

## PANDUAN

### WAWANCARA PENELITIAN

Identitas Responden :

1. Perusahaan :
2. Nama :
3. Jabatan :
4. Pendidikan :
5. Lama kerja :
6. Departemen :

Pertanyaan tentang **Green Human Resources Management**

#### 1. Perencanaan Sumber Daya Manusia Hijau

##### MANAGER HRD

1. Berapa jumlah tenaga kerja yang digunakan di hotel Noormans
2. Bagaimana dasar dalam menentukan jumlah kebutuhan tenaga kerja selama ini
  - a. Dilihat dari beban kerja
  - b. Dilihat dari jumlah kamar
3. Apakah jumlah SDM saat ini sudah memenuhi tugas dan fungsi operasional perusahaan
  - a. Pelayanan kepada pelanggan
  - b. Operasional perusahaan berjalan dengan lancar
4. Apakah perusahaan sudah mulai melakukan perencanaan terkait dengan fungsi SDM yang mengarah pada kegiatan hijau
5. Bagaimana perencanaan terkait fungsi SDM yang mengarah pada kegiatan hijau

#### 2. Analisis dan Desain Pekerjaan Hijau

##### MANAJER HRD

1. Bagaimana perusahaan memasukkan unsur lingkungan ke dalam job description dan job specification karyawan
2. Apakah perusahaan merancang jabatan baru yang lebih fokus ke manajemen lingkungan?
  - a. Bagaimana implementasinya?

## **KARYAWAN**

1. Apakah bapak/ ibu melaksanakan job description yang terkait dengan unsur lingkungan di dalam pekerjaan anda
2. Apakah bapak/ ibu memiliki job specification terkait unsur lingkungan untuk menyelesaikan pekerjaan anda
3. Bagaimana implementasi dari jabatan anda yang memiliki focus terhadap lingkungan

### **3. Rekrutmen Hijau**

#### **MANAJER HRD**

1. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana regulasi yang mengatur tentang proses rekrutmen karyawan ?
  - a. Bila ada, dapatkah anda jelaskan terkait regulasi yang mengedepankan aspek ramah lingkungan?
2. Bagaimana nantinya jika karyawan tidak memiliki ilmu pengetahuan tentang pemeliharaan lingkungan ?
  - a. Apakah akan di dikomunikasikan informasi terkait pemeliharaan lingkungan saat proses rekrutmen?
3. Bagian mana saja yang turut andil dalam perencanaan syarat untuk bekerja di Hotel Noormans?
4. Bagaimana sistem pengumpulan berkas persyaratan lamaran calon karyawan? Apakah secara online atau offline

#### **PIC**

1. Bagaimana Hotel Noormans menawarkan lowongan pekerjaan ? Media nya online atau offline?
2. Syarat apa saja yang diajukan Hotel Noormans untuk calon karyawan baru ?
  - a. Apakah ada unsur lingkungan di dalam persyaratannya ?
3. Apakah Hotel Noormans mempunyai regulasi dalam proses rekrutmen yang menginformasi tentang pemeliharaan lingkungan ?
  - a. Jika ada, Seperti apa regulasinya ?
  - b. Apakah karyawan akan diinformasikan tentang ini ?
4. Bagaimana bila hanya sedikit calon karyawan yang memenuhi kriteria ?
  - a. Apakah akan dilakukan proses rekrutmen lagi ?
5. Dalam seleksi berkas apakah karyawan yang memasukkan unsur lingkungan hijau akan dijadikan sebagai kandidat karyawan

#### **KARYAWAN**

1. Dimana bapak/ ibu mendapatkan informasi mengenai lowongan pekerjaan di Hotel Noormans ?
2. Apa yang membuat bapak/ ibu tertarik untuk bekerja di Hotel Noormans ?
3. Apakah saat proses rekrutmen, bapak/ ibu di edukasi tentang lingkungan

<p>kerja Hotel Noormans ?</p> <p>4. Saat proses rekrutmen, apakah bapak/ ibu diberitahu tentang regulasi Hotel Noormans terkait pengelolaan lingkungan ?</p>
--

#### 4. Seleksi Hijau

<b>MANAJER HRD</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagaimana aturan/ kebijakan pada saat seleksi di Hotel Noormans ?</li> <li>2. Apakah sudah terdapat unsur lingkungan pada aturan seleksi di Hotel Noormans?</li> <li>3. Apakah proses seleksi dilakukan secara online/ offline</li> </ol>
<b>PIC</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terkait pertanyaan yang diajukan kepada calon karyawan apakah sudah mencantumkan unsur lingkungan?</li> <li>2. Bagaimana cara yang dilakukan pada saat menguji calon karyawan akan perilakunya yang ramah lingkungan?</li> </ol>
<b>KARYAWAN</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagaimana proses seleksi yang bapak/ ibu jalani?</li> <li>2. Apakah dalam berkas bapak/ ibu mencantumkan bahwa bapak/ ibu peduli terhadap lingkungan?</li> <li>3. Apakah pada saat proses seleksi bapak/ ibu diuji kepedulian Anda terhadap lingkungan ? <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Apakah dapat bapak/ ibu ceritakan bagaimana uji kepeduliannya</li> </ol> </li> <li>4. Apakah dapat Anda ceritakan pertanyaan- pertanyaan terkait lingkungan yang diajukan pada saat proses wawancara?</li> </ol>

#### 5. Induksi Hijau

<b>MANAJER HRD</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apa saja kebijakan yang digunakan oleh perusahaan dalam melakukan induksi karyawan <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Apa saja unsur yang dimasukkan dalam kebijakan untuk kegiatan induksi</li> <li>b. Jika sudah, unsur apa saja yang sudah di berikan di dalam pengenalan lingkungan pekerjaan hijau di hotel Noormans?</li> <li>c. Bagaimana tahapan yang dilakukan perusahaan dalam proses pengenalan lingkungan pekerjaan hijau di hotel Noormans?</li> </ol> </li> <li>2. Bagaimana cara perusahaan membuat karyawan baru terbiasa dengan kebijakan yang dilakukan perusahaan yang menerapkan unsur lingkungan hijau ?</li> <li>3. Kemudian untuk rencana kedepan apakah ada persiapan untuk mengembangkan program proses pengenalan lingkungan pekerjaan hijau di hotel Noormans ?</li> </ol>
<b>PIC</b>

1. Bagaimana pelaksanaan program proses pengenalan lingkungan pekerjaan hijau yang diselenggarakan di tempat ini ?
  - a. Apakah berjalan sesuai dengan rencana?
  - b. Didalam proses pelaksanaan, apakah ada perkembangan setelah karyawan mengikuti program ini? Jika ada bagaimana perkembangannya?
  - c. Adakah kendala yang dialami perusahaan dalam proses pelaksanaan pengenalan lingkungan pekerjaan?
  - d. Bagaimana cara perusahaan mengatasinya?
2. Dengan diadakannya program pelatihan khusus ini apakah ada perubahan yang dilakukan oleh karyawan sebelum dan setelah mengikuti program pelatihan khusus ini?

**KARYAWAN**

1. Apakah Bapak/Ibu sudah pernah mengikuti program proses pengenalan lingkungan pekerjaan hijau ?
2. Jika sudah, Hal apa saja yang sudah di dapat oleh Bapak/Ibu setelah mengikuti program proses pengenalan lingkungan pekerjaan hijau?

**6. Evaluasi Kinerja Hijau**

**MANAJER HRD**

1. Apakah hotel Noormans memiliki ketentuan dalam mengevaluasi kinerja karyawan yang memiliki keterkaitan dengan ramah lingkungan?
2. Apakah hotel Noormans memberikan informasi mengenai adanya evaluasi kepada karyawan sebelum pelaksanaan?
3. Siapa saja yang akan mengevaluasi karyawan?
4. Apakah hotel Noormans mempunyai sistem informasi/ alat yang mempermudah dalam evaluasi berkaitan dengan manajemen lingkungan?
5. Apa tujuan dan target pengelolaan lingkungan hotel Noormans dalam sistem evaluasi kinerja? (target dalam melihat apakah pengelolaan atau kinerja hijau sudah maksimal atau belum)

**PIC**

1. Apakah evaluasi dilakukan secara per divisi/individu?
2. Bagaimana pelaksanaan evaluasi dilakukan/ tahapan dalam melakukan evaluasi?
3. Apakah saat melakukan penilaian, hotel Noormans sudah membuat target, sasaran dan tanggung jawab hijau? (target bagaimana perilaku hijau karyawan seperti pengurangan limbah)
4. Seperti apa target dan tanggung jawab hijau yang diinginkan oleh hotel Noormans?
5. Apa saja standar kinerja hijau yang diterapkan oleh hotel Noormans?
6. Apakah hotel Noormans melakukan evaluasi sesuai dengan standar kinerja

- hijau tersebut?
7. Apakah dalam melakukan penilaian atau evaluasi ini mengalami kendala? Bagaimana cara mengatasinya?
  8. Bagaimana pada saat pelaksanaan evaluasi ada karyawan yang belum berperilaku ramah lingkungan?
  9. Apakah hotel memberikan feedback/umpan balik kepada karyawan?
  10. Setelah melakukan feedback, apakah ada perbaikan atau program untuk memperbaiki apa yang kurang dalam penilaian?

#### **KARYAWAN**

1. Apakah hotel Noormans memperkenalkan atau memberitahukan tentang apa saja indikator yang harus dilakukan pada saat evaluasi kinerja?
2. Apakah bapak/ibu mengetahui target dari pengelolaan lingkungan yang diinginkan oleh hotel Noormans?
3. Bagaimana cara bapak/ibu lakukan untuk memaksimalkan kinerja hijau agar target dari pengelolaan lingkungan yang diinginkan hotel tercapai?
4. Secara pribadi, apakah bapak/ibu memiliki kendala saat menjalankan pekerjaan yang berkaitan dengan lingkungan?
5. Apakah hotel Noormans sering memberikan umpan balik atau feedback terkait kinerja lingkungan yang anda lakukan?
  - a. Bagaimana dalam penyampaian feedback?

### **7. Pelatihan Hijau**

#### **MANAJER HRD**

1. Apakah ada kebijakan terkait pemberian pelatihan kepada karyawan?
  - a. Apa saja kebijakan tersebut?
  - b. Apakah kebijakan tersebut memasukan unsur pemeliharaan lingkungan?
2. Target yang diinginkan Hotel Noormans dengan diadakannya pelatihan hijau ini?
  - a. Bagaimana hotel Noormans menetapkan target tersebut tercapai atau tidak?
3. Apakah Hotel Noormans menganalisis kebutuhan pelatihan karyawan dalam pemeliharaan lingkungan?
  - a. Bagaimana hotel Noormans menganalisis kebutuhan tersebut?
  - b. Apa yang mendasari analisis tersebut?
4. Apakah hotel Noormans menyelenggarakan program pelatihan yang bertujuan untuk memberikan pengetahuan tentang lingkungan yang baik?
  - a. Jika iya, seperti apa pelatihan yang dilakukan oleh Hotel Noormans tersebut?
  - b. Kepada siapa sajakah pelatihan tersebut ditujukan?

#### **PIC**

1. Apakah kegiatan pelatihan di hotel Noormans berjalan dengan baik?
  - a. Kendala apa yang menghambat proses pelatihan tersebut?
  - b. Bagaimana cara Hotel Noormans mengatasi kendala tersebut?
2. Apakah target pelatihan yang dilakukan hotel Noormans tercapai?
3. Bagaimana penerapan analisis kebutuhan karyawan dalam kebutuhan pelatihan?
  - a. Apakah analisis tersebut mampu menambah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan?

#### **KARYAWAN**

1. Apakah Hotel Noormans memberikan pelatihan untuk meningkatkan kesadaran lingkungan?
  - a. Apa saja pelatihan tersebut?
  - b. Apakah Anda berpartisipasi secara aktif dalam kegiatan pelatihan tersebut?
  - c. Apakah kegiatan pelatihan tersebut bersifat wajib atau tidak?
2. Apakah Hotel Noormans menyediakan program pendidikan tentang lingkungan?
3. Apakah bapak/ ibu mengetahui tujuan dari adanya kegiatan pelatihan tersebut?
  - a. Apakah dengan adanya tujuan kegiatan pelatihan tersebut membuat bapak/ ibu termotivasi untuk memiliki kesadaran pemeliharaan lingkungan di dalam organisasi, masyarakat, maupun di kehidupan sehari-hari?
4. Apakah pelatihan yang diadakan Hotel Noormans bermanfaat bagi bapak/ ibu?
  - a. Dapatkah bapak/ ibu jelaskan manfaat apa saja yang dirasakan?

### **8. Kompensasi hijau**

#### **MANAJER HRD**

1. Apakah Hotel Noormans mempunyai kebijakan terkait dengan penghargaan kepada karyawan yang melakukan aktivitas peduli terhadap lingkungan?
  - a. Peduli terhadap lingkungan contohnya seperti apa?
2. Apakah Hotel Noormans memberikan penghargaan finansial terhadap karyawan yang peduli lingkungan?
  - a. Bentuk finansialnya seperti apa?
3. Apakah Hotel Noormans memberikan penghargaan non finansial terhadap karyawan yang peduli lingkungan?
  - a. Bentuk non finansial seperti apa?

#### **PIC**

1. Apakah Hotel Noormans memberikan penghargaan kepada karyawan yang peduli terhadap lingkungan?

- a. Bagaimana pelaksanaan pemberian penghargaan tersebut?
2. Jenis penghargaan seperti apa yang diberikan?
  - a. Apakah dalam bentuk finansial atau nonfinansial?

**KARYAWAN**

1. Apakah bapak/ ibu menerima bahwa Hotel Noormans memberikan penghargaan kepada karyawan yang berkomitmen pada lingkungan?
  - a. Hal-hal apa yang bapak/ ibu lakukan terkait kepedulian Anda terhadap lingkungan?

**9. Kesehatan dan Keselamatan Kerja Hijau**

**MANAJER HRD**

1. Bagaimana langkah yang diambil hotel Noormans untuk menyusun strategi agar kejadian kecelakaan kerja tidak ada?
  - b. Apakah langkah tersebut sudah bisa dilaksanakan hotel Noormans ?
2. Langkah apa yang di ambil hotel Normans untuk meningkatkan kesehatan dan keselamatan karyawan? Beberapa perusahaan telah benar-benar menciptakan strategi (misalnya pabrik hijau/zona hijau) untuk menjaga lingkungan yang kondusif untuk mencegah berbagai masalah kesehatan
  - a. Bagaimana tentang contoh tersebut apakah masih berlaku sampai sekarang?
  - b. Apakah sudah mengambil langkah strategi pabrik hijau?

**PIC**

1. Bagaimana cara anda menyampaikan program K3 kepada karyawan terkait penyuluhan K3?
2. Bagaimana cara anda untuk menciptakan lingkungan kerja dapat menghindari stress karyawan?
  - a. Dari angka 1-10 berapa tingkat karyawan yang mengalami stress kerja?
  - b. Apa saja contoh dari stress karyawan yang sering dialami hotel noormans ?
3. Apa yang hotel Noormans lakukan jika terjadi kecelakaan kerja ?
4. Apa cara yang bapak/ ibu gunakan untuk meningkatkan kesehatan atau mengurangi dampak penyakit pada karyawan ?
5. Bagaimana hotel Noormans mempertahankan tempat kerja yang hijau dalam lingkungan organisasi?

**KARYAWAN**

1. Bagaimana kondisi lingkungan kerja bapak/ ibu?
2. Apa yang sudah ditawarkan perusahaan tentang K3 di hotel Noormans?
3. Apakah menurut bapak/ ibu keselamatan kesehatan kerja sudah diterapkan

di hotel Noormans ?

4. Apakah menurut bapak/ ibu kondisi di hotel Noormans sudah memenuhi standar aman untuk bekerja?
5. Jelaskan contoh kondisi aman di hotel Noormans
6. Tindakan apa yang bapak/ ibu yang lakukan untuk mengurangi dampak stress karyawan?
  - a. Apakah cara tersebut bisa mengurangi stress kerja yang bapak/ ibu rasakan?
  - b. Dari angka 1-10 berapa stress kerja yang bapak/ ibu rasakan?

### 10. Disiplin Karyawan Hijau

#### MANAJER HRD

1. Menurut bapak/ibu, apakah ada suatu kebijakan yang mengatur terkait kedisiplinan karyawan untuk melakukan pengelolaan lingkungan hotel Noormans?
  - a. Apa saja kebijakan/ aturan dalam pengelolaan lingkungan hotel Noormans?
  - b. Apa yang mendasari dari terciptanya kebijakan aturan pengelolaan lingkungan hotel Noormans?
2. Apa saja hukuman/sanksi jika terdapat karyawan yang melanggar?
  - a. Apakah terdapat penggolongan jenis hukuman bagi karyawan yang melanggar peraturan lingkungan hotel?
  - b. Bagaimana sistem pemberian hukuman/sanksi tersebut?
3. Apa tujuan/harapan yang ingin dicapai dalam penerapan kebijakan aturan dan hukuman dalam mendisiplinkan karyawan hijau tersebut?

#### PIC

1. Dalam pelaksanaan disiplin perilaku karyawan terhadap pengelolaan lingkungan hotel, apa saja aturan atau peraturan yang harus ditaati oleh karyawan hotel Noormans dalam pengelolaan lingkungan?
  - a. Secara lebih jelas, apa saja hukuman/sanksi yang diberikan kepada karyawan yang melanggar peraturan pengelolaan lingkungan?
  - b. Apakah terdapat penggolongan jenis hukuman bagi karyawan yang melanggar peraturan lingkungan hotel?
  - c. Bagaimana sistem pemberian hukuman/saksi karyawan yang melanggar peraturan?
2. Bagaimana perkembangan dari aktivitas manajemen disiplin karyawan hijau tersebut?
  - a. Apa terdapat kendala atau permasalahan yang menghambat perkembangan aktivitas manajemen disiplin karyawan hijau tersebut?
  - b. Bagaimana cara menghadapi atau menyelesaikan permasalahan atau hambatan tersebut?
3. Apakah terdapat sistem disiplin progresif untuk mengetahui perkembangan



atau kemajuan karyawan dalam mematuhi peraturan lingkungan hotel Noormans ?

### **KARYAWAN**

1. Menurut bapak/ibu selaku karyawan Hotel Noormans, apakah perusahaan hotel ini terdapat aturan atau peraturan tertulis dan tidak tertulis terkait perilaku pemeliharaan lingkungan hotel ?
  - a. Menurut bapak/ibu, apakah aturan atau peraturan pemeliharaan lingkungan hotel tersebut sudah disampaikan dengan jelas atau mudah dimengerti?
  - b. Apakah bapak/ibu berpartisipasi secara aktif dalam menerapkan peraturan perilaku pemeliharaan lingkungan tersebut?
  - c. Apakah bapak/ibu pernah melanggar atau lalai dalam menaati aturan tersebut?
  - d. Apa saja hukuman/sanksi yang didapat bapak/ibu jika didapati melanggar peraturan lingkungan tersebut?
  - e. Apakah dengan adanya hukuman/sanksi yang didapat tersebut membuat bapak/ibu jera untuk tidak mengulanginya lagi?
  - f. Apakah bapak/ibu mengetahui tujuan dari adanya aturan lingkungan hotel tersebut?
  - g. Apakah dengan adanya tujuan pemeliharaan lingkungan hotel tersebut, membuat bapak/ibu termotivasi/tergerak untuk selalu peduli dan sadar terhadap aspek lingkungan dalam organisasi, masyarakat maupun kehidupan sehari-hari?

### **11. Hubungan Karyawan Hijau**

#### **MANAJER HRD**

1. Menurut bapak/ibu, apakah ada suatu kebijakan yang mengatur tentang hubungan karyawan untuk melakukan pengelolaan lingkungan hotel Noormans?
  - a. Apa saja kebijakan hubungan karyawan tersebut terkait pengelolaan lingkungan hotel Noormans?
  - b. Apa yang mendasari dari terciptanya kebijakan hubungan karyawan tersebut?
2. Apakah hotel Noormans telah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk ikut terlibat dalam pengelolaan lingkungan hotel yang berorientasi hijau?
  - a. Apa saja bentuk dari keterlibatan karyawan dalam pengelolaan

<p>lingkungan hotel hijau tersebut?</p> <p>3. Apakah perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk bernegosiasi dengan manajemen terkait kesepakatan tempat kerja hijau?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Hal-hal terkait tempat kerja hijau seperti apa saja yang dinegosiasikan?</li> <li>Apakah hasil dari negosiasi tersebut diimplementasikan?</li> </ol>
---

**PIC**

<ol style="list-style-type: none"> <li>Bagaimana cara membangun hubungan karyawan agar dapat berorientasi pada aspek lingkungan?       <ol style="list-style-type: none"> <li>Dalam pelaksanaan membangun hubungan kerja karyawan terhadap pengelolaan lingkungan hotel, apa saja hal yang perlu diperhatikan dalam membangun relasi dengan karyawan?</li> </ol> </li> <li>Bagaimana penerapan pemberian kesempatan kepada karyawan untuk ikut terlibat dalam pengelolaan lingkungan hotel yang berorientasi hijau?       <ol style="list-style-type: none"> <li>Apakah dengan diberinya kesempatan, karyawan dapat aktif dalam pengelolaan lingkungan ?</li> </ol> </li> <li>Bagaimana perkembangan dari proses membangun hubungan karyawan hijau ?       <ol style="list-style-type: none"> <li>Apakah terdapat kendala atau permasalahan yang menghambat dalam proses membangun hubungan karyawan hijau?</li> <li>Bagaimana cara menghadapi atau menyelesaikan permasalahan atau hambatan tersebut?</li> </ol> </li> </ol>
---

**KARYAWAN**

<ol style="list-style-type: none"> <li>Apakah anda diberikan kesempatan untuk terlibat dalam pemeliharaan lingkungan yang berorientasi pada aspek hijau?       <ol style="list-style-type: none"> <li>Bagaimana keterlibatan anda dalam pemeliharaan lingkungan yang berorientasi pada aspek hijau?</li> </ol> </li> <li>Apakah anda diberikan kesempatan untuk melakukan negosiasi dalam mendapatkan kesepakatan terkait pemeliharaan lingkungan tempat kerja hijau?       <ol style="list-style-type: none"> <li>Negosiasi apa saja yang melibatkan anda dalam kesepakatan terkait pemeliharaan lingkungan tempat kerja hijau?</li> </ol> </li> </ol>
---

**12. PHK (Pemutusan Hubungan Kerja)**

**MANAJER HRD**

<ol style="list-style-type: none"> <li>Bagaimana kebijakan terkait pembekalan kepada karyawan yang memasuki masa purna tugas?</li> <li>Apakah Hotel Noormans memberikan keterampilan dan edukasi pada masa persiapan pensiun?</li> </ol>
--

**PIC**

<ol style="list-style-type: none"> <li>Keterampilan dan edukasi seperti apa yang diberikan kepada karyawan pada masa persiapan pensiun?</li> </ol>
--

- a. Apakah dalam pemberian keterampilan karyawan juga dibekali cara mengolah limbah?

**KARYAWAN**

1. Keterampilan dan edukasi seperti apa yang Anda dapatkan pada masa persiapan pensiun?
- a. Apakah Anda dalam pemberian keterampilan dibekali cara mengolah limbah?

Tanggal : 20 Maret 2022  
 Informan : Ibu Elisa Kristiani  
 Jabatan : HRO (Human Resource Officer)  
 Pendidikan : S2 Psikologi Industri  
 Lama bekerja : 2 tahun  
 Tujuan : Wawancara Karyawan Terkait GHRM

Pelaku	Percakapan
Bella	: Selamat Sore Bu Elisa terimakasih untuk waktu dan kesempatannya sehingga saya bisa melakukan wawancara dengan Bu Elisa terkait GHRM
Elisa	: Ya.. sama-sama Bella mau tanya apa aja nih?
Bella	: Untuk saat ini jabatan Bu Elisa di Hotel Noormans sekarang sebagai apa ya bu?
Elisa	: Saya bekerja di departemen HRD dan jabatan saya yaitu sebagai Human Resources Officer atau bisa disebut dengan HRO
Bella	: Kalau boleh tau kapan Bu Elisa mulai bekerja di Hotel Noormans?
Elisa	: Saya mulai bekerja di Hotel Noormans mulai dari bulan November kemarin, jadi satu tahun lima bulanan karena sebelumnya saya juga training disini.
Bella	: Saat ini pendidikan terakhir Bu Elisa sebagai apa ya bu ?
Elisa	: Saya lulusan S2 Psikologi

Bella	:	Bu Elisa bekerja di bagian HRO ya? Untuk job desk dari pekerjaannya apa saja ya bu ?
Elisa	:	Jadi kita kaya lebih mengakomodasi data-data dokumen terkait HRD kemudian pengajuan gaji dan pengajuan biaya untuk aktivitas karyawan, kemudian collect daily kaya misalnya data presensi, control karyawan misal karyawan ada yang tidak sesuai standar kita jadi kayak gitu sih.
Bella	:	Bermacam- macam sekali ya bu pekerjaannya, berarti atasannya nanti langsung ke HR Manager ya bu?
Elisa	:	Iya, jadi nanti semua aktivitas dilaporkan ke HR Manager
Bella	:	Di dalam job desc Bu Elisa apakah terdapat unsur lingkungan seperti kegiatan ramah lingkungan
Elisa	:	Ada, kalau kita disini memang kalau ngeprint kita recycle kertas dengan memanfaatkan salah satu sisi kertas yang masih kosong untuk mencetak suatu dokumen. Untuk dokumen internal kita lebih sering menggubakan recycle kertas jadi kita pilah dulu mana dokumen yang bisa dicetak menggunakan kertas recycle. Kita juga sebenarnya bantu support ketika ada teman-teman yang nggak bersih atau tidak merapikan setelah makan di EDR kita juga bantu remind mereka untuk lebih menjaga kebersihan.
Bella	:	Seperti itu ya bu, jadi dengan menggunakan kertas recycle kita bisa lebih menghemat dan lebih menjaga lingkungan dengan tidak membuang-buang kertas
Elisa	:	Iya, jadi semua departemen juga menerapkan hal seperti itu sesuai dengan keperluan dan kesadaran diri masing-masing karyawan karena memang tidak tertulis di dalam job desc masing-masing karyawan
Bella	:	Lalu, untuk job specnya sendiri apakah juga terdapat unsur pemeliharaan lingkungannya bu ?
Elisa	:	Job spec itu kan spesifikasi pekerjaan ya, kalau kita bicara mengenai ramah lingkungan kan seperti suatu budaya yaa lebih tepatnya. Kalau spec nya itu kan lebih ke kompetensi setiap orang jadi mungkin tidak tertulis sih dan memang belum ada.

Bella	:	Iya karena memang kegiatan ramah lingkungan lebih berasal dari kesadaran diri masing-masing ya bu.
Bella	:	Dulu waktu Bu Elisa mendapatkan info lowongan pekerjaan di bagian HRO ini, Bu Elisa mendapatkan informasinya dari mana?
Elisa	:	Dari HRO sebelumnya jadi di kontak by wa calling, karena memang sebelumnya saya juga pernah training disini.
Bella	:	Berarti info lowongan pekerjaannya tidak disebarakan menggunakan kertas gitu ya bu.
Elisa	:	Iya betul.
Bella	:	Lalu hal apa yang membuat Bu Elisa tertarik untuk bekerja di Hotel Noormans ini?
Elisa	:	Lingkungan kerja yang nyaman soalnya taman nya itu lumayan luas banyak pohon kadang kalau pagi terlihat pemandangan Gunung Ungaran jadi lebih menyegarkan mata, dulu pernah magang disini jadi gaperlu capek beradaptasi sama aturan dan budaya perusahaan
Bella	:	Pada saat rekrutmen apakah Bu Elisa diberikan edukasi mengenai peraturan hotel terkait pemeliharaan lingkungan
Elisa	:	Mungkin sudah pernah magang disini jadi waktu rekrutmen tidak dikasi tau, tapi memang sebelumnya udah magang disini udah 5 bulan jadi sedikit banyak memang udah ngerti budaya disini mulai dari aturan, perilaku, lingkungan hotel jadi mungkin itu juga gak diulangin karena memang udah tau.
Bella	:	Budaya ramah lingkungannya seperti apa ya bu ?
Elisa	:	Mematikan listrik jika tidak digunakan. Jadi dulu pernah di jam 4 mematikan AC tapi sekarang jam 5
Bella	:	Kalau boleh tau proses seleksi yang Bu Elisa lakukan tahapannya ada apa saja?
Elisa	:	Saya mengirimkan CV dan berkas lamaran lainnya melalui email jadi tidak mengirimnya dalam bentuk kertas, kemudian saya melakukan wawancara dengan HR Manager

Bella	:	Pada saat proses seleksi apakah Bu Elisa mencantumkan kalau Bu Elisa sudah berperilaku ramah lingkungan?
Elisa	:	Enggak ya, karena mungkin perilaku dapat dilihat pada saat proses mulai bekerja
Bella	:	Pada saat seleksi apakah dilakukan uji kepedulian terhadap lingkungan?
Elisa	:	Enggak sih, mungkin perilaku ramah lingkungan lebih kepada kesadaran diri masing-masing orang sih.
Bella	:	Setelah proses seleksi biasanya akan dilakukan induksi, hal apa saja yang disampaikan dalam proses induksi?
Elisa	:	Waktu orientasi lebih disampaikan mengenai company profile, aturan perusahaan, pengenalan lingkungan kerja dan pengenalan orang-orang sekitar, karena kalau hal-hal yang bersifat perilaku atau budaya ketika kita mulai berjalan. Misalnya melakukan recycle kertas kita baru mengetahui setelah kita sudah mulai melakukan pekerjaan kita dan untuk saving energy memang sudah diberitahukan pada saat awal mulai masuk kerja AC mulai dinyalakan pukul 8 pagi dan dimatikan pada pukul 5 sore. .
Bella	:	Apakah Bu Elisa sudah dikenealkan mengenai program yang dilakukan oleh Hotel Noormans yang berkaitan dengan unsur ramah lingkungan?
Elisa	:	Ada beberapa kegiatan yang terkait dengan unsur ramah lingkungan. Contohnya seperti kegiatan Earth Hour atau disebut juga dengan pemadaman listrik kegiatan itu dilaksanakan setiap 1 tahun sekali. Jadi selama 1 jam mulai dari jam 9 – 10 malam beberapa lampu hotel dimatikan dan hanya beberapa lampu saja yang dinyalakan dan kemudian menyalan lilin dengan bentuk pola love/ hati yang kemudian dijadikan alat bantu penerangan. Setiap beberapa bulan sekali sebelum pandemic COVID-19 diadakan kerja bakti bersama karyawan untuk membersihkan lingkungan dalam maupun luar hotel
Bella	:	Pada saat setelah melakukan proses induksi terdapat perubahan sikap pada diri Bu Elisa atau tidak terkait perilaku ramah lingkungan?

Elisa	:	Tentunya ada sih ya, mungkin kita jadi lebih menghemat penggunaan kertas dengan sistem recycle, menghemat penggunaan listrik juga. Dimana hal ini dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari di luar lingkungan kerja kita.
Bella	:	Apakah Bu Elisa pernah mendapatkan penilaian atau evaluasi mengenai kinerja Bu Elisa?
Elisa	:	Pernah, dulu waktu aku daily worker itu tiap 3 bulan sekali tapi kalau sudah menjadi karyawan kontrak penilaiannya setiap satu tahun sekali. Di Hotel Noormans sendiri memang semua kontrak jadi setiap kali kita akan melakukan tanda tangan kontrak harus ada appraisal terlebih dahulu.
Bella	:	Dalam proses penilaian itu kan biasanya terdapat beberapa indikator yang akan dinilai, untuk indikator nya itu apa aja ya bu? Apakah di dalamnya terdapat indikator yang berkaitan dengan unsur ramah lingkungan?
Elisa	:	Untuk indikator yang dinilai itu ada inisiatif, kedisiplinan, job knowledge, lalu kan ada beberapa training yang diadakan oleh Noormans jadi dinilai juga keaktifan kita pada saat proses training lebih ke teknis kerja
Bella	:	Berarti memang belum ada indikator penilaian terkait unsur ramah lingkungan ya bu ?
Elisa	:	Iya karena memang ramah lingkungan lebih ke kesadaran kita aja jadi waktu kita bekerja kita bisa menggunakan kertas recycle untuk dokumen tertentu agar penggunaan kertas baru tidak terlalu banyak. Lalu jika ruangan di dalam kantor sudah cukup penerangan dari cahaya matahari yang masuk kita dapat mematikan beberapa titik lampu dimana hal itu juga bisa mendukung dalam kegiatan saving energy
Bella	:	Setelah dilakukan evaluasi kinerja apakah Bu Elisa mendapatkan feedback atau semacam catatan untuk ke depannya ?
Elisa	:	Ada, pasti ketika kita penilaian dari bawahan menginformasikan apa kendala yang dihadapi saat bekerja, dari atasan juga memberikan feedback kepada kita masukan apa yang bisa dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut. Jadi terdapat diskusi antara atasan dengan bawahan jadi tidak sepihak gitu.

Bella	:	Apakah di Hotel Noormans diadakan pelatihan khusus terkait unsur pemeliharaan lingkungan?
Elisa	:	Mungkin sebelumnya memang ada, tapi karena jamanku mulai bekerja disini kan udah era pandemic jadi aku belum pernah dapet sih. Mungkin ada pelatihan yang diadakan oleh dept engineering mengenai saving energy yang ada di bagian back office dan front office, misal pada saat turun atau naik satu lantai kita atau pada saat istirahat makan siang lebih disarankan untuk menggunakan tangga sehingga tidak terjadi pemborosan listrik. Kalau di dept housekeeping mungkin pelatihan yang lebih mengarah ke kebersihan lingkungan yang ada di sekitar hotel.
Bella	:	Jika Bu Elisa sudah mendapatkan tentang pelatihan mengenai ramah lingkungan apakah Bu Elisa akan berpartisipasi secara aktif?
Elisa	:	Iya, karna dengan menerapkan hal tersebut kita bisa lebih melakukan saving energy untuk mengurangi pengeluaran biaya
Bella	:	Bu Elisa pernah mendapatkan pendidikan terkait pengelolaan lingkungan gitu nggak bu ?
Elisa	:	Untuk pendidikan secara intens memang belum, tapi mungkin lebih ke remind si kayak membuang sampah harus dibedakan antara sampah yang mudah terurai dan sulit terurai seperti itu
Bella	:	Apakah pelatihan dan pendidikan mengenai lingkungan tersebut bermanfaat bagi Bu Elisa?
Elisa	:	Iya bermanfaat karena mungkin kita lebih sadar lagi untuk menjaga dan merawat lingkungan kita
Bella	:	Apakah Hotel Noormans memberikan penghargaan bagi karyawan yang berkomitmen pada kegiatan ramah lingkungan?
Elisa	:	Karena komitmen ramah lingkungan itu tergantung pada kesadaran diri masing-masing ya jadi memang belum ada penghargaan secara khusus. Jika memang ada karyawan yang sudah melakukan komitmen terhadap lingkungan kita lebih apresiasi, memberikan pujian atas kinerja mereka.
Bella	:	Bagaimana kondisi lingkungan kerja Bu Elisa saat ini?



Elisa	:	Karena ruangkanku langsung mendapatkan cahaya langsung dari sinar matahari jadi enak karena tidak perlu menggunakan lampu sehingga lebih menghemat pengeluaran energy. Lingkungan hotel Noormans juga cukup nyaman karena banyak tanaman dan ada taman yang lumayan luas jadi udaranya lebih sejuk dan segar, adanya alat pemadam kebakaran juga.
Bella	:	Apakah Hotel Noormans menawarkan program K3 kepada Bu Elisa selama kerja disini?
Elisa	:	Iya ada kita mendapatkan fasilitas BPJS Ketenaga kerjaan dan BPJS Kesehatan, wellness program (Senam, Badminton, Futsal), alat pemadam kebakaran yang cukup.
Bella	:	Bu Elisa pernah mendapatkan pelatihan jika terdapat kondisi yang berbahaya pada Hotel Noormans
Elisa	:	Waktu training aku pernah mendapatkan pelatihan tentang pemadaman api yang diselenggarakan oleh dept engineering jika sewaktu-waktu terdapat kebakaran yang terjadi di hotel ini
Bella	:	Apakah K3 di Hotel Noormans sudah memenuhi standar aman untuk bekerja?
Elisa	:	Sudah, di tiap titik tertentu juga terdapat alat pemadam kebakaran nanti juga ada pihak audit yang akan mengecek alat tersebut apakah masih berfungsi atau tidak, lalu kita juga menyediakan makanan yang bergizi di EDR jadi gizi setiap karyawan juga tercukupi.
Bella	:	Menurut Bu Elisa kondisi hotel yang aman itu seperti apa?
Elisa	:	Yang pastinya minim dari kecelakaan kerja
Bella	:	Selama Bu Elisa bekerja di Hotel Noormans pernah merasakan stress kerja atau tidak bu ?
Elisa	:	Bukan stress sih jatuhnya, mungkin manusia kalau jenuh itu wajar ya karena kita melakukan kegiatan yang sama terus setiap harinya. Jadi bukan stress kerja tapi jenuh kerja karena memang job desc ku tidak ada tekanan yang terlalu besar.
Bella	:	Lalu cara Bu Elisa untuk mengurangi jenuh itu sendiri bagaimana?

Elisa	:	Kalau aku lebih memberikan afirmasi yang positif ke diri sendiri sih lebih ke mindset dari dalam diri sendiri.
Bella	:	Dari range angka 1-10 tingkat stress kerja yang dialami Bu Elisha ada di tingkat berapa?
Elisa	:	Mungkin 2 kali ya karena memang aku gak terlalu banyak tekanan dalam pekerjaan sih.
Bella	:	Di hotel Noormans sendiri ada atau tidak peraturan yang terkait kedisiplinan karyawan dalam mengelola lingkungan hotel?
Elisa	:	Ada di dalam SOP harus menjaga kebersihan di area hotel dengan membuang sampah/ limbah sesuai prosedur dan tempatnya. Merokok juga harus pada smooking area tidak boleh di sembarang tempat. Setelah bekerja juga harus merapikan kembali pada tempatnya agar tidak ada barang yang hilang atau rusak jika terjadi kehilangan atau kerusakan pasti kita akan terkena denda.
Bella	:	Dari aturan tersebut apakah Bu Elisa sudah menerapkan dan turut berpartisipasi secara aktif di dalamnya?
Elisa	:	Sudah aku mulai menjaga dari ruang lingkup kerja sendiri, karena memang sudah disampaikan di awal seperti saat orientasi dan selalu diingatkan di pagi hari waktu briefing.
Bella	:	Bu elisa pernah melanggar/lalai dalam menerapkan aturan tersebut
Elisa	:	Sejauh ini belum ya dan jangan sampai melanggar
Bella	:	Apakah terdapat sanksi/hukuman jika melanggar peraturan terkait pemeliharaan lingkungan?
Elisa	:	Ada, jadi awalnya kita peringatkan terlebih dahulu jika sudah fatal karena sangat merugikan atau melanggar SOP baru kita berikan SP1 SP2 dan SP3
Bella	:	Apakah Bu Elisa mengetahui tujuan dari adanya aturan lingkungan hotel yang ada di SOP?
Elisa	:	Tujuannya agar kita lebih menjaga lingkungan kerja kita supaya menjadi lebih bersih dan nyaman
Bella	:	Bu Elisa pastinya juga termotivasi ya terhadap lingkungan

Elisa	:	Iya, termotivasi karena bisa menerapkan ga cuman di lingkungan kerja aja tapi di luar lingkungan kerja juga
Bella	:	Apakah Bu Elisa diberi kesempatan untuk terlibat dalam pemeliharaan lingkungan ?
Elisa	:	Iya dikasih kesempatan, kita dianjurkan untuk menghemat penggunaan listrik dan AC pada waktu Generall Staff Meeting kita juga selalu diingatkan untuk melakukan pemeliharaan terhadap lingkungan
Bella	:	Bu Elisa diberikan kesempatan untuk melakukan negosiasi dalam membuat kesepakatan terkait pemeliharaan lingkungan di tempat kerja gitu nggak bu?
Elisa	:	Iya kita juga dikasi kesempatan misal dari karyawan bilang ke HRD kalau tempat sampah yang digunakan ukurannya terlalu kecil lalu kita melakukan negosiasi dengan atasan supaya karyawan juga merasa nyaman dengan tempat kerja mereka.
Bella	:	Apakah terdapat hambatan dalam membangun hubungan dengan karyawan terkait lingkungan
Elisa	:	Untuk saat ini belum ada hambatan sih karena pada saat ada perintah karyawan langsung menjalankan
Bella	:	Jika Bu Elisa sudah memasuki masa pensiun saat bekerja di hotel ini, Bu Elisa ingin diberi edukasi atau pelatihan?
Elisa	:	Iya mau, katanya kalau sudah tua itu lebih suka sesuatu yang bersifat pemandangan jadi mungkin pelatihan bercocok tanam, merawat tanaman
Bella	:	Biar bisa jadi pengusaha tanaman ya bu

Tanggal : 4 Maret 2022  
 Informan : Ibu Mita Anistya  
 Jabatan : HR Manager  
 Pendidikan : S1 MSDM  
 Lama : 8 tahun  
 bekerja  
 Tujuan : Wawancara Manager HRD dan PIC Terkait GHRM

<b>Pelaku</b>	<b>Percakapan</b>
Bella	: Selamat pagi
Mita	: Selamat Pagi
Bella	: Saat ini berapa jumlah karyawan yang bekerja di Hotel Noormans
Mita	: Untuk jumlahnya sendiri ada 46 karyawan dibantu dengan beberapa anak training dari sekolah-sekolah. Jika occupancy hotel mengalami peningkatan biasanya akan ada penambahan pekerja casual callingan jika terdapat banyak event.
Bella	: Baik bu, lalu dasar menentukan jumlah kebutuhan tenaga kerja selama ini
Mita	: Untuk penentuan jumlah tenaga kerja saat ini dilihat dari operasional hotelnya sendiri, banyaknya event yang terselenggara dan jumlah tamu yang menginap. Occupancy hotel itu kan sifatnya dinamis kadang rame kadang enggak, biasanya kita akan mencari pekerja casual callingan dimana casual callingan tersebut bekerja jika dibutuhkan pada event/ kondisi tertentu
Bella	: Jadi penentuan karyawan nya berdasarkan jumlah event yang terselenggara ya bu. Lalu apakah saat ini Hotel Noormans sendiri sudah melakukan perencanaan terkait fungsi SDM yang mengarah pada kegiatan hijau?
Mita	: Sudah, dengan melakukan saving energy yang dilakukan oleh departemen engineering. Jadi Pak Marwan (Chiev Engineering) memiliki berbagai program jadi ada jam khusus kapan AC dan lampu dinyalakan/dimatikan

	semua sudah terprogram di departemen engineering. Jika berhubungan dengan alat kerja yaitu semua menggunakan sistem PR (Purchase Request) SR (Store Request), permintaan barang-barang sudah menggunakan sistem dan tidak menggunakan paper lagi, kemudian beberapa administrasi dokumen beberapa sudah melalui email. Sebelum pandemic setiap hari Jumat juga sering melakukan kegiatan bersih-bersih lingkungan dalam maupun luar hotel. Pemilahan sampah yang dilakukan oleh divisi FBS/FBP antara sampah organic maupun non organic.
Bella	: Bagaimana Hotel Noormans memasukkan unsur lingkungan ke dalam job description dan job specification karyawan
Mita	: Secara tertulis memang belum ada tapi untuk perilaku memang ada beberapa yang dilakukan. Untuk back office jam 4 sore sebelum kita pulang listrik dan AC harus sudah mati, menggunakan kertas recycle untuk copy dokumen. Untuk Job desc dan job spec secara tertulis memang belum ada, namun hal itu dilakukan berdasarkan kesadaran diri masing-masing karyawan.
Bella	: Kemudian, apakah NHS merancang jabatan baru yang lebih focus ke manajemen lingkungan?
Mita	: Kalau jabatan yang lebih focus ke manajemen lingkungan belum sih, tapi untuk kegiatan saving energy saat ini sedang di handle oleh dept engineering dan pengelolaan penghijauan yang di handle oleh dept house keeping.
Bella	: Terkait kebijakan dari proses rekrutmen karyawan itu bagaimana bu ?
Mita	: Kalau rekrutmen kita menggunakan social media (instagram, facebook), karena memang culture dari industry hotel memang lebih ke referensi sebetulnya, jadi berdasarkan referensi. Tapi untuk rekrutmen kita tahapannya sendiri share info melalui media Instagram official noormans dan media social salah satu asosiasi HRD di kota Semarang. Kemudian nanti ketika seleksi kita baca lamaran yang dikirim melalui email, kalau sudah memenuhi kualifikasi HRD menghubungi untuk seleksi dan

		interview dilanjut dengan penerimaan. Jadi kita tidak menggunakan kertas terlalu banyak.
Bella	:	Bagaimana nantinya jika karyawan tidak memiliki ilmu pengetahuan tentang pemeliharaan lingkungan
Mita	:	Jadi, semua job desc dan job spec sudah tertera di dalam SOP pasti nya kita akan mencari kandidat yang sesuai dengan kriteria. Tidak ada punishment khusus terhadap karyawan yang tidak memiliki ilmu pengetahuan tentang pemeliharaan lingkungan, namun kita lebih ke bagaimana memberikan knowledge. Di setiap departemen ada media briefing, meeting juga. Dari situ informasi terkait hal-hal tersebut kita sampaikan. Semacam himbauan kepada karyawan
Bella	:	Bagian mana saja yang turut andil dalam perencanaan syarat untuk bekerja di NHS
Mita	:	Untuk proses rekrutmen yang jelas satu HRD, kedua adalah dept head masing-masing. Misalnya dari sales dept head nya me replace salah satu jabatan yang dibutuhkan, kemudian HRD yang action untuk mengshare informasi tersebut melalui media social. Pada saat seleksi dan interview HRD dan dept headnya. Beberapa level diperlukan GM disitu, jadi misalkan untuk SPV keatas kita memerlukan GM untuk ambil bagian dalam interview. Semua itu ada di dalam aturan perusahaan.
Bella	:	Bagaimana bila hanya sedikit calon karyawan yang memenuhi kriteria
Mita	:	Rekrutmen terus sampai dapat. Kalau di hotel rekrutmen berdasarkan referensi, jika tidak ada kandidat yang memenuhi kualifikasi HRD tetap terus mencari biasanya dari user juga memberikan informasi
Bella	:	Dalam proses seleksi berkas apakah karyawan yang memasukkan unsur lingkungan hijau akan dijadikan sebagai kandidat karyawan?
Mita	:	Untuk beberapa jabatan kita butuh kayak house keeping kita butuh masuk ke dalam kualifikasi itu bisa jadi kandidat utama/ prioritas, tapi untuk di jabatan lainnya enggak terlalu jadi persyaratan khusus.
Bella	:	Kalau untuk spesifikasi khusus house keeping itu seperti apa bu?

Mita	:	Kalau house keeping itu seperti pandai mengelola area yang hijau disitu, biasanya dalam lampiran CV menyertakan apa yang menjadi kelebihan dia di perusahaan sebelumnya. Tapi masalahnya di house keeping tidak semua jabatan wajib mempunyai keahlian manajemen lingkungan
Bella	:	Bagaimana aturan pada saat seleksi di NHS
Mita	:	Yang pertama kandidat harus sesuai dengan kriteria yang kita butuhkan, jika tidak sesuai tidak masuk seleksi. Jika sudah masuk seleksi sudah memenuhi 80% memenuhi kriteria yang kita butuhkan. Misal kandidat sudah memiliki pengalaman 2 tahun di bidangnya.
Bella	:	Proses seleksi dilakukan secara online/ offline Bu?
Mita	:	Kita lebih ke offline karena untuk mendapatkan sosok yang tepat di jabatan itu kita harus face to face.
Bella	:	Terkait pertanyaan yang diajukan kepada calon karyawan apakah sudah mencantumkan unsur lingkungan?
Mita	:	Beberapa jabatan/ level tertentu memerlukan unsur lingkungan seperti itu seperti di house keeping, namun realitanya turn over kita rendah, pun kalau ada seleksi seperti itu kita akan sampaikan beberapa hal terkait unsur lingkungan
Bella	:	Bagaimana cara yang dilakukan pada saat menguji calon karyawan yang memiliki perilaku ramah lingkungan
Mita	:	Simple sih, mungkin bukan pada saat proses on board, tapi pada saat sudah bekerja jadi kita bisa lebih melihat attitude dan inisiatif karyawan. Setiap kali saya pulang kerja saya harus mengeluarkan sampah keluar dari area kerja, saya juga bilang ke semua karyawan di area sini untuk menaruh sampah di luar ruangan setelah jam kerja. Untuk menghindari bau dan bakteri yang ada di ruangan tersebut.
Bella	:	Apa saja kebijakan yang digunakan oleh perusahaan dalam melakukan induksi karyawan

Mita	:	Pada hari pertama mulai bekerja dilakukan proses pengenalan dengan HRD terlebih dahulu mengenai visi misi perusahaan, struktur organisasi peraturan perusahaan, SOP perusahaan, dan job desc.
Bella	:	Bagaimana cara perusahaan membuat karyawan baru terbiasa dengan kebijakan yang dilakukan perusahaan yang menerapkan unsur lingkungan hijau
Mita	:	Karyawan mulai terbiasa dengan perilaku hijau ketika sudah mulai masuk ke departemen ia bekerja tanpa perlu HR menginformasikannya. Jadi karyawan mengetahui culture dari pekerjaan mereka, jadi itu tidak masuk ke SOP atau peraturan perusahaan. Karyawan sudah terotomatis melakukan perilaku ramah lingkungan sesuai kondisi pekerjaan mereka. Misalnya memilih dokumen mana yang harus dicetak menggunakan kertas recycle atau tidak.
Bella	:	Apa rencana ke depan untuk mempersiapkan atau mengembangkan program pengenalan lingkungan pekerjaan hijau?
Mita	:	Iya, kita ada program kok masing-masing departemen mengumpulkan tanaman hijau kemudian dikelola oleh house keeping (gardener). Itu bukan rencana sih, itu sudah terprogram. Biasanya dilakukan beberapa bulan sekali, jadi dari HRD mengumpulkan tanaman/ pohon apa, dari accounting tanaman/ pohon apa gitu.
Bella	:	Apakah dari pelaksanaan program tersebut terdapat kendala bu ?
Mita	:	Tidak ada semuanya berjalan sesuai program
Bella	:	Apakah terdapat perubahan yang dilakukan oleh karyawan sebelum dan setelah mengikuti program pelatihan khusus ini
Mita	:	Kita tidak ada pelatihan khusus untuk pola penghijauan ini, tapi lebih ke himbauan dan kewajiban kepada karyawan untuk melakukan saving energy. Misal, promosi kita sudah tidak menggunakan media cetak kita sudah menggunakan media online. Itu juga termasuk ke dalam unsur penghijauan jadi kita tidak over dalam penggunaan kertas



Bella	:	Apakah hotel noormans memiliki ketentuan dalam mengevaluasi kinerja karyawan yang memiliki keterkaitan dengan ramah lingkungan
Mita	:	Enggak, kriteria khusus untuk penilaian kinerja hijau itu tidak ada tapi semua sudah dibuktikan dengan hasil kerjanya dia.
Bella	:	Apakah hotel noormans memberikan informasi mengenai adanya evaluasi kinerja hijau
Mita	:	Iya, kita selalu memberikan informasi terkait adanya penilaian evaluasi kinerja namun bukan terkait dengan evaluasi kinerja hijau
Bella	:	Siapa saja yang akan melakukan evaluasi terhadap karyawan?
Mita	:	Untuk staff sendiri yang melakukan evaluasi itu SPV atau HOD dari departemen mereka. Untuk level SPV ke atas yang melakukan evaluasi adalah HOD dan GM kemudian untuk hasil penilaiannya akan diberikan kepada HRD dan dilakukan konseling jika terdapat suatu masalah.
Bella	:	Apakah hotel noormans mempunyai sistem informasi/ alat yang mempermudah dalam melakukan evaluasi kinerja
Mita	:	Menggunakan form penilaian khusus untuk sistem penilaiannya sendiri masih menggunakan hardcopy jadi belum dilakukan secara online
Bella	:	Apa target yang diharapkan dari adanya pengelolaan lingkungan hijau di hotel noormans
Mita	:	Kita bisa melakukan saving energy dan adanya kegiatan penghijauan di sekitar lingkungan hotel dengan adanya taman yg luas di area belakang hotel serta di depan hotel. Dengan area hotel yang cukup luas kita juga perlu mengelola lingkungannya agar tetap hijau dan terhindar dari pencemaran
Bella	:	Apakah evaluasi dilakukan secara per divisi/ individu
Mita	:	Iya evaluasi dilakukan secara per divisi setiap satu tahun sekali
Bella	:	Bagaimana tahapan dalam melakukan evaluasi
Mita	:	Kita mainnya data sih, untuk hal saving energy kita ada datanya berapa cost yang dikeluarkan, untuk pembuangan limbah juga ada datanya, kita juga menggunakan chemical yang ramah lingkungan.

Bella	:	Apakah saat melakukan penilaian hotel Noormans, sudah menetapkan target hijau?
Mita	:	Sudah ada kalau di engineering lebih ke kegiatan saving energy, pengelolaan limbah agar tidak mencemari lingkungan. Untuk bagian house keeping mulai dari kegiatan penghijauan yang ada di sekitar lingkungan hotel
Bella	:	Apa saja standar kinerja yang diterapkan oleh hotel Noormans?
Mita	:	Ada jadi di area hotel harus dijaga kebersihannya mulai dari awal bekerja hingga selesai bekerja semua harus dalam keadaan bersih dan rapi. Penggunaan mesin-mesin harus sesuai prosedur sehingga tidak terjadi pemborosan dan pencemaran.
Bella	:	Apakah dalam melakukan evaluasi kinerja hijau mengalami kendala ?
Mita	:	Karena banyaknya manusia disini untuk menumbuhkan kesadaran diri itu susah.
Bella	:	Bagaimana pada saat pelaksanaan evaluasi ada karyawan yang belum menerapkan perilaku ramah lingkungan?
Mita	:	Kita akan menegurnya
Bella	:	Apakah hotel memberikan feedback kepada karyawan
Mita	:	Iya, kita memberikan feedback kepada karyawan dalam bentuk perbaikan jika terdapat hal yang belum sesuai dan feedback pujian jika kinerja sudah sesuai dengan target
Bella	:	Bagaimana kebijakan dalam pemberian pelatihan hijau kepada karyawan
Mita	:	Untuk pelatihan biasanya diberikan satu bulan sekali di masing-masing departemen sesuai dengan kebutuhan dan job desc karyawan. Kita beberapa ada pelatihan khusus dalam hal pengelolaan limbah dari Dept Headnya (Engineering)
Bella	:	Apa target yang diinginkan hotel Noormans dengan diadakannya pelatihan hijau ini?
Mita	:	Area hotel Noormans baik back office maupun front office memenuhi standarisasi penghijauan sudah sesuai dengan peraturan yang ada

Bella	:	Bagaimana hotel Noormans menetapkan target tersebut tercapai atau tidak
Mita	:	Kita ada audit dan ada beberapa perizinan yang berkaitan dengan lingkungan. semua itu berasal dari pihak eksternal semua sih memang, yang menentukan kita sudah sesuai standart dan relevan dari pakar yang menilai
Bella	:	Apakah hotel Noormans menganalisis kebutuhan pelatihan karyawan dalam pemeliharaan lingkungan
Mita	:	Pelatihan khusus dalam pemeliharaan lingkungan itu memang belum ada kita hanya ada pelatihan per departemen yang sesuai dengan job desc dan kebutuhan karyawan.
Bella	:	Apakah hotel Noormans menyelenggarakan program pelatihan yang bertujuan untuk memberikan pengetahuan tentang lingkungan yang baik ?
Mita	:	Oh iya ada pelatihan ini dilakukan oleh departemen house keeping dalam bentuk training. Kita juga mengadakan kerja bakti mungkin ini lebih ke CSR ya jadi kita bisa kerja bakti ke luar lingkungan hotel atau di dalam lingkungan hotel lalu kita satukan dengan kegiatan fogging untuk mencegah penyakit yang disebabkan oleh nyamuk.
Bella	:	Kalau boleh tau Hotel Noormans sendiri ikut berpartisipasi di kegiatan Earth Hour, untuk pelaksanaannya sendiri bagaimana ya bu? Adakah pelatihan khusus?
Mita	:	Earth Hour biasanya dilaksanakan setiap tanggal 26 Maret kita biasanya mengikuti program yang ada. Jadi dari jam berapa sampai dengan jam berapa kita matikan semua elektrikal hanya di beberapa titik yang kita hidupkan ya, tapi semuanya kita matikan pada jam tersebut. Kita biasanya kerjasama dengan komunitas Earth Hour juga
Bella	:	Apakah Hotel Noormans sendiri mempunyai kebijakan terkait dengan penghargaan kepada karyawan yang melakukan aktivitas peduli terhadap lingkungan?

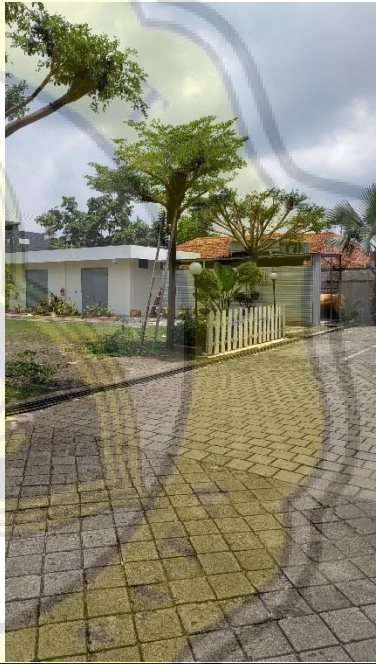
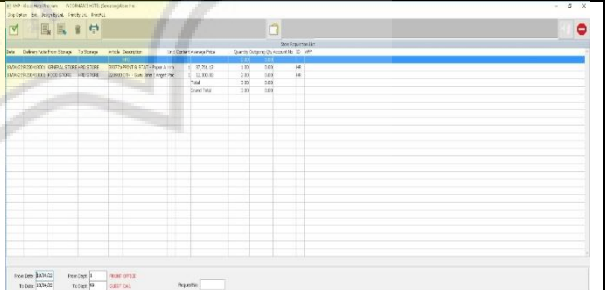
Mita	:	Kalau secara khusus enggak ada mungkin lebih ke pujian(terimakasih), tapi mungkin dia kalau ada ide khusus yang diterapkan oleh manajemen kita lebih apresiasi untuk menerima sumbangan ide itu untuk dilaksanakan
Bella	:	Bagaimana langkah yang diambil Hotel Noormans untuk menyusun strategi agar terhindar dari kecelakaan kerja
Mita	:	Satu pasti kita punya SOP kita tuangkan dalam bentuk training ke beberapa jabatan yang memang pekerjaannya yang memang mengandung resiko kecelakaan tingkat tinggi. Jadi kita meminimalisir dengan SOP nya tadi. Jadi kita selalu remind dan share mengenai SOP kepada karyawan. Kita juga melakukan training fire drill dengan damkar setahun sekali. Kalau untuk pelatihan kecil mengenai fire drill dilakukan oleh departemen engineering dan security tiap 4 bulan sekali
Bella	:	Langkah apa yang diambil Hotel Noormans untuk meningkatkan kesehatan dan keselamatan karyawan
Mita	:	Yang pasti satu kita selalu memberikan makanan yang sehat dan bergizi dengan menyediakan catering langsung jadi karyawan tidak perlu membeli makanan di luar, prosesnya lebih ditingkatkan dan selalu menghimbau kepada karyawan untuk selalu menggunakan masker di tempat umum, wellness program (senam, badminton, futsal). Setiap berapa ratus meter terdapat alat pemadam kebakaran jika sewaktu-waktu terjadi kebakaran.
Bella	:	Beberapa perusahaan telah menciptakan strategi zona hijau/ pabrik hijau untuk menjaga lingkungan yang kondusif dari berbagai masalah kesehatan dan keselamatan kerja. Apakah Hotel Noormans juga memiliki strategi tersebut?
Mita	:	Sudah, sebagian area hotel memiliki area hijau yang cukup luas dan saluran pembuangan limbah juga sudah berfungsi dengan baik dan maksimal.
Bella	:	Bagaimana cara Hotel Noormans menyampaikan program K3 kepada karyawan?

Mita	:	Sama sih penyuluhan gitu training. Kita kadang-kadang kerjasama dengan rumah sakit untuk memberikan edukasi bagaimana melakukan pertolongan pertama pada tamu atau rekan kerja yang mengalami kecelakaan.
Bella	:	Bagaimana cara hotel Noormans menciptakan lingkungan kerja yang dapat menghindari stress karyawan?
Mita	:	Ya tadi wellness program itu juga salah satu, terus kita bikin beberapa reward untuk karyawan yang berprestasi ya menciptakan budaya kerja yg balance.
Bella	:	Dari angka 1-10 berapa tingkat karyawan yang mengalami stress kerja
Mita	:	Kalau tingkat stress kerja karyawan enggak terlalu tinggi sih mungkin kita berada di angka 2 kali ya pressure kita tidak terlalu tinggi kok, untuk karyawan mungkin ada masa nya kita sibuk karena operasional hotel yang tinggi atau mungkin mendekati akhir bulan seperti itu. Untuk manajer mungkin banyak action plan yang harus dijalankan tiap hari nya.
Bella	:	Apa yang hotel Noormans lakukan jika terjadi kecelakaan kerja
Mita	:	Kita tidak boleh panic SOP nya pasti kita akan menghubungi rumah sakit terdekat terus kemudian kalau dari HR kita pasti akan contact ke BPJS tenaga kerja lalu ke BPJS kesehatan karena yang akan membantu kita untuk mengurus itu semua. Kita juga menyediakan kotak P3K untuk memberikan pertolongan pertama pada kecelakaan ringan
Bella	:	Bagaimana hotel Noormans mempertahankan tempat kerja yang hijau dalam lingkungan organisasi
Mita	:	Kerja bakti menjaga lingkungan.
Bella	:	Apakah ada suatu kebijakan yang mengatur terkait kedisiplinan karyawan untuk melakukan pengelolaan lingkungan hotel Noormans
Mita	:	Kita kan ada tempat pembuangan sampah untuk sampah padat, sampah cair, ada yang mudah terbakar kita ada aturan baku nya kita tidak boleh campurkan, kemudian sampah basah bahkan TPS kita memiliki exhaust fann supaya tidak menimbulkan bau

Bella	:	Apakah terdapat hukuman/ sanksi jika terdapat karyawan yang melanggar?
Mita	:	Bisa jadi, karena pasti akan merugikan kayak misalkan pembersihan STP (Sewage Treatment Plant) tidak dilakukan tidak dikontrol akan menimbulkan bau, menimbulkan ketidaknyamanan bagi lingkungan karena dampaknya akan kemana-mana
Bella	:	Apakah terdapat penggolongan jenis hukuman bagi karyawan yang melanggar peraturan lingkungan hotel?
Mita	:	Tingkatannya pertama kita tegur kemudian masih terulang kembali kesalahan yang sama kita akan memberikan SP
Bella	:	Apa tujuan/ harapan yang ingin dicapai dalam penerapan kebijakan aturan dalam mendisiplinkan karyawan hijau tersebut?
Mita	:	Ya kita berharapnya mendapatkan kondisi lingkungan yang sehat dan bersih dan tidak tercemar
Bella	:	Apakah terdapat kendala yang menghambat perkembangan aktivitas manajemen disiplin karyawan hijau tersebut?
Mita	:	Sejauh ini tidak ada hambatan, kadang-kadang ada sesuatu yang di luar control kita misalnya hujan kemudian mengakibatkan kebocoran
Bella	:	Apakah ada kebijakan yang mengatur tentang hubungan karyawan untuk melakukan pengelolaan lingkungan hotel Noormans?
Mita	:	Kita ada program setiap departemen mengumpulkan beberapa tanaman untuk dikelola oleh housekeeping, itu salah satu hubungan karyawan untuk mengelola penghijauan di hotel dengan baik dan itu dilakukan setiap 6 bulan sekali.
Bella	:	Apakah hotel Noormans memberikan kesempatan untuk karyawan agar terlibat dalam pengelolaan lingkungan hotel?
Mita	:	Iya, seperti program tadi yang sudah saya jelaskan.
Bella	:	Apakah hotel memberikan kesempatan kepada karyawan untuk bernegosiasi dengan manajemen terkait kesepakatan tempat kerja hijau?

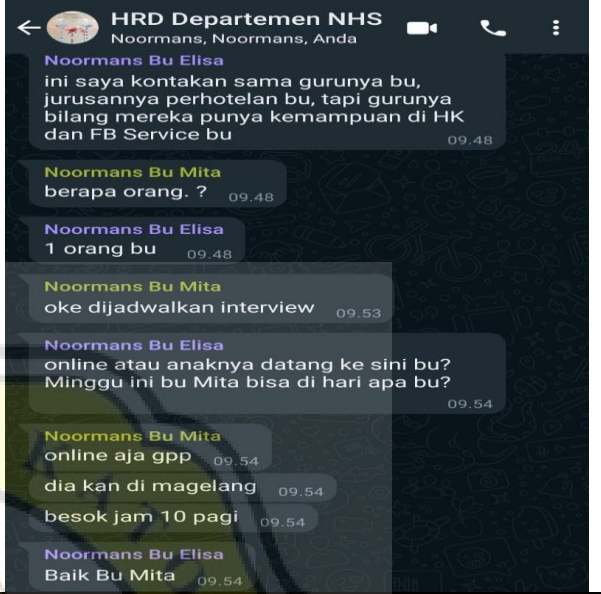
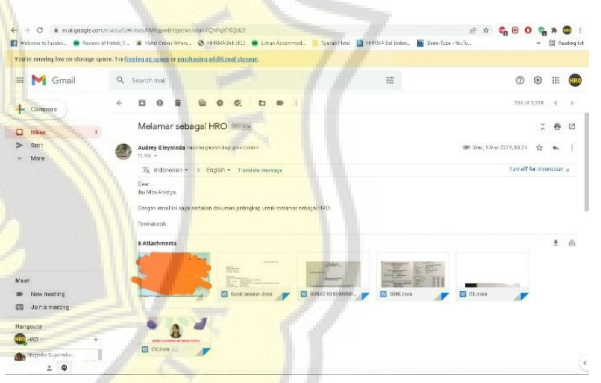
Mita	:	Kita terbuka untuk ide-ide yang disampaikan oleh karyawan, dari HRD kita filter terlebih dahulu kalau memang bisa diajukan ke pusat dan diimplementasikan ya akan kita jalankan
Bella	:	Bagaimana cara membangun hubungan karyawan agar dapat berorientasi pada aspek lingkungan?
Mita	:	Kita selalu remind, menggunakan ruang-ruang diskusi untuk menghimbau dan mengingatkan karyawan itu kita selalu sampaikan, ya kita membangun hubungan karyawan dengan memberikan contoh dari level yang paling atas.
Bella	:	Bagaimana kebijakan terkait pembekalan terhadap karyawan yang memasuki masa purna tugas?
Mita	:	Tidak ada, karena memang belum ada karyawan yang memasuki masa purna tugas.
Bella	:	Untuk ke depannya jika ada karyawan yang sudah memasuki MPP (Masa Persiapan Pensiun) perusahaan ingin membekali ketrampilan untuk karyawan nggak bu ?
Mita	:	Ya mungkin keahlian yang di dapatkan selama bekerja juga bisa diterapkan dalam kehidupan sehari-hari. Misalnya di dept FB Product biasanya yang memasak semua menu makanan di hotel ini, nah waktu mau masa pensiun mungkin bisa membuka warung makan sendiri berdasarkan keahlian masing-masing. Sekarang kan juga lagi musim tanam menanam di halaman rumah mungkin kita juga bisa memberikan ketrampilan menanam tanaman dengan baik dan benar serta merawatnya juga jadi lingkungan bisa tetap segar dan hijau
Bella	:	Baik bu, terimakasih untuk informasinya jika ada data yang kurang nanti saya akan tanyakan kembali bu. Terimakasih Bu Mita
Mita	:	Iya sama-sama.

## Panduan Observasi


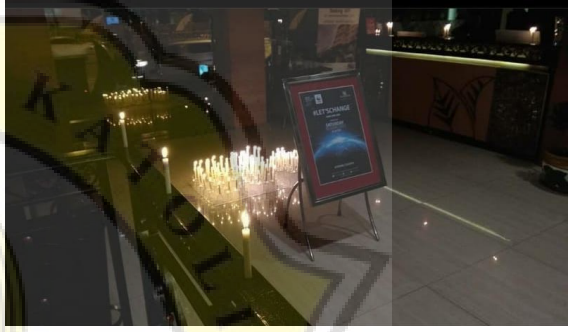

No	Dimensi	Keterangan	Ya	Tidak	Photo
1.	Perencanaan Sumber Daya Manusia Hijau	Meramalkan jumlah karyawan untuk menjalankan kegiatan operasional perusahaan (Hotel Noormans Semarang, 3 Maret 2022)	✓		
2.	Analisis dan Desain Pekerjaan	Jabatan Gardener yang memiliki job desc melakukan pemeliharaan lingkungan dan pembenahan taman (Hotel Noormans Semarang, 29 Maret 2022)	✓		<p>Pak Mugi (Gardener) sedang merapikan pohon yang ada di taman</p> 
3		Penggunaan sistem SR (Store Request) dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mengurangi penggunaan kertas. (Hotel Noormans Semarang, 29 Maret 2022)	✓		

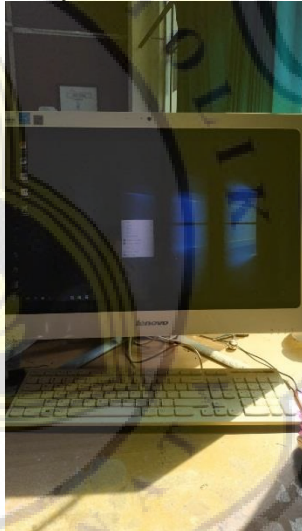




No	Dimensi	Keterangan	Ya	Tidak	Photo
4		Peraturan perusahaan mengenai kegiatan saving energy (Hotel Noormans Semarang, 29 Maret 2022)			
5.	Rekrutmen Hijau	Menggunakan social media instagram untuk memasarkan iklan lowongan pekerjaan (Hotel Noormans Semarang, 24 Maret 2022)	✓		

No	Dimensi	Keterangan	Ya	Tidak	Photo
6		Interview dilakukan secara online jika calon karyawan berada di luar kota Semarang (Hotel Noormans, 24 Maret 2022)	✓		
7.	Seleksi Hijau	Pengumpulan berkas administrasi untuk melamar jabatan sebagai HRO melalui email (Hotel Noormans Semarang, 24 Maret 2022)	✓		
8.	Induksi Hijau	Membuat karyawan baru terbiasa terhadap upaya ramah lingkungan dan mendorong karyawan tersebut untuk terlibat dalam kegiatan peduli lingkungan (Hotel Noormans Semarang, 2 Maret 2022)	✓		

No	Dimensi	Keterangan	Ya	Tidak	Photo
					
9.	Pelatihan karyawan Hijau	Memberikan budaya kerja yang baik terkait aktivitas yang ramah lingkungan			<p data-bbox="906 981 1166 1010">Pelatihan recycle kertas</p> 
10.		Melakukan kegiatan yang membuat karyawan memiliki kesadaran terhadap lingkungan mereka			<p data-bbox="906 1666 1031 1695">Kerja bakti</p>

No	Dimensi	Keterangan	Ya	Tidak	Photo
					
11.		Melaksanakan kegiatan yang memiliki partisipasi dalam melakukan penghematan energi			<p>Kegiatan Earth Hour</p>  
12.	Evaluasi Kinerja Karyawan Hijau	Tujuan pemeliharaan lingkungan dimasukkan dalam sistem evaluasi kinerja		✓	
13.		Memberikan <i>feedback</i> terkait kinerja karyawan yang ramah terhadap lingkungan untuk peningkatan terhadap kinerja karyawan		✓	
14.		Melakukan evaluasi kinerja yang berdasarkan kinerja atas lingkungan pada setiap karyawan		✓	
15.	Kompensasi Hijau	Karyawan yang melakukan hasil kinerja yang baik terhadap lingkungan akan diberikan penghargaan	✓		Mengucapkan terimakasih terhadap karyawan yang telah melakukan kebersihan di lingkungan hotel

No	Dimensi	Keterangan	Ya	Tidak	Photo
		secara non finansial berupa pujian (Hotel Noormans Semarang, 27 Maret 2022)			
16.		Karyawan yang memberikan kinerja lingkungan yang terbaik akan memperoleh penghargaan finansial		✓	
17.		Mempromosikan kinerja lingkungan yang telah dilakukan oleh karyawan		✓	
18.		Memberikan insentif terhadap karyawan yang berperilaku ramah lingkungan		✓	
19.	Kesehatan dan Keselamatan Kerja Hijau	Adanya area untuk tempat kerja karyawan yang hijau (Hotel Noormans Semarang, 22 Februari 2022)	✓		<p>Cahaya Matahari masuk ke dalam kantor</p> 

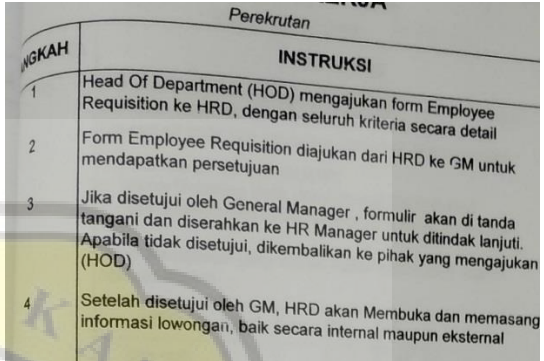
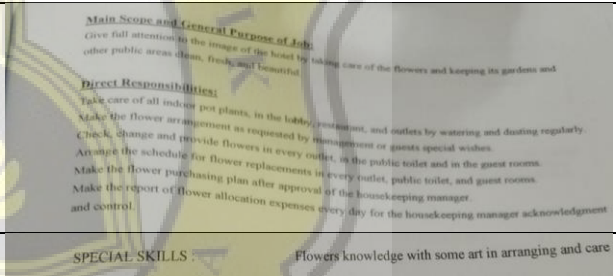
No	Dimensi	Keterangan	Ya	Tidak	Photo
20.		Menciptakan tempat kerja hijau untuk menghindari stres karyawan dan penyakit/kesehatan akibat lingkungan kerja yang berbahaya (Hotel Noormans Semarang, 9 Maret 2022)	✓		
21.		Membuat area hijau/aman untuk meningkatkan K3 karyawan	✓		Pemilahan sampah, APAR 
22.	Tindakan Disipliner Hijau	Mengatur karyawan dan tamu dalam kegiatan perlindungan terhadap lingkungan di area hotel dalam menjaga kebersihan, penggunaan tissue, penggunaan listrik secara efektif dan efisien(Hotel Noormans Semarang, 18 Maret 2022)	✓		

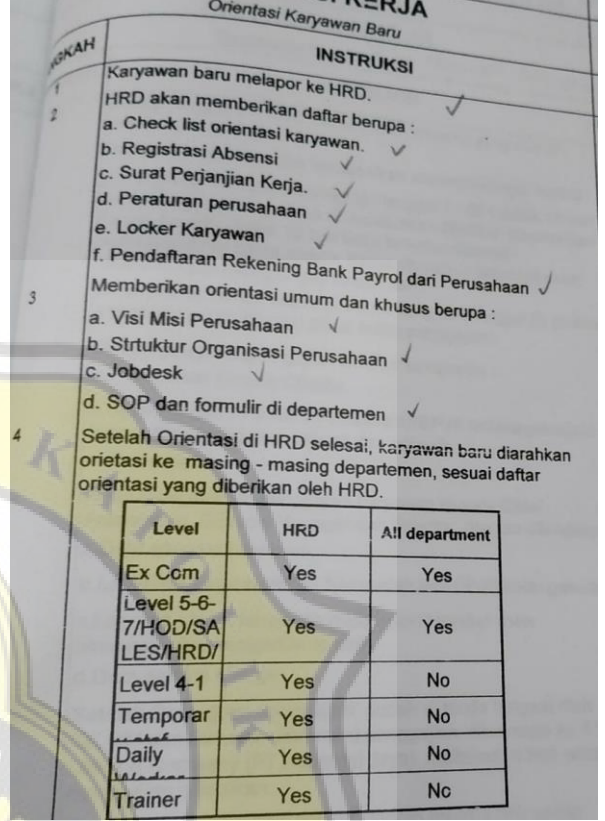
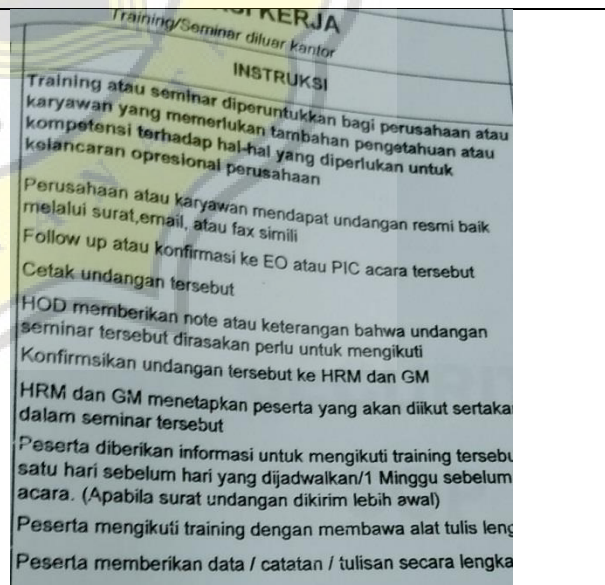
No	Dimensi	Keterangan	Ya	Tidak	Photo
					 
23.		Menegur karyawan secara langsung yang melanggar aturan pengelolaan lingkungan.	✓		
24.	Hubungan Karyawan Hijau	Keterlibatan karyawan dalam program pemeliharaan terhadap lingkungan	✓		

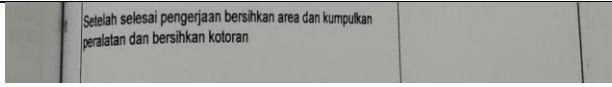

No	Dimensi	Keterangan	Ya	Tidak	Photo
25.		Kegiatan negosiasi antara karyawan dengan pimpinan terkait pemeliharaan tempat kerja yang ramah lingkungan	✓		GSM (General Staff Meeting) 
26.	Pemutusan Hubungan Kerja Hijau	Pemberian bekal terkait pengelolaan limbah dari hasil pelatihan masa persiapan pensiun		✓	



## Panduan Studi Dokumentasi

No	Nama Dokumen	Ya	Tidak	Keterangan
1.	Melakukan analisis terhadap permintaan tenaga kerja karyawan (SOP Hotel Noormans Semarang, 12 Maret 2022)	✓		 <p><b>INSTRUKSI</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Head Of Department (HOD) mengajukan form Employee Requisition ke HRD, dengan seluruh kriteria secara detail</li> <li>2 Form Employee Requisition diajukan dari HRD ke GM untuk mendapatkan persetujuan</li> <li>3 Jika disetujui oleh General Manager, formulir akan ditandatangani dan diserahkan ke HR Manager untuk ditindaklanjuti. Apabila tidak disetujui, dikembalikan ke pihak yang mengajukan (HOD)</li> <li>4 Setelah disetujui oleh GM, HRD akan Membuka dan memasang informasi lowongan, baik secara internal maupun eksternal</li> </ol>
2.	Melakukan perencanaan fungsi operasional MSDM yang mengarah pada kegiatan ramah lingkungan		✓	
3.	Laporan hasil pembangunan berkelanjutan Hotel Noormans Semarang		✓	
4.	Job description yang terkait dengan pemeliharaan lingkungan	✓		 <p><b>Main Scope and General Purpose of Job:</b> Give full attention to the image of the hotel by taking care of the flowers and keeping its gardens and other public areas clean, fresh, and beautiful.</p> <p><b>Direct Responsibilities:</b> Take care of all indoor pot plants, in the lobby, restaurant, and outlets by watering and dusting regularly. Make the flower arrangement as requested by management or guests special wishes. Check, change and provide flowers in every outlet, in the public toilet and in the guest rooms. Arrange the schedule for flower replacements in every outlet, public toilet, and guest rooms. Make the flower purchasing plan after approval of the housekeeping manager. Make the report of flower allocation expenses every day for the housekeeping manager acknowledgment and control.</p> <p><b>SPECIAL SKILLS:</b> Flowers knowledge with some art in arranging and care</p>
5.	Job specification yang terkait dengan pemeliharaan lingkungan	✓		
6.	Merancang jabatan yang fokus pada manajemen lingkungan		✓	
7.	Aturan rekrutmen yang memanfaatkan media sosial untuk mengiklankannya		✓	
8.	Aturan seleksi yang mengarah pada kegiatan ramah lingkungan		✓	
9.	Peraturan orientasi karyawan pada lingkungan kerjanya yang lebih ramah lingkungan (SOP Hotel Noormans Semarang, 12 Maret 2022)	✓		

No	Nama Dokumen	Ya	Tidak	Keterangan																					
				 <p><b>ORIENTASI KARYAWAN BARU</b> INSTRUKSI</p> <p>Karyawan baru melapor ke HRD. HRD akan memberikan daftar berupa :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Check list orientasi karyawan. ✓</li> <li>Registrasi Absensi ✓</li> <li>Surat Perjanjian Kerja. ✓</li> <li>Peraturan perusahaan ✓</li> <li>Locker Karyawan ✓</li> <li>Pendaftaran Rekening Bank Payrol dari Perusahaan ✓</li> </ol> <p>Memberikan orientasi umum dan khusus berupa :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Visi Misi Perusahaan ✓</li> <li>Struktur Organisasi Perusahaan ✓</li> <li>Jobdesk ✓</li> <li>SOP dan formulir di departemen ✓</li> </ol> <p>Setelah Orientasi di HRD selesai, karyawan baru diarahkan orientasi ke masing - masing departemen, sesuai daftar orientasi yang diberikan oleh HRD.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Level</th> <th>HRD</th> <th>All department</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Ex Ccm</td> <td>Yes</td> <td>Yes</td> </tr> <tr> <td>Level 5-6-7/HOD/SALES/HRD/</td> <td>Yes</td> <td>Yes</td> </tr> <tr> <td>Level 4-1</td> <td>Yes</td> <td>No</td> </tr> <tr> <td>Temporar</td> <td>Yes</td> <td>No</td> </tr> <tr> <td>Daily</td> <td>Yes</td> <td>No</td> </tr> <tr> <td>Trainer</td> <td>Yes</td> <td>No</td> </tr> </tbody> </table>	Level	HRD	All department	Ex Ccm	Yes	Yes	Level 5-6-7/HOD/SALES/HRD/	Yes	Yes	Level 4-1	Yes	No	Temporar	Yes	No	Daily	Yes	No	Trainer	Yes	No
Level	HRD	All department																							
Ex Ccm	Yes	Yes																							
Level 5-6-7/HOD/SALES/HRD/	Yes	Yes																							
Level 4-1	Yes	No																							
Temporar	Yes	No																							
Daily	Yes	No																							
Trainer	Yes	No																							
10.	Aturan evaluasi kinerja perusahaan yang berkaitan dengan kinerja lingkungan		✓																						
11.	Kebijakan pemberian pelatihan terhadap karyawan terkait unsur keramahan lingkungan (PNP Horison Nindya Semarang, 23 Maret 2022)		✓	 <p><b>TRAINING/SEMINAR DI LUAR KANTOR</b> INSTRUKSI</p> <p>Training atau seminar diperuntukkan bagi perusahaan atau karyawan yang memerlukan tambahan pengetahuan atau kompetensi terhadap hal-hal yang diperlukan untuk kelancaran operasional perusahaan</p> <p>Perusahaan atau karyawan mendapat undangan resmi baik melalui surat, email, atau fax simili</p> <p>Follow up atau konfirmasi ke EO atau PIC acara tersebut</p> <p>Cetak undangan tersebut</p> <p>HOD memberikan note atau keterangan bahwa undangan seminar tersebut dirasakan perlu untuk mengikuti</p> <p>Konfirmasikan undangan tersebut ke HRM dan GM</p> <p>HRM dan GM menetapkan peserta yang akan diikuti sertakan dalam seminar tersebut</p> <p>Peserta diberikan informasi untuk mengikuti training tersebut satu hari sebelum hari yang dijadwalkan/1 Minggu sebelum acara. (Apabila surat undangan dikirim lebih awal)</p> <p>Peserta mengikuti training dengan membawa alat tulis lengkap</p> <p>Peserta memberikan data / catatan / tulisan secara lengkap</p>																					
12.	Kebijakan pemberian kompensasi karyawan bagi karyawan yang memiliki kinerja lingkungan yang bagus		✓																						
13.	Kebijakan manajemen K3 yang memiliki orientasi terhadap lingkungan		✓																						

No	Nama Dokumen	Ya	Tidak	Keterangan
14.	Peraturan yang mengatur tindakan karyawan agar menjaga kebersihan dan kerapian area kerja (SOP Hotel Noormans Semarang, 12Maret 2022)	✓		
15.	Peraturan yang mengatur hubungan karyawan agar lebih ramah lingkungan		✓	
16.	Kebijakan untuk memberikan bekal persiapan masa pensiun karyawan		✓	
17.	Sertifikat CHSE	✓		

PAPER NAME  
**18.D1.0184.docx**

WORD COUNT  
**11606 Words**

CHARACTER COUNT  
**76199 Characters**

PAGE COUNT  
**60 Pages**

FILE SIZE  
**1012.1KB**

SUBMISSION DATE  
**May 12, 2022 11:53 AM GMT+7**

REPORT DATE  
**May 12, 2022 11:55 AM GMT+7**

● **6% Overall Similarity**

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

- 5% Internet database
- Crossref database
- 4% Submitted Works database
- 1% Publications database
- Crossref Posted Content database

● **Excluded from Similarity Report**

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

