

## BAB VI

### UPAYA PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PADA INDUSTRI PERHOTELAN YOGYAKARTA

Upaya pengembangan karir karyawan pada industri perhotelan Yogyakarta menggunakan upaya yang bermacam-macam. Upaya tersebut dilakukan dengan tujuan memajukan kualitas SDM suatu hotel untuk mencapai cita-cita serta visi misi organisasi. Hotel juga menyediakan program-program yang akan membantu atau memfasilitasi karyawan-karyawannya untuk mengembangkan karir mereka. Semua karyawan berhak menerima hal ini, ketika kemampuan yang mereka kontribusikan seimbang. Perusahaan atau organisasi akan sangat mengapresiasi karyawan yang berpotensi dan berkinerja baik sesuai kompetensi yang mereka miliki. Berikut penulis akan memaparkan berbagai macam program pengembangan karir yang diberikan oleh hotel kepada karyawannya.

#### 6.1 Inisiasi Pengembangan Karir

##### 1. Training

Untuk mengembangkan karir para karyawan di industri perhotelan di Yogyakarta yaitu melalui upaya *training & development*. Training dilakukan di perhotelan untuk pengembangan karir diantaranya ada *outbond leadership* yang tujuannya untuk memberikan materi berupa *soft skill* terkait kepemimpinan seseorang di dalam menghadapi semua masalah di industri perhotelan. Bagaimana caranya memimpin, bagaimana mengkoordinasikan antara atasan dengan bawahan, sesama rekan kerja, dll. Jiwa kepemimpinan lahir dari setiap individu dan disitulah

fungsi kita untuk menggali lebih dalam serta mengaplikasikannya di dalam dunia kerja.

“Pernah. Waktu itu ada *outbond* untuk *leadership* selama 2 hari untuk mempererat tali persaudaraan kami. Selama kita bekerja kan kita hanya tau luarnya saja nah waktu *outbond* itu luar dalemnya akhirnya tau karena ada tim dari psikologi juga waktu itu.” (Nevi Yuliana 8/1/2016 20.00 WIB)

Lalu ada juga *grooming training*, dimana dilakukannya pelatihan dasar ketika memasuki dunia perhotelan yaitu mulai dari *housekeeping* tentang *boy room* bagaimana membersihkan ruangan kamar dengan baik dan benar, lalu tentang *service room*, *table manner* dll. *Grooming training* ini merupakan pelatihan yang bersifat sangat penting sekali ketika memasuki dunia perhotelan.

“....yang jelas training untuk *grooming* yang penting untuk perhotelan” (Rizka Tanos 10/1/2016 20.39 WIB)

Yang berikutnya ada GSM (*General Staff Meeting*) yaitu training yang dibentuk semacam pertemuan atau rapat yang dihadiri oleh setiap karyawan, atasan, dan HRD dimana seluruh karyawan berhak mengeluarkan seluruh *unek-unek* atau permasalahan yang mengganjal kinerja mereka selama di hotel tersebut. Para atasan dan HRD pun juga akan memberikan solusi terkait permasalahan yang dialami karyawan tersebut. Dan juga akan diterima laporan dari para HOD yang akan diteruskan kepada pihak HRD untuk dipertimbangkan dan dinilai apakah ia harus dipromosikan atau tidak.

“Kalau kita sih melihatnya dari prestasi dia cara bekerja dia, nanti kan disana ada kepala divisi-divisi lain istilahnya kepala sekolahnya di FO ada kepala sekolahnya, di sales ada kepala sekolahnya nanti kami menerima report-report dari HODnya. Cuman untuk masalah timing/waktu kerja itu terlambat atau tidak. Hrd itu membuat sarana mendidik dia agar lebih baik. Untuk program jenjang karirnya itu ada ya kalau disini kalau sudah mahir sudah lama bekerja disini kita lebih mengutamakan yang lebih lama. Kita tidak terlalu mengacu kepada basic sekolah

atau perguruan tinggi tetapi tergantung dia waktunya bekerja disini. Kita ada training ya semacam GSM (General Staff Meeting) itu kita ada pertemuan setiap karyawan istilahnya mengeluarkan unek-unek di perusahaan selain itu kita juga memberikan masukan buat mereka jangan terlalu menuntut kita harus tunjukkan kinerja dulu banyak menuntut biasanya kaya gitu sih pokoknya kita berikan masukan untuk mendidik mereka” (Sri Martini 19/1/2016 14.00 WIB)

## *2. Career Counseling*

Konsultasi terkait jenjang, perencanaan, dan tujuan karir juga kerap dilaksanakan oleh pihak perhotelan untuk membantu para karyawan dalam merencanakan karir mereka. Konsultasi karir ini juga bersifat sukarela dimana para karyawan yang merasa bingung bisa datang ke atasan atau bagian hrd untuk membicarakan masalah karir mereka untuk di masa depan yang akan datang.

“Biasanya permintaan dari karyawan kalau dia ada masalah dia baru datang kesini, soal karir juga. Biasanya ada orang yang suka iri dll” (Sri Martini 19/1/2016 14.00 WIB)

“Ya kalau konsul karir seperti itu ya kita lakukan ya disini tergantung juga kebutuhan karir karyawannya. Jadi memang pihak HRD menyediakan itu terkait personal para karyawan.” (Suprihatin 23/12/2015 14.39 WIB)

## *3. Mengirim karyawan untuk sekolah kembali*

Untuk hotel BUMN di Yogyakarta biasanya mengirimkan para karyawannya untuk disekolahkan kembali ke Sekolah Pariwisata Bandung dari tahun 1991 dan berakhir di tahun 2002 tetapi dilanjutkan di sekolahkan kembali ke Sekolah Tinggi Pariwisata Ambarukmo (STIPRAM) sampai dengan sekarang untuk meningkatkan peluang karir para karyawan dalam mengembangkan karirnya di dunia perhotelan.

“Tapi paling tidak, upaya-upaya hrd dalam rangka meningkatkan karir para pekerjanya baik perempuan dan laki-laki itu sangat luas dengan adanya

kesempatan<sup>2</sup> belajar yang diberikan oleh perusahaan. Salah satu contoh upaya dari manajemen Inna Garuda sendiri dengan disekolhkannya ke sekolah tinggi pariwisata Bandung, tetapi program ini berakhir di tahun 2002 tetapi sebelumnya secara berkesinambungan dari tahun 1991 itu sudah dilakukan setau saya karena saya masuk di tahun 1991 dari tahun 91 92 itu sudah dilakukan pendidikan<sup>2</sup> seperti itu kemudian setelah tahun 2002 berhenti dari stp Bandung tapi dilanjutkan dengan kemudahan<sup>2</sup> untuk melaksanakan pembelajaran di sekolah tinggi pariwisata Ambarukmo (stipram) sampai sekarang jadi peluang untuk dalam rangka kaderisasi, meningkatkan potensi para pekerja sangat<sup>2</sup> bagus disamping program<sup>2</sup> pendidikan pelatihan internal yang dilaksanakan” (Suprihatin 23/12/2015 14.39 WIB)

## **6.2 Desain Program Pengembangan Karir Karyawan Pada Industri Perhotelan Yogyakarta**

Program – program yang telah disediakan oleh hotel-hotel ini sudah bisa dirasakan manfaatnya oleh para karyawan. Mereka merasa terfasilitasi oleh beberapa program yang mendukung akan kemajuan mereka. Walaupun ada beberapa saran terkait program yang dibuat oleh HRD hotel. Dalam menyusun program pun ada hal-hal yang harus diperhatikan untuk melihat berjalannya program di masa yang akan datang dan harapannya program ini bisa berjalan berkelanjutan.

“Kita tidak memprioritaskan karyawan pria atau wanita kita menganggapnya sama sesuai dengan kebutuhan masing-masing departemen salah satu contoh ada pelatihan pengembangan potensi diri itu di bagian mana yang perlu siapa-siapa saja kita lihat seperti itu, kita tidak melihat itu pria atau wanita kemudian untuk pengembangan karir tidak melihat pria atau wanita tetapi prestasi kerja. Tetap prestasi kerja yang dilihat.” (Pak Suprih 23/12/2016 14.20 WIB)

Training Manager Inna Garuda Malioboro Yogyakarta menekankan bahwa semua program pengembangan karir yang ada di hotel ini didesain untuk semua karyawan yang dimana mereka memiliki kemauan dan kompetensi yang seimbang dengan kontribusi yang mereka berikan untuk kemajuan cita-cita hotel. Serta, pihak

HRD juga tidak melihat dari segi gender dimana semua karyawan wanita maupun pria berhak mengikuti program ini. Prestasi karyawan-lah yang menentukan.

“Untuk pengembangan karir kita sih pengennya sama semua, paling yang membedakan hanya fisiknya saja, ketahanan tubuh dalam artian misalnya jam kerja, shift kerja tapi malah kuatan cewe daripada cowo, cowo kebanyakan dropnya ketika shift kerjanya malem dan sore. Kalau saya liat2 dari pengalaman saya, saya sama ratakan karena yang terjadi di lapangan pun sama sih kinerjanya mungkin kepribadiannya yang membedakan, sosialnya, attitudenya seperti itu.”  
(Pak Budi 6/1/2016 14.45 WIB)

Pihak Lokal Hotel juga menekankan hal serupa terkait program pengembangan karir yang berlangsung. Tidak ada permasalahan gender yang kemudian akan mempengaruhi desain pembuatan program pengembangan karir karyawan. Kinerja dan attitude yang akan menentukan semuanya.

### **6.3 Permasalahan di dalam Proses Pengembangan Karir**

Ketika pihak HRD Hotel harus menjalankan beberapa program terkait pengembangan karir para karyawan. Ada beberapa permasalahan yang terjadi diantaranya sebagai berikut:

5. Sulitnya menyatukan/menyinkronkan hati serta pikiran pihak HRD sendiri kepada karyawan-karyawan yang ingin mengikuti program ini. Tak jarang dari pihak karyawan tidak menganalisis terlebih dahulu akan kebutuhan mereka terkait pengembangan karir itu sendiri
6. Ketika sistem promosi perusahaan berubah maka jika karyawan tidak mampu cepat beradaptasi / menyesuaikan dengan perusahaan tentu saja peluang emas tersebut akan hilang.

7. Konsultasi karir terhadap individu karyawan tidak terdesain/sukarela atau sekedar insiasi dari individu yang bersangkutan, bukan langsung terdesain dari pihak HRD sendiri

“ketika ada perubahan2 sistem promosi orang2 yang tidak punya pendewasaan diri yang cukup itupun hanya berjalan sekilas.” (Pak Suprih, 23/12/2015 14.00 WIB )

“Permasalahan hrd itu 1 susahnya menyingkronkan otak dan hati saya dengan otak dan hati karyawan.” (Pak Budi, 6/1/2016 14.45 WIB)

Tentunya permasalahan-permasalahan ini sangat mempengaruhi berjalannya program pengembangan karir karyawan di industri perhotelan Yogyakarta. Jika tidak cepat terselesaikan, akan memberikan dampak negatif yang mempengaruhi kinerja perusahaan.

