

# Wawancara "**Strategi Enlargement Job Housekeeping di Edotel Sidoarjo**"

Salam sejahtera,

Saya Daniel Richard Wirawan saat ini saya ingin melakukan wawancara kepada bapak/ibu mengenai "**Strategi Enlargement Job Housekeeping di Edotel Sidoarjo**" dalam konteks untuk menjadi landasan saya dalam melakukan penelitian. Mohon dukungan serta bantuan dari bapak/ibu untuk kesediaan waktu dalam mengisi pertanyaan yang saya berikan di bawah ini.

Terima kasih

Nama \*

Grace Theodora

Jabatan \*

Staf Human Resources

## Pertanyaan (*Daily Worker Housekeeping*)

Mengapa housekeeping mempunyai peranan yang sangat penting dalam operasional hotel?

Hal hal khusus apa saja yang menjadi tanggung jawab Housekeeping Department?

Apa yang dianggap sebagai keterampilan paling penting bagi seorang karyawan?

.....

Mengapa anda menggunakan perluasan pekerjaan?

.....

Bagaimana cara mengembangkan individu atau karyawan di perusahaan agar tercapai hasil atau kinerja perusahaan yang maksimal?

.....

Bagaimana cara mengoptimalkan karyawan agar dapat bekerja secara efektif dan efisien serta dapat meningkatkan hasil produktivitas?

.....

Bagaimana perluasan pekerjaan dapat memotivasi karyawan?

.....

**Pertanyaan (*Staf Human Resources*)**

Apa saja perhatian utama yang harus dipertimbangkan organisasi dalam human resource planning?

Keberagaman Skill dan Kompetensi Karyawan.

Faktor Internal Perusahaan.

Faktor Eksternal Perusahaan.

Penempatan Posisi Karyawan.

Menilai Kapasitas Sumber Daya Manusia Saat Ini.

Memperkirakan Kebutuhan SDM.

Mengembangkan Strategi Pencarian Bakat.

Metode apa saja yang bisa dilakukan dalam proses Human Resources Planning?

Memetakan karyawan yang dimiliki. Langkah pertama yang bisa dilakukan adalah menganalisa sisi supply dari tenaga kerja yang dimiliki oleh perusahaan. ...

Memperkirakan kebutuhan karyawan di masa mendatang. ...

Menyeimbangkan kebutuhan dan pasokan. ...

Implementasi rencana.

Apa saja masalah kinerja yang umum dan apa peran SDM dalam menangani masalah ini?

Beberapa di antaranya mungkin termasuk ketidaksesuaian tujuan karir, konflik, harapan yang terlalu tinggi, masalah manajemen waktu, dan ketidakcocokan pekerjaan dan keterampilan. Profesional SDM harus mengembangkan seperangkat kebijakan yang menangani masalah kinerja di tempat kerja.

Bagaimana cara perusahaan mengatasi kualitas SDM yang lemah?

1. Pelatihan atau Training, tujuannya adalah untuk mengembangkan individu dalam hal meningkatkan keterampilannya, kemampuan, dan sikap yang dimiliki.

2. Pendidikan, tujuannya adalah untuk peningkatan kualitas pekerjaan.

3. Pembinaan, tujuannya adalah untuk mengembangkan kemampuan dan agar karyawan mengerti tentang perusahaan baik aturan yang berlaku dan SOP perusahaan.

4. Recruitment, tujuannya adalah untuk menentukan strategi apa yang digunakan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia kedepannya.

5. Penghargaan, tujuannya adalah untuk memotivasi pekerja untuk lebih giat lagi kedepannya.

Strategi apa yang dapat dilakukan perusahaan agar pengembangan SDM berjalan dengan lancar?

Memberikan Apresiasi Kepada Karyawan.  
Menyelenggarakan Program Pelatihan.  
Memberikan Kesempatan untuk Brainstorming Ide.  
Pekerjaan Menjadi Lebih Efisien.  
Meningkatkan Produktivitas.  
Meningkatkan Sikap Kepemimpinan.

Bagaimana SDM membantu meningkatkan produktivitas dan profitabilitas?

Selain mencegah dan mengurangi biaya terkait pekerjaan, SDM juga dapat membantu organisasi meningkatkan pendapatannya dengan mendorong dan membantu karyawan menjadi lebih kolaboratif, inovatif, kreatif, berpengetahuan luas, terampil, dan lebih baik dalam pekerjaan mereka .

Bagaimana mengelola karyawan berkontribusi untuk mencapai keunggulan kompetitif?

Karyawan menjadi keunggulan kompetitif Anda ketika mereka dengan bebas memberi Anda upaya diskresioner – ketika mereka memberi Anda solusi kreatif untuk masalah, ide inovatif untuk produk atau layanan baru, layanan pelanggan yang luar biasa, dan upaya ekstra untuk memenuhi tenggat waktu.

Pada saat dan kondisi seperti apa perusahaan menggunakan pendekatan job enlargement?

Ketika manajer HR melihat kinerja karyawan yang stagnan dan cenderung mengalami kebosanan, maka kebijakan job enlargement dapat diterapkan walaupun pekerjaan tersebut masih dalam tingkat keterampilan atau kesulitan yang sama.

Dalam keadaan apa perluasan pekerjaan bisa sangat efektif?

Memperluas pekerjaan yang sangat terspesialisasi menghasilkan sejumlah keuntungan: menciptakan rentang aktivitas yang lebih luas, mengurangi kemonotonan, mengajarkan berbagai keterampilan dan membantu pertumbuhan karier, menghasilkan upah yang lebih tinggi, dan memberikan lebih banyak otonomi, akuntabilitas, dan tanggung jawab.