

Submitted 5 Februari 2022
Accepted 25 Februari 2022

IMPLEMENTASI PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN DI ALAMKULKUL BOUTIQUE RESORT

IMPLEMENTATION OF THE EMPLOYEE RECRUITMENT AND SELECTION PROCESS AT ALAMKULKUL BOUTIQUE RESORT

Ida Ayu Jessica Putri Kemenuh

Diploma III Perhotelan, Institut Pariwisata dan Bisnis Internasional

idaayujessica549@gmail.com

ABSTRAK

Proses rekrutmen dan seleksi karyawan didalam sebuah perusahaan sangatlah penting dilakukan guna mendapatkan karyawan sesuai dengan kualifikasi yang diperlukan. AlamKulKul Boutique Resort merupakan salah satu hotel bintang 4 yang juga menerapkan proses rekrutmen dan seleksi karyawan guna mencari karyawan yang sesuai dengan harapan mereka. Dalam hal ini maka disusunlah sebuah laporan tugas akhir yang bertujuan untuk mengetahui implementasi dari proses rekrutmen dan seleksi karyawan di AlamKulKul Boutique Resort. Penelitian ini dilakukan di AlamKulKul Boutique Resort saat peneliti melakukan praktek kerja nyata selama 3 bulan dibagian *human resources department*. Penelitian ini berbentuk analisis deskriptif dimana menyajikan informasi-informasi sesuai dengan fakta dan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data seperti observasi dan wawancara. Hasil analisa implementasi proses rekrutmen dan seleksi karyawan di AlamKulKul Boutique Resort sudah sepenuhnya diimplementasikan dengan baik terutama untuk proses rekrutmen karyawan. Sedangkan untuk proses seleksi karyawan, masih terdapat beberapa poin yang tidak secara teori serta tidak tercantumkan dalam standar operasional prosedur hotel. Diharapkan pihak alamkulkul dapat meninjau kembali proses rekrutmen maupun seleksi karyawan untuk kedepannya.

Kata kunci : *Rekrutmen, Seleksi, AlamKulKul Boutique Resort, Implementasi*

ABSTRACT

The process of recruitment and selection of employees within a company is very important in order to get employees in accordance with the required qualifications AlamKulKul Boutique Resort is a 4-star hotel that also implements an employee recruitment and

selection process to find employees who meet their expectations. In this case, a final project report was prepared which aims to determine the implementation of the employee recruitment and selection process at AlamKulKul Boutique Resort. This research was conducted at AlamKulKul Boutique Resort when researchers did real work practice for 3 months in the human resources department. This research is in the form of descriptive analysis which presents information in accordance with the facts and uses several data collection techniques such as observation and interviews. The results of the analysis of the implementation of the employee recruitment and selection process at AlamKulKul Boutique Resort have been fully implemented properly, especially for the employee recruitment process. As for the employee selection process, there are still some points that are not theoretical and are not listed in the hotel's standard operating procedures. It is hoped that alamkulkul can review the recruitment and selection process for employees in the future.

Keywords : *recruitment, selection, AlamKulKul Boutique Resort, implementation*

PENDAHULUAN

Pariwisata merupakan sektor yang paling berpengaruh saat ini sebagai penghasil devisa negara khususnya di Bali. Bali yang meraih posisi pertama destinasi wisata terbaik dari 25 destinasi terbaik di seluruh dunia menurut *Trip Advisor*. Tidak hanya menjadi destinasi terbaik di dunia, Bali juga menjadi juara satu destinasi terbaik se-Asia. Dengan demikian tempat-tempat wisata terus dikembangkan baik dari wisata budaya hingga wisata spiritualnya yang mampu menarik minat wisatawan untuk datang ke Bali. Dengan peningkatan akomodasi yang ada di Bali, untuk memenuhi kebutuhan wisatawan dibutuhkan pula sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya agar bisa menjalankan suatu usaha akomodasi yang ada.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Menurut Hanggraeni (2012:35) sumber daya manusia dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian sumber daya manusia secara mikro adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain-lain. Sedangkan pengertian sumber daya manusia secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun memperoleh pekerjaan.

Menurut Fahmi (2016:25) *recruitment* sering disebut dengan penarikan tenaga kerja. Penarikan tenaga kerja (*recruitment*) merupakan proses pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah dan jenis

yang dibutuhkan. Sedangkan menurut Kasmir (2016: 145) rekrutmen adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Selain itu, Rekrutmen juga dapat diartikan sebagai suatu perencanaan sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan serta kriteria apa saja yang diperlukan untuk mencari karyawan tersebut. Untuk itu, rekrutmen pada dasarnya adalah usaha yang dilakukan untuk mengisi jabatan atau tempat yang kosong disuatu perusahaan atau hotel.

Seleksi merupakan kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Proses pemilihan inilah yang dinamakan seleksi (Zainal, 2015:126). Sedangkan menurut Sedarmayati (2017:137) seleksi merupakan kegiatan untuk menentukan dan memilih tenaga kerja yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Dari pengertian diatas, dapat diartikan juga bahwa seleksi merupakan proses penyaringan calon tenaga kerja yang memenuhi syarat atau kriteria yang ditetapkan.

AlamKulKul Boutique Resort merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *Hospitality Industry* yang banyak menyerap tenaga kerja, yang mana tenaga kerja itu harus di seleksi terlebih dahulu oleh perusahaan yang bersangkutan. Berdasarkan hasil pengamatan, nampaknya terdapat sebuah fenomena menarik yang ada di AlamKulKul Boutique Resort. Pada sisi eksternal hotel, ditemui dalam situs *Trip Advisor* tertera bahwa banyak dari pengunjung yang datang menginap merasa sangat puas akan fasilitas, pelayanan serta kinerja yang diberikan oleh karyawan terhadap tamu yang menginap. Namun disisi internal hotel terjadi beberapa masalah yang dapat dilihat dimana terjadi kegagalan dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan guna mendapatkan karyawan yang berkualitas. Hal ini diperkuat dengan hasil observasi yang dilakukan peneliti dimana AlamKulKul Boutique Resort lebih sering merekrut karyawan atas rekomendasi orang dalam dimana terlihat bahwa kualifikasi yang dimiliki tidak sesuai dengan posisi yang dicari. Selain itu juga, peneliti juga menemukan bahwa rekomendasi karyawan yang disarankan oleh orang dalam tersebut juga kerap memiliki *background* yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga terkadang mengakibatkan terjadi kesalahan pada saat pekerjaan berlangsung.

Dari fenomena tersebut dapat dilihat bahwa tujuan dari rekrutmen dan seleksi karyawan tidak tercapai dengan baik. Dimana tujuan utama dari proses rekrutmen dan seleksi karyawan adalah untuk mendapatkan karyawan yang tepat bagi untuk mengisi suatu jabatan tertentu, sehingga karyawan tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di

perusahaan untuk waktu yang lama. Oleh karena itu, dengan adanya dasar pemikiran mengenai sumber daya manusia serta proses rekrutmen dan seleksi karyawan inilah penulis melakukan sebuah penelitian yang berjudul “Implementasi Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di AlamKulKul Boutique Resort”. Dimana akan muncul beberapa rumusan masalah berdasarkan uraian diatas yakni, bagaimanakah implementasi proses rekrutmen karyawan di AlamKulKul Boutique Resort, Serta bagaimanakah implementasi proses seleksi karyawan di AlamKulKul Boutique Resort.

Adanya judul penelitian serta rumusan masalah diatas penulis bermaksud untuk mengetahui implementasi proses rekrutmen karyawan di AlamKulKul Boutique Resort serta mengetahui implementasi proses seleksi karyawan di AlamKulKul Boutique Resort.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Rekrutmen

Menurut Hasibuan (2011:28), rekrutmen adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Mardianto (2014:8) dapat diartikan sebagai suatu proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi atau perusahaan. Proses rekrutmen tidak hanya menarik minat seseorang untuk bekerja pada perusahaan tersebut, tetapi juga memperbesar kemungkinan untuk mempertahankan calon karyawan yang akan menjadi karyawan setelah mereka bekerja.

Indikator Rekrutmen

Menurut Hasibuan (2011:41) indikator – indikator dari variabel proses rekrutmen antara lain:

1. Dasar aturan perekrutan

Dimana didalam aturan dasar perekrutan, setiap perusahaan haruslah mengikuti aturan dasar untuk melaluan perekrutan mulai dari mengisi form permintaan untuk perekrutan sampai dengan menposting perekrutan tersebut.

2. Sumber perekrutan

- a. Sumber internal. Hal ini dapat dilakukan dengan memutasikan karyawan yang memenuhi standar kualitas dari jabatan yang lowong tersebut yang biasanya diambil dari dalam perusahaan.

- b. Sumber eksternal. Dalam hal ini, karyawan yang mengisi jabatan yang lowong dapat direkrut dari sumber- sumber tenaga kerja di luar perusahaan.

3. Metode perekrutan

a. Metode tertutup

Merupakan perekrutan yang hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang- orang tertentu saja yang biasanya di informasikan kepada saudara dan kerabat terdekat saja.

b. Metode terbuka

Merupakan perekrutan yang diinformasikan secara luas dengan memasang iklan dan menyebarluaskan ke masyarakat.

Tujuan dan Proses Rekrutmen

Tujuan dari rekrutmen adalah untuk memperoleh dan menyediakan sejumlah tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan untuk kebutuhan seleksi. Dengan tersedianya calon tenaga kerja selanjutnya adalah memilih tenaga kerja yang sudah direkrut melalui proses seleksi. Menurut Zainal (2011), tujuan rekrutmen adalah untuk menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik. Adapun proses rekrutmen meliputi beberapa poin penting yaitu:

1. Penyusunan strategi untuk merekrut.

Rekrutmen yang akan dilakukan diselaraskan dengan strategi perusahaan, serta rencana kegiatan yang diinginkan dan kebutuhan khusus yang ditentukan oleh perusahaan. Aktivitas perekrutan biasanya ditangani oleh departemen SDM. Otorisasi rekrutmen dimulai dengan adanya kebutuhan karyawan baru yang didalamnya sudah ditentukan tipe pekerjaan yang akan dilaksanakan oleh karyawan baru (deskripsi pekerjaan) dan kualifikasi yang diperlukan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik (spesifikasi pekerjaan).

2. Perencanaan rekrutmen

Proses ini bermula dari spesifikasi yang jelas dari kebutuhan karyawan (jumlah, kriteria keahlian, dan tingkat) dalam batasan waktu yang ditentukan. Tersedianya ramalan permintaan SDM yang telah dilakukan dapat memberikan prediksi jumlah dan alternative solusi permasalahan yang ada. Setelah diidentifikasi jumlah yang dibutuhkan, maka disusun perencanaan tentang bagaimana cara merekrut, dari mana dan kapan harus melaksanakan rekrutmen.

3. Sumber-sumber rekrutmen

Terdapat dua sumber utama rekrutmen yang dapat digunakan, yaitu: internal dan eksternal.

4. Penyaringan

Lamaran-lamaran yang masuk kemudian disaring untuk menyisihkan pelamar yang kurang pas dan mendapatkan kandidat yang benar-benar sesuai dan punya kualifikasi berbobot yang berkenaan dengan pekerjaan, misalkan tingkat pendidikan yang kurang memadai.

5. Kumpulan pelamar

Akhirnya tersedialah beberapa calon karyawan baru yang siap untuk diajukan dalam proses seleksi.

Pengertian Seleksi

Proses seleksi merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, karena tersedia atau tidaknya pekerjaan dalam jumlah dan kualitas yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, diterima atau tidaknya pelamar yang telah lulus proses rekrutmen, sangat ditentukan oleh fungsi seleksi. Jika fungsi ini tidak dilaksanakan dengan baik, maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Seleksi merupakan tahapan yang harus dilakukan pelamar setelah ia melamar pada suatu posisi atau pekerjaan. Seleksi merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seseorang diterima atau ditolak, dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani serangkaian tes yang dilaksanakan. Seleksi merupakan kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Proses pemilihan inilah yang dinamakan seleksi (Zainal, 2015:126). Sedangkan Menurut Siagian (2013:131) Proses seleksi pegawai merupakan salah satu bagian yang teramat penting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia. Apabila sekelompok pelamar sudah diperoleh melalui berbagai kegiatan rekrutmen, proses seleksi dimulai.

Kriteria dan Teknik Seleksi

Perusahaan tentu akan mengharapkan para pelamar yang datang memiliki prestasi yang memuaskan dalam pekerjaannya. Kriteria seleksi pada umumnya dapat dirangkum dalam beberapa kategori yaitu :

1. Pendidikan
2. Pengalaman kerja

3. Kondisi fisik
4. Kepribadian

Sebelum perusahaan memutuskan karakteristik yang akan di seleksi, maka perusahaan sebaiknya memiliki kriteria sukses yang telah ditetapkan sebelumnya untuk menentukan cara untuk memprediksi pelamar mana yang mencapai tingkat yang diharapkan. Adapun beberapa teknik seleksi menurut Dandy (2015:32) antara lain :

1. Interview
2. Tes psikologi
3. Tes mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan
4. Pusat pelatihan
5. Biodata
6. Referensi
7. Grafologi (ilmu yang berkenaan dengan tulisan tangan)

Metode Seleksi

Menurut Malayu Hasibuan (2011:52) adapun beberapa metode seleksi yang tepat digunakan untuk menyeleksi calon karyawan diantaranya, sebagai berikut:

1. Non ilmiah

Yaitu seleksi yang dilaksanakan tidak didasarkan atas kriteria standar, atau spesifikasi kebutuhan nyata suatu pekerjaan atau jabatan, akan tetapi hanya didasarkan pada perkiraan dan pengalaman saja. Seleksi dalam hal ini dilakukan tidak berpedoman pada uraian spesifikasi pekerjaan dari jabatan yang akan diisi. Adapun hal-hal yang biasanya menjadi bahan pertimbangan seperti :

- a. Surat lamaran bermaterai atau tidak.
- b. Ijazah sekolah dan daftar nilainya.
- c. Surat keterangan kerja dan pengalaman.
- d. Referensi atau rekomendasi dari pihak yang dapat dipercaya.
- e. Wawancara langsung dengan yang bersangkutan.

2. Ilmiah

Metode ilmiah merupakan metode seleksi yang didasarkan pada spesifikasi pekerjaan atau jabatan dan kebutuhan nyata yang akan

diisi, serta berpedoman pada kriteria dan standar-standar tertentu. Seleksi ilmiah mengacu pada hal-hal antara lain :

- a. Metode kerja yang sistematis.
- b. Berorientasi pada kebutuhan riil karyawan.
- c. Berorientasi kepada prestasi kerja.
- d. Berpedoman pada undang-undang perburuhan.
- d. Berdasarkan kepada analisa jabatan dan ilmu sosial lainnya.

Tujuan Seleksi

Menurut Kasmir (2016:102) tujuan utama seleksi dilakukannya seleksi adalah memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan. Sering kali seleksi memiliki tujuan khusus dalam rangka untuk memenuhi strategi perusahaan, dalam menghadapi pesaing yang dianggap mengancam kedudukannya.

Proses Seleksi

Langkah langkah proses seleksi perlu ditetapkan dengan cermat dan berdasarkan asas efisiensi untuk memperoleh karyawan yang berkualifikasi dengan penempatan yang tepat. Adapun langkah-langkah proses seleksi menurut Hasibuan (2010:57) sebagai berikut:

1. Seleksi surat-surat lamaran

Menyeleksi surat-surat lamaran artinya memilih surat-surat lamaran dan mengelompokkan atas surat lamaran yang memenuhi syarat dan surat lamaran yang tidak memenuhi syarat. Lamaran yang tidak memenuhi syarat berarti gugur, sedangkan lamaran yang memenuhi syarat dipanggil untuk mengikuti seleksi berikutnya.

2. Pengisian blanko lamaran

Pelamar yang dipanggil diharuskan mengisi blanko (formulir) lamaran yang telah disediakan. Formulir rincian data yang lengkap dari pelamar, seperti orang tuanya, pengalaman kerjanya, dan gaji yang dimintakan. Formulir lamaran akan digunakan sebagai salah satu alat referensi pelamar bersangkutan.

3. Pemeriksaan referensi hal lain yang dianggap penting dari pelamar.

4. Wawancara pendahuluan

Dalam wawancara pendahuluan, pimpinan atau tim penyeleksi perusahaan mengadakan wawancara formal dan mendalam dengan pelamar. Dengan demikian akan didapatkan data yang lebih komplet dan lebih terinci.

5. Tes penerimaan

Tes penerimaan adalah proses untuk mencari data calon karyawan yang disesuaikan dengan spesifikasi jabatan atau pekerjaan yang akan dijabat. Jenis penerimaan calon karyawan ini adalah wawancara dan tertulis. Bentuk-bentuk tes penerimaan adalah physical test (medical test), academic test, knowledge test dan phsychological test.

6. Tes psikologi (phsychological test) Tes psikologi adalah proses menguji atau mengetes kemampuan mental yang dimiliki pelamar apakah sesuai dengan kualifikasi yang perusahaan.

7. Tes kesehatan

Tes kesehatan yaitu pemeriksaan kesehatan fisik pelamar apakah memenuhi spesifikasi yang telah ditentukan untuk jabatan yang bersangkutan. Tes kesehatan hendaknya diperhatikan dengan cermat karena sangat menentukan tingkat prestasi kerja karyawan. Tidak mungkin karyawan akan dapat berprestasi baik jika ia sering sakit dan tidak dapat hadir untuk melaksanakan tugas-tugasnya.

8. Wawancara akhir oleh atasan langsung

Kepala bagian atau atasan langsung mewawancarai pelamar untuk memperoleh data yang lebih mendalam tentang kemampuan pelamar dalam melaksanakan tugastugas yang akan diberikan kepadanya. Wawancara ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kemampuandipercaya atau tidak untuk memberikan informasi mengenai sifat, perilaku, pengalaman kerja, dan hal- pelamar dalam melaksanakan tugas- tugas yang akan diberikan kepadanya. Wawancara ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kemampuanpraktis pelamar dalam mengerjakan pekerjaan dan juga untuk memperoleh gambaran apakah pelamar dapat diajak bekerja sama atau tidak.

9. Memutuskan diterima atau ditolak.Top manajer akan memutuskan diterima atau ditolaknya pelamar setelah memperoleh hasil dari seleksi- seleksi terdahulu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di AlamKulKul Boutique Resort yang terletak di Jalan Raya Pantai kuta, Legian. Legian merupakan salah satu tempat dimana banyak hotel berbintang didirikan baik itu hotel bintang empat maupun bintang lima. AlamKulKul Boutique Resort sendiri merupakan salah satu hotel bintang empat yang terletak tepat di pesisir jalan Pantai Legian. Hotel ini dapat di tempuh dengan waktu 9 menit dari Bandara Internasional Ngurah Rai menggunakan sepeda motor. Disekitar

AlamKulKul Boutique Resort terdapat kawasan pusat perbelanjaan yakni Kuta square dan Beachwalk shopping center yang bisa ditempuh tidak kurang 15 menit dari AlamKulKul Boutique Resort. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari 2021 sampai dengan bulan Juli 2021 bertempat di AlamKulKul Boutique Resort. Di dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data kualitatif. Data kualitatif adalah data yang tidak berbentuk angka atau dengan kata lain data yang berbentuk kalimat, kata atau gambar (Sugiyono,2015:23).

Data Primer

Menurut Wardiyanta (2017:87), data primer merupakan informasi yang diperoleh dari sumber-sumber primer yaitu informasi dari narasumber. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh secara langsung melalui wawancara dengan narasumber yakni Bapak Beyan Rinaldo Runtuwene S, Psi yang merupakan *corporate human resources manager* dan Ibu KadekSuryani, S.E selaku HR Admin di AlamKulKul Boutique Resort.

Data Sekunder

Data sekunder menurut Sugiyono (2021:141) adalah sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, serta dokumen. Data ini digunakan untuk mendukung informasi primer yang telah diperoleh. Data sekunder dalam penelitian ini adalah sejarah hotel AlamKulKul Boutique Resort, struktur organisasi dan *standard operational hotel* mengenai proses rekrutmen dan seleksi yang ada di AlamKulKul Boutique Resort

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2015), teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi, wawancara, dokumentasi, atau gabungan kegiatan. Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan cara:

Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Menurut Menurut Widoyoko (2014:46) observasi merupakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang nampak dalam suatu gejala pada objek penelitian. Dalam penelitian ini, observasi yang dilakukan tergolong ke dalam observasi partisipatif. Observasi partisipatif merupakan salah satu jenis observasi dimana *observer* berperan langsung serta ikut ambil dalam proses kegiatan yang diamati.

Wawancara

Wawancara merupakan pertemuan dua individu untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat di konstruksikan maka dalam suatu topik tertentu (sugiyono,2015) Dalam penelitian ini, wawancara akan dilakukan dengan seorang narasumber langsung dimana beliaulah yang mengurus atau menangani perihal karyawan mulai dari rekrutmen sampai dengan pensiun. Beliau adalah Bapak Beyan Rinaldo Runtuwene,S.Psi selaku *Corporate Human Resources Manager* dan Ibu Kadek Suryani, S.E selaku HR Admin di AlamKulKul Boutique Resort.

Teknik Analisis Data

Sesuai dengan kebutuhan dan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, maka metode analisis yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif kualitatif.

Data-data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi akan direduksi lalu dideskripsikan kembali secara kualitatif. Seperti yang dinyatakan oleh Miles dan Huberman (2007), dalam analisis data kualitatif terdapat empat jalur, yaitu:

1. Pengumpulan data, dimana peneliti mencatat semua data yang ada di lapangan secara objektif. Dalam hal ini, data-data yang dimaksud terkait dengan implementasi proses rekrutmen dan seleksi karyawan di AlamKulKul Boutique Resort yang dikumpulkan melalui observasi, dan wawancara.
2. Reduksi data, dimana data yang didapatkan di lapangan akan digolongkan atau dikategorikan ke dalam setiap permasalahan, mengarahkan dan membuang data yang tidak perlu, dan mengorganisasikan data sehingga dapat diverifikasi. Data yang telah direduksi akan mempermudah dalam melakukan pengumpulan data selanjutnya serta mencari data tambahan. Hal tersebut dikarenakan data yang telah direduksi akan lebih spesifik, sehingga tidak ada data yang bertumpuk yang dapat mempersulit analisis selanjutnya.
3. Penyajian data, data yang telah direduksi akan disusun dan disajikan dalam pola hubungan sehingga lebih mudah dipahami. Penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian naratif, bagan, tabel, maupun diagram alur. Dalam hal ini, data akan disajikan dalam bentuk uraian naratif dan tabel sehingga mudah untuk dipahami.
4. Penarikan kesimpulan, setelah penyajian data, akan lebih mudah melakukan penarikan kesimpulan. Setelah melakukan penarikan kesimpulan, akan dilakukan verifikasi kembali

HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses rekrutmen dan seleksi karyawan di AlamKulKul Boutique Resort

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, maka didapat tahapan yang dilakukan oleh pihak AlamKulKul Boutique Resort dalam melakukan proses rekrutmen dan seleksi karyawan. Tahapan ini semua sudah tertuang dalam *standard operational procedur* dalam kategori proses rekrutmen dan seleksi karyawan. Berikut tahapan proses rekrutmen dan seleksi karyawan menurut standar operasional prosedur di AlamKulKul Boutique Resort.

1. *Human resources departement* wajib menerima *employee requisition form* dari departemen yang meminta karyawan dan memeriksa detail *form* tersebut.
2. Membuka lowongan kerja melalui portal / media lowongan kerja baik secara manual ataupun secara elektronik untuk menyebarluaskan informasi pencarian tenaga kerja.
3. *Human resources department* wajib menerima surat lamaran serta CV dan menyaring kandidat.
4. Melakukan pemanggilan kandidat baik melalui telpon langsung atau melalui email untuk dilakukankesepakatan jadwal *interview* dengan kandidat dan *User*.
5. Wajib melakukan *interview* terhadap kandidat yang datang memenuhi undangan. Surat lamaran dan CV serta *Assesment form* wajib disertakan pada saat wawancara.
6. Melakukan tahapan wawancara yang telah dijadwalkan.
7. Setelah tahapan *interview* selesai maka HRD akan menerima hasil *interview* terakhir sesuai dengan level posisi sesuai skema di atas.
8. Jika kandidat lolos maka langkah selanjutnya adalah tanda tangan offering letter kemudian melengkapi formulir data karyawan dan dokumen pendukung lainnya. Setelah itu orientasi perusahaan dan pengambilan seragam beserta atribut kerja yang diperlukan. Dan yang terakhir adalah mulai bekerja
9. Data kandidat yang tidak lolos atau sebagai pembanding kemudian diarsipkan selama 6 bulan sejak posisi tersebut terisi.

Implementasi proses rekrutmen dan seleksi karyawan di AlamKulKul Boutique Resort

Berdasarkan hasil wawancara serta observasi yang telah dilakukan, maka didapatkan hasil bahwa proses rekrutmen dan seleksi karyawan di

AlamKulKul Boutique Resort sudah diimplementasikan dengan baik sesuai dengan standar operasional prosedur di AlamKulKul Boutique Resort. Namun, secara teori masih ada beberapa hal yang belum diimplementasikan oleh pihak AlamKulKul Boutique Resort. Berikut adalah hasil observasi proses rekrutmen dan seleksi karyawan menurut teori dan standar operasional prosedur di AlamKulKul Boutique Resort.

Tabel 1. Hasil Observasi Proses Rekrutmen di AlamKulKul Boutique Resort (sumber : Penulis, 2021)

Menurut Teori	Proses	Kenyataan	Ket
Dasar Aturan Rekrutmen	Ada	Dilakukan	sesuai
Sumber Rekrutmen	Ada	Dilakukan	sesuai
Metode Rekrutmen	Ada	Dilakukan	sesuai
Proses Penyaringan Lamaran	Ada	Dilakukan	sesuai

Tabel 2. Hasil Observasi Proses Seleksi Karyawan di AlamKulKul Boutique Resort

Menurut Teori	Prosedur	Kenyataan	Ket
Penyeleksian Surat Lamaran	Ada	Dilakukan	sesuai
Pengisian blangko lamaran	Tidak	Dilakukan	sesuai
Pemeriksaan referensi/latar	Tidak	Dilakukan	sesuai
Tahapan wawancara	Ada	Dilakukan	sesuai
Tes penerimaan	Ada	Dilakukan	sesuai
Tes psikologi	Tidak	Tidak	Tidak
Tes Kesehatan	Tidak	Tidak	Tidak
Tahapan wawancara akhir	Ada	Dilakukan	sesuai
Tanda tangan kontrak	Ada	Dilakukan	sesuai

Berdasarkan hasil observasi diatas maka dapat dilihat bahwa dalam mengimplementasikan proses rekrutmen karyawan, AlamKulKul Boutique Resort sudah menjalankan dengan cukup baik sesuai dengan standar operasional prosedur hotel dan sesuai dengan teori tentang rekrutmen. Namun, disini lain, di dalam mengimplementasikan proses seleksi karyawan, AlamKulKul Boutique Resort belum cukup baik dalam menjalankan proses seleksi tersebut. Dapat dilihat pada tabel diatas dimana masih ada banyak hal yang tidak dicantumkan di standar operasional prosedur hotel dan juga tidak sesuai dengan teori.

Menurut teori, proses seleksi karyawan haruslah memiliki beberapa tahapan tes guna mendapatkan hasil akhir yang diinginkan. Namun, dalam mengimplementasikan proses seleksi karyawan di AlamKulKul Boutique Resort tahapan proses seleksi karyawan hanya berpacu pada

proses wawancara saja dimana tes atau tahapan lainnya tidak dijalankan. Adapun beberapa tes yang dimaksud seperti tes kemampuan, tes pengetahuan, tes kesehatan, serta tes psikologi. Menurut teori para ahli adanya tahapan tes ini dapat membantu perusahaan guna mendapatkan karyawan yang memiliki kualifikasi baik yang mana dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang sudah dipaparkan menurut rumusan masalah yang ada, maka dapat disimpulkan bahwa:

Proses rekrutmen karyawan yang dilakukan oleh pihak AlamKulKul Boutique Resort sudah diimplementasikan dengan baik sesuai dengan standar operasional prosedur hotel dan secara teori walaupun ada beberapa hal yang tidak dimuat pada standar operasional prosedur AlamKulKul Boutique Resort. Sedangkan, proses seleksi karyawan yang dilakukan oleh pihak AlamKulKul Boutique Resort masih dikatakan kurang karena hanya sebatas melakukan proses wawancara saja sebagai tahapan seleksi karyawan. Dimana didalam teori proses seleksi karyawan harus memiliki beberapa tahapan atau tes yang harus dilaksanakan agar mendapatkan karyawan yang berkualitas.

Berdasarkan simpulan yang telah dipaparkan, maka terdapat beberapa saran yang dapat diberikan kepada pihak hotel yakni, sebagai berikut:

1. Sebaiknya proses rekrutmen karyawan yang sudah diimplementasikan sampai sekarang ini harus tetap dipertahankan dan dijalankan dengan baik serta diharapkan agar pihak hotel dapat meninjau ulang standar operasional prosedur mengenai proses rekrutmen dan seleksi dikarenakan masih ada beberapa hal yang belum dicantumkan secara rinci namun sudah dijalankan dengan baik.
2. Sebaiknya pihak hotel AlamKulKul Boutique Resort dapat mempertimbangkan kembali dengan menambahkan beberapa tes pada proses seleksi karyawan dimana menurut teori seperti tes kemampuan, tes psikologi, ataupun tes kesehatan. Karena beberapa tes tersebut dapat berpengaruh dalam mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas serta berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Arifin, Tahir, 2014. *Kebijakan Publik dan Transparansi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah*. Bandung: ALFABETA.

- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung: ALFABETA.
- Hanggraeni, Dewi. 2012. *Manajemen Sugiyono*. 2021. *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi. Lembaga Penerbit FE UI.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Raja grafindo Persada.
- Mardianto, Adi. 2014. *Management Recruitmen*. Jakarta: Pinasthika Publisher.
- Marlina, Leny. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Pendidikan*. Jakarta: Istinbath.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit In Media.
- Nurmansyah. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Pekanbaru : Unilak Press
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, P. Sondang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Simamora, Henry. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung : ALFABETA
- Bandung : ALFABETA Wardiyanta. 2017. *Metode Penelitian Pariwisata*. Yogyakarta : ANDI
- Widoyoko, Eko Putro. 2014. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Zainal, Veithzal Rivai. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Zainal, Veithzal Rivai. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Edisi ketujuh*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.