

MEMILIH AGEN HOTELIER MASA DEPAN
(Studi Kasus Praktik Rekrutmen Dan Seleksi Sumber Daya Manusia
Pada Hotel Unisi Yogyakarta)

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar Sarjana-1 di Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia



Oleh:

Nama : Dwi Primasari Yunita
Nomor Mahasiswa : 17311222
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
YOGYAKARTA
2020

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku”

Yogyakarta, 14 November 2020

Peneliti



Dwi Primasari Yunita

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

MEMILIH AGEN HOTELIER MASA DEPAN
(Studi Kasus Praktik Rekrutmen Dan Seleksi Sumber Daya Manusia
Pada Hotel Unisi Yogyakarta)

Nama : Dwi Primasari Yunita
Nomor Mahasiswa : 17311222
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 14 November 2020

Acc utk diujikan
Dosen Pembimbing,



Arif Hartono, S.E., MHRM., Ph.D

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL

**MEMILIH AGEN HOTELIER MASA DEPAN (STUDI KASUS PRAKTIK
REKRUTMEN DAN SELEKSI SUMBER DAYA MANUSIA PADA
HOTEL UNISI YOGYAKARTA)**

Disusun Oleh : **DWI PRIMASARI YUNITA**

Nomor Mahasiswa : **17311222**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**
Pada hari, tanggal: Senin, 04 Januari 2021

Penguji/ Pembimbing Tugas Akhir : Arif Hartono, S.E., MHRM., Ph.D.

Penguji : Suhartini, Dra., M.Si.



Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Prof. Jaka Sriyana, SE., M.Si, Ph.D.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan untuk:

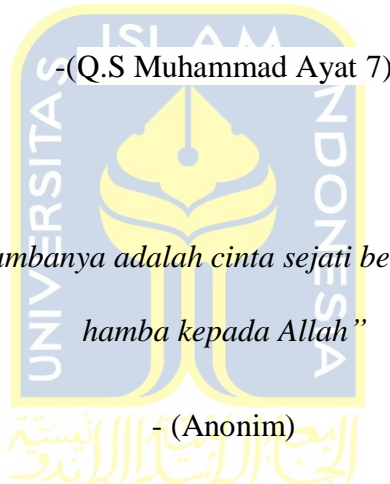
Allah SWT karena Dia lah yang senantiasa bersama kita, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini, keluargaku tercinta karena selalu mendukung dan selalu mendoakan saya dan semua teman-teman yang membaca

MOTTO

“Jika kamu tidak sanggup menahan lelahnya belajar maka kamu harus sanggup menahan perihnya kebodohan”

-(Imam Syafi'i)

“Hai orang-orang mukmin, jika kamu menolong (agama) Allah, niscaya Dia akan menolongmu dan meneguhkan kedudukanmu.”



“Cinta Allah kepada hambanya adalah cinta sejati berbeda dengan cinta seorang hamba kepada Allah”

-(Anonim)

“Siapa yang mendapatkan Allah, dia mendapatkan segalanya. Siapa yang kehilangan Allah, dia kehilangan segalanya”

-(Bachtiar Nasir)

“Pilihlah jalan mendaki karena itu akan mengantar kita ke puncak-puncak baru.”

-(Anies Baswedan)

“Betapapun kamu tinggi ada kalanya kamu membumi”

-(HR. Muslim)

“Musuh terbesar dari sukses adalah Malu”

- (Anonim)



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh,

Puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan penelitian skripsi yang berjudul **“MEMILIH AGEN *HOTELIER* MASA DEPAN (Studi Kasus Praktik Rekrutmen Dan Seleksi Sumber Daya Manusia Pada Hotel Unisi Yogyakarta)”**.

Penyusunan dapat terlaksana dengan baik berkat dukungan dari banyak pihak. Untuk itu, pada kesempatan kali ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Allah SWT. Segala Puji hanya bagi Nya, telah senantiasa kebersamai penulis, memberi penulis kemudahan dan kekuatan hingga skripsi selesai.
2. Nabi Muhammad Shallallahu 'alaihi wasallam, manusia yang paling sempurna nasabnya, fisiknya dan ilmunya.
3. Keluargaku tersayang (ibu bapak, mas, mbak dan adik) yang begitu besar jasa beliau dalam hidup penulis. Alhamdulillah, Jazakillahu Khoir semoga ibu senantiasa dalam lindungan-Nya.
4. Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Indonesia
5. Bapak Prof. Jaka Sriyana, S.E., M.Si., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
6. Bapak Anjar Priyono, S.E., M.Si., Ph.D. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.

7. Arif Hartono, S.E., MHRM., Ph.D selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan ilmu dan waktunya.
8. Pak Kukuh selaku *General Manager* Hotel Unisi yang telah memberikan saya kesempatan untuk dapat meneliti di Hotel Unisi dan telah menyempatkan waktunya untuk di wawancarai.
9. Para Karyawan Hotel yang telah bersedia menjadi Narasumber penelitian yaitu Pak Sugeng, Bu Jumiyati, Bu Ifa dan Pak Hadi telah meluang waktunya disela-sela bekerja, terimakasih banyak bapak dan ibu.
10. Sahabat baikku selama di Jogja yang selalu menemani dalam mengerjakan skripsi dan berdiskusi yaitu Arlita, Arini
11. Tata, Desi, Ammar, Arifin, Mirzam, Ardi, arif, Ryan, Asrul, Ida dan Dina Selaku teman-teman manajemen yang selalu memberikan semangat, masukan tidak bosan selalu mengingatkan. Terimakasih banyak kalian.
12. Teman-teman organisasi MRI (Masyarakat Relawan Indonesia) cabang Sleman, teman-teman kajian dan Teman-teman KKN 124 Sucen. Terimakasih telah memberikan pengalaman selama di Jogja.
13. Semua pihak yang tidak bisa peneliti sebutkan satu-persatu yang telah membantu penulis baik itu secara langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan proposal penelitian ini.

Yogyakarta, 20 April 2020

Penulis

Dwi Primasari Yunita

Daftar isi

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	viii
BAB 1	3
PENDAHULUAN	3
1.1 Latar Belakang	3
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Fokus	8
1.4 Tujuan	9
1.5 Manfaat	9
BAB II.....	10
KAJIAN PUSTAKA.....	10
2.1 Penelitian Terdahulu	10
2.1.1 Strategi Rekrutmen dan Seleksi	10
2.1.2 Rekrutmen dan Seleksi	15
2.1.3 Rekrutmen.....	27
2.1.4 Seleksi.....	37
2.2 Landasan Teori	43
2.2.1 Sumber daya Manusia	43
2.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	43

2.2.3	Peran Manajemen Sumber Daya Manusia.....	43
2.2.4	Fungsi Sumber daya manusia	44
2.2.5	Strategi Sumber Daya Manusia	46
2.2.6	Strategi <i>Recruitment</i>	47
2.2.7	<i>Recruitment</i>	48
2.2.8	Seleksi.....	52
2.2.9	Prosedur rekrutmen dan seleksi	56
2.2.10	Hotel.....	58
METODE PENELITIAN		59
3.1	Pendekatan Penelitian	59
3.2	Lokasi Penelitian	60
3.3	Sejarah dan Perkembangan Hotel Unisi Yogyakarta	61
3.3.1	Visi, Misi, Filosofi Usaha dan Tujuan Usaha	63
3.3.2	Struktur Organisasi	64
3.4	Narasumber Penelitian	65
3.5	Sumber Data Penelitian	67
3.6	<i>Instrumen</i> Penelitian	68
3.7	Teknik Pengumpulan Data	71
3.7.1	Wawancara	71
3.7.2	Dokumentasi	72
3.7.3	Observasi	72
3.8	Teknik Analisis Data	73
3.8.1	<i>Data Collection</i> (Pengumpulan Data)	74

3.8.2	<i>Data Reduction (Reduksi Data)</i>	74
3.8.3	<i>Data Display (Penyajian Data)</i>	74
3.9	Uji Kepercayaan Data atau Keabsahan data	75
3.9.1	Uji kredibilitas	75
3.9.2	Pengujian <i>Transferability</i>	77
BAB IV		78
STRATEGI PROSEDUR REKRUTMEN DAN SELEKSI		78
4.1	Pendahuluan	78
4.2	Display Strategi Prosedur Rekrutmen dan Seleksi	78
4.3	Menentukan jumlah tenaga kerja.	79
4.4	<i>Qualified</i> untuk mencapai efisien	80
4.5	<i>Interview dan assessment</i>	80
4.6	Pengajuan Permintaan dari Departemen	81
4.7	Kriteria Calon Karyawan	83
4.8	Prosedur Seleksi	84
4.9	Diskusi hasil	85
PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI.....		91
5.1	Pendahuluan	91
5.2	<i>Display</i> Proses Rekrutmen dan Seleksi	91
5.3	Rekrutmen	92
5.3.1.	Pemasangan Iklan di Website	92
5.3.2.	Iklan Media Sosial.....	93
5.3.3.	Referensi.....	94

5.4	Seleksi	95
5.4.1.	Seleksi Berkas	96
5.4.2.	Tes	97
5.4.3.	Interview Head of departement dan general manager	98
5.5	Kesalahan Teknis	99
5.6	Penilaian masa Percobaan (<i>Probation</i>)	100
5.7	Diskusi Hasil	101
BAB VI		108
Memilih Agen Hotelier Masa Depan		108
6.1.	Strategi Prosedur Rekrutmen dan Seleksi	108
6.2.	Proses dan Evaluasi Rekrutmen dan Seleksi	109
BAB VII		112
KESIMPULAN DAN SARAN		112
7.1.	Kesimpulan	112
7.2.	Saran	113
Daftar Pustaka		114
LAMPIRAN		118

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1: Jumlah Hotel Jogja	3
Tabel 2.1: Penelitian Terdahulu Strategi Rekrutmen dan Seleksi	13
Tabel 2.2: PenelitianTerdahulu Rekrutmen dan Seleksi	23
Tabel 2.3: Penelitian Terdahulu Rekrutmen	33
Tabel 2.4: Penelitian Terdahulu Sleksi	38
Tabel 2.5: Rangkuman Teori Rekrutmen dan Seleksi	40
Tabel 2.6 : Prosedur Rekrutmen dan Seleksi	57



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1: Strategi Sumber Daya Manusia	47
Gambar 3.1: Peta Hotel Unisi	61
Gambar 3.2: Struktur Organisasi Hotel Unisi	65
Gambar 3.3: Teknik Analisis Data	73
Gambar 4.1: Display Strategi dan Prosedur Rekrutmen dan Seleksi	78
Gambar 5.1: Display Proses dan evaluasi Rekrutmen dan Seleksi	91
Gambar 5.2: Iklan Rekrutmen di <i>Website</i> Hotel Unisi	92
Gambar 5.3: Iklan Rekrutmen di Website <i>lokerhotel.com</i>	93



**MEMILIH AGEN HOTELIER MASA DEPAN
(Studi Kasus Praktik Rekrutmen Dan Seleksi Sumber Daya Manusia
Pada Hotel Unisi Yogyakarta)**

Dwi Primasari Yunita

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

E-mail: 17311222@students.uui.ac.id

Abstrak

Penelitian ini berjudul “Memilih Agen Hotelier Masa Depan (Studi Kasus Praktik Rekrutmen Dan Seleksi Sumber Daya Manusia Pada Hotel Unisi Yogyakarta). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui strategi dan prosedur rekrutmen dan seleksi untuk menjadi karyawan di Hotel Unisi. Dan untuk mengetahui pelaksanaan dan evaluasi rekrutmen dan seleksi untuk menjadi karyawan di Hotel Unisi. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus, Metode pengumpulan data adalah wawancara semi-terstruktur.

Hasil dari Penelitian ini menemukan 1) prosedur rekrutmen dan seleksi karyawan merupakan langkah awal yang ditetapkan oleh Hotel Unisi, terdapat beberapa keterhubungan antara permintaan ketenagakerjaan, membuat persyaratan atau kualifikasi yang dibutuhkan, menentukan metode rekrutmen, dan menentukan seleksi. 2) proses rekrutmen dan seleksi pada Hotel Unisi yaitu rekrutmennya menggunakan iklan diweb, iklan media sosial. Rekrutmen ini mengambil sumber dari luar apabila karyawan di hotel sudah tidak bisa *double job* atau tidak ada keterampilan yang memenuhi. Keterhubungan kedua, antara proses seleksi yang digunakan seperti seleksi berkas administratif, tes, wawancara dengan *general manager* dan wawancara dengan supervisor.

Kata kunci: *Rekrutmen, Seleksi, Prosedur, Proses*

CHOOSING FUTURE HOTELIER AGENTS
(Case Study of Human Resources Recruitment and Selection Practices
at Hotel Unisi Yogyakarta)

Dwi Primasari Yunita

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

E-mail: 17311222@students.uui.ac.id

Abstract

This research is entitled "Choosing Future Hotelier Agents (Case Study of Human Resource Recruitment and Selection Practices at Hotel Unisi Yogyakarta). The purpose of this study was to decide the recruitment and selection strategies and rules to become employees at Hotel Unisi. And to find out the implementation and evaluation of recruitment and selection to become employees at the Unisi Hotel. This research is a qualitative research with a case study approach. The data collection method is semi-structured interviews.

The results of this study found 1) recruitment procedures and employee selection are the first steps established by Hotel Unisi, there are several relationships between labor requests, making requirements or qualifications needed, determining recruitment methods, and determining selection. 2) the recruitment and selection process at Hotel Unisi, namely the recruitment using advertisements on the web, social media advertisements. This recruitment takes from outside sources if the employees at the hotel are unable to double jobs or do not have enough skills. The second connection is between the selection process used, such as administrative file selection, tests, interviews with general managers and interviews with supervisors.

Keywords: *Recruitment, Selection, Procedure, Process*

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta pada tahun 2020 mengalami peningkatan sebesar 3,92 dibandingkan pada Januari 2019. Dengan meningkatnya jumlah wisatawan yang datang baik dari domestik ataupun mancanegara tingkat penghunian kamar hotel juga meningkat rata-rata mencapai 52,93%. Tidak heran apabila banyak yang mendirikan bangun hotel yang dilengkapi dengan restoran serta tempat hiburan. Faktanya perkembangan hotel di Jogja begitu pesat. Contohnya seperti hotel bintang 3, perkembangannya begitu tinggi, bisa dilihat pada tahun 2016 hanya ada 17 hotel bintang 3. Di tahun 2017 naik menjadi ada 32 hotel bintang 3, dan sampai saat ini jumlah hotel bintang 3 yang ada di Jogja diperkirakan ada 65 hotel.

Tabel 1.1
Jumlah Hotel Daerah Istimewa Yogyakarta

No	Bidang Urusan	Elemen	Tahun					Satuan	Periode	Pengentri
			2016	2017	2018	2019	2020			
1	Pariwisata	Jumlah Hotel	573,00	685,00	685,00	773,00	804,00	Unit	-	Dinas Pariwisata
1.1	Pariwisata	Jumlah Hotel Bintang Lima	7,00	9,00	9,00	11,00	12,00	Unit	-	Dinas Pariwisata
1.2	Pariwisata	Jumlah Hotel Bintang Empat	14,00	18,00	18,00	36,00	36,00	Unit	-	Dinas Pariwisata
1.3	Pariwisata	Jumlah Hotel	17,00	32,00	32,00	61,00	65,00	Unit	-	Dinas Pariwisata

		Bintang Tiga								
1.4	Pariwisata	Jumlah Hotel Bintang Dua	5,00	24,00	24,00	34,00	34,00	Unit	-	Dinas Pariwisata
1.5	Pariwisata	Jumlah Hotel Bintang Satu	9,00	13,00	13,00	21,00	25,00	Unit	-	Dinas Pariwisata
1.6	Pariwisata	Jumlah Hotel Non Bintang	521,00	589,00	589,00	610,00	632,00	Unit	-	Dinas Pariwisata

● Tetap ● Sementara

Sumber : <http://bappeda.jogjaprov.go.id/>

Hotel Unisi Yogyakarta adalah hotel berkonsep syariah yang mulai berdiri seiring dengan besarnya pasar konsumen muslim dan berkembangnya wisata halal di Indonesia. Perkembangan ini memicu munculnya konsep baru dalam manajerial hotel yaitu hotel berkonsep syariah. Daerah Yogyakarta, bisnis hotel syariah mulai berkembang meskipun belum sebesar pertumbuhan hotel konvensional. Saat ini baru terdapat 20 hotel syariah di Yogyakarta. Hotel Unisi Jogja sampai saat ini masih berjalan berkat dukungan dari karyawan dan pemimpinnya. Pengorganisasian dan pengelolaan sumber daya manusia ini adalah salah satu cara untuk mencapai tujuan organisasi. Perencanaan yang dilakukan seperti membuat rekrutmen dan seleksi.

“... pasti ada. Ada Strategi untuk menentukan rekrutmennya khusus untuk beberapa posisi yang benar-benar *urgent*, karena disini hotelnya hotel kecil beberapa karyawan itu rangkap tugas. Beberapa karyawan saya itu *multitasking*, jadi untuk rekrutmen biasanya untuk posisi yang *urgent* saja. Biasanya melihat posisi yang tidak bisa di *double* dari internal” (Pak Kukuh, General Manager. 5/3/2020, 09.50 WIB)

Untuk menemukan seorang karyawan dapat dengan cara memperbesar program ekspansi untuk menarik pelamar. Dalam rekrutmen ada dua cara yang

dapat dilakukan oleh organisasi, pertama merekrut karyawan secara internal dan merekrut karyawan secara eksternal. Hal tersebut didukung pada penelitian yang telah dilakukan oleh Koean (2015) proses rekrutmen karyawan pada perusahaan dilakukan secara internal dan eksternal. Metode rekrutmen internal berasal dari referensi karyawan yang sedang bekerja di perusahaan saat ini, sedangkan metode rekrutmen eksternal berupa kerja sama dengan sekolah dan *jobfair*. Sedangkan penelitian Jiarakorn *et.al* (2015) proses seleksi karyawan pada perusahaan menggunakan wawancara, tes dan pelatihan. Tahapan awalan sebelum rekrutmen yaitu langkah-langkah seperti survei dan analisis pada pekerjaan mengajar serta strategi analisis pekerjaan untuk rekrutmen dengan program *Grow your Own* (GYO). Proses pemilihan guru, yaitu, dengan instrumen (formulir evaluasi kompetensi), proses pengambilan keputusan dan evaluasi. Kualitas sumber daya manusia organisasi tergantung pada kualitas saat proses rekrutmen dan seleksinya.

Setelah dibuka lowongan pekerjaan yang dibutuhkan perusahaan, banyak pelamar yang tertarik dengan pekerjaan tersebut sehingga memberanikan diri untuk ikut bergabung ke dalam perusahaan tersebut. Tidak semua pelamar yang melamar dirinya untuk gabung ke dalam perusahaan diterima, ada proses seleksi yang harus diikuti oleh para pelamar. Proses seleksi merupakan proses pengambilan keputusan bagi calon pelamar untuk diterima atau ditolak. Banyak pertimbangan yang dilakukan oleh bagian SDM pada saat memilih orang yang tepat dan sesuai dengan potensi yang dimiliki. Menurut Soetrisno (2017) Seleksi adalah mencari calon yang dianggap paling tepat untuk mengisi sebuah jabatan. Dengan kata lain, tujuan seleksi hanya mencari orang yang baik tetapi juga orang yang tepat bagi

jabatan tersebut dalam tatanan dan lingkungan budaya organisasi. Seleksi tidak hanya menentukan bahwa karyawan diterima berdasar biodata yang telah dikirim, tetapi seleksi memiliki proses yang panjang tergantung pada perusahaan. Proses seleksi yang paling umum digunakan yaitu dimulai dari rekrutmen, tes, wawancara awal, evaluasi latar belakang dan referensi, wawancara mendalam, tes kesehatan atau fisik dan yang terakhir pengambilan keputusan diterima atau tidaknya calon pelamar.

Salah satu proses seleksi Hotel Unisi adalah wawancara. Pada saat proses seleksi biasanya pewawancara atau penyeleksi menggunakan intuisi atau menggunakan perasaan mereka untuk menerima pelamar, hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Miles *et al.* (2014) alasan penggunaan intuisi termasuk preferensi pribadi, kendala sumber daya dan pengakuan terhadap keterbatasan pendekatan yang lebih terstruktur. Intuisi digunakan sebagai indikator untuk kinerja, kepribadian dan kecocokan orang pada lingkungan. Intuisi cenderung digunakan dengan hati-hati karena biasanya peserta menyadari ada batasannya, potensi bias dan kesulitan dalam membenarkan penggunaannya, beberapa peserta menggunakan intuisi dalam konsen dengan pendekatan yang lebih terstruktur, berbasis intuisi. Seleksi tidak hanya digunakan pada saat penerimaan saja tetapi juga dapat dilakukan pada saat ingin melakukan pengembangan karyawan karena adanya peluang promosi jabatan. Pak Kukuh juga menjelaskan bahwa ada integrasi pada rekrutmen dan seleksi

“Integrasinya, kita lakukan semua yang bisa memenuhi dan secara profesional, kita mencari kandidat yang benar-benar, banyak lamaran yang datang kita seleksi mana yang kira-kira bisa masuk di kami, tidak semua yang

melamar akan kami panggil kasih juga kepada calon-calon karyawan ini.”
(Pak Kukuh, General Manager. 5/3/2020, 09.50 WIB)

Hotel Unisi termasuk hotel yang sudah bersertifikat halal dari MUI. Hal itu menjadi sangat penting untuk tamu hotel karena sudah terjamin bahwa makanan dan minuman hotel tidak ada yang mengandung bahan-bahan yang berbahaya dan merusak kesehatan. Disini Hotel Unisi mempersiapkan karyawan-karyawan yang berkompeten dalam bidang memasak dan menjamu makanan dan minuman untuk para tamu hotel. Karena Hotel Unisi sudah memiliki sertifikat halal, maka untuk yang memasak dan menjamu makanan harus seseorang yang beragama islam. Seorang yang beragama islam biasanya tidak menyentuh atau memakan makanan yang haram atau bernajis. Karena, konsep Hotel Unisi ini adalah syariah, di mana syariah lebih identik dengan islam. Dalam praktiknya seorang yang ingin melamar kerja di Hotel Unisi, salah satu kualifikasinya harus beragama islam. Persyaratan tersebut dicantumkan agar membatasi orang yang melamar dan supaya lebih memudahkan manajemen dalam pemilihan kandidat calon karyawan. Serangkaian rekrutmen dan seleksi telah dilakukan perusahaan untuk mendapatkan karyawan dan demi tercapainya tujuan perusahaan. Beberapa proses yang dilalui sering menghadapi hambatan. Hambatan yang muncul karena berbagai faktor, seperti faktor internal dan faktor eksternal. Menurut Purnaya (2016) hambatan dalam proses rekrutmen dan seleksi yaitu tujuan dan kebijaksanaan organisasi, kondisi lingkungan eksternal organisasi, biaya rekrutmen, kompensasi, kebiasaan rekrutmen dan pasar tenaga kerja. Hambatan ini yang terkadang menjadi sebuah ancaman perusahaan apabila perusahaan tidak memiliki perencanaan yang strategis.

Rekrutmen dan seleksi menjadi hal yang sangat penting dalam Hotel Unisi, karena apabila tidak adanya rekrutmen dan seleksi, siapa yang akan menjalankan kegiatan Hotel Unisi. Berdasarkan uraian di atas penulis ingin meneliti “Memilih Agen *Hotelier* Masa Depan (Studi Kasus Praktik Rekrutmen Dan Seleksi Sumber Daya Manusia Pada Hotel Unisi Yogyakarta)”. Karena Hotel Unisi termasuk ke dalam organisasi yang bergerak di bidang jasa penginapan berbasis syariah yang mana di dalamnya terdapat Praktik manajemen SDM seperti rekrutmen dan seleksi sehingga menarik peneliti untuk mengetahui lebih jauh.

1.2 Rumusan Masalah

- a. Bagaimana strategi dan prosedur rekrutmen dan seleksi untuk menjadi karyawan di Hotel Unisi?
- b. Bagaimana pelaksanaan dan evaluasi rekrutmen dan seleksi untuk menjadi karyawan di Hotel Unisi?

1.3 Fokus

Fokus penelitian ini merupakan batasan masalah guna membatasi permasalahan yang akan dibahas penulis sehingga penelitian yang dilakukan lebih terfokus dan efektif. Adapun batasan masalah penelitian ini adalah:

- a. Narasumber pada penelitian ini terdiri dari 5 orang dengan masa jabatan lebih dari 1 tahun. Narasumber terdiri dari, 3 narasumber utama yaitu pimpinan SDM dan 2 narasumber pendukung.
- b. Penelitian ini difokuskan pada bagian SDM dan karyawan yang bekerja di Hotel Unisi

- c. Permasalahan terfokus pada Prosedur serta Praktik Rekrutmen dan seleksi di Hotel Unisi

1.4 Tujuan

- a. Untuk mengetahui strategi dan prosedur rekrutmen dan seleksi untuk menjadi karyawan di Hotel Unisi
- b. Untuk mengetahui pelaksanaan dan evaluasi rekrutmen dan seleksi untuk menjadi karyawan di Hotel Unisi.

1.5 Manfaat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, diantaranya:

- a. Bagi penulis

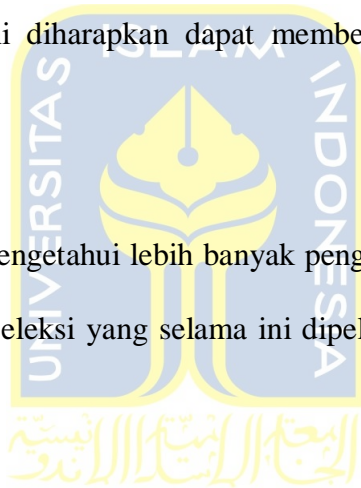
Penulis dapat mengetahui lebih banyak pengetahuan dan praktek dari teori rekrutmen dan seleksi yang selama ini dipelajari pada kondisi objek yang diteliti

- b. Bagi Teoritis

Memberikan masukan pada ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya untuk menambah pengetahuan rekrutmen dan seleksi, terutama pada karyawan yang bekerja di bidang jasa penginapan.

- c. Bagi Organisasi

Penelitian ini akan membantu dalam strategi sumber daya manusia dan diharapkan penelitian ini dapat menjadi sebuah evaluasi dan informasi bagi organisasi.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Sebelum melakukan penelitian, sebaiknya peneliti merencanakan terlebih dahulu mencari referensi-referensi dari jurnal terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan seperti rekrutmen dan seleksi. Jurnal-jurnal yang didapat akan digunakan oleh penulis untuk dikaji dan dijadikan sebagai tujuan untuk memperkuat alasan mengapa penelitian dilakukan. Beberapa jurnal terdahulu yang telah dikaji sebagai berikut:

2.1.1 Strategi Rekrutmen dan Seleksi

- a). Penelitian tentang Strategi rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh **Moodley et al., (2015)** dengan judul *“Recruitment and selection strategies in optometric education towards addressing human resource disparities in sub-saharan Africa”*.

Dari penelitian di atas memiliki tujuan untuk menyelidiki Kebutuhan yang mendesak akan layanan perawatan mata dan kelangkaan sumber daya manusia (SDM) di sub-Sahara Afrika memotivasi pendirian program optometri baru. Adapun hasil dari penelitian ini adalah hambatan institusional (jumlah siswa yang masuk, pemasaran program, persyaratan masuk minimum, tidak adanya program pra-medis) dan hambatan sosial-ekonomi (keuangan, pendidikan sekolah menengah yang buruk, kurangnya pengetahuan tentang optometri, lokasi geografis lembaga, jenis kelamin).

Untuk menangani kesetaraan, lembaga harus terlibat dengan komunitas, memasarkan melalui stasiun radio komunitas, menawarkan program pra-medis dan menjembatani, bermitra dengan pemerintah dan penyandang dana swasta untuk menawarkan pinjaman dan beasiswa dan menegaskan pelamar perempuan dan pedesaan dalam perekrutan dan seleksi. Kesimpulannya, universitas harus bertanggung jawab secara sosial dalam semua aspek pendidikan termasuk rekrutmen dan seleksi. Sampel yang digunakan strategi *purposive sampling*, Sampel studi: Pemangku kepentingan utama yang terdiri dari kkepemimpinan akademis dari 11 departemen optometri dan ahli optik *dispensing* yang berbasis di enam negara Afrika sub-Sahara menerima undangan untuk diwawancarai. Mahasiswa (n = 63) yang berbasis di dua institusi di Malawi (dekan, direktur dan registrar). Metode penelitian ini menggunakan wawancara tatap muka dengan panduan wawancara kepada pimpinan akademik, administrasi dan wawancara fokus kelompok serta direkam dengan kelompok siswa.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yang digunakan yaitu dengan wawancara mendalam kepada narasumber. Persamaan kedua ialah variabel yang digunakan yaitu strategi *recruitment and selection*. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada narasumber, terdahulu narasumber yaitu universitas (Mahasiswa, administrasi dan dekan) sedangkan penelitian yang akan dilakukan pada Hotel Unisi Syariah.

- b). Penelitian tentang Strategi rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh **Caron et al., (2020)** dengan judul “*Indigenous Employees’ Perceptions Of The Strategies Used By Mining Employers To Promote Their Recruitment, Integration And Retention*”.

Dari penelitian di atas memiliki tujuan untuk mempelajari persepsi karyawan Pribumi tentang strategi yang digunakan oleh pengusaha pertambangan Kanada untuk mempromosikan perekrutan, integrasi, dan retensi mereka. Adapun hasil dari penelitian ini adalah menunjukkan bahwa agar efektif, program kelayakan kerja membutuhkan kolaborasi erat antara pemerintah, masyarakat adat, dan industri. Penghubung, kesiapan kerja, kesiapan lokasi, bimbingan, pengembangan karir dan program pelatihan bahasa dikatakan untuk mempromosikan perekrutan, integrasi dan retensi pekerja Pribumi. Fasilitas dan aktivitas yang menilai budaya Pribumi, jumlah karyawan Pribumi yang kritis, dan hubungan kerja yang berkualitas juga dianggap mendukung pekerjaan Pribumi di dalam perusahaan pertambangan. Persepsi Cree dan Inuit tentang faktor-faktor yang mendorong perekrutan, integrasi, dan retensi mereka di industri pertambangan serupa dengan persepsi pemberi kerja mereka, sementara Anishnaabeg lebih suka menganggap bahwa pemberi kerja tidak melakukan upaya yang cukup. Perbedaan tersebut mungkin disebabkan oleh fakta bahwa Anishnaabeg belum membuat kesepakatan klaim tanah yang akan memberikan insentif hukum kepada perusahaan untuk melaksanakan program kelayakan kerja. Metode penelitian ini menggunakan wawancara

semi-terstruktur dengan sampel 43 Anishnaabeg, Crees dan Inuit dari masyarakat di dekat proyek pertambangan di Quebec dan Nunavut.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yang digunakan yaitu dengan wawancara mendalam kepada narasumber. Persamaan kedua ialah variable yang digunakan yaitu strategi *recruitment and selection*. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada narasumber, terdahulu narasumber yaitu masyarakat di dekat proyek pertambangan di Quebec dan Nunavut sedangkan penelitian yang akan dilakukan pada Hotel Unisi Syariah.

Tabel 2.1

Review Jurnal Strategi Rekrutmen dan Seleksi

No	Identifikasi Jurnal	Variabel	Hasil
1	<p>Moodley et al., (2015) <i>Recruitment and selection strategies in optometric education towards addressing human resource disparities in sub-saharan Africa</i>”.</p> <p><i>Africa Education Review, vol. 12, no.3 1, pp. 429–446</i></p> <p>Metode: wawancara tatap muka dengan panduan wawancara kepada pimpinan akademik,</p> <p>Sample : purposive sampling, kepemimpinan akademis dari 11</p>	Strategi rekrutmen dan seleksi (Shelia and Paul, 2006)	Hasil dari penelitian ini adalah hambatan institusional (jumlah siswa yang masuk, pemasaran program, persyaratan masuk minimum, tidak adanya program pra-medis) dan hambatan sosial-ekonomi (keuangan, pendidikan sekolah menengah yang buruk, kurangnya pengetahuan tentang optometri, lokasi geografis lembaga, jenis kelamin). Untuk menangani kesetaraan, lembaga harus terlibat dengan komunitas, memasarkan melalui stasiun radio komunitas, menawarkan program

	<p>departemen optometri dan ahli optik dispensing yang berbasis di enam negara Afrika sub-Sahara</p>		<p>pra-medis dan menjembatani, bermitra dengan pemerintah dan penyandang dana swasta untuk menawarkan pinjaman dan beasiswa dan menegaskan pelamar perempuan dan pedesaan dalam perekrutan dan seleksi. Kesimpulannya, universitas harus bertanggung jawab secara sosial dalam semua aspek pendidikan termasuk rekrutmen dan seleksi.</p>
2.	<p>Caron et al., (2020) <i>Indigenous Employees' Perceptions Of The Strategies Used By Mining Employers To Promote Their Recruitment, Integration And Retention</i> <i>Resources Policy</i> 68, 101793 Metode : wawancara semi-terstruktur dengan sampel 43 Anishnaabeg, Crees dan Inuit.</p>	<p>Strategi Rekrutmen dan seleksi (Haley and Fisher, 2014)</p>	<p>menunjukkan bahwa agar efektif, program kelayakan kerja membutuhkan kolaborasi erat antara pemerintah, masyarakat adat, dan industri. Penghubung, kesiapan kerja, kesiapan lokasi, bimbingan, pengembangan karir dan program pelatihan bahasa dikatakan untuk mempromosikan perekrutan, integrasi dan retensi pekerja Pribumi. Fasilitas dan aktivitas yang menilai budaya Pribumi, jumlah karyawan Pribumi yang kritis, dan hubungan kerja yang berkualitas juga</p>

		<p>dianggap mendukung pekerjaan Pribumi di dalam perusahaan pertambangan. Persepsi Cree dan Inuit tentang faktor-faktor yang mendorong perekrutan, integrasi, dan retensi mereka di industri pertambangan serupa dengan persepsi pemberi kerja mereka, sementara Anishnaabeg lebih suka menganggap bahwa pemberi kerja tidak melakukan upaya yang cukup. Perbedaan tersebut mungkin disebabkan oleh fakta bahwa Anishnaabeg belum membuat kesepakatan klaim tanah yang akan memberikan insentif hukum kepada perusahaan untuk melaksanakan program kelayakan kerja.</p>
--	--	---

Sumber: Data Sekunder diolah (2020)

2.1.2 Rekrutmen dan Seleksi

- a. Penelitian tentang rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh **Herschberg et al., (2018)** dengan judul “*Precarious postdocs: A comparative study on recruitment and selection of early-career researchers*”.

Dari penelitian di atas memiliki tujuan untuk menyelidiki bagaimana rekrutmen dan seleksi untuk posisi postdoc berbasis proyek diatur dalam lanskap akademik dan bagaimana peneliti utama membangun postdoc yang ideal. Adapun hasil dari penelitian ini adalah mengungkapkan tiga manifestasi prekursor yang diciptakan oleh sistem akademik saat ini untuk postdocs, terkait dengan kontrol, kontrak, dan karier. Penelitian ini membahas efek untuk postdoc individu dan karir mereka serta kualitas produksi pengetahuan di lembaga pendidikan tinggi yang didanai oleh publik. Sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu 21 wawancara dengan 11 penyelidik utama pria dan 10 wanita yang mengambil bagian dalam perekrutan dan pemilihan postdocs. Data untuk artikel ini dikumpulkan bekerja sama dengan tim peneliti di empat universitas yang didanai publik di Belgia (BE), Italia (IT), Swiss (CH), dan Belanda (NL). Metode penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus berganda kualitatif, penelitian ini untuk membandingkan kriteria rekrutmen dan seleksi untuk postdoc serta para peneliti yang dianggap ideal untuk posisi postdoc antara empat konteks nasional.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yang digunakan yaitu dengan wawancara mendalam kepada narasumber. Persamaan kedua ialah variable yang digunakan yaitu *recruitment and selection*. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada narasumber, terdahulu narasumber yaitu

bagian penelitian universitas, sedangkan penelitian yang akan dilakukan pada hotel unisi syariah.

- b. Penelitian tentang rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh **Jiarakorn, Hatairat., Suchivab, Siridej and Pasipol, Shotika** pada tahun 2015 dengan judul “*Development of Recruitment and Selection Process for Assistant Teachers using Multiple Approaches*”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan yang berikut untuk asisten guru di bawah yurisdiksi Administrasi Metropolitan Bangkok, 1) proses rekrutmen dan seleksi, 2) instrumentasi perekrutan guru dan 3) Menguji kualitas proses rekrutmen dan seleksi. Adapun hasil dari penelitian ini adalah proses rekrutmen guru, yaitu: langkah-langkah untuk survei dan analisis pekerjaan mengajar serta analisis strategi pekerjaan untuk rekrutmen dengan program *Grow Your Own* (GYO). Proses pemilihan guru, yaitu: instrumen seperti (Formulir Evaluasi Kompetensi), proses pengambilan keputusan dan evaluasi. Pedoman tambahan yang diperoleh oleh peneliti, yaitu: menghasilkan lulusan mengajar dari lembaga yang didirikan langsung oleh Bangkok Metropolitan tanpa persyaratan untuk pengujian bakat. Pemeriksaan proses kualitas oleh para ahli dengan mengadakan audiensi publik (review ahli).

Sampel yang digunakan dalam penelitian rekrutmen dan seleksi untuk asisten pengajar di bawah yurisdiksi Metropolitan Bangkok mengadakan audiensi publik dari tinjauan pakar dengan delapan pakar. Penelitian ini menggunakan metode studi dokumen pendahuluan,

wawancara terstruktur dengan lima administrator Bangkok Metropolitan, studi praktik terbaik di empat lokasi, memeriksa kualitas formulir penilaian kompetensi dengan menggunakan diskusi kelompok fokus dengan delapan ahli, inspeksi kualitas proses pengembangan sistem rekrutmen dan seleksi untuk asisten pengajar di bawah yurisdiksi Metropolitan Bangkok mengadakan audiensi publik dari tinjauan pakar dengan delapan pakar.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah metode yang digunakan yaitu dengan wawancara. Persamaan kedua terletak pada variabelnya yaitu rekrutmen. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada narasumber, terdahulu rekrutmen dan seleksi untuk asisten pengajar di bawah yurisdiksi Metropolitan Bangkok, sedangkan sekarang pergantian karyawan di Hotel Unisi.

- c. Penelitian tentang rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh **Koean, Melisa Ikwanto** pada tahun 2015 dengan judul "*Proses Analisis Pekerjaan Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada PT Jasuindo Tiga Perkasa TBK*".

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan analisis pekerjaan, rekrutmen dan seleksi yang dilakukan PT Jasuindo Tiga Perkasa TBK. Adapun hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa proses rekrutmen karyawan PT Jasuindo Tiga Perkasa Tbk dilakukan secara internal dan eksternal. Metode rekrutmen internal berasal dari referensi karyawan yang sedang bekerja di perusahaan saat ini, sedangkan metode rekrutmen eksternal berupa kerja sama dengan sekolah dan *jobfair*. Sedangkan proses

seleksi karyawan PT Jasuindo Tiga Perkasa Tbk menggunakan wawancara, tes dan pelatihan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini 3 orang yaitu 1 Direktur Operasional, 1 Manajer SDM dan 1 karyawan Operator Finishing Non Sekuriti. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif mengenai proses analisis pekerja, rekrutmen dan seleksi secara mendalam pada PT Jasuindo Tiga Perkasa Tbk dengan metode wawancara.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah metode yang digunakan yaitu dengan wawancara. Persamaan kedua terletak pada variabelnya yaitu rekrutmen dan seleksi. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada objek penelitiannya, terdahulu rekrutmen dan seleksi pada PT Jasuindo Tiga Perkasa Tbk, sedangkan sekarang pada Hotel Unisi.

- d. Penelitian tentang rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh **Martins and Diaconescu** tahun 2014, dengan judul “*Expatriates recruitment and selection for long-term international assignments in Portuguese companies*”.

Tujuan penelitian ini mengeksplorasi bagaimana proses rekrutmen dan seleksi ekspatriat dikembangkan di perusahaan-perusahaan Portugis, memeriksa kriteria utama dalam rekrutmen dan pemilihan keputusan ekspatriat untuk mengirim penugasan internasional. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kriteria yang paling penting adalah: (1) kepercayaan dari manajer, (2) lamanya masa kerja, (3) kompetensi teknis dan bahasa sebelumnya, (4) pengetahuan organisasi dan, (5) ketersediaan. Sampel pada

penelitian ini berdasarkan data yang dikumpulkan melalui wawancara semi-terstruktur dari 42 ekspatriat dan 18 perwakilan organisasi serta dari sembilan perusahaan Portugis. Metode yang digunakan berdasarkan pada studi kasus kualitatif perusahaan yang berlokasi di Portugal.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah metode yang digunakan yaitu dengan wawancara. Persamaan kedua terletak pada variabelnya yaitu rekrutmen. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada objek penelitiannya, terdahulu rekrutmen ekspatriat pada bagian akuntan, sedangkan sekarang pada Hotel Unisi.

- e. Penelitian tentang rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh **Lepisto and Ihantola** tahun 2018 dengan judul *“Understanding the recruitment and selection processes of management accountants: An explorative study”*.

Penelitian ini bertujuan untuk fokus pada proses rekrutmen dan seleksi akuntan manajemen untuk meningkatkan pemahaman tentang bagaimana pengusaha membentuk persepsi akuntan manajemen yang sesuai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam konteks rekrutmen terdapat sosial, keterampilan teknis dan kemampuan yang terkait dengan akuntansi manajemen semakin dirasakan sebagai diterima begitu saja, dan sebaliknya pengusaha fokus pada evaluasi penampilan kandidat dan kredibilitas keseluruhan. Secara khusus, pengusaha mencari individu yang tampaknya mudah bergaul, dinamis, dan menarik. Dengan demikian, penampilan dan kepribadian keseluruhan kandidat adalah pusat dari proses

perekrutan, yang keduanya dinilai melalui karakteristik dan sifat yang terkait dengan karisma pribadi. Sampel penelitian ini dikumpulkan selama proses rekrutmen di delapan organisasi, melakukan dua wawancara dengan masing-masing orang yang bertanggung jawab atas perekrutan. Secara total, 17 wawancara dilakukan. Kami juga mewawancarai dua rekan yang baru bergabung akuntan manajemen bersama dengan perekrut, dan mantan karyawan yang sebelumnya memegang posisi terbuka. Wawancara direkam dan data ditranskrip secara verbatim setelah setiap wawancara. Metode yang digunakan menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dan metode studi kasus, khususnya, telah terbukti bermanfaat untuk studi eksploratif karena telah dianggap cocok untuk menyelidiki persepsi, pengalaman individu dan makna bersama.

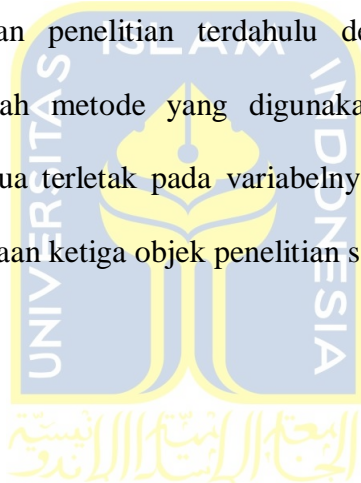
Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah metode yang digunakan yaitu dengan wawancara. Persamaan kedua terletak pada variabelnya yaitu rekrutmen. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada objek penelitiannya, terdahulu rekrutmen dan seleksi pada bagian akuntan, sedangkan sekarang pada Hotel Unisi.

- f. Penelitian tentang rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh **Meagher** tahun 2017 dengan judul “*An Examination of The Recruitment Selection Factors For A Front Desk Agent*”.

Penelitian ini bertujuan untuk meninjau persepsi perekrut dan perekrutan manajer dalam proses perekrutan resepsionis. Hasil penelitian

ini menunjukkan bahwa latar belakang pengalaman dan keramahtamahan, lamanya waktu bekerja di bidang, dan sikap positif (kepribadian) adalah yang paling penting di masing-masing dari tiga tahap. Meskipun pengalaman adalah faktor pemilihan yang paling sering, keputusan akhir dari firasat atau intuisi memilih pelamar. Populasi penelitian yang diusulkan adalah 16, hanya 12 setuju untuk berpartisipasi. Metode penelitian ini yaitu kualitatif dengan wawancara terstruktur kepada perekrut dan manajer perekrutan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah metode yang digunakan yaitu dengan wawancara. Persamaan kedua terletak pada variabelnya yaitu proses rekrutmen dan seleksi. Persamaan ketiga objek penelitian sama sama pada Hotel Unisi.



Tabel 2.2

Review Jurnal Rekrutmen dan Seleksi

No	Identifikasi Jurnal	Variabel	Hasil
1	<p>Herschberg et al (2018)</p> <p><i>Precariouspostdocs: A comparative study on recruitment and selection of early-career researchers</i></p> <p><i>Scandinavian Journal of Management</i>, Vol. 34, pp. 303-310</p> <p>Metode: Menggunakan pendekatan studi kasus berganda kualitatif</p> <p>Sample : penelitian ini yaitu 21 wawancara dengan 11 penyidik utama pria dan 10 wanita yang mengambil bagian dalam perekrutan dan pemilihan postdocs.</p>	<p>Newell (2005)</p> <p>Rekrutmen adalah proses yang berkaitan dengan mengidentifikasi dan menarik kandidat yang cocok.</p> <p>Newell (2005)</p> <p>Seleksi adalah proses memilih satu kandidat dari kumpulan kandidat berdasarkan kriteria spesifik dan berdasarkan 'kecocokan' antara individu dan individu</p>	<p>Hasil dari penelitian ini adalah mengungkapkan tiga manifestasi prekursor yang diciptakan oleh sistem akademik saat ini untuk postdocs, yang terkait dengan kontrol, kontrak, dan karier. Kami membahas efek untuk postdoc individu dan karir mereka dan kualitas produksi pengetahuan di lembaga pendidikan tinggi yang didanai publik.</p>
2.	<p>Jiarakorn, Hatairat., Suchivab,Siridej and Pasipol, Shotika (2015)</p> <p><i>Development of Recruitment and Selection Process for Assistant Teachers using Multiple Approaches</i></p> <p><i>Procedia - Social and Behavioral Sciences</i>. Volume 191, pages 783 – 787</p> <p>Metode : Penelitian ini menggunakan metode studi dokumen pendahuluan,</p>	<p>Rekrutmen</p> <p>Gomez-Mejia dan rekan (2004)</p> <p>Mendefinisikan istilah rekrutmen sebagai proses mengutip set atribut spesifik untuk pelamar pekerjaan.</p>	<p>Proses Rekrutmen Guru, yaitu: langkah-langkah untuk survei dan analisis untuk pekerjaan mengajar serta analisis pekerjaan strategi untuk rekrutmen dengan program GYO. Proses Pemilihan Guru, yaitu: set Instrumen (Formulir Evaluasi Kompetensi), Proses Pengambilan Keputusan dan Evaluasi. Pedoman</p>

	<p>wawancara terstruktur dengan lima administrator Bangkok Metropolitan, studi praktik terbaik di empat lokasi, memeriksa kualitas formulir penilaian kompetensi dengan menggunakan diskusi kelompok fokus dengan delapan ahli, inspeksi kualitas proses pengembangan sistem rekrutmen dan seleksi untuk asisten pengajar di bawah yurisdiksi Metropolitan Bangkok mengadakan audiensi publik dari tinjauan pakar dengan delapan pakar.</p> <p>Sampel : Rekrutmen dan seleksi untuk asisten pengajar di bawah yurisdiksi Metropolitan Bangkok mengadakan audiensi publik dari tinjauan pakar dengan delapan pakar.</p>		<p>tambahan yang diperoleh oleh penelitian, yaitu; produksi lulusan mengajar dari lembaga yang didirikan langsung oleh Bangkok Metropolitan tanpa persyaratan untuk pengujian bakat. Pemeriksaan kualitas proses oleh para ahli dengan mengadakan audiensi publik (review ahli).</p>
3.	<p>Koean , Melisa Ikwanto (2015)</p> <p><i>Proses Analisis Pekerjaan Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada PT Jasuindo Tiga Perkasa TBK.</i></p> <p>Agora volume 3, no. 2</p> <p>Metode : Kualitatif deskriptif mengenai proses analisis pekerjaan, rekrutmen dan selesai secara mendalam pada PT</p>	<p>Rekrutmen</p> <p>Mathias dan Jacson (2006)</p> <p>Metode rekrutmen dibagi menjadi dua, yaitu metode internal dan metode eksternal.</p> <p>Seleksi</p> <p>Bangun (2013)</p>	<p>Adapun hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa proses rekrutmen karyawan PT Jasuindo Tiga Perkasa Tbk dilakukan secara internal dan eksternal. Metode rekrutmen internal berasal dari referensi karyawan yang sedang bekerja di perusahaan saat ini, sedangkan metode rekrutmen eksternal</p>

	<p>Jasuindo Tiga Perkasa Tbk dengan metode wawancara.</p> <p>Sampel : 3 orang yaitu 1 Direktur Operasional, 1 Manajer SDM dan 1 karyawan Operator Finishing Non Sekuriti.</p>	<p>Seleksi terdapat delapan tahapan dalam melakukan seleksi, yaitu menerima lamaran kerja, wawancara pendahuluan, tes psikologi, pemeriksaan referensi, wawancara seleksi, persetujuan langsung, pemeriksaan kesehatan, induksi atau orientasi.</p>	<p>berupa kerja sama dengan sekolah dan <i>jobfair</i>. Sedangkan proses seleksi karyawan PT Jasuindo Tiga Perkasa Tbk menggunakan wawancara, tes dan pelatihan.</p>
4.	<p>Martins and Diaconescu (2014)</p> <p><i>"Expatriates recruitment and selection for long-term international assignments in Portuguese companies"</i></p> <p><i>Tekhne</i>, volume 12, page: 48-57</p> <p>Metode : Studi kasus kualitatif perusahaan yang berlokasi di Portugal.</p> <p>Sampel : Wawancara semi-terstruktur dari 42 ekspatriat dan 18</p>	<p>Suutari & Brewster (2001)</p> <p>Perekrutan dan seleksi orang asing adalah salah satu masalah utama yang dapat kita temukan dalam literatur manajemen sumber daya manusia internasional</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kriteria yang paling penting adalah: (1) kepercayaan dari manajer, (2) tahun dalam pelayanan, (3) kompetensi teknis dan bahasa sebelumnya, (4) pengetahuan organisasi dan, (5) ketersediaan. Berdasarkan temuan, artikel ini membahas secara rinci implikasi teoretis dan manajerial utama.</p>
5.	<p>Lepisto, L. and Ihantola, E. (2018)</p> <p><i>"Understanding the recruitment and selection processes of management accountants: An explorative study"</i></p>	<p>Baldvinsdottir <i>et al.</i>, (2010)</p> <p>Serupa dengan media yang membentuk citra persepsi akuntan manajemen, prosedur perekrutan</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam konteks rekrutmen terdapat sosial, keterampilan teknis dan kemampuan yang terkait dengan akuntansi manajemen semakin dirasakan</p>

	<p><i>Qualitative Research in Accounting & Management</i> Vol. 15 No. 1, pp. 104-123</p> <p>Metode : penelitian kualitatif dan metode studi kasus</p> <p>Sampel : Delapan organisasi, melakukan dua wawancara dengan masing-masing orang yang bertanggung jawab atas perekrutan. Secara total, 17 wawancara dilakukan.</p>	<p>dan seleksi juga terlibat dalam pembentukan citra tersebut.</p>	<p>sebagai diterima begitu saja, dan sebaliknya pengusaha fokus pada evaluasi penampilan kandidat dan kredibilitas keseluruhan. Secara khusus, pengusaha mencari individu yang tampaknya mudah bergaul, dinamis, dan menarik. Dengan demikian, penampilan dan kepribadian keseluruhan kandidat adalah pusat dari proses perekrutan, yang keduanya dinilai melalui karakteristik dan sifat yang terkait dengan karisma pribadi.</p>
6.	<p>Meagher (2017) <i>“An examination of the recruitment selection factors for a front desk agent”</i>.</p> <p><i>Journal of Human Resources In Hospitality & Tourism</i> VOL. 16, NO. 2, 171–191</p> <p>Metode : penelitian kualitatif</p> <p>Populasi: penelitian yang diusulkan adalah 16, hanya 12 setuju untuk berpartisipasi.</p>	<p>Perspektif dari tiga langkah rekrutmen tradisional: <i>Perspektif surat pengantar</i></p> <p>Korkki (2009) mengemukakan bahwa itu adalah keunggulan kompetitif bagi aplikasi untuk memberikan surat lamaran. Surat lamaran menunjukkan keterampilan menulis pelamar dan juga</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa latar belakang pengalaman dan keramahtamahan, lamanya waktu bekerja di bidang, dan sikap positif (kepribadian) adalah yang paling penting di masing-masing dari tiga tahap. Meskipun pengalaman adalah faktor pemilihan yang paling sering, keputusan akhir dari firasat atau intuisi memilih pelamar.</p>

		<p>mengungkapkan kepribadiannya.</p> <p><i>Perspektif resume</i></p> <p>Patterson (1996) Mempekerjakan profesional harus menjelaskan bahwa ketika mereka mencari kandidat untuk wawancara, ada prasyarat tertentu yang mereka cari pada resume.</p> <p><i>Perspektif wawancara tatap muka</i></p> <p>Judge, Higgins, dan Cable (2000) Wawancara terstruktur memang memiliki validitas dan diberi label wawancara struktur sebagai tes kemampuan kognitif yang diberikan secara lisan</p>	
--	--	--	--

Sumber: Data Sekunder diolah (2020)

2.1.3 Rekrutmen

- a). Penelitian tentang rekrutmen online yang dilakukan oleh **Brandao et al (2018)** dengan judul “*Online recruitment in Portugal: Theories and candidate profiles*”.

Dari penelitian di atas memiliki tujuan untuk menggambarkan persepsi tentang alat perekrutan online, mengumpulkan data dari calon

karyawan potensial dan pemangku kepentingan personal. Adapun hasil dari penelitian di atas menunjukkan bahwa penilaian positif yang dominan dari jenis perekrutan online dianggap sebagai metode cepat dan mampu menjangkau khalayak luas. Namun, tidak bersifat pribadi dan ada keraguan mengenai kontrol atas proses dan kebenaran dalam iklan pekerjaan. Organisasi harus mempertimbangkan persepsi pemangku kepentingan yang berbeda untuk mengoptimalkan proses rekrutmen online. Sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu mengumpulkan data dari tiga aktor organisasi: dua profesional Sumber Daya Manusia (masa kerja organisasi Median satu tahun), dan seorang pemilik organisasi (dengan 56 tahun). Metode penelitian menggunakan Penelitian deskriptif dan interpretatif eksploratif dilakukan, penelitian ini mengumpulkan data kualitatif dan kuantitatif.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yang digunakan yaitu dengan wawancara mendalam kepada narasumber. Persamaan kedua ialah sama-sama pada variabel rekrutmen organisasi. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada narasumber, terdahulu pada dua orang profesional sumber daya manusia dan satu orang pemilik. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan, penelitian terdahulu meneliti topik rekrutmen karena kurangnya penelitian tentang variabel tersebut di Portugal, sedangkan penelitian yang akan dilakukan pada Hotel Unisi.

- b). Penelitian tentang rekrutmen yang dilakukan oleh **Rahman et al.**, tahun 2020 dengan judul “*The role of social media in e-recruitment process: empirical evidence from developing countries in social network theory*”

Penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan bagaimana media sosial membentuk proses perekrutan dan seleksi individu di negara berkembang. Ini lebih jauh mengeksplorasi dampak media sosial pada produktivitas bisnis, efisiensi biaya, perluasan pencarian, perputaran karyawan yang lebih sedikit dan keunggulan kompetitif yang dimediasi dengan mengadopsi proses rekrutmen elektronik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *e-recruitment* memiliki keuntungan besar bagi bisnis. Namun, penulis juga mempertimbangkan sisi gelap proses media sosial dan *e-recruitment* dengan mempertimbangkan teori jejaring sosial sebagai alat manipulasi dalam organisasi negara berkembang. Sampel penelitian ini dikumpulkan dari data sekunder berdasarkan tinjauan pustaka serta dilakukannya triangulasi dengan 37 orang yang di wawancara. Metode penelitian ini yaitu kualitatif semi-terstruktur dengan anggota staf manajerial dan non-manajerial.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah metode yang digunakan yaitu dengan wawancara. Persamaan kedua terletak pada variabelnya yaitu rekrutmen dan seleksi menggunakan jaringan media sosial. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada objek penelitiannya, terdahulu rekrutmen dan seleksi pada bagian akuntan, sedangkan sekarang pada Hotel Unisi.

- c). Penelitian tentang rekrutmen yang dilakukan oleh **Ladkin dan Bhalis** tahun 2016 dengan judul “*Online and Social Media Recruitment*”.

Penelitian ini bertujuan untuk merefleksikan isu-isu terkait rekrutmen online dan media sosial di organisasi perhotelan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pertimbangan bagi pemberi kerja mencakup atribut situs web, masalah keadilan dalam proses rekrutmen, dan reputasi merek. Untuk calon karyawan, pertimbangan berpusat pada profil publik dan pribadi secara online. Pertimbangan yang umum untuk keduanya mencakup nilai keberadaan online, pengaburan batasan dalam informasi online, dan implikasi hukum. Metode penelitian ini yaitu kualitatif dan mengacu pada penelitian yang ada untuk memeriksa subjek perekrutan online dan media sosial. Sumber sekunder digunakan untuk memberikan kerangka kerja untuk pertimbangan perekrutan online dan media untuk organisasi perhotelan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah metode yang digunakan yaitu dengan wawancara. Persamaan kedua terletak pada variabelnya yaitu rekrutmen online dan media sosial. Persamaan ketiga, yaitu pada objek penelitian sama-sama pada Hotel Unisi.

- d). Penelitian tentang Prosedur seleksi yang dilakukan oleh **Inzunza** tahun 2016 dengan judul “*Selection Pratitoners’ View On Recruiment Criteria For The Profile Of Police Officers: A Comparison Between Two Police Organization*”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana prosedur rekrutmen karyawan di Unit Transfusi Darah Kabupaten Bekasi dan tahapan prosedur rekrutmen karyawan tersebut. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beberapa kesamaan antara kriteria formal dan prosedur pemilihan dalam organisasi, terutama penekanan pada kemampuan membuat perdamaian dan pemecahan masalah. Namun, perbedaan ditemukan di berbagai bidang seperti loyalitas terhadap organisasi dan perbedaan yang sesuai dengan citra organisasi yang berbeda. Pandangan dari praktisi seleksi sebagian besar selaras dengan dokumen resmi tetapi hasil yang berbeda dimungkinkan karena interpretasi yang berbeda tentang bagaimana suatu konstruksi harus memanifestasikan dirinya dalam kinerja aktual. Sampel penelitian yaitu diperoleh dari lima praktisi seleksi. Metode penelitian ini yaitu kualitatif dengan wawancara semi struktur kepada praktisi.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah metode yang digunakan yaitu dengan wawancara. Persamaan kedua terletak pada variabelnya yaitu prosedur seleksi. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada objek penelitiannya, terdahulu prosedur rekrutmen pada polisi nasional di Swedia dan polisi catatan di Spanyol, sedangkan sekarang pada Hotel Unisi.

- e). Penelitian tentang Prosedur rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh **Safitri dan Widiawati** tahun 2018 dengan judul "*Tinjauan Prosedur*

Rekrutmen Karyawan Unit Transfusi Darah Pada Palang Merah Indonesia Kabupaten Bekasi”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana prosedur rekrutmen karyawan di Unit Transfusi Darah Kabupaten Bekasi dan tahapan prosedur rekrutmen karyawan tersebut. Hasil penelitian ini prosedur rekrutmen karyawan yang diterapkan di perusahaan dimulai dengan tahap dalam perencanaan sumber daya manusia dengan menetapkan kualitas dan kuantitas, mengumpulkan, mengelompokkan serta menganalisis data dan informasi yang lengkap mengenai calon karyawan, menetapkan dan memilih alternatif terbaik, lalu menginformasikan kepada calon karyawan mengenai lowongan pekerjaan yang ada. Tahap kedua yaitu analisis jabatan dengan ditetapkannya persyaratan jabatan dengan melihat ketersediaan data, mengumpulkan informasi dengan melihat uraian dan spesifikasi yang telah ditetapkan, lalu kekosongan jabatan tersebut dikaitkan dengan hasil uraian pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang sudah ditetapkan. Selanjutnya menentukan Sumber dan metode rekrutmen yang diterapkan perusahaan yaitu sumber dan metode eksternal serta sumber dan metode internal. Terakhir yaitu menentukan teknik rekrutmen karyawan yang tepat. Metode penelitian ini yaitu kualitatif dengan wawancara kepada kepala sub bidang bagian MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) dan staf.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah metode yang digunakan yaitu dengan wawancara. Persamaan kedua terletak pada variabelnya yaitu prosedur rekrutmen.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada objek penelitiannya, terdahulu prosedur rekrutmen pada Palang Merah Indonesia, sedangkan sekarang pada Hotel Unisi.

Tabel 2.3

Review Jurnal Rekrutmen

No	Identifikasi Jurnal	Variabel	Hasil
1.	<p>Brandao et al (2018)</p> <p><i>“Online recruitment in Portugal: Theories and candidate profiles”</i>.</p> <p><i>Journal of Business Research</i>, Volume 94, Pages 273-279.</p> <p>Metode : Menggunakan Penelitian deskriptif dan interpretatif eksploratif dilakukan, penelitian ini mengumpulkan data kualitatif dan kuantitatif.</p> <p>Sampel : mengumpulkan data dari tiga aktor organisasi: dua profesional Sumber Daya Manusia (masa kerja organisasi Median = satu tahun), dan seorang pemilik organisasi (dengan 56 tahun).</p>	<p>Cunha et al., (2010)</p> <p>Rekrutmen Online dilakukan melalui internet, email atau jenis lain dari sistem komunikasi canggih.</p>	<p>Hasil dari penelitian di atas menunjukkan bahwa penilaian positif yang dominan dari jenis perekrutan online. Ini dianggap sebagai metode cepat dan mampu menjangkau khalayak luas. Namun, ini tidak bersifat pribadi dan ada keraguan mengenai kontrol atas proses dan kebenaran iklan pekerjaan. Organisasi harus mempertimbangkan persepsi pemangku kepentingan yang berbeda untuk mengoptimalkan proses rekrutmen online.</p>
2.	<p>Rahman et al., (2018)</p> <p><i>“ The role of social media in e-recruitment process: empirical evidence from developing countries in social network theory ”</i></p>	<p>Armstrong, M. (2009)</p> <p>Memilih atau merekrut orang untuk mengisi posisi tertentu dalam suatu perusahaan dapat</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa e-recruitment memiliki keuntungan besar bagi bisnis. Namun, penulis juga mempertimbangkan sisi gelap proses</p>

	<p><i>Journal of Enterprise Information Management</i> Vol. 15 No. 1, pp. 104-123</p> <p>Metode : penelitian kualitatif</p> <p>Sampel : wawancara semi-terstruktur dengan 37 anggota staf manajerial dan non-manajerial.</p>	<p>dilakukan secara eksternal atau internal dengan cara merekrut di dalam organisasi atau merekrut orang dari luar</p>	<p>media sosial dan e-recruitment dengan mempertimbangkan teori jejaring sosial sebagai alat manipulasi dalam organisasi negara berkembang.</p>
3.	<p>Ladkin dan Bhalis (2016) " <i>Online and Social Media Recruitment</i> "</p> <p><i>International Journal of Contemporary Hospitality Management</i>, Vol. 28 Iss 2 pp. 327 - 345</p> <p>Metode : penelitian kualitatif</p>	<p>Perekrutan</p> <p>Dessler (2013) sebagai menemukan dan / atau menarik pelamar untuk posisi terbuka pemberi kerja.</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pertimbangan bagi pemberi kerja mencakup atribut situs web, masalah keadilan dalam proses rekrutmen, dan reputasi merek. Untuk calon karyawan, pertimbangan berpusat pada profil publik dan pribadi secara online. Pertimbangan yang umum untuk keduanya mencakup nilai keberadaan online, pengaburan batasan dalam informasi online, dan implikasi hukum.</p>
4.	<p>Inzunza (2016) " <i>Selection Praticioners' View On Recruiment Criteria For The Profile Of Police Officers: A Comparison Between Two Police Organization</i> "</p> <p><i>Journal of Enterprise Information Management</i></p>	<p>Prosedur Seleksi</p> <p>Kvale (1996)</p> <p>kriteria dan proses Catatan diperoleh dari (lima) praktisi seleksi dalam wawancara semi-terstruktur, sebuah pendekatan yang</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beberapa kesamaan antara kriteria formal dan prosedur</p>

	<p>Vol. 15 No. 1, pp. 104-123</p> <p>Metode : penelitian kualitatif</p> <p>Sampel : wawancara lima praktisi seleksi.</p>	<p>diadopsi karena memungkinkan dimasukkannya tema spesifik dan pertanyaan yang disarankan</p>	<p>pemilihan dalam organisasi, terutama penekanan pada kemampuan membuat perdamaian dan pemecahan masalah. Namun, perbedaan ditemukan di berbagai bidang seperti loyalitas terhadap organisasi dan perbedaan yang sesuai dengan citra organisasi yang berbeda. Pandangan dari praktisi seleksi sebagian besar selaras dengan dokumen resmi tetapi hasil yang berbeda dimungkinkan karena interpretasi yang berbeda tentang bagaimana suatu konstruksi harus memanifestasikan dirinya dalam kinerja aktual.</p>
5.	<p>Safitri dan Widiawati (2018) <i>" Tinjauan Prosedur Rekrutmen Karyawan Unit Transfusi Darah Pada Palang Merah Indonesia Kabupaten Bekasi "</i></p> <p><i>Jurnal Administrasi Kantor</i> E-ISSN: 2527-9769; 43 - 52</p> <p>Metode : penelitian kualitatif</p>	<p>Dessler (2014) Rekrutmen adalah proses menentukan posisi yang akan diisi dalam perusahaan, dan bagaimana Mengisinya.</p> <p>Noe dalam Hartatik, (2014). Rekrutmen didefinisikan sebagai pelaksana atau aktivitas organisasi awal</p>	<p>Hasil penelitian ini prosedur rekrutmen karyawan yang diterapkan di perusahaan dimulai dengan tahap dalam perencanaan sumber daya manusia dengan menetapkan kualitas dan kuantitas, mengumpulkan, mengelompokkan serta menganalisis data dan informasi yang lengkap</p>

	<p>Sampel : wawancara kepada kepala sub bidang bagian MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) dan staf.</p>	<p>dengan tujuan untuk mengidentifikasi dan mencari tenaga kerja yang potensial</p>	<p>mengenai calon karyawan, menetapkan dan memilih alternatif terbaik, lalu menginformasikan kepada calon karyawan mengenai lowongan pekerjaan yang ada. Tahap kedua yaitu analisis jabatan dengan ditetapkannya persyaratan jabatan dengan melihat ketersediaan data, mengumpulkan informasi dengan melihat uraian dan spesifikasi yang telah ditetapkan, lalu kekosongan jabatan tersebut dikaitkan dengan hasil uraian pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang sudah ditetapkan. Selanjutnya menentukan Sumber dan metode rekrutmen yang diterapkan perusahaan yaitu sumber dan metode eksternal serta sumber dan metode internal. Terakhir yaitu menentukan teknik rekrutmen karyawan yang tepat.</p>
--	---	---	--

Sumber: Data Sekunder diolah (2020)

2.1.4 Seleksi

- a). Penelitian tentang seleksi yang dilakukan oleh **Miles and Sadler-Smith** tahun 2014 dengan judul “*With recruitment I always feel I need to listen to my gut: the role of intuition in employee selection*”.

Penelitian ini bertujuan tentang penggunaan intuisi manajer dalam proses seleksi, hal ini ditujukan untuk memahami jika dan bagaimana manajer menggunakan intuisi dalam keputusan perekrutan karyawan dan menyarankan cara-cara di mana penggunaan intuisi dapat ditingkatkan. Adapun hasil dari penelitian tersebut mengungkapkan bahwa alasan penggunaan intuisi termasuk preferensi pribadi, kendala sumber daya dan pengakuan terhadap keterbatasan pendekatan yang lebih terstruktur. Intuisi digunakan sebagai indikator untuk kinerja, kepribadian, dan kecocokan orang atau lingkungan. Intuisi cenderung digunakan dengan hati-hati karena terkadang peserta menyadari batasannya, potensi bisa bias dan kesulitan dalam membenarkan penggunaannya, beberapa peserta menggunakan intuisi mereka dalam konser dengan pendekatan yang lebih terstruktur, berbasis intuisi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Ada 13 peserta (sepuluh di antaranya berasal dari latar belakang manajerial dan bukan SDM) yang mewakili organisasi mulai dari yang kecil. Lima dari peserta adalah wiraswasta atau bekerja di perusahaan yang lebih kecil (desain digital, manajemen proyek, konsultasi kesehatan perusahaan) dan delapan peserta dipekerjakan oleh multi-nasional (kesehatan, teknologi, sektor media). Penelitian ini menggunakan metode Studi kualitatif

Wawancara semi-terstruktur dan mendalam dilakukan kepada manajer dari berbagai latar belakang dan dengan berbagai pengalaman rekrutmen dan seleksi.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah metode yang digunakan yaitu dengan wawancara semi terstruktur dan mendalam kepada narasumber. Persamaan kedua terletak pada variabelnya yaitu penggunaan institusi dalam proses seleksi. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada narasumber, terdahulu penggunaan intuisi pada proses seleksi di beberapa perusahaan yang skalanya masih kecil, sedangkan sekarang narasumber pada manajer sdm di Hotel Unisi.

Tabel 2.4
Review Jurnal Seleksi

No	Identifikasi Jurnal	Variabel	Hasil
1.	<p>Miles, Andrew and Sadler-Smith, Eugene (2014)</p> <p><i>With recruitment I always feel I need to listen to my gut: the role of intuition in employee selection</i></p> <p><i>Personnel Review</i>, Vol. 43 Iss 4 pp. 606 - 627</p> <p>Metode : Studi kualitatif Wawancara semi-terstruktur dan mendalam dilakukan kepada manajer dari berbagai latar belakang dan dengan</p>	<p>Intuisi Seleksi</p> <p>Myers (2002)</p> <p>Ilusi wawancara yang dapat mengakibatkan kesenjangan antara kesan pewawancara tentang seorang kandidat dan kenyataan, berlipat ganda.</p>	<p>Hasil dari penelitian tersebut Temuan mengungkapkan bahwa alasan penggunaan intuisi termasuk preferensi pribadi, kendala sumber daya dan pengakuan terhadap keterbatasan pendekatan yang lebih terstruktur. Intuisi digunakan sebagai indikator untuk kinerja, kepribadian, dan kecocokan orang-lingkungan. Intuisi</p>

berbagai pengalaman rekrutmen dan seleksi. Sampel : Ada 13 peserta (sepuluh di antaranya berasal dari latar belakang manajerial dan bukan SDM) yang mewakili organisasi mulai dari yang kecil. Lima dari peserta adalah wiraswasta atau bekerja di perusahaan yang lebih kecil (desain digital, manajemen proyek, konsultasi kesehatan perusahaan) dan delapan peserta dipekerjakan oleh multi-nasional (kesehatan, teknologi, sektor media).		cenderung digunakan dengan hati-hati; peserta menyadari batasannya, potensi bias dan kesulitan dalam membenarkan penggunaannya; beberapa peserta menggunakan intuisi mereka dalam konser dengan pendekatan yang lebih terstruktur, berbasis intuisi
---	--	---

Berdasarkan referensi-referensi jurnal yang berkaitan dengan fokus rekrutmen dan seleksi yang akan diteliti yaitu praktik rekrutmen dan seleksi. Teori dibawah ini beberapa yang berkaitan dengan praktik rekrutmen dan seleksi. Seleksi menggunakan teorinya Bangun (2013) dan Myers (2002). Prosedur seleksi menggunakan teori Kvale (1996). Rekrutmen menggunakan teorinya Mathias dan Jacson (2006), Newell (2005), Suutari & Brewster (2001), Armstrongs (2014), Desller (2013), Noe dalam Hartatik (2014). Rekrutmen tradisional menggunakan teori Korkki (2009) dan Patterson (1996).

Tabel 2.4

Review Teori Rekrutmen dan Seleksi

Seleksi	Miles, Andrew and Sadler-Smith, Eugene (2014)	Myers (2002)	Ilusi wawancara yang dapat mengakibatkan kesenjangan antara kesan pewawancara tentang seorang kandidat dan kenyataan, berlipat ganda.
	Koean, Melisa Ikwanto (2015)	Bangun (2013)	Seleksi terdapat delapan tahapan dalam melakukan seleksi, yaitu menerima lamaran kerja, wawancara pendahuluan, tes psikologi, pemeriksaan referensi, wawancara seleksi, persetujuan langsung, pemeriksaan kesehatan, induksi atau orientasi.
	Herschberg <i>et al</i> (2018)	Newell (2005)	Seleksi adalah proses memilih satu kandidat dari kumpulan kandidat berdasarkan kriteria spesifik dan berdasarkan 'kecocokan' antara individu dan individu
Prosedur Seleksi	Inzunza (2016)	Kvale (1996)	kriteria dan proses Catatan diperoleh dari (lima) praktisi seleksi dalam wawancara semi-terstruktur, sebuah pendekatan yang diadopsi karena memungkinkan dimasukkannya tema spesifik dan pertanyaan yang disarankan
Rekrutmen	Jiarakorn, Hatairat., Suchivab, Siridej and Pasipol, Shotika (2015)	Gomez-Mejia dan rekan (2004)	Mendefinisikan istilah rekrutmen sebagai proses mengutip set atribut

			spesifik untuk pelamar pekerjaan.
	Koean, Melisa Ikwanto (2015)	Mathias dan Jacson (2006)	Metode rekrutmen dibagi menjadi dua, yaitu metode internal dan metode eksternal.
	Herschberg <i>et al</i> (2018)	Newell (2005)	Rekrutmen adalah proses yang berkaitan dengan mengidentifikasi dan menarik kandidat yang cocok.
	Lepisto, L. and Ihantola, E. (2018)	Baldvinsdottir et al., 2010)	Serupa dengan media yang membentuk citra persepsi akuntan manajemen, prosedur perekrutan dan seleksi juga terlibat dalam pembentukan citra tersebut
	Martins and Diaconescu (2014)	Suutari & Brewster (2001)	Perekrutan dan seleksi orang asing adalah salah satu masalah utama yang dapat kita temukan dalam literatur manajemen sumber daya manusia internasional
	Rahman <i>et al.</i> , (2020)	Armstrongs (2014)	Memilih atau merekrut orang untuk mengisi posisi tertentu dalam suatu perusahaan dapat dilakukan secara eksternal atau internal dengan cara merekrut di dalam organisasi atau merekrut orang dari luar
	Ladkin dan Bhalis (2016)	Desler (2013)	sebagai menemukan dan / atau menarik pelamar untuk posisi terbuka pemberi kerja.
	Safitri dan Widiawati (2018)	Dessler (2014)	Rekrutmen adalah proses menentukan posisi yang

			akan diisi dalam perusahaan, dan bagaimana Mengisinya.
	Safitri dan Widiawati (2018)	Noe dalam Hartatik, (2014).	Rekrutmen didefinisikan sebagai pelaksana atau aktivitas organisasi awal dengan tujuan untuk mengidentifikasi dan mencari tenaga kerja yang potensial.
Rekrutmen Tradisional	Meagher (2017)	Korkki (2009)	Surat pengantar adalah keunggulan kompetitif bagi aplikasi untuk memberikan surat lamaran. Surat lamaran menunjukkan keterampilan menulis pelamar dan juga mengungkapkan kepribadiannya.
	Meagher (2017)	Patterson (1996)	Perspektif resume adalah Mempekerjakan profesional harus menjelaskan bahwa ketika mereka mencari kandidat untuk wawancara, ada prasyarat tertentu yang mereka cari pada resume.
	Meagher (2017)	Judge, Higgins, dan Cable (2000)	Perspektif wawancara tatap muka adalah Wawancara terstruktur memang memiliki validitas dan diberi label wawancara struktur sebagai tes kemampuan kognitif yang diberikan secara lisan
Rekrutmen Online	Brandao <i>et al</i> (2018)	Cunha <i>et al.</i> , (2010)	Rekrutmen Online dilakukan melalui internet, email atau jenis lain dari sistem komunikasi canggih

Sumber: Data Sekunder diolah (2020)

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Sumber daya Manusia

Pengertian Sumber daya manusia menurut beberapa ahli :

- b). Sumber daya semua orang yang berkontribusi untuk melakukan pekerjaan perusahaan dan juga orang-orang yang bisa berkontribusi di masa mendatang dan mereka yang telah berkontribusi di masa lalu. (Jackson *et al.*, 2019).
- c). Menurut Fahmi (2016) Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.
- d). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. (Hasibuan. 2014)

2.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia Menurut Hasibuan (2014) yaitu agar perusahaan mendapatkan rentabilitas laba yang lebih besar dari persentase tingkat bunga bank.

2.2.3 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2014) Manajemen mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

- a). Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *Job description, job specification, job requirement* dan *job evaluation*.
- b). Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and eh eright man in the right job*.
- c). Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
- d). Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang
- e). Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f). Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- g). Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh
- h). Melaksanakan pendidikan, latihan dan penilaian prestasi karyawan.
- i). Mengatur mutasi karyawan baik vertical maupun horizontal
- j). Mengatur pension, pemberhentian dan pesangon.

2.2.4 Fungsi Sumber daya manusia

Fungsi Sumber daya manusia menurut Hasibuan (2014) meliputi:

- a). Perencanaan

Perencanaan (*human resource planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan membantu terwujudnya tujuan.

b). Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organixation chart*).

c). Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d). Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

e). Pengadaan

Pengadaan adalah prose penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f). Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

g). Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

h). Pengintegrasian

Pengintegrasian (*Integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

i). Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension.

j). Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

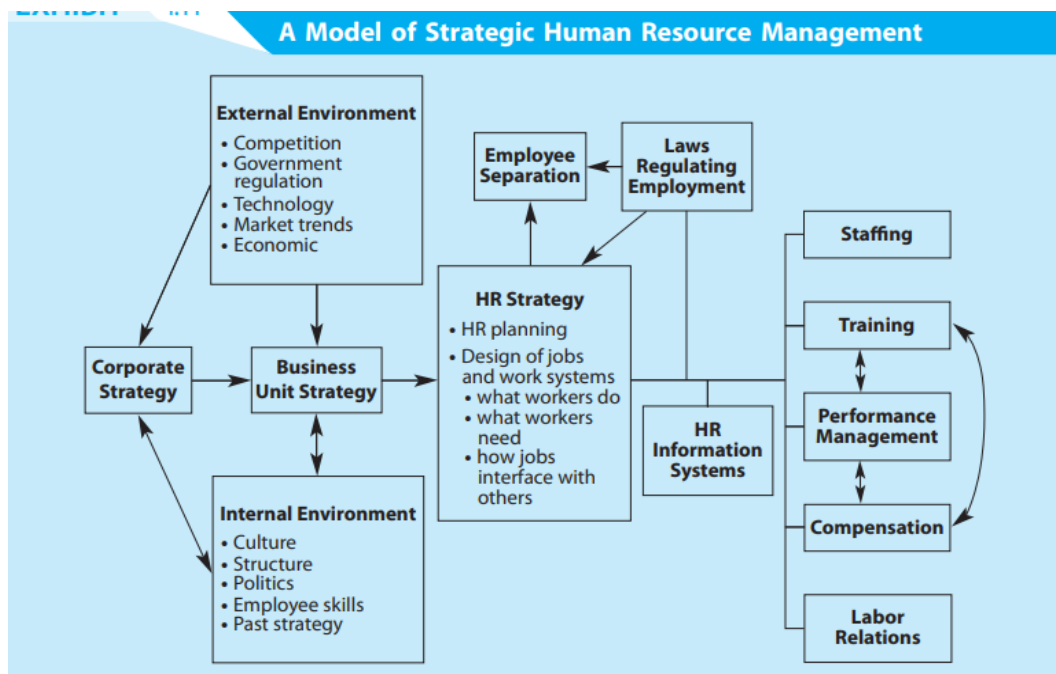
k). Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

2.2.5 Strategi Sumber Daya Manusia

Strategic HRM defines the organization's intentions and plans on how its business goals should be achieved through people. Maksudnya HRM strategis didefinisikan sebagai tujuan dan rencana organisasi tentang bagaimana tujuan bisnisnya harus dicapai melalui orang-orang (Armstrongs, 2006).

Munurut Mello (2015) *Strategic HR management involves making the function of managing people the most important priority in the organization and integrating all HR programs and policies within the framework of a company's strategy.* Manajemen SDM strategis yaitu melibatkan pembuatan fungsi pengelolaan manusia sebagai prioritas terpenting dalam organisasi dan mengintegrasikan semua program dan kebijakan SDM dalam kerangka strategi perusahaan.



Gambar 2.1 Model MSDMS
Sumber : Mello (2015)

2.2.6 Strategi *Recruitment*

Strategi rekrutmen menurut Mello (2015) ada dua yaitu merekrut dari internal atau merekrut dari eksternal perusahaan. Merekrut dari kumpulan karyawan dari internal dapat menguntungkan organisasi dalam beberapa cara. Pertama, organisasi sudah memiliki data kinerja karyawan. Banyak kesempatan

telah diberikan untuk mengamati kebiasaan kerja, keterampilan dan kemampuan pelamar, kemampuan untuk bergaul dengan orang lain, dan cocok dengan organisasi.

Kedua, promosi dari dalam memotivasi karyawan. Karyawan merasa bahwa organisasi mencoba memberi kesempatan promosi dan pengembangan sebagai imbalan atas kinerja dan loyalitas karyawan. Ketiga, waktu pelatihan dan sosialisasi berkurang. Akhirnya, perekrutan internal seringkali jauh lebih cepat dan jauh lebih murah daripada perekrutan eksternal dari organisasi.

Saat merekrut karyawan dari eksternal organisasi, pemberi kerja memiliki berbagai sumber pelamar yang dapat dipilih. Sumber yang tepat tidak hanya dapat menghemat waktu dan uang tetapi juga dapat mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk memiliki karyawan baru yang benar-benar bisa bekerja. Survei perekrut baru-baru ini menemukan bahwa lima sasaran perekrutan teratas adalah (1) menghasilkan lamaran kerja berkualitas tinggi; (2) menghasilkan laba atas investasi terbaik; (3) merangsang keinginan untuk bekerja untuk organisasi; (4) mengisi posisi tertentu; dan (5) menghasilkan keragaman.

2.2.7 Recruitment

Rekrutmen merupakan proses pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah dan jenis yang dibutuhkan (Fahmi, 2016)

Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Hasilnya adalah merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih (Rivai dan Sagala, 2009)

Menurut Bohlander and Snell (2013) Rekrutmen adalah proses menemukan dan menarik individu ataupun sekelompok dari sekumpulan pelamar yang memiliki potensi untuk bekerja dalam sebuah organisasi, di mana pelamar tersebut adalah pelamar yang memenuhi syarat untuk di pekerjakan.

Sedangkan, menurut Armstorngs (2014) Perekrutan adalah proses menemukan dan melibatkan orang-orang yang dibutuhkan organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa rekrutmen dari beberapa ahli yaitu proses mencari orang-orang yang memiliki potensi keahlian sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh perusahaan dan memenuhi persyaratan yang telah ditentukan oleh perusahaan

a. Sumber dalam Rekrutmen (Fahmi, 2016)

Setiap perusahaan pasti menginginkan memperoleh sumber tenaga kerja yang memiliki kualitas dan kompetensi yang menjanjikan. Maka secara umum ada 2 (dua) sumber informasi dalam rekrutmen, yaitu:

a). Sumber informasi internal

Ini berasal dari data-data bagian divisi sumber daya manusia, terutama data dari para karyawan tetap atau karyawan tenaga kontrak yang bersifat ditempatkan dalam jangka waktu tertentu dan ditentukan.

b). Sumber informasi eksternal

Ini bersumber dari informasi pihak eksternal. Sumber rekrutmen eksternal ini dapat dilakukan melalui:

- 1) Media cetak (koran)
- 2) Media elektronik (radio dan televisi)

- 3) Sekolah / perguruan tinggi
 - 4) Rekomendasi dari para karyawan
 - 5) Departemen tenaga kerja
 - 6) Internet
 - 7) Bursa tenaga kerja
 - 8) Asosiasi – asosiasi
- b. Proses dan sumber-sumber Rekrutmen (Rivai dan Sagala, 2009)
- a) Dari sumber internal perusahaan.

SDM yang ditarik (diterima) adalah berasal dari perusahaan/lembaga itu sendiri. Dengan cara ini perusahaan mencari karyawan yang ada di dalam lingkungan sendiri untuk ditempatkan pada posisi tertentu.
 - b) Dari sumber eksternal di dalam negeri perekrutan melalui:
 - 1) *Walk-ins* dan *Write-ins* (pelamar yang datang dan menulis lamaran sendiri)
 - 2) Rekomendasi dari karyawan
 - 3) Pengiklanan (surat kabar, majalah, televisi, radio, dan media)
 - 4) Agen-agen keamanan tenaga kerja negara
 - 5) Agen-agen penempatan tenaga kerja
 - 6) Lembaga-lembaga pendidikan dan pelatihan yang menggunakan tenaga kerja khusus yang menghasilkan SDM yang berkualitas dan siap kerja.

- 7) Departemen tenaga kerja selalu menampung SDM yang mencari kerja dan menyalurkan ke perusahaan-perusahaan yang membutuhkan
 - 8) Tenaga-tenaga profesional mencari perusahaan.
 - 9) Organisasi-organisasi profesi/keahlian.
 - 10) Asosiasi-asosiasi
 - 11) Operasi-operasi militer
 - 12) Program pelatihan kerja yang diselenggarakan pihak swasta biasanya juga sebagai lembaga yang secara khusus menyediakan jasa pelatihan tertentu.
 - 13) Pekerja-pekerja sewaan
 - 14) *Open house*
- c). Dari sumber eksternal di luar negeri/Internasional perekrutan melalui:
- 1) *Professional Search Firm*
 - 2) *Education Institution*
 - 3) *Profesional Association*
 - 4) *Labor Organization*
 - 5) *Military Operation*
 - 6) *Government-Funded and Community Training Program*
- c. Sumber-sumber dalam mencari kandidat menurut Armstrongs (2014)
- a) Sumber internal

Perusahaan akan mencari kandidat dari internal dikarenakan sudah mengerti budaya kerja perusahaan dan untuk efisiensi biaya rekrutmen.

Selain itu, mencoba membujuk mantan karyawan untuk kembali ke organisasi atau mendapatkan saran dari karyawan:

- 1) Perekrutan online
 - 2) Media sosial yang ada (rujukan).
- b) Sumber eksternal Iklan
- 1) Agen perekrutan
 - 2) Pusat kerja
 - 3) Konsultan
 - 4) Penyedia *outsourcing*

2.2.8 Seleksi

Menurut Rivai dan Sagala (2009) Seleksi adalah kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpulnya sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan.

Seleksi merupakan proses penjurangan dan penentuan siapa yang layak dan tidak layak untuk bekerja di sebuah perusahaan. Suatu sistem seleksi yang baik harus dilakukan oleh tim seleksi dan kemudian diputuskan dengan diskusi yang bisa di pertanggungjawabkan keputusannya (Fahmi, 2016).

Menurut Armsrongs (2014) Seleksi adalah bagian dari proses rekrutmen yang berkaitan dengan penentuan pelamar atau kandidat mana yang harus diangkat untuk pekerjaan.

Dapat disimpulkan bahwa seleksi menurut para ahli yaitu proses menentukan calon karyawan yang layak diterima atau tidak layak untuk bekerja di perusahaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

1) Tahapan dalam Proses Seleksi menurut Fahmi (2016)

Bagi calon karyawan yang telah lulus tahap rekrutmen dan dipanggil untuk ikut seleksi maka ada beberapa syarat umum yang harus di penuhi atau diikuti dan syarat untuk mengikuti seleksi tersebut biasanya terbagi pada 4 (empat) tahap. Adapun tahap-tahap tersebut adalah:

- a) Tahap seleksi administrasi
 - b) Tahap seleksi tes tertulis
 - c) Tahap tes wawancara
 - d) Tahap tes kesehatan
- a. Proses dan Tahapan Seleksi

Beberapa instrumen yang dapat digunakan dalam seleksi, yaitu:

- a) Surat-surat rekomendasi
- b) Surat lamaran
- c) Tes kemampuan (Tes Potensi Akademik = TPA)
- d) Tes kepribadian
- e) Tes psikologi
- f) Wawancara
- g) *Assessment center*
- h) *Drug tes*
- i) *Honesty tes*

j) *Handwriting analysis*

2) Metode seleksi menurut Armstrongs (2014)

Tujuan seleksi adalah untuk menilai kesesuaian kandidat dengan memprediksi sejauh mana mereka akan mampu menjalankan peran dengan sukses. Metode seleksi yang disebut 'trio klasik' terdiri dari formulir aplikasi, wawancara, dan referensi. Tetapi untuk sekarang ini seleksi banyak metodenya seperti:

a) Wawancara adalah metode seleksi yang paling dikenal. Tujuannya adalah untuk memperoleh informasi tentang kandidat yang akan memungkinkan prediksi dibuat tentang seberapa baik mereka akan melakukan pekerjaan dan dengan demikian mengarah pada keputusan seleksi.

b) Tes seleksi digunakan untuk memberikan bukti yang valid dan andal tentang tingkat kemampuan, kecerdasan, karakteristik kepribadian, bakat, dan pencapaian. Jenis tes lain yang dijelaskan di bawah ini adalah tes kemampuan dan bakat:

1) Tes kecerdasan, mengukur berbagai kemampuan mental yang memungkinkan seseorang berhasil dalam berbagai tugas intelektual menggunakan fakultas pemikiran dan penalaran abstrak.

2) Tes kepribadian, mencoba menilai kepribadian kandidat untuk membuat prediksi tentang kemungkinan perilaku mereka dalam suatu peran.

- 3) Tes kemampuan, menetapkan apa yang mampu diketahui atau dilakukan orang.
 - 4) Tes bakat adalah tes terkait pekerjaan atau pekerjaan yang menilai sejauh mana orang dapat melakukan pekerjaan itu.
 - 5) Karakteristik tes yang bagus, Tes yang baik adalah tes yang memberikan data mengenai prediksi perilaku atau kinerja yang dapat diandalkan dan oleh karena itu membantu dalam proses membuat keputusan yang obyektif dan beralasan ketika memilih orang untuk pekerjaan.
 - 6) Hasil tes, dapat diinterpretasikan dengan penggunaan norma atau melalui skor kriteria.
 - 7) Penggunaan tes dalam prosedur seleksi, Tes kecerdasan dan kepribadian yang divalidasi akan menghasilkan data yang berguna, tetapi ada banyak hal yang bisa dikatakan untuk menggabungkannya dalam prosedur seleksi dengan wawancara terstruktur
- c) *Assessment centres*, mengumpulkan sekelompok kandidat dan menggunakan berbagai teknik penilaian selama periode terkonsentrasi (satu atau dua hari) dengan tujuan untuk memberikan pandangan yang lebih komprehensif dan seimbang tentang kesesuaian masing-masing anggota kelompok.

- d) *Choice of selection methods*, Kriteria terpenting adalah kemampuan metode pemilihan atau kombinasi metode untuk memprediksi kinerja masa depan.
- e) Penawaran sementara dan mendapatkan referensi, Tujuan utama referensi adalah untuk mendapatkan informasi faktual yang meyakinkan tentang calon karyawan.

2.2.9 Prosedur rekrutmen dan seleksi

Menurut Sinurat (2008) prosedur rekrutmen dan seleksi yaitu langkah pertama: permintaan pengguna, Tahapan ini terbagi atas empat bagian:

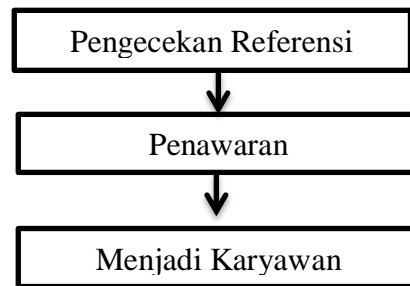
- a). Penentuan sasaran rekrutmen dan seleksi
- b). Penentuan kualifikasi, yaitu persyaratan mutlak dan persyaratan ingin
- c). Penyusunan jadwal kegiatan
- d). Penentuan alat tes

Menurut Armstrongs (2014) Spesifikasi seseorang atau persyaratan seseorang mendefinisikan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan (KSA) yang diperlukan untuk menjalankan peran, jenis perilaku yang diharapkan dari pemegang peran (kompetensi perilaku) dan pendidikan, kualifikasi, pelatihan dan pengalaman yang dibutuhkan untuk memperoleh KSA yang diperlukan. Spesifikasi ditetapkan di bawah sebagai berikut:

- a) Pengetahuan - apa yang perlu diketahui individu untuk menjalankan perannya.
- b) Keterampilan dan kemampuan, apa yang harus dapat dilakukan individu untuk menjalankan peran tersebut.

- c) Kompetensi perilaku, jenis perilaku yang diperlukan untuk keberhasilan pelaksanaan peran. Ini harus spesifik peran, idealnya berdasarkan analisis karyawan yang menjalankan peran mereka secara efektif. Perilaku tersebut juga harus dikaitkan dengan nilai inti dan kerangka kompetensi organisasi untuk membantu memastikan bahwa kandidat akan sesuai dan mendukung budaya organisasi.
- d) Kualifikasi dan pelatihan - profesional, teknis atau akademis kualifikasi yang diperlukan atau pelatihan yang harus dilakukan oleh kandidat.
- e) Pengalaman, jenis pencapaian dan aktivitas yang kemungkinan besar memprediksi kesuksesan.
- f) Tuntutan khusus, segala sesuatu yang diharapkan akan dicapai oleh pemegang peran di bidang tertentu, misalnya mengembangkan pasar atau produk baru; meningkatkan penjualan, produktivitas atau tingkat layanan pelanggan; perkenalkan sistem atau proses baru.





Tabel 2.6 Prosedur rekrutmen dan seleksi
Sumber : Sinurat (2008)

2.2.10 Hotel

Pengertian Hotel menurut Menteri Perhubungan (SK. MenHub RI No.PM 10/PW.391/PHB-77) dalam buku Sumarsono adalah suatu bentuk akomodasi yang dikelola secara komersial, disediakan bagi setiap orang untuk memperoleh pelayanan penginapan berikut makan dan minum.

Adapun pengertian hotel menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) adalah bangunan berkamar banyak yang disewakan sebagai tempat untuk menginap dan tempat makan orang yang sedang dalam perjalanan. Bentuk akomodasi yang dikelola secara komersial, disediakan bagi setiap orang untuk memperoleh pelayanan, penginapan, makan dan minum.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah sarana untuk mengeksplorasi dan memahami makna individu atau kelompok yang berkaitan dengan masalah sosial atau manusia. Proses penelitian melibatkan pertanyaan dan prosedur yang muncul, data biasanya dikumpulkan dalam pengaturan peserta, analisis data secara induktif membangun dari rincian ke tema umum dan peneliti membuat interpretasi tentang makna data. (Creswell, 2009).

Menurut Sugiono (2017) penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (*natural setting*). Penelitian dengan pendekatan kualitatif menekankan analisis proses dari proses berpikir secara induktif yang berkaitan dengan dinamika hubungan antara fenomena yang diamati dan senantiasa menggunakan logika ilmiah.

Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian dengan metode kualitatif yaitu studi kasus. Menurut Fitrah dan Luthfiah (2017) Studi kasus yaitu strategi penelitian di mana di dalam nya peneliti menyelidiki secara cermat satu program, peristiwa, aktivitas, proses, atau sekelompok individu. Tujuan dalam pelaksanaan penelitian tersebut adalah untuk memahami bagaimana suatu peristiwa dapat berjalan daripada mengembangkan pemahaman yang mendalam tentang kasus

tunggal atau mengeksplorasi isu atau dengan menggunakan kasus tersebut sebagai ilustrasi spesifik (Cweswell, 2009).

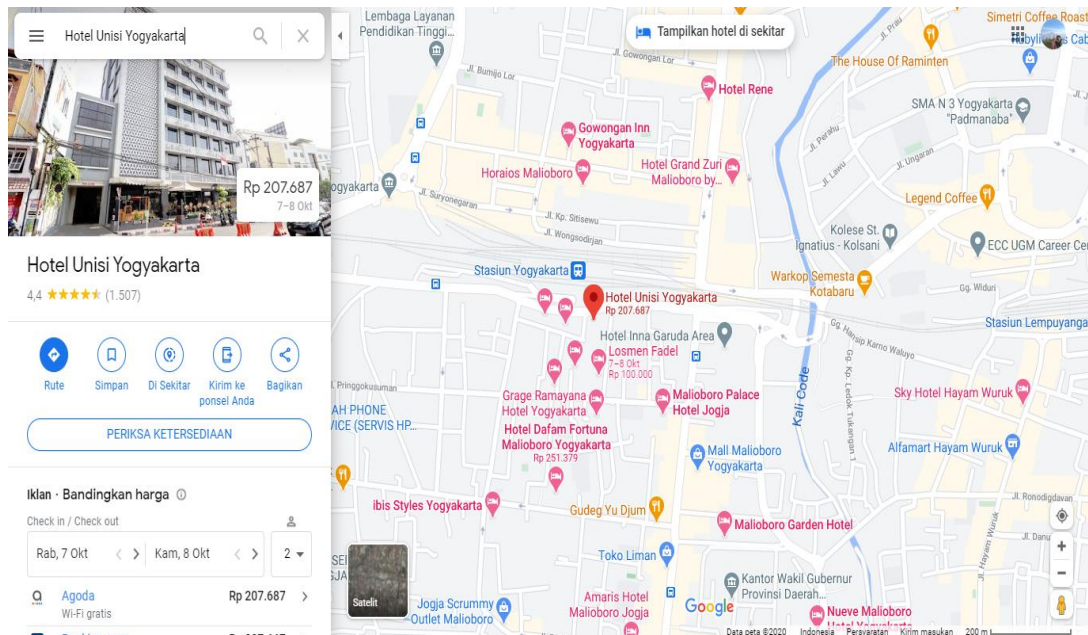
Dalam penelitian yang dilakukan, penulis menggunakan pendekatan metode kualitatif. Hal ini dirasa cocok dengan objek penelitian yang penulis akan lakukan. Praktik rekrutmen dan seleksi di Hotel Unisi perlu di ketahui lebih dalam lagi karena setiap Hotel mempunyai praktik rekrutmen dan seleksi yang berbeda dan mempunyai kebijakan-kebijakan yang berbeda. Objek dalam penelitian ini adalah objek yang ilmiah, objek yang apa adanya tidak dimanipulasi oleh penulis, sehingga kondisi pada saat penelitian memasuki objek, setelah berada pada objek dan setelah dari objek relatif tidak berubah.

Berdasarkan penjabaran di atas, peneliti mengetahui bagaimana proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang ada di Hotel Unisi Yogyakarta. Peneliti membutuhkan bekal teori dan wawancara yang luas untuk dapat bertanya lebih luas, menganalisis dan mengonstruksi objek yang diteliti menjadi lebih jelas dan mempunyai makna.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Hotel Unisi Yogyakarta sebagai objek penelitian.

Lokasi : HOTEL UNISI YOGYAKARTA
 Alamat : Jl. Pasar Kembang, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa
 Yogyakarta
 Telepon : (0274) 2924999
 Website : <http://se@hotelunisi.com>



Gambar 3.1 Peta Hotel Unisi Yogyakarta
Sumber: <https://hotelunisi.com/contact/> (2020)

3.3 Sejarah dan Perkembangan Hotel Unisi Yogyakarta

Hotel berkonsep syariah mulai berkembang seiring dengan besarnya pasar konsumen muslim dan seiring berkembangnya perkembangan wisata halal di Indonesia. Hal ini menjadi peluang bagi para pelaku bisnis wisata halal dari berbagai sektor, seperti kuliner, destinasi wisata, sampai properti berupa hotel atau jenis tempat penginapan lain. Perkembangan ini memicu munculnya konsep baru dalam managerial hotel, yaitu hotel berkonsep syariah.

Di daerah Yogyakarta, bisnis hotel syariah juga mulai berkembang meskipun belum sebesar pertumbuhan hotel konvensional. Saat ini baru terdapat 10 hotel syariah di Daerah Istimewa Yogyakarta. HOTEL UNISI merupakan hotel yang didirikan oleh Yayasan Badan Wakaf Universitas Islam Indonesia untuk menyediakan pelayanan hospitality yang berkonsep syariah. Hotel ini menggunakan bendera usaha PT. UNISIA KREASI SEJAHTERA yang didirikan

pada tanggal 08 Oktober 2012 sesuai dengan Akte Notaris No.3 dan telah mendapat pengesahan dari Kemenkumham pada tahun yang sama. HOTEL UNISI YOGYAKARTA menerima tamu untuk pertama kalinya pada tanggal 16 September 2016 dan menjadi pioneer hotel dengan prinsip Syariah Hospitality di kawasan Malioboro. Pada saat awal operasional, Hotel UNISI menggandeng operator hotel Syariah yang telah berpengalaman dan kompeten yaitu Sofyan Hotels sehingga menggunakan merk dagang Hotel UNISI Yogyakarta. Kerja sama branding berlangsung selama tiga (3) tahun, setelah itu Hotel UNISI Yogyakarta berdiri secara independen menggunakan brand Hotel UNISI Yogyakarta.

Hotel UNISI Yogyakarta berpegang pada moto Syariah Hospitality sehingga memberlakukan beberapa aturan kepada tamu yang akan menginap sesuai dengan pedoman hotel Syariah. Sebagai wujud komitmen kepada masyarakat untuk memberikan pelayanan terbaik sesuai syariat Islam, maka untuk makanan dan minuman yang disediakan hotel unisi telah mendapat Sertifikat Halal dari Lembaga Pengkajian Pengawasan Obat-obatan dan Kosmetika Majelis Ulama Indonesia wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta (LPPOM-MUI DIY) dengan nomor 12310003640818. Sehingga makanan dan minuman yang disajikan kepada tamu adalah halal.

Hotel UNISI Yogyakarta menerapkan seleksi ketat kepada tamu yang akan menginap, terutama tamu yang berpasangan. Tamu tersebut harus menunjukkan bukti pernikahan yang sah sesuai perundang-undangan yang sah. Hotel UNISI Yogyakarta merupakan pendobrak hotel berkonsep Syariah di daerah Pasar Kembang yang terkenal sebagai red zone area. Hal ini tidak berpengaruh pada

tingkat hunian kamar Hotel UNISI Yogyakarta, terbukti kepuasan pelanggan semakin tahun meningkat terus. Pada tahun 2018 Hotel UNISI Yogyakarta mendapat penghargaan Traveloka Hotel Award dalam kategori *exceptional guest experience (value)* yang membuktikan tingginya tingkat kepuasan pelanggan. Kami terus berinovasi dan berupaya untuk terus memberikan kepuasan bagi semua pelanggan dan stakeholder, dengan tidak mengurangi peran serta dalam membangun masyarakat sekitar. Hotel UNISI menjadi rujukan hotel Syariah di kota Yogyakarta, dan digandeng oleh Dinas Pariwisata DI Yogyakarta untuk bekerja sama membimbing desa wisata yang mengembangkan Guest House atau homestay agar bisa menjadi moslem friendly homestay dan atau guesthouse.

3.3.1 Visi, Misi, Filosofi Usaha dan Tujuan Usaha

Dalam menjalankan bisnis hotel yang terpenting harus memiliki visi, misi yang jelas agar bisa berjalan selaras dengan tujuan hotel. Berikut ini peneliti akan paparkan visi, misi, filosofi dan tujuan Hotel Unisi Yogyakarta. Data tersebut didapat dari data internal Hotel Unisi.

1) VISI

Terwujudnya hotel Syariah yang unggul di Yogyakarta

2) MISI

- a. Mengembangkan usaha hotel syariah yang selaras dengan Visi Yayasan Badan Wakaf UII.
- b. Mengembangkan (syiar) manajemen hotel syariah dengan menyediakan berbagai manfaat bagi tamu, masyarakat, dan lingkungan.

- c. Mencapai keuntungan yang barokah dan tingkat pertumbuhan usaha yang berkelanjutan serta berkontribusi bagi peningkatan kesejahteraan masyarakat

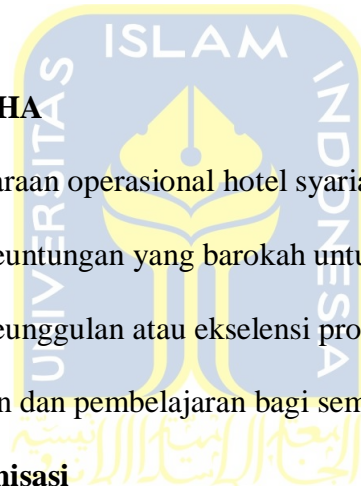
3) FILOSOFI USAHA

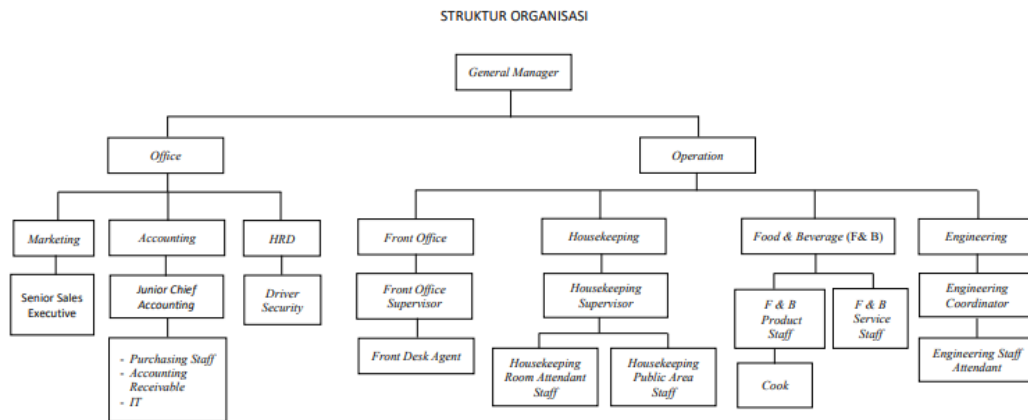
Setiap langkah yang diambil harus dibuat dengan penuh tanggung jawab untuk melestarikan komitmen SYARIAH HOSPITALITY yang berpadu pada lingkungan dan perubahan global. Operasionalisasi Perusahaan berpegang teguh kepada komitmen untuk menjalankan prinsip syariah Islam.

4) TUJUAN USAHA

- a. Penyelenggaraan operasional hotel syariah untuk kepuasan pelanggan.
- b. Mencapai keuntungan yang barokah untuk semua stakeholder.
- c. Mencapai keunggulan atau ekselensi proses bisnis hotel syariah.
- d. Pertumbuhan dan pembelajaran bagi semua stakeholder

3.3.2 Struktur Organisasi





HOTEL UNISI YOGYAKARTA
 Jalan Pasar Kembang No.42 Yogyakarta-Phone. 0274-2924999 Fax. 0274-2924888
 WA. 081578090999 - www.hotelunisi.com

Gambar 3.2 Struktur Organisasi
 Sumber: Data Sekunder

3.4 Narasumber Penelitian

Teknik sampling dalam penelitian kualitatif jelas berbeda dengan non-kualitatif. Pada penelitian nonkualitatif sampel dipilih dari suatu populasi sehingga dapat digunakan untuk mengadakan generalisasi. Penelitian kualitatif menggunakan teknik sampling yang benar-benar mewakili ciri-ciri suatu populasi (Meleong, 2017). Pada penelitian kualitatif tidak ada sampel acak, tetapi *purposive sampel*). *Purposive sampel* adalah untuk merinci kekhususan yang ada dalam ramuan konteks yang unik.

Dari penjelasan di atas berkaitan dengan penelitian praktik rekrutmen dan seleksi karyawan pada Hotel Unisi Yogyakarta, peneliti melakukan pemilihan narasumber. Narasumber penelitian ini yang pernah terlibat langsung dalam praktik

rekrutmen dan seleksi. Pertimbangan narasumber dalam penelitian yang akan dilakukan memfokuskan pada:

- a. Satu kepala pimpinan
- b. Supervisor yang telah melakukan praktik rekrutmen dan seleksi karyawan
- c. Karyawan yang minimal sudah bekerja selama 3 tahun, sebagai pendukung untuk ditanyai tentang praktik rekrutmen dan seleksi yang ada.

Berdasarkan fokus pada narasumber, maka narasumber penelitian dikelompokkan menjadi dua kelompok. Pertama, narasumber utama dan kedua, narasumber pendukung. Berikut adalah data para narasumber yang utama dan pendukung.

Narasumber Penelitian Utama

- 1) Nama : Kukuh Wibianto
 Jabatan : General manajer
 Usia : 42 th
 Lama bekerja : 4 tahun
- 2) Nama : Sugeng Rismiyanto
 Jabatan : SPV *house keeping*
 Usia : 35 th
 Lama bekerja : 4 tahun
- 3) Nama : Jumiyati
 Jabatan : SPV *Frontoffice*
 Usia : 28 th
 Lama bekerja : 2 tahun

Narasumber Pendukung

- 1) Nama : Nur Ifa Wijayanti
 Jabatan : Staf F&B *product* koki
 Usia : 28 th
 Lama bekerja : 3 tahun
- 2) Nama : Handi Pusdiana
 Jabatan : Staf F&B *product service*
 Usia : 30 th
 Lama bekerja : 4 tahun

3.5 Sumber Data Penelitian

Sumber data menurut Lofland dan Lofland (1984 dalam Meleong 2017) sumber data dalam penelitian kualitatif adalah data primer dan data sekunder. Data primer seperti wawancara, observasi dan dokumentasi. Sedangkan, data sekunder seperti data yang bersumber dari buku, majalah ilmiah atau data statistik. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

Menurut Meleong (2017) data primer merupakan data yang dicatat melalui catatan tertulis atau melalui perekaman *video/audio tapes*, pengambilan foto atau film. Data primer didapat langsung dari narasumbernya melalui proses wawancara. Wawancara yang telah dilakukan untuk mengetahui lebih jauh bagaimana praktik rekrutmen dan seleksi yang telah berjalan di Hotel Unisi, narasumber pertama dalam wawancara yaitu, Pak Kukuh selaku *general managers* Hotel Unisi, Pak Sugeng selaku *supervisor house keeping* Hotel Unisi. Ibu Jumiyati selaku

supervisor *front office* hotel Unisi. Mba Ifa selaku staff Staf F&B *product service* dan Mas Handi selaku staff Staf F&B *product koki* Hotel Unisi.

Data sekunder menurut Meleong (2017) merupakan data tambahan yang berasal dari sumber tertulis seperti buku, majalah ilmiah, data arsip, jurnal dan dokumen resmi. Dalam penelitian ini, data yang sekunder yang digunakan berupa data statistik tentang perkembangan pariwisata Yogyakarta dan perkembangan pertumbuhan hotel di Yogyakarta, jurnal-jurnal tentang rekrutmen dan seleksi serta beberapa buku pendukung.

3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian atau alat penelitian adalah manusia. Manusia sering dianggap sebagai instrumen karena dapat menyesuaikan diri, lebih responsif, menekankan keutuhan, mendasarkan diri atas pengetahuan, memproses dan mengikhtisarkan dan lain-lain. Adapun masalah yang dalam penelitian ini adalah praktik rekrutmen dan seleksi seperti Prosedur rekrutmen dan seleksi, proses pelaksanaan rekrutmen dan seleksi yang ada di Hotel Unisi Yogyakarta.

Berikut adalah pertanyaan mengenai Praktik SDM untuk narasumber utama:

- 1) Rekrutmen
 - a. Apakah ada strategi yang digunakan untuk melakukan rekrutmen
 - b. Siapa yang merumuskan strategi rekrutmen di Hotel Unisi
 - c. Apa orientasi strategi yang ada di Hotel Unisi
 - d. Mengapa strategi itu dipilih
 - e. Bagaimana integrasi strategi rekrutmen yang ada di Hotel Unisi
 - f. Bagaimana Standar Operasi Prosedur (SOP) rekrutmen yang diterapkan

- g. Bagaimana pelaksanaan rekrutmen di Hotel Unisi
- h. Siapa yang berhak melakukan rekrutmen
- i. Kapan dilaksanakan perekrutan di Hotel Unisi
- j. Metode apa yang digunakan dalam merekrut
- k. Dari manakah sumber perekrutan
- l. Apakah ada evaluasi setelah dilakukan perekrutan
- m. Siapa yang mengevaluasi perekrutan di Hotel Unisi
- n. Bagaimana cara mengevaluasi perekrutan yang telah dilaksanakan
- o. Kapan mengevaluasi hasil rekrutmen karyawan
- p. Apa saja yang dievaluasi dari strategi rekrutmen
- q. Apa yang harus dilakukan perusahaan untuk meningkatkan efektivitas dalam merekrut karyawan
- r. Adakah hambatan yang terjadi ketika melaksanakan rekrutmen dan seleksi
- s. Bagaimana cara menghadapi hambatan tersebut

2) Seleksi

- a. Apakah ada strategi yang digunakan untuk melakukan seleksi
- b. Siapa yang merumuskan strategi seleksi di Hotel Unisi
- c. Bagaimana merumuskan kriteria seleksi yang digunakan Hotel Unisi
- d. Bagaimana Standar Operasi Prosedur (SOP) seleksi yang diterapkan di Hotel Unisi
- e. Bagaimana tahapan seleksi yang ada di Hotel Unisi
- f. Bagaimana pelaksanaan seleksi karyawan yang ada di Hotel Unisi

- g. Siapa saja yang ikut terlibat dalam proses seleksi
- h. Kapan pelaksanaan seleksi karyawan terjadi
- i. Apakah ada evaluasi setelah dilakukan seleksi pada karyawan
- j. Siapa yang mengevaluasi seleksi di Hotel Unisi
- k. Bagaimana cara mengevaluasi seleksi yang telah dilaksanakan
- l. Kapan mengevaluasi hasil dari seleksi karyawan
- m. Apa saja yang dievaluasi dari strategi seleksi karyawan
- n. Apakah budaya syariah yang ada di hotel ini berdampak pada proses rekrutmen dan seleksi

Berikut adalah pertanyaan mengenai Praktik SDM untuk narasumber pendukung:

1) Rekrutmen

- a. Darimana anda mendapatkan informasi tentang lowongan Hotel Unisi
- b. Apakah ada keluarga atau kerabat yang mengajukan anda untuk bekerja di Hotel Unisi
- c. Melalui apa anda melamar di Hotel Unisi
- d. Apa syarat yang dibutuhkan untuk mendaftar di Hotel Unisi
- e. Bagaimana proses perekrutan menjadi karyawan di Hotel Unisi yang anda alami
- f. Apakah ada hambatan dalam proses rekrutmen untuk menjadi karyawan? Jika iya, apa saja hambatannya

2) Seleksi

- a. Bagaimana proses seleksi yang anda alami setelah melamar pekerjaan di Hotel Unisi

- b. Siapa yang melakukan proses seleksi terhadap anda
- c. Apakah budaya syariah yang ada di hotel ini berdampak pada proses rekrutmen dan seleksi

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan hal yang penting dalam sebuah penelitian, karena untuk memperoleh data yang valid. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan observasi.

3.7.1 Wawancara

Wawancara adalah percakapan antara dua orang manusia untuk menanyakan hal-hal dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh pihak, yaitu pewawancara (Interview) yang mengajukan pertanyaan. Dan terwawancara (interviewer) yang memberikan jawaban atas pertanyaan (Meleong, 2017). Wawancara semi terstruktur adalah wawancara yang bebas di mana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Wawancara jenis ini untuk penelitian yang lebih mendalam tentang subjek yang diteliti. Pada penelitian ini penulis melakukan wawancara dengan *general manager*, *supervisor* dan staf. Dalam wawancara yang telah dilakukan menggunakan wawancara semi terstruktur karena wawancara ini ingin mengetahui lebih jauh tentang praktik rekrutmen dan seleksi yang telah diterapkan di Hotel Unisi. Proses awal pada penelitian ini berjalan dengan baik, tetapi di pertengahan penelitian adanya wabah covid 19 membuat penelitian sedikit terganggu. Hambatan yang terjadi penulis tidak dapat mewawancarai secara

langsung kepada narasumber, akhirnya penulis harus melakukan wawancara melalui email.

3.7.2 Dokumentasi

Dokumentasi adalah kegiatan yang dipotret oleh sebuah benda kamera sehingga menghasilkan sebuah gambar. Dokumentasi menurut Meleong (2017) ialah setiap bahan tertulis ataupun film, lain dari *record* yang tidak dipersiapkan karena adanya permintaan seseorang penyidik. Dokumentasi dalam penelitian ini dalam bentuk foto-foto kegiatan hotel, foto narasumber, *record* dan lain-lain.

3.7.3 Observasi

Observasi adalah pengamat yang dilakukan di lapangan. Menurut Guba dan Lincoln (1981 dalam Meleong 2017) Observasi atau pengamatan yaitu observasi berdasarkan atas pengalaman secara langsung, observasi juga memungkinkan melihat dan mengamati sendiri kemudian mencatat perilaku dan kejadian sebagaimana yang terjadi pada keadaan sebenarnya. Pada penelitian ini penulis melakukan observasi dengan melihat perkembangan bisnis hotel syariah di Yogyakarta melalui laman website Hotel Unisi di internet dan penulis juga langsung datang ke Hotel Unisi untuk mengamati lebih detail Hotel Unisi.

Observasi yang telah dilakukan sebanyak tiga kali dengan mendatangi langsung Hotel Unisi. Observasi pertama, dilakukan pada tanggal 27 Februari 2020 pukul 11.00 wib. Penulis mendatangi Hotel Unisi dan bertemu dengan resepsionis Hotel Unisi menanyakan apakah di tersebut ada praktik rekrutmen dan seleksinya sekaligus memberikan surat peserta proposal penelitian untuk disampaikan kepada pimpinan Hotel atau bagian SDM. Dapat disimpulkan bahwa di Hotel Unisi

melakukan praktik rekrutmen dan seleksi untuk menunjang pelayan hotel yang baik. Observasi kedua, dilakukan pada tanggal 3 maret 2020 pukul 10.30 wib. Penulis mendatangi Hotel Unisi bertemu dengan Pak Kukuh sebagai general manager Hotel Unisi. Kami membicarakan rencana penelitian, bagaimana metode penelitian dan berbincang mengenai nama Hotel yang sudah berganti nama dan melihat-lihat resto Hotel unisi dimana di dindingnya banyak sekali sertifikat yang bertuliskan Halal dari MUI. Observasi ketiga, dilaksanakan pada tanggal 5 maret 2019 pukul 09.50 wib. Penulis datang kembali ke Hotel Unisi dan bertemu dengan Pak Kukuh untuk menanyakan tentang prosedur rekrutmen dan seleksi, pelaksanaan rekrutmen dan seleksi oleh hotel ini bisa berpengaruh terhadap rekrutmen dan seleksi.

3.8 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian kualitatif biasanya digunakan untuk mengurai pertanyaan yang diajukan pada rumusan masalah. Menurut Sugiyono (2017) Teknik analisis data dimana analisis data diarahkan untuk menjawab rumusan masalah dan atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam pedoman wawancara. Penelitian melakukan analisis data dari :



Gambar 3.3 Teknik analisis data

Sumber : Sugiyono (2017)

3.8.1 Data Collection (Pengumpulan Data)

Pengumpulan data yang peneliti lakukan dengan mencatat hal penting pada wawancara. Dalam penelitian kualitatif pengumpulan data dengan observasi, wawancara mendalam dan mendokumentasikan atau gabungan ketiganya (triangulasi), (Sugiyono, 2017). Awalnya peneliti melakukan wawancara kepada narasumber dan meminta izin terlebih dahulu untuk di *record*. Setelah selesai wawancara peneliti membuat transkrip dari hasil wawancara yang telah di *record* lalu lanjut untuk mereduksi data.

3.8.2 Data Reduction (Reduksi Data)

Reduksi data adalah menentukan sebuah indikator. Mereduksi data adalah merangkum, memilih, dan memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Reduksi data ini peneliti nyaring lagi data-data sesuai dengan fokusnya penulisnya. Dan penulis juga harus menentukan mana saja indikator dari hasil wawancara. (Sugiyono, 2017).

Dalam penelitian ini, penulis memperoleh banyak informasi sehingga membutuhkan reduksi data. Fungsi dari reduksi data ini agar informasi yang didapat bisa tersaring dan lebih mengerucut pada data yang dibutuhkan seperti prosedur rekrutmen dan seleksi karyawan, praktik rekrutmen dan seleksi karyawan.

3.8.3 Data Display (Penyajian Data)

Penyajian data biasanya berupa tabel, diagram atau grafik yang menunjukkan hasil dari reduksi yang telah dibuat sebelumnya dan menjelaskan kesimpulan akhir secara rinci. Menurut Miles and Huberman (1984) dalam

Sugiyono (2017) *the most frequent form of display data for qualitative research data in the past has been narrative text*. Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.

Pada penelitian ini, dalam menyajikan data penulis menggunakan reduksi data dan kemudian narasikan ke dalam pembahasan setiap bab, dimana penulis menyajikan data ke dalam bentuk bagan agar pembaca mudah memahami isi dari pembahasan.

3.9 Uji Kepercayaan Data atau Keabsahan data

Uji keabsahan data menurut Meleong (2017) diperlukan teknik pemeriksaan seperti uji kepercayaan (*credibility*), keteralihan (*transferability*), Kebergantungan (*dependability*), dan kepastian (*confirmability*).

3.9.1 Uji kredibilitas

Uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif antara lain dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negative dan member *check*.

1) Triangulasi

Triangulasi adalah kesimpulan data yang telah didapat. Menurut Wiliam Wiersma (1986) dalam Sugiono (2017) *Triangulation is qualitative cross-validation. It assesses the sufficiency of the data according to the convergence of multiple data source or multiple data collection procedure*.

Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan

data dari berbagai sumber dengan cara dan waktu. Dan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data dan waktu.

a. Triangulasi Sumber

Pada penelitian ini, untuk menguji kredibilitas data dengan cara memeriksa bukti dari sumber yang berbeda. Narasumber pendukung dibutuhkan untuk lebih menyakinkan bahwa informasi yang telah disampaikan oleh narasumber pertama datanya *valid* dan terbukti terjadi. Dalam penelitian ini, narasumber utama yaitu Pak Kukuh, Pak Sugeng, dan Bu Jumiati. Sedangkan, narasumber pendukung yaitu mba Ifa dan mas Handi .

2) **Menggunakan Bahan Referensi**

Bahan referensi yang digunakan dalam penelitian ini adalah data hasil wawancara yang diperoleh dari pada saat wawancara dengan menggunakan rekaman audio. Lalu, didukung foto-foto kegiatan selama masa penelitian, agar dapat dipercaya.

3) **Mengadakan *Member Check***

Member check adalah memberikan data yang sudah di olah kepada narasumber untuk di cek lagi bahwa tidak ada masalah dengan data yang sudah dibuat dan disepakati. *Member check* adalah proses pengecekan data yang diperoleh peneliti kepada pemberi data. Tujuan *membercheck* adalah untuk mengetahui seberapa jauh data yang diperoleh sesuai dengan apa yang diberikan oleh pemberi data. (Sugiyono, 2017).

Member Check dalam penelitian ini, melibatkan karyawan Hotel Unisi yang melakukan praktik rekrutmen dan seleksi, terutama Pak Kukuh. Apabila ada data yang belum dimengerti beliaulah yang akan memberikan jelaskan lebih detail.

3.9.2 Pengujian *Transferability*

Transferability adalah hasil penelitian dalam bentuk laporan harus memberikan uraian yang rinci, jelas, sistematis, dan dapat dipercaya. Dengan demikian pembaca dapat memutuskan dapat atau tidaknya untuk mengaplikasikan hasil penelitian tersebut di tempat yang lain.

Pada penelitian ini, penulis membuat laporan mengenai prosedur rekrutmen dan seleksi karyawan dan praktik rekrutmen dan seleksi. Dalam penulisan laporan harus menyajikan uraian secara terperinci, sistematis dan juga jelas agar dapat memutuskan apakah hasil penelitian ini bisa diaplikasikan di tempat lain. Sehingga apabila pembaca memahami isi laporan penelitian dan di praktik di tempat lain maka terjadi uji *Transferability*.

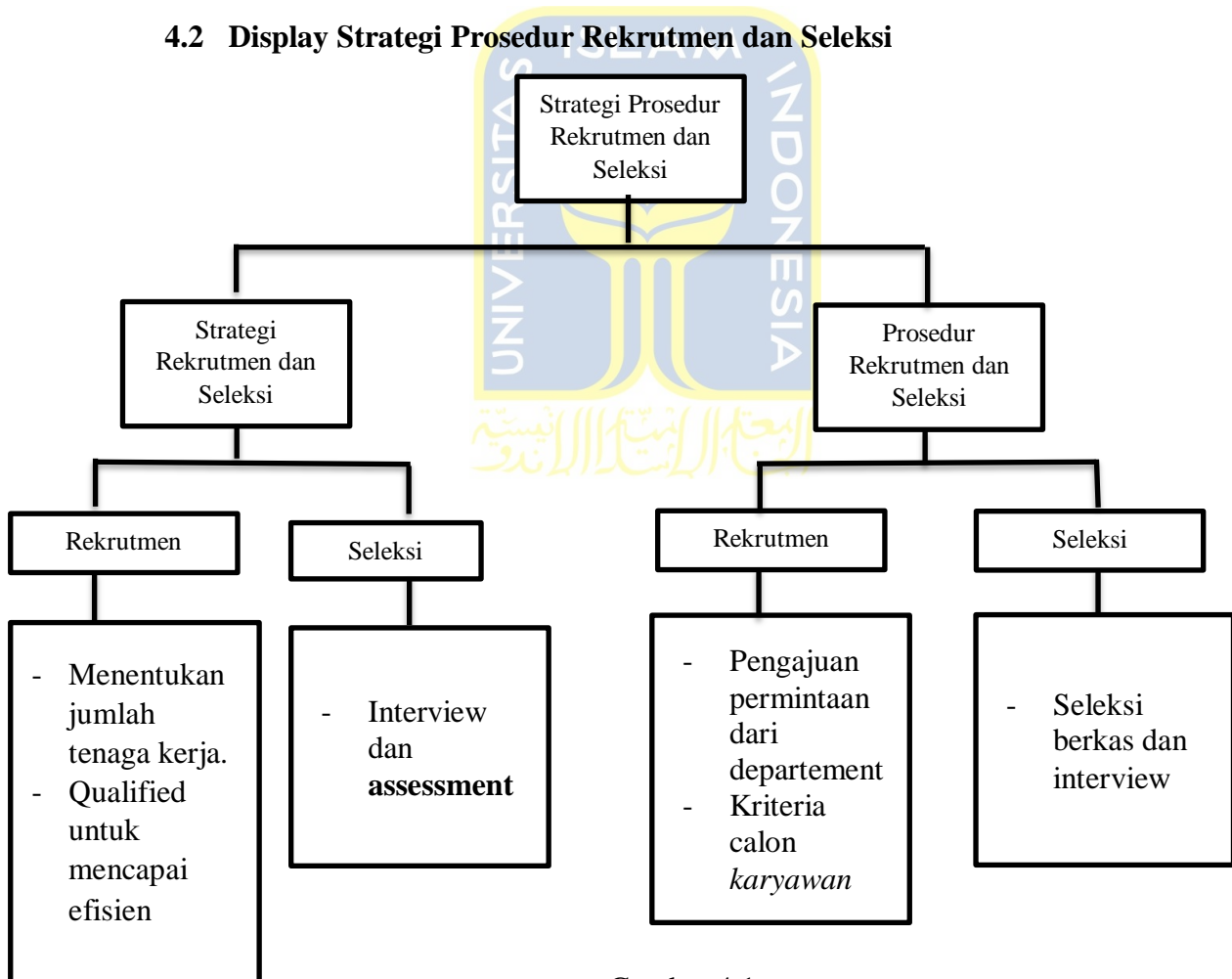
BAB IV

STRATEGI PROSEDUR REKRUTMEN DAN SELEKSI

4.1 Pendahuluan

Strategi Prosedur rekrutmen merupakan panduan atau langkah-langkah yang akan dilakukan pada saat rekrutmen dan seleksi. Panduan ini harus diketahui oleh semua pihak yang terlibat dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi agar terpenuhinya kebutuhan perusahaan. Pada bab ini akan dibahas mengenai prosedur rekrutmen dan seleksi di Hotel Unisi.

4.2 Display Strategi Prosedur Rekrutmen dan Seleksi



Gambar 4.1

Display strategi prosedur rekrutmen dan seleksi
Sumber: Data Primer, diolah tahun 2020

4.3 Menentukan jumlah tenaga kerja.

Strategi rekrutmen dan seleksi dirancang untuk merencanakan kegiatan rekrutmen dan seleksi agar operasional perusahaan bisa terlaksana dengan semestinya. Salah satu strategi rekrutmen di Hotel Unisi yaitu menentukan jumlah tenaga kerja. Hal tersebut perlu dilakukan untuk mencengah kelebihan karyawan yang nantinya hanya akan menghabiskan budget Hotel, Seperti yang disampaikan Pak Kukuh berikut ini:

“Ada Strategi untuk menentukan rekrutmennya khusus untuk beberapa posisi yang benar-benar *urgent* ya, karena disini hotelnya hotel kecil yaa beberapa karyawan itu rangkap tugas. Beberapa karyawan saya itu *multitasking*, jadi untuk rekrutmen biasanya untuk posisi yang *urgent* saja. Biasanya melihat posisi yang tidak bisa di double dari internal. (Pak Kukuh, General Manager.” 5/3/2020, 09.50 WIB).

Salah satu contohnya yaitu *departemen house keeping* strategi dengan setiap ada yang keluar lalu merekrut orang lain untuk bekerja di Hotel dengan menyesuaikan jumlah karyawan dan pekerjaan yang nantinya akan dikerjakan.

“...Kalau di *House0Keeping* sendiri strateginya kita, jadi mungkin hampir sama dengan departemen lain atau hotel lain. Di hotel budget pasti akan menyesuaikan jumlah karyawannya dengan apa yang dikerjakan nantinya. Strateginya itu setiap ada yang keluar nanti akan ada yang masuk dan itu tidak bisa ditentukan kapannya, setiap berapa bulan sekali atau setahun sekali...” (Pak Sugeng, SPV *house keeping*. Kamis, 5 Maret 2020. 10.23 WIB)

Strategi rekrutmen Hotel Unisi karena ada permintaan calon karyawan baru dari setiap masing-masing departemen dan atas persetujuan dari general manajer. Dan general manager melihat apakah hotel membutuhkan karyawan baru karena posisi di internal hotel tidak bisa di double atau rangkap tugas.

4.4 *Qualified untuk mencapai efisien*

Hotel Unisi sangat memperhatikan sekali kualitas karyawan karena tidak ingin memberikan pelayan yang kurang maksimal kepada pelanggan. Maka dari itu, Hotel Unisi sebelum terjun langsung dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi harus memiliki kualifikasi yang matang untuk mencapai efisien. Satu kesalahan dalam memilih karyawan akan berdampak pada kegiatan operasional Hotel beberapa bulan kedepan. Seperti yang disampaikan Pak Kukuh selaku General Manager Hotel Unisi.

“Orientasi Strategi yang saya lihat benar-benar mencari karyawan, maksudnya calon karyawan yang benar-benar *qualified* dari kami biar efisienlah.” (Pak Kukuh, General Manager. 5/3/2020, 09.50 WIB)

Departemen *house keeping* contohnya, jarang sekali terjadinya *turnover* karyawan karena pada saat rekrutmen, sangat diperhatikan calon kandidatnya. Hal ini disampaikan oleh SPV dari *House Keeping*

“...kalau di *House Keeping* kan ada dua departemen PA dan Room. Jadi biasanya lebihnya *turn off* nya. Di *House Keeping* kebanyakan hotel *turn off in out* agak lama mba beda dari FO, biasanya kalau yang di FO lebih kencang. Kalau di *House Keeping* engga begitu cepat jadi agak lebih betah-betah orang yang ada di *House Keeping* dari pada di sales atau FO.” (Pak Sugeng, SPV *house keeping*. Kamis, 5 Maret 2020. 10.23 WIB)

Hal tersebut juga disampaikan oleh SPV *front office* bahwa pencarian calon karyawan harus cocok dengan kualifikasi yang telah ditentukan.

“Kalau strategi biar apa engga ada, cuman yaa cari yang kualifikasinya yang sesuai.” (Bu Jumiyati, SPV *frontoffice*. Kamis, 19 Maret 2020. 15.37 WIB)

Calon karyawan harus *qualified* dengan kebutuhan hotel

4.5 *Interview dan assessment*

Setiap Hotel mempunyai strateginya sendiri untuk seleksi. Banyak cara untuk memformulasikan seleksi yang diinginkan. Hotel Unisi mengambil strategi

seleksi dengan *interview* dan *assessment*. Berikut adalah pernyataan yang disampaikan oleh Pak Kukuh selaku general manager hotel:

“...seleksikan sudah hasil dari rekrutmen tadi tinggal beberapa kandidat akan kami seleksi lagi akan kami filter lagi. Biasanya itu *assessment*, kami akan *assessment* dulu baru nanti kami akan liat kompetensinya baru nanti standarnya akan kami tentukan, paling kebanyakan operasional udah pada tau.” (Pak Kukuh, General Manager. 5/3/2020, 09.50 WIB)

Sama dengan Pak Kukuh, Pak Sugeng selaku SVP *house keeping* juga menjelaskan strategi perencanaan seleksi dengan *interview* dan tes tertulis.

“Strateginya biasanya *interview* mba yang pertama, tes tertulisnya biasanya cuman ini sih cuman biodata aja sih mba. *Interview*nya biasanya sama saya dan Pak Kukuh. Pak Kukuh lebih ke psikologinya, kalau saya lebih ke teknisnya saja dan kalau Bu Astrid lebih ke gaji.” (Pak Sugeng, SPV *house keeping*. Kamis, 5 Maret 2020. 10.23 WIB)

Strategi ditentukan di awal agar pedoman lebih jelas dan bisa diterima oleh seluruh karyawan yang bekerja. Jika karyawan saja tidak mengerti strategi organisasi maka yang terjadi ketidakselarasan antara tujuan organisasi dan tujuan general manager

4.6 Pengajuan Permintaan dari Departemen

Prosedur rekrutmen dibuat sebelum perusahaan melaksanakan rekrutmen, langkah pertama dalam prosedur rekrutmen adalah pengajuan kebutuhan karyawan dari departemen. Biasanya departemen yang kekurangan karyawan akan mengajukan penambahan karyawan baru, permintaan karyawan baru ini karena karyawan yang ada di departemen tersebut mengundurkan diri atau promosi atau pensiun. Hal tersebut diungkapkan oleh Pak Kukuh selaku General Manager Hotel Unisi.

“Pengajuan dari departemen yang menginginkan tambahan tenaga kerja, alasan itu nanti akan kami *approve all*. Akan kami cari tau alasannya yang memberikan departemen pengajuan.” (Pak Kukuh, General Manager. 5/3/2020, 09.50 WIB)

Departemen yang membutuhkan karyawan biasanya akan mengajukan permohonan permintaan karyawan baru kepada general manager, setelah general manager membaca dan menyetujui permohonan permintaan karyawan baru departemen akan memulai *open* rekrutmen dan seleksi, sama seperti yang di kata oleh salah satu kepala *house keeping* atau *head of housekeeping*.

“Perdivisi tergantung kebutuhan untuk karyawannya dan itu harus sesuai, harus persetujuan dengan manajemen dan pak Kukuh.” (Pak Sugeng, SPV *house keeping*. Kamis, 5 Maret 2020. 10.23 WIB)

Hal tersebut juga diungkapkan oleh SVP *front office* bahwa sebelum melakukan rekrutmen harus mengajukan permohonan permintaan karyawan agar disetujui oleh general manager dan semua tergantung atas keputusan general manager.

“Biasanya sih kalau disini sih usernya langsung, jadi kaya *head of departemen* disitu atas persetujuan GM, jadi gimana pak kita cari orang lagi apa tidak? kita tanya ke GM kan, yaudah cari aja cewek atau cowok gitu nanti yang menentukan GM. Misalkan kalau di *front office* kalau yang keluar cowok caranya cowok, kalau yang keluar cewek caranya cewek.” (Bu Jumiati, SPV *frontoffice*. Kamis, 19 Maret 2020. 15.37 WIB)

Rekrutmen yang terjadi di Hotel Unisi karena ada permintaan calon karyawan baru dari setiap masing-masing departemen dan atas persetujuan dari general manager. Dan general manager melihat apakah hotel membutuhkan karyawan baru karena posisi di internal hotel tidak bisa di double atau rangkap tugas.

4.7 Kriteria Calon Karyawan

Departemen yang akan melakukan rekrutmen harus membuat kriteria calon karyawan yang diinginkan terlebih dahulu agar calon karyawan yang melamar ke hotel adalah orang-orang yang berkompeten karena pada praktiknya banyak calon karyawan yang melamar tidak sesuai dengan kualifikasi yang dicari oleh hotel. Seperti yang disampaikan oleh Pak Kukuh sebagai general manager Hotel Unisi:

“Semakin mendekati pada kebutuhan, kebutuhannya misalnya seorang *waiters* otomatis nanti seleksi benar-benar akan calon kandidat yang paling kompeten dan paling mendekati kriteria yang sudah dibuat oleh masing-masing *head of nya*.” (Pak Kukuh, General Manager. 5/3/2020, 09.50 WIB)

Sama dengan Pak Kukuh, SVP *house keeping* juga menjelaskan kriteria yang dicari untuk calon karyawan *house keeping* seperti jenis kelamin cowok, harus beragama islam, memiliki pengalaman dan motivasi kerjanya.

“Ya standarnya itu, biasanya kriterianya lebih kepada kalau hotel ini harus beragama islam. Cowok (kebanyakan) karena lebih banyak kerja fisiknya kalau di *house keeping*. Terus yang sudah pengalaman yang pasti. Kalau usia engga terlalu, harusnya lebih fleksibel belum ada batasan untuk usia, sudah berkeluarga atau belum juga lebih fleksibel aja. Yang jelas sudah berpengalaman dan motivasi untuk kerja itu ada dan banyak jadi lebih apa yaa motivasinya kalau kerja harus ada terutama di bagian *House Keeping*, karena bagian *House Keeping* akan lebih ke kebersihan, kerapihan..” (Pak Sugeng, SPV *house keeping*. Kamis, 5 Maret 2020. 10.23 WIB)

SPV *forntoffice* juga menyampaikan hal yang sama mengenai kriteria calon karyawan seperti cowok atau cewek yang dicari, tetap harus beragama islam, usia maksimal dan memiliki pengalaman di FO minimal satu tahun.

“SOPnya mungkin lebih kaya ke kriteria yang di cari sih, jadi nanti kalau disini kan kita buat lowongan itu iklan biasanya butuhnya cewek atau cowok, usianya maksimal berapa kalau disini pasti agama islam yang penting, disini yang cewek harus menggunakan hijab gitu-gitu sama punya pengalaman paling engga setahun. Kalau untuk prosedur yang lain SOP tidak ada.” (Bu Jumiyati, SPV *frontoffice*. Kamis, 19 Maret 2020. 15.37 WIB)

Selain itu, karyawan koki atau staf koki yang pernah melamar di Hotel Unisi juga mengungkapkan beberapa kriteria saat melamar yaitu seperti harus kompeten di bidangnya, pendidikan minimal, harus beragama islam, bisa bekerja sama dengan team, dan lain-lain.

“Pertama misalnya hotel kompeten di bidangnya, misalnya juru masak ya bisa masak, masa kalau juru masak engga bisa masak pasti tidak akan diterima. Yang kedua ada pendidikan minimal, waktu itu kalau engga salah yang dibutuhin tingkat SMK sederajat itu minimalnya, kalau kuliah lebih bagus, lalu syaratnya lagi kalau di Hotel Unisi harus beragama Islam mba karena konsepnya syariah, berperilaku baik, sopan, terus sehat jasmani dan rohani terus dia bisa bekerja sama dengan tim, terus tidak egois juga, tidak tempramen, tidak pemaarah dan bersahabat baik dengan temannya setelah itu juga bisa menerima masukan, punya ide-ide misalkan hari ini masak apa besok masak apa, terus juga bisa menjalankan tugas yang di kasih oleh atasan dengan baik dan benar. Banyak sih mba syaratnya itu juga sama aja dengan syarat-syarat di hotel yang lain, Hotel Unisi kan islam ya mba jadi yang pertama harus islam, kalau status sih mau nikah apa belum engga.” (Mas Handi, staf koki. Kamis, 19 Maret 2020. 16.35 WIB)

Staf F&B service yakni Ifa juga menyampaikan hal sama bahwa kriteria pada saat melamar dulu harus memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun di bidangnya.

“Pengalaman kerja minimal satu tahun di bidang yang ingin dilamar.” (Mba Ifa, staf F&B service. Kamis, 19 Maret 2020. 16.04 WIB)

Dari informasi di atas dapat disimpulkan bahwa harus adanya kriteria yang pasti sebelum melakukan rekrutmen. Kriteria ini digunakan untuk mencari kandidat yang tepat dan terbaik untuk Hotel terus mengembangkan bisnisnya.

4.8 Prosedur Seleksi

Langkah selanjutnya setelah menentukan prosedur rekrutmen adalah menentukan prosedur seleksi. Namun, biasanya prosedur seleksi akan berbeda setiap hotel. Pada Hotel Unisi prosedur seleksi yaitu menentukan calon kandidat

yang sesuai dengan kriteria yang dicari lalu selanjutnya akan dipanggil interview oleh supervisor dan general manager.

“SOPnya sama seperti rekrutmen, dikaitkan dulu hasil rekrutmen itu baru akan kami seleksi, kami pilih administratifnya sudah kongrit, lalu interview pertama oke, kita lanjutkan biasa interview dua kali.” (Pak Kukuh, General Manager. 5/3/2020, 09.50 WIB)”

Lain dengan Pak Sugeng selaku SPV *house keeping* yang menyampaikan bahwa prosedur seleksi biasanya di urus oleh manajemen Hotel tapi tetapi seleksi calon karyawan menggunakan interview.

“SOPnya biasanya manajemen mba, nanti banyak yang merespon, kalau engga juga biasanya mereka yang akan mengirim email setelah itu baru diseleksi. Biasanya saya sendiri yang memilih untuk awal perekrutan itu.” (Pak Sugeng, SPV *house keeping*. Kamis, 5 Maret 2020. 10.23 WIB)

Hal serupa juga diungkapkan oleh BU Jumiyati selaku SPV *front office* bahwa prosedur seleksi wawancara dengan supervisor setelah itu dengan general manager.

”Seleksinya engga ada sih, cuman yang penting SOP nya kalau saya mau interview, kalau disini langsung ke *Head of departemen* seperti supervisornya gitu habis itu kalau supervisornya cocok langsung kita ajuin ke GM, GM setuju atau engga yaa nanti GM yang nentuin. Kalau supervisor.” (Bu Jumiyati, SPV *frontoffice*. Kamis, 19 Maret 2020. 15.37 WIB)

Prosedur rekrutmen dan seleksi karyawan ini digunakan sebagai alat pendoman agar pada saat praktiknya tidak keluar dari yang sudah direncanakan di awal.

4.9 Diskusi hasil

Dari penelitian yang telah dilakukan bahwa Hotel Unisi Yogyakarta melakukan rekrutmen dan seleksi dengan membuat terlebih dahulu strategi lalu dilanjutkan dengan membuat prosedur rekrutmen dan seleksi. Salah satu strategi

rekrutmen dan seleksi yaitu menentukan jumlah calon tenaga kerja, hal ini dilakukan karena menyesuaikan dengan *budget* yang tersedia di Hotel, misalnya *budget* karyawan di FO maksimal 3 orang lalu keluar satu orang. Apabila karyawan di dalam hotel mampu untuk bekerja *double* posisi, maka Hotel tidak perlu melakukan rekrutmen, tetapi apabila posisi tersebut memang tidak bisa di *double* posisi maka Hotel perlu melakukan rekrutmen sesuai dengan *budgetnya* untuk mengisi kekosongan posisi di departemen.

Pencarian calon tenaga kerja harus *Qualified* dengan kebutuhan agar benar-benar efisien. Penentuannya dengan cara menyesuaikan dengan *job description*, *job specification* dan *job performance*. Sedangkan Hotel Unisi hanya mempunyai dokumen *job description* untuk mengetahui kandidat yang tepat dan paling cocok sesuai kebutuhan jabatan. Salah satu contoh *job description* pada *department frontoffice* yaitu Mengecek dan memastikan *room rate* sesuai dengan *billing instruction* dan Mengecek transaksi baik *cash* maupun *card* sesuai dan *balance* (untuk detail dokumen *job description* lihat lampiran 10). Apabila Hotel tidak melakukannya dengan efisien maka yang terjadi adalah mempekerjdari job akan orang yang harusnya ditolak dan menolak pekerja yang seharusnya diterima. Hal ini memakan waktu yang panjang dan merugikan Hotel juga karena seharusnya hotel bisa fokus terhadap kegiatan operasional lain ini hanya berkutik pada kegiatan rekrutmen saja.

Setelah membuat perencanaan Strategi, hotel harus mengimbangi dengan membuat prosedur. Prosedur dibuat untuk memastikan bahwa sebelum melakukan rekrutmen dan seleksi Hotel sudah mengetahui dengan pasti alasan mengapa

departemen membutuhkan tenaga kerja baru, menentukan metode yang akan digunakan pada saat rekrutmen dan seleksi, menentukan seleksi yang akan diterapkan misalnya menggunakan tes atau wawancara.

Prosedur rekrutmen dan seleksi pada Hotel Unisi terjadi ketika ada kebutuhan permintaan ketenagakerjaan baru. Setelah permintaan baru tenaga kerja di setujui oleh *general manajer* maka *departemen* yang mengajukan membuat kriteria yang dibutuhkan. Selanjutnya, prosedur seleksi untuk departemen *accounting, front office, marketing* dan *engineering* hanya butuh wawancara saja dengan kepala departemen dan *general manajer*. Lalu, prosedur seleksi bagian lain seperti, departemen *house keeping, food beverage (F&B)* menggunakan tes keahlian dan wawancara. Pada penelitian lain Safitri dan Widiawati (2018) menjelaskan bahwa prosedur rekrutmen dimulai dari tahap perencanaan sumber daya manusia dengan menerapkan kualitas dan kuantitas, mengumpulkan, mengelompokkan serta menganalisis data dan informasi yang lengkap mengenai calon karyawan. Sedangkan, penelitian lainnya yang dilakukan oleh Jiarakorn *et.al* (2014) prosedur rekrutmen yaitu, langkah-langkah dalam survei dan analisis pekerjaan mengajar, serta menganalisis strategi pekerjaan untuk rekrutmen program GYO.

Perbedaan penelitian yang telah dilakukan dengan penelitian adalah terletak pada prosedur yang tertata secara strategis. Sedangkan persamaan penelitian yang telah dilakukan dengan penelitian adalah menganalisis terlebih dahulu kebutuhan calon karyawan. Penelitian yang telah dilakukan ini menggunakan teorinya Sinurat (2008) prosedur rekrutmen dan seleksi yaitu, langkah pertama: permintaan

pengguna. Dalam langkah pertama terdapat tahapan yaitu seperti, Penentuan sasaran rekrutmen dan seleksi, Penentuan kualifikasi, yaitu persyaratan mutlak dan persyaratan ingin, Penyusunan jadwal kegiatan dan Penentuan alat tes.

Persyaratan atau kualifikasi rekrutmen diambil dari *job specification* suatu departemen. Dimana syarat-syarat seperti batas usia, tingkat pendidikan minimum, jenis kelamin dan lain lain, penting dalam proses rekrutmen dan seleksi agar bagian HRD lebih mudah dalam menemukan calon karyawan yang paling tepat dan diberikan kepada *user* yang membutuhkan. Penelitian yang telah dilakukan, menemukan beberapa persyaratan atau kualifikasi yang diberlakukan oleh Hotel Unisi. Pengajuan persyaratan calon karyawan yang dibutuhkan biasanya ditentukan oleh masing-masing departemen dan diajukan kepada *general manager*. Apabila *general manager* menyetujui persyaratan dan kualifikasi calon karyawan maka selanjutnya *head of departemen* akan membuat iklan yang dibantu oleh departemen IT. Misal, departemen *food beverage (F&B) product staff cook* membutuhkan seorang koki, persyaratan atau kualifikasi yang sering diterapkan seperti pengalaman kerja, keterampilan yang dikuasai yaitu bisa memasak, batas usia maksimal 30 thn, beragama islam karena hotel ini berkonsep syariah dan lain-lain.

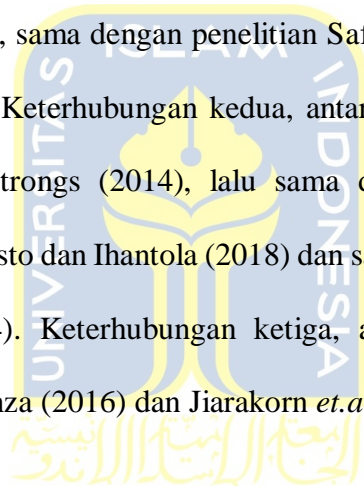
Dari penelitian Safitri dan Widiawati (2018) menjelaskan pada tahap kedua prosedur rekrutmen yaitu menganalisis jabatan dengan ditetapkannya persyaratan jabatan, melihat dari ketersediaan data, mengumpulkan informasi dengan melihat uraian dan spesifikasi yang telah ditetapkan. Penelitian yang ditemukan oleh Lepisto dan Ihantola (2018) mengatakan bahwa secara khusus, pengusaha mencari individu yang mudah bergaul, dinamis, dan menarik. Dengan demikian, penampilan

dan kepribadian keseluruhan kandidat adalah pusat dari proses perekrutan, yang keduanya dinilai melalui karakteristik dan sifat yang terkait dengan karisma pribadi. Penelitian Martins and Diaconescu (2014) menjelaskan kriteria yang paling penting dalam rekrutmen expatriat adalah: (1) kepercayaan dari manajer, (2) lamanya tahun dalam bekerja, (3) teknis kompetensi dan bahasa sebelumnya, (4) pengetahuan organisasi dan (5) ketersediaan. Persyaratan dan kualifikasi yang telah diterapkan di Hotel Unisi ini menggunakan teorinya Armstrongs (2014) bahwa spesifikasi orang yaitu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan, kompetensi perilaku, kualifikasi dan pelatihan, pengalaman dan tuntutan khusus. Dari temuan diatas menunjukkan bahwa hotel tidak memiliki *job specification* dan *job performance*. Sebaiknya Hotel Unisi membuat dokumen *job specification* dan *job performance* agar tidak selalu membuat kualifikasi setiap akan melaksanakan rekrutmen. Apabila sudah memiliki dokumen *job specification* akan menghemat waktu, departemen tinggal mengajukan surat permintaan tenaga kerja lengkap dengan *job description*, *job specification* dan *performance*. Jika *general manager* menyetujui langsung menyebarkan iklan di web atau social media.

Prosedur seleksi harus dibuat seefisien mungkin agar tujuan untuk mendapatkan calon karyawan yang terbaik tercapai. Penelitian telah dilakukan oleh Hotel Unisi terkait dengan prosedur seleksi yaitu seleksi berkas, tes (khusus koki dan *house keeping*) dan wawancara. Penelitian yang telah dilakukan sesuai dengan penelitian oleh Inzunza (2016) menjelaskan sebagian besar selaras antara kriteria formal dan prosedur seleksi dengan dokumen resmi, tetapi hasil berbeda karena ada interpretasi yang berbeda tentang bagaimana suatu konstruksi harus

memanifestasikan dirinya dalam kinerja aktual. Penelitian lain oleh Jiarakorn *et.al*, (2014) menjelaskan bahwa prosedur pemilihan guru, yaitu: Instrumen (Formulir Evaluasi Kompetensi), Proses Pengambilan Keputusan dan Evaluasi.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa hasil temuan penelitian ini pada strategi rekrutmen dan seleksi yaitu menentukan jumlah calon tenaga kerja dan *qualified* dengan kebutuhan agar benar-benar efisien. prosedur rekrutmen dan seleksi karyawan Hotel Unisi terdapat beberapa keterhubungan antara permintaan ketenagakerjaan, menentukan metode rekrutmen, menentukan seleksi dengan teorinya Sinurat (2008), sama dengan penelitian Safitri dan Widiawati (2018) dan Jiarakorn *et.al* (2014). Keterhubungan kedua, antara Persyaratan atau kualifikasi dengan teorinya Armstrongs (2014), lalu sama dengan penelitian Safitri dan Widiawati (2018), Lepisto dan Ihantola (2018) dan sama dengan penelitian Martins dan Diaconescu (2014). Keterhubungan ketiga, antara prosedur seleksi sama dengan penelitian Inzunza (2016) dan Jiarakorn *et.al* (2014).



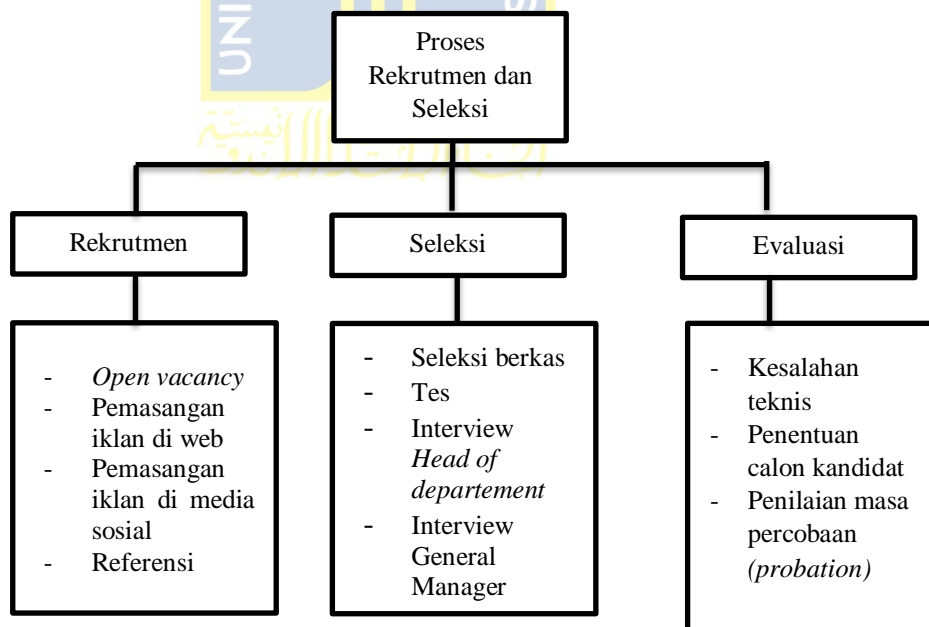
BAB V

PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI

5.1 Pendahuluan

Proses rekrutmen dan seleksi menjadi penting karena disini Hotel harus selektif dan teliti untuk mencari dan mendapatkan calon karyawan yang dibutuhkan. Proses rekrutmen dan seleksi ini menjadi awal perusahaan untuk melanjutkan fungsi sumber daya manusia berikutnya. Apabila sudah salah pada awal proses rekrutmen dan seleksi akan berdampak lama pada fungsi sumber daya manusia selanjutnya. Pada bab ini akan dibahas mengenai proses rekrutmen dan seleksi di Hotel Unisi.

5.2 Display Proses Rekrutmen dan Seleksi



Gambar 5.1

Display proses rekrutmen dan seleksi
Sumber: Data Primer, di olah tahun 2020

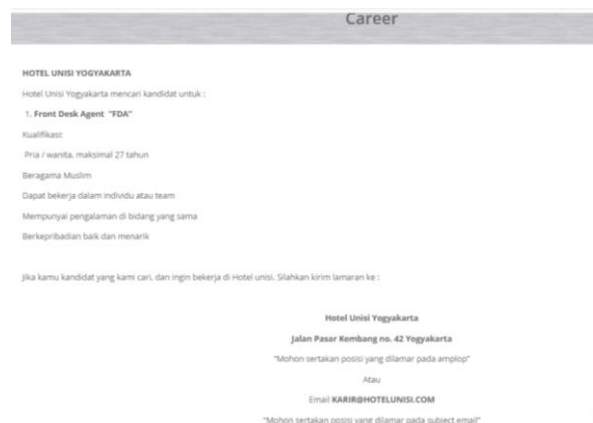
5.3 Rekrutmen

Rekrutmen merupakan cara untuk mencari tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi untuk mengisi suatu posisi kosong di hotel. Dalam rekrutmen terdapat sumber-sumber yang dapat digunakan hotel dalam mencari tenaga kerja yang dibutuhkan.

5.3.1. Pemasangan Iklan di Website

Sumber rekrutmen hotel bisa berasal dari mana saja, salah satunya melalui pemasangan iklan di website untuk menginformasikan kepada masyarakat yang berdomisili Jogja bahwa hotel sedang membutuhkan tenaga kerja baru. Hal tersebut diungkapkan oleh selaku SPV *house keeping*:

“Caranya merekrutmen ya pasti lewat iklan di web, kalau biasanya kita menghubungi IT harusnya disini saya berhubungan dulu ke HRD, kalau berurutan. Nah disini saya langsung ke IT nya mas Dika. Biasanya pasang iklan, saya minta tolong untuk pasang iklan di web atau dimana gitu sih mba. Dengan kriteria saya yang menentukan seperti itu, karena kriteria paling engga kalau saya dengan manajemen hampir sama yaa walaupun mungkin ada bedanya pasti...” (Pak Sugeng, SPV *house keeping*. Kamis, 5 Maret 2020. 10.23 WIB)



Gambar 5.2 Iklan Rekrutmen di *Website* Hotel Unisi Yogyakarta
 Sumber: Data Sekunder (<https://hotelunisi.com/career/>,2020)

SPV *front office* juga mengatakan hal yang sama terkait dengan sumber rekrutmen. Periklanan yang di pasang biasanya melalui web lokerhotel.com atau loker.com atau bisa juga di website Hotel Unisi sendiri.

“Recruitment, sambil menunggu orang lama *last day* itu kita misalnya dia udah pengajuan *resign* kita udah kaya buat iklan gitu, iklan cari pegawai gitu. Iklan lowongan itu biasanya kalau hotel itu di lokerhotel.com itu nanti dibantu sama IT buat iklan itu, buat-buat iklan tersebut sama IT nanti biasanya di website websitenya loker.com” (Bu Jumiyati, SPV *frontoffice*. Kamis, 19 Maret 2020. 15.37 WIB)

Sofyan Inn Hotel Unisi Yogyakarta mencari kandidat untuk:

Front Office Attendant

Kualifikasi:

- Pria, maksimal 27 tahun.
- Beragama Muslim.
- Mempunyai pengalaman di Front Office perhotelan.
- Berkepribadian baik dan menarik.

Jika kamu Kandidat yang kami cari, dan ingin bekerja di Hotel Unisi, silakan kirim Lamaran ke:

Gambar 5.3 Iklan Rekrutmen di Website lokerhotel.com
Sumber: Data sekunder (<https://lokerhotel.com/>, 2020)

Iklan di *website* menjadi salah satu pilihan yang digunakan untuk menyebarkan informasi rekrutmen. Untuk lowongan pekerjaan di hotel sudah tersedia sendiri websitenya tanpa harus memfilter dahulu posisi pekerjaan yang diinginkan.

5.3.2. Iklan Media Sosial

Penyebaran informasi rekrutmen hotel tidak hanya mengandalkan iklan di website saja. Di era digital sekarang ini banyak platform yang bisa dimanfaatkan untuk menyebarkan informasi, seperti media sosial. Seperti yang disampaikan oleh general manager Pak Kukuh bahwa

sumber rekrutmen bisa berasal dari media sosial, *website* atau referensi dari orang terdekat:

“Media sosial ada, di website kami ada, saya bilang ke teman-teman kolega siapa yang punya referensi, kami lebih senang referensi.” (Pak Kukuh, General Manager. 5/3/2020, 09.50 WIB)

SPV *front office* juga mengatakan hal yang sama iklan bisa dipasang di instagram, igs (instagram story) atau linkin atau whatapps story. Staf lain juga membantu menyebarkan informasi rekrutmen agar menarik pelamar yang masuk.

“...biasanya dibantu sama staff-staff lain disini iklan di instagram. Kalau sekarang kan modelnya seperti itu atau engga di linkin, kita iklan di linkin kita butuh apa, posisi apa, kualifikasi apa, di kirimkan kemana itu biasanya di linkin, kalau engga igs (instagram story), whatapps story gitu. Jadi kita kaya tolong dong di share gitu-gitu, nanti habis itukan banyak yang email, kemudian kita akan saring.” (Bu Jumiyati, SPV *frontoffice*. Kamis, 19 Maret 2020. 15.37 WIB)

Iklan di media sosial menjadi salah satu pilihan yang digunakan untuk menyebarkan informasi rekrutmen. Dengan adanya informasi rekrutmen melalui media sosial akan menarik pelamar untuk mendaftarkan diri.

5.3.3. Referensi

Rata-rata karyawan hotel mengetahui informasi mengenai rekrutmen berasal dari teman, kerabat yang bekerja di Hotel Unisi. Pak Kukuh sebagai general manager hotel juga mengatakan lebih senang menggunakan referensi:

“Prosesnya, kita tetap *open vacancy*, open lowongan saya juga meminta ajukan kepada anak-anak yang punya referensi bisa juga masukan ke kami. Kita open, seleksi dokumen dahulu, lalu nanti kita panggil untuk interview, assessment dulu baru interview..” (Pak Kukuh, General Manager. 5/3/2020, 09.50 WIB)

Mas staf koki menceritakan ketika dulu pada saat mau masuk hotel ia diberi tau oleh teman kuliahnya yang bekerja di Hotel Unisi.

“Teman, kalau eh kerabat sih itu kan teman kuliah dulu...” (Mas Handi, staf koki. Kamis, 19 Maret 2020. 16.35 WIB)

Mba Ifa staf F&B service juga menceritakan ketika pada saat mau masuk hotel ia diberi tau oleh teman dan ketika itu Hotel sedang sangat membutuhkan staf di F&B Service tanpa berfikir panjang mba Ifa segera melamar diri ke Hotel Unisi.

“Engga ada, cuman teman aja sih ngasih info kalau disini ada lowongan kalau mau daftar aja.” (Mba Ifa, staf F&B service. Kamis, 19 Maret 2020. 16.04 WIB)

Karyawan / staf yang bekerja di Hotel akan memberitahukan kepada orang terdekatnya bahwa hotel sedang *open* rekrutmen. Tidak hanya karyawan hotel, rekan bisnis pun akan memberikan rekomendasi kepada orang-orang yang berkompeten agar mendaftarkan dirinya di Hotel Unisi. Berakhirnya proses rekrutmen yaitu calon pelamar telah menyerahkan surat lamaran ke pihak hotel baik datang langsung atau melalui email. Hasil dari rekrutmen Hotel Unisi mendapatkan sekumpulan pelamar. Cara rekrutmen yang telah dilakukan efektif, karena proses rekrutmen yang mudah disebar baik secara online dari mulut ke mulut yang menimbulkan banyak pelamar yang mendaftarkan diri.

5.4 Seleksi

Setelah melakukan proses rekrutmen dan mendapatkan sekumpulan pemalar, Hotel akan melakukan seleksi untuk memilih calon tenaga kerja yang

terbaik dan sesuai dengan kebutuhan Hotel. Terdapat beberapa tahapan dari seleksi berkas sampai interview general manger untuk penentuan penerimaan. Di Hotel Unisi sendiri memiliki tahapan-tahapan seleksi, Berikut tahapan seleksi yang diterapkan oleh rumah sakit ini.

5.4.1. Seleksi Berkas

Setelah berkas lamaran diterima oleh pihak hotel langkah selanjutnya yaitu penyeleksian berkas-berkas yang sudah masuk. Penyeleksian berkas berdasarkan kualifikasi yang sudah ditentukan di awal. Pak Kukuh sebagai general manager mengatakan ada seleksi assessment terlebih dahulu:

“Selesksinya Assessment, wawancara pertama terus nanti akan ada, kalau operasional dia akan kalau misalkan dapur akan langsung tes food. Kalau HO akan langsung ke kamar.” (Pak Kukuh, General Manager. 5/3/2020, 09.50 WIB)

SPV *house keeping* mengatakan bahwa berkas lamaran kerja dikirim melalui email. Setelah itu akan di seleksi oleh SPV yang mengadakan rekrutmen.

“...kalau engga juga biasanya mereka yang akan mengirim email setelah itu baru diseleksi. Biasanya saya sendiri yang memilah untuk awal perekrutan itu.” (Pak Sugeng, SPV *house keeping*. Kamis, 5 Maret 2020. 10.23 WIB)

Tidak hanya lewat email, hotel pun membuka pintu lebar bagi para calon tenaga kerja baru yang ingin langsung datang ke hotel menyerahkan berkas lamaran. Untuk menyeleksi berkas SPV *front office* melihat dari segi pengalaman dan usianya.

“Kemudian kalau sudah ada yang daftar, bisanya yang daftar langsung banyak gitu sih. Kalau untuk yang menyeleksi dari email itu biasa juga

saya atau perdepartement nanti, maksudnya per *head of departement* nya masing-masing, nanti di lihat dulu kalau dari segi usianya, pengalamannya dia sekarang.....” (Bu Jumiyati, SPV *frontoffice*. Kamis, 19 Maret 2020. 15.37 WIB)

Setelah banyak lamaran yang masuk, *head of departement* yang bertanggung jawan akan menyeleksi berkas yang selanjutnya akan dihubungi untu proses selanjutnya.

5.4.2. Tes

Seleksi dengan menggunakan tes merupakan tahapan selanjutnya setelah berhasil lolos dari seleksi berkas. Ada beberapa departemen yang menggunakan tes dan ada beberapa departemen juga yang tidak menggunakan tes. Berikut pernyataan dari Pak Kukuh sebagai general manager:

“Ada beberapa yang tes dan ada juga yang tidak menggunakan tes.”
(Pak Kukuh, General Manager. 5/3/2020, 09.50 WIB)

SPV *house keeping* mengatakan bahwa tes tertulis ini digunakan pada saat awal Hotel Unisi ini buka. Untuk tes nya sekarang ini lebih kepada keterampilan yang dimiliki.

“Iya, tes tertulisnya cuman satu kali kalau yang ini. Waktu awal buka hotel ini tes tertulisnya ada beberapa kali, interviewnya beberapa kali untuk yang awal-awal. Ada, kalau misalnya di *kitchen*, jadi di *kitchen* ada di tes *food, based food*. Dia akan dicoba masakannya dan rasanya.”
(Pak Sugeng, SPV *house keeping*. Kamis, 5 Maret 2020. 10.23 WIB)

Mas Handi selaku staf koki mengatakan pada saat seleksi dahulu dia tidak di tes masak karena waktu itu dapur hotel belum jadi, hanya tes tertulis.

“Kita belum di teskan sama saja secara tidak langsung setiap ngasih/bikin makan sama aja di tes gitu loh mba, walaupun awalnya pas

masuk engga di tes cuman ada tes tertulis.” (Mas Handi, staf koki. Kamis, 19 Maret 2020. 16.35 WIB)

Tes yang diberlakukan oleh Hotel Unisi hanya untuk beberapa departement, seperti koki dan *house keeping*.

5.4.3. Interview Head of departement dan general manager

Langkah selanjut setelah lolos dari tes tertulis atau tes keahlian, pemalar akan di panggil lagi untuk melakukan interview. Interview di Hotel Unisi dibagi menjadi dua, yang pertama interview oleh user atau *head of departement* dan yang kedua oleh general manager. Berikut pernyataan dari Pak Kukuh sebagai general manager:

“Interview oleh *head of* yang membutuhkan dan saya, terakhirnya dengan saya” (Pak Kukuh, General Manager. 5/3/2020, 09.50 WIB)

SPV *housekeeping* juga mengatakan hal yang sama bahwa wawancara dengan dirinya terlebih dahulu kalau merasa cocok hari berikutnya interview dengan Pak Kukuh

“Iya, abis itu wawancara dengan saya, setelah beberapa hari mungkin bisa jadi dengan wawancara dengan Bu Astrid atau Bu Diah terus ke Pak Kukuh *final dicision*” (Pak Sugeng, SPV *house keeping*. Kamis, 5 Maret 2020. 10.23 WIB)

SPV *front office* juga mengatakan hal sama bahwa interview oleh head of selanjutnya ke general manager untuk final dicision diterima atau tidaknya.

“Tahapannya interview sama departement *head of departement*, kalau departementnya cocok lanjut ke GM....” (Bu Jumiyati, SPV *frontoffice*. Kamis, 19 Maret 2020. 15.37 WIB)

Interview terakhir yang akan menuntukan diterima atau tidaknya calon karyawan Pada Hotel Unisi yang mengambil keputusan seseorang diterima atau tidak tergantung pada *general manager*.

5.5 Kesalahan Teknis

Terakhir yang dilakukan setelah semua kegiatan rekrutmen dan seleksi adalah evaluasi. Evaluasi yang dilakukan bisa evaluasi terhadap program rekrutmen dan seleksi, evaluasi terhadap calon kandidat dan lain-lain. Evaluasi kali ini yang akan di bahas yaitu evaluasi teknis. Evaluasi teknis bisa berbagai macam seperti sever down ketika akan melamar karena jumlah pelamar sangat banyak atau salah email, maka lamaran yang kita kirim tidak sampai kepada HRD atau platform yang digunakan kurang efektif. Berikut adalah evaluasi yang telah dilakukan oleh Hotel Unisi, hal tersebut disampaikan oleh Pak Kukuh selaku general manager Hotel Unisi:

“...Dilihat hambatannya apa, paling yang sama itu berkaitan dengan teman-teman yang lain. Kandidat cuman sedikit, cara mengatasinya kita akan mengevaluasi menambah waktu.” (Pak Kukuh, General Manager. 5/3/2020, 09.50 WIB)

Kesalahan yang pernah dilakukan oleh Bu Jumiyati selaku SPV *front office* pada rekrutmen adalah kesalahan memasukan nama email yang berakibat email yang dikirim pelamar tidak bisa atau tidak valid:

“Biasanya aku pernah ngelakuin rekrutment gitu di share di instagram gitu ternyata salah email, nah salah email gitu tuh terus ada yang DM atau whatapps gitu, kok engga bisa terkirim yaa emailnya oh ternyata salah emailnya terbalik namanya terus buat lagi gitu, evaluasinya gitu aja sih mba.” (Bu Jumiyati, SPV *frontoffice*. Kamis, 19 Maret 2020. 15.37 WIB)

Kesalahan sekecil apapun perlu dievaluasi segera mungkin agar pihak hotel baik general manager, supervisor bisa mengambil plan B atau plan C atau bisa juga membuat rencana lain.

5.6 Penilaian masa Percobaan (*Probation*)

Hotel Unisi mengadakan tes basic kepada beberapa departemen yang memiliki keahlian dan masa percobaan kepada calon kandidat sebelum diterima bekerja di hotel. Evaluasi penilaian pada masa percobaan (*probation*) ini sangat menentukan layak atau tidaknya calon kandidat bergabung pada organisasi hotel. Penilaian dilakukan oleh general manager dan supervisor. Berikut adalah pernyataan yang disampaikan oleh Pak Kukuh selaku general manager:

“Disaat semua sudah terpenuhi, sebelum nanti mereka join dengan kami atau kita melaksanakan seleksi terlebih dahulu. Kemudian sebelum kita putuskan menerima kandidat itu akan kami lihat lagi benar-benar sudah sesuai dengan kebutuhan, di lihat dari *force* tamu seperti apa, dari perkembangan tamu sih yang paling utama, kalau tamunya bisa signifikan bagus maka akan kami pertimbangkan” (Pak Kukuh, General Manager. 5/3/2020, 09.50 WIB)

Masa probation akan terlihat bagaimana cara kerja, sifatnya, dan kebiasaan dari calon kandidat. Hal tersebut disampaikan oleh Pak sugeng selaku SPV *house keeping*:

“Evaluasinya itu tadi mba, kalau misalnya nih udah suruh masuk nih, udah diterima nih satu orang misalnya si A, itu nanti akan ada biasanya itu akan ada namanya untuk masa *probation*. Masa *probation* itu penting, penting banget di hotel ini, akan terlihat cara kerjanya bagaimana, sifat-sifatnya, kebiasanya seperti apa itu sangat menentukan sekali biasanya di perusahaan-perusahaan karena kalau disini engga begitu ketat, kalau hotel-hotel bintang lima itu ketat banget saya pernah merasakan seperti itu jadi *presure*nya lebih tinggi kalau disini engga begitu ketat. (Pak Sugeng, SPV *house keeping*. Kamis, 5 Maret 2020. 10.23 WIB)

Bu Jumiyati juga mengatakan hal yang sama cara kerja calon kandidat akan dilihat dan dinilai. Apabila masih ada kekurangan maka GM akan bilang ke supervisor dan nanti supervisor yang akan memberitahu kepada calon kandidat.

“Kalau biasanya GM juga akan melihat sih akan memantau, nanti kan memantau orang yang baru kaya apa nanti kerjanya, biasanya semisalnya buat report terus performance nya dia selama kerja kaya gimana GM akan lihat kemudian nanti bilang nya ke *head of* nya ini kurang gini, kurang apa kurang senyum atau komunikasinya kurang lancar atau apa nanti di omongin, di omongin ke saya kemudian nanti aku baru ngomongin ke stafnya.” (Bu Jumiyati, SPV *frontoffice*. Kamis, 19 Maret 2020. 15.37 WIB)

Penilaian masa percobaan (*probation*) berpengaruh pada hasil seleksinya kedepan terutama pada *basic skill*. Calon kandidat sebisa mungkin menunjukkan keahlian secara maksimal.

5.7 Diskusi Hasil

Pada proses rekrutmen dan seleksi berbagai perusahaan menggunakan beberapa cara untuk menyebarkan informasi terkait dengan penyacarian tenaga kerja. Proses seleksi juga sama perusahaan menggunakan caranya masing-masing sesuai dengan kebutuhannya. Dalam penelitian yang telah dilakukan ini, cara pemberitahuan adanya rekrutmen oleh Hotel Unisi lebih sering menggunakan *website*, media sosial dan referensi dari orang terdekat. Kebanyakan yang masuk ke Hotel adalah orang-orang yang di rekomendasiin dari keluarga, teman atau rekan bisnis hotel. Sumber rekrutmen yang digunakan oleh Hotel Unisi Yogyakarta adalah sumber internal yang berasal dari karyawan kontrak atau karyawan magang di pindahkan ke bagian lain untuk menajdi staf dan sumber eksternal yang berasal dari luar. Penelitian ini pertama, menggunakan teorinya Fahmi (2016) sumber internal berasal dari pekerja yang sudah bekerja di departement lalu di pindah ke divisi lain dan sumber eksternalnya biasanya menyebarkan informasinya melalui

media cetak, media elektronik, perguruan tinggi, rekomendasi dari karyawan, departemen tenaga kerja, internet, bursa kerja dan lain-lain. Kedua, menggunakan teorinya Rivai dan Sagala (2009) sumber rekrutmen terbagi menjadi dua, yaitu sumber internal berasal dari perusahaan itu sendiri dan sumber eksternal didapat dari *walk-ins*, rekomendasi dari karyawan, peklaman (surat kabar, majalah, media, dan lain-lain), agen-agen ketenagakerjaan dan lainnya. Dan ketiga, juga menggunakan teori Armstrongs (2014) sumber mencari kandidat berasal dari sumber internal, karena sudah mengerti budaya kerja perusahaan dan untuk efisiensi biaya. Sumber eksternal, seperti perukutan online, media sosial, iklan, agem perekrutan, pusat kerja dan lain-lain.

Proses rekrutmen secara internal dan eksternal ini serupa dengan penelitian Koean (2015) proses rekrutmen karyawan dilakukan secara internal dan eksternal. Metode internal berasal dari referensi karyawan yang sedang bekerja di perusahaan saat ini, sedangkan metode eksternal berupa kerja sama dengan sekolah dan *jobfair*. Menurut Ladkin dan Buhalis (2016) menjelaskan bahwa pertimbangan bagi pemberi kerja mencakup atribut situs web, masalah keadilan dalam proses rekrutmen, dan reputasi merek. Berbeda dengan penelitian Rahman *et.al*, (2020) mengatakan bahwa penulis juga mempertimbangkan sisi gelap antara proses media sosial dan *e-recruitment* dengan teori jejaring sosial sebagai alat manipulasi dalam organisasi negara berkembang.

Dapat disimpulkan bahwa menggunakan media sosial untuk rekrutmen dan menyebarkan informasi lebih memudahkan hotel dan calon karyawan. Apalagi pada saat pandemi seperti ini, dengan segala sesuatu yang serba online. Perusahaan

harus bisa menyesuaikan dengan keadaan lingkungan (eksternal) yang cepat berubah, apabila perusahaan tidak mau mengikuti perubahan perusahaan akan tertinggal dengan pesaing yang lain dan bisa menyebabkan bisnis yang dijalankan gulung tikar. Penggunaan media sosial juga memiliki sisi negatif seperti yang diungkap pada penelitian di atas yaitu sebagai alat manipulasi dalam perusahaan. Setelah penyebaran informasi atau info lowongan sudah disebar, pihak hotel tinggal menunggu pemalar yang akan mendaftar. Ketika sudah banyak pemalar yang mendaftarkan diri ke Hotel, langkah selanjutnya kepala departemen akan menyeleksi berkas yang sesuai dengan kualifikasi atau persyaratan yang dibutuhkan.

Proses seleksi yang telah di laksanakan oleh Hotel Unisi Yogyakarta ada beberapa tahap, pertama setelah calon kandidat melamar dirinya ke Hotel, Hotel akan menyaring lagi sesuai dengan kebutuhan hotel. Kedua, pemanggilan calon kandidat untuk tes (khusus koki dan *house keeping*). Ketiga, wawancara dengan *user*, ketika lolos selanjutnya akan wawancara dengan *general manager*, keputusan diterima atau tidaknya tergantung pada keputusan *general manager*. Penelitian yang telah dilakukan sama dengan teorinya Fahmi (2016) ada 4 tahap dalam proses seleksi yaitu tahap seleksi administrasi, tahap seleksi tes tertulis, tahap seleksi wawancara dan tahap tes kesehatan. Sama juga dengan teori dari Armstrongs (2014) metode seleksi yaitu: wawancara, tes seleksi, *assessment centres*. Sama juga dengan penelitian Koelan (2015) proses seleksi karyawan menggunakan wawancara, tes, dan pelatihan

Wawancara sangat penting bagi Hotel Unisi, karena hal tersebut yang menentukan calon karyawan bisa bekerja di Hotel Unisi atau tidak. Wawancara dilakukan dua kali, pertama dengan *supervisor departement* dan kedua, dengan *general manager*. Dalam proses wawancara dengan supervisor yaitu standar nya menanyakan seputar pengalaman, sama cara berkomunikasi dan *attitude*, serta khusus FO harus *good looking*. Sedangkan wawancara kepada *geeral manager* tidak ada standar khusus, wawancara mengalir begitu saja. Isi wawancara seperti perkenalan diri, pengalaman bekerja, seputar keahlian dan mengenai sedikit tentang perusahaan, seputar gaji, dan bersedia di hotel mulai kapan. Dari wawancara, kepala departement dan *general maanger* sudah bisa mengetahui dari seseorang berkepribadian seperti apa, perilaku juga terlihat ketika sedang menjelaskan pertanyaan yang di ajukan. Penelitian temuan Miles dan Sadler-Smith (2014) menjelaskan alasan penggunaan intuisi termasuk preferensi pribadi, kendala sumber daya dan pengakuan terhadap keterbatasan pendekatan yang lebih terstruktur. Intuisi digunakan sebagai indikator untuk kinerja, kepribadian, dan kecocokan orang-lingkungan. Hal serupa juga terdapat pada temuan Meagher (2017) yang menjelaskan bahwa pengalaman dan latar belakang keramahtamahan, lamanya waktu bekerja di bidang, dan sikap positif (kepribadian) adalah yang paling penting di masing-masing dari tiga tahap. Meskipun pengalaman adalah faktor pemilihan yang paling sering, keputusan akhir dari firasat atau intuisi memilih pelamar.

Evaluasi diadakan ketika kegiatan rekrutmen dan seleksi sebelum selesai. Evaluasi penting karena ada beberapa hal yang mungkin tidak perlu digunakan lagi

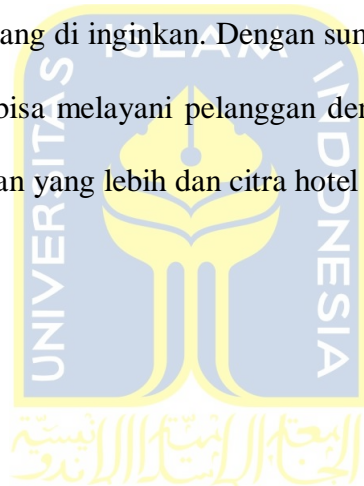
pada kegiatan rekrutmen dan seleksi berikutnya. ketika terjadi masalah dalam pelaksanaan maka Hotel Unisi langsung bertindak mengevaluasi agar menyelesaikan masalahnya pada saat itu dan tidak perlu menunggu waktu lama sampai kegiatan rekrutmen dan seleksi berakhir. Hal-hal yang dievaluasi oleh Hotel Unisi adalah terkait dengan masalah teknis yang terjadi pada saat melakukan rekrutmen dan penilaian masa percobaan (*probation*). Kesalahan teknis yang pernah terjadi di Hotel Unisi salah menyantumkan alamat email yang berakibat tidak adanya berkas lamaran masuk ke Hotel Unisi. Lalu segera dilakukan evaluasi, ternyata email yang di cantumkan salah namanya terbalik, supervisor langsung mengganti alamat email yang benar. Evaluasi juga dilakukan pada karyawan yang statusnya magang tiga bulan atau sebutannya *probation*. Karyawan *probation* biasanya untuk department seperti *house keeping*, *F&B service*. Pengevalusinya melihat dari cara kerja lambat atau cepat dalam mengerjakan tugas yang diberikan, hubungan antara karyawan *probation* dengan supervisornya dan hubungan antar karyawan *probation* dengan sesama rekan kerjanya, *attitude*, menggunakan keterampilan pada saat bekerja, dan lain-lain. Ketika karyawan *probation* menunjukkan kinerja bagus maka akan di perpanjang kontraknya setahun atau menjadi pegawai tetap.

Pada prosesnya, Hotel Unisi secara adil melakukan rekrutmen dan seleksi baik itu dari internal dan eksternal. Ketika dibuka lowongan pekerjaan, baik eksternal maupun internal bebas untuk mendaftar. Tidak ada perbedaan di antara keduanya pada proses rekrutmen dan juga seleksi. Begitupun pada proses seleksinya Hotel Unisi tidak memihak kepada siapapun, hal tersebut murni dari

kecakapan calon pelamar menjawab pertanyaan-pertanyayn yang di ajukan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa hasil temuan penelitian ini pada proses rekrutmen dan seleksi karyawan Hotel Unisi terdapat beberapa keterhubungan antara sumber internal yang berasal dari karyawan kontrak atau karyawan magang di pindahkan ke bagian lain untuk menajdi staf dan sumber eksternal yang berasal dari luar seperti *website*, media sosial dan referensi dari orang terdekat. Temuan ini menggunakan teorinya Fahmi (2016), Rivai dan Sagala (2009) dan teorinya Armstrongs (2014). Serupa dengan penelitian Koean (2015) dan Ladkin dan Buhalis (2016) tetapi berbeda dengan penelitian Rahman *et.al*,(2020). Keterhubungan kedua, antara proses seleksi yang digunakan seperti seleksi berkas administratif, tes, wawancara dengan teorinya Armstrongs (2014) dan teporinya Fahmi (2016) lalu sama dengan penelitian Koean (2015). Keterhubungan ketiga, antara wawancara yang digunakan menggunakan intuisi atau firasatsama dengan penelitian Miles dan Sadlersmith (2014) dan Meagher (2017).

Dari penelitian di atas, proses rekrutmen dan seleksi yag telah dilakukan oleh Hotel Unisi keunggulan seperti penggunaan intuisi oleh general manager pada saat wawancara dengan calon karyawan. General manger bisa membaca karakter, attitude, kemampuan calon kandidat dengan hanya betatap muka langsung dan berdiskusi mengenai pekerjaan di tempat sebelumnya atau seputar tentang kapan bisa langsung bergabung ke hotel. Tebukti karyawan yang bekerja di Hotel Unisi masa kerjanya lama, jarang sekali yang beberapa bulan kerja langsung resign. Tetapi penggunaan intuisi ini juga memiliki kelemahan yaitu waktu rekrutmen yang tidak terjadwal karena Hotel melakukan rekrutmen ketika *urgent* saja. Membuat

semua pihak harus bersiap sewaktu-waktu akan membuka rekrutmen. Sebaiknya Hotel Unisi menambahkan serangkaian tes seperti psikotes untuk mengetahui kepribadian calon karyawan dengan begitu walaupun *general manager* sudah tidak lagi bekerja di Hotel Unisi supervisor atau pimpinan baru bisa mengetahui dari hasil psikotes. Hotel Unisi sudah memiliki department HRD tetapi belum di jalankan fungsi HRD nya terutama pada rekrutmen dan seleksi, kinerja dan strategi sumber daya manusia. Sebaiknya *General Manager* mengaktif fungsi departement HRD dan mencari orang yang berkompeten supaya Hotel bisa mencapai keunggulan sumber daya manusia yang di inginkan. Dengan sumber daya manusia yang sudah terencana maka Hotel bisa melayani pelanggan dengan pelayan terbaik sehingga mendapatkan keuntungan yang lebih dan citra hotel yang baik.



BAB VI

Memilih Agen Hotelier Masa Depan

6.1. Strategi Prosedur Rekrutmen dan Seleksi

Setiap hotel harus merekrut pelamar untuk mengisi kekosongan posisi yang ditinggal oleh karyawan sebelumnya. Seperti sekarang ini, dimana kondisi pandemi membuat banyak karyawan yang di PHK atau di berhentikan sementara sehingga karyawan yang masih bertahan harus kerja ekstra karena harus mengejar pekerjaan *double*. Dampak dari hal tersebut banyak perusahaan yang sekarang membuka lowongan untuk *menghiring* kembali karyawan untuk menunjang agar perusahaan bangkit kembali. Sebelum melaksanakan rekrutmen dan seleksi, hotel menentukan jumlah berapa jumlah karyawan yang dibutuhkan, menghitung *budget* untuk mengisi kekosongan posisi hotel dan menyesuaikan dengan anggaran perusahaan. Jika sudah menentukan, hotel juga harus bahwa rekrutmen dan seleksi ini bisa berjalan dengan baik dan efisien agar tidak salah dalam memilih karyawan. Prosedur rekrutmen dan seleksi menjadi tujuan dasar dalam merumuskan strategi rekrutmen dan seleksi yang akan digunakan. Prosedur rekrutmen seperti adanya pengajuan dari departemen lain, membuta kriteria yang dibutuhkan seperti apa, dan prosedur seleksi yaitu seleksi berkas, interview dan tes basic (untuk beberapa bagian tertentu).

Prosedur rekrutmen Hotel Unisi yaitu pengajuan berkas dari departemen untuk melakukan rekrutmen dan seleksi. Temuan ini sesuai dengan penelitian Safitri dan Widiawati (2018) dan Jiarakorn *et.al* (2014) dan di dukung dengan teorinya Sinurat (2008). Keterhubungan kedua, antara Persyaratan atau kualifikasi

yang harus dipenuhi oleh calon pelamar sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Safitri dan Widiawati (2018), Lepisto dan Ihantola (2018) dan sama dengan penelitian Martins dan Diaconescu (2014), pada keterhubungan yang kedua menggunakan teorinya Armstrongs (2014) sebagai pendukung. Keterhubungan ketiga, antara prosedur seleksi anatara lain seleksi berkas administrasi calon pemalar, hal ini sama dengan penelitian Inzunza (2016) dan Jiarakorn *et.al* (2014).

6.2. Proses dan Evaluasi Rekrutmen dan Seleksi

Rekrutmen dan seleksi merupakan pintu gerbang awal untuk para calon karyawan memasuki dunia kerja dan menunjukkan keahliannya masing-masing. Setiap organisasi mempunyai cara berbeda untuk merekrut pelamar. Cara inilah yang nantinya akan menghasilkan seorang calon karyawan dapat bekerja di hotel. calon pelamar harus mengikuti proses rekrutmen dan seleksi dimana ia melamar. Pada kali ini peneliti akan menjabarkan bagaimana proses rekrutmen dan seleksi yang ada di Hotel Unisi.

Rekrutmen Hotel Unisi diawali dengan menyebarkan iklan info lowongan di berbagai *flatform* seperti di web Hotel Unisi sendiri, web lokerhotel.com, instagram, facebook, group whatsapp bahkan di media cetak seperti koran. Dari penyebaran iklan lowongan kerja, pihak hotel akan menerima lamaran dari para calon pelamar, calon pelamar ada yang datang langsung ke hotel atau mengirim surat lamaran melalui email. Langkah selanjurnya, ketika lamaran sudah banyak yang masuk, supervisor departemen akan menyeleksi berkas calon pelamar, dipilih mana yang paling mendakati kualifikasi yang dibutuhkan. Setelah proses rekrutmen selesai, lanjut ke proses seleksi calon pelamar. Calon pemalar yang yang

memenuhi kualifikasi akan di hubungi oleh pihak hotel untuk melakukan tes wawancara bersama supervisor. Wawancara dengan supervisor biasanya seputar teknis pekerjaan. Apabila dari supervisor sudah setuju maka proses selanjutnya akan wawancara dengan general manager. Calon pelamar yang melamar menjadi koki akan tes memasak makan, tes *basic* ini dilakukan untuk beberapa departemen yang memang membutuhkan keahlian khusus. Apabila tes wawancara dan tes *basic* lolos, maka calon pemalar akan di tanyaai kebersediaan bekerja mulai kapan. Setelah itu akan membuat perjanjian kerja dengan general manager.

Terdapat beberapa keterhubungan antara sumber internal yang berasal dari karyawan kontrak atau karyawan magang di pindahkan ke bagian lain untuk menjadi staf dan sumber eksternal yang berasal dari luar seperti *website*, media sosial dan referensi dari orang terdekat. Penelitian ini menggunakan teori dari Rivai dan Sagala (2009), Fahmi (2016), dan teorinya Armstrongs (2014). Temuan ini sesuai dengan penelitian Koean (2015) dan Ladkin dan Buhalis (2016) tetapi berbeda dengan penelitian Rahman *et.al*,(2020). Keterhubungan kedua, antara proses seleksi yang digunakan seperti seleksi berkas administratif, tes, wawancara dengan teorinya Armstrongs (2014) lalu sama dengan penelitian Koean (2015). Keterhubungan ketiga, antara wawancara yang digunakan menggunakan intuisi atau firasatsama dengan penelitian Miles dan Sadlersmith (2014) dan Meagher (2017). *Asessment* menggunakan teori Armstrongs (2014) metode seleksi ada wawancara, tes, *assessment center* dan referensi.

Tahapan akhir dari rekrutmen dan seleksi adalah evaluasi, evaluasi ini melihat apakah dalam pelaksanaan mengalami kendala. Evaluasi dilakukan agar

pada rekrutmen dan seleksi selanjutnya menjadi lebih baik lagi dan kendala yang terjadi pada saat ini tidak terulang lagi pada pelaksanaan rekrutmen selanjutnya. Beberapa hasil evaluasi dari Hotel Unisi yaitu, menentukan calon karyawan yang lolos untuk menjadi karyawan di Hotel, kendala teknis yang terjadi di Hotel Unisi seperti kesalahan dalam menyantumkan nama email Hotel atau kendala pada calon kandidat yang tidak bias di hubungi pada saat ingin di panggil wawancara.

Setelah peneliti menganalisis dan melihat pernyataan yang disampaikan oleh narasumber serta temuan di lapangan, peneliti mengambil kesimpulan bahwa dari prosedur rekrutmen dan seleksi, dan proses rekrutmen dan seleksi pada Hotel Unisi Yogyakarta ini merupakan Memilih Agen Hotelier Masa Depan.



BAB VII

KESIMPULAN DAN SARAN

7.1. Kesimpulan

Dari penelitian yang telah dilaksanakan, peneliti memperoleh beberapa kesimpulan:

- a. Strategi rekrutmen dan seleksi Hotel Unisi yaitu menentukan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan dan *qualified* untuk mencapai efisien dengan menyesuaikan *job description*. Prosedur rekrutmen dan seleksi karyawan yang ditetapkan oleh Hotel Unisi yaitu permintaan ketenagakejaan dari departement, membuat persyaratan atau kualifikasi hal tersebut di karenakan Hotel Unisi tidak memiliki *job specification* dan *job performance* yang menjadi standart persyaratan. Menentukan metode rekrutmen, dan persyaratan atau prosedur seleksi.
- b. Proses rekrutmen dan seleksi pada Hotel Unisi yaitu rekrutmennya menggunakan iklan diweb, iklan media sosial. Rekrutmen ini mengambil sumber dari luar apabila karyawan di hotel sudah tidak bisa *doubel job* atau tidak ada keterampilan yang memenuhi. Rekrutmen hotel mengambil sumber internal yang berasal dari karyawan kontrak atau karyawan magang di pindahkan ke bagian lain untuk menajdi staf dan sumber eksternal yang berasal dari luar seperti *website*, media sosial dan referensi dari orang terdekat. Kedua, seleksi yang digunakan seperti seleksi berkas administratif, tes keahlian (khusus koki), wawancara dengan supervisor dan wawancara

dengan *general manager*. Ketiga, wawancara yang digunakan menggunakan intuisi atau firasat.

7.2. Saran

a. Bagi Hotel Unisi

Bagi objek penelitian Hotel Unisi sebaiknya membuat dokumen *job specification dan job performance* agar pada setiap melakukan rekrutmen dan seleksi tidak perlu membuat kualifikasi. Serta Hotel Unisi menambah departement Human Resource and Development (HRD) supaya kegiatan rekrutmen dan seleksi bisa berjalan dengan baik.

b. Bagi Peneliti

Bagi peneliti selanjutnya bisa menggali lagi data khususnya penggalian data kepada narasumber agar hasil bisa mendalam lagi dan fokusnya tidak hanya di hotel di Jogaja saja tetapi bisa memeliti di hotel bintang lima di daerah lain.

7.3 Rekomendasi untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya bisa mengeksplorasi lebih dalam lagi mengenai prosedur rekrutmen dan seleksi serta praktik rekrutmen dan seleksi di perusahaan besar.

Daftar Pustaka

- Armstrongs, M. 2014. *Human Resource Management Practice* 13th Edition. London: Kogan Page
- . 2006. *Strategic Human Resource Management: 3rd Edition*. London: Kogan Page
- Bohlander, George., and Snell, Scott. 2013. *Principles of Human Resource Management*, 15th ed. Mason, OH: South Western – Cengage Learning.
- Brandao, C., Silva, R and Dos Santos, J. 2018. Online recruitment in Portugal: Theories and candidate profiles. *Journal of Business Research*, Volume. 94, Pages 273-279
- Caron, J., Asselin, H., & Beaudoin, J.-M. 2020. Indigenous employees' perceptions of the strategies used by mining employers to promote their recruitment, integration and retention. *Resources Policy*, vol. 68, 101793.
- Creswell, J. W. 2009. *Research Design, Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*, Third Edition. SAGE: Publications.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Fitrah dan Luthfiyah. 2017. *Metode Penelitian: Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas & Studi Kasus*. Sukabumi: CV Jejak
- Hariwijaya, M. 2017. *Sukses Rekrutmen & Seleksi Karyawan*. Yogyakarta: Elmatara.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herschberg, C., Benschop, Y and Brink, M. 2018. Precarious postdocs: A comparative study on recruitment and selection of early-career researchers. *Scandinavian Journal of Management*, vol. 34, page 303–310.
- Hotel Unisi Yogyakarta. 2019. Sejarah. Diakses pada 29 Januari 2020,

<https://hotelunisi.com/>

- Inzunza, M. 2016. Selection practitioners' views on recruitment criteria for the profile of police officers: A comparison between two police organizations. *International Journal of Law, Crime and Justice*, vol. 45, page 103-119.
- Jackson, et al. 2009. *Pengelolaan Sumber daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Jiarakorn, H., Suchova, S., & Pasipol, S. 2015. Development of recruitment and Selection Process for Assistant Teachers using Multiple Approaches. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, vol. 191, page 783-787.
- Koan, Melisa Ikwanto. 2015. Proses Analisis Pekerjaan Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada PT Jasuindo Tiga Perkasa TBK. *Agora* Vol. 3, No. 2.
- Ladkin, A & Buhalis, Di. 2016. Online and social media recruitment Hospitality: employer and prospective employee considerations. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 28 Iss 2 pp. 327 – 345.
- Larasati, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Lepisto, L. and Ihantola, E. 2018. Understanding the recruitment and selection processes of management accountants: An explorative study. *Qualitative Research in Accounting & Management*, Vol. 15 No. 1, pp. 104-123.
- Mardalis. 2017. *Metode Penelitian: Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Martins, D., and Diaconescu, L. M. 2014. Expatriates recruitment and selection 'for long-term international assignments in Portuguese companies. *Tékhné*, vol. 12, pp 48–57.
- Mello, Jeffrey A. 2015. *Strategic Human Resource Management*. Fourth Edition, Cengage Learning (MJ)
- Meleong, L. J. 2017. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

- Meagher, K. A. 2017. An examination of the recruitment selection factors for a front desk agent. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, vol.16(2). page 171-191.
- Miles, A., & Sadler-Smith, E. 2014. With recruitment I always feel I need to listen to my gut. The role of intuition in employee selection. *Personnel Review*, 43 (4), 606-627.
- Moodley, V. R., Loughman, J., & Naidoo, K.S. 2015. Recruitment and selection strategies in optometric education towards addressing human resource disparities in sub-saharan africa. *Africa Education Review*, vol. 12(3),page 429-446.
- Moorhead dan Griffin. 2010. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Musick, MA dan Wilson, John. 2008. *Volunteers: A Social Profile*. Bloomington: Indiana University Press
- Purnaya, I Gusti Ketut. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Pribadi, BA. 2014. *Desain dan Pengembangan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi: Implementasi Model ADDIE*. Jakarta: Prenada Media Group
- Rahman, M., Aydin, E., Haffar, M., & Nwagbara, U. 2020. The role of social media in e-recruitment process: empirical evidence from developing countries in social network theory. *Journal of Enterprise Information Management*.
- Rivai, V, and Sagala, E.J. 2009. *Manajemen Sumber daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Safitri, KA., & Widiawati, K. 2018. Tinjauan Prosedur Rekrutmen karyawan Unit Transfusi Darah Pada Palang Merah Indonesia Kabupaten Bekasi. *Jurnal Administrasi Kantor*, page 43-52.
- Sinurat, Sahala P. 2008. *Langkah Tepat Melakukan Rekrutmen dan seleksi*. Jakarta: Erlangga.

- Sugiono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- , 2017. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sukmana, Raditya. 2020. Ekonomi Syariah dan Pembangunan SDM. *Jawa pos*, 04 Jan
- Supardi. 2010. *Kecerdasan dan Spritualitas*. Yogyakarta: Ekonisia.
- Suprihanto, John. 2014. *Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Suryanto *et.al*, 2012. *Pengantar Psikologi Sosial*. Surabaya: Pusat Penerbitan dan Percetakan Universitas Airlangga.
- Soetrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group
- Ulum, MC. 2016. *Perilaku Organisasi Menuju Orientasi Pemberdayaan*. Malang: UB Press

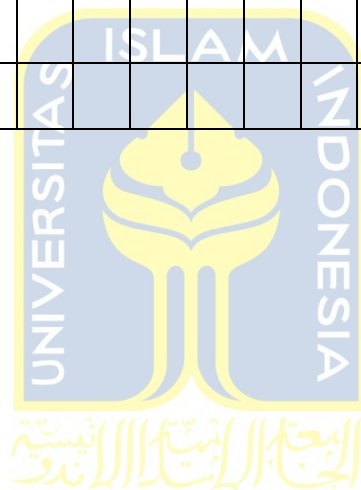


LAMPIRAN



Lampiran 1: Jadwal Penelitian

No Kegiatan	Oktober (Minggu)				November (Minggu)				Maret (Minggu)				April (Minggu)			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. Studi Pendahuluan (observasi)																
2. Penyusunan Proposal																
3. Pencarian Data (wawancara)																
4. Analisis Data																
5. Penyusunan Laporan																
6. Evaluasi Program																



Lampiran 2: Pedoman Wawancara

A. Pimpinan

Rekrutmen

1. Apakah ada strategi yang digunakan untuk melakukan rekrutmen? Jika iya, bagaimana strategi dari rekrutmen?
2. Siapa yang merumuskan strategi rekrutmen di Hotel Unisi?
3. Apa orientasi strategi yang ada di Hotel Unisi?
4. Mengapa strategi itu di pilih?
5. Bagaimana integrasi strategi rekrutmen yang ada di Hotel Unisi?
6. Bagaimana Standar Operasi Prosedur (SOP) rekrutmen yang di terapkan?
7. Bagaimana pelaksanaan rekrutmen di Hotel Unisi?
8. Siapa yang berhak melakukan rekrutmen?
9. Kapan dilaksanakan perekrutan di Hotel Unisi?
10. Metode apa yang digunakan dalam merekrut?
11. Dari manakah sumber perekrutan?
12. Apakah ada evaluasi setelah dilakukan perekrutan?
13. Siapa yang mengevaluasi perekrutan di Hotel Unisi?
14. Bagaimana cara mengevaluasi perekrutan yang telah dilaksanakan?
15. Kapan mengevaluasi hasil rekrutmen karyawan?
16. Apa saja yang dievaluasi dari strategi rekrutmen?
17. Apa yang harus dilakukan perusahaan untuk meningkatkan efektivitas dalam merekrut karyawan?
18. Adakah hambatan yang terjadi ketika melaksanakan rekrutmen dan seleksi
19. Bagaimana cara menghadapi hambatan tersebut?

Seleksi

1. Apakah ada strategi yang digunakan untuk melakukan seleksi? Jika iya, bagaimana strategi dari seleksi?
2. Siapa yang merumuskan strategi seleksi di Hotel Unisi?
3. Bagaimana merumuskan kriteria seleksi yang digunakan Hotel Unisi?

4. Bagaimana Standar Operasi Prosedur (SOP) seleksi yang di terapkan di Hotel Unisi?
5. Bagaimana tahapan seleksi yang ada di Hotel Unisi?
6. Bagaimana pelaksanaan seleksi karyawan yang ada di Hotel Unisi?
7. Siapa saja yang ikut terlibat dalam proses seleksi?
8. Kapan pelaksanaan seleksi karyawan terjadi?
9. Apakah ada evaluasi setelah dilakukan seleksi pada karyawan?
10. Siapa yang mengevaluasi seleksi di Hotel Unisi?
11. Bagaimana cara mengevaluasi seleksi yang telah dilaksanakan?
12. Kapan mengevaluasi hasil dari seleksi karyawan?
13. Apa saja yang dievaluasi dari strategi seleksi karyawan?

B. Karyawan

Rekrutmen

- 1) Darimana anda mendapatkan informasi tentang lowongan Hotel Unisi?
- 2) Apakah ada keluarga atau kerabat yang mengajukan anda untuk bekerja di hotel Hotel Unisi?
- 3) Melalui apa anda melamar di Hotel Unisi?
- 4) Apa syarat yang dibutuhkan untuk mendaftar di Hotel Unisi?
- 5) Bagaimana proses perekrutan menjadi karyawan di Hotel Unisi yang anda alami?
- 6) Apakah ada hambatan dalam proses rekrutmen untuk menjdai karyawan? Jika iya, apa saja hambatannya? Jika tidak, kenapa?

Seleksi

1. Bagaimana proses seleksi yang anda alami setelah melamar pekerjaan di Hotel Unisi?
2. Siapa yang melakukan proses seleksi terhadap anda?

Lampiran 3: Transkrip Wawancara

Narasumber Utama

Nama : Kukuh

Posisi : General Manager

Waktu : Kamis, 5 Maret 2020, 09.50 WIB

Rekrutmen

PR : Apakah ada strategi yang digunakan untuk melakukan rekrutmen? Jika iya, bagaimana strategi dari rekrutmen?

GM : Woo pasti ada. Ada Strategi untuk menentukan rekrutmennya khusus untuk beberapa posisi yang benar-benar *urgent* ya, karena disini hotelnya hotel kecil yaa beberapa karyawan itu rangkap tugas. Beberapa karyawan saya itu *multitasking*, jadi untuk rekrutmen biasanya untuk posisi yang *urgent* saja. Biasanya melihat posisi yang tidak bisa di double dari internal.

PR : Siapa yang merumuskan strategi rekrutmen di Hotel Unisi?

GM : Kalau disini tidak ada HR maka langsung dari GM.

PR : Apa orientasi strategi yang ada di Hotel Unisi?

GM : Orientasi Strategi yang saya lihat benar-benar mencari karyawan, maksudnya calon karyawan yang benar-benar kualifid dari kami biar efisienlah

PR : Mengapa strategi itu di pilih?

GM : Yaaa biar efisien itu dan calon karyawanpun dia orang-orang multitasking

PR : Berarti berkompetensi juga yaa pak?

GM : Kompeten, iya dari CVnya kan kelihatan walaupun mereka tidak memiliki sertifikasi kompetensi tapi dari CVnya dari interviewnya akan kelihatan gitu.

PR : Bagaimana integrasi strategi rekrutmen yang ada di Hotel Unisi?

GM : Integrasinya yaaa, kita lakukan semua yang bisa memenuhi dan secara profesional, kita mencari kandidat yang benar-benar, banyak lamaran yang datang kita seleksi mana yang kira-kira bisa masuk di kami, tidak semua yang melamar akan kami panggil kasihan juga kepada calon-calon karyawan ini.

PR : Hanya yang memenuhi apa namanya persyaratan saja ya pak yang di panggil?

GM : Betul

PR : Apakah di Hotel Unisi ada Standar Operasional Prosedur sebelum melakukan Rekrutmen?

GM : Ada SOPnya

PR : Bagaimana Standar Operasi Prosedur (SOP) rekrutmen yang di terapkan?

GM : Pengajuan dari departemen yang menginginkan tambahan tenaga kerja, alasan itu kenapa ya itu nanti akan kami approveall. Akan kami cari tau alasannya yang memberikan departemen pengajuan.

PR : Bagaimana pelaksanaan rekrutmen di Hotel Unisi?

GM : Prosesnya, kita tetap *open vacancy*, open lowongan saja juga meminta ajukan kepada anak-anak yang punya referensi bisa juga masukan ke kami. Kita open, seleksi dokumen dahulu, lalu nanti kita panggil untuk interview, assessment dulu baru interview.

PR : Siapa yang berhak melakukan rekrutmen?

GM : Dari saya langsung

PR : Kapan dilaksanakan perekrutan di Hotel Unisi?

GM : Tidak tentu, misalnya ada posisi yang kosong yang tidak bisa saya diisi dari dalam maka dari luarlah yang mengisi posisi tersebut.

PR : Biasanya kalau menyebar oprec melalui apa? Media sosial atau yang lain pak?

GM : Media sosial ada, di website kami ada, saya bilang ke teman-teman kolega siapa yang punya referensi, kami lebih seneng referensi.

PR : Oh biar sudah terbukti yaa pak kualitasnya?

GM : Benar sekali

PR : Metode apa yang digunakan dalam merekrut?

GM : Metode sama deh, kita seleksi dan kita komper dari beberapa file cv yang lebih baik, lebih kompeten yang sudah memenuhi kriteria kami maka akan di panggil .

PR : Dari manakah sumber perekrutan?

GM : Sumber biasanya lebih ke referensi (internal)

PR : Apakah ada evaluasi setelah dilakukan perukrutan?

GM : Ada, pasti evaluasi dilakukan. Evaluasi itu juga kan ada interview beberapa calon kandidat yang kami, yang perlu di seleksi lagi dengan evaluasi apakah betul-betul nanti akan ada yang namanya final interview apa tidak final test.

PR : Siapa yang mengevaluasi perekrutan di Hotel Unisi?

GM : iya dari saya sendiri

PR : Bagaimana cara mengevaluasi perekrutan yang telah dilaksanakan?

GM : Evaluasi itu juga kan ada interview beberapa calon kandidat yang kami, yang perlu di seleksi lagi dengan evaluasi apakah betul-betul nanti akan ada yang namanya final interview apa tidak final test.

PR : Kapan mengevaluasi hasil rekrutmen karyawan?

GM : Disaat semua sudah terpenuhi, sebelum nanti mereka join dengan kami atau kita melaksanakan seleksi terlebih dahulu. Kemudian sebelum kita putuskan meneri kandidat itu akan kami lihat lagi benar-benar sudah sesuai dengan kebutuhan di lihat dari force tamu seperti apa, dari perkembangan tamu sih yang paling utama, kalau tamunya bisa signifikan bagus maka akan kami pertimbangkan.

PR : Apa saja yang dievaluasi dari strategi rekrutmen?

GM : Yang dievaluasi mungkin kriteria, yang kita sebar apakah yang sudah sesuai dengan mereka yang melamar.apakash sudah sesuai dengan kebutuhan atau tidak.

PR : Apa yang harus dilakukan perusahaan untuk meningkatkan efektivitas dalam merekrut karyawan?

GM : Efektivitasnya adalah, begini salah satu strategi untuk efektivitas yaitu referensi sehingga waktu tidak panjang, tidak membuang waktu terus kompetensi referensi dari pengalaman hotel mana. Daripada kita openkan langsung banyak yang masukan kita seleksi, waktu seleksi lama kasihan calon karyawannya.

PR : Adakah hambatan yang terjadi ketika melaksanakan rekrutmen dan seleksi?

GM : Sementara belum ada hambatan

PR : Bagaimana cara menghadapi hambatan tersebut?

GM : Dilihat hambatannya apa, paling yang sama itu berkaitan dengan teman-teman yang lain. Kandidat cuman sedikit, cara mengatasinya kita akan mengevaluasi menambah waktu.

Seleksi

PR : Apakah ada strategi yang digunakan untuk melakukan seleksi? Jika iya, bagaimana strategi dari seleksi?

GM : Kalau seleksinya itu, selesikan sudah hasil dari rekrutmen tadi tinggal beberapa kandidat akan kami seleksi lagi akan kami filter lagi. Biasanya itu assessment, kami akan assessment dulu baru nanti kami akan liat kompetensinya baru nanti standarnya akan kami tentukan, paling kebanyakan operasional udah pada tau.

PR : Siapa yang merumuskan strategi seleksi di Hotel Unisi?

GM : Saya juga

PR : Bagaimana merumuskan kriteria seleksi yang digunakan Hotel Unisi?

GM : Semakin mendekati pada kebutuhan, kebutuhannya misalnya seorang waiters otomatis nanti seleksi benar-benar akan calon kandidat yang paling kompeten dan paling mendekati kriteria yang sudah dibuat oleh masing-masing *head of nya*.

PR : Bagaimana Standar Operasi Prosedur (SOP) seleksi yang di terapkan di Hotel Unisi?

GM : SOPnya sama seperti rekrutmen, dikaitkan dulu hasil rekrutmen itu baru akan kami seleksi, kami pilih administratifnya sudah oke kongrit, lalu interview pertama oke, kita lanjutkan biasa interview dua kali.

PR : Siapa yang melakukan interview kepada calon karyawan Pak?

GM : Interview oleh *head of* yang membutuhkan dan saya, terakhirnya dengan saya

PR : Bagaimana tahapan seleksi yang ada di Hotel Unisi?

GM : Selesksinya Assessment, wawancara pertama terus nanti akan ada, kalau operasional dia akan kalau misalkan dapur akan langsung tes food. Kalau HO akan langsung ke kamar.

- PR : Apakah disini tidak menggunakan tes pak?
- GM : Ada beberapa yang tes dan ada juga yang tidak menggunakan tes.
- PR : Siapa saja yang ikut terlibat dalam proses seleksi?
- GM : Leader dengan saya
- PR : Leader disini sebagai apa pak, sebagai manajer atau apa?
- GM : Leader sama dengan supervisor, masing-masing departement ada supervisornya.
- PR : Apakah dalam pelaksanaan seleksi membutuhkan waktu yang panjang Pak?
- GM : Engga, maksimal dua minggu
- PR : Kapan pelaksanaan seleksi karyawan terjadi? Apakah setelah rekrutmen di tutup baru mengadakan seleksi ataukah barengan?
- GM : Ada yang barengan, kalau ada kandidat yang mengirim balik kita ramai kita barengin, kadang kalau belum selesai waktu rekrutmennya tapi sudah mendapatkan kandidat tergantung budgetnya operasional juga sih.
- PR : Apakah ada evaluasi setelah dilakukan seleksi pada karyawan?
- GM : Ada, Evaluasi nya adalah nanti hasil interview pertama sama kedua itu hasilnyakan akan perlu kita evaluasi yaa, mana yang benar-benar memenuhi ada beberapa faktor yang 100% yaa manusia tidak ada yang 100% benar-benar masuk ke kami, istilahnya bisa kami benahi ya kita benahi kita liat kalau engga yaa pilih salah satu sisi yg paling di tonjolkan. Misalnya saya membutuhkan posisi sebagai b tapi dia kompetennya di c nah di saat ini ug mengisi di posisi c bisa saya pindahkan. Jadi nanti si kandidat ini mausknya ke bagian C begitu.
- PR : Oh bisa seperti itu yaa pak di pindahkan, artinya ada rotasi juga setelah rekrutmen dn seleksi?
- GM : Iya betul
- PR : Siapa yang mengevaluasi seleksi di Hotel Unisi?
- GM : Saya juga karena tidak ada HR disini
- PR : Bagaimana cara mengevaluasi seleksi yang telah dilaksanakan?
- GM : Apakah benar atau tidak, apakah sesuai dengan kebutuhan yang di sampaikan kalau tidak sesuai dengan kebutuhan itu tadi misalnya ada

circlenya ada perpindahan B bisa ke C C bisa ke B, B bisa ke A dia kuatnya disini saya tarik disini atau pindah ketempat lainnya.

PR : Kapan mengevaluasi hasil dari seleksi karyawan?

GM : Sebelum karyawan itu di terima kerja, seleksi lagi beberapa pekerjaanya mereka akan kami seleksi lagi cocokan dengan departemennya sampai disini kita terima, kan banyak sekarang ada anak yang masih terikat di tempat kerja lain ditenpat yang lai.

PR : Apa saja yang dievaluasi dari strategi seleksi karyawan?

GM : Ke efisienannya. Keefisienannya dari waktu, dari data yang masuk, dari proses seleksi, proses seleksinya apakah ada yang bisa di pangkas atau tidaknya misalnya posisi A sama-sama posisi A ini nextnya oh ini engga perlu saya tidak harus mengambilnya

PR : Apakah budaya syariah yang di bangun oleh hotel ini mempengaruhi rekrutmen? Lalu bagaimana ?

GM : Iyaaaa pasti pasti, berpengaruhnya kaya gini dari awal kami tekankan kepada calon karyawan bahwa konsep hotel kami syariah yang boleh ini yang tidak boleh ini kalau mereka masih mau kita lanjut kalau tidak yaudah seperti itu

PR : Berati ada beberapa persyaratan yang di ajukan kepada calon karyawan pada saat interview Pak?

GM : Iya, pertama yang penjamu makanan yang mengelola makanan dan yang menyajikan makanan itu pasti muslim wajib muslim karena konsep kehalal kalau di departement lain boleh, boleh non muslim

PR : Apakah rata-rata karyawan disini muslim semua Pak?

GM : Hampir semua muslim, saya juga menggunakan fungsi rolling tadi paling *cut off* risiko dan kita ngambil muslim semua.

Narasumber Utama

Nama : Sugeng Rismiyanto

Posisi : Supervisor House Keeping

Waktu : Kamis, 5 Maret 2020. 10.23 WIB

Rekrutmen

PR : Apakah ada strategi yang digunakan untuk melakukan rekrutmen? Jika iya, bagaimana strategi dari rekrutmen?

SV : Strategi? Contohnya? Strateginya atau caranya?

PR : Rekrutmen mencari calon karyawan pak, waktunya sudah ditentukan pak.

SV : Strateginya untuk terutama di *House Keeping* yaa mba, kan di setiap departemen mungkin akan beda skill saya kurang tau kalau departemen lain. Kalau di *House Keeping* sendiri strateginya kita, jadi mungkin hampir sama dengan departemen lain atau hotel lain pada *House Keeping*, di hotel budget pasti akan menyesuaikan jumlah karyawannya dengan apa yang dikerjakan nantinya. Strateginya itu setiap ada yang keluar nanti akan ada yang masuk dan itu tidak bisa ditentukan kapannya setiap berapa bulan sekali atau setahun sekali misalnya begitu jadi dia. Kalau ada karyawan bulan depan ada yang mau keluar harus ada satu bulan *one month notice*, satu bulan sebelumnya sudah ngasih surat *resign*. Nah dalam waktu sebulan itu baru nanti kita cari lagi pengganti, jadi memang biasanya begitu sebelum ada yang keluar di hotel budget biasanya akan menyesuaikan dengan jumlah karyawan dengan pekerjaannya harus biasanya bandingnya 0,33 secara keseluruhan itu sih mba.

PR : Siapa yang merumuskan strategi rekrutmen di Hotel Unisi?

SV : Biasanya dari manajemen

PR : Apa orientasi strategi yang ada di Hotel Unisi?

SV : Maksudnya?

PR : Orientasinya lebih kemana gitu pak?

SV : Orientasinya kalau di *House Keeping* ehemmm... orientasinya itu lebih ke, kalau di *House Keeping* kan ada dua departemen PA dan Room. Jadi biasanya lebihnya *turnoff* nya. Di *House Keeping* kebanyakan hotel *turnoff inout* agak

lama mba beda dari FO, biasanya kalau yang di FO lebih kenceng. Kalau di *House Keeping* engga begitu cepat jadi agak biasanya lebih-lebih betah-betah orang yang ada di *House Keeping* dari pada di sales atau FO. Jadinya integrasinya lebih ke... engga bisa di ini si mba sebenarnya.

PR : Engga bisa di ukur ?

SV : He'em engga bisa di ukur

PR : Apakah di Hotel Unisi ada Standar Operasional Prosedur sebelum melakukan Rekrutmen?

SV : Ada SOPnya

PR : Bagaimana Standar Operasi Prosedur (SOP) rekrutmen yang di terapkan di departemen *House Keeping* pak?

SV : Ya standarnya itu, biasanya kriterianya lebih kepada kalau hotel ini harus beragama islam. Cowok (kebanyakan) karena lebih banyak kerja fisiknya kalau di *house keeping*. Terus yang sudah pengalaman yang pasti. Kalau usia engga terlalu, harusnya lebih fleksibel belum ada batasan untuk usia, sudah berkeluarga atau belum juga lebih fleksibel aja. Yang jelas sudah berpengalaman dan motivasi untuk kerja itu ada dan banyak jadi lebih apa yaa motivasinya lebih apa yaa? Lebih... kalau kerja harus ada terutama di bagian *House Keeping*, karena bagian *House Keeping* akan lebih ke kebersihan, kerapihan.

PR : Berarti calon pelamar harus memiliki giat rapi, giat yang lain pak?

SV : Iya, harus memiliki jiwa khususnya kerapihan, keterampilannya harus ada, keduanya *soulnya* harus dapat.

PR : Kalau orangnya yang jorok di pekerjaan di kebersihan bagaimana pak?

SV : Iya tapi, sebenarnya kalau dia. Sebenarnya kalau di *House Keeping* sama aja seperti di departemen lain *learning by doing* bisa belajar sambil bekerja. Cuman kalau jiwa sudah jorok yaa akan engga. Kalau misalnya jiwa bersihnya mungkin ada itu sama saya gapapa. Saya dulu awal-awal engga *interest* di *House Keeping* cuman saya belajar yaa dapet lah mba, ada pokoknya.

PR : (Dering telepon) Bagaimana pelaksanaan rekrutmen di Hotel Unisi?

- SV : Yaa tadi pelaksanaannya, Ini lebih kemana? Waktunya atau kemana?
- PR : Lebih ke caranya merekrutnya pak?
- SV : Cara nya merekrutmen ya pasti lewat iklan di web, kalau biasanya kita menghubungi IT harusnya disini saya berhubungan dulu ke HRD, kalau berurutan. Nah disini saya langsung ke IT nya mas Dika. Biasanya pasang iklan, saya minta tolong untuk pasang iklan di web atau di mana gitu sih mba. Dengan kriteria saya yang menentukan seperti itu, karena kriteria paling engga kalau saya dengan manajemen hampir sama yaa walaupun mungkin ada bedanya pasti. Tapi, secara basic kriteria dari saya alhamdulillah lebih disetujui oleh manajemen, mungkin penamaan-penamaannya lebih pak Kukuh.
- PR : Jadi Bapak menentukan kriteria lalu di ajukan kepada manajemen setelah disetujui baru Bapak pasang iklan?
- SV : He'em wawancara pun juga sama pertama dengan saya dulu, yang kedua dengan pak Kukuh. Harusnya tiga sih sama HRD, cuman fungsi HRD engga jadi cuman dua dan itupun kadang ada yang saya setuju tapi kadang pak Kukuh tidak setuju, jadi ini sih apa namanya harus fix dulu dua-duanya, harus setuju dulu, biasa kalau engga, tidak jadi masuk gitu.
- PR : Siapa yang berhak melakukan rekrutmen? Perdivisi berhak melakukan rekrutmen?
- SV : Perdivisi tergantung kebutuhan untuk karyawannya dan itu harus sesuai, harus persetujuan dengan manajemen dan pak Kukuh.
- PR : Kapan dilaksanakan perekrutan di Hotel Unisi?
- SV : Kalau di divisi saya, yang saya bilang tadi engga tentu mba. Jadi ketika mungkin butuh orang, butuh penambahan, atau butuh pengganti baru. Kalau tidak pun yaa memaksimalkan tenaga kerja yang ada sih mba.
- Pr : Metode apa yang digunakan dalam merekrut?
- SV : Biasanya menyebar iklan lowongan di beberapa web tentang loker.
- PR : Dari manakah sumber perekrutan?
- SV : (suara HT) Sebenarnya sih kalau dari kita nyari karyawan itu yang internal dulu karena biasanya kita lebih seneng kalau merekrut dari orang-orang kita

yang udah kenal, jadi lebih udah ngerti kebiasaannya kaya gimana, lebih seperti itu mungkin dari anak-anak training yang pernah kerja disini atau yang udah pernah magang disini karena udah lebih mengerti kondisinya seperti apa jadi kita ngajarinnya engga terlalu lama juga. Beda sama orang baru yang belum kerja disini mungkin akan lebih lama ngajarinnya walaupun dia sudah berpengalaman tapikan kondisi di lingkungan hotel, setiap hotel berbeda-beda juga, jadi lebih cepat kalau orang-orang yang mungkin pernah training disini, pernah SW disini. (narasumber di ajak bicara oleh GM) terus kalau dari eksternal, pasti kalau buka diweb-web banyaklah. Biasanya banyak yang masuk, kalau dari saya akan seleksinya yang pertama nyarinya yang pengalaman dulu orangnya pernah kerja di mana, pernah training di mana itu penting karena menurut kalau menurut saya pengalaman itu penting terlepas nanti sifatnya seperti apa yaa. Jadi seleksinya dari pengalaman dulu sih mba, pengalaman di apa yaa? Pengalamana kalau disini kebetulan ehmmmm.. agama. Kalau disini iya karena ada juga beberapa yang masuk itu kesini agamanya non-muslim walaupun udah lebih banyak pengalaman tapi agamanya. Sebenarnya sih kalau dari Pak Kukuh engga begitu masalah, di perbolehkan di *House Keeping* sendiri asalkan tidak megang makan kata sih gitu. Cumakan, sebenarnya saya lebih senang kalau di *House Keeping* itu ada yang beda agama cuman karena ada saat-saat tertentu yang kita memang harus kita tinggal, seperti kaya waktu jum'at, kan kita engga bisa tinggal semua pekerjaan iya mungkin saat idul fitri sholat, idul adha, sebenarnya sih kita saya lebih kesitu juga sih. Saya pernah usulkan seperti itu tapi kalau bisa Pak Kukuh bilang kalau bisa yang muslim yang di dahulukan. Kalau dulu, kalau itu sih penting menurut saya, bukan nya penting cuman terkadang emang dibutuhkan untuk yang tidak ada hal yang seperti itu, karena untuk hal-hal yang *practice* seperti itu ya mba. Jadi, emang ga begitu, untungnya.. alhamdulillah untungnya kita punya anak training cewe, cewek beberapa jadi pas jumat kita bisa tinggal jadi anak training bisa ganti.

PR : Oh Berarti disini banyak ada training ya pak?

SV : Ada mba ada walaupun engga banyak.

PR : Apakah ada evaluasi setelah dilakukan perukutan?

SV : Pasti ada mba setelah ini, karena (suara HT) waktu normalnya biasanya namanya *probation* mba, jadinya itu *probation* selama tiga bulan rata-rata, kalau di hotel biasanya tiga bulan masa percobaanlah, itu bener-bener mevaluasi dari cara kerjanya dia, kebiasaannya dia, sifat-sifatnya seperti apa nah itu akan menentukan lagi setelah tiga bulan akan evaluasi nanti saya akan laporan ke Pak Kukuhnya kerja seperti apa dan biasanya Pak kukuh juga nanti akan ngecek sendiri, ngeliat sendiri seperti kerjanya.

PR : Ini masuk setelah rekrutmen atau seleksi pak?

SV : Kalau *probation* ini biasanya setelah tiga bulan uji coba. Hampir semua hotel sepeti itu mba, biasanya rata-rata tiga bulan.

PR : Siapa yang mengevaluasi perekrutan di Hotel Unisi? Bapak sendiri dengan Pak Kukuh atau bagaimana?

SV : Iya, karena kalau saya lebih ke cara kerjanya seperti apa. Kalau Pak Kukuh lebih ke ke psikologinya seperti apa sih mba. (suara HT)

PR : Bagaimana cara mengevaluasi perekrutan yang telah dilaksanakan?

SV : Evaluasinya itu tadi mba, kalau misalnya nih, udah suruh masuk nih, udah diterima nih satu orang misalnya si A, itu nanti akan ada biasanya itu akan ada hemm apa namanya untuk masa *probation*. Masa *probation* itu penting, penting banget di hotel ini dilihat disitu akan terlihat cara kerjanya bagaimana, sifat-sifatnya, kebiasaannya seperti apa itu sangat menentukan sekali biasanya di perusahaan-perusahaan karena kalau ada kalau disini engga begitu ketat, kalau hotel-hotel bintang lima itu ketat banget saya pernah merasakan seperti itu jadu *pressure*nya lebih tinggi kalau disini engga begitu ketat. Jadi, kalau evaluasinya gitu sih mba, maksudnya dari misalnya ada 10 orang yang melamar saya akan seleksi 3 orang saya interview kala udah cocok nanti saya ajukan ke Pak Kukuh nanti mana yang mau di Fixin yang mana, nanti kalau misalnya butuhnya satu orang yaudah dari tiga orang saya panggil satu untuk mungkin bisa masuknya kapan? Mungkin akan menjelaskan bagaimana apa namanya heemmm.... cara kerja nya seperti apa. Dan setelah itu yang tiga bulan itu, mau menentukan dia lolos apa engga.

PR : Kapan mengevaluasi hasil rekrutmen karyawan?

SV : Biasanya setelah, jadi ketika ada karyawan yang baru mau masuk nih ada tiga kandidat kalau misalnya butuhnya satu, saya akan panggil satu lalu udah cocok nih ke Ibu Astrid. Biasanya kalau ke Bu Astrid lebih menjelaskan hak dan kewajiban sama gajinya. Kalau sama saya lebih ke faktor teknisnya seperti apa, cara kerjanya seperti apa kalau misalnya udah deal biasanya saya nanya masuknya tanggal berapa, nanti itu udah masuk penjadwalan dan biasanya udah masuk gaji mba itu dan setelah, biasanya kalau orang-orang yang melamar di hotel udah paham masa percobaan tiga bulan dan itu dia akan, saya bilang disini akan ada masa *probation* tiga bulan dan itu evaluasinya setelah tiga bulan apa nanti saya akan laporan ke Pak Kukuh tentang hasil kerjanya kaya gimana.

PR : Apa saja yang dievaluasi dari strategi rekrutmen?

SV : Biasanya sih yang pertama hasil, terus sifat-sifatnya orang ini kaya gimana dalam artian kebiasaannya, terus sifatnya, lebih kesifatnya sih sifatnya lebih penting sih mba dari hasil kerja karena heem tabiat, tabiat baik buruknya akan mempengaruhi hasil kerja juga dikarenakan membawa nama hotel jugakan nanti terus kaya gitu. Tabiat, terus hasil kerja, terus kalau yang penting dua itu sih mba.

PR : Jadi lebih ke hasil kerja dan sifat ya pak?

SV : Kalau di hotel-hotel lainkan pasti belum, kalau saya pribadi belum mengenalkan ya mba pasti baru tau oh orang ini, karena banyak faktor yang akan mempengaruhi sih mbak. Maksudnya gini misalnya dari yang keluarga yang mohon maaf keluarga *brokenhome* pasti akan mempengaruhi sifatnya ketika dia kerja. Pada masa tiga bulan ini biasanya belum kelihatan ya mba, kita engga bakal taukan mba dia dari keluarga *brokenhome* atau bagaimana, mungkin kita engga bakal tau latar belakang masalah seperti apa, kita belum tau sebenarnya pada masa tiga bulan itu, nah setelah tiga bulan berjalan-bersjalan baru kita tau oh ternyata kaya gini, sifatnya kaya gini, itu tapi belum kelihatan sih mba sifatnya sama hasil kerjanya.

Seleksi

PR : Bagaimana strategi dari seleksi disini pak?

SV : Strateginya biasanya interview mba yang pertama (suara telpon berdering) interview, tes tertulisnya biasanya tertulis cuman ini sih cuman biodata aja sih mba. Interviewnya biasanya sama saya dan Pak Kukuh. Pak Kukuh lebih ke psikologinya, kalau saya lebih ke teknisnya saja dan kalau Bu Astrid lebih ke gaji.

PR : Siapa yang merumuskan strategi seleksi di Hotel Unisi?

SV : Manajemen

PR : Siapa merumuskan kriteria seleksi yang digunakan Hotel Unisi?

PR : Apakah ada strategi yang digunakan untuk melakukan seleksi?

SV : Ada, kalau tes? disini lebih interview sih mba. Kalau tes....

SV : Biasanya dari perdepartemen ada tapi biasanya secara global dari manajemen mba.

PR : berarti dari keduanya ada ya pak?

SV : Iya ada, karena biasanya kalau per divisi lebih ke kerjanya kalau dari manajemen lebih ke kaya tadi tentang gaji dan hak-kewajibannya dan sebagainya, per departemen engga bisa menentukan gajinya berapa itu kan kebijakan dari manajemen dan biasanya juga dengan Pak Kukuh.

PR : Bagaimana Standar Operasi Prosedur (SOP) seleksi yang di terapkan di Hotel Unisi?

SV : SOPnya biasanya manajemen mba. Seleksi itu tadi yang pertama mencari heem apa namanya ketika kita buka di web, orang by mulut misalnya “saya butuh ini nih”, atau engga kadang saya di grup info lowongan kerja saya share disitu nanti banyak yang merespon, kalau engga juga biasanya mereka yang akan mengirim email setelah itu baru diseleksi. Biasanya saya sendiri yang memilah untuk awal perekrutan itu.

PR : Oh kalau bapak yang rekrut berarti bapak juga yang menseleksi?

SV : Iya karena kalau disini biasanya per departement sih kaya gitu. Maksudnya kalau *engineering*, supervisornya *engineering* pingin nyari dia juga yang

menseleksi untuk tahapan awalnya walaupun nanti *final* keputusannya di Pak Kukuh tetap.

PR : Selain itu apakah ada Pak SOP untuk wawancaranya atau SOP yang lain?

SV : Ada mba, kalau wawancara ada standarnya, jadi setiap interview punya standarnya tersendiri he'emm apa namanya perekrutannya pasti ada SOPnya tersendiri. Tes tulisnya pasti ada standarnya harus mencapai ini mencapai itu biasanya ada standarnya tersendiri.

PR : Seleksi disini berarti tes satu kali dan wawancara dua kali ya pak?

SV : Iya, tes tertulisnya cuman satu kali kalau yang ini. Waktu awal buka hotel ini tes tertulisnya ada beberapa kali, interviewnya beberapa kali untuk yang awal-awal.

PR : Seleksi untuk yang sekarang-sekarang ini jauh lebih mudah, kenapa pak?

SV : Iya, karena tes tertulisnya boleh di bilang malah engga ada nih harus bagaimana caranya.

PR : Selain tes tertulis apakah ada tes yang lain Pak? Disini ada beberapa yang departemen khusus apakah ada tes sesuai dengan keahliannya?

SV : Ada, kalau misalnya di *kitchen*, jadi di *kitchen* ada di tes food, based food. Dia akan dicoba masakannya dan rasanya. Disuruh buat capcay nih misalnya dia sendiri akan di tes *food*. Ditanya dulu “masnya bisa tidak buat capcay” nanti akan dirasain, dicobain masakannya dengan Pak Kukuh dan sebagainya supaya engga. Kalau di *housekeeping* saya rasa engga kalau, kalau *housekeeping* engga ada untuk kaya tes *food* gitu, engga ada karena biasanya kalau namanya *macking pet* yaa semua hotel sama saja. Hampir, tapi ada bedanya tapi hampir semuanya sama jadi engga perlu, ketika karena itu hampir sama mba, berbada ketika orang buat capcay bisa berbeda-beda apa yang dimasukin terlebih dahulu, apa segala macam dan sebagainya, kalau *housekeeping* jadinya dia ngerjain kamar bakal sama.

PR : Bagaimana tahapan seleksi yang ada di Hotel Unisi?

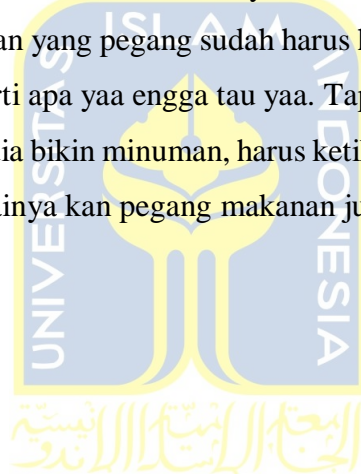
SV : Divisi saya, ya itu tadi mba. Proses seleksinya pastinya wawancara.

PR : Prosesnya awal nyeleksi berkas lalu wawancara pak?

- SV : Iya, abis itu wawancara dengan saya, setelah beberapa hari mungkin bisa jadi dengan wawancara dengan Bu Astrid atau Bu Diah terus ke Pak Kukuh *final dicision*
- PR : Siapa saja yang ikut terlibat dalam proses seleksi?
- SV : Saya, manajemen dan GM
- PR : Kapan pelaksanaan seleksi karyawan terjadi?
- SV : Heeemmm biasanya setelah pemilihan itu biasanya langsung seleksi, tapi tergantung kebutuhan mba misalnya butuhnya cepat maka saya akan lebih cepat untuk memanggil, pemanggilan interview, saya bilang tadi mba kan ada *one month notice* nih saya kasih satu bulan lagi keluar saya biasanya satu bulan bulan ini saya udah nyari, saya buka di web misalnya gitu, nanti di panggil palingkan persiapannya seminggu, karena masih nunggu yang ini keluar dulu baru yang itu masuk, tergantung kebutuhan juga.
- PR : Apakah ada evaluasi setelah dilakukan seleksi pada karyawan?
- SV : Ada mba
- PR : Siapa yang mengevaluasi seleksi di Hotel Unisi?
- SV : Saya dengan Pak Kukuh
- PR : Bagaimana cara mengevaluasi seleksi yang telah dilaksanakan?
- SV : Evaluasinya ya? Mungkin biasanya kalau saya lebih ke ini sih mba, lebih ke pengalaman dan sama sifat, karena kalau biasanya di departemen saya seperti itu, kalau di departement lain mungkin harus ada apa namanya yang tadi saya bilang kalau di *kitchen* harus ada tes *food* dulu, kalau di *engineering* harus coba nih jetset cara ngukurinya bagaimana? Atau cara ngeceknnya bagaimana? Mungkin ada seperti itu. Kalau di *housekeeping* kalau making pet hampir sama di semua hotel, yaudah harusnya cepat ngerti, karena mudah soalnya.
- PR : Kapan mengevaluasi hasil dari seleksi karyawan?
- SV : Tergantung kebutuhan sih mba kalau di *house keeping* semakin cepat butuhnya maka semakin cepat juga evaluasinya. Biasanya sih setelah tiga hari dari seleksi atau paling lama lima hari.
- PR : Apa saja yang dievaluasi dari seleksi karyawan?

- SV : Saya biasanya lihat lebih ke CV nya seperti apa karena liat pengalaman, ada juga sih yang waktu interview dengan CV beda, banyak yang seperti itu.
- PR : Apakah ada yang gagal Pak ketika CV nya bagus tetapi wawancara hasilnya tidak sesuai, lalu bagaimana Pak?
- SV : Ada juga sih yang seperti itu, waktu *probation* udah masuk yang beda juga ada. Jadi engga sesuai kok kaya gini, karena *probation* heemm apa namanya cuman uji coba ya mba mau engga mau bisa gagal juga uji cobanya.
- PR : Apakah ada hambatan ketika melakukan rekrutem dan seleksi ?
- SV : Ada mba ada, hambatan mungkin, bukan ke hambatan sih mungkin lebih ke apa yaa. Kalau hambatan sih biasanya karena kalau di *house keeping* biasanya hambatan... sebenarnya sih bukan di bilang hambatan cuman lebih ke apa yaa jadi lebih ke heem jadi misalnya untuk satu bulan gajinya, jam kerja itu sih biasanya kadang engga setuju.
- PR : Dari pihak karyawan Pak?
- SV : Iya, dari pihak hotelnya juga kadang ada, misalnya si A nih dia minta gaji segini ini tapi kadang pihak manajemen tidak menyetujui nanti akan gagal.
- PR : Jadi semacam kendala saja yaa Pak?
- SV : Iya seperti itu mba, ada juga yang jadi kan kalau di *house keeping* kan masuknya pagi terus nih mba, dia tidak bisa karena dia punya *set job* di luar nah itu juga ada. Nah biasanya setaunya dia kalau di *house keeping* itu masuknya sore atau malam tapi kalau disini pagi terus. Mungkin ada juga karena faktor kejauhan juga ada. Macam-macam sih mba.
- PR : Lalu bagaimana cara menghadapi hambatan? Apakah akan terus melakukan rekrutmen terus sampai mendapatkan karyawan baru?
- SV : Iya memang harus, apa ya emang harus ada persetujuan dari kedua belah pihak, harus ada jalan tengah kalau gaji kan biasanya lebih ke pak Kukuh, saya kan lebih ke jam kerja, kerjanya seperti apa gitu.
- PR : Apakah budaya syariah yang di bangun oleh hotel ini mempengaruhi rekrutmen?

- SV : Berpengaruh, tadi saya bilang sebenarnya saya mau nyari yang non-muslim tapi karena dari manajemen bilanganya yang muslim dulu, yaa saya ikut manajemen
- PR : Pernah ada kasus tidak non-muslim pernah melamar di hotel ini Pak?
- SV : Pernah ada beberapa, sebenarnya dari dulu pingin ada satu dari *house keeping* karena ada waktu-waktu yang perlu ditinggal untuk keperluan ibadah.
- PR : Oh disini yang karena konsepnya islami yang wajib muslim yang bagian kitchen ke halalnya
- SV : Iyaaa, bagian *kitchen* dan *SP (service and product)* karena dia kan pegang makanan. Kita sudah ada sertifikatnya makanan dan minuman harus halal semua kan mba dan yang pegang sudah harus halal mba, takutnya nanti kalau non-muslim seperti apa yaa engga tau yaa. Tapi disini wajibnya *SP*, sama aja kan mba kadang dia bikin minuman, harus ketika sudah bikin makan dia harus merapikan sebagainya kan pegang makanan juga.



Narasumber Pendukung

Nama : Handi Pusdiana

Posisi : Staf Koki

Waktu : Kamis, 19 Maret 2020

Jam : 16.35 wib

Rekrutmen

PR : Darimana anda mendapatkan informasi tentang lowongan Hotel Unisi?

K : Ah ini, kalau aku dulu dari teman sih. Temen ku dulukan udah lama masuk sini, kebetulankan di sini butuh juru masak, terus dia nawarin mau engga masuk Hotel Unisi. Dulu kan aku kerja di cafe terus kerjanya di Klaten sana jauh yaa ini sih engga mikir dua kali langsung aku terima karena kan pertama jalannya dekat dari rumah, kedua hhmhhh yaa pernghasilan dari cafe dan hotel kan berbeda.

PR : Apakah ada keluarga atau kerabat yang mengajukan anda untuk bekerja di Hotel Unisi?

K : Teman, kalau eh kerabat sih itu kan teman kuliah dulu. Kalau referensi tidak ada.

PR : Melalui apa anda melamar di Hotel Unisi?

K : Dulu aku ini mba langsung pake *hardcopy* nya, jadi engga *softfile* tapi *hardnya*

PR : Tidak mengirim email ke hotel ini ya mas? Lalu dateng apakah mas datang langsung ke Hotel Unisi?

K : Di badan wakaf, semua angkatan pertama 2016 di sana, ini masih di plastikin semua, masih yang pertama kali disana yaa Alhamdulillah disana saya tanpa tes masak karena kan dulu dapurnya belum jadi. Jadi saya cuman tes wawancara saja terus tapi dalam setiap harinya kan koki walaupun engga di tes itu kita menyediakan makanan untuk pak GM yang lebih utama. Walaupun ada tes kan pak GM juga yang ngetes. Kita belum di teskan sama saja secara tidak langsung setiap ngasih/bikin makan sama aja di tes gitu loh mba, walaupun awalnya pas masuk engga di tes cuman ada tes tertulis.

PR : Tes tertulisnya kira-kita tentang apa saja yaa mas kalau boleh tahu?

K : Banyak sih, kaya pengalaman kerja di mana gitu, hhhmm kenapa pingin kerja di Hotel Unisi kenapa kaya gitu, terus ada ini juga sih ada pendidikan agama juga karena kan kita berbasis agama islam kan ada kaya ini potongan ayat gitu terus wawancara juga sama dengan Pak Kukuh satu jam lebih. Terus kalau tesnya sih saya lupa mba pilihan ganda gitu tapi beda sama tes CPNS 100 soal banyak yaa tapi ini agak mudah.

PR : Apa syarat yang dibutuhkan untuk mendaftar di Hotel Unisi?

K : Pertama misalnya hotel yaa pertama kompeten di bidangnya, misalnya juru masak ya saya bisa masak, masa kalau juru masak engga bisa masak pasti tidak akan diterima. Yang kedua ada pendidikan minimalnya, waktu itu kalau engga salah yang dibutuhin tingkat SMK sederajat itu minimalnya, kalau kuliah lebih bagus terus syaratnya lagi kalau di Hotel Unisi harus beragama Islam yaa mba karena konsepnya syariah, berperilaku baik, sopan, terus sehat jasmani dan rohani terus dia bisa bekerja sama dengan tim, terus tidak egois juga, tidak tempramen, tidak pamaran terus bersahabat baik dengan temannya habis itu juga apa bisa menerima masukan, punya ide-ide misalkan hari ini masak apa besok masak apa, terus juga bisa menjalankan tugas yang di kasih oleh atasan dengan baik dan benar. Banyak sih mba syaratnya itu juga sama aja dengan syarat-syarat di hotel yang lain, Hotel Unisi kan islam ya mba jadi yang pertama harus islam, kalau status sih mau nikah apa belum engga.

PR : Apakah ada batasan umur pada saat mendaftar di Hotel Unisi?

K : Waktu itu sih engga ada mba, waktu itu ada teman seangkatan sudah umur 31 tahun tapi mungkin ada yaa di infonya maksimal 30 tahun, kayanya ada maksimal 30 tahun, kalau engga salah yaa saya lupa mba.

PR : Bagaimana proses perekrutan menjadi karyawan di Hotel Unisi yang anda alami?

K : Rekrutmennya kan kita pertama ngirim lamaran ya kan, nanti numpukan nih lamaran, nanti lamaran numpuk dibaca sama Pak Kukuh satu-satu kan. Nanti menurut Pak Kukuh ini kompeten, bagus sama pak kukuh di saring lagi mungkin yaa, ah mungkin ini ada juga yang umur 40, mungkin yaa mba saya kurang tau juga. Yang saya tau itu lamarannya di tampilkan disini terus nanti

dipanggil, di wawancara di tunggu lagi kabar selanjutnya kalau di terima dihubungi lagi kalau engga yaa engga ada pesan. Waktu itu masih pesan loh mba waktu 2016, smsnya anda bersedia engga bergabung dengan Hotel Unisi waktu itu, kalau bersedia balas sms ini dnegan angka 1 bersedia.jadi kaya apa yaa masih jadul gitu.

PR : Prosesnya pada saat itu wawancara dulu setelah itu di tes atau di tes terlebih dahulu?

K : Eeemm tes tertulis dulu mba baru wawancara

PR : Setelah itu tes dan wawancara apakah masih ada proses lainnya atau langsung keterima ?

K : eeemmm waktu itu kalau saya cuman nunggu aja sih mba, habis wawancara nunngu keterima apa engga nya. Eeemmm kita nunggu dulu alhamdulillah saya keterima

PR : Waktu tunggu nya cukup lama apa sekitar satu mingguan mas?

K : Itu juga tergantung dari perusahaan saya sebelumnya sih mba. Karena kan saya di sebelumnya engga bisa langsung keluar. Terus sebulan kalau engga salah, tapi sebenarnya nunggu keputusan nya dua minggu tapi untuk bergabungnya satu bulan, itu habis lebaran kalau engga salah jadi sekitar dua minggu

PR : Apakah ada hambatan dalam proses rekrutmen untuk menjdai karyawan? Jika iya, apa saja hambatannya? Jika tidak, kenapa?

K : Kalau menurut saya sih, ya saya mungkin ngejalanin nya pada waktu itu kayanya yang ngelamar pada saat itu tidak banyak, hambatan nya engga keliatan ada. Beda kalau eeemm apa namanya kaya CPNS itu loh mba kan banyak banget saingan nya alhamdulillah waktu itu engga begitu berat cuman ada lah satu dua saingan gitu tapi ya Alhamdulillah hambatan nya engga begitu besar, hambatan nya saingan-saingan saja sih mba. Terus kalau untuk *job desk* nya kamu harus ngapain gitu kan kita udah ngerti lah mba, kan yang dibutuhkan disini koki ya kita awal nya ngerti harus ngapain, engga ada sih hambatan nya dalam kerjaan itu sih paling hambatan nya cuman saingan sih.

Seleksi

PR : Bagaimana proses seleksi yang anda alami setelah melamar pekerjaan di Hotel Unisi?

K : Proses nya? Yaaa ngasih *hardcopy* lamaran habis itu nunggu, habis itu di panggil untuk tes tertulis bareng-bareng waktu itu, bareng-bareng angkatan pertama satu angkatan itu tes bareng-bareng terus tes wawancara dengan Pak GM terus kita berbincang, terus mengenali Pak GM kan juga beliau kan bisa ngebaca orang, misalnya kan kita ngobrol di pelajari secara pelan-pelan mungkin yaa orang nya seperti apa, karakternya seperti apa mungkin yaa punya kelebihan di situ yaa. Jadi beliau yang menandakan oh ini enak nih di jadiin karyawan atau mungkin ini kurang srek dengan Pak GM rasakan sendiri mungkin itu di terima nya berpengaruh pada saat wawancara.

PR : Apakah yang mewawancarai mas hanya Pak GM saja?

K : Waktu itu iya Pak Kukuh sendiri, karena Pak Kukuh pemimpin yang paling tinggi disini.

PR : Siapa yang melakukan proses seleksi terhadap anda?

K : Mungkin waktu itu pas tes tertulis ada orang dari badan wakaf, orang-orangnya cuman ngasih soal aja ngasih absen saya engga inget itu siapa. Ada mba-mba gitu suruh daftar suruh nulis gitu tapi kalau ngobrol langsung itu dengan Pak GM langsung engga ada kan biasanya kalau yang lain ada ketemu Pak GM ketemu owner kaya gitu yaa mba ini ketemu Pak GM aja.

PR : Apakah ini untuk angkatan pertama saja wawancara langsung Pak GM atau bagaimana?

K : Engga juga sih mba, yang sudah-sudah setelah ini yang baru-baru kemarin Pak GM langsung. Nanti kan kalau yang baru-baru ini, yang di bawah saya yang baru jadi juru masak itu tes wawancara dan juga tes masak juga. Kalau pak GM engga cocok dengan masakannya juga yaa engga jadi agak berat juga pas saya Alhamdulillah engga di tes masak cuman setiap hari kan saya harus masak kan yaaa kebetulan waktu itu pas cocok juga sih jadi engga zonk gitu loh mba.

PR : Apakah yang menggunakan tes hanya di juru masak saja?

K : Setahu saya sih juru masak yaa, karena kalau bagian FO juga tes nya bagaimana kan itu cuman komputer cuman kalau di sini yang jadi waiters paling engga dia punya dasar pernah bekerja satu tahun minimal paling engga sudah mengerti menyajikan makanan ke tamu bagaimana, cara penyampaiannya cara tangannya bagaimana, tangannya kan juga harus ada aturannya mba kalau sebelah sini tangannya jangan sampai kena pala sih tamu. Ini tamu cewek dan cowok yang di dahulukan yang mana kan harus tau kalau ada cewek, cewek dulu yang di dahulukan karena *ladies first*. Kalau ada kakek-kakek misalnya, kakek-kakek yang di dahulukan nanti anak kecil yang paling terakhir. Pasti sudah dimiliki sama orang yang paling minimal satu tahun pernah bekerja di *FB service*, di juru masak juga sama waktu saya melamar di sini saya juga sudah berpengalaman 6 tahun kalau engga salah. Saya dulu di Hotel sama rumah sakit JIH yang milik UII gitu. Habis itu terus di cafe juga pernah jadi engga cuman di hotel.

K : Apalagi lagi mba?

PR : Apakah budaya syariah yang ada di Hotel ini akan mempengaruhi orang yang akan melamar kesini mas?

K : heemmm iya sih mba karena kan persyaratannya kan memang kaya misalnya gini, yang cowok kan ada jadwal adzan kalau bukan islam engga bisa adzan pastinya kan? Terus kedua kan ini suka ada pengajian habis itu suka ada biar ada paling engga menyatu aja gitu mba dengan adanya kegiatan disini kalau misalnya agama lainnya mungkin nanti dia engga akan mengerti yang ada disini terutama kan kalau orang islam udah punya akhlaknya mungkin, kalau lebih detailnya kenapa islam dari atas sendiri mba, cuman yang saya tau seperti itu.

PR : Apakah benar kalau di Hotel ini dari chef sampai yang menyajikan makan kepada tamu hotel harus benar-benar islam karena sudah bersertifikat halal?

K : Ohiya itu disini sertifikat halalnya karena disini itu engga cuman yang masak tapi misalnya mbak itu punya perusahaan ayam terus nganter ke sini perusahaan ayam mbak juga harus punya sertifikasi halal. Jadi kalau mau

masuk kesini kalau dia tidak punya sertifikasi halal tidak akan bisa, kaya kemarin kan sertifikasi halalnya kan beberapa hari ada jarak dari kita buka, 2016 kita buka belum ada nah kalau engga salah satu tahun apa dua tahun kita buka baru ada ini kan. Ketika kita buka kalau tidak salah ada supplier ayam engga punya sertifikasi halal terus setelah ada sertifikasi halal karena dia engga punya yaa dia diganti dengan yang lain, lalu sayuran juga, ikan juga. Ketika ada supplier yang mau masuk ditanyain punya sertifikat apa tidak, kalau punya bisa masuk , kalau tidak yaa maaf karena kan di Jogja sendiri yang hotel konsep bersertifikat halal ini cuman ada empat atau beberapa kalau tidak salah. Ada Cakra kusuma, The 101, Grand Dafam Rohan. Eastparc juga kan dia lima kali ngajuin sertifikasi halal di tolak karena setelah diteliti oleh MUI itu di atas ada minuman berakohol.

- PR : Kalau di hotel sini apakah ada mas minuman berakohol atau sejenisnya ?
- K : Kalau di hotel sini tidak boleh mba, jadi waktu itu saya ikut juga pada saat rapat sertifikasi halal itu, Eastparc itu sampai bertanya pada rapat kita ngumpul bareng “kok saya sudah lima kali udah di datengin tapi belum ada sertifikasi halal nya” terus dijawab sama MUI nya langsung “ hotelnya ketengan tidak ada akoholnya tapi kenapa pada saat saya kesana kok ada, ada bar, ada akohol” jadi ada orang MUI yang jadi penyusup seperti itu. Kalau disini ada yang menyusup, mau mengecek-ngecek juga gapapa mba karena disini sudah bersertifikat halal semua mba InsyaAllah. Cakra kusuma yang di jalan kaliurang itu kalau engga salah itu, Dafam rohan, The 101 sama sini, jadi kelebihan gini mba di portal Jogja.co.id kalau tidak salah itu disitu yang bersertifikasi halal itu di utamakan nomor satu yang ditampilkan di web jogja. Ketika nanti ada orang masuk Jogja kepo-kepo tentang Jogja, buka webnya nih Jogja.co.id ah pingin nginep misalnya ini di rekomendasikan dari webnya Jogja sendiri, walaupun bintangnya ini lebih kecil dari hotel lain tapi rekomendasi dari Jogja itu menguntungkan kita gitu loh mba karena kita bersertifikasi halal, terus kita sekarang juga di tahun 2020 terlepas dari covid-19 yaa mba itu kan wisatawan caranya yang bersertifikasi halal kaya yang di Jepang juga kan yang diutamakan yang bersertifikasi halal dan di Jogja seperti

itu. Alhamdulillah setelah adanya itu terasa banget paling engga minimal sehari itu lebih dari 40 kamar ada hotel yang lain kan kemungkinna dibawah itu terus itu sih sama sistem syariah kaya pasangan resmi banyak sih, engga cuman dari makanan saja.

PR : Sebernarnya ini luas sekali yaa mas tentang sertifikasi halal

K : Iya mba, sebenarnya kalau tau retentannya bisa menjelaskan tapi kalau cuman setengah-setengah sertifikasi halal cuman tau saja pasti susah untuk menjelaskannya. Saya ikut waktu maksudanya dari inian malah, dari barang-barangnya waktu itu barang-barangnya tidak ada sertifikasi MUI, barangnya tidak ada logonya kami tolak, kaya jamur kuping tidak ada yang menjual yang ada sertifikasi halalnya, lalu kaya bubur mutiara, monte itukan tidak ada yang menjual sertifikasi halal karena katanya itukan mengandung gelatin banyak kok yang kita tolak seperti misoa apalagi yang tanpa sertifikasi halal tdaik bisa masuk sini.

PR : Berarti disini sangat selektif menyaring-menyaring makanan yang masuk ya mas?

K : Iya kita sampai sedetail-detailnya bahkan sampai pemakaian kaya produk-produk inikan (gelas, piring, sendok, garpu) gelas-gelas ini ada campuran babinya atau tidak kita sampai detail itu disini benar-benar ketat banget karena waktu MUI kesini itu tiga kali, empat kali masih ada kejanggalan-kejanggalan gitu tapi Alhamdulillah sih aman, tidak sampai engga cuman syaratnya agak berat sih itu aja sih. Tapi Alhamdulillah lancar.

Narasumber Pendukung

Nama : Ifa

Posisi : Staff F&B service

Waktu : Kamis, 19 Maret 2020

Jam : 16.04 WIB

Rekrutmen

PR : Darimana anda mendapatkan informasi tentang lowongan Hotel Unisi?

K2 : Kalau saya informasi lowongannya dari teman saya, kebetulan dulu saya bekerja di hotel sebelah, Hotel Jendra itu kan temen ku pindah kesini jadi *accounting* terus info kalau disini ada lowongan, itu sih mba cuman dari situ aja.

PR : Apakah ada keluarga atau kerabat yang mengajukan anda untuk bekerja di Hotel Unisi?

K2 : Engga ada, cuman teman aja sih ngasih info kalau disini ada lowongan kalau mau daftar aja.

PR : Melalui apa anda melamar di Hotel Unisi?

K2 : Langsung ke Pak GM, saya bawa surat lamaran ke hotel ini dan langsung wawancara dengan Pak GM.

PR : Apa syarat yang dibutuhkan untuk mendaftar di Hotel Unisi?

K2 : Lamaran kerja, terus CV terus ijazah terakhir terus kalau punya sertifikat tentang *basic* nya kita tinggal dilampirin aja, kaya sertikasi kalau saya kan bagian F&B *service* nah saya punya sertifikat tentang F&B *service* itu di lampirin kebetulankan saya juga lulusan dari SMK Pariwisata jurusan tata boga cuman kan kalau tata boga itu eeemm ada dua *basic* ya mba masak sama *service*, kebetulan saya ambil uji kompetensinya di bagian *service*.

PR : Bagaimana proses perekrutan menjadi karyawan di Hotel Unisi yang anda alami?

K2 : Kalau sama langsung interview mba, ditawarkan gaji terus tanda tangan kontrak persatu tahun langsung, karena saya kan sebelumnya sudah bekerja di hotel juga selama 7,5 tahunan lah di departement yang sama. Kalau yang

belum itu biasanya, tapi disini rata-rata semua kok mba sudah pengalaman kerja sebelumnya di departemen yang di lamar.

PR : Pengalaman mba sendiri bekerja di hotel sudah cukup lama ya

K2 : Iya mba

PR : Rata-rata pegawai disini sudah punya pengalaman bekerja di hotel ya mba atau bagaimana mba?

K2 : Iya sudah pernah kerja di hotel gitu dan departemennya juga sama, kalau saya di F&B service dulu saya sebelumnya juga di F&B service.

PR : Apakah ada hambatan dalam proses rekrutmen untuk menjadi karyawan? Jika iya, apa saja hambatannya? Jika tidak, kenapa?

K : Tidak ada sih mba

PR : Mba tidak mengalami hambatan atau tidak mengalami hal yang lain pada saat rekrutmen dan seleksi?

K2 : Engga mba.

Seleksi

PR : Bagaimana proses seleksi yang anda alami setelah melamar pekerjaan di Hotel Unisi?

K2 : Kebetulan kan kalau saya dulu kesini lagi butuh juga sih mba eeemmm ada yang lamar juga cuman, setau saya langsung di tawari gaji langsung di suruh masuk.

PR : Pada waktu mba kesini lagi butuh pegawai segara gitu ya?

K2 : Lagi butuh sudah lama cuman tapikan belum dapat terus saya di info sama teman sama temen saya gitu mungkin pertimbangannya karena saya sudah pernah bekerja F&B service yaa langsung di tawarin gaji, “gaji segini mau tidak” terus langsung tanda tangan kontrak terus sudah mulai ditanya “tanggal berapa kamu bisa masuk” udah sih mba gitu langsung masuk.

PR : Jadi prosesnya ringkas gitu ya

K2 : Iyaaa, saya kan sebelumnya di Hotel Jendra itu pas habis masa kontraknya juga mau di perpanjangkan cuman saya eeee belum sempet tanda tangan kontrak jadi saya eee resign dari sana di kasih kaya *one month notice* satu

bulan. Satu bulan itu saya masih punya cuti 12 hari yang belum di ambil sama ekstra off terus saya ambil itu, jadi sebulan saya masih di gaji disana cuman saya sudah ngambil libur cutinya itu jadi sekitar 15 hari saya mencoba kesini lalu di tanyain masuknya bisa perkapan

PR : Siapa yang melakukan proses seleksi terhadap anda?

K2 : Pak GM langsung mba.

PR : Apakah Head of departement tidak mewawancarai mba?

K2 : Engga mba, langsung ke Pak Kukuh. Kebetulan kan pak kukuh juga basicnya di F&B service jadi tau mba gitu

PR : Lalu mba dulu baca tidak kualifikasi apa saja yang dibutuhkan pada saat mba melamar?

K2 : Heemm engga sih infonya gitu sih ka ada lowongan di F&B service, infonya cuman gitu sih kaa ada lowongan di F&B service gitu.

PR : Oh langsung yaa, biasanya kan kalau loker kan ada info persyaratan dan ada kualifikasi apa saja kalau pas waktu mba tidak ada yaa.

K2 : Engga sih, tapi maksimal umur 25 cuman itu aja sih mba. Kebetulan pas masuk sini umur saya belum 25thn jadi masih bisa untuk ngelamar tapi rata-rata disini peraturan maksimal 25 kalau mau ngelamar. Kalau sudah di kontrak masuk sini tetep di lanjut mba. Persyaratan awalnya umur nya segitu.

PR : Ada persyaratan khusus tidak mba untuk melamar disini?

K2 : Pengalaman kerja minimal satu 1 di bidang yang ingin di lamar.

PR : Tinggi, berat badan di sini tidak di jadikan persyaratan

K2 : Iyaa disini tidak mba.

PR : Lalu mba persyaratan lainnya apa mba selain dari pengalaman lalu usia ?

K2 : Kita punya sertifikat halal jadi heem jadi persyaratannya harus muslim untuk buat yang masak gitu sih.

PR : Yang masak harus muslim berarti ya mba?

K2 : Harus harus muslim kalau yang lain sih heem tidak apa apa sih mba yang penting jangan yang masak gitu.

PR : Bagian khusus kitchen dan F&B service persyaratannya harus islam karena sudah memiliki sertifkat halal gitu yaa mba?

- K2 : Iya yang megang makanan harus islam.
- PR : Apakah ada karyawan di hotel ini yang non-islam?
- K2 : Sementara belum sih, cuman pernah tanya “Pak kalau non-islam bagaimana? Yaa gapapa yang penting yang engga megang masak terutama yang koki itu ngga boleh.
- PR : Ohh koki nya juga harus orang islam mba?
- K2 : Harus soalnya kan dia nyiapin makanan untuk semuanya kan mba takutnya nanti bagaimana gitu.
- PR : Ini konsep hotelnya syariah yaa mba?
- K2 : Iyaa syariah jadi kalau ada tamu yang mau checkin disini harus satu alamat. Yang sudah suami istri, kalau kaka adik nanti harus satu alamat KTP harus nunjukin KTP, kalau engga bawa KTP nanti yang baru nikah bisa nunjukin buku nikah.
- PR : Kalau misalnya engga bawa nikah mba bagaimana? Alasannya buku nikahnya takut hilang gitu bagaimana?
- K2 : Biasanya kan pada di foto kan kaa, heem mungkin ada fotonya foto pernikahan biasanya di lampirin di situ di resepsionist
- PR : Untuk tamu sendiri di hotel ini tidak bisa sembarang orang yaa mba?
- K2 : Iyaa, sekarang banyak online kan kaa kaya di traveloka gitu tapi di traveloka sudah ada syaratnya ini konsep hotel syariah syaratnya harus KTP satu alamat gitu, di travelokanya sudah ada keterangannya kita udah hotel syariah udah ada, jadi kadang kan tamu asal pilih kamar saja ini bagus eeee sampai disini ternyata bukan suami istri nah itu engga boleh checkin.
- PR : Peraturannya begitu ketat juga yaa mba di hotel ini walaupun tamunya sudah sampai *booking* online dan dateng kesini tapi kalau tidak sesuai dengan syarat tidak boleh menginep disini.
- K2 : Iya, jadi kalau tamu bukan suami istri mau menginep engga boleh.
- PR : Mba misalkan ada tamu cewek-cewek/ cowok-cowok yang menginep di hotel ini apakah boleh mba?
- K2 : cewek-cewek yaaa.... kalau satu kamar cewek-cewek tidak apa-apa tapi biasanya fotocopy tetap dua duanya. Kalau rombongan biasanya di pisah sih

kaa kaya rombongan cowok cewek itu dipisah lantainya juga di pisah. Dan kita juga pakai *private access* jadi lantai 1 sama 2 sama 3 eee bisa nanti pencet tombol angkanya naik ke lantai 2,3 bisa cuman kalau 4 samapi 7 harus pakai *access* kunci. Jadi semisal saya menginap kamar 710 lantai 7 nah nanti masuk ke lift itu sudah ada tombolnya kan nanti di tempelin dulu kartunya itu baru di pencet angkanya jadi kalau kita ngenep di lantai 3 mau naik ke lantai 7 engga bisa tanpa access engga bisa apa engga bisa naik bisanya cuman pakai kartu yang di lantai 7 sama yang di resepsionits. Security juga kadang ngawasin pake CCTV misalnya ada yang, contoh yaa saya ngenep disini terus ada cowok yang mau masuk gitu eee itu engga boleh cuman kalau ada tamu cuman bisa di lobby atau di restoran.

PR : Sama saja tidak bisa di manipulasi yaa mba, kita yang ngenep lalu nanti mengajak/ ada yang menyusul orang lain masuk ke dalam kamar

K2 : Nanti ada security yang mantau sama di resepsionis kan kalau ada yang keluar masuk kan akan ketauan oh ini kan tamu, misalnya ada yang masuk ke kamar misal cowok masuk ke kamar cewek checkin nya tidak sama itu nanti di peringatkan dari FO kalau untuk terima tamu tidak boelh di kamar boleh di restoran atau di lobby gitu semisalnya kamu tetap ngeyel nanti ada security yang akan naik keatas.

PR : Hotelnya sangat di jaga keamanannya ya mba dan peraturan yang ada di hotel ini juga ketat tidak bisa sembarang orang bisa keluar masuk.

K2 : Iyaaaa, tapi sebelum checkin sudah di info kalau kita hotelnya berkonsep syariah gini-gini. Semisal kalau tamu banyak sih kalau datang gitu yaa harus menunjukin KTP, buku nikah atau foto nikah kalau engga yaa engga bisa checkin, semisalnya bisa checkin satu orang nah satu lagi engga boleh masuk.

PR : Apa saja mba fasilitas dari hotel ini ?

K2 : Di kamar ada sajadah, mukena, al-qur'an.

PR : Apakah itu termasuk SOP dari hotel ini mba menyiapkan peralatan ibadah ?

K2 : Iyaaa, sudah ada di rak gitu terus musholah juga ada di lantai 3. Dan disini kami juga juga menyetelkan murotalan denger tidak kaa?

PR : Iyaaa mba yang suka murotalan, mba ini sudah termasuk SOP kalau di setiap sudut ruangan harus di setelkan murotalan apa bagaimana ?

K2 : Iyaaa emang semua disini dari jam 6 pagi sampai jam 9 malam pasti murotalan gitu, tapi disini banyak tamu keluarga karena apa yaa alasannya banyak yang cari modelnya syariah sih kaaa hehehe

PR : Apakah mba mengetahui perkembangan hotel syariah di Jogja sudah luas atau masih bagaimana ?

K2 : Heem setau saya yang bersyariah itu empat Pesona Tugu, Pesona Malioboro sama Dafam Rohan itu.

PR : Kalau untuk peraturannya untuk yang syariah sama dengan Hotel Unisi ini yaa mba

K2 : Iyaa sama



Narasumber Utama

Nama : Jumiyati

Posisi : Supervisor Front Office

Waktu : Kamis, 19 Maret 2020

Jam : 15.37 WIB

Rekrutmen

PR : Bagaimana pelaksanaan rekrutmen di Hotel Unisi?

SV2 : Recruitment kan, eemm itu kan setiap departement ada *budgetnya* tersendiri, *budgetnya* kalau *front office budgetnya* itu adalah lima orang, jadi *budget* kaya gaji. Eheem emang *butuhnya front office* disini tuh cuman lima orang jadi kalau semisal yang satu *resign*. *Resign* itukan pengajuannya *one month notice* yaa, jadi *one month notice* pengajuan dulu ke supervisor nya dulu kemudian baru ke GM apakah *resign* nya itu setuju ataukah ada hambatan-hambatan lain untuk *resign* itu, harus *one month notice*. Nah sambil menunggu orang lamanya *last day* itu kita udah misalnya dia udah pengajuan *resign* kita udah kaya buat iklan gitu, iklan cari cari apa namanya cari pegawai gitu. Iklan lowongan itu biasanya kalau hotel itu di lokerhotel.com itu nanti dibantu sama IT buat iklan itu, buat-buat iklan tersebut sama IT nanti biasanya di website websitenya loker.com itu akan muncul atau engga di.. biasanya dibantu sama staff staff lain disini iklan di instagram. Kalau sekarang kan modelnya seperti itu yaa atau engga di linkin, kita iklan di linkin kita butuh apa, posisi apa, kualifikasi apa, di kirimkan kemana itu biasanya di linkin, kalau engga igs (instagram story), whatapps story gitu. Jadi kita kaya tolong dong di share gitu-gitu, nanti habis itukan eemmm banyak yang email, banyak yang email kemudian kita akan saring itu.

PR : Siapa yang berhak melakukan rekrutmen?

SV2 : Biasanya sih kalau disini sih usernya langsung, jadi kaya *head of departement* disitu atas persetujuan GM, jadi “gimana pak kita cari orang lagi apa tidak?” kita tanya ke GM kan “yaudah cari aja cewek atau cowok” gitu nanti yang menentukan GM eemm misalkan kalau di *front office* kalau yang

keluar cowok caranya cowok, kalau yang keluar cewek caranya cewek. Nah kalau di hotel lain kan pasti yaa dari HRD, HRDnya yang usernya akan minta tolong ke HRD minta carikan orang gitu kriterianya cowok atau cewek kaya gimana dari user nanti HRD yang akan membuatkan iklan biasanya gitu. Sekarang banyak platform-platform yang untuk lowongan itu kan kaya di instagram yang ada apa namanya yaa akun hhrmajogja gitu-gitu namanya kalau hotel-hotel gitu hhmajogja banyak kok itu ini.

PR :

SV2 : Kemudian kalau sudah ada yang daftar, bisanya yang daftar langsung banyak gitu sih kalau untuk yang menyeleksi dari email itu biasa juga saya perdepartement sih nanti, maksudnya per *head of departement* nya masing-masing, nanti di lihat dulu kalau dari segi usianya, pengalamannya terus dia sekarang kalau aku sih sekarang dia di mana yaa maksudnya posisi tempat tinggalnya di mana, kalau posisi tempat tinggalnya di laur Jogja atau di luar jawah tengah aku engga berani manggil soal juga kasihan kalau jauh-jauh dari beda kota kan aku prioritaskan di dalam kota atau engga yang dekat-dekat aja dari Jogja kalau aku gitu.

PR : Dari manakah sumber perekrutan? Mengambil dari internal atau eksternal?

SV2 : Kalau internal staff lain gitu yaa?

PR : Iya staff lain yang di pindah ke FO atau orang magang disini?

SV2 : Iya biasanya kalau kita lihat dulu staff lain ada tidak yaa yang bisa di jadikan FO ada kandidat engga ya yang bisa di pilih-pilih gitu untuk di FO kalau misalnya engga ada kita cari dari luar, kalau misalnya ada kita prospek dia “mau engga jadi FO” atau ga.

PR : Apakah di Hotel Unisi menerapkan strategi pada saat rekrutmen ataupun seleksi?

SV2 : Strategi... engga sih

PR : Jadi dari GM tidak menerapkan strategi harus seperti ini harus seperti itu?

SV2 : Perekrutmen? Haaa engga yang penting bukan strategi sih lebih kaya persyaratan ya, persyaratan calon kandidat kayanya harus gimana gitu, strateginya yaudah pasang aja di website, pasang aja di lokerhotel.com, linkin

pokoknya platform-platform kaya gitu pasang semua. Kalau strategi biar apa biar apa itu engga ada cuman yaa itu cari yang kualifikasinya kaya apa gitu.

PR : Apakah di Hotel Unisi ada Standar Operasional Prosedur sebelum melakukan Rekrutmen?

SV2 : Ada SOPnya

PR : Bagaimana Standar Operasi Prosedur (SOP) rekrutmen yang di terapkan?

SV2 : SOPnya apa yaa eehm mungkin lebih kaya ke kriteria yang di cari sih, jadi nanti kalau disini kan hemm apa namanya kita buat lowongan itu iklan lowongan itu biasanya butuhnya cewek atau cowok, usinya maksimal berapa kalau disini pasti agama islam yang penting kalau disini yang cewek harus menggunakan hijab gitu-gitu sama punya pengalaman paling engga setahun gitu-gitu. Kalau untuk prosedur yang lain SOP tidak ada.

PR : Bagaimana prosedur yang ada di platform website mba?

SV2 : Kalau di platform yang di lokerhotel.com itu kayanya cuman seminggu aja tampilnya yang biasa tampil di website itu cuman satu minggu kalau udah lebih dari satu minggu kaya hilang dan itu gratis kalau untuk ngiklan disitu gratis. Kamu bisa cek webnya lokerhotel.com

PR : Siapa yang berhak melakukan rekrutmen?

SV2 : Biasanya Supervisor dan Pak GM mba

PR : Kapan dilaksanakan perekrutan di Hotel Unisi tidak tentu ya mba sesuai dengan kebutuhan Hotel saja begitu?

SV2 : Iya kalau engga butuh engga kita, kita engga mau kaya PHP orang rekrutment tapi engga butuh buat apa, kita engga mau PHP orang masukin CV tapi engga ada panggilan itu kan namanya PHP yaa kita engga mau, jadi kalau rekrutmen yaa pas butuh aja kalau ada yang mau resign.

PR : Bagaimana cara mengevaluasi perekrutan yang telah dilaksanakan?

SV2 : Biasanya aku pernah ngelakuin rekrutment gitu di share di instagram gitu ternyata salah email, nah salah email gitu tuh terus ada yang DM atau whatsapp gitu “kok engga bisa terkirim yaa emailnya” oh ternyata salah emailnya terbalik namanya terus buat lagi gitu, evaluasinya gitu aja sih mba.

PR : Kapan mengevaluasi hasil rekrutmen karyawan?

SV2 : Setelah calon kandidat mengirim email, nanti saya yang pilih mana yang cocok.

PR : Apa saja yang di evaluasi dari rekrutmen mba?

SV2 : Yang dievaluasi mungkin kriteria, yang kita sebar apakah yang sudah sesuai dengan mereka yang melamar. Kepada sesuai dengan kebutuhan atau tidak.

PR : Adakah hambatan yang terjadi ketika melaksanakan rekrutmen dan seleksi?

SV2 : Sementara belum ada hambatan

PR : Apakah ada hambatan dalam proses rekrutmen ?

SV2 : Hambatannya engga ada i, apa yaa hehe hambatan rekrutment jarang apa yaa jarang banyak yang apply kayanya karena kita kalau menurut saya hotelnya ini kan engga semua islam kan jadi kaya yang masuk engga sebanyak hotel-hotel lain. Kalau hotel lain sekali apply bisa seratus kalau disini cuman puluhan engga semuanya muslim gitu-gotu, terus caranya yang bintang 4, bintang 5 soalnya kita bintang 2. Agak mereka-mereka yang punya pengalaman kaya mau ngelamar sini pilih-pilih. Jadi yang ngelamar disini pengalamannya baru setahun atau freshgraduate.

Seleksi

PR : Metode apa yang digunakan pada saat seleksi di Hotel ini?

SV2 : Kalau untuk metode seleksinya kita cuman interview sih. Kalau disini mkainya intervview saja, interview sama saya lalu setelah itu sama Pak GM. Kalau pake tes tertulis itu disini engga.

PR : Apakah kalau tes tertulis disini hanya untuk beberapa posisi saja bener tidak mba?

SV2 : Kalau tes, tes tertulis itu kayanya disini engga, klau hotel jarang sih bintang 4 dan bintang 5 baru tes. Tes kaya tes psikologi gitu-gitu bintang 4 dan bintang 5 ada, disini bintang 4 dan bintang 5 juga ada tes kesehatan juga gitu-gitu. Kalau disini engga ada cuman interview aja kita lihat pengalam kaya apa terus caranya berkomunikasi seperti apa nanti akan keliatan, terus attitude gimana itu gitu-gitu kelihatan, ini gimana yaa? cocok apa tidak yaa kerja sama tim saya gitu.

PR : Pada saat interview apa saja yang nilai mba?

SV2 : Pertama sih, pertama kalau di *front office* yang good looking duluan kan , usianya juga aku liat kalau misalnya udah terlalu di atas 30 usianya harusnya posisinya udah supervisor atau manager gitu, usia kemudian sama pengalaman dia sama cara berkomunikasi sama *attitude* nya, kalau aku itu. Kalau semisalnyakan udah punya pengalaman tapi *attitude* nya tidak baik aku juga engga mau sih sama cara komunikasinya.

PR : Apakah supervisor ikut menentukan strategi seleksi?

SV2 : Engga menentukan sih. Menurut saya tidak menentukan dia keterima apa engga gitu yang menentukan pada saat dia interview tadi eeehmm caranya dia sebentar yaa mba (melayani tamu hotel).....tergantung apa yaa feeling sih terus dilihat-lihat berkomunikasi itu gimana terus pas dalam interview itu kelakuannya gimana attitudenya gimana terus pengetahuannya dia tentang apa yang dilamar itu gimana terus atau memang dia freshgraduate belum tau apa-apa belum punya pengalaman tapi cara komunikasinya bagus terus attitude nya bagus bisa di development yoo kita terima tapi kalau misalnya yang punya pengalaman pun kayanya engga bisa nih di ajak satu tim gitu yaudah gausah jadi tergantung kaya feeling nya kita aja, maunya cari tim yang kaya apa gitu .

PR : Seperti menggunakan intuisi gitu yaa mba?

SV2 : Kaya apa yaa kaya semisalnya mungkin kalau lamar di BUMN atau apa pake tes pake otak yaa maksudnya eeee tes gitu tes kaya CPNS itu yaa baru nantikan interviewnya belakangan gitu-gitu kan. Kalau disini interview ajadilihat gitu sih engga pake tes kaya BUMN dan CPNS.

PR : Bagaimana Standar Operasi Prosedur (SOP) seleksi yang di terapkan di Hotel Unisi?

SV2 : Seleksinya apa yaa? engga ada sih, cumannya yang penting SOP nya harusnya kalau saya mau interview itu untuk hotel-hotel bintang lain kan yang pertama harus ke HRD nya dulu habis HRD ke usernya departementnya setelah itu GM harusnya SOP seperti itu beruntun gitu, kalau disini langsung ke Head of departementnya kaya supervisornya gitu habis itu kalau

supervisornya cocok langsung kita ajuin ke GM, GM setuju atau engga yaa nanti GM yang nentuin. Kalau supervisornya engga cocok sama orang ini engga tak ajuin ke GM.

PR : Untuk keputusannya akhirnya apakah GM yang menentukan diterima apa tidaknya atau bagaimana mba?

SV2 : Kaya beberapa persennya gitu yang penting kalau HRDnya interview sama HRD terus habis itu interview sama usernya, kalau usernya cocok nanti biasanya akan “Pak ini udah ke GM, Pak ini boleh deh panggil dulu sama GM” kalau GMnya ikut cocok jadi yaudah deh diterima. Kalau misalnya usernya cocok tapi GMnya engga cocok yaa engga bisa.

PR : Berarti keduanya harus cocok terlebih dahulu baru diterima ya mba ?

SV2 : Iyaaaa, kadang dari HRD kalau misalnya di HRD sudah engga cocok yaudah selesai sampai di HRD tapi kebanyakan HRD cocok langsung ke usernya, user cocok GM.

PR : Bagaimana tahapan seleksi yang ada di Hotel Unisi?

SV2 : Tahapannya interview sama departemen head of departemen, kalau departemennya cocok lanjut ke GM, kalau GM cocok yaudah nanti ditanya mau joinnya kapan misalnya orang hotel biasanya joinnya satu bulan. Kalau misalnya sudah punya pekerjaan di tempat lain satu bulan yaa pak baru bisa join soalnya harus resign, harus menyelesaikan yang sebelumnya. Kalau *freshgraduate* yang belum memiliki pengalaman secepatnya paling tidak satu minggu

PR : Bagaimana pelaksanaan seleksi karyawan yang ada di Hotel Unisi?

SV2 : Kalau.... biasanya kalau disini saya ini beda hari. Jadi sama saya dulu kemudian baru tak pikir-pikir, atau engga apa yaa kan dalam dua hari atau tiga hari aku nyeleksi berapa orang dilihat mana yang cocok dari kemarin-marin gitu, misalnya yang cocok dua tau tiga itu baru tak ajuin ke GM “Pak ini di panggil semua apa ga” maksudnya tiga yang aku pilih itu di panggil semua ketemu sama GM, nah GM cocok yang mana jadi dalam satu kali semisal disini butuh FDenya cowok satu jadi yang aku panggil itu sekitar yaa paling engga cuman satu aja adalah panggilan kemaren aku ada panggilan 10

juga ada tapi dalam sehari satu atau sehari dua gitu kalau engga ada yang cocok yaa cari lagi cari lagi sampai ada yang cocok.

PR : Apakah proses seleksi ini memakan waktu yang panjang mba?

SV2 : Kalau sampai belum dapat yang cocok panjang tapi kalau semisal sudah klik yaa cepat. Jadi tergantung sih kaya nya engga deh, kalau di panggil interview kayanya enggاده. Kalau udah ada yang cocok yaa selesai

PR : Siapa saja yang ikut terlibat dalam proses seleksi?

SV2 : Cuma ini sih *head of departement* sama GM aja kalau disini tuh

PR : Kapan pelaksanaan seleksi karyawan terjadi?

SV2 : Ehhmm Kalau semisal hari ini ditayangin di website besok semisalnya ada yang apply gitu kita pagi sudah ngecek by email yaa langsung di panggil kemudian kasih saya bisa nya interview kapan maksudnya jadwal kosong ku kapan, kemudian kita panggil kita telpon orang terus bisanya ke hotel kapan maksudnya bisa. “Kalau besok bagaimana” “besok engga bisa bu nunggu cuti dulu yaa” gapapa kita tungguin, kalau misalnya besok bisa yaa langsung biasanya orang-orang kaya nawar gitu “kalau dua hari lagi gimana yaa, soalnya saya belum dapat libur” gitu-gitu jadi engga harus saklek “besok harus dateng interview yaa di jam berap, kalau engga bisa ohyaudah kapan bisanya mas” engga saklek.

PR : Oh berarti untuk pemanggilan calon karyawan disini tidak harus datang hari ini untuk interview dan kalau misalnya calon karyawan ini tidak bisa dateng yasudah gagal, tidak seperti itu yaa mba disini?

SV2 : Disini engga kaya misal BUMN atau PNS harus tanggal ini jam sekian engga engga. Kalau di hotel kebanyakan yang saya pernah interview itu saya bisa semisalnya aku dipanggil interview “Pak mohon maaf bisanya hari ini tuh pak soalnya saya masih kerja belum dapat cuti belum dapat libur” dia mau terus kalau maunya HRD jam 11 atau “pak bisanya jam segini, yaudah gapapa” itu dan emang engga saklek.

PR : Apakah ada evaluasi setelah dilakukan seleksi pada karyawan?

SV2 : Evaluasi yang bagaimana contohnya yaa hehehe

PR : Kalau seleksi yang dievaluasi berkaitan dengan hasil calon karyawannya dan sudah sesuai apa belum dengan permintaan calon karyawan di awal, di eval lagi apa tidak mba?

SV2 : Engga ada sih, cuman lebih kaya nanti ini orang akan langsung jadi staf atau istilahnya *probation*, kaya di *probation* dulu apa yaa tiga bulan. Kalau langsung jadi staf yaudah langsung aja staf terus nanti kan setiap sistem hotelkan beda dan budaya kerjanya juga beda jadi nanti diajarin sama supervisorynya atau yang paling lama disini yang mengajari sistem-sistemnya sebenarnya yang punya pengalaman itu basic-basic sudah tau cuman sistemnya yang beda paling sekitar seminggu kita ajarin baru kita lepas sendiri, tapi kalau misalnya masih baru paling yaaa dua minggu atau satu bulan baru lepas sendiri gitu sih. Lebih ke evaluasi kerja bukan seleksik kan

PR : Siapa yang mengevaluasi seleksi di Hotel Unisi?

SV2 : Kalau biasanya GM juga akan melihat sih akan memantau, nanti kan memantau orang yang baru kaya apa nanti kerjanya, biasanya semisal nya buat report terus performance nya dia selama kerja kaya gimana GM akan lihat kemudian nanti bilang nya ke *head of* nya ini kurang gini, kurang apa kurang senyum atau komunikasinya kurang lancar atau apa nanti di omongin, di omongin ke saya kemudian nanti aku baru ngomongin ke stafnya. He'eh GM masih sering lihat gitu, ohiya staf lama pun juga masih dilihat kok kaya mainan HP terus atau apa nanti terus dilihat, di lihat di briefing itu akan di apa itu namanya akan di infokan ke saya itu mainan HP terus, tolong ditegur atau apa.

PR : Kapan mengevaluasi hasil dari seleksi karyawan?

SV2 : Biasanya sih kalau sudah menemukan orangnya, kalau belum engga ada yang bisa di evaluasi.

PR : Apa saja yang dievaluasi dari seleksi karyawan?

SV2 : Heemm apa yaa? Evaluasi dalam seleksinya? Apa yaa... Engga ada i, apa yaa kalau udah menemukan ayo kerja gitu sih kebanyakan di hotel. Akau engga tau kalau di HR perusahaan besar aku kurang tau juga. Paling ayo kerja cepat

- PR : Setiap departement kan kualifikasi calon karyawannya berbeda-beda kalau di departemen yang mba pimpin sendiri kualifikasi seperti apa? Boleh di contohkan mba?
- SV2 : Kualifikasinya kalau disini eee hampir disemua hotel di FO itu *good looking*, *good looking* terus sebenarnya eee bisa bahasa inggris paling tidak salah dikit-dikit gapapa, jangan yang engga bisa banget kemudian komunikasinya terus dia udah pernah eee biasanya kalau cari staf minimal pengalamannya satu tahun di hotel atau engga OJT enam bulan gitu-gitu, sama biasanya ada juga hotel bintang atas gitu tinggi badan gitu, terus berat badannya di cari.
- PR : Kalau untuk *probation* atau uji coba calon karyawan apakah disemua departement menerapkan hal itu atau hanya di beberapa departement saja mba? Dan apakah di departmen yang mba pimpin juga belaku menerapkan hal tersebut?
- SV2 : Semuanya berlaku, kalau untuk yang tiga bulan itu kaya semisal buat kaya orang yang baru *freshgraduate* yaa mau engga mau yaa harus di *probation*. Kalau yang ounya pengalaman biasanya langsung staf, kalau yang belum punya atau dari *house keeping*, dari departement *house keeping* pindah ke *front office* di *probation* dulu.
- PR : Apakah perpindahan dari satu departement ke departement yang lain atau mutasi ini juga harus melakukan *probation* dulu tidak langsung menjadi staf mba?
- SV2 : Apa yaa namanya yaa gitulah hahaha. Kalau semisal dia dari *house keeping* dari *walker* belum staf ke FO mau staf, kebanyakan orang FO itu pasti staf karena tanggung jawabnya besar, urusannya sama uang itu pasti staf. Kalau semisalnya ngambil dari *house keeping* ini, oh di *house keeping* ini ada orangnya kayanya bisa di develop deh jadi *front office* itu tapi stastusnya belum staf kalau mau jadi staf disini yaudah kita belajar dulu tiga bulan udah oke yaudah kita angkat jadi staf, kalau engga oke yaa bentar sek yaa.
- PR : Apakah budaya syariah yang di bangun oleh hotel ini mempengaruhi proses rekrutmen dan seleksi mba?

SV2 : Ngaruh juga sih, ada teman-teman kebanyakan harus islam yaa, terus harus berjilbab yaa yang gitu-gitu.

PR : Oh mungkin banyak juga yang mau melamar disini tapi karena tuntunan pekerjaan harus berjilbab walaupun muslim jadi engga jadi untuk melamar

SV2 : benar-benar, ada juga teman ku kudu islam po? Iki ono konco ku sing kristen tapi gelem di jilbapin tetap ra oleh hehehe gitu-gitu. Orang cari kerja yaa begitu mungkin kepepet atau bagaimana

PR : Pernah atau tidak mba disini yang melamar bukan orang islam ?

SV2 : Belum pernah, kualifikasinya harus ada islamnya, harus muslim karena kita hotel syariah mungkin kalau hotel lain yang non syariah mencantumkan harus non-muslim kaya apa yaa kok pilih-pilih yaa gitu. Kalau kita kan syariah jadi harus muslim.

PR : Boleh diceritakan sedikit mba proses masuk ke hotel bagaimana?

SV2 : Disini? Dulu bagaimana yaaa, aku dulu langsung ke GM engga ada, aku kan dulu *applynya* supervisor jadi langsung, *front office* kan belum supervisornya jadi kosong kan jadi apply gitu langsung di panggil terus eee langsung ke Pak Kukuh Pah GM, jadi kaya gitu ngobrol-gobrol. Jadi kalau di hotel itu lebih kaya cocok-cocokan sih engga masalah otak atau ilmu pengalaman gitu, kalau merasa klik oh ini klik team saya yaudah ayo. Kemarin saja interview sama Pak Kukuh sekali bahas tentang yaa cerita-cerita aja ngobrol-ngobrol aja kan komunikasinya juga di lihat yaudah langsung aja yaudah minta gaji berapa sama kapan bisa join langsung. Gampang yaa gampang kalau lagi gampang susah ya susah kalau lagi terus nunggu-nunggu soalnya saingannya engga banyak juga.

PR : Pada saat masuk ke sini mba tidak menggunakan tes yaa?

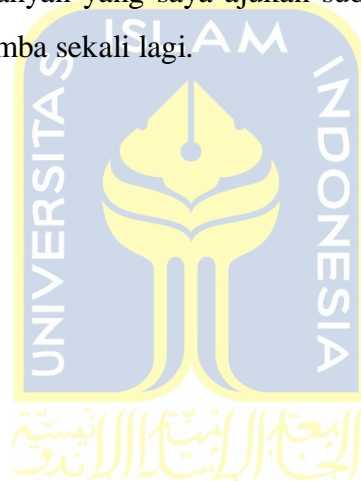
SV2 : Engga karena yang bintang 2 dan bintang 3 jarang yang menggunakan tes paling cuman nulis dikasih form riwayat hidup diisi lagi, sebenarnya ngapain diisi lagi wong kita apply sudah menyantumin lamaran dan cv kan seharusnya HRD gausah gausah kalau menurutku yaa engga usah orang suruh nulis lagi. Biasanya kalau di hotel aku pernah interview di bintang 4 di bintang 5 ada

tesnya, tes bahasa inggris tes pokoknya kaya masuk PNS gitu, psikotest gitu juga ada kalau bintang 2 dan bintang 3 jarang ada.

PR : Perbedaan seleksinya disitu antara bintang 2,3,4 dan 5 ada tes dan engga ada tes

SV2 : he'eh dan tergantung internasional kaya Hotel Iblis kan management sudah internasional yaa hardcore yaa pasti tuh susah untuk masuknya juga harus ada tes-tesnya gitu. Terus kaya Arcagung pokoknya yang punya jaringan hotelnya pasti akan ada tes nya, kalau yang tidak ada jaringan internasional yaa seleksinya biasanya.

PR : Baik mba terima kasih sebelumnya sudah meluangkan waktunya untuk saya wawancarai, pertanyaan yang saya ajukan sudah di jawab semua oleh mba. Terimakasih yaa mba sekali lagi.



Lampiran 4 :

REDUKSI DATA

1.1 Strategi Rekrutmen

Masalah yang diteliti	Narasumber			Analisis
	GM	SV1	SV2	
Strategi rekrutmen	<p>Pasti ada. Ada Strategi untuk menentukan rekrutmennya khusus untuk beberapa posisi yang benar-benar <i>urgent</i> ya, karena disini hotelnya hotel kecil yaa beberapa karyawan itu rangkap tugas. Beberapa karyawan saya itu <i>multitasking</i>, jadi untuk rekrutmen biasanya untuk posisi yang <i>urgent</i> saja. Biasanya melihat posisi yang tidak bisa di double dari internal. (Pak Kukuh, General</p>	<p>Strateginya untuk terutama di <i>House Keeping</i> yaa mba, kan di setiap departemen mungkin akan beda skill saya kurang tau kalau departemen lain. Kalau di <i>House Keeping</i> sendiri strateginya kita, jadi mungkin hampir sama dengan departemen lain atau hotel lain. Di hotel budget pasti akan menyesuaikan jumlah karyawannya dengan apa yang dikerjakan nantinya. Strateginya itu setiap ada</p>	<p>Perekrutmen, engga yang penting bukan strategi sih lebih kaya persyaratan, persyaratan calon kandidat kayanya harus gimana gitu, strateginya yaudah pasang aja di website, pasang aja di lokerhotel.com, linkin pokoknya platfrom- platfrom kaya gitu pasang semua. Kalau strategi biar apa biar apa itu engga ada cuman yaa itu cari yang kualifikasinya kaya apa gitu. (Bu Jumiyati, SPV <i>frontoffice</i>. Kamis, 19</p>	<p>Setelah di analisis data dari narasumber mengenai Strategi Rekrutmen adalah:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Menentukan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan sebelum melakukan rekrutmen 2. Orientasi strategi benar-benar qualified untuk mencapai efisien

	<p>Manager. 5/3/2020, 09.50 WIB)</p> <p>Kalau disini tidak ada HR maka langsung dari GM. (Pak Kukuh, General Manager. 5/3/2020, 09.50 WIB)</p> <p>Orientasi Strategi yang saya lihat benar-benar mencari karyawan, maksudnya calon karyawan yang benar-benar kualifid dari kami biar efisienlah. (Pak Kukuh, General Manager. 5/3/2020, 09.50 WIB)</p>	<p>yang keluar nanti akan ada yang masuk dan itu tidak bisa ditentukan kapannya, setiap berapa bulan sekali atau setahun sekali. Misalnya, ada karyawan bulan depan yang mau keluar kan harus ada <i>one month notice</i>, satu bulan sebelumnya sudah ngasih surat <i>resign</i>. Nah dalam waktu sebulan itu baru nanti kita cari lagi pengganti, jadi memang biasanya begitu sebelum ada yang keluar. di hotel budget biasanya akan menyesuaikan antara jumlah karyawan dengan pekerjaannya dan bisa dibandingkan 0,33 secara keseluruhan itu sih mba. (Pak</p>	<p>Maret 2020. 15.37 WIB)</p>	
--	--	--	-----------------------------------	--

		<p>Sugeng, SPV <i>house keeping</i>. Kamis, 5 Maret 2020. 10.23 WIB)</p> <p>Biasanya dari maanjemen. (Pak Sugeng, SPV <i>house keeping</i>. Kamis, 5 Maret 2020. 10.23 WIB)</p> <p>Orientasinya kalau di <i>House Keeping</i> itu lebih, kalau di <i>House Keeping</i> kan ada dua departemen PA dan Room. Jadi biasanya lebihnya <i>turnoff</i> nya. Di <i>House Keeping</i> kebanyakan hotel <i>turnoff inout</i> agak lama mba beda dari FO, biasanya kalau yang di FO lebih kenceng. Kalau di <i>House Keeping</i> engga begitu cepat jadi agak lebih betah-</p>		
--	--	--	--	--

		<p>betah orang yang ada di <i>House Keeping</i> dari pada di sales atau FO. (Pak Sugeng, SPV <i>house keeping</i>. Kamis, 5 Maret 2020. 10.23 WIB)</p>		
--	--	--	--	--

1.2 Strategi Seleksi

Masalah yang diteliti	Narasumber			Analisis
	GM	SV1	SV2	
Strategi Seleksi	<p>Kalau seleksinya itu, seleksikan sudah hasil dari rekrutmen tadi tinggal beberapa kandidat akan kami seleksi lagi akan kami filter lagi. Biasanya itu assessment, kami akan assessment dulu baru nanti kami akan liat kompetensinya baru nanti standarnya</p>	<p>Strateginya biasanya interview mba yang pertama, tes tertulisnya biasanya cuman ini sih cuman biodata aja sih mba. Interviewnya biasanya sama saya dan Pak Kukuh. Pak Kukuh lebih ke psikologinya, kalau saya lebih ke teknisnya saja dan kalau Bu Astrid lebih ke gaji. (Pak Sugeng, SPV <i>house keeping</i>.)</p>	<p>Engga menentukan sih. tergantung apa yaa feeling sih terus dilihat-lihat berkomunikasi itu gimana terus pas dalam interview itu kelakuannya gimana attitudenya gimana terus pengetahuannya dia tentang apa yang dilamar itu gimana terus atau memang dia freshgraduate</p>	<p>Setelah di analisis data dari narasumber mengenai Strategi seleksi yang sedari dulu adalah Interview dan assessment kepada karyawan</p>

	<p>akan kami tentukan, paling kebanyakan operasional udah pada tau. (Pak Kukuh, General Manager. 5/3/2020, 09.50 WIB)</p> <p>Saya juga. (Pak Kukuh, General Manager. 5/3/2020, 09.50 WIB)</p>	<p>Kamis, 5 Maret 2020. 10.23 WIB)</p> <p>Manajemen. (Pak Sugeng, SPV <i>house keeping</i>. Kamis, 5 Maret 2020. 10.23 WIB)</p>	<p>belum tau apa-apa belum punya pengalaman tapi cara komunikasinya bagus terus attitude nya bagus bisa di development yoo kita terima tapi kalau misalnya yang punya pengalaman pun kayanya engga bisa nih di ajak satu tim gitu yaudah gausah jadi tergantung kaya feeling nya kita aja, maunya cari tim yang kaya apa gitu. (Bu Jumiati, SPV <i>frontoffice</i>. Kamis, 19 Maret 2020. 15.37 WIB)</p>	
--	---	---	--	--

1.3 Prosedur Rekrutmen

a. Pengajuan departement

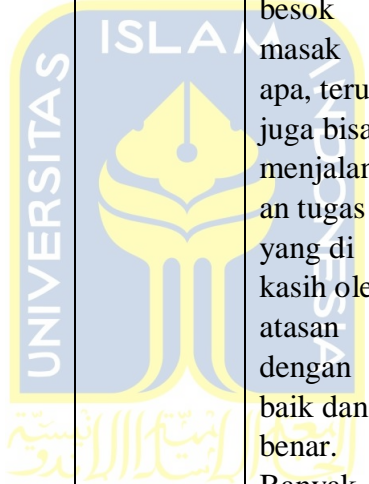
Masalah yang diteliti	Narasumber			Analisis
	GM	SV1	SV2	
Pengajuan departement	<p>Pengajuan dari departemen yang menginginkan tambahan tenaga kerja, alasan itu nanti akan kami <i>approve all</i>. Akan kami cari tau alasannya yang memberikan departemen pengajuan.</p>	<p>Perdivisi tergantung kebutuhan untuk karyawannya dan itu harus sesuai persetujuan dengan manajemen dan pak Kukuh.</p>	<p>Biasanya sih kalau disini usernya langsung, jadi kaya <i>head of departement</i> disitu atas persetujuan GM, jadi “gimana pak kita cari orang lagi apa tidak?” kita tanya ke GM, “yaudah cari aja cewek atau cowok” nanti yang menentukan GM, misalkan kalau di <i>front office</i> kalau yang keluar cowok caranya cowok, kalau yang keluar cewek caranya cewek.</p>	<p>Setelah di analisis data dari narasumber prosedur rekrutmen pertama adalah adanya pengajuan penambahan karyawan dari departemen.</p>

b. Kriteria calon karyawan

Masalah yang diteliti	Narasumber					Analisis
	GM	SV1	SV2	K1	K2	
Kriteria calon karyawan	Semakin mendekati pada kebutuhan, kebutuhannya misalnya seorang <i>waiters</i> otomatis nanti seleksi benar-benar akan calon kandidat yang paling kompeten dan paling mendekati kriteria yang sudah dibuat oleh masing-	Ya standarnya itu, biasanya kriterianya lebih kepada kalau hotel ini harus beragama islam. Cowok (kebanyakan) karena lebih banyak kerja fisiknya kalau di <i>house</i>	SOPnya apa yaa eehh mungkin lebih kaya ke kriteria yang di cari sih, jadi nanti kalau disini kan hemm apa namanya kita buat lowongan itu iklan lowongan itu biasanya butuhnya	Pertama misalnya hotel kompeten di bidangnya, misalnya juru masak ya bisa masak, masa kalau juru masak engga bisa masak pasti tidak akan diterima. Yang kedua ada	Pengalaman kerja minimal satu tahun di bidang yang ingin di lamar.	Setelah di analisis data dari narasumber prosedur rekrutmenn yaitu penentuan kriteria untuk calon karyawam.

	masing <i>head of</i> nya.	<i>keeping.</i> Terus yang sudah pengalaman yang pasti. Kalau usia engga terlalu, harusnya lebih fleksibel belum ada batasan untuk usia, sudah berkeluarga atau belum juga lebih fleksibel aja. Yang jelas sudah berpengalaman dan motivasi untuk kerja itu ada dan	cewek atau cowok, usinya maksimal berapa kalau disini pasti agama islam yang penting kalau disini yang cewek harus menggunakan hijab gitu-gitu sama punya pengalaman paling engga setahun gitu-gitu. Kalau	pendidikan minimalnya, waktu itu kalau engga salah yang dibutuhin tingkat SMK sederajat itu minimalnya, kalau kuliah lebih bagus, lalu syaratnya lagi kalau di Hotel Unisi harus beragama Islam mba karena konsepnya		
--	----------------------------	--	--	--	--	--

		<p>banyak jadi lebih apa yaa motivasinya kalau kerja harus ada terutama di bagian <i>House Keeping</i>, karena bagian <i>House Keeping</i> akan lebih ke kebersihan, kerapihan.</p>	<p>untuk prosedur yang lain SOP tidak ada.</p>	<p>syariah, berperilaku baik, sopan, terus sehat jasmani dan rohani terus dia bisa bekerja sama dengan tim, terus tidak egois juga, tidak tempramen, tidak pemarah dan bersahabat baik dengan temannya setelah itu juga bisa menerima</p>		
--	--	---	--	---	--	--

				masuk, punya ide- ide misalkan hari ini masak apa besok masak apa, terus juga bisa menjalank an tugas yang di kasih oleh atasan dengan baik dan benar. Banyak sih mba syaratnya itu juga sama aja dengan syarat- syarat di		
--	--	--	---	---	--	--

				hotel yang lain, Hotel Unisi kan islam ya mba jadi yang pertama harus islam, kalau status sih mau nikah apa belum engga.		
--	--	--	--	--	--	--

1.4 Prosedur Seleksi

Masalah yang diteliti	Narasumber			Analisis
	GM	SV1	SV2	
Prosedur Seleksi	SOPnya sama seperti rekrutmen, dikaitkan dulu hasil rekrutmen itu	SOPnya biasanya manajemen mba, nanti banyak yang merespon,	Seleksinya engga ada sih, cuman yang penting SOP nya kalau saya	Dari hasil penelitian maka analisis prosedur seleksi pada Hotel Unisi adalah

	<p>baru akan kami seleksi, kami pilih administratifnya sudah kongrit, lalu interview pertama oke, kita lanjutkan biasa interview dua kali.</p>	<p>kalau engga juga biasanya mereka yang akan mengirim email setelah itu baru diseleksi. Biasanya saya sendiri yang memilih untuk awal perekrutan itu.</p>	<p>mau interview, kalau disini langsung ke <i>Head of departement</i> seperti supervisornya gitu habis itu kalau supervisornya cocok langsung kita ajuin ke GM, GM setuju atau enggaa nanti GM yang nentuin. Kalau supervisornya engga cocok sama orang ini engga tak ajuin ke GM.</p>	<p>seleksi berkas dan interview</p>
--	--	--	--	-------------------------------------

2.1. Pelaksanaan Recriutmen

Masalah yang diteliti	Narasumber					Analisis
	GM	SV1	SV2	K1	K2	
Pelaksanaan Recriutment	Prosesnya, kita tetap <i>open vacancy</i> , open lowongan saja juga meminta ajukan kepada anak-anak yang punya referensi bisa juga masukan ke kami. Kita open, seleksi dokumen dahulu, lalu nanti kita panggil untuk interview, assessment dulu baru interview.	Caranya merekrutmen pasti lewat iklan di web, kalau biasanya kita menghubungi IT, harusnya disini saya berhubungan dulu ke HRD, kalau berurutan. Nah disini saya langsung ke IT nya mas Dika. Biasanya pasang iklan, saya minta tolong untuk pasang iklan di web atau di	Recruitment, biasanya sambil menunggu orang lamanya <i>last day</i> , kita udah misalnya dia udah pengajuan <i>resign</i> kita udah kaya buat iklan gitu, iklan cari pegawai. Iklan lowongan kalau hotel itu di	Rekrutmennya kan kita pertama ngirim lamaran kan, nanti numpukan nih lamaran, dibaca sama Pak Kukuh satu-satu kan. Nanti menurut Pak Kukuh ini kompeten, bagus sama pak Kukuh di saring lagi, mungkin ini ada juga yang umur	Kalau saya langsung interview mba, ditawarkan gaji terus tanda tangan kontrak persatu tahun langsung, karena saya kan sebelumnya sudah bekerja di hotel juga selama 7,5 tahunan lah di departement yang sama. Kalau yang belum itu biasanya, tapi	Dari hasil penelitian maka analisis pelaksanaan recruitment pada Hotel Unisi adalah <i>open vacancy</i> , pemasangan iklan di web, meminta bantuan dari karyawan lain untuk disebar luaskan dan mereferensikan orang lain. sedangkan proses yang lain ada yang langsung datang ke

		<p>mana gitu mba. Dengan kriteria saya yang menentukan seperti itu, karena kriteria paling engga kalau saya dengan manajemen hampir sama walaupun mungkin ada bedanya pasti.</p>	<p>lokerhotel.com itu nanti dibantu sama IT buat iklan itu, buat-buat iklan tersebut sama IT nanti biasanya di website websitenya loker.com itu akan muncul atau engga di.. biasanya dibantu sama staff staff lain disini iklan di instagram. Kalau sekarang</p>	<p>40, mungkin yaa mba saya kurang tau juga. Yang saya tau itu lamarannya di tampilin disini terus nanti dipanggil, di wawancara di tunggu lagi kabar selanjutnya kalau di terima dihubungi lagi kalau engga yaa engga ada pesan. Waktu itu masih pesan loh mba waktu 2016,</p>	<p>disini rata-rata semua kok mba sudah pengalaman kerja sebelumnya di departemen yang di lamar.</p>	<p>Hotelnya untuk melamar karena diberi informasi oleh temannya dan mengirim lamarnya melalui email.</p>
--	--	--	--	---	--	--

			<p>kan modelnya seperti itu yaa atau engga di linkin, kita iklan di linkin kita butuh apa, posisi apa, kualifikasi apa, di kirimkan kemana itu biasanya di linkin, kalau engga igs (instagram story), whatapps story gitu. Jadi kita kaya minta tolong dong di share, nanti habis</p>	<p>smsnya anda bersedia engga bergabung dengan Hotel Unisi waktu itu, kalau bersedia balas sms ini dnegan angka 1 bersedia.jadi kaya apa yaa masih jadul gitu.</p>		
--	--	--	---	--	--	--

			itukan banyak yang email, kemudian kita akan saring.			
--	--	--	--	--	--	--

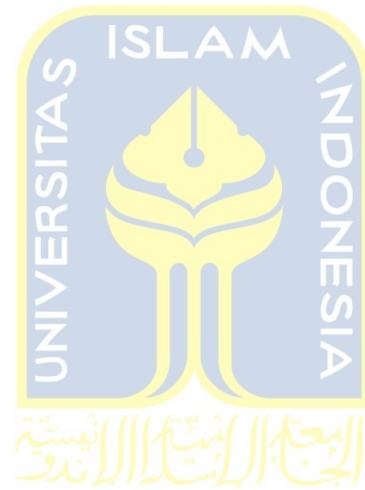
2.2. Pelaksanaan Seleksi

Masalah yang diteliti	Narasumber					Analisis
	GM	SV1	SV2	K1	K2	
Pelaksanaan Seleksi	Selesksinya Assessment, wawancara pertama terus nanti akan ada, kalau operasional dia akan kalau misalkan dapur akan langsung tes <i>food</i> . Kalau	Divisi saya, ya itu tadi mba. Proses seleksinya pastinya wawnacara. Awal menyeleksi berkas, abis itu wawancara dengan saya,	Prosesnya interview sama <i>head of</i> departement, kalau departement nya cocok lanjut ke GM, kalau GM cocok	Proses nya? Ya ngasih <i>hardcopy</i> lamaran habis itu nunggu, habis itu di panggil untuk tes tertulis bareng-	Kebetulan kan kalau saya dulu kesini lagi butuh juga sih mba, ada yang lamar juga cuman, setau saya langsung di tawari gaji	Dari hasil penelitian maka analisis pelaksanaan seleksi adalah Seleksi berkas calon karyawan, wawancara dengan <i>head of</i>

	<p>HO akan langsung ke kamar.</p>	<p>setelah beberapa hari mungkin bisa jadi dengan wawancara dengan Bu Astrid atau Bu Diah terus ke Pak Kukuh <i>final dicision</i></p>	<p>yaudah nanti ditanya mau joinnya kapan misalnya orang hotel biasanya joinnya satu bulan. Kalau misalnya sudah punya pekerjaan di tempat lain satu bulan yaa pak baru bisa join soalnya harus resign, harus menyelesaikan yang sebelumnya. Kalau <i>freshgraduate</i> yang belum</p>	<p>bareng waktu itu, bareng-bareng angkatan pertama satu angkatan itu tes bareng-bareng terus tes wawancara dengan Pak GM terus kita berbincang, terus mengenali Pak GM kan juga beliau kan bisa ngebaca orang, misalnya kan kita ngobrol di pelajari</p>	<p>langsung di suruh masuk.</p>	<p>departement yang dilamar, wawancara dengan general manager, assesment sesuai dengan bidang yang di lamar.</p>
--	-----------------------------------	--	--	---	---------------------------------	--

			<p>memiliki pengalaman secepatnya paling tidak satu minggu</p>	<p>secara pelan-pelan mungkin yaa orang nya seperti apa, karakternya seperti apa mungkin yaa punya kelebihan di situ yaa. Jadi beliau yang menandakan oh ini enak nih di jadiin karyawan atau mungkin ini kurang srek dengan Pak GM rasakan sendiri mungkin itu di terima nya berpengaruh</p>		
--	--	--	--	---	--	--

				pada saat wawancara.		
--	--	--	--	----------------------	--	--



2.3 Evaluasi Rekrutmen

Masalah yang diteliti	Narasumber			Analisis
	GM	SV1	SV2	
Evaluasi Rekrutmen	<p>Evaluasi itu juga kan ada interview beberapa calon kandidat yang kami, yang perlu di seleksi lagi dengan evaluasi apakah betul-betul nanti akan ada yang namanya final interview kalau tidak final test.</p> <p>Yang dievaluasi mungkin kriteria, yang kita sebar apakah yang sudah sesuai dengan mereka yang melamar. apakah sudah sesuai dengan kebutuhan atau tidak.</p>	<p>Evaluasinya itu tadi mba, kalau misalnya nih, udah suruh masuk nih, udah diterima nih satu orang misalnya si A, itu nanti akan ada biasanya itu akan ada namanya untuk masa <i>probation</i>. Masa <i>probation</i> itu penting, penting banget di hotel ini, akan terlihat cara kerjanya bagaimana, sifat-sifatnya, kebiasanya seperti apa itu sangat menentukan sekali biasanya di perusahaan-perusahaan karena kalau disini engga begitu ketat, kalau hotel-hotel bintang lima itu ketat banget saya</p>	<p>Biasanya aku pernah ngelakuin rekrutment gitu di share di instagram gitu ternyata salah email, nah salah email gitu tuh terus ada yang DM atau whatapps gitu “kok engga bisa terkirim yaa emailnya” oh ternyata salah emailnya terbalik namanya terus buat lagi gitu, evaluasinya gitu aja sih mba.</p> <p>Yang dievaluasi mungkin kriteria dan sesuai dengan kebutuhan atau tidak.</p>	<p>Dari hasil penelitian terkait dengan evaluasi rekrutmen pada Hotel Unisi adalah</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya kesalahan teknis seperti kesalahan dalam menyatukan nama email. 2. Penentuan apakah calon kandidat sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan. 3. Cara kerja dalam masa percobaan (<i>probation</i>)

		<p>pernah merasakan seperti itu jadi <i>pressure</i>nya lebih tinggi kalau disini engga begitu ketat. Jadi, kalau evaluasinya gitu sih mba, maksudnya dari misalnya ada 10 orang yang melamar saya akan seleksi 3 orang saya interview kala udah cocok nanti saya ajukan ke Pak Kukuh nanti mana yang mau di Fixin yang mana, nanti kalau misalnya butuhnya satu orang yaudah dari tiga orang saya panggil satu untuk Mungkin akan menjelaskan bagaimana cara kerjanya seperti apa. Dan setelah itu yang tiga bulan itu, mau menentukan dia lolos apa engga.</p>		
--	--	--	--	--

		<p>Biasanya sih yang pertama hasil, terus sifat-sifatnya orang ini kaya gimana dalam artian kebiasaannya, terus sifatnya, lebih kesifatnya sih sifatnya lebih penting sih mba dari hasil kerja karena tabiat, tabiat baik buruknya akan mempengaruhi hasil kerja juga karekan membawa nama hotel jugakan nanti terus kaya gitu. Tabiat, terus hasil kerja, terus kalau yang penting dua itu sih mba.</p>		
--	--	--	--	--

2.4. Evaluasi Seleksi

Masalah yang diteliti	Narasumber			Analisis
	GM	SV1	SV2	
Evaluasi Seleksi	Apakah benar atau tidak, apakah sesuai dengan kebutuhan	Evaluasinya ya mungkin biasanya kalau saya lebih ke pengalaman	Kalau biasanya GM juga akan melihat sih akan	Dari hasil penelitian ini evaluasi seleksi pada Hotel Unisi yaitu Melihat

	<p>yang di sampaikan kalau tidak sesuai dengan kebutuhan itu tadi misalnya ada circlenya perpindahan B bisa ke C. C bisa ke B, B bisa ke A dia kuatnya disini saya tarik disini atau pindah ketempat lainnya.</p> <p>Ke efisienannya. Keefisienannya dari waktu, dari data yang masuk, dari proses seleksi, proses seleksinya apakah ada yang bisa di pangkas atau tidaknya misalnya posisi A sama-sama posisi A ini nextnya engga perlu saya tidak harus mengambilnya.</p>	<p>dan sama sifat, karena kalau biasanya di departemen saya seperti itu, kalau di departement lain mungkin di <i>kitchen</i> harus ada tes <i>food</i> dulu, kalau di <i>engineering</i> harus coba nih jetset cara ngukurnya bagaimana, Atau cara ngeceknnya bagaimana, Mungkin ada seperti itu. Kalau di <i>housekeeping</i> kalau <i>making pet</i> hampir sama di semua hotel, yaudah harusnya cepat ngerti, karena mudah soalnya.</p> <p>Saya biasanya lihat lebih ke CV nya seperti apa karena liat pengalaman, ada juga sih yang waktu interview dengan CV beda, banyak</p>	<p>memantau, nanti kan memantau orang yang baru kaya apa nanti kerjanya, biasanyakan semisalnya buat report terus performance nya dia selama kerja kaya gimana GM akan lihat kemudian nanti bilang nya ke <i>head of</i> nya ini kurang gini, kurang apa kurang senyum atau komunikasin ya kurang lancar atau apa nanti di omongin, di omongin ke saya kemudian nanti aku baru ngomongin ke stafnya. GM masih sering lihat gitu, ohiya staf lama pun juga masih dilihat kok</p>	<p>kualitas dari calon kandidat</p>
--	---	--	---	-------------------------------------

		<p>yang seperti itu.</p>	<p>kaya mainan HP terus atau apa nanti terus dilihat, di lihat di briefing itu akan di apa itu namanya akan di infokan ke saya itu mainan HP terus, tolong ditegur atau apa.</p>	
--	--	--------------------------	--	--

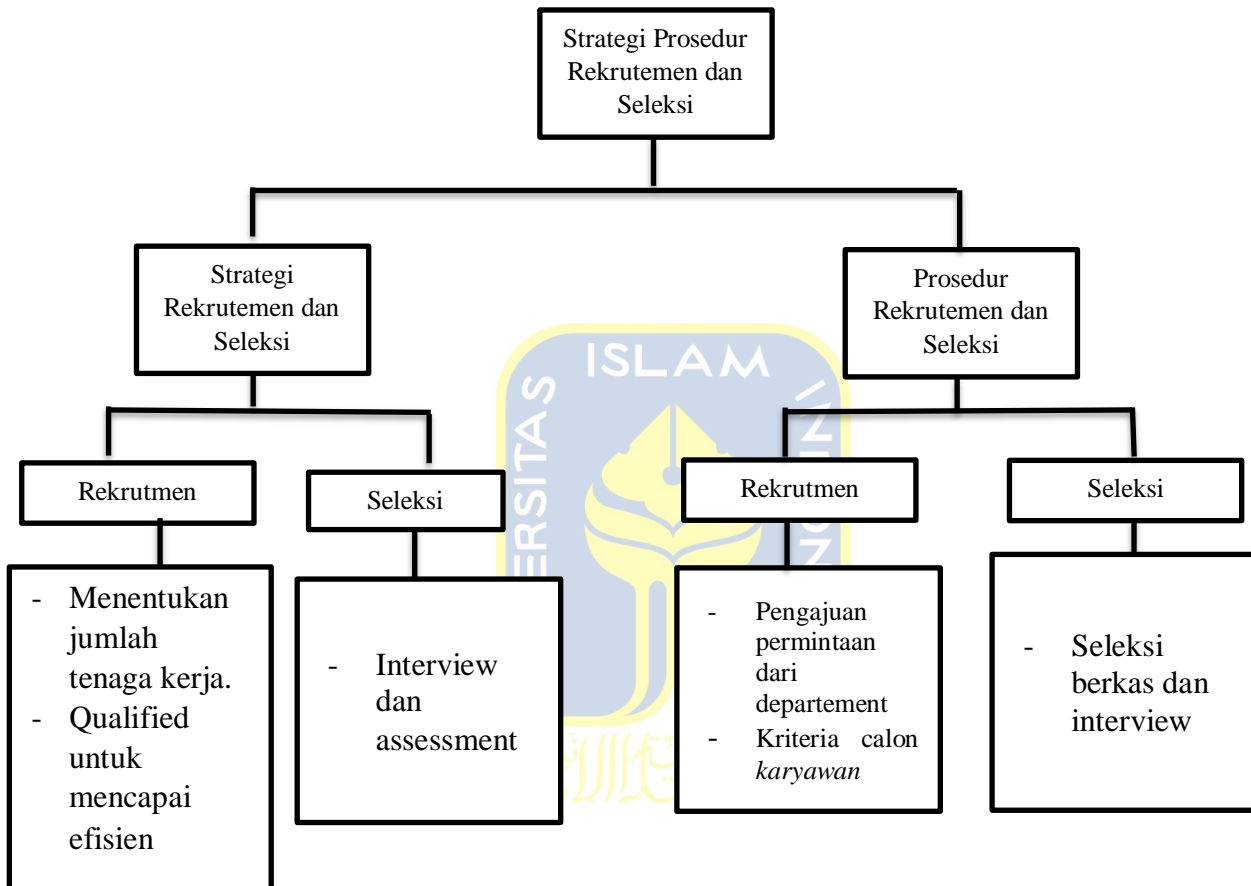


Evaluasi dalam seleksinya engga ada i, kalau udah menemukan ayo kerja gitu sih kebanyakan di hotel. Akau engga tau kalau di HR perusahaan besar aku kurang tau juga. Paling ayo kerja cepat.

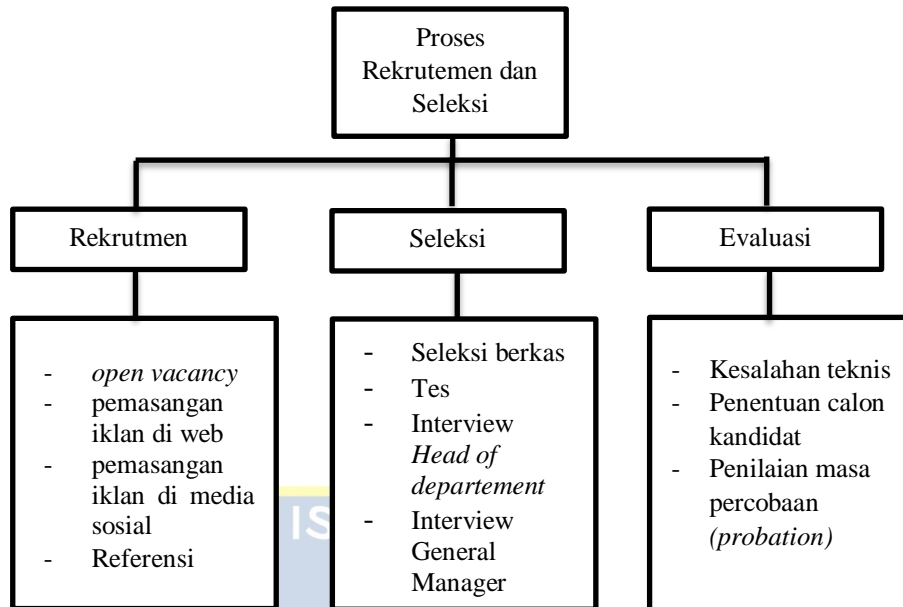
Lampiran 5:

DISPLAY DATA

1. Display Strategi Prosedur Rekrutmen dan Seleksi



2. Display Proses Rekrutmen Dan Seleksi



Lampiran 6:

HASIL OBSERVASI

No.	Identitas Observasi	Data Observasi	Hasil Observasi
1	<p>27 Februari 2020 Pukul 11.00 WIB</p> <p>Sumber data: Resepsionis</p> <p>Metode: Observasi</p>	<p>Peneliti bertemu dengan resepsionis Hotel Unisi menanyakan apakah di tersebut ada praktik rekrutmen dan seleksinya sekaligus memberikan surat besertas proposal penelitian untuk disampaikan kepada pimpinan Hotel atau bagian SDM. Dapat disimpulkan bahwa di Hotel Unisi melakukan praktik rekrutmen dan seleksi untuk menunjang pelayan hotel yang baik.</p>	<p>Pengamatan yang didapatkan oleh peneliti adalah Hotel Unisi melakukan rekrutmen dan seleksi untuk melayani customers serta memberikan pelayan yang terbaik.</p>
2	<p>3 Maret 2020 Pukul 10.30 WIB</p> <p>Sumber data: Pak Kukuh</p> <p>Metode: Observasi dan wawancara</p>	<p>Peneliti mendatangi Hotel Unisi bertemu dengan Pak Kukuh sebagai general manager Hotel Unisi. Kami membicarakan rencana penelitian, bagaimana metode penelitian dan berbincang mengenai nama hotel yang sudah berganti nama dan melihat-lihat resto Hotel Unisi di mana di dindingnya banyak sekali sertifikat yang bertuliskan Halal dari MUI</p>	<p>Hotel Unisi beberapa kali melakukan rekrutmen. Orang yang bekerja di Hotel Unisi tidak hanya staf ada juga mahasiswa/siswa magang. Hotel Unisi ini adalah hotel yang bersyariah, tidak banyak hotel bersyariah di Jogja, hal tersebut didukung dengan adanya sertifikasi halal yang ada di dinding resto. Tujuannya agar para pengunjung hotel bisa mengetahui bahwa Hotel Unisi ini berkonsep syariah dan terjamin kehalalnya.</p>

3	5 Maret 2019 Pukul 09.5 WIB Sumber data: Pak Kukuh Metode: Observasi dan wawancara	Peneliti menanyakan tentang prosedur rekrutmen dan seleksi, pelaksanaan rekrutmen dan seleksi dan budaya syariah yang bagun oleh hotel ini bisa berpengaruh terhadap rekrutmen dan seleksi.	Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi dilakukan langsung oleh general manager dan <i>head of departement</i> karena di hotel Unisi tidak ada bagian SDM.
---	---	---	--

Sumber: Data Primer (2020)



LAMPIRAN 7 : Foto Narasumber

Gambar 7 1: Foto Narasumber Pak Kukuh
Sumber: Dokumentasi google (2020)



Gambar 7 2: Foto Narasumber Bu Jumiyati
Sumber: Dokumentasi Peneliti (2020)



Gambar 7 3: Foto Narasumber Mba Ifa
Sumber: Dokumentasi Peneliti (2020)



Gambar 7 4: Foto Narasumber Mas Handi
Sumber: Dokumentasi Peneliti (2020)

LAMPIRAN 8 : Foto Penghargaan Hotel Unisi




Gambar 8 1: Foto Penghargaan Hotel Awards
Sumber: google (2020)



Gambar 8 1: Foto Serfikat Kehalal Produk Hotel Unisi
Sumber: google (2020)

LAMPIRAN 9: Surat Keterangan Penelitian


UNISI
 HOTEL
 YOGYAKARTA
 Syariah Hospitality

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda di bawah ini :

Nama : Jumiyati

Jabatan : Front Office Supervisor

Menerangkan bahwa :

Nama : Dwi Primasari Yunita

NIM : 17311222

Prodi/ Fak/ Univ : Manajemen/ FBE/ Universitas Islam Indonesia


Judul Penelitian : Praktik Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia (Studi Kasus pada Hotel Unisi Yogyakarta)


Telah selesai melakukan penelitian di Hotel Unisi Yogyakarta Jl. Pasar Kembang no.42 Yogyakarta, di mulai pada tanggal 5 Maret 2020 sampai dengan 12 Oktober 2020.

Dengan demikian surat keterangan dibuat agar dipergunakan sebagaimana mestinya, Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Yogyakarta, 12 Oktober 2020

Hotel Unisi Yogyakarta


 DEPARTMENT
UNISI
 HOTEL
 YOGYAKARTA
 FRONT OFFICE


 Jl. Pasar Kembang 42 Yogyakarta - Indonesia
 T. +62 274 2924 999 F. +62 274 2924 888
 www.hotelunisi.com

Gambar 9 1: Surat Keterangan Penelitian
 Sumber: Hotel Unisi Yogyakarta (2020)

LAMPIRAN 10: Job Description



Syariah Hospitality

JOB DESCRIPTION FRONT OFFICE DEPARTMENT

1. FO SUPERVISOR

- Mengatur dan mengarahkan tugas-tugas bawahannya
- Ikut berperan dalam perekrutan karyawan FO
- Membuat rencana latihan karyawan
- Menjaga hubungan baik pada setiap department yang ada
- Mampu menyelesaikan permasalahan tamu yang terjadi di kantor depan
- Mengecek data-data tamu secara mutakhir
- Mengecek tamu rombongan atau group
- Membuat jadwal kerja Front Office
- Memantau operasional Front office
- Mengarahkan dan mengawasi terhadap pekerjaan reception dan concierge
- Menangani keperluan tamu yang membutuhkan bantuan

2. FRONT DESK AGENT

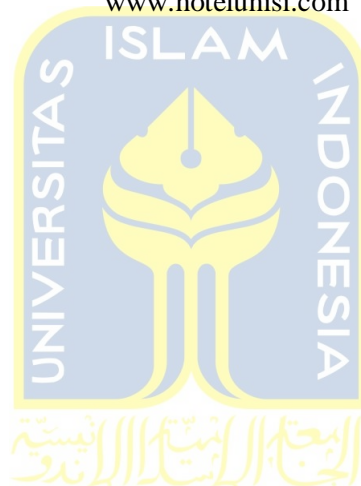
- Handle Guest Check in dan Check Out
- Menangani permintaan tamu selama menginap
- Berkoordinasi dengan bagian lain untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan tamu
- Memberikan informasi seputar hotel dan informasi penting yang lain untuk tamu
- Memecahkan masalah atau complain tamu
- Menginput data tamu dengan benar dan detail di system
- Melakukan courtesy call untuk tamu yang akan datang atau akan meninggalkan hotel
- Memastikan supporting tamu sesuai dengan data pemesanan
-

3. NIGHT AUDIT

- Mengecek dan memastikan room rate sesuai dengan billing instruction

- Mengecek transaksi baik cash maupun card sesuai dan balance
- Mengkoreksi kesalahan di system apabila diperlukan
- Melakukan proses running night audit apabila transaksi sdh balance dan rate sudah sesuai
- Membuat report yang diperlukan untuk Head, Departemen terkait dan HM
- Membantu menCL kan voucher tamu yang check out hari ini

In Pasar Kembang 42 Yogyakarta-Indonesia
+62 274 2924 999 WA . +62 815 7809 0999
www.hotelunisi.com



LAMPIRAN 11**Biodata Penulis**

a. Data Diri

Nama Lengkap : Dwi Primasari Yunita
 Tempat/ Tgl lahir : Jakarta, 8 Juni 1996
 NIM : 17311222
 Jurusan/ Fakultas : Manajemen/ Fakultas Ekonomi UII
 Jenis Kelamin : Wanita
 Status Pernikahan : Lajang
 Alamat : Jl. Bangka II F no.10 RT:002 RW:013, Pela Mamapang,
 Mampang Prapatan, Jakarta Selatan.
 No. Telp : 082122324872
 E-mail : primadwi92@gmail.com
 Pendidikan Terakhir : D3 Manajemen

b. Pendidikan

Jenjang	Institusi	Tahun Lulus
Taman Kanak-kanak	TK Islam Al-Banna, Jakarta	2002
Sekolah Dasar	MI Al-Hikmah, Jakarta	2008
Sekolah Menengah Pertama	MTsN 1 Jakarta	2011
Sekolah Menengah Atas	SMK 17 Agustus 1945, Jakarta	2014

Perguruan Tinggi D3	Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia	2017
Perguruan Tinggi S1	Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia	2017- sekarang

