kesempatan, karyawan dapat aktif dalam pengelolaan</p>	<p>1. Apakah anda diberikan kesempatan untuk terlibat dalam pemeliharaan lingkungan yang berorientasi pada aspek hijau?</p> <p>(a). bagaimana keterlibatan anda dalam pemeliharaan lingkungan yang berorientasi pada aspek hijau?</p> <p>2. Apakah anda diberikan kesempatan untuk melakukan negosiasi dalam mendapatkan kesepakatan terkait pemeliharaan lingkungan tempat kerja hijau?</p> <p>(a). Negosiasi apa saja yang melibatkan anda dalam kesepakatan terkait pemeliharaan lingkungan tempat kerja hijau?</p>

<p>kesempatan kepada karyawan untuk ikut terlibat dalam pengelolaan lingkungan hotel yang berorientasi hijau?</p> <p>(a). Apa saja bentuk dari keterlibatan karyawan dalam pengelolaan lingkungan hotel hijau tersebut?</p> <p>3. Apakah perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk bernegosiasi dengan manajemen terkait kesepakatan tempat kerja hijau?</p> <p>(a). Hal-hal terkait tempat kerja hijau seperti apa saja yang dinegosiasikan?</p>	<p>lingkungan ?</p> <p>3. Bagaimana perkembangan dari proses membangun hubungan karyawan hijau ?</p> <p>(a). Apakah terdapat kendala atau permasalahan yang menghambat dalam proses membangun hubungan karyawan hijau?</p> <p>(b). Bagaimana cara menghadapi atau menyelesaikan permasalahan atau hambatan tersebut?</p>	
--	--	--

(b). Apakah hasil dari negosiasi tersebut diimplementasikan?		
--	--	--

12. Pemutusan Hubungan Kerja Hijau

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

Lampiran 4. Panduan Observasi

No	Dimensi	Keterangan	Ya	Tidak	Photo
1.	Perencanaan Sumber Daya Manusia Hijau	Meramalkan jumlah karyawan untuk menjalankan			
2.	Analisis dan Desain Pekerjaan	Jabatan yang fokus pada pemeliharaan lingkungan			
3.	Rekrutmen Hijau	Pemanfaatan media sosial untuk memasarkan iklan lowongan pekerjaan			
4.	Seleksi Hijau	Pengumpulan berkas administrasi untuk mengisi lowongan kerja			
5.		Wawancara dalam seleksi menggunakan media sosial			
6.		Psikotest secara online			
7.		Data Calon karyawan dicetak menggunakan kertas recycle			
8.	Induksi Hijau	Membuat karyawan baru terbiasa terhadap upaya ramah lingkungan dan mendorong karyawan tersebut untuk terlibat dalam kegiatan peduli lingkungan			
9.	Pelatihan karyawan Hijau	Memberikan pengalaman yang baik terkait aktivitas			

No	Dimensi	Keterangan	Ya	Tidak	Photo
		yang ramah lingkungan			
10.		Mengadakan kegiatan yang mendidik karyawan akan kesadaran lingkungan			
11.		Karyawan diberikan pelatihan agar mampu menciptakan tempat kerja hijau			
12.		Karyawan diberikan kegiatan khusus penghijauan			
13.		Tujuan konservasi alam diintegrasikan dalam sistem evaluasi kinerja			
14.	Evaluasi Kinerja Karyawan Hijau	Memastikan karyawan memiliki penguasaan standar kinerja lingkungan secara komprehensif			
15.		Menyampaikan <i>feedback</i> terkait kinerja lingkungan guna meningkatkan kinerja karyawan			
16.		Mengevaluasi kinerja yang berbasis lingkungan pada setiap karyawan			
17.		Karyawan yang melakukan kinerja lingkungan dihargai			
18.	Kompensasi Hijau	Karyawan yang memiliki kinerja lingkungan baik diberikan			

No	Dimensi	Keterangan	Ya	Tidak	Photo
		penghargaan finansial			
19.		Mengkampanyekan keunggulan lingkungan yang telah karyawan hasilkan			
20.		Memberikan insentif kepada karyawan yang memiliki perilaku sadar lingkungan			
21.	Kesehatan dan Keselamatan Kerja Hijau	Adanya space tempat kerja yang hijau			
22.		Menciptakan tempat kerja hijau untuk mengurangi stres karyawan dan penyakit akibat lingkungan kerja yang berbahaya			
23.		Membuat (misalnya pabrik hijau/zona hijau) untuk meningkatkan kesehatan dan keselamatan karyawan			
24.	Tindakan Disipliner Hijau	Mengatur karyawan dalam kegiatan perlindungan lingkungan di dalam organisasi dalam penggunaan tissue dan listrik			
25.		Pemberian teguran kepada karyawan yang melanggar aturan pengelolaan lingkungan.			

No	Dimensi	Keterangan	Ya	Tidak	Photo
26.	Hubungan Karyawan Hijau	Keterlibatan karyawan dalam program pelestarian lingkungan (forum konsultasi bersama untuk memecahkan masalah lingkungan yang terjadi dalam organisasi)			
27.		Kegiatan negosiasi antara karyawan dengan pimpinan terkait pemeliharaan tempat kerja yang ramah lingkungan			
28.	Pemutusan Hubungan Kerja Hijau	Pemberian cara mengelola limbah dari hasil pelatihan dalam masa persiapan pensiun			

Lampiran 5. Panduan Studi Dokumentasi

No	Nama Dokumen	Ya	Tidak	Keterangan
1.	Analisis beban kerja karyawan			
2.	Perencanaan fungsi MSDM yang lebih ramah lingkungan			
3.	Laporan pembangunan berkelanjutan Hotel Horison Nindya Semarang			
4.	Job description terkait pemeliharaan lingkungan			
5.	Job specification terkait pemeliharaan lingkungan			
6.	Analisis rancangan jabatan yang fokus pada manajemen lingkungan			
7.	Kebijakan rekrutmen yang memanfaatkan media sosial untuk mengiklankannya			
8.	Kebijakan seleksi yang mengarah pada keramahan lingkungan			
9.	Panduan wawancara saat seleksi			
10.	Kebijakan pengenalan karyawan pada pekerjaannya yang diarahkan untuk lebih ramah lingkungan			
11.	Kebijakan evaluasi kinerja perusahaan terkait kinerja lingkungan			
12.	<i>Key Perfomance Indicator</i>			
13.	Kebijakan pelatihan karyawan terkait unsur keramahan lingkungan			
14.	Pengumuman instruksi kegiatan pelatihan karyawan terkait pelestarian alam (Kerja Bakti) karyawan			
15.	Kebijakan pemberian kompensasi karyawan			
16.	Kebijakan manajemen K3 berorientasi ramah lingkungan			
17.	Peraturan yang mengatur tindakan karyawan agar lebih ramah lingkungan			

No	Nama Dokumen	Ya	Tidak	Keterangan
18.	Peraturan yang mengatur relasi karyawan agar lebih ramah lingkungan			
19.	Kebijakan untuk mempersiapkan masa pensiun karyawan			
20.	Sertifikat Green Building karyawan			



Lampiran 6. Verbatim Key Informant 1

Tanggal : 6 Maret 2022
 Waktu : 12.15 – 13. 10
 Informan : Ibu Citra Wahyu Volindri
 Jabatan : QAM dan HRM Horison Nindya Semarang
 Tujuan : Wawancara HRD terkait GHRM
 Tempat : Horison Nindya Semarang (HR Office)

Pelaku	Percakapan	Koding
Ellicia	: Siang ibu	
Citra	: Haiiii	
Ellicia	: Saya Ellice, lama tak bersua ya bu malah nggak pernah bersua (tertawa)	
Citra	: <i>This is our first time</i> ya, gimana El?	
Ellicia	: Kita perkenalan dulu ya bu ya,	
Citra	: Boleh silahkan	
Ellicia	: Nama saya Ellicia ya bu, saya dari UNIKA Soegijapranata izin juga mau wawancara untuk penelitian saya terkait <i>Human Resource Management</i> yang berbasis lingkungan.	
Citra	: Okeee dehh, jangan susah-susah ya.	

Ellicia	:	Nggak buu, kalo boleh tau nama panjang ibu siapa nih??	
Citra	:	Nama panjang, karna El udah perkenalan, aku juga perkenalan nama panjangnya Citra Wahyu Volindri biasa di panggil Citra atau karna emak-emak jadi sometimes dipanggil mami.	
Ellicia	:	Okee mami, nggak bunda ya hahaha.	
Citra	:	(ketawa)	
Ellicia	:	Untuk jabatannya saat ini?	
Citra	:	Jadi gini saya di Horison Nindya Semarang ini memang berawal dari <i>Quality Assurance Manager</i> aja waktu itu, akan tetapi seiring berjalannya waktu HRM kita Horison Nindya Semarang <i>resign</i> , karena belum ada yang menggantikan dari GM meminta bantuan saya untuk melakukan asesmen ataupun penilaian apabila saya di <i>move</i> ke HRM atau paling tidak pegang 2 jabatan itu seperti apa. Nah maka dari hasil <i>interview</i> , hasil <i>appraisal</i> , dan penilaian Alhamdulillah saya dipercaya untuk menjadi HRM, jadi saat ini kalau bisa dibilang masing 2 <i>handle Quality Assurance Manager</i> dan <i>Human Resource Manager</i> .	
Ellicia	:	Okee, kalau boleh tau lama bekerjanya di Horison Nindya Semarang berapa lama?	
Citra	:	Kalau aku dari 2019, jadi September 2019 sampai saat ini masih aktif.	
Ellicia	:	Pendidikannya ini terakhir, terakhir apa bu?	

Citra	:	Kalo pendidikan terakhir sarjana S1 cuma memang dari segi jurusan tidak sesuai dengan apa yang aku kerjakan saat ini <i>but enjoying my life</i> jadi maksudnya ya udah lah gak papa, karena ternyata enggak hanya saya aja Mbak Els, tapi semuanya maksudnya beberapa orang bekerja tidak sesuai dengan bidangnya, tapi ternyata asal ada kemampuan <i>skill, knowledge</i> aku belajar ke arah sana ya nanti bisa mengikuti intinya gitu tapi kalo minder pasti ya <i>sometimes</i> ada rasa kaya;	
Ellicia	:	Kan dua jabatan hahaha.	
Citra	:	Nggak maksudnya minder, kok aku bukan dari jurusan pariwisata; karena kan kebanyakan teman teman yang level manajer di hotel itu mereka adalah <i>basic</i> -nya dari pariwisata, perhotelan ya intinya kaya gitu la, tapi kan kalo aku kan dari bidang pendidikan, kok bisa masuk perhotelan gitu tapi <i>so far</i> aku menikmati si.	
Ellicia	:	Menikmati dan mengikuti biar enak ya bu ya.	
Citra	:	Iyess.	
Ellicia	:	aa.. bu kalo boleh tau Horison Nindya Semarang sendiri berdirinya sejak kapan ya bu?	
Citra	:	Horison Nindya Semarang itu tahun 2018 jadi di aa.. apaa di bulan Desember	
Ellicia	:	Oo. oke. Kalo kuantitas karyawan yang ada di Horison Nindya Semarang ini ada berapa bu?	
Citra	:	Jumlahnya ya?	

Ellicia	:	Iya karyawannya	
Citra	:	Kalo karyawan saat ini maksimal di 45, kalo nggak salah ya. Karena rata-rata di 30-45 itu dah maksimal PKWT karena kalo yang lainnya diisi dari adik-adik magang	
Ellicia	:	Oke, kalo PKWT gitu tidak ada karyawan tetap ya bu?	
Citra	:	Tidak ada jadi semua karyawan kita disini PKWT, bukan PKWTT	
Ellicia	:	Ooo. Oke oke... Kalo dari Horison Nindya Semarang sendiri, cara menganalisis beban kerja nya itu gimana ibu?	
Citra	:	Beban kerja karyawan?	
Ellicia	:	Iya, menganalisis kebutuhan lebih ke kebutuhan yang karyawan butuhkan. Gimana? Apakah dari beban kerja atau darimanya?	
Citra	:	Jadi gini kalo untuk eee....., perhotelan khususnya Horison Nindya Semarang sendiri kita <u>disesuaikan dengan 1 jumlah kamar. Jadi jumlah kamar, semakin banyak jumlah kamar, semakin banyak tamu yang reservasi, semakin banyak event-event yang masuk itu juga mempengaruhi jumlah karyawan tersebut. Jadi kita ditentukan dari banyaknya event, dengan adanya pemesanan kamar kita, seperti itu.</u>	PSDMH
Ellicia	:	Dan juga per harinya beda-beda ya buu?	
Citra	:	Beda-beda, betul beda-beda. Kalaupun misalnya ee... dalam 1 hari tersebut kalau tidak terlalu banyak event, tidak ada kamar yang reservasi masuk, itu kita juga <u>bisa meminimalisir orang yang masuk, bisa dialihkan mungkin karyawan itu bisa</u>	PSDMH

		<u>diliburkan, untuk bisa istirahat, atau pun gimana terus ee menghemat biaya transportasi juga. Jumlah anak-anak magang disesuaikan lagi gitu.</u>	
Ellicia	:	Oke oke kalo perencanaan dari kan ini HRM ya bu, kalo perencanaan dari segi fungsi operasional MSDM yang lebih mengarah lingkungan itu ada nggak bu?	
Citra	:	Ohhh, kalo untuk yang kita ini kebetulan Horison Nindya Semarang ini kita sebuah bangunan yang <u>memang green building jadi pasti kita semua ramah lingkungan</u>, semuanya hee. Jadi kita itu satu-satunya hotel yang dipercaya di Jawa Tengah satu satunya yang memilikii sertifikat <i>green building</i> nah itu salah satunya dengan kita pasti akan <u>gunakan recycle paper untuk setiap di administrasi di back office</u> terus kita juga kaya misalnya tanam tanam pakcoy gitu kan di belakang itu bisa kita gunakan untuk masak terus apa jumlah air yang keluar itu juga tidak terlalu banyak contohnya kita ini punya kolam renang kecil sebenarnya kolam renang kecil itu di di apa..	PSDMH
Ellicia	:	Memang ada desainnya?	
Citra	:	Hee ada desainnya dan ada pemikiran supaya kita hemat air, itu kan termasuk kita pro banget nih ke arah sana karena memang kita mau <i>go green</i> terus kita juga nggak ada kamar yang merokok semua kamar adalah <i>non smoking room</i> itu <u>kita suport banget sih ke arah yang ramah lingkungan.</u>	PSDMH
Ellicia	:	Berarti secara garis besar operasional udah ada rencana dan juga udah ada apa ya kayak udah ada prakteknya juga udah ada ya bu?	

Citra	:	Betul betul.	
Ellicia	:	Tidak hanya, kalau ditidak hanya kalo di MSDMnya sendiri kalo di departemen HR nya sendiri?	
Citra	:	Departemen HR nya sendiri ini berkaitan dengan apa nih?	
Ellicia	:	Perencanaan buat kaya lingkungan yang yang lebih hijau gitu.	
Citra	:	ee.. kalo kaya penanaman pohon?	
Ellicia	:	Adakah kaya mungkin di rekrutmennya lebih ramah lingkungan rencana yang lebih ke fungsi opsionalnya gitu adakah ?	
Citra	:	Apa ya kalo dari rekrutmen sendiri kearah yang maksudnya ke arah yang ramah lingkungan itu yang dimaksudnya yang kaya gimana? Maksudnya kayak tadi kan misalnya nih dari kita <i>support</i> untuk kegiatan penghijauan kita ikut.	
Ellicia	:	Ooo... bagian HR juga ikut?	
Citra	:	Ikut, itu justru dari kita misalnya kek hari apa pohon sedunia atau apa nah dari HR saya minta untuk teman teman semua untuk <u>kerjasama dengan dinas lingkungan hidup untuk minta support pohon nanti kita adakan pelatihan tanam tanam.</u>	PSDMH
Ellicia	:	Oooo gitu itu dari HR nyaa	
Citra	:	Itu masuk dari kegiatan HR juga gitu	
Ellicia	:	CSR..	

Citra	:	Iya CSR...	
Ellicia	:	Ooo okee, kalo <i>job desc</i> nya itu apakah sudah ada yang memasukan unsur unsur lingkungan gitu?	
Citra	:	<i>Job desc</i> kaitannya untuk karyawan atau untuk HR nya?	
Ellicia	:	Untuk karyawan juga, untuk seluruh bagian karena kan <i>job desc</i> kan yang bikin HR ya	
Citra	:	Jadi gini kita ini kan <i>chain hotel</i> , <i>chain hotel</i> itu adalah hotel yang dari <i>corporate</i> jadi untuk <i>job desc</i> tidak dibuat oleh HR, HR disini hanya menyampaikan kepada karyawan sifanya dalam ini adalah your <i>job desc</i> . Sebelum karyawan masuk kita sudah harus menjelaskan supaya tidak ada dusta antara karyawan dengan perusahaan. Jadi misal Mba El masuk sebagai karyawan ya akan saya jelaskan Mba El <i>job desc</i> sebagai admin HR misalnya adalah ABCDE dan penilaiannya Mba El seperti ini seperti ini jadi karyawan juga paham dan ngerti apa yang harus dia lakukan targetnya pa gitu gitu	
Ellicia	:	Ooo okee, jadi memang dikomunikasikan ya.	
Citra	:	<u>Dikomunikasikan sebelum orang tersebut atau yang bersangkutan masuk di hari pertama bekerja.</u>	IH
Ellicia	:	Tapi sejauh ini ada nggak si bu jabatan yang dia tu yang memengandalkan keterampilan lingkungan.	
Citra	:	<u>Ooo, jadi kaya misalnya pak Sri kita punya gardener namanya pak Sri itu kan juga apa namanya tugasnya merawat tanaman. Tanaman di lingkungan hotel apalagi tadi</u>	ADPH

		<u>kita <i>greenship building</i> jadi <i>support</i> daripada penanaman pohon harus maksimal.</u>	
Ellicia	:	Okee, jadi memang jabatan itu sudah ada ya?	
Citra	:	Udah ada, memang ada...	
Ellicia	:	Kalo <i>job desc</i> -nya Pak Sri itu sendiri apakah ada kaya regulasinya untuk merawat lingkungan <i>job desc</i> dan <i>job spec</i> -nya Pak Sri.	
Citra	:	Ada, jadi maksudnya Pak Sri tidak hanya terserah pak Sri dalam melakukan pekerjaannya ya misal nya kaya apa cuma ya udah pagi potong potong gini, nggak tapi Pak Sri juga dituntut untuk <u>kalo kita punya taman, harus panen ya pak di berapa bulan kita panen terus kita punya pohon anggur tapi saya nggak tau sekarang masih ada apa nggak kayaknya sih masih ada, nah anggur itu gimana <i>progress</i> nya terus apa nih dicocok di tanam di area sini pak, jadi Pak Sri juga turut berpikir ke arah lebih baik lingkungannya.</u>	ADPH
Ellicia	:	Ookee berarti memang ada jabatan dan <i>job desc</i> , tertulis secara itu nggak?	
Citra	:	Kalo <i>job desc</i> <i>gardener</i> sepertinya ada, coba nanti saya carikan yaa	
Ellicia	:	Ooo nggih,lalu ibu kalo kan saya juga magang disini kan ada beberapa yang magang disini, kan ada beberapa karyawan juga yang rotasi kan ya bu,. Kalo mereka rotasi ini apakah juga dilihat dari <i>skill</i> mereka mengelola lingkungan gitu juga diperhatikan apa nggak?	

Citra	:	Maksudnya itu termasuk kedalam kategori penilaian apa tidak?	
Ellicia	:	Nggih.	
Citra	:	<p>Oke sebenarnya itu juga termasuk ya karena di kita ini kan ada 6 horison service culture atau budaya budaya horison yang sebenarnya; budaya itu ada 6 jadi apa namanya si ramah, sungguh cepat, hangat, peduli dan tulus kalo kita bilang 6K jadi kaya dari 6 tersebut sangat berkaitan dan berkesinambungan. Nah kalo misalnya tadi yang ditanyakan apakah masuk penilaian? Masuk penilaian karena disitukan harus ramah, ramah tidak hanya terhadap tamu tapi ramah juga terhadap lingkungan, terus ikut menjaga. Ee.. <u>ini gimana orangnya apakah dia buang sampah sembarang atau nggak ada di attitudenya kaya gitu gitu pokoknya tetap dilihat dari segi ee.. bagaimana dia terhadap lingkungannya gitu kan karena lingkungan tidak hanya lingkungan tempat kerja ya tapi lingkungan timnya lingkungan dirinya kaya gitu gitu.</u></p>	ADPH
Ellicia	:	Nggak yang tidak melulu tentang hijau-hijau tapi juga tentang relasi	
Citra	:	Iyaa betull	
Ellicia	:	Lalu ibu untuk rekrutmen nya sendiri apakah menurut ibu sendiri itu sudah apa ya kaya memasukan unsur-unsur lingkungan juga sudah memperhatikan lingkungan gitu udah belum bbu?	
Citra	:	Lingkungan kalau <i>so far</i> ee... kaya kalo misalnya ini kita jauh ya kalo misalnya kaya kandidatnya jauh ya kan kalo kandidat	RH

		<p>jauh kita by <i>online</i> jadi tidak hanya kaya yang bersangkutan harus melulu jauh kesini kan kasihan jadi menyesuaikan terus <u>kalo kita ngomong lingkungan juga sebenarnya kita juga kadang ada orang dekat hotel misalnya kaya orang belakang hotel atau 1 kelurahan atau apa yang ikut <i>apply</i>, maksudnya mereka akan dan biasanya kita utama orang orang yang memang dari segi jarak itu tidak terlalu jauh juga, seperti itu karenakan enak ya kalo <i>staff</i> tersebut rumahnya tidak jauh jauh dari hotel hemat transportasi juga.</u></p>	
Ellicia	:	<p>Kalo untuk iklan lowongan kerjanya sendiri Horison Nindya Semarang ini memanfaatkan apa, apakah koran atau gimana?</p>	
Citra	:	<p>Kalo untuk iklan, <u>iklan lowongan kerja sendiri kebetulan dari HR sendiri punya yang namanya komunitas HRM atau kumpulan dari HR seluruh Jawa Tengah dan misalnya juga kaya <i>join</i> di HR indonesia atau HR DIY atau HR mana nah kita desain aja terus kita memanfaatkan internet, memanfaatkan dari sosial media</u> karena pasti bisa lebih cepat selain dari pada itu dalam lingkup perhotelan temen temen ya karena orang orang hotel itu sebenarnya pasti ketemu lagi ketemu lagi gitu dan saling kenal biasanya jadi kaya lebih gampang lebih mudah gitu. Tim yang operasi juga akan bisa <i>update</i> status tersebut.</p>	RH
Ellicia	:	<p>Okee, kan kalo sertifikat <i>building</i> yang <i>green</i> gitu ya. Kalo seumpamanya sendiri karyawannya itu tidak memiliki keterampilan pengelolaan lingkungan itu gimana bu?</p>	
Citra	:	<p>Kalo kita si gini ya karenakan pengelolaan lingkungan ini bukan dibilang tidak wajib tapi kalo kita kan kita juga</p>	RH

		<p><i>support</i> ke arah sana jadi kita juga harus paling nggak nahan <u>jadi lebih bagaimana kreativitas mereka juga gitu dituntunnya lebih kesana. Jadi si karyawan tersebut kalo dibilang apa namanya bukan syarat mutlak ya tetap syarat juga karena kita juga pengen si pelamar juga <i>support</i> dengan kita yang <i>greenship building</i> jadi harusnya kesana.</u></p>	
Ellicia	:	Tentang informasi <i>greenship building</i> terus karyawan yang bakalan diprioritaskan mungkin ya, kalo akan masuk gitu apakah di informasikan ke karyawan?	
Citra	:	Karyawan yang akan masuk?	
Ellicia	:	Iyaa maksud nya kaya karyawan umpamanya yang dikomunikasikan kalo mereka memiliki sikap lebih ramah lingkungan atau lebih gimana apakah di informasikan?	
Citra	:	<p>Sebenarnya itu kalo secara awal rekrutmen di desain promo ,desain rekrutmen misla yang dibutuhkan FB manager misal seperti itu memang tidak tertera secara jelas akan tetapi ketika nanti tahapan rekrutmen berikutnya adalah ketika mungkin beliau sudah memasukan CV ke email, lamaran pekerjaan terus juga dari HR screening HR melakukan CRC atau <i>Cross Check Reverend</i> setelah itu mungkin HR akan telepon beliau nah dari saat ngobrol ngobrol itu biasanya di inikan maksudnya <u>disampaikan gitu sebenarnya kia memang ini nih jadi <i>you have to</i> bla bla bla gitu yang memang <i>support</i> dengan yang tadi dengan kegiatan yang ramah lingkungan.</u></p>	SH

Ellicia	:	Okke, tapi untuk regulasi dari rekrutmennya sendiri yang lebih mengarah ke arah lingkungan yang nggak spesifik banget tapi ada nggak si bu regulasinya?	
Citra	:	<u>Eee ini tergantung lowongan yang disini ya maksudnya tergantung apa namanya ee... tergantung posisi yang diisi ya kalo posisi nya seperti Pak Sri tadi gardener otomatis harus punya skill itu wajib seperti itu nah posisinya di mana nih gitu misalnya di admin, ya tadi <u>di admin kita harus punya administrasi nggak cuma hanya ngabis ngabisin kertas ataupun ya cuma buang-buang kertas aja tapi apa bagaimana juga bisa menekan pembelian pembelian tidak terlalu banyak akhirnya dengan apa dan menggunakan misalnya recycle paper gitu.</u></u>	RH
Ellicia	:	Itu berarti ada ya bu?	
Citra	:	Adaa	
Ellicia	:	Terus kalo kaya iklannya pake media sosial itu juga adakah regulasinya?	
Citra	:	Media sosial yang di IG gitu misalnya?	
Ellicia	:	Heem yang di share ada regulasinya berarti?	
Citra	:	Ada ada	
Ellicia	:	Oke oke... Kalo boleh tau dari rekrutmen sendiri eee... yang punya andil gitu ehmm, yang berandil disini siapa aja?	

Citra	: Oke kalo rekrutmen ini sebenarnya semua punya andil, jadi begini ee... rekrutmen disini posisi apa dulu kita disini ada posisi staff, <i>supervisor</i> , HOD atau manager dan GM level tertinggi kita adalah GM, nah yang kita cari yang mana dulu kalau kita mencari kandidat posisinya adalah staf biasa di departemen misalnya <i>public area</i> misalnya publik area tersebut harus ke <i>interview</i> ke siapa saja? Harus ke HR harus ke HOD nya atau manager dibidangnya terus sampai ke GM seperti itu kalo untuk yang <i>supervisor</i> sampai ke tahap <i>corporate</i> karena kita <i>chain hotel</i> hain jadi harus sampai <i>corporate</i> tau paling tidak ikut psikotesnya <i>corporate</i> seperti itu	
Ellicia	: Oke oke jadi emang ada tahapan tahapan	
Citra	: Tahapan tahapannya betul	
Ellicia	: Tadi udah rekrutmen. Kita masuk ke seleksi ya buu	
Citra	: Okee	
Ellicia	: Kalo boleh tau ada nggak si bu kaya seleksi nya itu sendiri nanti tahapannya kaya apa?	
Citra	: Oke kalau seleksi ya tadi kalo misalnya aku sampaikan adalah seleksi ee.. yang kalo tadi staff kan hanya mentok di unit saja ya, atau hanya hotel saja cukup selesai tapi kalo misalnya level <i>supervisor</i> sampai ke level manajer sampai ke <i>corporate</i> -nya tahapannya tadi tahapan <i>interview</i> tahapan psikotes kalo untuk <i>interview</i> nya sendiri kalo untuk manajer <i>interview</i> dengan GM dengan HR unit <i>interview</i> dengan <i>corporate</i> HR <i>interview</i> dengan	

		first presiden dan melakukan psikotes jadi memang tidak mudah ya maksudnya ada proses yang...	
Ellicia	:	Tidak asal aja ya.	
Citra	:	Iyaa tidak asal diterima seperti itu.	
Ellicia	:	Dan itu menggunakan media apa bu? Apakah mereka datang dari sana kesini untuk psikotest nya.	
Citra	:	Kalo <u>psikotes kita online semua</u>, kita sudah Alhamdulillah juga termasuk karena lagi ada pandemi jadi semua dilakukan <u>by online, event itu wawancara juga biasanya dilakukan online</u> entah <u>video call</u> atau <u>zoom</u> biasa nya gitu.	SH
Ellicia	:	Pengumpulan berkas, <i>interview and then</i> psikotes juga semua?	
Citra	:	Semuanya by online	SH
Ellicia	:	Oke, lha untuk proses yang seperti ini apakah ada regulasinya bu?	
Citra	:	Adaaa adaa regulasinya dari <i>corporate</i> sudah memberikan regulasi memberikan arahan memberikan SP kepada masing masing hotel untuk bisa diterapkan	
Ellicia	:	Hmm oke, kalo tadi rekrutmen, seleksi apa yang mendasari hotel kaya lebih melakukan kegiatan kegiatan yang seperti itu?	
Citra	:	Mendasari hotel kenapa maksudnya?	
Ellicia	:	Memilih kenapa lebih memilih kaya tadi rekrutmen melalui media sosial kenapa harus seleksi <i>interview</i> melalui <i>online</i> , apa yang mendasari?	

Citra	: Jadi gini sih kalo untuk ee.. kenapa sih kalo misalnya dari iklan juga harus media sosial dan lain sebagainya karena kita juga nggak mau kandidat kandidat yang melamar itu hanya dari sekitaran Semarang aja, belum tentu sekitaran Semarang bagus bagus, bukan berarti Semarang jelek ya tapi kalo ada kesempatan dari unit lain maupun dari luar Semarang yang memang bagus kan juga memberikan kepada mereka untuk bisa mencoba seperti itu dan <u>proses lebih mudah lebih cepat ya dan ee.. apa ya hemat biaya tentunya pasti karena yang bersangkutan tidak harus mendatangi hotel untuk interview</u>	SH
Ellicia	: <i>Cost</i> -nya juga gak ituu ya	
Citra	: <i>Cost</i> nya nggak banyak	
Ellicia	: Heem heem, kita kan udah ke seleksi kalo karyawannya masuk berarti kan di <i>induction</i> nya nggak sih b u?	
Citra	: Ada <i>induction</i> namanya to this <i>induction</i> ya jadi 2 hari <i>induction</i> adalah untuk mengetahui ee.. tentang <u>Horison culture, Horison knowledge</u> apa sih Horison secara umum dan mengapa Horison, karenakan Horison ada lebih dari 50 hotel di seluruh Indonesia kurang lebih ya atau bahkan lebih jadi apa namanya si pekerja ini jangan sampai hanya tau Horison di unitnya saja melainkan ya Horison secara luas secara banyak unit	IH
Ellicia	: Oke oke, berarti sudah ada aturan seperti itu ya?	
Citra	: Yess, betul	

Ellicia	:	Kalo di lihat sendiri kan visi misi itu kan mengedepankan lingkungan	
Citra	:	Betul	
Ellicia	:	Kaya yang misinya yang nomor 4 kan manfaat bagi masyarakat dan lingkungan sekitar	
Citra	:	Yess betul.	
Ellicia	:	Lalu ada yang <i>core value</i> nya Horison juga tu kan tanggung jawab sosial lha itu cara mengkomunikasikan, menanamkan ke karyawan itu bagaimana ibu?	
Citra	:	<p>Untuk yang nomor 4 sendiri ya tadi , kita tetap terus <u>memantau kegiatan karyawan sehari-hari yang mana karyawan tersebut juga dimasukkan ke penilaian tadi kalo misalnya nih ternyata dia nggak <i>support</i> lingkungan terus dari segi <i>attitude</i> nggak bagus dan lain sebagai, pasti juga akan kita panggil dan akan lakukan <i>review</i> gitu, jadi intinya itu sangat berkaitan ya harus bermanfaat karena kan kita misalnya ya dengan adanya <u>Horison</u> tersebut harus melihat kanan kiri misal ni kaya ada pedagang apa di sebelah kita dengan adanya hotel misal ada pedagang buah dengan adanya hotel pedagang tersebut jadi laku jadi menambah keuntungan bagi dia, otomatis kan bermanfaat bagi masyarakat gitu. Terus buat <u>lingkungan seperti ini ya jangan sampai walaupun kita hotel ada limbah ni, tapi kalo kita dengan pembuangan yang bener dengan ini otomatis tidak menjadikan lingkungan tersebut justru tercemar.</u></u></p>	EH IH

			K3H
Ellicia	:	Kalo rencana kedepannya ibu apakah ada yang ingin dikembangkan dari proses <i>induction</i> -nya sendiri ini apakah ada ibu?	
Citra	:	<u>Proses <i>induction</i> harus dikembangkan karena tidak hanya karyawan tersebut tahu secara teori tapi kita pantau bagaimana prakteknya di lapangan, jadi udah tau nih visi misi apa apa, tapi nggak cuma hal apa tapi bagaimana diimplementasikan di lapangan seperti itu</u>	IH
Ellicia	:	Okee berarti perkembangannya besok kedepannya pengnya dipantau terus	
Citra	:	Iya harus ada pemantauan, karena <i>induction</i> itu kan sebenarnya minimal 2 hari itu minimal tapi selama 2x3 bulan masa karyawan tersebut masih dalam masa <i>review</i> .	
Ellicia	:	Ooo...	
Citra	:	Hee, jadi kita lihat dalam 2x3 bulan dia bisa mengikuti visi misi kita, sejalan dengan kita menanamkan apa yang kita, ya <i>go ahead</i> kita bisa lanjut tapi kalo ternyata dia nggak sejalan ya kita lakukan <i>review</i> dan ya dadah babay kalo memang nggak bisa, karena nggak bisa kita paksakan.	
Ellicia	:	Iyaa sih karena tidak sesuai dengan karakter budaya perusahaan itu sendiri.	
Citra	:	Iyess betul	

Ellicia	:	Ngomongin tadi <i>review</i> berarti masuknya ke evaluasi ya bu?	
Citra	:	Yes betul	
Ellicia	:	Kalo evaluasinya sendiri apakah hotel memiliki ketentuan tersendiri gitu bu, yang terkait dengan ramah lingkungan, masih keramah lingkungan apakah ada ketentuan tersendiri?	
Citra	:	Kalo evaluasi yaaa.. ee... ini ya kita punya penilaian tersendiri per 6 bulan untuk karyawan	
Ellicia	:	Per semester	
Citra	:	Hee per semester , itu kaya...	
Ellicia	:	Kaya kuliah	
Citra	:	Hee iya ember, jadi punya penilaian tapi yang kaitannya dengan yang ramah lingkungan itu ya mungkin sama dengan rekrutmen tadi karena kita juga menuntut dia dari segi ini <u>harus sesuai dengan misi nomor 4 yang mana mengedepankan untuk ee apa yang terjadi dilingkungan kita support lingkungan kita maka pasti kita akan tanyakan dulu kamu di rekrutmen sudah dijelaskan bahwa kamu harus seperti ini ini, saat <i>review</i> akan di tanyakan kembali.</u>	EH
Ellicia	:	Oo akan di tanyakan kembali, okee okee.. Apakah hotel sendiri itu memberikan info kepada karyawannya mengenai entar tu akan di evaluasi gitu apakah di kasih info?	
Citra	:	Setiap ini pasti ada informasi sebenarnya itu terjadi saat <i>induction</i> tadi, <i>induction</i> itu tidak hanya selesai pengenalan mengenai hotel	

		horison secara umum tapi termasuk juga detail nya bagaimana sih penilaian kalo jadi karyawan di hotel horison bagaimana karyawna di Horison seharusnya kaya gitu gitu itu ada di masa masa 1 minggu maksimal saat dia ada.	
Ellicia	:	Okee, kalo boleh tau juga siapa yang terlibat aktif dalam evaluasi si karyawan itu	
Citra	:	Yang pertama adalah HOD atau <i>Head Of Departement</i> , HRD dan GM	
Ellicia	:	Karyawan sendiri?	
Citra	:	Karyawan sendiri yang pertama menilai dirinya sendiri, dia <i>self assigment</i> dulu lalu dinilai oleh HR, dinilai oleh HOD dan dinilai oleh GM	
Ellicia	:	Oo berarti ada beberapa ada tahap juga yaa yang terlibat disitu juga ada beberapa pihak	
Citra	:	Betull.... Karena belum tentu juga misal ni dalam point disiplin karyawan tersebut melakukan penilaian atau self assessment mungkin nilainya masih 3 atau biasa-biasa saja sedangkan misal HOD nya bisa ngasih nilai 5 karena memang bener bener disiplin nah karyawan dilihat kenapa kamu ngasihnya 3 barangkali memang dia minder barangkali kurang PD seperti itu	
Ellicia	:	Kalo dari KPI itu indikator nya ada nggak sih ibu yang menuangkan tertulisnya ee.. nyerempet nyerempet ramah lingkungan gitu ada nggak sih bu?	

Citra	:	Kalo KPI masing masing staff dan juga <i>HOD</i> itu ada sih nanti coba saya print kan ya, untuk <i>supporting</i> data tapi kalo <u>yang secara detail terkait dengan ramah lingkungan itu nggak ada</u>	EH
Ellicia	:	Belum ada	
Citra	:	Iya belum ada, tapi kalo misalnya nanti bisa dilihat juga per masing masing itu ada nah sebenarnya <i>to the point</i> ke arah itu sih tapi lebih ke misalnya nih kalo untuk <i>HOD</i> dari <i>accounting</i> dia harus bisa menentukan <i>saving cost</i>, nah dari mana <i>saving cost</i> tadi banyaklah yang bisa dia lakukan contohnya dia belanja di sekitar hotel nggak usah jauh jauh, terus dia belanja dari orang orang mitra UMKM yang memang ini gitu kan terus dia hemat dari segi <i>saving energy</i> <u>jadi tidak secara langsung dituangkan disitu bahwan kaitannya dengan ramah lingkungan akan tetapi tujuannya tetap kesana.</u>	EH
Ellicia	:	Oke, kalo targetnya yang ingin dicapai itu apa bu?	
Citra	:	Dari sisi mana nih?	
Ellicia	:	Dari sisi dari targetnya kita tu kan secara tidak langsung pengen ya ramah lingkungan dengan menekan menekan ini, nah sebenarnya target utama nya itu apa dari ramah lingkungan?	
Citra	:	Ohh kalo ee... ini apa ya jadi gini sih kalo misalnya kita tadi namanya berbisnis kita ingin yang namanya pendapatan itu banyak jadi ee.. tapi kita terutama tidak fokus serta merta hanya mengurus biar untung nya banyak sebenarnya tidak kesana sih tapi agar bisnisnya <u>long last</u> kali kita	SL

		<p><u>menggunakan <i>saving energy</i>-nya</u> bagus terus kita gunakan misal kaya di kamar kita punya sprei kalo kita bilang linen itu kita punya namanya kartu yang mana kalo kartu itu diletakkan diatas kasur itu diganti. Kalo tamu meletakkan diatas kasur itu berarti minat diganti tapi kalo tamu tidak meletakkan itu diatas kasur artiya tidak diganti pun tidak masalah, itu kan bisa <i>saving</i> kita hemat air, kita juga ee.. dari segi pencuciannya kan tidak otomatis kita walaupun di <i>laundry</i> kan, tapi <i>laundry</i> tersebut pembuangan limbah tidak akan banyak, jadi tujuannya ya selain <u>daripada dapat untung yang banyak tapi juga harus <i>long lasting</i> tapi kita juga harus bermanfaat bagi lingkungan dan masyarakat sekitar.</u></p>	
Ellicia	:	Oo oke kalo untuk latihan sendiri tu apakah ada kebijakannya bu? Yang diadakan oleh hotel sendiri?	
Citra	:	<i>Training</i> ya?	
Ellicia	:	Iyaa <i>training</i>	
Citra	:	<i>Training</i> yang kegiatannya mengacu ke arah sana?	
Ellicia	:	Iyaa	
Citra	:	<p>Sama sih ya , kegiatan kegiatan tidak hanya dilakukan secara <i>offline</i> tapi juga secara <i>online</i>. <i>Training</i> sama saja dengan kita mengulas apa yang menjadi job desc apa yang menjadi KPI dari masing masing nah kalo KPI nya tujuannya juga sama menyangkut dengan lingkungan juga dari segi <i>training</i> akan diarahkan kesana juga sih gitu, terus sama juga <i>training</i> misalnya tidak terus setiap hari ee.. <i>training</i> gunakan AC ini <i>full</i> ini apa gitu nggak sih tapi <u>disesuaikan misal cuma kaya</u></p>	PH

		<u><i>training</i> interen yang cuma 2 orang ya nggak usah pake ruangan yang terlalu besar di <i>ballroom</i> misalnya tapi disesuaikan misal pake <i>office</i> aja yang <i>electricity</i> nya tidak terlalu besar tidak makan cost yang banyak gitu</u>	
Ellicia	:	Kalo <i>training</i> nya sendiri buat karyawan yang menanam sawi gitu ada nggak sih bu?	
Citra	:	Ada <u><i>jadi training penanaman pohon untuk bibit bibit</i></u> biasanya habis 3 bulan si sawi sudah di panen nah apalagi kan kita banyak adik-adik PKL nah adik adik PKL ini kan tujuan mereka disini adalah <i>training</i> , jadi kalo pas kita ee magang disini adik-adik magang dari departemen <i>housekeeping</i> yang mengurus bagian untuk pohon pohon ini atau tanaman tanaman ini maka adik-adik juga ikut di kenalkan ini sebelah sini pohon daun mint nih cara menanam seperti ini cara merawat seperti ini, pokcoy itu ada disebelah sini nanti setiap panen berapa kg cara menanamnya seperti ini gitu	PH
Ellicia	:	Okee dan memang sudah ada aturannya	
Citra	:	Sudah ada paternnya	
Ellicia	:	Terus kalo cara perusahaan sendiri menganalisis kebutuhan akan pelatihan itu gimana bu?	
Citra	:	Oke, untuk menganalisa pelatihan itu kan gini kita menentukan pelatihan itu berdasarkan salah satunya adalah berdasarkan dari apa yang disampaikan tamu ke kita atau <i>guest feedback</i> tamu nih misalnya mbak aku kemarin pesan misalnya ada menu yang pake cabe misalnya pesen penyset tapi kurang pedas nih, sedangkan kita nih focus banget misalnya ke penanaman cabe di belakang. Nahh	

		ya udah berarti kita besok adakan aja <i>training</i> di kitchen bagaimana cara masak penyetan yang cabenya banyak, tapi cabenya dapet dari mana nih otomatis kan kita bisa <i>crosscheck</i> sumbernya dari mana, misal dari belakang otomatis tanamannya ditambah dong cabe biar kita bisa ngirit dari segi <i>cost</i> atau mungkin <i>purchasing</i> pembelian pembeliannya disesuaikan cabenya beli di mana, cabe mungkin beli di pedagang mana gitu kurang ini maka cari yang disesuaikan, jadi kaya <i>training</i> pasti disesuaikan.	
Ellicia	:	Oke oke	
Citra	:	Bener kan ya eh tadi apa ya pertanyaannya?	
Ellicia	:	Hee bener bener.... Kalo target nya sendiri itu apa bu?	
Citra	:	Dari <i>training</i> ?	
Ellicia	:	Nggih	
Citra	:	Dari <i>training</i> nya sendiri itu meminimalisir adanya komplain karena kan kita dari bidang jasa atau <i>zero negative komplain</i> , kalo <i>training training</i> kita diberikankan sesuai dengan apa yang tamu minta contohnya ooo kok ee... jus sawinya rasanya kurang manis nih otomatis yang di <i>training</i> kan kita jadi tau, <i>training</i> untuk minggu ini untuk Departement FB adalah bagaimana cara bikin jus sawi jadi enak, supaya tamu tidak komplain lagi soal jus sawi, misalnya giut. Jadi ditargetkan asalkan sudah zero negative komplain pokoknya gimana caranya menekan yang namanya komplain <u>kita memuaskan para pelanggan seperti visi dan misi</u> kita	PH

Ellicia	:	Oke oke, terus untuk kepada siapa pelatihan ditujukan, berarti kepada ya sesuai dengan kebutuhan ya?	
Citra	:	Sesuai dengan kebutuhan per masing masing tentu yang namanya kebutuhan masing masing, contohnya nih misalnya saya di departemen FB service disitu ada 3 writers belum tentu kemampuan dari 3 writers itu sama, mungkin kemampuan nya si katakanlah ABC si A jago bikin kopi, si B belum bisa bikin teh si C begini, nah begini disesuaikan <i>trainingnya</i> makanya kita punya yang namanya matrix kompetensi . Jadi mereka assign diri sendiri misalnya dari bikin kopi nilainya si A ngisinya 1 nilainya si B bikin kopi udah 3 si C ngisinya 5 misalnya udah bagus, nah yang 1 ini berarti si HOD nggak boleh <i>trainingnya</i> si 3 sama 5 ini <i>training</i> bikin kopi orang mereka sudah excellent , udah bagus. Berarti yang 1 yang butuh.	PH
Ellicia	:	Buang buang cost ya kalo kita <i>training</i> yang 3 dan 5	
Citra	:	Iya betul, gitu ya jadi disesuaikan	
Ellicia	:	Kalo tentang <i>reward</i> ya bu, kan tadi evaluasi apakah kaya fit kaya selaras dengan reward yang kita terima juga	
Citra	:	Iya, jadi kita itu hotel disamping dari pada yang namanya salary pasti ya kita punya yang namanya <i>servis charger</i> ini kita bagikan kalo di system Horison Nindya Semarang sendiri itu adalah bentuknya piramida memang, dari segi yang diterima dari GM, HOD, <i>staff level supervisor</i> itu memang berbeda beda akan tetapi <u>reward dari si straff ini bisa saja naik dengan dia memang menunjukkan kinerja yang bagus progress nya bagus otomatis akan kita naikkan</u> , dia tidak di <i>staff</i> tapi kita naikkan ikut ke	RWH

		yang leaders seperti itu. Itu akan sejalan dengan seirama si dengan yang kita inikan gitu. Jadi nggak hanya kita push kita tuntutan dari segi bagaimana kamu bekerja tapi <u>kita juga berikan reward kalo memang dia melakukan yang terbaik.</u>	
Ellicia	:	Okee, dan itu sudah ada regulasinya secara tertulis sudah ada ya bu?	
Citra	:	Ada	
Ellicia	:	Oke, kalo buat karyawan nih bu kalo yang karyawan yang ramah lingkungan ya kaya yang mengedepankan ramah lingkungan apakah juga diberi <i>reward</i> bu? Baik kaya umpama yang finansial atau yang non finansial dikasih nggak bu?	
Citra	:	Ehmm, kita itu dulu punya yang namanya <i>the best employee of the month</i> sama <i>the best employee of the year</i> kaya gitu. <u>Jadi mungkin kalo yang mengedepankan lingkungan terus dia rajin memberikan contoh, simple kok dia rajin buang sampah dia rajin memberikan training kepada adik-adik trainingnya dia memberikan contoh yang bagus buat karyawan yang lain nah itu bisa kita jadikan dia sebagai kandidat best employer</u> seperti itu. Nah <i>best employee</i> tersebut ada <i>rewards</i> , biasanya selain kita ada uang saku, ada juga misal diinopin di mana gitu..	RwH
Ellicia	:	Uhh enak	
Citra	:	<u>Diinopin di Jogja misalnya 2-3 hari.</u>	RwH
Ellicia	:	<i>Healing</i> ya bu.	
Citra	:	<i>Healing</i> luar biasa lumayan.	

Ellicia	:	Dengan modal ramah lingkungan kita bisa <i>healing</i> .	
Citra	:	Bisa <i>healing</i> , Jadi itu maksudnya <u>ramah lingkungan memang hanya 1 dari beberapa penilaian ya tentunya tapi maksudnya itu masuk sih.</u>	EH
Ellicia	:	Itu yang masuk kedalam misi yang ke 2 lingkungan kerja yang <i>positif</i> .	
Citra	:	Yess betul, dia akrab dengan karyawan karyawan lain tidak hanya kenal karyawan di departemen tapi juga membaaur dengan karyawan yang lain.	
Ellicia	:	Oke seperti itu.... Kalo langkah sendiri untuk menjaga karyawan ini tetap save gitu ada nggak sih bu? Kaya strategi yang dilakukan Horison Nindya Semarang untuk lebih mengurangi kecelakaan kerja	
Citra	:	Oke, yang pertama tentang <i>training</i>. <i>Training</i> itu pasti kita lakukan. Yang kedua kalo dari segi HR saya dari segi HRM saya otomatis akan lebih dekat dengan HOD dekat dengan manajer seperti <u>menanyakan apa sih kendala di operasional seperti itu. Kalau nanti kita sama sama berbincang mencari solusi.</u> Jadi tidak hanya berpihak kepada karyawan saja melainkan juga kepada manajemen. Jadi si HRM tersebut menjadi jembatan	RELH
Ellicia	:	Oke dan itu sudah dilakukan?	
Citra	:	Sudah dilakukan, terus setelah itu juga saya sering manggil ABC kesini dong ke HR gitu misalnya. Kita ngobrol, kamu lagi kenapa	K3H DH

		misalnya kok hari ini dia kelihatan pucat dia terlihat lagi ada masalah lagi apa, nah gitu kita panggil kita tanya cari tau bukan kepo yang kaya gimana gimana ya. Tapi lebih ke supaya si karyawan tersebut juga merasa nyaman. <u>Ohh the real my second home, jadi merasa betah di hargai.</u>	
Ellicia	:	Itu lebih ke perasaan ya buu	
Citra	:	Ya betul, kita <i>touch by heart</i> yaa	
Ellicia	:	Kalo itu kan <i>touch by heart</i> , kalo yang lebih ke <i>building</i> bangunannya itu gimana? Untuk mengurangi bahaya karyawan itu; ya kan kita di hotel bangunana kaya gini, itu gimana ibu?	
Citra	:	Untuk mengurangi?	
Ellicia	:	Kaya pasti namanya kerja kita mengalami stress kerja gitu kan.	
Citra	:	Sebenarnya dengan <u>kita punya area karyawan di belakang yang adem banyak tanaman nya</u> kaya gitu gitu, itu salah satu yang bikin <i>healing</i> sih. Maksudnya anak anak suka ngobrol disana, anak anak suka bercerita disana kaya gitu gitu. Terus kita juga rapi dari segi <i>office</i>, terus selalu berubah ubah layout, tatanan tananan ya pokoknya jangan sampai kita bosen banget gitu sih. Ya lagi lagi ciptakan suasana.	K3H
Ellicia	:	Berarti dikasih waktu istirahat untuk kaya berhenti sejenak terus nggak selalu di ruangan yang kotak gitu ada ya	
Citra	:	Iyess betul ada dibelakang.	

Ellicia	:	Ooo oke, kalo bapak ibunya sendiri tu ada nggak sih regulasi yang kaya mendisiplin karyawan agar mereka lebih ramah lingkungan gitu ada nggak sih bu?	
Citra	:	Apa?	
Ellicia	:	Regulasi kaya peraturannya	
Citra	:	Ada ada, kita ada PNP ee.. peraturan perusahaan yang mana itu juga ee.. termasuk di situ ada jam jam istirahat karyawan. ya tadi kalo jam istirahat karyawan kaya 1 jam, 45 menit itu karyawan bisa di luar, maksudnya tidak jauh jauh ya karena kalo misal harus keluar harus ada surat untuk keluar, paling nggak bisa sejenak melepas pekerjaannya melepaskan penat supaya dia juga bisa <i>healing</i> dengan teman temannya di luar hotel.	
Ellicia	:	Oke, kalo seumpamanya hukuman buat karyawan yang kaya nggak memperhatikan lingkungan hotel itu gimana bu?	
Citra	:	Kalo hukuman sih sebenarnya nggak langsung tiba tiba surat peringatan atau SP atau amit amit dikeluarkan, tapi lebih ke kita panggil dulu, kita ini dulu, karenakan kita nggak boleh ya tiba tiba langsung kamu nggak pro ini kamu ini ini, itu kan sifatnya kalau masih bisa diperbaiki dan tidak fatal ya kita panggil kita aja ngobrol gitu.	
Ellicia	:	Biasanya kalo permasalahan yang dipanggil dan diajak ngobrol itu levelnya yang kaya gimana?	
Citra	:	Banyak ya tapi yang bukan fatal misalnya kaya 1 hari itu dia kaya kerjaan nggak selesai tiba tiba murung pergi gitu.	

Ellicia	:	Oo tanpa izin.	
Citra	:	Iyaa tanpa izin... Nah itu biasanya kita panggil, karenakan kita juga nggak boleh judging juga tiba tiba ternyata mungkin amit amit di rumah ada apa, keluarganya atau apa belom sempet ngabarin apa gimana bisa jadi.	
Ellicia	:	Okee, kalo yang sampai di pecat bu?	
Citra	:	Kalo dipecat biasanya yang namanya kaya pencurian, kekerasan pasti kita langsung nggak ada ini sih.	
Ellicia	:	Kalo ada juga berarti peraturan yang kaya lebih ke ramah lingkungan ada nggak?	
Citra	:	Peraturan yang..	
Ellicia	:	Yang lebih ke arah ramah lingkungan.	
Citra	:	Eeehmm, kaya apa nih maksudnya	
Ellicia	:	Umpamanya apakah ada piket atau ada apa ..	
Citra	:	Adaa, ada banget. <u>Kerja bakti itu kita lakukan setiap hari jumat.</u>	DH
Ellicia	:	Oo itu ada peraturannya.	
Citra	:	Ada ada peraturannya <u>Area areanya mana saja kita tentukan, piket ada juga. Ada jadwal piket dari hari senin sampai minggu, departemen mana aja kita bagi.</u>	DH
Ellicia	:	Kalo nggak melakukan itu apakah karyawannya di hukum?	

Citra	:	Kalo kita sih tidak ada,, belum ini yah belum pasti <i>fix</i> dijalankan 100% dari segi hukuman. Akan tetapi biasanya yang seperti itu nanti dia nanti jatahnya jadi 2x misalnya kaya gitu.	DH
Ellicia	:	Wahhh jadi <i>double</i> .	
Citra	:	Yess jadi <i>double</i> .	
Ellicia	:	Terus harapannya apa nih bu dari mendisiplinkan karyawan yang bandel bandel ini apa bu?	
Citra	:	Ya kalau masih bisa dipertahankan ya kita akan coba pertahankan. Tapi juga kalau sudah memang tidak bisa, karena kan emang permasalahan bandelnya karyawan banyak sekali faktor dibelakangnya yang mempengaruhi belum tentu juga karena sifat aslinya dia bandel. Nggak mungkin dong kita terima kalau memang bandel, misalnya kaya dia ada <i>broken home</i> , mungkin ada masalah keluarga, hutang kan kita nggak akan pernah tau gitu sih.	
Ellicia	:	Kalo dari relasinya karyawan juga dibangun ya, relasi antar karyawan , relasi antar HOD.	
Citra	:	Betul betul makanya dari segi induction awal mula karyawan datang kita akan putarkan mereka untuk mengenal satu sama lain, haii oke ini <i>office</i> ini ya ini atas nama ini jabatan ini. Nah itu waktu untuk saling mengenal karenakan kita disini kerjasama tim. Satu dengan departemen lain itu berkaitan.	
Ellicia	:	Oke juga ada PNPnya itu ya bu.	

Citra	:	Ada ada.	
Ellicia	:	Yang mendasari terciptanya kaya harus ada karyawan ini ini ini itu apa?	
Citra	:	Harus ada karyawan ini ini ini?	
Ellicia	:	Apa yang mendasari hubungan ini dengan ini, kaya saling berkesinambungan itu yang mendasari apa?	
Citra	:	Karena memang sangat berkaitan, karena <u>kita mencapai goal visi misi kita itu, tujuan kita itu harus melibatkan semuanya,</u> mereka 1 sama lainnya menjalin relasi yang bagus karena kalau nggak bagus nggak bisa kompak hasilnya juga nggak akan maksimal.	RELH
Ellicia	:	Kalo dari seginya ini karyawan terlibat aktif nggak sih dalam pengelolaan lingkungan?	
Citra	:	Karyawan terlibat aktif tidak dalam saat ini ya, namanya karyawan kita begitu banyak masih variatif ya nggak bisa dikatakan semua aktif semua nya ini saya belum bisa mengatakan ini, tapi paling tidak mereka sudah semakin kesini semakin memiliki andil. Karena memang itu sama jobdescnya relate atau ada hubungannya jadi kalau kamu nggak mengajarkan itu sama aja kamu nggak mengerjakan job descnya dengan baik.	RELH
Ellicia	:	Ooo iya iya gitu, ada gak bu kesempatan untuk karyawan bernegosiasi dengan <i>HOD</i> atau dengan atasannya gitu.	
Citra	:	Ada ada sih kesempatannya.	

Ellicia	:	Kaya terkait lingkungannya itu ada ya bu?	
Citra	:	Ada.	
Ellicia	:	Kaya negosiasi permasalahan lingkungan di HR kaya gini gini	
Citra	:	Kita berikan kesempatan sih, walaupun hasil akhir manajemen yang menentukan. Kalo untuk <u>karyawan memberikan opini, bernegosiasi maksudnya kaya berikan tapi kan misalnya.</u> Kadang nggak mesti ya, di lapangan kita temui case case ya nggak apa apa. Bahkan komplain karena apa karena apa ya nggak papa. Misalnya kita nggak suka ikut kegiatan kerja bakti bu, aku komplain gini gini. Nanti punishment nya ada dari kita.	RELH
Ellicia	:	Tapi ada ibu yang di hUkum seperti itu?	
Citra	:	So far nggak ada sih ikut ikut aja.	
Ellicia	:	Belum ada ya.	
Citra	:	Belum ada , jangan lah berarti nurut nurut	
Ellicia	:	Okehahaha.. Bu kalo dari kayaknya belum ada yang memasuki masa masa pensiun belum ada ya bu?	
Citra	:	So far karena anak anak kita ini masih muda-muda.	
Ellicia	:	Muda-muda, kinyis-kinyis hahaha.	
Citra	:	Muda-muda, kinyis-kinyis hahaha gitu jadi ya pensiun nggak sih.	

Ellicia	:	Belum ya.	
Citra	:	Belum tapi kalo resign memilih tempat kerja baru gitu ada mungkin.	
Ellicia	:	Kalo dari kedepannya ni ya bu kita melihat masa depan dari MPP, masa persiapan pensiun, ada nggak bu dari perusahaan membekali karyawannya gitu?	
Citra	:	Membekali karyawan pas dia mau pensiun?	
Ellicia	:	Iyaa, nggak harus secara finansial tapi tu kaya..	
Citra	:	Ooo iya iya, sebenarnya dengan <u>training-training yang dia dapat selama dia bekerja disini sudah menjadi bekal untuk dia bisa kembangkan sendiri</u> seperti itu, karena maksudnya nih saya dari segi ee.. bekerja di hotel dalam arti bidang jasa, saya tau oke dibidang pelayanan tu harus seperti apa menghadapi orang menghadapi komplain ketika saya one day punya bisnis, punya relasi dengan perusahaan yang saya bangun, atau warung kecil. Oke saya jadi mengerti saya harusnya gimana sama pembeli kan itu juga salah satu bekal ketika mereka memutuskan untuk pensiun dari hotel. Aku mau jadi pengusaha, mau jadi penjual bisa gitu	MPP
Ellicia	:	Berarti kedepannya sudah ada program itu, program latihannya itu.	
Citra	:	Eee, itu ngikut aja si. Maksudnya pelatihan yang diikuti selama dia di sini tapi tidak secara terprogram bahwa ini adalah bekal mu ketika kamu akan lulus ya itu nggak sih	

Ellicia	:	Berarti belum ada kamu nanti ada MPP nih	
Citra	:	<u>Nggak ada, tapi paling nggak dari apa yang kita trainingkan apa yang kita berikan, kalau mereka memang punya ini</u> bagusnya harusnya mereka sudah menyadari ini bagus nih buat aku bermanfaat buat aku kedepan. Nah bahkan untuk karyawan yang resign dari HR. HR juga sampaikan orangnya mau resign nih, oke kita kasih banyak wejangan walaupun tidak dari segi finansial, kasih support semoga disana lebih baik. Nanti disana jadi apa, oh jadi ini ya jangan lupa ini ini. Dulu kan pernah dikasih sertifikat ini, dikasih traini ini. Nah itu bisa jadi bekal buat mereka	
Ellicia	:	Oo oke, berarti kalo ngomongin evaluasi. Nanti kita juga kita memberikan feedback?	
Citra	:	Iyess memberikan feedback	
Ellicia	:	Menarik sekali ya bu Horison Nindya Semarang ini Terimakasih nggih ibu, kalo saya butuh data data saya hubungi ibu nggih	
Citra	:	Ada lagi nggak kira kira?	
Ellicia	:	Nanti ini saya crosscheck dulu, apakah ada yang perlu di cross check, nanti saya crosscheck kan ke ibu atau ke karyawannya gitu	
Citra	:	Ok oke boleh Yang kemarin sama karyawan sudah?	
Ellicia	:	Sampun, dari ibu Cecil	

Citra	:	Oo yaa sudah	
Ellicia	:	Tapi kalo nanti kan saya juga terkait jabatan juga job desc dari Pak Sriyono apakah boleh nanti saya buat janji?	
Citra	:	Iya bisa, mungkin kalo minta secara soft file kan memang nggak yang rahasia jadi nanti kaya ditulis secara ini aja	
Ellicia	:	Juga saya minta izin waktunya Pak Sriyono nanti diluar jam kerja untuk wawancara beliau. Terima Kasih ibu.	
Citra	:	Terimakasih.	

Noted Koding:

Koding	Arti	Koding	Arti
PSDMH	: Perencanaan Sumber Daya Manusia Hijau	SH	: Seleksi Hijau
ADPH	: Analisis Desain Pekerjaan Hijau	IH	: Induksi Hijau
RH	: Rekrutmen Hijau	EH	: Evaluasi Hijau
K3H	: K3 Hijau	PH	: Pelatihan Hijau
SL	: Perilaku Sadar Lingkungan	RWH	: Reward Hijau
RELH	: Hubungan Karyawan Hijau	DH	: Disipliner Hijau
MPP	: Masa Persiapan Pensiun Hijau		

Lampiran 7. Verbatim Key Informant 2

Tanggal : 16 Februari 2022, 1 Maret 2022, dan 22 Maret 2022

Waktu : 16.50 – 17.15 , 13.15 – 14. 13. 40 , 13. 10 – 14.00

Informan : Bapak Aditya Chrisna Mahendra

Jabatan : Training Coordinator

Tujuan : Klarifikasi sertifikat penghijauan , visi, dan misi dan praktik GHRM

Tempat : HRD Office & Santan Area HNS

16 Februari 2022

Pelaku	Percakapan
Ellicia	: Selamat sore bapak
Adit	: Selamat sore
Ellicia	: Pak, mau tanya nih pak. Kenapa di Hotel Horison Nindya Semarang ini mendapatkan sertifikat penghijauan?
Adit	: Oke.. Ehm... kalau dari sisi humannya sih dari kita memang less paper ya, jadi kita mengurangi banget nih penggunaan kertas yang pertama itu. Kemudian kalau ehm.. kenapa kita bisa dapet karena kita hotel yang mengarah ke penghijauan nih. Nah, salah satu contoh besarnya adalah saat ini kita ada urban farming. Jadi di tengah kota ini kita ada ehm.. menanam tanaman yang masih bisa kita langsung panen kaya gitu. Ehm.... Cotohnya kaya pok coy nih di samping kita ini ehm... di area pintu keluar itu kita ada urban farmingnya pok coy yang nantinya nanti setelah berbuah kita bisa hasil panennya biasanya kita buat event meeting dah

Pelaku	Percakapan
	<p>gitu kadang sih kita bagi-bagikan buat ke temen-temen tapi kita sih pokok pointnya adalah dari urban farming itu selain kita juga penghijauan di tengah Kota Semarang ya</p>
Ellicia	<p>: Apalagi kita kan industry ya pak lingkungannya di daerah Semarang Timur</p>
Adit	<p>: Iya betul sekali</p>
Ellicia	<p>: Lalu nih pak itu kalau dilihat dari misinya Horison sendiri yang point keempat itu kana da yang bermanfaat bagi masyarakat dan lingkungan sekitar, apa saja nih pak kalau di bagian HRnya sendiri untuk ehm... bermanfaatnya apa bagi masyarakat dan lingkungan sekitar?</p>
Adit	<p>: Baik, untuk misi dan visi kami adalah ehmm manfaat bagi masyarakat dan lingkungan sekitar ya, kami kita sering ada kegiatan untuk bagi- bagi nasi bungkus jadi itu yang pertamasih yang kita lakuin dari HR. kemudian kita juga punya CSR tuh, CSR tuh Corporate Social Responsibility itu kita biasanya sih berbagi adang mungkin selain nasi bungkus tadi kita juga kadang sharing apapun sih jadi kadang kita ke panti asuhan kaya gitu sih, kemudian kita juga penghijauan. Cuman mungkin akhir- akhir ini kita juga menekan krena sedang musim pandemic ya apa lagi sekarang kasus omnicron semakin meningkat seperti itu.</p>
Ellicia	<p>: Dari core valuenya kan juga sudah nampak untuk CSRnya sendiri tu ya pak di point ke- 7 kan. Nah itu bagaimana cara HRnya sendiri menanamkan nilai tersebut kepada karyawannya pak?</p>

Pelaku		Percakapan
Adit	:	Oke jadi bagaimana cara kami menanamkan core value atau nilai inti perusahaan adalah setiap pagi biasanya kita briefing dan pada hari pertama karyawan masuk bekerja kita lakukan induction selama dua hari gunanya selain mengenalkan jobdescnya dan teman-temennya selain itu yang terpenting adalah kita bangga terhadap membantu masyarakat disekitar kita tadi terpenting juga adalah kita selain kita kerja kita juga harus CSR tadi lho
Ellicia	:	Terimakasih Bapak Adit, kedepannya untuk dat saya syaa nggih pak untuk wawancara bapak lagi
Adit	:	Baik nanti next interview nati pertanyaannya dipersiapkan lagi oke gapapa akan kami bantu untuk data tersebut. Terimakasih
Ellicia	:	Terimakasih bapak

1 Maret 2022

Pelaku		Percakapan	Koding
Ellicia	:	Siang bapak Adit,	
Adit	:	Selamat siang	
Ellicia	:	Perkenalkan saya Ellicia Grace ya pak, bisa dipanggil El aja nggak papa	

Pelaku	Percakapan	Koding
Adit	: Baik El	
Ellicia	: Yak, jabatannya apa nih pak sekarang?	
Adit	: Baik, emm saya perkenalkan diri aja ya. Nama saya Aditya Chrisna Mahendra, saat ini menjadi training coordinator di Horison Nindya Semarang untuk pendidikan saya terakhir di D3 teknik informatika, untuk saya disini mm cukup baru ya sekitar 4 bulan, karena sebelumnya saya di beberapa properti lain, seperti di Purwodadi di Kyriad Grand Master, di Jogja saya di Corporate Archipelago, kemudian Horison Ultima Jogja dan Pesona Hotel Yogyakarta	
Ellicia	: Oo udah, udah banyak banget ya pak sepak terjangnya pak Adit ya disini ya, di dunia perhotelan	
Adit	: Iya mbak, cukup beberapa kali pindah-pindah	
Ellicia	: Oke. Ee pak karena kan yaa, kita di Horison Nindya ini disini kalau menawarkan lowongan pekerja itu gimana pak?	
Adit	: <u>Baik, jadi untuk Horison Nindya Semarang sendiri kita memakai media sosial mbak ya, kita sudah memanfaatkan untuk teknologi, jadi kita sudah jarang untuk memasang iklan di koran seperti jaman dulu ataupun di radio, kita lebih ke media sosial, contohnya seperti mm whatsapp story,</u>	RH

Pelaku	Percakapan	Koding
	<u>kemudian Instagram story, maupun Instagram feeds. Seperti itu.</u>	
Ellicia	: Oke. Nah kenapa pak, kenapa memilih hal-hal yang media online seperti itu daripada yang koran, yang orang-orang tuh kan tau gitu loh kalau biasanya koran gitu. Kenapa memilih media sosial?	
Adit	: <u>Yang pertama dari segi efisiensi ya, untuk biaya kita lebih no cost ya kalau itu, kita hanya perlu untuk sosial medianya atau istilahnya perlu daftar dan login kemudian share, untuk di whatsapp kita menggunakan all staff untuk membantu blast di wa maupun di story Instagram seperti itu, nah kita juga mendukung untuk lingkungan ya mbak, jadi kita nggak menggunakan kain, kertas, maupun media lain atau kita merusak lingkungan seperti pasang di papan-</u>	RH
Ellicia	: Baliho gitu ya?	
Adit	: -kayu, atau baliho seperti itu. Ya.	
Ellicia	: kalau dari syaratnya sendiri pak kalau yang diajuin HNS ya kalau disebutnya ini ya, HNS?	
Adit	Betul, kita singkatannya HNS.	
Ellicia	Nggih. Itu untuk calon karyawan barunya itu syaratnya apa aja nih pak?	

Pelaku	Percakapan	Koding
Adit	: Mm tergantung nanti tergantung karyawannya nanti akan kita tempatkan di bagian apa atau di departemen apa. Namun bisa kita mencantumkan secara spesifik untuk kapasitas maupun kualifikasi yang kita tentukan, yang kita butuhkan gitu mbak.	
Ellicia	: Ada nggak sih gitu pak kayak secara spesifik tuh kayak memasukkan unsur-unsur lingkungan kayak karyawannya tu harus ramah lingkungan atau harus tahulah keterampilan-keterampilan dalam mengelola lingkungan gitu ada nggak pak?	
Adit	: Ada, jadi kita juga mm memperhatikan ya faktor-faktor tersebut misalkan, apalagi untuk departemen yang bersentuhan langsung dengan mm penghijauan seperti di housekeeping. Jadi kita di housekeeping ada nama satu bagiannya sebagai gardener yang notabeneanya memang merawat kemudian dia menanam dan dia juga akan nanti memanen.	
Ellicia	: Oke hee. Karena ada urban farming, jadi memang sudah ada itu ya jobdesc tersendiri, jabatan tersendiri untuk mm lingkungan di sini ya?	
Adit	: Betul, betul.	
Ellicia	: Kalau HNSnya sendiri tu punya enggak sih Pak regulasi dalam proses rekrutmen? Terus kayak informasinya tentang pemeliharaan lingkungan yang tadi bapak	

Pelaku	Percakapan	Koding
	sebutkan kan ini prakteknya, kalau peraturannya sendiri ada nggak pak?	
Adit	: Untuk peraturan regulasi sendiri kita mm menggunakan istilahnya ada ya mbak ya cuman kita lebih kepada medianya secara mm sosial sosial media Green building seperti itu dan kemudian kita juga <u>meminimalisir pesan perekrutan yang memerlukan banyak waktu serta sumberdaya</u> contohnya misalkan seperti saya ulangi, kalau kita mm media massa yang cetak kita harus mencetak di koran dan sebagainya seperti itu, kita mm memotong itu sih dan kemudian juga kita <u>lebih kepada meng-hire adik-adik PKL kita yang sudah selesai. Misalkan dari adik-adik PKL itu sudah selesai kemudian kita masih ada lowongan masih ada vacancy kita pasti ajak, daripada kita harus membuang effort lagi dan membuang sumber daya lain.</u>	RH
Ellicia	: Untuk regulasinya sendiri itu ini juga dibicarakan nggak Pak oleh karyawan kalau kayak gini sistemnya?	
Adit	: <u>Iya, biasanya kita mm melakukan pembicaraan di awal ya, jadi memang kita jelaskan keseluruhan, poin-poin apa yang harus mereka miliki dan mereka harus laksanakan ketika mereka nanti akan bekerja di HNS.</u>	RH

Pelaku	Percakapan	Koding
Ellicia	: Oke. Mm kalau seumpamanya nih pak ada calon karyawan, maksudnya kita rekrutmen, tapi calon karyawannya tuh ternyata yang daftar dikit yang memenuhi kriteria gitu, tentang tadi kan ada suatu jabatan yang mm ramah lingkungan gitu ya jabatan yang lebih fokus ke lingkungan, lha itu kriterianya dikit, padahal kita butuh. Nah ini hotel ini mm melakukan rekrutmen lagi atau menerima yang itu saja yang tidak sesuai dengan kriteria?	
Adit	: Pasti kita akan lakukan rekrutmen ulang sih mbak. Jadi memang <u>kita tidak mau ya dalam artian faktor kepepet terus kita hire untuk seadanya gitu saya mm kalau dari saya pribadi maupun dari manajemen sih saya rasa tidak ya.</u> Jadi akan kita akan mencoba menunggu lagi sambil mencari apakah ada referensi-referensi dari beberapa orang maupun adakah pelamar yang masuk seperti itu. Nah ketika kita sudah mendapatkan yang sesuai yang diinginkan baru kita maju ke tahap berikutnya setelah interview adalah penandatanganan kontrak. Seperti itu.	RH
Ellicia	: Boleh nggak pak di-, di apa ya, di-, dijelasin gitu ya, apa diceritain lah proses dari seleksi ini sendiri? Kan setelah rekrutmen kita mengiklankan mm lowongan pekerjaan tuh seleksinya tuh ada tahap apa aja kalau di Horison Nindya sendiri?	

Pelaku	Percakapan	Koding
Adit	: Baik. Mm ini tahap pertama kita <u>membuat vacancy</u> ya, kita <u>membuat lowongan pekerjaan</u> kemudian <u>kita sebar di sosial media seperti di Instagram, WhatsApp maupun di Facebook seperti itu,</u> kemudian nanti kan disitu kita <u>mencantumkan email, nah dari email itu kita akan menyaring nih beberapa kandidat yang masuk ke dalam mm qualification kita.</u> Misalkan kita sedang mencari untuk front office manajer, berarti kita akan menekankan beberapa poin bahwasanya yang pertama harus memiliki pengalaman yang cukup, kemudian mempunyai dedikasi yang baik kepada anak buah maupun ke atasan dan faktor-faktor lain seperti bahasa mungkin harus bisa menguasai bahasa Inggris maupun bahasa mm Melayu atau bahasa Tiongkok seperti itu ya.	RH SH
Ellicia	: Harus multitalent ya pak ya	
Adit	: Betul. Jadi kita kalau dari kami sendiri memang memiliki beberapa syarat yang harus ditetapkan dan harus dimiliki oleh kandidat tersebut. Kemudian setelah kami menseleksi kami akan melakukan panggilan untuk interview, <u>biasanya kami hubungi melalui WhatsApp. Tetap kita menggunakan sosial media dan mm aplikasi message yang free ya, jadi tidak, tidak menggunakan pos lagi maupun mengirim surat.</u>	SH

Pelaku	Percakapan	Koding
	<p>Kemudian setelah itu kita undang untuk interview, kandidat tersebut hadir, melakukan interview. Pertama kepada HRD, yang kedua kepada departemen terkait, misalkan dia memiliki atasan maupun yang terakhir adalah kepada general manager sebagai wujud tertinggi pimpinan di Hotel Horison Nindya Semarang. Setelah itu, mm kami mengajukan kandidat tersebut ke corporate di pusat di Jakarta apakah akan dilaksanakan tes psikotes. Jika memang sudah mampu dan cakap baru kami panggil kembali untuk melakukan tahap penandatanganan kontrak, seperti itu.</p>	
Ellicia	: Kalau psikotest sendiri kan tadi di Jakarta, kalau seumpamanya dia daftarnya di HNS sendiri terus psikotest-nya di Jakarta itu apakah karyawan yang didatangkan ke Jakarta atau melalui apa nih pak?	
Adit	: Oh iya. Untuk psikotest-nya sendiri melalui online. Jadi memang tidak, tidak mengeluarkan biaya sendiri ya, karena memang kan kita juga berpikir bahwasanya orang yang melamar pekerjaan adalah orang yang sedang mm, pasti memiliki kebutuhan lain seperti kita <u>meminimalisasikan kebutuhan yang keluar dari calon karyawan dengan mengadakan psikotest online yang dapat dikerjakan dirumah selama waktu tertentu.</u>	SH
Ellicia	: Jadi lebih menghemat transportasi gitu juga ya Pak ya	

Pelaku	Percakapan	Koding
Adit	: Betul mbak	
Ellicia	: Ya oke. Mm ada nggak sih Pak kayak apa pertanyaan-pertanyaan saat wawancara nih ya, lebih tepatnya mm dari pihaknya dari kan tadi kan ada HRD atau GM atau HOD-nya masing-masing tuh mempertanyakan tentang karyawannya mm apakah memilikii skill dalam mm mengelola lingkungan gitu, ada nggak sih pak pertanyaan tentang kayak gitu saat wawancara?	
Adit	: <u>Ada. Jadi untuk pertanyaan terkait lingkungan, mm saya kembali ulangi lebih ditekankan kepada pihak-pihak yang memang bersinggungan langsung dengan lingkungan contohnya di housekeeping kemudian nanti di gardener dan juga housekeeping, jadi mereka akan lebih fokus kepada tanaman kemudian juga urban farming. Nah hal itu sangat baik kenapa? Karena memang ini nanti saat mereka masuk nanti mereka sudah mengerti itu. Cuma untuk beberapa pihak lain seperti misalkan di front office, itu menjadi nilai tambah jadi ketika dia memang tidak bersinggungan langsung kepada tanaman tapi dia mengerti itu akan menjadi nilai tambah dan poin plus kepada karyawan tersebut.</u>	SH
Ellicia	: Oke. Per- mm, contoh kayak contoh pertanyaan kalau ada di back office deh pak, kan tadi kan langsung bersinggungan langsung ke lingkungan, kalau	

Pelaku	Percakapan	Koding
	pertanyaan langsung terkait lingkungan di back office tuh kayak yang gimana Pak?	
Adit	: Oke jadi per- pertanyaan langsung misalkan gini, mm berkaitan dengan lingkungan tidak selalu dengan menanam ya mbak ya, jadi tidak selalu dengan menanam, dengan reboisasi, tapi juga dengan penggunaan kertas recycle. Jadi <u>bagaimana kita saving, bukan hanya saving ke cost tapi juga saving mm tanaman dan alam</u> ya mbak ya, jadi kan kertas dari kayu ya, jadi makanya saya sih tekankan biasanya untuk teman-teman yang baru nih harus bisa memilih dan memilah barang-barang yang bisa kita recycle, contohnya kertas tadi. Misalkan kita untuk internal nih, mereka akan menggunakan kertas new atau kertas recycle seperti itu.	SH
Ellicia	: Oke. Kalau cara menguji calon karyawannya sendiri Pak terkait kalau itu kan tadi kan wawancara kan sebagai omongan aja. Lah kalau menguji perilakunya sendiri, adakah Pak, maksudnya kayak hal-hal spesifik yang dilakukan oleh Horison Nindya Semarang kayak seumpamanya perilakunya lebih ke perilakunya di saat seleksi?	
Adit	: Kalau dari apa namanya secara langsung sih memang kita belum bisa melihat ya mbak dari tahap interview, karena memang di tahap interview kita hanya terbatas waktu yang pertama, yang	EH

Pelaku	Percakapan	Koding
	<p>kedua kita just mm communicated aja, kita belum bisa melihat actionnya seperti apa. Nah mungkin ketika di tahap probation setelah kontrak tadi, kan ada tahap probation atau pengenalan. <u>Nah dari situ saya baru bisa menilai nih, karyawan tersebut apakah mengikuti green building kita, dalam artian apakah dia saving-kah, atau dia menggunakan kertas recycle, atau dia malah boros. Nah baru dari situ baru bisa kita review bahwa oh ini memang sejalan dengan program kita. Seperti itu.</u></p>	
Ellicia	<p>: Oh gitu. Oke oke Pak. Mm setelah seleksi kita larinya ke induction ya Pak ya berarti ya. Oke. Kalau induction nya sendiri tuh mm Hotel Nindya Semarang itu punya nggak sih kayak apa ya aturan regulasi yang mengatur gitu ada nggak maksudnya diwajibkan atau enggak itu ada?</p>	
Adit	<p>: <u>Ada mbak. Jadi ketika karyawan sudah berhasil kita kontrak dan mereka sudah menyetujui kontrak selama setahun yang kita tawarkan, kita lanjut ke tahap induction. Induction adalah tahap pengenalan di mana karyawan nanti datang hari pertama bekerja selama 2 hari untuk melakukan pengenalan mm di Horison Nindya Semarang khususnya. Yang pertama mereka akan kita terangkan tentang Horison character building yaitu mm ciri khas-ciri khas yang ada dalam Horison 1 Indonesia ya,</u></p>	IH

Pelaku	Percakapan	Koding
	<p><u>corporate Indonesia. Yang kedua adalah nanti akan visi misi, jadi bagaimana kita semua sejalan dengan visi misi Horison, kita bisa satu suara 1 jalan dan tidak mm keluar dari SOP yang telah ditetapkan oleh corporate. Setelah itu selama 2 hari itu juga nanti saya akan mengecek, kami akan mengecek grooming. Bagaimana penampilan mereka, kemudian mm apa ya namanya mm agar sejalan dengan SOP yang telah kita tentukan gitu. Jadi kita disini seragam, mbak. Dari mulai rambut, kuku-kuku tangan, kemudian kaos kaki, hal-hal tersebut sudah kita ditetapkan dalam Haris- Horison Character Building tadi.</u></p>	
Ellicia	: Oo oke. Jadi memang harus aa membangun karakter nya tuh memang udah dari awal ya Pak ya berarti ya?	
Adit	: Ya betul dari induction 2 hari tersebut.	
Ellicia	: Hooh. Kalau aa sampai sekarang nih pak, apakah kayak rencana atau tidak berencana juga ya, regulasi ini tu berjalan dengan lancar apa Mbak apa nggak Pak?	
Adit	: Untuk regulasi sangat berjalan ya mbak ya, karena memang sesuai dengan ketetapan dari corporate dari pusat kita harus melakukan induction selama 2 hari kepada karyawan baru dan itu memang sangat berjalan hingga saat ini.	

Pelaku	Percakapan	Koding
Ellicia	: Apakah ada kayak teguran gitu nggak sih pak kalau seumpamanya kita menyalahi aturan tersebut kan tadi kan harus aa harus apa ya banyak banget karakter Horison itu yang mengedepankan lingkungan. Kalau kita nggak menyebutkan itu di saat induction, ada teguran gitu nggak sih pak dari pusat?	
Adit	: Betul ada. Jadi ketika kita melakukan induction, kita akan melakukan recording juga. <u>Jadi kita foto kemudian kita laporkan ke pusat, jadi ketika memang itu tidak ada pasti akan ada pertanyaan,</u> “Kok belum itu ya, kok belum dilakukan induction.” Nah seperti itu. Jadi memang kita harus dokumentasi yang baik.	IH
Ellicia	: Okee. Kalau dari proses pelaksanaannya aa karyawan ini mengalami perkembangan nggak Pak sesudah dan setelah induction gitu?	
Adit	: Pasti. Jadi ketika karyawan itu datang semakin ke, semakin lama kan pasti mereka akan semakin melihat temen-temennya juga ya, dan segala ma-. Pasti kan mereka ngecek, misalkan ketika datang rambutnya masih gondrong yang untuk laki-laki, untuk yang perempuan kitek apa kukunya masih kutekan berwarna-warni, lama-kelamaan dia akan aa berubah menjadi lebih baik jadi sudah merapikan kukunya, sudah rambutnya sudah rapi dan pada akhirnya dia akan	

Pelaku	Percakapan	Koding
	menjadi aa sesuai dengan yang kita harapkan sesuai Horison Character Building tadi ya.	
Ellicia	: Ya, lebih fit gitu ya pak.	
Adit	: Betul, lebih proper ya.	
Ellicia	: Hoo. Ada kendala enggak sih Pak dalam kaya menjalani proses induction gini?	
Adit	: Kendalanya sih aa lebih kepada pola pikir temen-temen yang aa gini sih. Jadi ada yang karyawan yang memang kerja ya hanya kerja gitu. Jadi dia tidak tidak mengingin- tidak istilahnya aa sejalan dengan apa yang Horison mau seperti itu. Padahal ketika kita sudah sign dan komitmen kepada Horison berarti kita harus sesuai dengan SOP yang ditentukan oleh perusahaan. Contohnya seperti kita di POM bensin, misalnya kita di SPBU untuk standardnya adalah tidak boleh main HP, tidak boleh duduk ketika ada tamu, kemudian tidak boleh menyalakan korek maupun rokok. Nah seperti itu aa sama. Jadi kita juga harus sesuai. Nah, Cuma kan memang ketika di SPBU orang lebih tertib karena resikonya lebih besar betul. Jadi aa susahya disitu, jadi pola pikir temen-temen nih yang dikira apa di hotel ya, yaa udah saya di hotel seperti ini juga nggakpapa. No, setiap hotel punya peraturan perusahaan, memilikii SOP. Nah itu yang harus kita aa kuatkan sih di awal 2 hari tersebut.	

Pelaku	Percakapan	Koding
Ellicia	: Jadi lebih ke mengubah mindset karyawan-karyawan baru gitu ya Pak ya?	
Adit	: Iya betul sekali	
Ellicia	: Terus cara mengatasinya gimana ni Pak kalau ya mindset itu kan sulit ya. Watak beda sama watak kan katanya gitu.	
Adit	: Iya betul. Kalau untuk caranya adalah kita persuasif ya mbak. Kita daily kita ajak kita bermain kita kemudian sarankan untuk sama-sama menjadi lebih baik, dikarenakan kalau memang itu berlarut sampai lama, justru lama kelamaan dia akan menyusahkan dirinya sendiri. Seperti pasti akan ditegur seperti itu, ada surat peringatan dari HRD, dan itu akan mengakibatkan mental dan kinerja dari karyawan tersebut akan menurun.	
Ellicia	: Oke. Ngomongin tentang SP SP berarti kita masuk ke evaluasi kinerja ini ya Pak ya. Aa ada nggak sih Pak kayak evaluasi kinerja nya di HNS ini sendiri, itu dilakukan per divisi atau per individu?	
Adit	: Untuk ini kita lakukan per individu. Jadi aa ini dinamakan appraisal atau penilaian setiap aa, jadi jadi dalam satu tahun masa kontrak tersebut appraisal tuh wajib dilaksanakan dua kali aa dalam setahun. Yang pertama adalah setengah periode masa kontrak yaitu	

Pelaku	Percakapan	Koding
	<p>setelah 6 bulan dan yang kedua adalah maksimal 1 bulan sebelum kontrak karyawan tersebut berakhir. Untuk appraisal yang 6 bulan itu adalah gunanya mereview apa yang telah dilaksanakan selama 6 bulan dan apakah menjadi catatan untuk perpanjangan kontrak di aa akhir kontrak seperti itu. Untuk appraisal kedua, yaitu di satu bulan maksimal sebelum masa kontrak berakhir ditujukan kepada aa penilaian akhir dan sebagai bahan untuk perpanjangan kontrak. Jadi apakah karyawan tersebut akan kita perpanjang atau kita hentikan, nah kita dari appraisal kedua tersebut.</p>	
Ellicia	: Oh gitu. Jadi tahap, kalau tahap-tahapnya sendiri itu melibatkan siapa saja Pak?	
Adit	: Melibatkan departemen terkait, jadi misalkan dia di HRD, aa maaf misalkan dari housekeeping ya, dia akan kepada EHK nya dulu, executive housekeeper. Yang kedua dia akan ke HRD sebagai aa manager nya, maksudnya dia sebagai HRM-nya akan meng-appraisal. Yang terakhir adalah kepada GM.	
Ellicia	: Oke. Diberi kesempatan tidak pak untuk dia menilai kemampuannya dia sendiri?	
Adit	: Betul. Dia akan menilai dia sendiri yang pertama, yang kedua adalah head-nya, kepalanya, yang ketiga adalah HRD, yang keempat itu GM.	

Pelaku		Percakapan	Koding
Ellicia	:	Oke. Kalau dalam penilaian ini appraisal ya tadi menyebutnya tuh Hotel udah membuat target-target atau sasaransasaran yang terkait lingkungan gitu belum sih Pak?	
Adit	:	Untuk saat ini masih belum si mbak	
Ellicia	:	O belum ya. Berarti untuk pengurangan limbah gitu-gitu, cleanliness gitu juga belum ya?	
Adit	:	Mmm belum belum	
Ellicia	:	Mm belum. Oke oke. Lalu.. standar itunya nanti ya pak oke kita lanjut itu ya pak ya, gapapa, sepertinya bapak mau rapat juga ini.	
Adit	:	Oh yah oke. Kita itu dulu ya, kita cukupkan dulu Nanti kita sambung lagi interview nya mbak elis	
Ellicia	:	Ya. Terimakasih ya pak	
Adit	:	Baik terimakasih mbak elis selamat siang	
Ellicia	:	Siang pak, nanti maksudnya jangan, jangan bosan ya pak kalau saya saya tanyain mulu. Mari bapak	
Adit	:	Trimakasih, mari.	

22 Maret 2022

Pelaku		Percakapan	Koding
Ellicia	:	Sore Pak Adit	
Adit	:	Selamat sore mbak	
Ellicia	:	Kita melanjutkan yang kemarin tertunda nggih Pak	
Adit	:	Siap baik	
Ellicia	:	Oke. Kemarin tuh kan sampai tahap evaluasi ya Pak ya, sampai tahap di mana, apa yang harus kita lakukan di evaluasi. Lalu untuk evaluasinya sendiri itu apakah hotel tuh udah memilikii target Pak? Target dari maksudnya kita udah evaluasi nih kita kan pasti kan ada targetnya kan yang ingin dicapai itu apa, dari hotel itu apakah sudah membuat target seperti itu Pak?	
Adit	:	Betul. Untuk dari sisi revenue, evaluasi kita adalah sesuai dengan budget, jadi di akhir tahun biasanya kita sudah membuat budget untuk revenue kita di tahun berikutnya. Itu untuk sisi revenue. Kemudian untuk sisi human-nya, evaluasi di sisi human-nya biasanya kita mendapatkan aa report ataupun kita survei lapangan sendiri kepada karyawan nih. Jadi bagaimana karyawan itu bekerja, karyawan itu pengembangannya seperti apa, nah setelah itu dari sisi human resource maupun dari training departement nantinya akan melakukan training-training maupun pelatihan yang sesuai dengan hasil evaluasi yang dirasa kurang. Seperti itu Mbak. Untuk yang sudah baik akan menjadi	

Pelaku	Percakapan	Koding
	refresh training lagi agar kualitasnya akan semakin baik kembali ataupun dipertahankan jangan sampai yang hasilnya sudah baik nantinya justru menurun karena di bulan berikutnya kita tidak akan tidak adakan training seperti itu. Jadi apa yang sudah baik akan kita pertahankan yang kurang kita akan perbaiki dan kita tambahkan di training bulan depan seperti itu.	
Ellicia	: Oke berarti evaluasi itu untuk memaksimalkan kualitas dari kinerja karyawannya sendiri nggih pak ya?	
Adit	: Betul. Sebenarnya lebih memunculkan yang pertama, setelah kita munculkan, kita pertahankan., seperti itu.	
Ellicia	: Mm oke oke. Terus kalau target dari perusahaan sendiri ada enggak sih Pak kayak evaluasinya tuh yang terkait dengan hal-hal yang ramah lingkungan gitu ada enggak sih pak?	
Adit	: Ada, jadi target kita adalah bagaimana <u>building kita ini dilengkap, dikelilingi dan juga dilengkapi dengan fasilitas urban farming</u> yang mana nantinya kedepannya saya berharap ada aa tamu-tamu yang tidak hanya menginap di hotel, berenang, konsum di resto, tapi juga bisa berkebun seperti itu mbak, jadi ada sisi educate-nya, bagaimana dia aa panen pakcoy seperti yang kita tanam saat ini, ataupun dia aa benih awal menanam seperti itu Mbak .	EH

Pelaku	Percakapan	Koding
Ellicia	: Oh gitu terus aa apakah pernah mengalami kendala nih pak dalam standar-standar kinerja? Jadi kan kayak ada KPInya ya KPI, nah itu indikatornya tuh pernah nggak sih pak dalam hal evaluasi itu pernah ada kendala enggak sih Pak?	
Adit	: Untuk kendala sih kita lebih ke waktu ya jadi karena memang kan di hotel ini kan keras ya, semua serba cepat. Ini mungkin kendala terbesar kita adalah waktu untuk melakukan training itu sendiri, evaluasi itu sendiri, namun di hotel Horison Nindya Semarang kita selalu mengadakan training dan tatap muka antar karyawan bisa jadi tabletop maupun di audiensi dikumpulkan seperti itu. Nah dari situ, kita berharap akan mendapatkan hasil yang lebih baik dengan standar-standar yang sudah ditetapkan oleh corporate pusat seperti itu.	
Ellicia	: Oh jadi itu udah cara meng- menanggulangnya tu memang bertemu face to face gitu ya pak?	
Adit	: Betul mbak	
Ellicia	: Tadi kan target ya, kalau standar-standar standarnya hotel tuh seperti apa Pak terkait kayak keramahan lingkungan standarnya tu kayak gimana, kan pasti ada standarnya kan?	

Pelaku	Percakapan	Koding
Adit	: Baik. Standar kita sesuai dengan corporate ya jadi memang kalau kita di hotel bintang 3 tuh sebenarnya untuk <u>tanaman di indoor tuh harus wajib ada seperti itu di tiap apa lorong lorong kamar itu harus dilengkapi dengan tanaman hidup seperti itu.</u> Namun untuk beberapa hotel yang di bawah bintang 3 maupun bintang 2, diperkenankan untuk menggunakan artifisial atau buatan seperti itu. Nah itu untuk yang di indoor. Untuk di luar jelas <u>kita memiliki aa konsep green building jadi memang kita harus bersinergi dan berselaras dengan tanaman</u> seperti itu Mbak. Hotel-hotel lain memang nggak semuanya punya ya jadi memang terkhususnya untuk green building ini .	EH
Ellicia	: Oke. tadi kan artifisial intelligence ya pak, jadi kayak alat-alat gitu kan?	
Adit	: Betul. Seperti kayak tanaman buatan, kelapa buatan, gitu-gitu, bukan sebag- aa lebih ke lebih ke toolsnya ya bukan untuk alat-alat yang canggih itu belum sih kita belum.	
Ellicia	: Oke-oke. Kita masuk ke ini ya Pak ya pelatihan hijau. Kan dari tadi kan kita kan sebenarnya kan kalau Horison, Horison Nindya ya pastinya, itu lebih mengedepankan sekali yang namanya pelatihan. Itu ada enggak sih Pak kegiatan pelatihan yang diadakan	

Pelaku	Percakapan	Koding
	perusahaan ya, aa itu tu berjalan baik enggak sih Pak selama ini ?	
Adit	: Oh ya, sangat berjalan baik mbak, jadi kita di sini aa keseriusan pertama kami adalah yang pertama merekrut training coordinator yang mana bertugas sebagai aa Departemen atau juga jobdesc yang Berkonsentrasi untuk kepelatihan baik untuk kepelatihan di level sekolahan seperti Prakerin SMK PKL maupun dalam tahap pengembangan karyawan <u>kemampuan karyawan wajib kita apa namanya wajib kita train, wajib kita develop agar nanti kita menyiapkan generasi-generasi pemimpin-pemimpin baru</u> seperti itu dan juga kita sudah memiliki matrik- matriks sebagai acuan untuk pelatihan-pelatihan apa yang akan dilakukan oleh tiap-tiap individu nih. Per departemen sudah ada matrik-matriknya, nanti untuk matrik akan saya share jadi bisa untuk pegangan aa Mbak Elis kedepannya bahwasanya di HR seperti apa kemudian di front office seperti apa seperti itu.	PH
Ellicia	: Oke. Terima kasih lo Pak nanti matriksnya ya Pak saya tunggu. Terus kan tadi kan berjalannya ya kalau sejauh ini apakah ada kendala-kendala gitu Pak yang menghambat proses proses pelatihan yang diadakan hotel sendiri?.	

Pelaku	Percakapan	Koding
Adit	: Mohon maaf, bisa diulangi mbak?	
Ellici	: Aa Kendala yang menghambat pelatihan	
Adit	<p>Oh oke, kendala kita sih leb-, nggak ada sih mbak, sejauh ini kendala kita tu apa ya, mungkin lebih kepada waktu ya Jadi waktu memang terkadang departemen tertentu itu bekerja justru di jam-jam saat kita melakukan training contohnya departemen housekeeping. Departemen housekeeping kan tamu check out jam 12.00 siang, otomatis aa beberapa aa house- room attendant akan mengerjakan kamar di jam-jam tersebut jam 1 sampai jam 2 sedangkan jam training kita yang paling baik adalah after lunch, karena apa bagi saya after lunch itu perut sudah terisi jadi fokus akan kembali dan akan membuat kita lebih gampang menyerap informasi dan training tersebut. Lebih ke waktu sih mbak kayaknya.</p>	
Ellicia	: Jadi lebih ke waktu ya yang nggak, yang nggak, yang beda-beda gitu ya	
Adit	: Betul	
Ellicia	: Terus apakah dari pelatihan ini itu ada ada perubahan nggak sih dari perilaku dari karyawannya atau mungkin prakerin yang tadi menyebutnya itu? Apakah ada perubahan atau akan menjadi lebih baik atau menjadi	

Pelaku	Percakapan	Koding
	lebih lebih gimana gitu ada nggak sih Pak perubahan-perubahan attitude atau KSA ya menyebutnya ya?	
Adit	: Ada mbak, jadi terkadang memang seperti handphone maupun laptop ya semua itu perlu dicas agar powernya muncul lagi, agar lebih semangat. Sama untuk manusia ini kita perlu dicas contohnya adalah dengan pelatihan dan bertemu dengan aa HRD, GM, maupun adanya audiensi antar karyawan termasuk training. Training ini menimbulkan semangat baru, jadi kayak “oh ya aku udah di refresh ulang nih” kayak gitu.	
Ellicia	: Aa tadi bisa diulang pak penerapan analisis dari kebutuhan karyawan atau prakernya dalam dalam pelatihan itu gimana pak analisisnya, mereka butuh pelatihan itu dari apanya bisa diulangi pak tadi?	
Adit	: Oke, analisisnya tuh kita melakukan evaluasi dan biasanya sih dengan tahap komunikasi ya, jadi kita melakukan obrolan-obrolan kecil dengan beberapa karyawan dan disitu kita selipkan kuis-kuis kecil nih seperti How to aa make up room untuk departemen housekeeping, untuk front office How to handle check in, How to handle complaint seperti itu. Untuk service How to create aa captain order seperti itu. Nah hal-hal tersebut kita selipkan dalam kuis-kuis tersebut yang nantinya akan kelihatan nih ketika misalkan oh anak FO HRD tanya maupun training coordinator tanya bgaimana proses check-in kok silakan langsung dikasi	

Pelaku	Percakapan	Koding
	kunci ya kalau gitu kan berarti ada flow, ada SOP yang salah oleh anak tersebut makanya di bulan depannya akan kita adakan pelatihan tersebut.	
Ellicia	: Berarti pelatihan itu nggak perlu membutuhkan waktu yang besar, aa maksudnya waktu yang banyak dan juga ruangan yang besar gitu nggak sih pak?	
Adit	: Tidak. Jadi saat seperti sekarang ini misalkan kita bertemu nih kita ngobrol terus saya tanya “El gimana sih cara rekrutmen” nih misalkan. Elis di situ masih aa aa aa iya pak iya bingung gitu kan, disitu saya terangkan itu sudah termasuk trainingnya, <u>jadi ngobrol pun dengan hal-hal yang positif dengan nggak hanya gibah ya nggak hanya istilahnya ngomongin gadget atau ngomongin boba bisa sih, jadi lebih ke apa namanya, dia melakukan masukan kemudian arahan yang benar, seperti itu, itu sudah termasuk training sih.</u>	PH
Ellicia	: Kalau pak adit ini kan TC ya pak, training coordinator. Nah pernah nggak sih pak aa apa ya, me- mengadakan training itu yang kaitanya dengan lingkungan yang lebih ramah ke lingkungan? Pernah gak sih karyawannya ditraining tentang hal-hal seperti itu?	
Adit	: Pernah. Jadi saya pernah melakukan interview, pernah, pernah melakukan <u>training terkait dengan IPAL. IPAL itu Instalasi Pengolahan Air Limbah.</u>	

Pelaku	Percakapan	Koding
	<p>Jadi bagaimana kita enggak hanya sayang bumi, sayang lingkungan tuh dengan jangan buang sampah jangan, tapi kita harus cek juga air limbah yang kita buang ke sungai kemanapun itu sudah sesuai dengan standarisasi oleh Kementerian Lingkungan Hidup kayak gitu, Jadi kita enggak asal untuk aa air nih telah diproses dari room, buang, no, kita harus melakukan apa namanya standarisasi terlebih dahulu. Dan kita saat ini air tersebut kita gunakan untuk menyiram tanaman, ya jadi kita sudah apa namanya sudah kita treatment agar air tersebut aman dan contohnya untuk tanaman itu tetap hidup, seperti itu.</p>	
Ellicia	: Jadi hemat air juga ya Pak ya untuk operasional hotel juga gitu ya?	
Adit	: Betul, seperti itu mbak.	
Ellicia	: Cost-nya juga tertekan gitu ya pak.	
Adit	<p>Nggih. terus kemudian kita juga ada kayak <u>hari di mana nanem nih, nanem pokcoy</u>, nanti saya ajak biasanya adek-adek PKL maupun staf-staf yang saat itu se- masih aa belum pernah kan “yok kita belajar yok nanem”, nanti saya ambilkan gardener kami namanya Pak Sriyono.</p>	
Ellicia	Oke, berarti kapan-kapan saya boleh ya Pak ya nanti wawancara ke Pak Sriyono ini—	

Pelaku	Percakapan	Koding
Adit	: Bisa	
Ellicia	: —erkait dengan jobdesnya Pak Sri	
Adit	: Heem	
Ellicia	: Terus Pak terkait tadi kan ada evaluasi. Kalau ini kayak karyawan atau prakerin nih ya pak, udah apa yang melakukan sesuatu yang ramah lingkungan itu dapat rewards gak sih Pak kayak yang gak gak perlu yang finansial ya tapi nonfinansial kan juga bisa itu dapat rewards gak sih pak?	
Adit	: Ada, jadi misalkan kita udah, kalau kita sih reward lebih baik ke itu sih ya aa dengan kamu membantu pun kamu sudah menyelamatkan bumi yang pertama. Itu yang kedua sih biasanya dari lain dari hasil panen pakcoy tadi ataupun bayam maupun hal-hal lain yang telah kita tanam. <u>Kita biasanya bagikan buat seluruh karyawan yang mau</u> ya, ya maksudnyan misalkan dia berkontribusi nih kita tawarkan mau nggak bawa pulang tapi kan terkadang ada yang seakan dia memang enggak suka sayur sih cuman emang seneng nanem atau dia memang “oh saya boleh Pak cuman keluarga saya pak ya di rumah soalnya bapak saya suka atau ibu saya”. Oke kita tidak pernah mengkomersilkan apa yang telah kita tanam tersebut. Kayak gitu.	RwH

Pelaku	Percakapan	Koding
Ellicia	: Oh hee hee. Kalau yang terkait Employee Of The Month itu gimana nih pak, kan nggak terkait dengan kinerja yang dirinya sendiri juga pasti kan ada yang unsur-unsur cleanliness gitu. Nah itu gimana pak?	
Adit	: Nah, untuk employee of the month, employee of the year seperti itu kita memiliki standar-standar lagi yang beda karena kan <u>kita memang pengen memiliki seorang karyawan of the month yang tidak hanya baik dalam pekerjaan tapi juga grooming penampilan, kemudian cleanliness kebersihan.</u> Caranya adalah kita biasanya sih aa silent choice ya jadi kita diam-diam menilai, jadi kita tidak based on ke departemen yang nilai, yang review, kita tetap, aa review dari HRD tetap, menjadi salah satu poin penting namun lebih kepada kita harus punya bagaimana kit-- aa saya nanti dengan tim HR akan diam-diam mereview temen-temen nih. Bagaimana kinerjanya bagaimana sikapnya? Bagaimana grooming nya, bagaimana kebersihan atau cleanlinessnya. Ketika itu sudah melampaui batas, maksudnya melampaui aa rata-rata, nanti kita akan itu sih, biasanya setelah itu setelah kita dari personal dari penampilan kita akan tes untuk knowledge, nah knowledge itu gitu nanti biasanya kita adakan ujian jadi ujian tentang knowledge hotel, bagaimana Horison character building bagaimana hotel kita	RH

Pelaku	Percakapan	Koding
	tadi? Bagaimanakah apapun terkait dengan hotel dan Horison.	
Ellicia	: Kalau program sendiri yang dilakukan di hotel sendiri untuk untuk program yang dilakukan hotel untuk apa ya kayak keselamatan dan kesehatan kerja gitu ada nggak sih pak?	
Adit	: Untuk K3 biasanya aaa kita bekerjasama dengan pemadam kebakaran. Jadi kita kontak pemadam kebakaran kemudian <u>nanti dengan tim sekuriti kita melakukan fire training</u>. Jadi bagaimana one day ada kebakaran kita sudah siap dengan alat pemadam api ringan yang ada maupun dengan hidran seperti itu.	K3H
Ellicia	: Cara penyuluhannya ke karyawan ke prakerin gimana tuh pak?	
Adit	: Biasanya kita buat untuk aa pertemuan sih di meeting room seperti itu, nanti setelah itu setelah pemaparan materi <u>pengenalan alat-alat, penjelasan fungsi-fungsi dari alat tersebut, kita praktek</u> di lapangan belakang, aa parkir belakang biasanya.	K3H
Ellicia	: Oke oke. Kan tapi kan kalau kesehatan tuh nggak cuma kesehatan yang kayak bencana alam atau kesehatan fisik tapi kan juga ada kesehatan mental nih ya pak. Tuh cara bapak atau mungkin cara HRD-nya juga	

Pelaku	Percakapan	Koding
	untuk membuat karyawan terhindar dari stress tuh gimana pak?	
Adir	: Biasanya kita adakan outing tahunan mbak. Outing tahunan untuk karyawan sih ya kemudian kalau untuk karyawan dan staf biasanya kita adakan GSM atau <u>General Staff Meeting itu adalah audiensi karyawan dengan seluruh HOD ke GM.</u> Jadi kita kumpul di situ kita nyanyi-nyanyi kemudian kita sharing ada yang mungkin aa bermain drama bermain musik seperti itu terus kemudian biasa kita akhiri dengan aa refresh dari GM kemudian nanti biasanya kita makan-makan gitu sih, jadinya kita di situ sehari menjadi staf yang baru lagi, lebih seger.	RELH
Ellici	: Kalau outing tu biasanya kemana pak? Apakah ke lingkungan perkotaan atau lebih ke alam atau lebih kemana gitu pak, condongnya?	
Adit	: Outing, outing kita tergantung musim sih, maksudnya kalau hujan kita jangan ke yang kaya laut karena terlalu apa ya, riskan, atau ke sungai jadi kita memang sesuaikan. Aa ada rencana besok tahun depan ke Bali sih kayak gitu, karena tahun ini kemarin ke Jogja.	
Ellicia	: Oke oke, kalau dari range 1-10 nih pak, berapa tingkat stres karyawan yang ada di Horison ini pak?	

Pelaku	Percakapan	Koding
Adit	: Mm saya rasa itu perlu kita lakukan survei dulu ya mbak karena memang saya nggak bisa dengan mudah melakukan hipotesis sih takutnya, memang, ya saya memang harus survei saya harus melakukan apa tanya jawab terlebih dahulu.	
Ellicia	: Kalau selama ini pak, range-nya dibawah 5 atau diatas 5 gitu?	
Adit	: Saya rasa kembali lagi mbak saya belum bisa menentukan.	
Ellicia	: Oh oke oke. Lalu kan udah udah, udah berapa 6 bulan pak disini ya?	
Adit	: Betul saya udah 6 bulan disini	
Ellicia	: Udah 6 bulan, itu stress kerja yang sering dialami karyawan itu apa aja sih pak?	
Adit	: Aa stress kerja sih lebih kepada waktu kerja yang terlalu larut karena memang beberapa pekerjaan harus dikerjakan sendiri. Kemudian di musim apa namanya penyakit ini kan banyak yang sakit, tumbang, nah kita kita memang harus bersiap-siap dengan hal tersebut terus berdamai dengan pandemi ya dengan kondisi badan yang mungkin lebih rentan dari sebelumnya. Jadi memang ya itu sih, harus siap back up temennya	

Pelaku	Percakapan	Koding
	yang sakit harus siap berangkat lebih awal dan pulang lebih akhir seperti itu.	
Ellicia	: Okay lalu seumpamanya nih pak, amit-amit terjadi kecelakaan kerja, nah itu apa yang bisa dilakukan Horison Nindya sendiri ke karyawannya?	
Adit	: Yang pertama kita pasti akan lakukan Aa bantuan baik dari material dan immaterial ya, jadi memang kita juga sudah ada be- apa lemba- departemen yang mengurus hal tersebut seperti itu mbak.	
Ellicia	: Oke. Kalau dari range 1-10 seberapa sehat sih Pak Hotel Horison ini?	
Adir	: Saya rasa kami 10 ya mbak karena memang kami ya <u>sudah menerapkan apa checklist di untuk APAR</u>, untuk keamanan kebakaran kemudian kita sudah memiliki interkom untuk ke seluruh gedung jadi memang ketika ada bencana alam maupun bencana kebakaran sih kami sudah saya rasa siap	K3H
Ellicia	: Lalu untuk umpamanya mengurangi resiko resiko tersebut?	
Adit	: Kita akan penyuluhan sih mbak. dan pemeliharaan alat seperti itu.	

Pelaku	Percakapan	Koding
Ellicia	: Ada enggak sih Pak penambahan spot, spot-spot hijau gitu untuk ya membuat karyawan itu kan banyak O ₂ gitu ada enggak sih pak?	
Adit	: <u>Ada. Jadi kita di parkir belakang ni rencana akan dibuat mini zoo ya, di situ nanti ada kolam ikan kemudian kolam kelinci, eh kolam kelinci maaf, kandang kelinci, kandang burung sama beberapa satwa dan di situ pasti kita akan tanam pohon-pohon karena memang agar tidak menimbulkan stres pada hewan tersebut.</u>	K3H
Adit	: Oke. Kalau kait- aturan atau hukuman ya, kan bapak kayaknya sering tu memberikan hukuman kepada prakerin gitu. Ada enggak sih pak kayak peraturan yang harus ditaati terkait kayak pengelolaan lingkungan? Jadi kayak lingkungan yang gimana gitu, ada enggak sih pak, aturan-aturan gitu terkait pengelolaan lingkungannya ya pak ya?	
Adit	: Mmmmmmm	
Ellicia	: Terkait apa ya lingkungan hotel nih ya yang kayak umpamanya ada karyawan yang membuang sampah sembarangan atau tidak mematikan listrik saat di ruang ganti itu ada enggak sih pak kayak hukumannya?	
Adit	: <u>Oh ada jelas. Jadi yang pertama itu seb- sebuah tindakan jorok ya tindakan yang jorok dan tidak</u>	DH

Pelaku	Percakapan	Koding
	<u>baik hal tersebut biasanya kita punishment dengan lari 10x sih .</u>	
Ellicia	: Lari?	
Adit	: Lari muterin hotel. jadi kita kan <u>lihat CCTV ya jadi kelihatan siapa yang seperti itu</u> dan nanti kita bersamakan dengan yang terlambat datang kerja, saya paksa untuk lari karena memang kedisiplinan itu kalau kita tidak bisa buat kita harus paksa sih mbak.	DH
Ellicia	: Oke kalau umpamanya nih kan katanya sih ada wacana buat Jumat bersih nah itu kalau ada departemen yang nggak yang nggak yang nggak ikut gimana pak?	
Adit	: Yang jelas <u>itu kan menjadi catatan ya</u>, dari jadi dari absensi itu kan kita jadi catatan dan bisanya saya laporkan kepada HR manager saya ataupun langsung ke general manager <u>agar mendapatkan tindakan langsung seperti itu mbak.</u>	DH
Ellicia	: Lalu ada nggak sih pak kayak penggolongan jenis hukuman bagi karyawan yang melanggar peraturan di lingkungan hotel?	
Adit	: Untuk hukuman sih lebih kepada surat peringatan sih ya, jadi memang jika dirasa tidak tidak perform lagi akan diberi SP setelah beberapa kali pun akan mem-dan SP tuh aa banyak ya mbak ya punishment-nya, jadi	

Pelaku	Percakapan	Koding
	setelah dihukum bisa aja dia akan menjadi pengurangan servis maupun didenda dengan itu sih pertimbangan nanti dari direksi dulu.	
Ellicia	: Berarti sistemnya lebih ke sistem pengurangan uang servis?	
Adit	: Mm belum tentu, jadi memang tergantung dari direksi seperti apa.	
Ellicia	: Oh berarti harus dikomunikasikan dulu ya?	
Adit	: Betul. karena kan kita juga tidak bisa aa menembak rata karena kan kebutuhan tiap karyawan beda jadi takutnya bukannya justru memperbaiki sikapnya, akan menjadi lebih memperburuk keadaan.	
Ellicia	: Kalau sejauh ini ya pak, perkembangan dari aktivitas karyawannya disini yang lebih memperhatikan lingkungan hidup gimana pak? Apakah ada perkembangan pak?	
Adit	: Ada. Heem.	
Ellicia	: Bisa dijelaskan nggak pak?	
Adit	: Perkembangan sih saya lihat lebih kepada hasil yang dia kerjakan tu makin baik terus poin-poin penilaian kita dari matriks tadi sudah terlampaui seperti itu mbak.	

Pelaku	Percakapan	Koding
Ellicia	: Ada nggak sih pak masalah Aa terkait kedisiplinan karyawan ini?	
Adit	: Mm, kedisiplinan karyawan?	
Ellicia	: Iya kedisiplinan karyawan terkait aa lebih aa apa ya lebih ke yang lingkungan gitu ada nggak sih pak, hambatan-hambatannya gitu ada nggak sih pak?	
Adit	: Hambatan sih sejauh ini nggak ada mbak, sejauh ini sih lancar ya .	
Ellicia	: Berarti belum ada hambatan ya pak?	
Adit	: Belum.	
Ellicia	: Pak, cara hotel sendiri membangun hubungan karyawan itu gimana Pak?	
Adit	: <u>Hubungan dengan karyawan kita biasanya lakukan tabletop atau ngobrol maupun aa sharing kepada karyawan satu persatu ataupun langsung dalam audiensi yang bersama-sama.</u>	RELH
Ellicia	: Berarti kalau seumpamanya ada masalah lingkungan gitu boleh sharing ya pak ya?	
Adit	: Boleh, bisa. Sangat bisa itu.	
Ellicia	: Terus karyawan juga diberikan negosiasi nggak sih pak?	

Pelaku	Percakapan	Koding
Adit	: Diberikan. Kita <u>memberikan kesempatan karyawan untuk melakukan komunikasi dan negosiasi.</u>	RELH
Ellicia	: Oke oke oke. Lalu sejauh ini perkembangannya gimana Pak hubungan karyawan maksudnya antar karyawan itu yang dalam apa ya lebih, lebih mengelola lingkungan hotel gitu perkembangannya gimana pak?	
Adit	: Perkembangannya sih sejauh ini <u>makin baik ya mbak Jadi bisa dilihat dari banyaknya tanaman yang kita miliki. Kemudian dari situ apa staf-stafnya juga makin aware sama tanaman makin aa memperhatikan kebersihan lingkungan juga.</u>	SL
Ellicia	: Oke baik. Dengan diberikannya mereka kayak kesempatan negosiasi gitu tuh karyawan lebih aktif nggak pak?	
Adit	: Iya, mereka justru malah banyak masukan nih kayak “Pak tanam ini Pak”, “Pak coba tahun ini kita bikin ini yuk Pak”, ”bikin taman atau Garden space yang seperti ini yang kita buat kan”, seperti itu sih.	
Ellicia	: Ada enggak sih pak, maksudnya kendala-kendala dalam menyampaikan pendapat karyawan tersebut atau dalam proses tersebut ada nggak sih pak kendalanya?	

Pelaku	Percakapan	Koding
Adit	: Kendala dari aa HRD sih enggak ada ya, mungkin dari karyawan yang mungkin belum percaya diri sih .	
Ellicia	: Ooo berarti lebih ke karyawannya yang belum percaya diri ya?	
Adit	: Betul sekali	
Ellicia	: Terus kita masuk ke tahap terakhir yaitu PHK ya pak ya.	
Adit	: Iya, iya.	
Ellicia	: Ada nggak sih pak kayak edukasi yang nantinya akan diberikan ke karyawan pada masa persiapan pensiun?	
Adit	: Ada. Jadi bagaimana kita mempersiapkan pensiun bagi karyawan tuh kita harus tanamkan bahwa pensiun itu bukan akhir ya. Jadi malah itu adalah bentuk apresiasi dari perusahaan ketika karyawan tuh sudah selesai, jadi jangan malah jatuhnya stress seperti itu jadi lebih akan enjoy. Oh apa yang telah dia tanam selama bekerja bertahun-tahun tersebut akan menjadikan hasil yang baik saat dia pensiun mbak.	
Ellicia	: Oke, ada nggak kayak keterampilan yang nanti dibekalkan ke karyawan, ada nggak sih?	
Adit	: <u>Ada. Jadi biasanya kita lakukan pertemuan, terus kita undang-undang untuk pemateri pemateri nih,</u>	MPPH

Pelaku	Percakapan	Koding
	<u>misalkan bagaimana di hari tua berkebun bercocok tanam kayak gitu sih, biasanya ada.</u>	
Ellicia	: Oke terus keterampilan aa pelatihan sendiri itu aa maksudnya aa dari mana ya pak maksudnya MPPnya itu loh, kenapa harus bercocok tanam? Kenapa harus bercocok tanam? Apakah itu pengennya karyawan atau pengennya bapak atau gimana pak? Gimana itu pak?	
Adit	: Jadi biasanya saya lakukan audiensi dulu ya, <u>saya tanyakan saya survei.</u> Apakah aa beberapa karyawan maupun salah satu salah dua yang akan pensiun itu berkeinginan berusaha, misalkan ada yang saya pengen sih aa saya punya lahan kecil nih mau kayak urban farming di kota kayak gitu bisa. Atau misalkan dia mau berbisnis aa penjahit ker-karena dia memilikii mesin jahit. Cuma memang gak bisa kita lakukan training sih. Jadi kita memang sangat berpikir yang baik buat kesehatan mental juga. Kan kadang di hari tua kan kadang dia jauh dari anak ya mungkin atau cucunya jauh seperti itu mbak	MPPH
Ellicia	: Oke berarti seperti itu ya pak, sangat mulia sekali ya pak.	
Adit	: Iya	
Ellicia	: Oke terimakasih ya bapak atas waktunya. Apabila nanti saya butuh data lagi saya nggakpapa nggih pak—	

Pelaku		Percakapan	Koding
Adit	:	Baik	
Ellicia	:	—bertemu dengan bapak ini yak?	
Adit	:	Siap, terimakasih mbak, selamat sore.	
Ellicia	:	Selamat sore bapak.	

Noted Koding:

Koding	Arti	Koding	Arti
PSDMH	: Perencanaan Sumber Daya Manusia Hijau	SH	: Seleksi Hijau
ADPH	: Analisis Desain Pekerjaan Hijau	IH	: Induksi Hijau
RH	: Rekrutmen Hijau	EH	: Evaluasi Hijau
K3H	: K3 Hijau	PH	: Pelatihan Hijau
SL	: Perilaku Sadar Lingkungan	RWH	: Reward Hijau
RELH	: Hubungan Karyawan Hijau	DH	: Disipliner Hijau
MPP	: Masa Persiapan Pensiun Hijau		

Lampiran 8. Verbatim Key Informant 3

Tanggal : 28 Februari 2022
 Waktu : 10.10 – 11.05
 Informan : Ibu Cicilia Ken Kinanti
 Jabatan : Admin HR
 Tujuan : Wawancara Karyawan Terkait GHRM
 Tempat : WhatsApp Call

Pelaku	Percakapan	Koding
Ellice	: Selamat pagi	
Cecil	: Selamat Pagi	
Ellice	: Iya, ini dengan siapa ya, namanya boleh dikenalin dulu	
Cecil	: Baik, perkenalkan nama saya Cicilia Ken Kinanti	
Ellice	: Terus biasanya dipanggil apa ini, aku manggil ibu kakak atau apani?	
Cecil	: Kakak aja kali ya, masih muda biar lebih deket	
Ellice	: Kak Cecil aja ya, biar kita lebih gimana gitu ya. Kalau boleh tau ni, jabatannya apa ni kak di Horison Nindya Semarang ya?	

Pelaku	Percakapan	Koding
Cecil	: Iya betul, sekarang saya di departemen HR, admin HR	
Ellice	: Kalau boleh tau udah kerja di HNS sejak kapan kak?	
Cecil	: <u>Kebetulan saya baru Januari kemarin, emang sebelumnya saya itu OJT 6 bulan disana. Jadi OJT dari Agustus lalu selesai Januari diangkat menjadi admin HR</u>	RH
Ellice	: Oo, jadi langsung gitu ya kak. Berarti hitungannya sudah mau hampir 1 tahun, 6 bulan lebih	
Cecil	: Iya, mau 1 tahun	
Ellice	: Ini pendidikan terakhir kapan kak? Atau saat ini menempuh pendidikan mungkin ya	
Cecil	: Sekarang saya masih kuliah, masih semester 7. Ini hitungannya saya nyambi, nyambi-nyambi sedikit.	
Ellice	: Keren nih kakaknya, sambil nyari pengalaman	
Cecil	: Betul sekali	
Ellice	: Kan tadi di bagian HR bagian admin ya kak, adakah <i>job desc</i> -nya kak?	
Cecil	: <i>Job desc</i> terkhususnya sih, karena bagian admin pastinya mengelola semua data data HR, termasuk terkadang data data umum yang memang dari hotel	

Pelaku	Percakapan	Koding
	yang berhubungan dengan rekrutmen, terkadang juga emang mengurus dalam hal PKL, jadi di Horison Nindya tu juga ada PKL untuk khusus anak SMK. Jadi admin HR, kalau saya itu mengurus semua karyawan dan PKL	
Ellice	: Eksklusif sekali ya kak, berarti ini kakaknya karyawan tapi atasannya tu atasan langsung nanti siapa?	
Cecil	: Atasannya sendiri ada HRM, ada manajer <i>Human Resource Manajer</i> dan ada TC	
Ellice	: Oo... gitu oke oke, nanti HRM membawahi TC sendiri lalu ke kakak ya, jadi kakak juga karyawan yang juga melakukan tugas-tugasnya	
Cecil	: Betul sekali	
Ellice	: Oke, kalo dilihat juga HNS juga memiliki sertifikat yang mengedepankan penghijauan. Kemarin saya juga wawancara dengan pihak TC, kalau setiap kegiatan mengarah ke penghijauan. Kalau di <i>job desc</i> kakak sendiri apakah ada yang terkait dengan unsur- unsur ramah lingkungan gitu ada nggak sih di pekerjaan kakak?	
Cecil	: Oo ada sekali, jadi misal ni kalo <u>kita menyebutnya recycle ya karena kita daur ulang kembali misal</u>	ADPH

Pelaku	Percakapan	Koding
	<p><u>ada suatu file yang dulunya sudah tidak digunakan kita akan gunakan kembali.</u> Depannya udah lama ni, yang sudah selesai, bagian belakang masih kosong dan masih baik digunakan kembali untuk mengeprint data yang memang masih layak gitu</p>	
Ellice	: Ooo..... gitu	
Cecil	: Iya, jadi menggunakan <i>system recycle</i>. Dan itu bukan dari saya sendiri, memang dari <u>semua departemen rata-rata seperti itu. Jadi tidak membuang-buang kertas atau membuang-buang lingkungan ya hitungannya.</u>	ADPH
Ellice	: Iya berarti secara umum memang sudah diterapkan seperti itu, tidak hanya bagian HR namun semua karyawan harus melakukan seperti itu ya	
Cecil	: Betul sebenarnya itu kesadaran diri masing-masing ya, nggak yang kamu harus seperti ini seperti itu. Jadi ya memang keuntungannya <i>recycle</i> banyak, <u>nggak cuma kita menghemat kita juga tetap menyayangi, mencintai lingkungan kita tanpa membuang-buang.</u>	SL
Ellice	: Oke, terus ni kak kan tadi udah <i>job desc</i> kita ngomongin <i>job spec</i> apakah kaya di pekerjaan kakak ada <i>job spec</i> untuk ramah lingkungan gitu ada nggak sih kak, spesifikasinya?	

Pelaku	Percakapan	Koding
Cecil	: Sebenarnya untuk <i>job spec</i> tertulis belum ada, namun kesadaran diri sendiri aja sih untuk menyelesaikan pekerjaan yang berunsur lingkungan tersebut	
Ellice	: Ooo gitu memang kesadaran pribadi sendiri dan implementasinya juga seperti yang sudah kakak jelaskan ya kak ya bagaimana <i>recycle</i> dan karyawan harus memenuhinya. Oke kak, waktu kakak mendapatkan informasi lowongan pekerjaan di bidang admin, kakak dapat infonya dari mana?	
Cecil	: <u>Sebenarnya itu dulu saya awalnya memang OJT, abis OJT memang ada saya liat dari rekrutmen di Instagram di sosial media jadi perhotelan itu memiliki instagram yang emang isinya rekrutmen tentang perhotelan yang berhubungan perhotelan jadi saya lihat dari sosial media</u>	RH
Ellice	: Jadi sudah ada templatnya di sosial media nggak yang disebar-sebar kaya kertas-kertas gitu ya	
Cecil	: Betul	
Ellice	: Terus ni kak hotel di semarang itu kan banyak ya kak, yang membuat kakak sendiri tertarik untuk join di hotel ini apa kak	

Pelaku	Percakapan	Koding
Cecil	: Memang <u>hotel ini ramah lingkungan ya banyak tumbuh-tumbuhannya</u> kebetulan juga office dekat dengan taman jadi menghadap ke taman. <u>Jadi kalo kita kerja itu melihat ke taman</u>	SL
Ellice	: Jadi nyaman gitu ya kak	
Cecil	: Iya enak di lihat nyaman	
Ellice	: Oke, waktu proses rekrutmen itu kakak dikasih tau nggak, diberi edukasi gitu tentang hotel ini yang mengedepankan keramahan lingkungan gitu apakah dikasih tau kak?	
Cecil	: <u>Ya pasti, waktu rekrutmen pasti ada proses komunikasi sebelum kita join ke tempat tersebut. Kita ada sewaktu saya dulu, dari pihak HR nya jadi kita di <u>induction semua karyawan maupun PKL untuk tau tentang lingkungan hotel, termasuk dengan dalam lingkungan nya lingkungan kerja tersebut.</u> Jadi menjelaskan semua tentang di hotel tersebut, berperilaku, berdisiplin dan bahkan kita pun <i>tour</i> hotel tersebut melihat taman tumbuh-tumbuhan yang memang kita tanam yang banyak manfaatnya seperti itu</u>	RH IH

Pelaku	Percakapan	Koding
Ellice	: Oke, berarti saat proses rekrutmen kakak dikasih tau ya regulasi hotel itu yang pokoknya yang ramah lingkungan juga diberitahu oleh hotel	
Cecil	: Betul	
Ellice	: Oke, kalo boleh tau ni kak waktu udah rekrutmen pas kan ada seleksi, proses seleksi apa saja yang kakak lakukan waktu sudah rekrutmen. Apakah wawancara apakah pengumpulan berkas melalui apa?	
Cecil	: Memang saat itu kan <u>saya daftar dari email</u> dulu saya kirim CV surat lamaran lalu akan dipanggil mereka memang melihat dari file jadi nggak yang langsung diprint karena mereka setelah saya terjun saya taunya tu ternyata <u>mereka memilih dahulu jadi nggak semua langsung diprint langsung</u> tau siapa yang mau di centang centang tapi mereka pilih dari file jadi kita nggak langsung ngeprint data <u>jadi kita ramah lingkungan jadi tidak membuang buang kertas</u> setelah itu <i>interview</i> setelah memilih CV ada nih yang cocok langsung <i>interview</i> memang ada seleksi. Seleksi dilakukan ada antara HR dan HOD sesuai departemen yang mereka daftarkan. Setelah oke diterima langsung beberapa hari di <i>induction</i> tentang Hotel Horison	SH
Ellice	: Berarti diterima dulu baru ada <i>induction</i> ya kak	

Pelaku	Percakapan	Koding
Cecil	: Betul, jadi sudah pasti diterima nih. Langsung diadakan <i>induction</i> , setelah itu baru diberitahukan <i>on boardnya</i> kapan	
Ellice	: <i>On board</i> itu kaya pertama kali kita masuk gitu ya	
Cecil	: Betul	
Ellice	: Oke, kalo boleh tau kakak kan udah lama ngelamarnya dulu berkas yang kakak kumpulin tu ada nggak si, kakak cantumkan bahwa kakak peduli lingkungan, ramah terhadap lingkungan ada nggak sih kak?	
Cecil	: Tidak mencantumkan yang sedetail itu, saya mencantumkan bahwa saya suka <i>travelling</i>. <u>Travelling di alam, lebih suka travelling yang melihat alam, secara tidak langsung kan saya suka yang <i>nature</i> alam seperti itu</u>	SL
Ellice	: Oke, kalo dalam proses wawancara kakak ditanya tanya nggak kak? Kaya umpama tentang keramahan lingkungan, kakak ditanya tanya tentang itu nggak si?	
Cecil	: Pas wawancara ditanyakan sih, kamu suka apa, kamu <i>hobby</i> apa. Misal kalo emang kamu suka bercocok tanam atau yang berhubungan dengan kebetulan hotel ini sangat menuju penghijauan	SH

Pelaku	Percakapan	Koding
	<u>jadi memang ditanyakan tentang apakah kamu menyukai hal seperti ini atau penghijauan.</u>	
Ellice	: Oo.... gitu jadi langsung di tembak gitu aja	
Cecil	: Iya itu pertanyaan di akhir ini sebetas ingin kenal aja	
Ellice	: Waktu kakak seleksi, kakak kaya beneran diuji gitu nggak sih. Kaya umpama ada ujian mereka mengetes kakak, perbuatan sikap kakak terhadap lingkungan, ada nggak si kak?	
Cecil	: Enggak ada sih yaw, nggak yang terjun gitu mungkin nanti yang akan dilihat karena memang sebelum diterima pasti ada <i>probation</i> selama 3 bulan, jadi kita diuji selama 3 bulan apakah memenuhi syarat. Jadi nggak yang kamu tanda tangan kontrak selama 1 tahun. <u>Jadi ada 3 bulan yang memang probation selama dia disitu apakah baik apakah kita bisa melihat kinerja si karyawan itu dalam contoh tadi kepedulian lingkungannya seperti apa, seperti itu. Jadi tidak yang diuji langsung begitu.</u>	SH
Ellice	: Ooo gitu jadi nggak yang spesifik tapi ada uji coba	
Cecil	: Ya mungkin training 3 bulan, Cuma bukan mendapatkan training	

Pelaku	Percakapan	Koding
Ellice	: Oke, dari tadi kan kakak berbicara soal <i>induction</i> terus hal-hal apa saja yang kakak dapatkan dari dari proses <i>induction</i> itu sendiri?	
Cecil	: <i>Induction</i> itu sendiri menjelaskan Hotel Horison Nindya sendiri ya, kaya <u>lebih detail tentang hotel tersebut. Seperti kedisiplinan tentang ramah tamahnya</u> tentang lebih ke biar lebih tau tentang Hotel Horison Nindya.	IH
Ellice	: Oke, ada nggak kak yang mengubah hati kakak kaya kakak lebih mengenal lingkungan lebih ramah terhadap lingkungan ada nggak kak, kaya perubahan sikap kakak ada nggak kak?	
Cecil	: Ada si ya, jadi lebih ke sistem <i>recycle</i>. Dirumah kan saya juga mungkin jarang diterapkan iya udah kalo mau <i>fotocopy</i> ngeprint pake kertas baru aja. Ternyata bahkan di tempat kuliah saya juga yang nggak pake <i>system recycle</i> jadi mereka ya udah kalo mau <i>fotocopy</i> atau ngeprint pake kertas baru gitu, jadi nggak ada yang kertas lama. Oo..... jadi <u>hotel ini menerapkan sistem <i>recycle</i> yang benar-benar ramah lingkungan banget. Bisa nih bisa saya pake di tempat kuliah atau rumah saya.</u>	SL
Ellice	: Malah dibawa ke kehidupan sehari-hari ya kak?	
Cecil	: Betul sekali	

Pelaku	Percakapan	Koding
Ellice	: Kakak pernah evaluasi gitu pernah gak, kaya <i>appraisal</i> pernah mengalami ya?	
Cecil	: Evaluasi bekerja?	
Ellice	: Iya, yang ada KPInya lalu kita mungkin diwawancara atau dinilai	
Cecil	: Setiap 1 tahun, setiap memperpanjang kontrak. Kebetulan di Hotel Horison Nindya tidak ada yang tetap, jadi semua kontrak. Jadi kontrak pertahun, setiap mau tanda tangan kontrak kami harus ada <i>appraisal</i> dulu jadi <i>appraisal</i> itu menilai setiap orang tersebut dalam tahun ke tahun apakah lebih baik atau tidak. Jadi bonusnya feenya naik, memang setiap tahun kita ada evaluasi untuk masing-masing dari karyawan tersebut.	
Ellice	: Itu kan ada kaya indikator-indikator nya kalo <i>appraisal</i> , <i>point-point</i> apa saja yang dinilai. Nah itu didalam <i>point</i> itu ada nggak sih kaya indikator yang dievaluasi yang berkaitan dengan unsur ramah lingkungan, unsur dari kita yang peduli lingkungan itu ada nggak?	
Cecil	: ada kak, jadi <i>appraisal</i> itu kan memang menilai dari diri sendiri, HR, HOD, dan GM jadi misal salah satu memang nggak yang <i>appraisal</i> dengan tertulis jadi selama 1 tahun itu kita bisa lihat	EH

Pelaku	Percakapan	Koding
	<p>tanpa sengaja kita lihat orang tersebut apakah memiliki kebersihan, <i>grooming</i> yang baik jadi emang ada salah satu karyawan yang <u>kita lihat tu dia bukan pekerjaanya bukan itu cuma dia selalu membantu membersihkan lingkungan sekitarnya jadi kaya mungkin kaya kotor sendiri dia nggak mau jadi mau membersihkan, ada sampah-sampah berserakan dia ambil, mungkin memang bukan pekerjaan dia, namun secara khusus memiliki kesadaran diri masing-masing gitu.</u> Untuk GM juga melakukan kaya mungkin menurut orang-orang oh jabatan mereka lebih tinggi tapi tidak jadi dia tetap melakukan yang memang seharusnya dilakukan, jadi misal ada sampah yang sengaja dilihat dari mata, beliau langsung ambil langsung buang. <u>Jadi nggak yang harus biasanya yang bersih-bersih cuma anak HK, tapi kita semua membantu. Kita semua melakukan kebersihan tersebut, jadi emang kesadaran diri masing masing, jadi dari hal tersebut kita melihat selama 1 tahun ini.</u></p>	
Ellice	: Apakah dia melakukan hal hal yang sebenarnya bukan <i>job descnya</i> dia gitu ya?	
Cecil	: Iya, jadi emang gak masuk <i>job desc</i> . Jadi kita tau oh orang ini ternyata lebih baik ya, jadi lebih bagus dari tahun ke tahun dalam contoh ramah lingkungan	

Pelaku	Percakapan	Koding
Ellice	: Oke untuk target hotel sendiri itu apa kak, kok di dalam penilaiannya sendiri dimasukkan unsur seperti itu?	
Cecil	: Target sendiri itu kebetulan akhir akhir ini hotel kami, mempercantik taman yang ada di Horison Nindya Semarang jadi menambahkan unsur-unsur yang membuat nyaman tamu saat liburan disitu, jadi mereka merasa nggak beli kamarnya doang secara kasarnya. Jadi mereka menginap mereka juga <i>refreshing</i> di taman itu. Jadi <u>ditanam tumbuh-tumbuhan yang baru, bunga- bunga yang baru jadi bikin tambah nyaman gitu targetnya.</u>	SL
Ellice	: Oo bikin tambah nyaman ya	
Cecil	: Iya bikin nyaman tamu	
Ellice	: Baik kak, berarti itu nggak cuma buat tamu ya kak, waktu saya datang kesana juga ijo banget, udaranya walaupun ditengah kota tapi masih ada oksigen nya, karena memang banyak sumber oksigennya	
Cecil	: Betul sekali, apalagi kan di depan hotel Horison Nindya Semarang itu banyak bis-bis atau truk truk, tapi saat kita masuk ke Hotel Horison Nindya sendiri <u>kita merasakan ada oksigen jadi banyak tumbuhan tumbuhannya yang nggak</u>	K3H

Pelaku	Percakapan	Koding
	<p><u>bikin stress</u>, jadi membuat kita semua masuk Horison Nindya Semarang itu lebih nyaman jadi biasanya berangkat itu macet, banyak kendaraan kendaraan gitu, kita waktu masuk menghirup udara segar yang bisa bikin nyaman.</p>	
Ellice	: Oke jadi memang sudah mengendapkan unsur hijau ini sendiri. Memang sertifikatnya memang dijalankan gitu ya kak?	
Cecil	: Betul	
Ellice	: Lalu kak, selanjutnya cara kakak sendiri, kalo dari kakak sendiri cara memaksimalkan kinerja hijau itu seperti kaya skill kakak, kegiatan kakak dalam mengolah lingkungan itu apa ya kak, kaya yang kakak lakukan untuk mencapai target hotel Horison Nindya Semarang ini apa kak	
Cecil	: Dari saya sendiri, membantu hotel yang emang hotel lakukan, jadi hotel sudah berusaha semaksimal mungkin merawat membuat penghijauan di hotel tersebut. <i>Feedback</i>-nya ya kita seperti membantu hotel membersihkan atau piket dalam <u>setiap harinya, jadi setiap seminggu ada jadwal masing masing udah aja jadwal masing masing kalo ada piket gitu perhari.</u>	K3H
Ellice	: Dan itu masuk ke peraturan nggak sih kak, kaya piket ini masuk nggak?	

Pelaku	Percakapan	Koding
Cecil	: Untuk peraturan tertulis memang tidak, cuma emang kesadaran diri masing masing jadi setiap harinya kalau piket yang nggak untuk ke <u>bagian kita yang bersih bersih nggak cuma yang bagian kebersihan doang, tapi kita semua karyawan ikut membersihkan</u>	K3H
Ellice	: Oo... gitu, kalo secara pribadinya kakak, apakah ada kendala dalam menjalankan pekerjaan kakak yang terkait ramah lingkungan. Kaya ini buka <i>job desc</i> kakak tapi ini harus kakak lakukan, ada kendala nggak kak?	
Cecil	: Enggak, selama ini memang kita lakukan dengan santai dengan baik enggak yang terbebani. Tetap melakukan dengan <u>enjoy emang kita kan tujuannya mau merawat hotel, jadi nggak yang terpaksa.</u>	SL
Ellice	: Oke kak, setelah dievaluasi ni kak apakah nanti karyawan dapat feedback dari yang mengevaluasi kaya harus gini gini gitu ada nggak sih?	
Cecil	: Kalo feedback dari karyawan masing masing yang memang dari diri sendiri aja, kalo udah evaluasi per orang pasti dia akan melakukan yang lebih baik kedepannya, jadi seharusnya emang evaluasi itu membuat menjadi lebih baik	

Pelaku	Percakapan	Koding
Ellice	: Oke, berarti perusahaan memberi feedback, seperti catatan setelah evaluasi ada catatan itu apakah ada?	
Cecil	: Iya ada, jadi memang setelah di evaluasi memang ada catatan khusus untuk memperkembang dia selama 1 tahun kedepan.	
Ellice	: Oo...gitu, kalau kakaknya sendiri pernah gak dapat <i>feedback</i> tentang kinerja kakak yang mengarah ke lingkungan ada nggak <i>feedback</i> dari yang mengevaluasi kakak?	
Cecil	: Sejauh ini memang karena saya juga masih baru jadi belum ada catatan yang khusus, mungkin bagi mereka saya masih baik baik saja gitu.	
Ellice	: Oke oke jadi kaya hanya disuruh mempertahankan ya kak	
Cecil	: Betul, mempertahankan.	
Ellice	: Oke, kalo dari Hotel Horison ini sendiri banyak memberikan pelatihan, ada nggak si kak pelatihan untuk meningkatkan kita dalam kesadaran dalam merawat lingkungan ada nggak kak?	
Cecil	: Kalo untuk saya sendiri, karena memang saya itungannya masih baru jadi belum pernah sih ada pelatihan yang memang kesadaran lingkungan	PH

Pelaku	Percakapan	Koding
	seperti itu. Paling <u>dilihat dari kedisiplinan mereka dalam merawat lingkungan.</u>	
Ellice	: Oke, kalo gitu kakak pernah menjalani pelatihan ini ya? Kaya untuk merawat lingkungan gitu pernah ya	
Cecil	: Iya, kaya disiplinnya mereka masing masing <u>kaya menerapkan Horison Nindya Semarang jadi kaya tetap menjalankan kebersihan, jadi setelah habis apa dibersihkan. Jadi bukan pelatihan yang khusus, jadi paling selama induction waktu awal memang sudah diberitahu dulu</u>	PH
Ellice	: Oke, terus kakak berpartisipasi aktif nggak setelah pelatihan itu nggak?	
Cecil	: Ya selama ini saya berpartisipasi aktif yang memang dilakukan dengan baik	
Ellice	: Oke, kegiatan tersebut bersifat wajib atau nggak kak?	
Cecil	: Kalo dibilang wajib ya nggak wajib, <u>tapi ya kesadaran diri sendiri yang memang apakah ini baik mereka pasti tau baik dan tidak baiknya</u>	SL
Ellice	: Kalo dari kakak sendiri pelatihan ini dinilai wajib atau enggak wajib?	
Cecil	: Seharusnya wajib saja karena memang untuk pengetahuan mereka untuk meningkatkan kinerja juga.	

Pelaku	Percakapan	Koding
Ellice	: Oo gitu oke, kalo tadi pelatihan kak kalo pendidikan tentang lingkungan kaya cara merawat gitu ada nggak kak?	
Cecil	: Kalo pendidikan khusus tidak ada, lebih ke praktek langsung, terjun langsung	
Ellice	: Kalo contoh praktek langsungnya itu seperti apa kak?	
Cecil	: Piket tadi itu kak, membersih bersih setiap harinya. Tempat tempat khusus yang menang harus dibersihkan setiap saat, kita kan menanam sayur sayuran saat panen <u>terkadang ada yang kita ajak untuk ikut panen, jadi juga ikut membantu merawat lingkungan</u>	PH
Ellice	: Oke, berarti kakak tau ya tujuan dari adanya kegiatan pelatihan itu sebenarnya kakak tau nggak?	
Cecil	: Tujuan yang <u>jelasnya untuk merawat lingkungan</u> jadi lebih saya lingkungan dan pastinya merawat hotel juga	SL
Ellice	: Oke, jadi langsung dengan pelatihan, pendidikan semakin membuat kakak termotivasi dan mengalami perubahan untuk memiliki kesadaran lebih gitu terhadap lingkungan, ada nggak kak?	

Pelaku	Percakapan	Koding
Cecil	: Ada dong pastinya, jadi nggak hanya di lingkungan hotel aja, jadi lingkungan sekitar dirumah dapat diterapkan	
Ellice	: Oke, berarti apakah pelatihan dan pendidikan bermanfaat bagi kakak?	
Cecil	: Sangat bermanfaat, jadi membuat pola pikir kita lebih sadar akan lingkungan sekitar	
Ellice	: Oke, kan tadi kalo kita udah mengedepankan banget. Nah disini apakah kakak sendiri maaf mungkin ini agak sensitif ya kak, apakah kakak menerima penghargaan bahwa kakak berkomitmen melakukan kinerja lingkungan dengan baik, jadi penghargaan yang tidak berbentuk uang namun juga non finansial, ada nggak sih kak?	
Cecil	: Lebih ke apresiasi, jadi kak apresiasi karena memang kita tu <u>ada best employee of the month</u>, jadi tiap bulan dan tiap tahun ada best karyawan yang terbaik, mungkin itu <i>point plus</i> buat mereka, dan bisa aja mereka dapat best employee tersebut.	RwH
Ellice	: Ooo dan karena ada unsur unsur lingkungan yang mereka lakukan dengan baik oleh karena itu mereka dapat best <i>employee</i> itu ya?	

Pelaku	Percakapan	Koding
Cecil	: Betul betul, bisa jadi akan mendapatkan lebih kalo memiliki kinerja yang baik juga jadi tidak hanya lingkungan saja.	RwH
Ellice	: Oke oke, bisa nggak kak, kakak deskripsikan kondisi lingkungan kerja kakak itu gimana?	
Cecil	: Tadi juga saya sudah ngomong ya, <i>office</i> saya menghadap ke taman jadi banyak beberapa karyawan yang suka ke <i>office</i> saya karena ingin melihat taman, jadi saat mereka suntuk atau lagi bosan dan sering ke <i>office</i> saya untuk melihat taman, jadi menurut mereka itu lebih nyaman setelah melihat penghijauan begitu.	K3H
Ellice	: Ooo oke jadi memang enak untuk di lihat, jadi <i>office</i> kakak lebih nyaman begitu ya kak?	
Cecil	: Betul	
Ellice	: Kalo dari pihak Horison Nindya Semarang Nindya sendiri ini, menawarkan nggak ke kakak kaya kesehatan, keselamatan kerja selama kakak bekerja di hotel tersebut ada nggak kak?	
Cecil	: Ada lah pastinya, tentang keselamatan itu sepertinya selama saya disini memang belum si ya tapi seperti akan ada <u>setiap tahunnya ada pelatihan tentang APAR jadi ada pelatihan gitu.</u>	PH K3H

Pelaku	Percakapan	Koding
	Kemungkinan ya setau saya, karena saya memang belum pernah ikut.	
Ellice	: Oo belum pernah ikut, oke oke. Terus kalau menurut kakak apakah kaya keselamatan dan kesehatan kerja di situ apakah diprioritaskan kaya udah diperhatikan belum sama kakak?	
Cecil	: Sangat diperhatikan kaya hal kecil aja sangat diperhatikan jadi misal setiap harinya atau setiap minggu atau setiap dua tiga harinya kita sebagai HR memberi vitamin apalagi saat kondisi sekarang. Kita sebagai <u>HR memberi vitamin ke pada setiap departemen agar selalu minum vitamin, jaga kesehatan yang khusus dan keselamatan ya sudah memiliki alat alat yang safety dalam bekerja.</u>	K3H
Ellice	: Oke oke, kalo kondisi hotel yang aman itu kalo boleh dideskripsikan itu yang seperti apa kalo menurut kakak, yang sudah diterapkan ya pastinya	
Cecil	: Kondisi aman di hotel itu mungkin emang membuat karyawan aman jadi kaya tempat tempat atau alat alat khusus yang dibikin biar karyawan aman dalam bekerja jadi kaya, ya kita udah memberi maksimal semaksimal mungkin biar tempat mereka bekerja itu aman jadi mereka juga nyaman, sebagai contoh ya alat alatnya.	

Pelaku	Percakapan	Koding
Ellice	: Seperti <i>hydrant</i> ada nggak si kak	
Cecil	: Iya ada, sudah disediakan di setiap tempat pasti ada. Jadi misal ada something yang memang sesuatu yang tiba tiba misal di kitchen atau kebakaran <u>di sebelah kitchen tu ada hydren.</u>	K3H
Ellice	: Oke oke, kalo kondisi yang tidak hanya itu yang seperti apa kak? Kalo di lingkungan hotel yang untuk kakak bekerja di HNS	
Cecil	: Kalo saat ini memang aman semua si ya tidak ada yang tidak aman	
Ellice	: Oke, aman ya kak. Kalo menurut kakak sendiri kondisi yang tidak aman itu kondisi yang seperti apa kak?	
Cecil	: Kondisi tidak aman, itu tidak ada alat alat khusus yang digunakan saat terjadi sesuatu seperti contoh hydren tadi misal hanya disediakan 1 di tempat yang bisa dijangkau. Kalo di hotel kami kan memang hampir setiap sudut itu ada.	
Ellice	: Selama kerja di hotel nindya sendiri pernah nggak kak merasakan stress kerja?	
Cecil	: Stress pasti ada ya, kaya pekerjaan yang nggak selesai selesai, pasti ada Cuma ya saya sendiri mengurangi stress tersebut ya mungkin karena dekat dengan	

Pelaku		Percakapan	Koding
		taman jadi bisa melihat taman sambil mendengarkan musik atau apa, healing ceritanya biar otaknya agak tenang.	
Ellice	:	Terus cara tersebut, bisa mengurangi kaya menekan sedikit stress atau malah mengurangi banyak stress kakak gitu?	
Cecil	:	Sangat mengurangi banyak ya, jadi lebih tenang pikirannya. Jadi setelah itu kita bekerja dengan baik dan tenang/	
Ellice	:	Kalo dari range 1 – 10, tingkat stress kakak rasakan itu berapa?	
Cecil	:	6 kali ya	
Ellice	:	Oke, diatas separo ya kak	
Cecil	:	Jadi nggak yang stress stress banget ya lah yaa, jadi udah di kasih tempat yang enak, apalagi di dekat taman masih aja stress aja	
Ellice	:	Oke, ini kak kalau menurut kakak sendiri tu ada nggak sih peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis itu terkait kaya yang mengatur perilaku karyawan dalam pemeliharaan lingkungan hotel?	
Cecil	:	Ada, pastinya ada ya	
Ellice	:	Contohnya kaya gimana kak?	

Pelaku	Percakapan	Koding
Cecil	: Contoh simple nya itu <u>merawat lingkungan, tanggung jawab dengan lingkungan kerja masing masing dalam kebersihannya, ada kok PnPnya.</u>	DH
Ellice	: Tadi itu saya dengar PnP itu apa kak?	
Cecil	: Eee <i>Police And Procedure</i> iya kaya peraturan, setiap departemen.	
Ellice	: Oke kalau menurut kakak peraturan itu apakah sudah jelas disampaikan kepada karyawan atau mudah dimengerti karyawan, menurut kakak apakah sudah atau belum?	
Cecil	: Menurut saya sudah, kita mencoba semaksimal mungkin membuat kata kata yang mudah dimengerti jadi mudah juga untuk dilakukan.	
Ellice	: Oke, kalo kakak sendiri berpartisipasi aktif dalam kaya menerapkan peraturan pemeliharaan lingkungan tersebut itu aktif nggak kak?	
Cecil	: Pastinya harus aktif si ya, ya itu contohnya <u>ya memelihara lingkungan kerja sendiri.</u>	DH
Ellice	: Oke, pernah nggak kaya melanggar atau lalai dalam penerapan peraturan tersebut?	
Cecil	: Selama ini belum ya, kita nggak tau ya tanpa sengaja dan sengaja kita juga nggak tau juga/	

Pelaku	Percakapan	Koding
Ellice	: Kalo ada nggak si kak, kaya sanksi atau hukuman yang didapatkan oleh pelanggar bila dia melanggar peraturan terkait dengan keramahan lingkungan tersebut atau nggak menjalankan peraturan yang seharusnya menjaga kebersihan gitu, ada nggak kak sanksinya?	
Cecil	: Sanksi atau hukumannya emang dari awal dia melanggar ya kita pertama beri beri tau baik baik kenapa bisa melanggar, kita beri masukan yang baik, jika memang kedua kali dia melakukan hal tersebut ya baru kita kenakan SP1, SP1 itu juga hanya teguran secara langsung.	
Ellice	: Ooo berarti nanti ada tingkatan tingkatan begitu ya?	
Cecil	: Iya betul, nanti hingga tingkatan SP 2 jika melakukan kesalahan jika melakukannya lagi akan dikenakan SP 3, SP 3 itu akan dikenakan sanksi dikeluarkan.	
Ellice	: Oke, jadi peraturannya tegas ya. Terus kakak tau nggak sih tujuan dari peraturan PnP terkait kebersihan dari lingkungan tempat mereka bekerja?	
Cecil	: Tujuannya ya agar dari diri sendiri bisa menerapkan peningkatan diri sendiri, kedisiplinanya dan tujuan dari hotel tersebut, hotel bisa lebih nyaman, lebih baik dan mungkin akan mendapatkan predikat lebih tinggi lagi.	

Pelaku	Percakapan	Koding
Ellice	: Oke, dengan adanya tujuan pemeliharaan lingkungan itu apakah kakak juga termotivasi, tergerak jadi lebih peduli terhadap lingkungan tidak hanya di hotel tapi juga di masyarakat dan kehidupan sehari hari.	
Cecil	: Pastinya tergerak dan termotivasi.	
Ellice	: Oke oke, berarti kakak diberi kesempatan nggak sih kak, buat kakak terlibat aktif dalam pemeliharaan lingkungan di hotel itu sendiri?	
Cecil	: Di beri kesempatan, jadi kaya tadi misal <u>ada tumbuhan atau tanaman atau sayuran yang sudah siap panen nih, jadi siapa nih yang mau panen jadi beri kesempatan untuk merawat jadi mereka panen akan menanam lagi jadi tanam tanaman gitu.</u>	RELH
Ellice	: Oo gitu oke oke, jadi emmang diberi kesempatan begitu ya kaka, lalu apakah diberi kesempatan untuk negosiasi apabila kaya ada permasalahan lingkungan nih. Kakak ada negosiasi untuk menyelesaikannya bersama atasan kakak gitu ada nggak sih kak?	
Cecil	: Mungkin ada, jadi mungkin prosesnya misal <u>dari karyawan bilang ke HRD baru HRD ngomong ke atasan, jadi lebih kemasukan bukan negosiasi.</u> Misal tamannya dibuat gini aja, lebih hijau, lebih	RELH

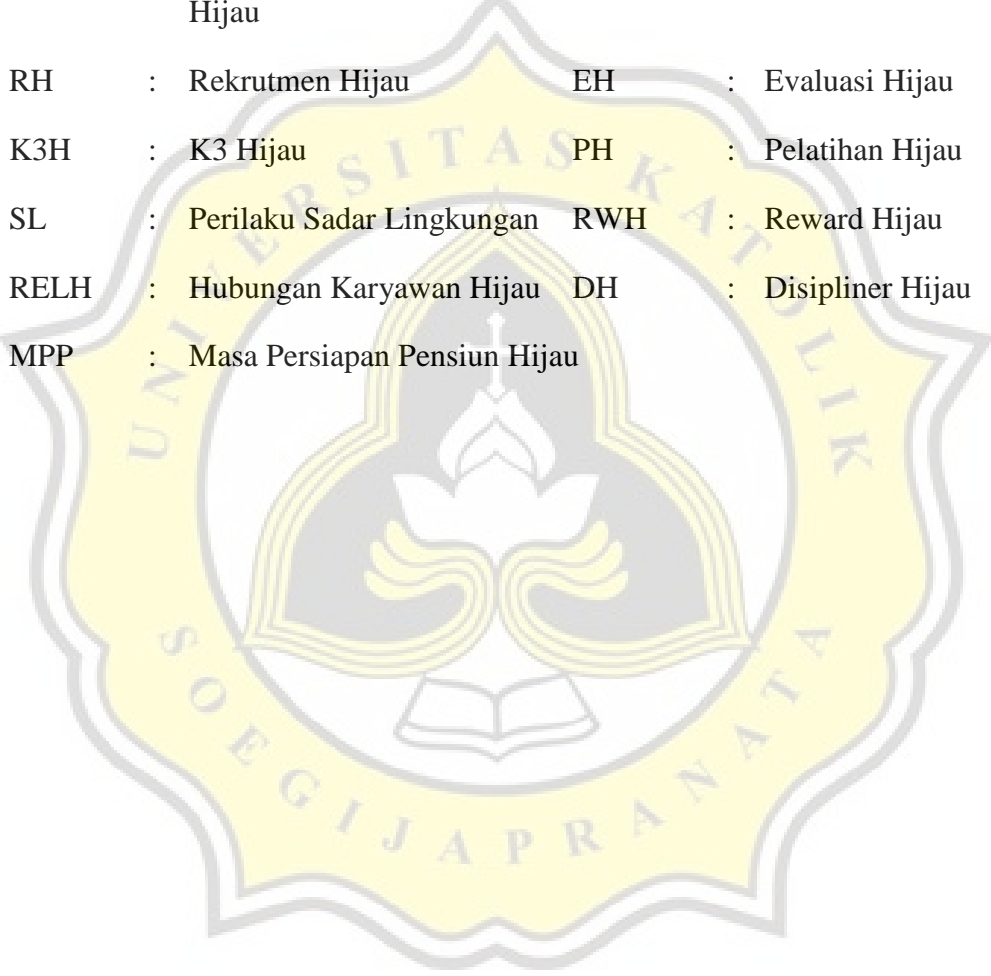
Pelaku	Percakapan	Koding
	enak di lihat, jadi hal hal kecil masukan dari karyawan.	
Ellice	: Oke, berarti memang kakak pernah melakukan hal itu ya kak?	
Cecil	: Iya pernah masukan masukan kecil.	
Ellice	: Berarti sangat berguna bagi perusahaan ya kak	
Cecil	: Iya, yang penting berguna ya	
Ellice	: Yaa, ada nggak si kak kaya ada kendala yang menghambat kakak dalam membangun hubungan dengan karyawan tapi yang juga mengedepankan lingkungan. Kaya umpama kerja bakti atau apa gitu, process process kaya gitu	
Cecil	: Prosesnya ada kalo kendalanya memang tidak ada. Kerja bakti secara khusus dengan seluruh karyawan, membersihkan bersama merawat bersama.	
Ellice	: Oke, tapi kalo kendala belum ada ya atau gimana?	
Cecil	: Belum, selama ini belum ada si ya. Paling beberapa karyawan kendala simpelnya molor waktu saat akan kerja bakti	
Ellice	: Terus kalo yang molor molor gitu, menyelesaikannya bagaimana ya kak?	

Pelaku	Percakapan	Koding
Cecil	: Yang pastinya omongan secara langsung, kenapa bisa telat. Kita tanya alasannya, misal sedang membersihkan kamar, habis masak gitu kan bisa dibicarakan, jadi kita harus tau alasannya dulu.	
Ellice	: Oke oke, terakhir ni ya kak. Kan ini kakak ya pengennya sampai bertahan di HNS ini kalo kakak sendiri melihat kedepannya itu ketika nanti kakak masa pensiun di HNS ini ingin nggak si diberi edukasi atau pelatihan, ingin nggak?	
Cecil	: Ya pengen si ya, kaya dalam kerja saya sekarang di lingkungan kerja saya sekarang jadi ada edukasi dan keterampilan yang bisa saya terapkan di masa kedepannya.	
Ellice	: Pengennya kakak edukasinya tentang apa nih?	
Cecil	: Edukasi ya mengenai sayang lingkungan, merawat lingkungan. Jadi <u>menerapkan dengan sistem tamannya itu ya, memilikii taman di rumah yang bikin suasana jadi tenang di rumah, nyaman dengan adanya penghijauan.</u>	MPPH
Ellice	: Oke kak, berarti pengennya malah bikin taman ya kak. Berarti abis pensiun mungkin menjadi pengusaha yang menjual tanaman gitu ya kak.	

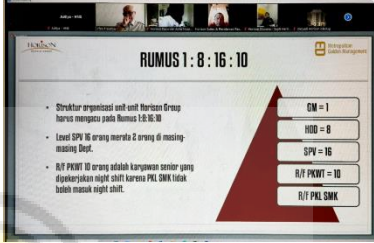


Pelaku	Percakapan	Koding
Cecil	: Bukan ke pengusaha ya, kaya kalo pulang kerja suntuk capek. Kalo liat tanam tanaman jadi lebih tenang jadi bukan buat pekerjaan tapi buat ketenangan di rumah.	
Ellice	: Oke, terima kasih kakak atas waktunya. Apabila nanti saya membutuhkan lagi info lagi dari kakak nggak papa ya kak? Nanti akan saya hubungi melalui video call, atau chat. Terimakasih ya kak atas waktunya.	
Cecil	: Iya terimakasih juga ya Kak Ellice, mungkin juga maaf bila saya ngomong juga belepotan ya kak. Terimakasih juga sudah melakukan berbincang dengan saya perilah Horison Nindya Semarang nindya.	
Ellice	: Oke, sangat membantu dan menarik Horison Nindya Semarang tempat kerja kakak ini. Tempat kerja kakak adem sekali	
Cecil	: Harus kak, agar membuat karyawan lebih betah, jadi pengen kerja lebih lama di situ.	
Ellice	: Ya udah kakak terimakasih	

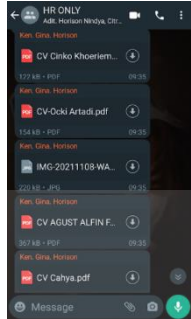
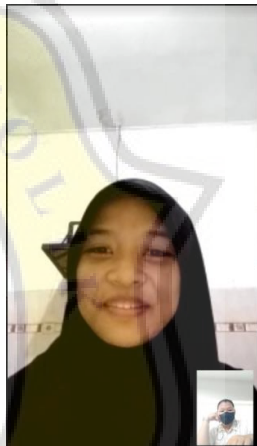
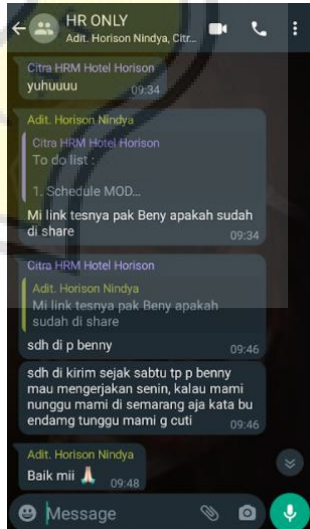
Noted Koding:

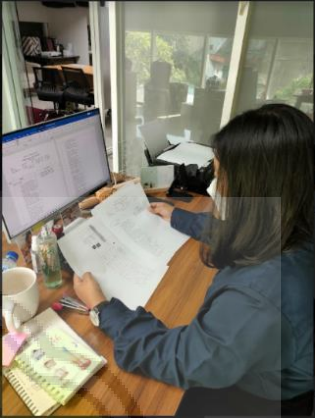

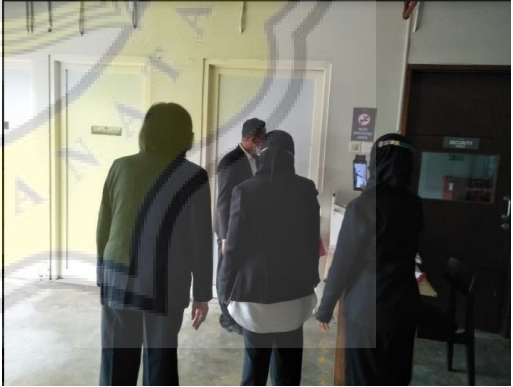
Koding	Arti	Koding	Arti
PSDMH	: Perencanaan Sumber Daya Manusia Hijau	SH	: Seleksi Hijau
ADPH	: Analisis Desain Pekerjaan Hijau	IH	: Induksi Hijau
RH	: Rekrutmen Hijau	EH	: Evaluasi Hijau
K3H	: K3 Hijau	PH	: Pelatihan Hijau
SL	: Perilaku Sadar Lingkungan	RWH	: Reward Hijau
RELH	: Hubungan Karyawan Hijau	DH	: Disipliner Hijau
MPP	: Masa Persiapan Pensiun Hijau		




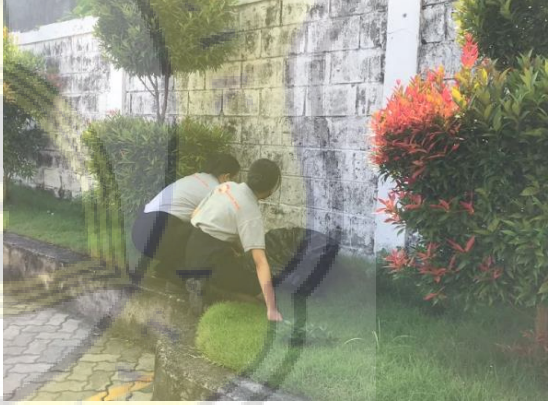

Lampiran 9. Hasil Observasi

No	Dime	Keterangan	Ya	Tidak	Photo
1.	Perencanaan Sumber Daya Manusia Hijau	Meramalkan jumlah karyawan untuk menjalankan kegiatan operasional perusahaan via zoom (Hotel Horison Nindya Semarang, 3 Maret 2022)	✓		
2.	Analisis dan Desain Pekerjaan	Jabatan Gardener yang fokus pada pemeliharaan lingkungan dan pembenahan taman (Hotel Horison Nindya Semarang, 31 Maret 2022)	✓		
3.	Rekrutmen Hijau	Pemanfaatan media sosial untuk memasarkan iklan lowongan pekerjaan (Hotel Horison Nindya Semarang, 16 Februari 2022)	✓		



No	Dime	Keterangan	Ya	Tidak	Photo
4.	Seleksi Hijau	Pengumpulan berkas administrasi untuk mengisi lowongan kerja melalui outlook dan dipilah melalui Online Group (Hotel Horison Nindya Semarang, 25 Februari 2022)	✓		
5.		Wawancara dalam seleksi calon PKL menggunakan media sosial (Hotel Horison Nindya Semarang, 18 Februari 2022)	✓		
6.		Psikotest secara online melalui link yang dikirimkan melalui group chat (Hotel Horison Nindya Semarang, 3 Februari 2022)	✓		


No	Dime	Keterangan	Ya	Tidak	Photo
7.		Data Calon karyawan dicetak menggunakan kertas recycle (Hotel Horison Nindya Semarang, 25 Februari 2022)	✓		
8.	Induksi Hijau	Membuat karyawan baru terbiasa terhadap upaya ramah lingkungan dan mendorong karyawan tersebut untuk terlibat dalam kegiatan peduli lingkungan (Hotel Horison Nindya Semarang, 2 Maret 2022)	✓		 



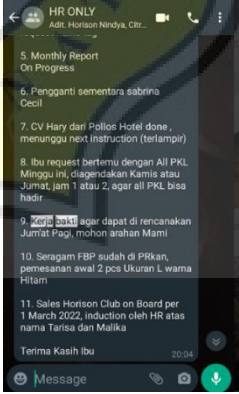
No	Dime	Keterangan	Ya	Ti da k	Photo
9.	Pelatihan karyawan Hijau	Memberikan pengalaman yang baik terkait aktivitas yang ramah lingkungan (Hotel Horison Nindya Semarang, 3 Maret 2022)	✓		 


No	Dime	Keterangan	Ya	Tidak	Photo
10.		Mengadakan kegiatan yang mendidik karyawan akan kesadaran lingkungan (Hotel Horison Nindya Semarang, 25 Maret 2022)	✓		
11.		Karyawan diberikan pelatihan agar mampu menciptakan tempat kerja hijau (Hotel Horison Nindya Semarang, 25 Maret 2022)	✓		
12.		Karyawan diberikan kegiatan khusus penghijauan (Hotel Horison Nindya Semarang, 4 April 2022)	✓		
13.	Evaluasi Kinerja	Tujuan konservasi alam diintegrasikan		✓	

No	Dime	Keterangan	Ya	Tidak	Photo
	Karyawan Hijau	dalam sistem evaluasi kinerja			
14.		Memastikan karyawan memiliki penguasaan standar kinerja lingkungan secara komprehensif		✓	
15.		Menyampaikan <i>feedback</i> terkait kinerja lingkungan guna meningkatkan kinerja karyawan		✓	
16.		Mengevaluasi kinerja yang berbasis lingkungan pada setiap karyawan		✓	
17.		Karyawan yang melakukan kinerja lingkungan dihargai (Hotel Horison Nindya Semarang, 27 Februari 2022)	✓		Ucapan terimakasih diberikan, atau dipuji “Pinter Nok”
18.	Kompensasi Hijau	Karyawan yang memiliki kinerja lingkungan baik diberikan penghargaan finansial		✓	
19.		Mengkampanyekan keunggulan lingkungan yang telah karyawan hasilkan		✓	
20.		Memberikan insentif kepada karyawan yang memiliki perilaku sadar lingkungan		✓	
21.	Kesehatan dan	Adanya space tempat kerja yang hijau (Hotel Horison	✓		

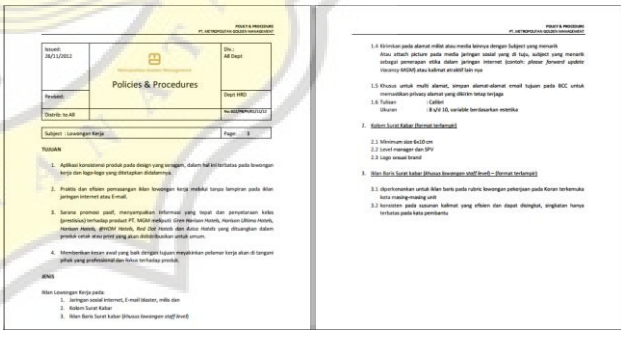
No	Dime	Keterangan	Ya	Ti da k	Photo
	Keselamatan Kerja Hijau	Nindya Semarang, 5 Januari 2022)			
22.		Menciptakan tempat kerja hijau untuk mengurangi stres karyawan dan penyakit akibat lingkungan kerja yang berbahaya (Hotel Horison Nindya Semarang, 9 Maret 2022)	✓		

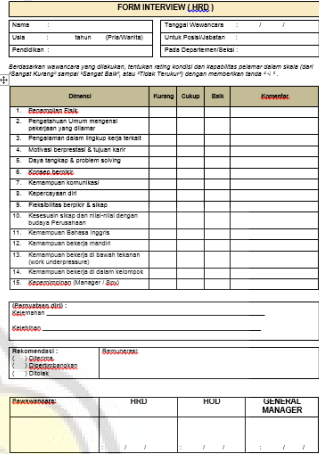
No	Dime	Keterangan	Ya	Ti da k	Photo
23.		Membuat (misalnya pabrik hijau/zona hijau) untuk meningkatkan kesehatan dan keselamatan karyawan (Hotel Horison Nindya Semarang, 28 Maret 2022)	✓		
24.	Tindakan Disipliner Hijau	Mengatur karyawan dalam kegiatan perlindungan lingkungan di dalam organisasi dalam	✓		


No	Dime	Keterangan	Ya	Tidak	Photo
		penggunaan tissue dan listrik (Hotel Horison Nindya Semarang, 9 Maret 2022)			 
25.		Pemberian teguran kepada karyawan yang melanggar aturan pengelolaan lingkungan.		✓	
26.	Hubungan Karyawan Hijau	Keterlibatan karyawan dalam program pelestarian lingkungan (forum konsultasi bersama untuk memecahkan masalah lingkungan yang terjadi dalam organisasi (Hotel Horison Nindya Semarang, 5 Maret 2022)		✓	


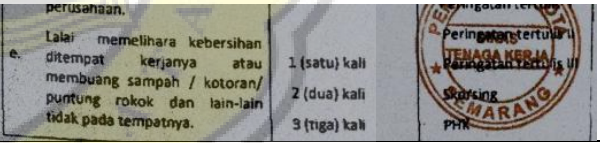
No	Dime	Keterangan	Ya	Tidak	Photo
27.		Kegiatan negosiasi antara karyawan dengan pimpinan terkait pemeliharaan tempat kerja yang ramah lingkungan (Hotel Horison Nindya Semarang, 12 Maret 2022)	✓		
28.	Pemutusan Hubungan Kerja Hijau	Pemberian cara mengelola limbah dari hasil pelatihan dalam masa persiapan pensiun		✓	


Lampiran 10. Hasil Studi Dokumentasi

No	Nama Dokumen	Ya	Tidak	Keterangan
1.	Analisis beban kerja karyawan (PNP Horison Nindya Semarang, 23 Maret 2022)	✓		<p>1. Permintaan Tenaga :</p> <ul style="list-style-type: none"> Departemen yang membutuhkan tenaga mengisi formulir permintaan tenaga yang disediakan oleh HRD Department. Daftar isian dalam formulir tersebut meliputi, nama jabatan, jumlah orang yang dibutuhkan, jenis kelamin, batas usia, pendidikan, status kepegawaian, kondisi fisik dsb. Setelah diisi oleh Department Head, formulir tersebut diserahkan kepada HRD Department paling lambat 1 (satu) bulan sebelum tanggal rencana karyawan tersebut mulai bekerja. HRD Department menerima kembali formulir permintaan tenaga untuk selanjutnya dianalisa dan dimintakan persetujuan General Manager. Setelah General Manager menyetujui, tahap rekrutmen dimulai.
2.	Perencanaan fungsi MSDM yang lebih ramah lingkungan		✓	
3.	Laporan pembangunan berkelanjutan Hotel Horison Nindya Semarang		✓	
4.	Job description terkait pemeliharaan lingkungan		✓	
5.	Job specification terkait pemeliharaan lingkungan		✓	
6.	Analisis rancangan jabatan yang fokus pada manajemen lingkungan		✓	
7.	Kebijakan rekrutmen yang memanfaatkan media sosial untuk mengiklankannya (PNP Horison Nindya Semarang, 23 Maret 2022)	✓		 <p>The image shows two parts of a document. On the left is a header for 'Policies & Procedures' with fields for 'No.', 'Date', and 'Page'. On the right is a list of recruitment policies in Indonesian, including points about job openings, social media use, and recruitment channels.</p>
8.	Kebijakan seleksi yang mengarah pada keramahan lingkungan		✓	

No	Nama Dokumen	Ya	Tidak	Keterangan
9.	Panduan wawancara saat seleksi (Dokumen HRD Horison Nindya Semarang, 4 Januari 2022)	✓		
10.	Kebijakan pengenalan karyawan pada pekerjaannya yang diarahkan untuk lebih ramah lingkungan (PNP Horison Nindya Semarang, 23 Maret 2022)	✓		<p>A. ORIENTASI</p> <p>1 Orientasi Umum Yaitu orientasi mengenai perusahaan diberikan oleh HRD yang meliputi :</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Ucapan "selamat datang" bagi karyawan baru ◆ Sejarah perusahaan dan pengenalan masing-masing unit Hotel PT. Metropolitan Golden Management ◆ Struktur organisasi perusahaan, Falsafah Perusahaan (Rangkuman Nilai-nilai PT. Metropolitan Golden Management) ◆ Ringkasan Peraturan Perusahaan (Tata tertib, Larangan, Hak dan Kewajiban karyawan) ◆ Grooming ◆ House tour dan perkenalan dengan General Manager serta seluruh karyawan <p>2. Orientasi Lingkungan Kerja dan Lingkup Tugas Pengenalan lingkungan kerja dan lingkup tugas diberikan oleh Department Head yang bersangkutan atau staff yang ditunjuk, orientasi ini meliputi :</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Fungsi dan tugas departemen di dalam perusahaan ◆ Struktur organisasi departemen ◆ Fungsi dan tugas karyawan (yang bersangkutan) ◆ Sarana/prasarana yang ada untuk mendukung tugas-tugasnya ◆ Perkenalan dengan rekan kerja dalam departemennya
11.	Kebijakan perusahaan terkait evaluasi kinerja lingkungan		✓	

No	Nama Dokumen	Ya	Tidak	Keterangan
12.	Key Performace Indicator	✓		 <p>The image shows a detailed 'EMPLOYEE APPRAISAL POINT STAFF' table. It includes sections for 'General Ability', 'Communication', 'Knowledge & Skill', and 'Action Ability'. Each section lists specific skills and their corresponding scores. At the bottom, there is a 'Total Point' row with a score of 75 out of 100.</p>
13.	Kebijakan pelatihan karyawan terkait unsur keramahan lingkungan (PNP Horison Nindya Semarang, 23 Maret 2022)	✓		<p>C. ANALISA KEBUTUHAN TRAINING</p> <p>Kebutuhan akan modul training karyawan dapat diperoleh melalui observasi operasional, evaluasi kinerja yang mengacu pada standar kompetensi nasional yang kemudian dimutakhirkan agar sesuai dengan level kompetensi yang dibutuhkan.</p> <p>Analisa kebutuhan training untuk dilampirkan pada annual Training Plan yang dilaporkan ke Kantor Pusat.</p> <p>Analisa training akan bermuara pada sedikitnya tiga tipe kebutuhan training yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Soft Skill, kebutuhan akan referensi dan pengetahuan yang mendukung keberhasilan seorang karyawan atau team dalam menjalankan fungsi dan kompetensinya. Soft skill training modul, dapat disusun secara kolektif dan atau dapat diadopsi dari berbagai sumber serta narasumber dari Kantor Pusat maupun Pusdiklat KKG, workshop, seminar dan lain sebagainya, baik yang didalam kelas ataupun yang bersifat outbound. 2. Hard Skill, kebutuhan akan pelatihan psycho-motorik yang akan meningkatkan kualitas kerja karyawan pada lingkup kerjanya yang spesifik. Merupakan tanggung jawab dan atau dilakukan oleh department head yang bersangkutan atau pimpinan di dalam departemen yang bersangkutan lain yang ditugaskan.

No	Nama Dokumen	Ya	Tidak	Keterangan
14.	Pengumuman instruksi kegiatan pelatihan karyawan terkait pelestarian alam (Kerja Bakti) karyawan (IOM Horison Nindya Semarang, 23 Maret 2022)	✓		
15.	Kebijakan pemberian kompensasi karyawan		✓	
16.	Kebijakan manajemen K3 berorientasi ramah lingkungan		✓	
17.	Peraturan yang mengatur tindakan karyawan agar lebih ramah lingkungan (PNP Horison Nindya Semarang, 23 Maret 2022)	✓		
18.	Peraturan yang mengatur relasi karyawan agar lebih ramah lingkungan		✓	
19.	Kebijakan untuk mempersiapkan masa pensiun karyawan		✓	

No	Nama Dokumen	Ya	Ti da k	Keterangan
20.	Sertifikat Green Building karyawan (PNP Horison Nindya Semarang, 23 Maret 2022)	√		



Lampiran 11. Informed Consent Key Information

1. Citra Wahyu Volindri

INFORMED CONSENT

Berhubungan dengan diadakannya penelitian yang berjudul **“Implementasi Green Human Resource Management Pada Hotel Horison Nindya Semarang”** yang akan dilaksanakan oleh Rr. Ellicia Grace Yudyana, saya yang bertandatangan dibawah ini:

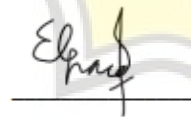
Nama : Citra Wahyu Volindri

Jabatan : HR dan QAM

Menyatakan persetujuan saya untuk ikut berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini. Saya menyatakan, bahwa keikutsertaan saya dalam penelitian ini dilakukan dengan sukarela tanpa paksaan dari pihak manapun. Saya secara sadar, memberikan ijin pada peneliti untuk menggunakan data yang saya berikan untuk kepentingan dan tujuan penelitian.

Sebagai responden dalam penelitian ini, saya setuju untuk bertemu, melakukan wawancara, dan mengijinkan peneliti untuk menggunakan alat bantu perekam untuk menghindari kesalahan dan menghindari ketidaklengkapan informasi mengenai Hotel Horison Nindya Semarang dalam menganalisis penelitian tersebut.

Semarang, 6 Februari 2022



Rr. Ellicia Grace Y



Citra Wahyu Volindri

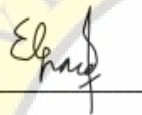
Berhubungan dengan diadakannya penelitian yang berjudul **“Implementasi Green Human Resource Management Pada Hotel Horison Nindya Semarang”** yang akan dilaksanakan oleh Rr. Ellicia Grace Yudyana, saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Citra Wahyu Volindri

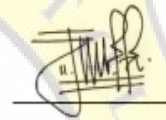
Jabatan : HR dan QAM

Menyatakan bahwa apa yang tertulis dalam transkrip wawancara sesuai dengan yang sebenarnya.

Semarang, 15 Maret 2022



Rr. Ellicia Grace Y



Citra Wahyu Volindri



2. Aditya Chrisna Mahendra

INFORMED CONSENT

Berhubungan dengan diadakannya penelitian yang berjudul **“Implementasi Green Human Resource Management Pada Hotel Horison Nindya Semarang”** yang akan dilaksanakan oleh Rr. Ellicia Grace Yudyana, saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Aditya Chrisna Mahendra

Jabatan : Training Coordinator

Menyatakan persetujuan saya untuk ikut berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini. Saya menyatakan, bahwa keikutsertaan saya dalam penelitian ini dilakukan dengan sukarela tanpa paksaan dari pihak manapun. Saya secara sadar, memberikan ijin pada peneliti untuk menggunakan data yang saya berikan untuk kepentingan dan tujuan penelitian.

Sebagai responden dalam penelitian ini, saya setuju untuk bertemu, melakukan wawancara, dan mengizinkan peneliti untuk menggunakan alat bantu perekam untuk menghindari kesalahan dan menghindari ketidaklengkapan informasi mengenai Hotel Horison Nindya Semarang dalam menganalisis penelitian tersebut.

Semarang, 16 Februari 2022

Rr. Ellicia Grace Y

Aditya Chrisna Mahendra

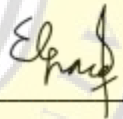
Berhubungan dengan diadakannya penelitian yang berjudul **“Implementasi Green Human Resource Management Pada Hotel Horison Nindya Semarang”** yang akan dilaksanakan oleh Rr. Ellicia Grace Yudyana, saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Aditya Chrisna Mahendra

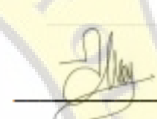
Jabatan : Training Coordinator

Menyatakan bahwa apa yang tertulis dalam transkrip wawancara sesuai dengan yang sebenarnya.

Semarang, 25 Maret 2022



Rr. Ellicia Grace Y



Aditya Chrisna Mahendra



3. Cicilia Ken Kinanti

INFORMED CONSENT

Berhubungan dengan diadakannya penelitian yang berjudul **“Implementasi Green Human Resource Management Pada Hotel Horison Nindya Semarang”** yang akan dilaksanakan oleh Rr. Ellicia Grace Yudyana, saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Cicilia Ken Kinanti

Jabatan : Admin Human Resource Management

Menyatakan persetujuan saya untuk ikut berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini. Saya menyatakan, bahwa keikutsertaan saya dalam penelitian ini dilakukan dengan sukarela tanpa paksaan dari pihak manapun. Saya secara sadar, memberikan ijin pada peneliti untuk menggunakan data yang saya berikan untuk kepentingan dan tujuan penelitian.

Sebagai responden dalam penelitian ini, saya setuju untuk bertemu, melakukan wawancara, dan mengizinkan peneliti untuk menggunakan alat bantu perekam untuk menghindari kesalahan dan menghindari ketidaklengkapan informasi mengenai Hotel Horison Nindya Semarang dalam menganalisis penelitian tersebut.

Semarang, 28 Februari 2022

Rr. Ellicia Grace Y

Cicilia Ken Kinanti

Berhubungan dengan diadakannya penelitian yang berjudul **“Implementasi Green Human Resource Management Pada Hotel Horison Nindya Semarang”** yang akan dilaksanakan oleh Rr. Ellicia Grace Yudyana, saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Cicilia Ken Kinanti

Jabatan : Training Coordinator

Menyatakan bahwa apa yang tertulis dalam transkrip wawancara sesuai dengan yang sebenarnya.

Semarang, 7 Maret 2022

Rr. Ellicia Grace Y

Cicilia Ken Kinanti



Bukti Plagiasi

PAPER NAME

18.D1.0180.docx

WORD COUNT

13148 Words

CHARACTER COUNT

87916 Characters

PAGE COUNT

72 Pages

FILE SIZE

219.8KB

SUBMISSION DATE

May 10, 2022 12:21 PM GMT+7

REPORT DATE

May 10, 2022 12:22 PM GMT+7

● **7% Overall Similarity**

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

- 6% Internet database
- 1% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 5% Submitted Works database

● **Excluded from Similarity Report**

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