

## BAB IV

### ANALISIS DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

##### 4.1.1 Gambaran Umum Holiday Inn Express Semarang Simpang Lima

Holiday Inn Express Semarang Simpang Lima pertama kali didirikan pada tanggal 8 November 2013 di bawah naungan PT. Narendra Lentera Adisakti selaku pemilik seluruh saham yang dikelola oleh *Intercontinental Hotels Group*. Properti Holiday Inn di seluruh dunia mengalami pergantian logo secara serentak pada tahun 2010, menjadi semakin fresh dengan berbagai pembaharuan lain di bidang pelayanan dan fasilitas.

Holiday Inn Express Semarang Simpang Lima memilih pangsa pasar yaitu *contemporary traveler* dimana mereka lebih mengikuti perkembangan jaman atau sesuai dengan waktu dan tempat yang dituju oleh suatu perusahaan atau seorang pembisnis. Dalam hal ini Holiday Inn Express Semarang Simpang Lima lebih mengutamakan konsep kekeluargaan sehingga membuat setiap tamu yang menginap merasakan kenyamanan. Tingkat okupansi yang dimiliki Holiday Inn Express Semarang Simpang Lima berada pada kisaran 56% pada akhir pekan dan mencapai 68% pada hari kerja. Hal ini dikarenakan terdongkrak oleh fasilitas atau layanan *Meeting, Incentives, Converencing* dan *Exhibition* (MICE) yang ditawarkan.

Holiday Inn Express Semarang Simpang Lima terletak di Jl. Ahmad Yani No.145, Pleburan, Kecamatan Semarang Selatan, Kota Semarang, Jawa Tengah 50241. Berada di daerah Simpang Lima Semarang yang merupakan pusat kota Semarang, menjadikan hotel ini menjadi destinasi favorit para pengunjung untuk keperluan akomodasi. Lokasi yang strategis dan kemudahan akses ke pusat perbelanjaan, seperti outlet dan distro ternama, tempat wisata, menjadi nilai lebih bagi Holiday Inn Express Semarang Simpang Lima ini, dengan jarak tempuh 2,36 km dari Stasiun Semarang Poncol serta 3,04 km dari Stasiun Semarang Tawang, menjadikan Holiday Inn Express Semarang Simpang Lima sebagai pilihan utama bagi para pengunjung baik untuk tujuan bisnis maupun pariwisata. Holiday Inn Express Semarang Simpang Lima banyak melakukan pembenahan dalam berbagai aspek seperti kualitas pelayanan, meningkatkan kinerja, hingga perbaharuan sistem terutama bagi para pelanggan yang telah memiliki IHG *reward club* dengan menambah berbagai pembaruan dan tambahan benefit yang diberikan serta menambah tingkatan *member* yang awalnya hanya tiga tingkatan menjadi empat tingkatan dengan tambahan *spire elite* untuk menambah jumlah pelanggan atau minat konsumen untuk menjadi *member*.

Holiday Inn Express Semarang Simpang Lima memiliki total 152 kamar, disertai berbagai ruang *meeting* untuk keperluan *meeting* perusahaan, komunitas, maupun perorangan. Adapun *ballroom* yang

mempunyai tampilan baru dan memiliki area yang luas, tepat untuk dijadikan sebagai acara pernikahan, seminar perusahaan dan sebagainya.

**About**

**4.0** Very good ●●●●○ 344 reviews  
#11 of 246 in Semarang

Location ●●●●● 4.6  
Cleanliness ●●●●● 4.4  
Service ●●●●○ 4.2  
Value ●●●●○ 4.3

Smart Hotel in Semarang, Simpang Lima with Free Breakfast and Wi-Fi Offered. The new Holiday Inn Express Semarang Simpang Lima is the smart choice for savvy business and leisure travelers, offering a relaxed affordable and hassle free stay every time, located in Simpang Lima, Semarang's center of shopping, government offices and entertainment areas. Our great location offers easy accessibility to government and key business offices such as CITIBANK, HSBC and UNICER. We are just a short 15 minutes drive from Ahmad Yani.

**Property amenities**

- Free parking
- Free High Speed Internet (WiFi)
- Fitness Center with Gym / Workout Room
- Free breakfast
- Business Center with Internet Access
- Conference facilities
- Baggage storage
- Concierge

**Room features**

- Air conditioning
- Housekeeping
- Safe
- Flatscreen TV

**Room types**

- Non-smoking rooms
- Family rooms

**Good to know**

HOTEL CLASS ★★★★★  
LANGUAGES SPOKEN English, Indonesian

HOTEL STYLE Modern, Quiet

**Hotel links**

Book now [↗](#)

Gambar 4.1 Tentang Holiday Inn Express Semarang Simpang Lima

**Location**

State Islamic University of Walisongo, Lawang Sewu, Simpang Lima Park Semarang, Djomblang, Semarang - Merchant Marine Polytechnic, University of Semarang, Junior High School 34 Semarang.

**79** Somewhat walkable  
Grade: 79 out of 100

**190** Restaurants within 0.75 miles

**8** Attractions within 0.75 miles

**Contact**

Jl. Ahmad Yani no. 145, Semarang 50241 Indonesia

**Nearby restaurants**

- Ayam Bakar Primarasa ●●●●○ 345 reviews 13 min - Asian
- Warung Asem-Asem Koh Liem ●●●●○ 180 reviews 15 min - Asian
- Soto Kudus Mbak Lin ●●●●○ 142 reviews 6 min - Asian
- Nasi Ayam Bu Wido ●●●●○ 99 reviews 13 min - Indonesian

**Nearby attractions**

- Simpang Lima ●●●●○ 439 reviews 5 min - Points of Interest & Landmarks
- Baiturrahman Grand Mosque ●●●●○ 39 reviews 6 min - Religious Sites
- Citraland Mall ●●●●○ 98 reviews 5 min - Department Stores
- Taman Menteri Supeno ●●●●○ 14 reviews 12 min - Parks

[See all nearby hotels](#) [See all nearby restaurants](#) [See all nearby attractions](#)

Gambar 4.2 Location Holiday Inn Express Semarang Simpang Lima

#### 4.1.2 Visi dan Misi

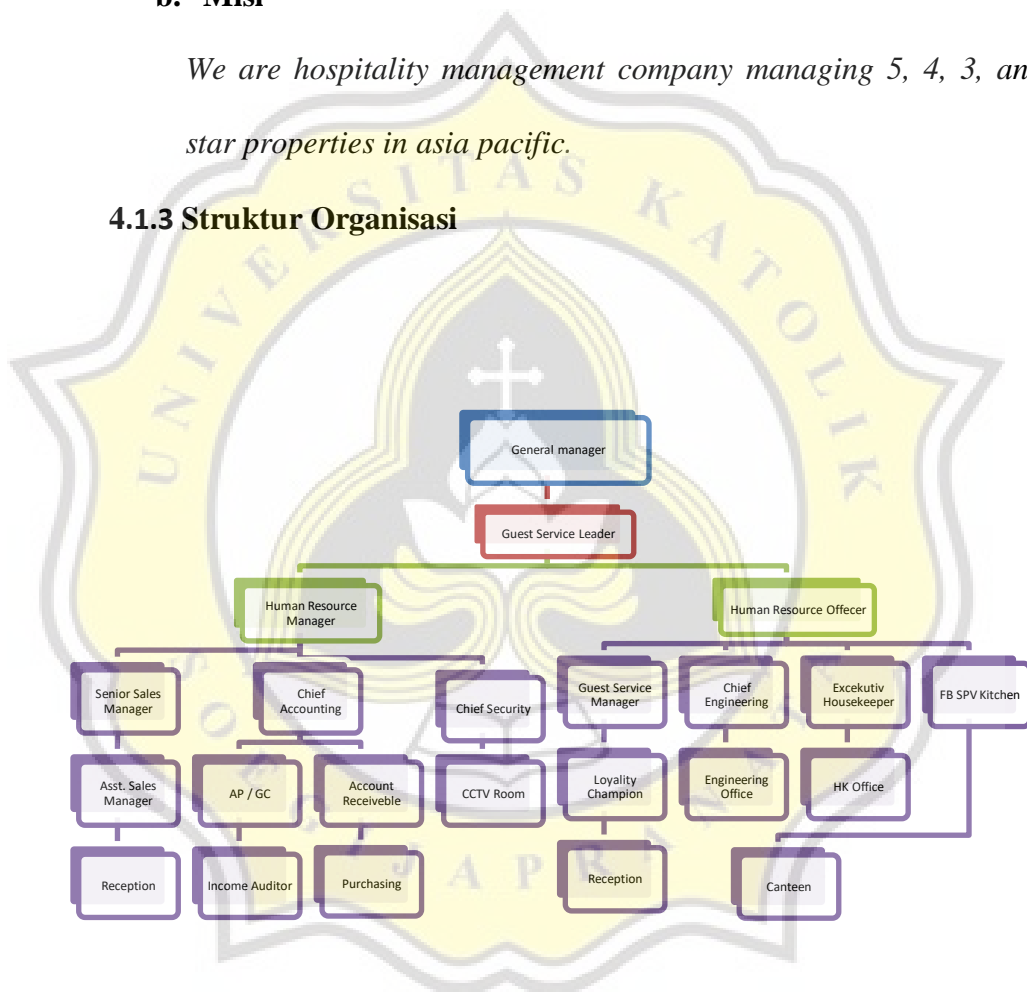
##### a. Visi

*To be universally recognized as the preferred hospitality management company asia pacific.*

##### b. Misi

*We are hospitality management company managing 5, 4, 3, and 2 star properties in asia pacific.*

#### 4.1.3 Struktur Organisasi



**Gambar 4.3** Struktur Organisasi

## 4.2 Gambaran Profil Karyawan

### 4.2.1 Profil Karyawan Holiday Inn Express Semarang Simpang Lima

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, diperoleh dari Holiday Inn Express Semarang Simpang Lima didapatkan gambaran umum mengenai karakteristik dari pada karyawan berdasarkan jenis kelamin dan usia dengan pemaparan sebagai berikut:

**Tabel 4.1** Profil Karyawan Hotel

No	Profil	Jumlah	Presentase
1	Jenis kelamin		
	Laki-laki	37	70
	Perempuan	16	30
	Total	53	100
2	Usia		
	23- 31 tahun	30	57
	32- 48 tahun	23	43
	Total	53	100

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa mayoritas karyawan Holiday Inn Express Semarang Simpang Lima berjenis kelamin laki-laki yaitu 37 (70%) karyawan, dengan usia paling banyak 23 tahun hingga 31 tahun tahun yaitu 30 (57%) karyawan.

#### 4.2.2 Data Hasil Wawancara

Wawancara dilakukan oleh key informan dan informan yang terlibat dalam kegiatan praktik penerapan GHRM. Data dari wawancara berupa jawaban responden atas pertanyaan yang diajukan oleh penelitian yang berisi penerapan green hotel yang telah dibuat oleh peneliti yang kemudian data jawaban tersebut disajikan dalam bentuk narasi. Narasi tersebut memaparkan jawaban responden mengenai penerapan dan pengungkapan *Green Hotel* yang telah dilakukan oleh Holiday Inn Express Semarang Simpang Lima.

##### a. Perencanaan Sumber Daya Manusia Hijau

Aspek perencanaan sumber daya manusia hijau diukur berdasarkan 3 pertanyaan diantaranya terkait kuantitas karyawan, cara manajemen menganalisa kebutuhan akan jumlah karyawan serta upaya perencanaan MSDM terkait dengan kegiatan ramah lingkungan. Responden yang menduduki posisi sebagai HR Holiday Inn Express Semarang Simpang Lima menjelaskan bahwa :

“Karyawan hotel berjumlah 54 yang terdiri dari 41 karyawan dan 13 *daily worker*, untuk kebutuhan karyawan sudah kami budget yaitu akhir tahun untuk awal tahun berikutnya dan jumlah *meaning budget* sudah ditetapkan diakhir tahun sebelumnya, sedangkan untuk kegiatan ramah lingkungan, perencanaan MSDM belum secara spesifik terkait dengan green. Hotel memiliki program *green engaged*, tidak spesifik ke MSDM namun ke keseluruhan hotel.”

Dari hal tersebut dapat diketahui bahwa kebutuhan karyawan hotel sudah ditentukan berdasarkan *budget*, sedangkan perencanaan MSDM terkait dengan kegiatan ramah lingkungan, secara spesifik hotel belum menerapkan. Hotel memiliki program *Green Engage* yang merupakan sebuah sistem berkelanjutan lingkungan “solusi hijau” yang dirancang untuk membantu mengurangi energi, air dan limbah serta memperbaiki dampak pada lingkungan. Tidak spesifik ke MSDM namun ke keseluruhan hotel. Bentuk kegiatan yang

dilakukan diantaranya menanam pohon tembakau, memperbaiki habit karyawan dengan mengadakan sosialisasi terkait lingkungan.

b. Analisa dan Perancangan Pekerjaan Hijau

Aspek analisa dan perencanaan pekerjaan hijau diukur berdasarkan 3 pertanyaan diantaranya terkait apakah hotel memasukkan unsur lingkungan ke dalam *job description*, apakah hotel memasukkan unsur lingkungan ke dalam *job specification* serta apakah hotel merancang jabatan baru dengan memfokuskan ke manajemen lingkungan.

Responden yang menduduki posisi sebagai HR Holiday Inn Express Semarang Simpang Lima menjelaskan bahwa :

“Hotel memasukkan unsur lingkungan ke dalam *job description* dan *job specification*. Unsur tersebut ada secara tertulis didalam dokumen perjanjian kontrak kerja. Belum ada jabatan khusus terkait manajemen lingkungan, namun akan diajukan untuk perbaikan kedepannya”

Bentuk kegiatan lingkungan yang dilakukan atau tercantum dalam *job description* dan *job specification* adalah menjaga kerapian, *grooming*, menjaga fasilitas hotel, kebersihan loker kerja dan lain sebagainya.

Analisa dan perancangan pekerjaan hijau diukur pula melalui 3 pertanyaan yang di tujukkan kepada karyawan hotel. Pertanyaan tersebut diantaranya terkait apakah karyawan melakukan kegiatan lingkungan di dalam pekerjaan, apakah karyawan memiliki *job specification* terkait lingkungan serta bagaimana implementasi dari jabatan yang memiliki fokus terhadap lingkungan.

Responden yang menduduki posisi sebagai IT Supervisor menjelaskan bahwa :

“Setiap karyawan diwajibkan untuk selalu menjaga kebersihan lingkungan hotel, di dalam pekerjaan yang dilakukan unsur lingkungan harus selalu diperhatikan. Semua karyawan melakukan kegiatan lingkungan mulai dari kebersihan lingkungan hotel, menjaga kerapian dan lain sebagainya. Untuk jabatan khusus yang memfokuskan terhadap kegiatan lingkungan belum ada”.

Dari hal tersebut dapat diketahui bahwa setiap karyawan memiliki kewajiban untuk selalu memperhatikan terkait lingkungan, mulai dari kebersihan, kerapian dan lain sebagainya. Karyawan secara bersama-sama memperhatikan dan melakukan kegiatan lingkungan.

#### c. Rekrutmen Hijau

Aspek rekrutmen hijau diukur berdasarkan 8 pertanyaan diantaranya terkait regulasi pengaturan tentang proses rekrutmen karyawan yang mengedepankan aspek ramah lingkungan, upaya yang dilakukan



terhadap karyawan yang belum memiliki ilmu pemeliharaan lingkungan, siapa saja yang turut andil dalam menentukan syarat untuk bekerja di hotel Holiday Inn Express Semarang Simpang Lima, alasan menjadikan hotel memasukan unsur lingkungan dalam proses rekrutmen, bagaimana hotel menawarkan lowongan pekerjaan, apakah hotel mempunyai regulasi dalam proses rekrutmen yang menginformasikan tentang pemeliharaan lingkungan serta bagaimana atau upaya yang dilakukan apabila hanya sedikit calon karyawan yang memenuhi kriteria.

Responden yang menduduki posisi sebagai HR Holiday Inn Express Semarang Simpang Lima menjelaskan bahwa :

“Sebenarnya ada platform rekrutmen dari IHG (*Intercontinental Hotel Group*), namun masih belum bisa di terapkan di Holiday Inn Express Semarang, karena Hotel masih mencari karyawan lokal, jadi masih menggunakan cara manual. Untuk meningkatkan pengetahuan karyawan, diadakan sosialisasi terkait pemeliharaan lingkungan dan menanamkan habit lingkungan kepada karyawan. Untuk yang ikut andil dalam proses rekrutmen tentunya user dari departmen terkait yang mencari karyawan kemudian melalui HR dan GM.”

“Penyebaran lowongan pekerjaan dilakukan melalui media linkedin, instagram dan website. Pemilihan karyawan berdasarkan *grooming* penampilannya serta attitudenya, yang kemudian nantinya akan dijelaskan kaitannya dengan lingkungan/ *Green Engage*. Apabila

dalam proses rekrutmen hanya sedikit yang memenuhi kriteria, akan diadakan rekrutmen ulang.”

Rekrutmen hijau diukur pula melalui 4 pertanyaan yang diajukan kepada karyawan hotel. Pertanyaan tersebut diantaranya terkait media informasi mengenai lowongan pekerjaan, alasan memilih bekerja di hotel Holiday Inn Express Semarang Simpang Lima, adakah edukasi terkait lingkungan pada saat proses rekrutmen serta apakah informasi terkait regulasi hotel tentang pengelolaan lingkungan.

Responden yang menduduki posisi sebagai IT Supervisor menjelaskan bahwa :

“Informasi terkait lowongan pekerjaan diperoleh dari website dan instagram. Alasan bekerja di hotel yaitu mengasah *soft skill*, berpeluang besar mengembangkan karir serta saya menyukai interaksi dengan orang banyak. Pada saat proses rekrutmen dijelaskan terkait syarat dan ketentuan kerja, job description serta kaitannya dengan *Green Engage*.”

Dari hal tersebut dapat diketahui bahwa untuk aspek rekrutmen hijau di Holiday Inn Express Semarang Simpang Lima dilakukan sesuai prosedur dan ketentuan yang sudah ditentukan, namun juga tidak secara tertulis terdapat aspek lingkungan tetapi ada regulasinya yg terdapat pada IHG tersebut dan berkaitan dengan *Green Engage*.

#### d. Seleksi Hijau

Aspek seleksi hijau diukur berdasarkan 6 pertanyaan diantaranya terkait bagaimana aturan pada saat proses seleksi, apakah sudah terdapat unsur lingkungan pada aturan seleksi, bagaimana pengumpulan berkas lamaran dikumpulkan, apakah karyawan yang memasukkan unsur lingkungan hijau akan dijadikan sebagai kandidat karyawan, dalam proses wawancara adakah pertanyaan terkait lingkungan serta bagaimana cara yang dilakukan pada saat menguji calon karyawan akan perilakunya yang ramah lingkungan.

Responden yang menduduki posisi sebagai HR Holiday Inn Express Semarang Simpang Lima menjelaskan bahwa :

“Seleksi dilakukan dengan menyeleksi satu persatu kandidat, setelah terdapat kandidat yang memenuhi akan dilaporkan ke user, kemudian dilakukan interview dan didatangkan ke hotel. Untuk persyaratan lamaran sendiri hanya diperlukan CV dan surat lamaran saja, sedangkan berkas lain seperti KTP, KK dan ijasah diminta pada saat memberikan job over. Berkas lamaran dalam bentuk *soft file*, dan di print apabila sudah join dengan hotel. Pertanyaan interview lebih banyak terkait unsur perilaku/ *attitude*, belum ada yang secara khusus pertanyaan terkait lingkungan. Dari attitude dapat tercermin kepedulian terhadap lingkungan.”

Seleksi hijau juga diukur berdasarkan 4 pertanyaan yang diajukan kepada karyawan, diantaranya terkait bagaimana proses seleksi yang

dijalani, apakah di dalam berkas lamaran mencantumkan bahwa saudara peduli terhadap lingkungan, apakah pada saat seleksi diuji kaitannya kepedulian terhadap lingkungan serta adakah pertanyaan-pertanyaan lain terkait lingkungan.

Responden yang menduduki posisi sebagai IT Supervisor menjelaskan bahwa :

“Proses seleksi dilakukan melalui media e-mail yang kemudian diseleksi hingga pemberitahuan pengumuman. Proses interview dilakukan secara langsung. Berkas yang disyaratkan hanya surat lamaran kerja serta CV, sedangkan berkas lain seperti KTP, KK dan Ijasah diminta pada saat sudah bergabung dengan hotel. Di dalam CV, hanya dicantumkan identitas diri, riwayat pendidikan dan pengalaman kerja, terkait kepedulian terhadap lingkungan tidak ada, hanya saja pada saat interview ditanyakan tentang perilaku terhadap lingkungan.”

Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa pada aspek seleksi hijau, kaitannya dengan lingkungan belum spesifik ada dalam persyaratan maupun pertanyaan pada saat interview. Seleksi hijau lebih ditekankan pada perilaku/ *attitude* yang dapat mencerminkan habit lingkungan pula.

e. Induksi Hijau

Aspek induksi hijau diukur berdasarkan 5 pertanyaan diantaranya terkait adakah kebijakan proses pengenalan lingkungan pekerjaan di hotel, bagaimana cara perusahaan membuat karyawan baru terbiasa dengan kebijakan yang dilakukan perusahaan yang menerapkan unsur lingkungan hijau, rencana kedepan apakah ada persiapan untuk mengembangkan program proses pengenalan lingkungan pekerjaan hijau di hotel Holiday Inn Express Semarang Simpang Lima, bagaimana pelaksanaan program proses pengenalan lingkungan pekerjaan hijau yang diselenggarakan perusahaan, serta apakah dengan diadakan program pelatihan khusus terdapat perubahan yang dilakukan oleh karyawan sebelum dan setelah mengikuti pelatihan.

Responden yang menduduki posisi sebagai HR Holiday Inn Express Semarang Simpang Lima menjelaskan bahwa :

“Kebijakan didalam proses pengenalan lingkungan pekerjaan hijau sudah ada. Pada saat orientasi akan dijelaskan mengenai *Green Engage*, kemudian kegiatan yang dilakukan apa saja. Biasanya rutin diadakan minimal 1 tahun sekali seperti tanam mangrove atau bersih-bersih lingkungan. Untuk kebijakan secara tertulis terkait *Green Engage* sudah dituangkan di dalam peraturan perusahaan yang mana sudah di cek oleh tim Dinas Ketenagakerjaan. Bagi karyawan baru akan dijelaskan terkait lingkungan pada saat proses orientasi. Pengembangan program proses pengenalan lingkungan

pekerjaan hijau belum ada, karena program yang sekarang dirasa sudah efektif. Pelaksanaan program proses pengenalan lingkungan pekerjaan hijau yang diselenggarakan saat ini sudah sesuai, dengan menerapkan setiap bulan dan tercatat di tools *Green Engage* dan diawasi oleh *Chief Engineering*. Adapun kendala yang dialami perusahaan dalam proses pelaksanaan lingkungan pekerjaan hijau yaitu lebih ke biaya.”

Aspek induksi hijau diukur pula berdasarkan 2 pertanyaan yang diajukan kepada karyawan diantaranya terkait apakah karyawan yang bersangkutan pernah mengikuti program pengenalan lingkungan pekerjaan hijau, jika sudah apasaja yang diperoleh setelah mengikuti program tersebut.

Responden yang menduduki posisi sebagai IT Supervisor menjelaskan bahwa :

“Untuk saya sendiri sudah pernah mengikuti program pengenalan lingkungan pekerjaan hijau, yang saya peroleh dari program tersebut diantaranya saya menjadi mengerti bagaimana cara bekerja dengan sehat dengan memperhatikan lingkungan, mengurangi polusi udara dan memanfaatkan sumber daya alam.”

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa pada aspek induksi hijau terkait penerapan lingkungan pekerjaan hijau sudah ada, kebijakan tercantum secara tertulis, adapun karyawan yang telah

mengikuti program pengenalan lingkungan pekerjaan hijau menjadi nilai tambah dari perusahaan.

f. Penilaian Kinerja Hijau

Aspek evaluasi kinerja hijau diukur berdasarkan 15 pertanyaan diantaranya terkait apakah hotel memiliki ketentuan dalam mengevaluasi kinerja karyawan, apakah hotel memberikan informasi mengenai adanya evaluasi kepada karyawan, siapa yang melakukan evaluasi, apakah hotel mempunyai sistem informasi/ alat yang mempermudah dalam evaluasi berkaitan dengan manajemen lingkungan, tujuan dan target pengelolaan lingkungan hotel dalam sistem evaluasi kinerja, apakah evaluasi dilakukan secara per divisi/individu, bagaimana pelaksanaan evaluasi dilakukan/ tahapan dalam melakukan evaluasi, apakah saat melakukan penilaian, hotel sudah membuat target, sasaran dan tanggung jawab hijau, seperti apa target dan tanggung jawab hijau yang diinginkan oleh hotel, apakah dalam melakukan penilaian atau evaluasi ini mengalami kendala, bagaimana pada saat pelaksanaan evaluasi ada karyawan yang belum berperilaku ramah lingkungan, apakah hotel memberikan *feedback*/umpan balik kepada karyawan, serta apakah setelah melakukan *feedback*, terdapat perbaikan atau program untuk memperbaiki apa yang kurang dalam penilaian.

Responden yang menduduki posisi sebagai HR Holiday Inn Express Semarang Simpang Lima menjelaskan bahwa :

“Terdapat ketentuan evaluasi kinerja hijau di hotel yang biasanya kita sebut dengan *Regular Checkin*. Dilakukan oleh *department head* dengan karyawan untuk *feedback* 2 arah. Pelaksanaan evaluasi biasanya diberitahukan terlebih dahulu kepada karyawan. Hotel Holiday Inn Express mempunyai system informasi atau alat yang mempermudah dalam evaluasi berkaitan dengan manajemen lingkungan dalam bentuk *tools online* (aplikasi) yang memuat berbagai pertanyaan. Tujuan dan target pengelolaan evaluasi yaitu agar lebih efektif dan efisien terhadap target pekerjaan yang ingin dicapai. Evaluasi dilakukan per individu, dari *departmen head* ke HR, kemudian dimasukkan ke dalam *tools* dan dilaporkan ke GM. Target, sasaran dan tanggung jawab hijau sudah dibuat sebelumnya. Target dalam bentuk matrik angka. Standar kinerja hijau sudah tercantum di *Green Engage*. *Green Engage* itu lebih secara karbon *footprint*, sampah, listrik, air, namun tentang MSDM belum ada secara spesifik. Didalam evaluasi terdapat sebuah sanksi bagi karyawan yang diikuti oleh pemotongan *service charge* selama 3 bulan untuk SP1 sedangkan jika SP2 selama 6 bulan. Evaluasi dilakukan setiap bulan, terdapat perbaikan-perbaikan disetiap evaluasi terhadap suatu hal yang perlu diperbaiki.”

Aspek evaluasi kinerja hijau diukur pula berdasarkan 5 pertanyaan yang diajukan kepada karyawan diantaranya terkait apakah hotel memperkenalkan atau memberitahukan tentang apa saja indikator



yang harus dilakukan pada saat evaluasi kinerja, apakah karyawan yang bersangkutan mengetahui target dari pengelolaan lingkungan yang diinginkan oleh hotel, bagaimana cara yang dilakukan untuk memaksimalkan kinerja hijau agar target dari pengelolaan lingkungan yang diinginkan hotel tercapai, apakah terdapat kendala saat menjalankan pekerjaan yang berkaitan dengan lingkungan, apakah hotel sering memberikan umpan balik atau *feedback* terkait kinerja lingkungan yang dilakukan.

Responden yang menduduki posisi sebagai IT Supervisor menjelaskan bahwa :

“Di setiap diadakan evaluasi, karyawan diberitahukan terlebih dahulu. Target pengelolaan lingkungan sudah diberitahukan sejak setiap karyawan bergabung dengan hotel. Untuk saat ini belum ada kendala yang dirasakan, kami bekerja sesuai standar operasional prosedur yang telah ditentukan. Hotel selalu memberikan umpan balik disetiap pekerjaan yang berkaitan dengan lingkungan.”

Dari hal tersebut dapat diketahui bahwa standar kinerja hijau tercantum di *Green Engage*. *Green Engage* lebih secara karbon *footprint*, sampah, listrik, air, namun tentang MSDM belum ada secara spesifik. Evaluasi kinerja hijau dilaksanakan setiap bulan, dengan perbaikan-perbaikan sesuai hasil evaluasi terhadap suatu indikator yang perlu diperbaiki.

g. Pelatihan Hijau

Aspek pelatihan hijau diukur berdasarkan 6 pertanyaan diantaranya terkait kebijakan pelatihan terhadap karyawan, target diadakannya pelatihan, analisis kebutuhan pelatihan karyawan dalam pemeliharaan lingkungan, tujuan diselenggaranya pelatihan serta proses kegiatan pelatihan.

Responden yang menduduki posisi sebagai HR Holiday Inn Express Semarang Simpang Lima menjelaskan bahwa :

“Terdapat pelatihan lingkungan dalam bentuk *meeting* yang diadakan oleh *Chief Engineering*. Untuk kebijakan disesuaikan dengan standar IHG. Target yang ingin dicapai dari adanya pelatihan yaitu dengan harapan skor yang terdapat di *Green Engage* meningkat, yang artinya jauh lebih baik. Analisis kebutuhan pelatihan dilakukan setiap bulan oleh *Chief Engineering* dengan melihat setiap karyawan apakah semua mencapai targetnya atau terdapat yang belum mencapai goalsnya (*Training Need Analisis*), kemudian diadakanlah program pelatihan untuk memperbaikinya. Selama ini pelatihan hijau berjalan dengan baik, dan mencapai target hotel.”

Aspek pelatihan hijau diukur pula berdasarkan 4 pertanyaan yang diajukan kepada karyawan, diantaranya terkait bukti perusahaan mengadakan pelatihan, apakah tersedia program pendidikan

lingkungan, tujuan diadakannya pelatihan lingkungan serta manfaat yang diperoleh dari adanya pelatihan lingkungan.

Responden yang menduduki posisi sebagai IT Supervisor menjelaskan bahwa :

“Perusahaan selalu mengadakan program pelatihan hijau/program pendidikan lingkungan secara rutin, tujuannya agar karyawan dapat lebih baik lagi terhadap pekerjaannya yang berkaitan dengan lingkungan. Karyawan terfasilitasi terkait program lingkungan tersebut.”

Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa pelatihan hijau dilakukan secara rutin dengan tujuan melakukan perbaikan-perbaikan untuk kedepannya terhadap kinerja karyawan terkait lingkungan.

#### h. Manajemen *Reward* Hijau

Aspek manajemen reward hijau diukur berdasarkan 5 pertanyaan terkait kebijakan penghargaan kepada karyawan, apakah perusahaan memberikan penghargaan finansial maupun non finansial terhadap karyawan yang peduli lingkungan serta jenis penghargaan apa yang diberikan kepada karyawan.

Responden yang menduduki posisi sebagai HR Holiday Inn Express Semarang Simpang Lima menjelaskan bahwa :

“Untuk penghargaan dulu ada semacam karyawan *of the year*, karena kondisi pandemi covid-19 terdapat poin-poin yang dihilangkan, namun untuk kedepannya akan diadakan kembali. Penghargaan finansial dulu juga pernah ada, dalam bentuk point, jadi kita mempunyai *membership* itu ada pointnya dan point itu bisa diredem. Terdapat juga *thankyou card*, diberikan ketika memang karyawan melakukan sesuatu yang diluar dari *jobdesc* nya, itu biasanya akan dikasih *thankyou card* dari *dept head* ke tim member. *Thankyou card* dapat di tukar, misal mendapatkan 5 poin bisa ditukarkan dengan *tumbler* atau misal punya 20 nanti bisa menginap di hotel. Untuk *reward* non finansial dalam bentuk uang biasanya sebesar 1 juta. *Reward* diberikan setahun sekali.”

Manajemen reward hijau diukur pula berdasarkan 1 pertanyaan yang ditunjukkan kepada karyawan terkait bukti perusahaan memberikan penghargaan.

Responden yang menduduki posisi sebagai IT Supervisor menjelaskan bahwa :

“Setiap setahun sekali perusahaan mengadakan pemberian *reward* dalam bentuk finansial maupun non finansial terhadap pekerjaan yang dilakukan, yang melebihi harapan”.

Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa manajemen reward hijau diberikan dalam jangka waktu setahun sekali dalam bentuk

finansial maupun non finansial sebagai penghargaan kepada karyawan yang bekerja melebihi harapan.

i. Keselamatan dan Kesehatan Kerja Hijau

Aspek keselamatan dan kesehatan kerja hijau diukur berdasarkan 7 pertanyaan terkait bagaimana langkah hotel dalam menyusun strategi agar kejadian kecelakaan kerja tidak ada, langkah yang dilakukan hotel untuk meningkatkan kesehatan dan keselamatan karyawan, bagaimana cara menyampaikan program K3 kepada karyawan, bagaimana cara menciptakan lingkungan kerja untuk menghindari stress kerja karyawan, apa yang dilakukan apabila terdapat kecelakaan kerja di hotel, upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kesehatan atau mengurangi dampak penyakit pada karyawan serta bagaimana upaya hotel mempertahankan tempat kerja hijau dalam lingkungan organisasi.

Responden yang menduduki posisi sebagai HR Holiday Inn Express Semarang Simpang Lima menjelaskan bahwa :

“Untuk menyusun strategi kejadian kecelakaan kerja melalui diskusi dengan pakar K3, adapun *brand standard* dari IHG, kemudian selalu diadakan *work thru*. Langkah untuk meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja dengan berusaha memenuhi zona hijau yang telah ditentukan oleh Dinas Ketenagakerjaan, dan dituangkan pula dalam peraturan perusahaan. Setiap karyawan diberitahukan terkait K3 oleh *Chief Engineering* yang memiliki sertifikat K3. Terkait kesehatan,

hotel bekerjasama dengan rumah sakit, biasanya akan diadakan sosialisasi kesehatan oleh dokter, selain itu setiap tahun diadakan pengecekan HIV/AIDS untuk semua karyawan. Adapula *pap smear* diperuntukkan bagi karyawan yang sudah menikah dengan bekerjasama dengan BPJS. “

“Upaya yang dilakukan untuk menciptakan lingkungan kerja aman, menghindari stress kerja karyawan, ada yang namanya *well-being*, terdapat platform khusus oleh IHG. Bekerjasama dengan puskesmas, bekerjasama dengan psikologi. Apabila terdapat kecelakaan kerja dilaporkan ke Dinas Ketenagakerjaan dan penggunaan BPJS Ketenagakerjaan. Untuk meningkatkan kesehatan dan mengurangi dampak penyakit pada karyawan, diadakan *medical checkup* setahun sekali”.

Aspek kesehatan dan keselamatan kerja hijau diukur pula berdasarkan 7 pertanyaan yang diajukan kepada karyawan, diantaranya terkait bagaimana kondisi lingkungan kerja, apa yang sudah ditawarkan perusahaan tentang K3, pendapat terhadap penerapan K3 di hotel serta apakah sudah memenuhi standar aman.

Responden yang menduduki posisi sebagai IT Supervisor menjelaskan bahwa :

“Kondisi lingkungan kerja cukup aman dan memenuhi ketentuan kesehatan dan keselamatan kerja. Terjamin oleh BPJS Ketenagakerjaan, dan perusahaan selalu mengadakan *medical*

*checkup* setiap setahun sekali, adapun tes psikologi untuk mengurangi tingkat stres kerja karyawan”.

Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa aspek keselamatan dan kesehatan kerja di Holiday Inn Semarang sudah memenuhi standar K3, dengan memfasilitasi karyawan terkait kesehatan dalam bentuk pemeriksaan kesehatan serta memberikan lingkungan kerja yang aman sesuai dengan ketentuan perusahaan.

j. Manajemen Disipliner Karyawan Hijau

Aspek manajemen disipliner karyawan hijau diukur berdasarkan 6 pertanyaan terkait adakah kebijakan terkait aturan dalam mendisiplinkan karyawan, hukuman/sanksi jika didapati karyawan yang melanggar, harapan yang ingin dicapai dalam penerapan kebijakan aturan dan hukuman dalam mendisiplinkan karyawan hijau, apa saja aturan yang harus ditaati oleh karyawan, bagaimana perkembangan dari aktivitas manajemen disiplin karyawan hijau serta apakah terdapat sistem disiplin progresif untuk mengetahui perkembangan atau kemajuan karyawan dalam mematuhi peraturan lingkungan hotel.

Responden yang menduduki posisi sebagai HR Holiday Inn Express Semarang Simpang Lima menjelaskan bahwa :

“Kebijakan terkait aturan dalam mendisiplinkan karyawan jelas ada, kebijakan tersebut sesuai dengan *Green Engage*, secara verbal

terlebih dahulu, dilakukan *coaching*, apabila tidak terdapat perubahan diberikan surat peringatan 1 dan diikuti dengan pemotongan upah. Untuk hukuman/sanksi sudah tercatat diperaturan perusahaan disesuaikan dengan perbuatan yang dilakukan dari ringan, sedang hingga berat.”

Aspek manajemen disipliner karyawan hijau diukur pula berdasarkan 1 pertanyaan yang diajukan kepada karyawan tentang apakah terdapat peraturan tertulis dan tidak tertulis terkait perilaku pemeliharaan lingkungan hotel.

Responden yang menduduki posisi sebagai IT Supervisor menjelaskan bahwa :

“Terkait perilaku pemeliharaan lingkungan hotel sudah tercantum secara tertulis di dalam peraturan perusahaan secara jelas”.

Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa manajemen disipliner karyawan di Holiday Inn Express Semarang Simpang Lima sudah tercantum secara jelas di dalam peraturan perusahaan. Hukuman/sanksi disesuaikan dengan perbuatan karyawan dari ringan, sedang hingga berat.

k. Hubungan Industrial Hijau

Aspek hubungan industrial hijau diukur berdasarkan 6 pertanyaan terkait adakah suatu kebijakan yang mengatur tentang hubungan karyawan untuk melakukan pengelolaan lingkungan, adakah



kesempatan yang diberikan hotel kepada karyawan untuk ikut terlibat dalam pengelolaan lingkungan hotel, apakah perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk bernegosiasi dengan manajemen terkait kesepakatan tempat kerja hijau, bagaimana cara membangun hubungan karyawan agar dapat berorientasi pada aspek lingkungan, bagaimana penerapan pemberian kesempatan kepada karyawan untuk ikut terlibat dalam pengelolaan lingkungan hotel yang berorientasi hijau serta bagaimana perkembangan dari proses membangun hubungan karyawan hijau.

Responden yang menduduki posisi sebagai HR Holiday Inn Express Semarang Simpang Lima menjelaskan bahwa :

“Terkait kebijakan pengelolaan lingkungan sudah dituangkan dalam peraturan perusahaan secara detail pertindakannya. Setiap karyawan diberikan kesempatan untuk terlibat dengan pengelolaan lingkungan hotel, dilibatkan dalam program *Green Engage*. Adapun kegiatan *Sosial Activity* yang melibatkan karyawan. Terdapat pula *tools colleagues habit* dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi. Untuk membangun hubungan karyawan hotel mengedepankan secara personal.”

Aspek hubungan industrial hijau diukur pula berdasarkan 2 pertanyaan yang diajukan kepada karyawan terkait adakah kesempatan karyawan untuk terlibat dalam pemeliharaan lingkungan

yang berorientasi pada aspek hijau dan adakah kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk melakukan negosiasi dalam mendapatkan kesepakatan terkait pemeliharaan lingkungan tempat kerja hijau.

Responden yang menduduki posisi sebagai IT Supervisor menjelaskan bahwa :

“Setiap karyawan dilibatkan dalam pemeliharaan lingkungan dan diberikan kesempatan untuk bernegosiasi.”

Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa aspek hubungan industrial hijau dilakukan secara personal, setiap karyawan diberikan kesempatan untuk terlibat dalam pengelolaan lingkungan.

#### 1. Pemutusan Hubungan Kerja Hijau

Aspek pemutusan hubungan kerja hijau diukur berdasarkan 3 pertanyaan terkait bagaimanakah kebijakan pembekalan karyawan yang memasuki masa purna tugas, apakah hotel memberikan ketrampilan dan edukasi pada masa persiapan pensiun, serta ketrampilan dan edukasi apa yang diberikan, apakah dibekali cara mengolah limbah atau tidak.

Responden yang menduduki posisi sebagai HR Holiday Inn Express Semarang Simpang Lima menjelaskan bahwa :

“Secara SOP kita udah punya tapi kita belum pernah mengalami karena belum pernah ada yang sudah usia pensiun. Kalau secara SOP sih, ketika memang memasuki usia pensiun akan ada pendampingan agar tidak terjadi *post power syndrome* itu. Jadi biar ngga kaget ketika biasa sibuk, jadi ngga sibuk. Terus secara finansial itu juga ada pendampingan, biasanya kan ketika sudah memasuki masa pensiun itu kan akan mendapatkan uang pensiun, dana DPLK biar bisa mengelola, itu juga di dalam SOP ada, tapi kalau penerapan secara realnya memang kita belum pernah ada yang usia pensiun”

“Itu edukasinya sih ya biar tidak *post power syndrome* lebih ke psikologi sih, dan nanti secara finansial itu nanti ada. Tapi kalau untuk keterampilan biasanya sih dari personalnya juga sudah mempersiapkan seperti akan jadi kayak penguji sertifikasi perhotelan gitu-gitu sih”

“Untuk pengolahan limbah secara khusus sih kita ngga sih, jadi pernah ada kegiatan untuk recycle itu kertas. Jadi bikin paper dari kertas bekas itu, kita bikin kertas baru. Atau nanti yang biasanya bikin pupuk juga pernah, itu aja sih”

Aspek keputusan hubungan kerja hijau diukur pula berdasarkan 1 pertanyaan yang diajukan kepada karyawan terkait adakah keterampilan yang diberikan pada masa persiapan pensiun serta apakah dibekali cara mengolah limbah.

Responden yang menduduki posisi sebagai IT Supervisor menjelaskan bahwa :

“Belum ada. Hanya pada pembagian sampah plastik, nonplastik, serta prosedur pembuangan sampah elektronik”

Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa aspek pemutusan hubungan kerja hijau diberlakukan oleh Holiday Inn Express Semarang Simpang Lima dengan cara diadakannya pendampingan agar tidak terjadi *post power syndrome*. Dilakukan juga pendampingan secara finansial. Untuk pelatihan pengelolaan limbah juga ada, seperti recycle kertas bekas menjadi kertas baru, dan juga ada kegiatan membuat pupuk.