

Strategi Enlargement Job Housekeeping di Edotel Sidoarjo

Oleh:

Daniel Richard Wirawan,

Dewi Andriani

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Mei, 2023

Pendahuluan

1. Latar Belakang Umum

Setiap hotel memiliki potensi sumber daya manusia yang merupakan aset besar untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, karena hotel merupakan industri atau layanan tempat bisnis beroperasi (Hermawan et al., 2018).

Pendahuluan

2. *State of Art* :

1. **Enlargement job** dapat digambarkan sebagai pemuatan pekerjaan horizontal yang merupakan tindakan penugasan tugas tambahan karyawan dalam spektrum pekerjaan mereka dan meningkatkan aktivitas yang dilakukan [4].
2. Sistem **gaji** juga memainkan peran penting dalam kinerja strategis. Setiap dolar, pound, dan mata uang lain yang diberikan kepada karyawan dianggap sebagai pendapatan [6].
3. Dapat diasumsikan bahwa semakin banyak **jam kerja** yang digunakan, semakin produktif pekerjaan yang dilakukan [7].

Pendahuluan

3. *Research Gap*

- Namun penelitian ini, pada variabel enlargement job ditemukan research gap pada penelitian terdahulu yang dibuktikan dengan adanya celah berupa population gap yang merupakan jenis research gap berdasarkan produktivitas bisnis dan jangkauan populasi saat mengambil data penelitian [9].
- Dengan menggunakan metode *knowledge map* melalui aplikasi *Open Knowledge Map* di dapatkan hasil bahwa 27 penelitian yang membahas enlargement job cenderung menggunakan populasi pada karyawan kantor maupun pabrik.

Pendahuluan

Research Gap

Hasil pada
28 Desember 2022
10:51:41 PM

OPEN KNOWLEDGE MAPS
A visual interface to the world's scientific knowledge

Search About Team Community Projects News FAQs Get in touch Become a supporting member

Area: Job enlargement, Job enrichment, Job rotation
[← Back to overview](#)

Area (27 documents)

Search within visualization...

show: Any sort by: Relevance

open access journal/newspaper article

Perspectives on the Study of Work-Life Balance in Relation Redesign Approaches of Job among Banking Professionals Antecedents and Outcomes (2021-05-01)

Inayath Ahamed S B, Dinesh Elango*
Journal of Management, Economics, and Industrial Organization 5(2) 1-9
[link]: <https://zenodo.org/record/5033566>

This novel study examines the relation of work-life balance with different job resigning approaches. The core objective of this study is to explore the impact of job enlargement, job rotation and job en...

PDF Cite as Export

Area: job enlargement, job enrichment, job rotation

journal/newspaper article

Exploring job design as predictors of job performance at a

Pendahuluan

4. Tujuan Kajian Artikel

Sehingga belum adanya penelitian dengan menggunakan populasi atau sampel yang berfokus pada karyawan *Housekeeping*. Maka dari itu peneliti tertarik melakukan penelitian dengan tujuan mengetahui penerapan strategi enlargement job pada gaji serta waktu kerja khususnya *daily worker housekeeping* di Edotel Sidoarjo.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

- **Rumusan Masalah**

Penerapan strategi *enlargement job housekeeping* di Edotel Sidoarjo

- **Pertanyaan Penelitian**

Bagaimana penerapan strategi *enlargement job housekeeping* di Edotel Sidoarjo?

- **Kategori SDGs**

Pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi

Metode

- Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan fenomenologis.
- Penentuan informan dalam penelitian ini menggunakan teknik snowball sampling dengan informan
 1. Daily worker housekeeping di Edotel Sidoarjo yang berfokus pada satu shift yaitu shift pagi dengan rincian jam kerja pukul 08.00 hingga 16.00;
 2. Supervisor Housekeeping;
 3. Staf Human Resources;
 4. Kepala Program Studi yang menjabat sebagai General Manager di Edotel Sidoarjo.

Metode

- Penelitian ini dilakukan selama bulan Januari 2023 di Sidoarjo.
- Lokasi penelitian ini dilakukan di Edotel Sidoarjo yang berlokasi di SMK Negeri 1 Buduran.
- Penelitian ini menggunakan tiga metode pengumpulan data yaitu wawancara, observasi dan kajian pustaka.

Hasil

Gaji Daily Worker Housekeeper

- Edotel Sidoarjo memiliki 3 shift yaitu shift pagi, sore dan malam. Dalam penelitian ini dikhususkan pada karyawan housekeeping yang bekerja pada shift pagi.
- Dari data yang didapat, karyawan tersebut menerima Rp 1.560.000 dengan 15 hari kerja yang dapat diartikan bahwa satu hari kerja mendapat gaji Rp 100.000 dengan satu hari kerja yaitu 8 jam.
- Supervisor menilai setiap karyawan memiliki potensi untuk melakukan enlargement job namun tidak melebihi tanggung jawab diluar kemampuannya.

Pembahasan

Gaji Daily Worker Housekeeper

- Apabila karyawan tersebut tidak mampu menghandle pekerjaan dikala high season, Supervisor memberikan solusi dengan menambah 1 karyawan harian untuk membantu menyelesaikan pekerjaan tersebut sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dalam 1 hari.
- Karyawan yang terpilih digaji sama besar yaitu Rp 100.000 per hari dengan syarat bahwa karyawan tersebut pernah piket sebelumnya sehingga mampu melakukan pekerjaan sesuai standar.

Pembahasan

Gaji Daily Worker Housekeeper

- Pada sisi Staf Human Resources, menilai enlargement job ini membantu Edotel dalam mengoptimalkan keuangan serta kinerja dari karyawan.
- Dengan demikian karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan maksimal namun tetap memberikan gaji yang sesuai dengan pekerjaannya. Ditambah adanya bonus yang diberikan akan memberikan semangat bekerja bagi karyawan.
- General Manager juga menyadari bahwa strategi enlargement job membantu Edotel untuk mengoptimalkan keuangan Edotel sehingga pengeluaran tidak terlalu berlebihan dan menjadikan keuangan Edotel yang sehat.

Hasil

Strategi Pembagian Waktu Kerja

Tabel 1
Pembagian Divisi

Divisi	Tanggung Jawab
Room Section	<i>Cleaning Room vacant dirty dan occupied dirty serta prepare kamar tamu expected arrival</i>
Public Area Section	Pemeliharaan dan pelayanan di area-area publik
Florist and Gardener	Kesegaran dan keindahan rangkaian bunga, tumbuhan dan taman di luar dan dalam hotel.

Hasil

Strategi Pembagian Waktu Kerja

Tabel 2
Skema Pembagian Jam Kerja

Jam	Deskripsi Tugas
08.00 – 08.05	Absensi dan <i>check grooming</i>
08.05 – 08.15	<i>Briefing</i>
08.15 – 10.00	<i>Cleaning Public Area and Gardening</i> serta <i>Offering Guest Laundry</i>
10.00 – 12.00	<i>Cleaning room</i> VD dan OD lalu <i>prepare room</i> EA
12.00 – 13.00	<i>Breaktime</i>
13.00 – 13.30	Re-check dan membersihkan PA
13.30 – 15.00	Lanjut Pembersihan kamar <i>Occupied Dirty/Vacant Dirty</i>
15.00 – 15.15	Re-checking data control sheet, clean up trolley, dan setor data ke Admin HK
15.15 – 15.45	<i>Gardening checking</i> serta re-check dan <i>cleaning PA</i>
15.45 – 15.55	Serah terima ke shift selanjutnya
15.55 – 16.00	Absensi dan persiapan pulang

Pembahasan

Strategi Pembagian Waktu Kerja

- Sehingga melihat pembagian 3 (tiga) divisi ini, Edotel melihat potensi penerapan strategi enlargement job untuk memberikan keefektifan kerja disaat kondisi hotel dalam keadaan low season maupun normal.
- Dengan implementasi yang didasarkan pada 8 (delapan) jam kerja pada satu shift yaitu shift pagi dengan pembagian tugas sesuai pada 3 (tiga) divisi maka telah dihasilkan skema pembagian jam yang efektif tanpa menghilangkan tanggung jawab divisi seperti yang dijabarkan pada Tabel 2. Skema Pembagian Jam Kerja.

Pembahasan

Strategi Pembagian Waktu Kerja

- Sehingga dibutuhkan 1 (satu) orang untuk melaksanakan tiga bagian dalam satu waktu dengan dipotong satu jam untuk istirahat. Kondisi ini diterapkan secara terus-menerus pada kondisi hotel normal.
- Namun ditengah observasi terdapat keadaan hotel mengalami keadaan high season, Edotel lalu menerapkan 3 (tiga) divisi tersebut harus dilebur menjadi dua bagian disebabkan kamar yang sedang penuh ditambah adanya event di R.A Kartini Hall dengan 100 pax. Maka dibutuhkan 1 orang untuk menggantikan tanggung jawab terutama dibagian public area serta mengurus bagian Florist atau Gardener.

Pembahasan

Strategi Pembagian Waktu Kerja

- Sehingga strategi tersebut tetap dikatakan berjalan. Dimana pada room section tetap menjalankan kewajiban pembersihan kamar tamu extend dan check out sesuai SOP (Standar Operasional Prosedur) dengan durasi tiap kamar yaitu 25-30 menit yang meliputi pembersihan seluruh area kamar hingga siap dijual kembali [13].

Hasil

Kebermaknaan Pekerjaan

- Setelah dilakukan wawancara dengan karyawan harian mengenai kepuasan kerja dapat dinyatakan hasil bahwa karyawan tersebut tidak mengalami suatu kendala yang berarti dikarenakan telah terbiasa dan mampu bekerja secara professional sehingga bagi pekerja tidak ada rasa lelah yang membuat semangat bekerja hilang tetapi makin tumbuh rasa semangat bekerja yang disebabkan adanya keberagaman aktivitas kerja yang sesuai dengan kapasitas pekerja tersebut [5].

Hasil

Kebermaknaan Pekerjaan

- Karyawan merasa faktor pengalaman menjadi penentu dalam keefektifan bekerja karena dengan hal itu adanya rasa terbiasa untuk melakukan berbagai aktivitas [13].
- Dengan strategi enlargement job memberikan makna bagi para pegawai untuk terus mampu mengembangkan potensial dari dalam diri pegawai [5].

Pembahasan

Kebermaknaan Pekerjaan

- Potensi – potensi itu tumbuh karena ada rasa kemauan serta adanya apresiasi dari sesama karyawan hotel sendiri serta tamu yang pernah melakukan check-in sebelumnya.
- Semua itu telah dipersiapkan oleh SMK Negeri 1 Buduran yang memberikan fasilitas praktik yang memadai seperti Edotel Sidoarjo yang merupakan teaching factory yang telah berjalan selama ini dengan upgrade terus menerus mulai dari perubahan desain kamar yang disesuaikan dengan standar hotel berbintang sehingga bekerja di Edotel Sidoarjo layaknya bekerja di hotel berbintang karena memiliki standar yang sama.

Temuan Penting Penelitian

- Berdasarkan hasil dan pembahasan maka dapat dinyatakan Edotel Sidoarjo menerapkan dengan baik strategi enlargement job dilihat dari sisi gaji karyawan harian yang diterapkan secara efisien dengan pemberian upah kepada orang yang tepat dimana mengutamakan keprofesionalan pekerja dengan pembuktian sertifikasi pendukung dan pengalaman kerja.
- Sedangkan pada sisi pembagian waktu kerja dinilai efektif dikarenakan mampu membuat skema yang awalnya harus dilakukan dengan sistem tiga pekerjaan dengan tiga orang menjadi 3 pekerjaan dengan satu orang dalam kondisi low season serta normal dan tiga pekerjaan dengan dua orang dalam kondisi high season tanpa adanya penambahan beban diluar profesi.

Temuan Penting Penelitian

- Dengan begitu pegawai merasa tidak terbebani oleh pekerjaan karena pegawai telah menjalankan ketiga pekerjaan tersebut saat masih dibangku sekolah ditambah dengan pengalaman magang yang pernah dilakukan.
- Melalui hal itu pegawai tidak mengalami penurunan semangat kerja tetapi mengalami peningkatan karena apresiasi penuh berupa upah yang sesuai serta adanya respon positif dari tamu yang terus menerus meningkat dikarenakan kualitas pelayanan, kebersihan kamar, serta kenyamanan tamu.

Manfaat Penelitian

- Potensi sumber daya manusia pasti berbeda pada tiap individu. Untuk bisa mengembangkan potensi sumber daya manusia yang berbeda tersebut, dibutuhkan suatu sistem manajemen yang sering disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Dengan demikian, sumber daya manusia ini harus dikelola dengan baik agar bakat dan kemampuannya dapat bermanfaat secara utuh, maksimal, dan tepat sasaran melalui metode- metode dan sistem yang efektif dan efisien

Referensi

1. D. R. Meiliza, R. E. Febriansah, and T. Wahyuningtyas, "Pengaruh Karakteristik Individu, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan SPPBE PT. Win Med Indonesia di Sidoarjo," *JBMP (Jurnal Bisnis, Manaj. dan Perbankan)*, vol. 4, no. 1, pp. 1–21, 2018, doi: 10.21070/jbmp.v4i1.1895.
2. F. Maulana and S. Sumartik, "The Influence Of Organizational Communication On Employee Performance on Seafood Trade Companies in Sidoarjo," *Indones. J. Law Econ. Rev.*, vol. 14, Feb. 2022, doi: 10.21070/ijler.v14i0.759.
3. D. Irmawati and D. Andriani, "The Influence of Organizational Culture and Personality on Employee Performance with Organizational Commitment as an Intervening Variable at Company," *Indones. J. Law Econ. Rev.*, vol. 19, Oct. 2022, doi: 10.21070/ijler.v19i0.880.
4. M. M. Gichuki and M. G. Munjuri, "Influence Of Job Enlargement On Employee Performance In The Railway Industry In Kenya," *Arch. Bus. Res.*, vol. 6, no. 5, pp. 244–259, 2018, doi: 10.14738/abr.65.4608.
5. R. Veronika and A. S. Sasmita, "Pengaruh Job Enlargement Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Front Office Departemen di Amaris Hotel Diponegoro Yogyakarta," *J. Hosp. dan Pariwisata*, vol. 4, no. 1, pp. 69–73, 2018.
6. Sri Aprianti Tarigan, ArifinAssaly, Arifin, Eddy Gunawan, and Edward Harnjo, "The Impact Of Work Environment And Compensation Toward Employee Performance," *J. Mantik*, vol. 6, no. 1, pp. 89–96, 2022.

Referensi

7. E. Hermawan, "Literature Review Company Policy : Workload , Work Time and Employee Compensation," *J. Law Polit. Humanit.*, vol. 1, no. 3, pp. 126–134, 2021.
8. B. Syaputra and W. P. Lestari, "Pengaruh waktu kerja terhadap kelelahan pada pekerja konstruksi proyek x di Jakarta Timur," *Binawan Student J.*, vol. 1, no. 2, pp. 103–107, 2019.
9. E. Siregar, *Riset dan Seminar Sumber Daya Manusia*. Bandung: Widina Media Utama, 2022.
10. N. Harahap, *Penelitian Kualitatif*. Medan: Wal ashri Publishing, 2020.
11. A. Rukajat, *Pendekatan Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Deepublish, 2018.
12. V. G. Aguilar-Escobar, P. Garrido-Vega, J. Majado-Márquez, and J. A. Camuñez-Ruiz, "Hotel Room Cleaning: Time Study and Analysis of Influential Variables in a Spanish Hotel," *J. Ind. Eng. Manag.*, vol. 14, no. 3, pp. 645–660, 2021, doi: 10.3926/jiem.3441.
13. R. Yuliani and V. Kumala, "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Room Attendant Di Grand Rocky Hotel Bukittinggi," *Menara Ilmu*, vol. 16, no. 2, pp. 103–110, 2022, doi: 10.31869/mi.v16i2.3148.

Referensi

14. Firman Koma Febdilan, "The Hotel Department Standardization To Improve Student Competence in the Housekeeping and Front Office Department Through Field Industrial Practices in Mataram City and West Lombok," *Int. J. Soc. Sci.*, vol. 1, no. 5, pp. 693–702, 2022, doi: 10.53625/ijss.v1i5.1313.
15. F. Kusumawati, "Tren Virtual Hotel Operator (VHO) di Yogyakarta," *Media Wisata*, vol. 18, no. 1, pp. 90–100, 2021, doi: 10.36276/mws.v18i1.80.
16. D. Kurniawati and N. A. Damayanti, "EFFECTIVENESS OF THE IMPLEMENTATION OF JOB ENLARGEMENT AND JOB ENRICHMENT METHODS TO OVERCOME LIMITED NUMBER OF EMPLOYEES," *Eur. J. Mol. Clin. Med.*, vol. 07, no. 05, pp. 459–466, 2020.
17. A. Lestari and Seprini, "PENGARUH JOB ENLARGEMENT, KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI BADAN PERTANAHAN NASIONAL KABUPATEN ROKAN HULU," *Cano Ekon.*, vol. 9, no. 2, pp. 1–11, 2020.
18. A. Hidayat, "PENGARUH KELELAHAN EMOSIONAL, KONFLIK PERAN DAN JOB ENLARGEMENT TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN KEPENUHAN HULU," *Hirarki J. Ilm. Manaj. dan Bisnis*, vol. 03, no. 03, pp. 442–459, 2021.
19. A. Pranata and I. M. Chair, "Peranan Room Division Leader Dalam Melaksanakan Tugas Supervisor di Housekeeping Department Hotel Rangkayo Basa," *J. Kaji. Pariwisata Dan Bisnis Perhotelan*, vol. 2, no. 1, pp. 102–107, 2021, doi: 10.24036/jkpbp.v2i1.25672.

Referensi

20. A. Aldabbagh, D. Neyazi, M. Alsahafi, A. Sarhan, and T. Palaniswamy, "Improving the Quality of The Housekeeping Management Process for Stay at Bridge Suites Hotel," *J. Adv. Humanit. Res.*, vol. 1, no. 1, pp. 26–41, 2022, doi: 10.56868/jadhur.v1i1.9.
21. V. Leso, L. Fontana, A. Caturano, I. Vetrani, M. Fedele, and I. Iavicoli, "Impact of Shift Work and Long Working Hours on Worker Cognitive Functions: Current Evidence and Future Research Needs," *Int. J. Environ. Res. Public Health*, vol. 18, no. 6540, pp. 1–32, 2021, doi: 10.3390/ijerph18126540.
22. Desi, E. Sagala, and Elidawati, "Analisis PPh 21 Terhadap Gaji Karyawan Pada PT. Kencana Utama Sejati," *J. Bisnis Kolega*, vol. 4, no. 2, pp. 55–63, 2018.
23. I. Harbani, T. Hidayat, and A. Fauzi, "Job Enrichment, Job Enlargement, Job Rotation, Dan Job Satisfaction (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia)," *J. Ilmu Multidisplin*, vol. 1, no. 1, pp. 243–250, 2022, [Online]. Available: <https://greenpub.org/JIM/article/view/35>.
24. A. Cahyani, M. A. Firdaus, and R. T. K. Rinda, "Job Specialization dan Job Enlargement Terhadap Efektivitas Kerja," *Manag. J. Ilmu Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 1–14, 2019, doi: 10.32832/manager.v2i1.1861.

