

**PROSEDUR REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN DI
HOTEL HOLIDAY INN RESORT BALI NUSA DUA**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Oleh

Ni Ketut Cinta Rahayu

NIM 2115713066

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2024

**PROSEDUR REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN DI
HOTEL HOLIDAY INN RESORT BALI NUSA DUA**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Oleh

Ni Ketut Cinta Rahayu

NIM 2115713066

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2024

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA PROJEK AKHIR

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ni Ketut Cinta Rahayu

NIM : 2115713066

Prodi/Jurusan: D3 Administrasi Bisnis/Administrasi Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa naskah Projek Akhir saya dengan judul:

"Prosedur Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di Hotel Holiday Inn Resort Bali Nusa Dua"

adalah memang benar asli karya saya. Dengan ini saya juga menyatakan bahwa dalam naskah Projek Akhir ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi, dan atau sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah Projek Akhir ini dan disebutkan pada daftar pustaka.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan menerima sanksi akademis dalam bentuk apapun.

POLITEKNIK NEGERI BALI

Badung, 12, Agustus 2024
Yang menyatakan,



Ni Ketut Cinta Rahayu

NIM 2115713066

LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN

PROSEDUR REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN DI HOTEL HOLIDAY INN RESORT BALI NUSA DUA


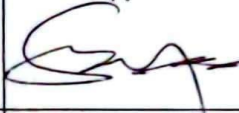

Projek Akhir ini diajukan guna memenuhi syarat untuk memperoleh Ijazah
Program Studi Administrasi Bisnis pada Jurusan Administrasi Bisnis
Politeknik Negeri Bali

NI KETUT CINTA RAHAYU

NIM 2115713066

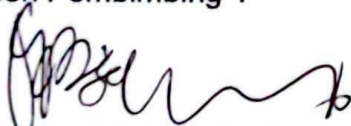
Badung, 12 Agustus 2024

Disetujui oleh,

Nama Dosen Penguji	Tanda Tangan
Ketua Dosen Penguji, I Putu Yoga Laksana, S.Pd.,M.Pd. NIP. 198809092019031013	
Dosen Penguji 1, I Wayan Siwantara, SE., M.M. NIP. 196503071992031002	
Dosen Penguji 2, Ni Ketut Lasmini, SE.,M.Agb. NIP. 196512161990032002	

Pembimbing:

Dosen Pembimbing 1



Drs. I Ketut Pasek, M.AB
NIP. 195909201989031001

Dosen Pembimbing 2



I Putu Yoga Laksana, S.Pd.,M.Pd.
NIP. 198809092019031013

Disahkan oleh,
Jurusan Administrasi Bisnis
Ketua,



(Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE., MBA., Ph.D)
NIP. 196409291990032003

Diketahui oleh,
Program Studi Administrasi Bisnis
Ketua,



(I Made Widiyantara, S.Psi., M.Si)
NIP. 197902182003121002

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan Projek Akhir ini yang berjudul **“PROSEDUR REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN DI HOTEL HOLIDAY INN RESORT BALI NUSA DUA”**. Adapun tujuan penyusunan Projek Akhir ini yaitu untuk memenuhi syarat kelulusan dalam menyelesaikan Pendidikan Diploma III (D3) pada jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali.

Penulis menyadari bahwa tanpa bimbingan, bantuan, dan doa dari berbagai pihak, penyusunan Projek Akhir ini tidak akan dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penyusunan Tuga Akhir ini, yaitu kepada:

1. Bapak I Nyoman Abdi, SE,MeCom selaku Direktur Politeknik Negeri Bali
2. Ibu Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE.,MBA., Ph.D selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan ijin dalam magang kerja
3. Bapak I Made Widiantera, S.Psi.,M.Si selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis

4. Bapak Drs. I Ketut Pasek, M.AB selaku dosen pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan, pengarahan, serta dukungan kepada penulis dalam menyusun Proyek Akhir ini serta dengan sabar telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam memberikan bimbingan kepada penulis
5. Bapak I Putu Yoga Laksana, S.Pd.,M.Pd. selaku dosen pembimbing II yang telah membimbing serta banyak memberikan arahan, motivasi, dan petunjuk sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Proyek Akhir ini dengan baik
6. Bapak Gede Udiastama Mranggi selaku *Director of Human Resources* di Hotel Holiday Inn Resort Bali Nusa Dua yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian Proyek Akhir pada bagian *Human Resources Department*
7. Kepada orang tua penulis yang penulis cintai, Bapak I Nyoman Panggih dan Ibu Ni Wayan Gati yang telah memberikan semangat kepada penulis dengan sepenuh hati serta selalu memberikan dukungan kepada penulis saat proses penyusunan Proyek Akhir ini

8. Teman-teman dan sahabat penulis yang telah banyak membantu penulis dan banyak memberikan masukan serta saran dalam penyusunan Projek Akhir ini.

Laporan Projek Akhir ini sudah dibuat dengan sebaik-baiknya, namun penulis menyadari bahwa penyusunan Projek Akhir ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu segala bentuk kritikan dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan untuk menyempurnakan Projek Akhir ini. Semoga penyusunan Projek Akhir ini dapat bermanfaat bagi pembaca, terutama di lingkungan civitas akademika Politeknik Negeri Bali.

Badung, 12 Juli 2024

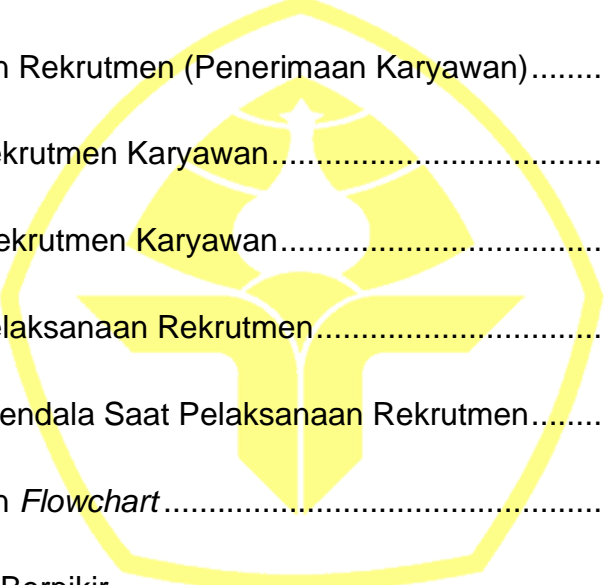


Ni Ketut Cinta Rahayu

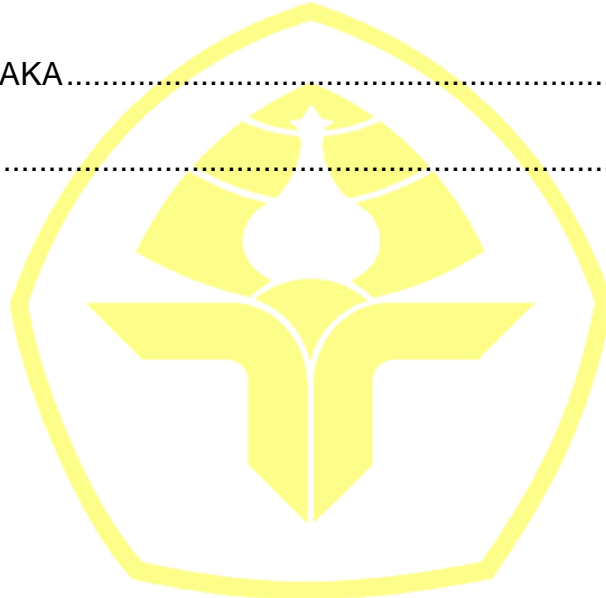
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR ISI

PROSEDUR REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN DI HOTEL HOLIDAY INN RESORT BALI NUSA DUA.....	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA PROJEK AKHIR.....	iii
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN.....	iv
PRAKATA	iv
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Pokok Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
E. Luaran.....	7
F. Metode Penelitian	7
1. Lokasi Penelitian.....	7
2. Objek Penelitian.....	7

3. Data Penelitian	8
4. Metode Analisis Data	11
BAB II.....	9
LANDASAN TEORI.....	9
A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
B. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
C. Sumber Daya Manusia dalam Administrasi Perkantoran	17
D. Pengertian Rekrutmen (Penerimaan Karyawan).....	19
E. Tujuan Rekrutmen Karyawan.....	20
F. Metode Rekrutmen Karyawan.....	22
G. Proses Pelaksanaan Rekrutmen.....	24
H. Kendala-kendala Saat Pelaksanaan Rekrutmen.....	30
I. Pengertian <i>Flowchart</i>	35
J. Kerangka Berpikir.....	36
BAB III.....	37
 <p>JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS POLITEKNIK NEGERI BALI</p>	
GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	37
A. Sejarah Perusahaan	37
B. Bidang Usaha.....	39
C. Struktur Organisasi dan Uraian Jabatan	44
BAB IV	49

HASIL DAN PEMBAHASAN	49
A. Kebijakan Perusahaan	49
B. Analisis dan Interpretasi Data	52
BAB V	69
SIMPULAN DAN SARAN	69
A. Simpulan	69
B. Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN	74



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Fungsi Simbol Flowchart.....	35
Gambar 2. 2 Kerangka Berpikir.....	36
Gambar 3. 1 Peta Lokasi Holiday Inn Resort Bali Nusa Dua	37
Gambar 3. 2 Pasar Market Cafe	40
Gambar 3. 3 Nudi Beach Bar.....	40
Gambar 3. 4 Duke's Bar.....	41
Gambar 3. 5 Kid's Club.....	41
Gambar 3. 6 Kolam Renang Anak	42
Gambar 3. 7 Resort Centre.....	42
Gambar 3. 8 Pusat Olahraga	43
Gambar 3. 9 Tea Tree Spa	43
Gambar 3. 10 Meeting Room.....	44
Gambar 3. 11 Struktur Organisasi Human Resources Department	44
Gambar 4. 1 Prosedur Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di Hotel Holiday Inn Resort Bali Nusa Dua	53
Gambar 4. 2 Prosedur Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di Hotel Holiday Inn Resort Bali Nusa Dua (Modifikasi)	67

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Formulir Proses Bimbingan
- Lampiran 2 : Surat Keterangan Penyelesaian Projek Akhir
- Lampiran 3 : Daftar Pertanyaan Wawancara
- Lampiran 4 : Jawaban Pertanyaan Wawancara
- Lampiran 5 : Dokumentasi Wawancara
- Lampiran 6 : Surat Keterangan Penggunaan Karya Mahasiswa
- Lampiran 7 : Luaran Penelitian
- Lampiran 8 : Lembar Perbaikan Ujian Projek Akhir
- Lampiran 9 : Lembar Pertanyaan Ujian Projek Akhir



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi. Sumber Daya Manusia (SDM) mencakup seluruh karyawan, pekerja, atau anggota tim yang terlibat dalam berbagai fungsi dan tugas organisasi. Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, penting bagi perusahaan dan organisasi untuk memahami konsep SDM dan bagaimana SDM dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kesuksesan mereka. Menurut Dessler (2020), SDM dapat didefinisikan sebagai proses manajemen yang melibatkan rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, evaluasi, dan kompensasi dari individu-individu yang bekerja dalam suatu organisasi. Menurut Haikal (dalam Pahira dan Rinaldy, 2023) Sumber Daya Manusia (SDM) adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal di dalam

organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Dalam era perubahan yang sangat cepat, organisasi perlu mengelola sumber daya manusia dengan bijaksana. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mengadaptasi organisasi terhadap perubahan internal dan eksternal. Menurut Rani (dalam Pahira dan Rinaldy, 2023), salah satu faktor kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai visi dan misinya adalah kualitas SDM yang baik. Aula (dalam Pahira dan Rinaldy, 2023) mengemukakan sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling penting bagi organisasi karena SDM merupakan penggerak utama aktivitas organisasi, baik sebagai operator, pemelihara, produsen, hingga desainer dari setiap sistem dalam organisasi. Menurut Wulandari (2020) salah satu peran dan fungsi dari sumber daya manusia adalah rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen dan seleksi adalah tahap awal dalam fungsi pengadaan MSDM.

Menurut Dessler (dalam Sugiarti, 2022), rekrutmen adalah proses menarik individu-individu yang potensial untuk mengisi posisi yang tersedia dalam suatu organisasi. Sedangkan seleksi menurut Marwansyah (dalam Awaliah, 2023) merupakan proses identifikasi dan pemilihan orang-orang dari sekelompok pelamar yang paling cocok atau yang paling memenuhi syarat untuk jabatan atau posisi tertentu. Proses rekrutmen juga berinteraksi dengan aktivitas

sumber daya manusia lainnya seperti evaluasi kerja karyawan, pelatihan pengembangan dan hubungan kerja karyawan. Dalam setiap organisasi atau perusahaan pasti memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam kegiatan rekrutmen yang dilakukan.

Pada Hotel Holiday Inn Resort Bali Nusa Dua, prosedur rekrutmen diawali dengan adanya permintaan tenaga kerja baru dari masing-masing departemen pada perusahaan. Setiap pimpinan departemen atau *Head of Department (HOD)* akan menyerahkan formulir yang bernama *employee requisition form* yang telah disetujui oleh *Head of Department* itu sendiri, *Director of Finance*, *Director of Human Resources* dan *General Manager*. Setelah formulir tersebut disetujui, maka tahap selanjutnya adalah *Human Resources Department (HRD)* akan memposting lowongan pekerjaan (*job Vacancy*) di sosial media, *linkedin*, kampus dan internal yang akan masuk melalui e-mail rekrutmen. Setelah Surat Lamaran (*Application Letter*) dan Daftar Riwayat Hidup (*CV*) dari pelamar masuk ke e-mail rekrutmen, tahap selanjutnya yaitu *Human Resources Department (HRD)* akan menyaring atau memilih (*screening candidate*) surat lamaran dan CV yang masuk dan mengirimkan ke *Head of Department (HOD)* untuk di *review* kembali yang mana yang masuk dalam kriteria dan sesuai dengan yang dibutuhkan sehingga dapat dipanggil untuk mengikuti wawancara (*interview*).

Dalam proses wawancara ini, calon karyawan wajib mengisi formulir yang sudah disediakan oleh pihak *HRD*, dan *HRD* akan mengatur waktu wawancara calon karyawan dengan *Director of Human Resources, Head of Department (HOD), Hotel Manager* dan tahap final yaitu dengan *General Manager*. Setelah calon karyawan lolos dalam tahap wawancara dengan *Director of Human Resources*, maka pihak *HRD* akan melakukan pemeriksaan referensi pada calon karyawan tersebut, tujuannya untuk mengetahui bagaimana riwayat pekerjaan calon karyawan tersebut di tempat kerja sebelumnya. Jika calon karyawan tersebut lolos hingga tahap final, maka proses selanjutnya yaitu calon karyawan melakukan Pemeriksaan Kesehatan (*Medical Checkup*) untuk mengetahui riwayat penyakit yang diderita calon karyawan dan juga sebagai penentu diterima atau tidaknya calon karyawan tersebut. Setelah calon karyawan melakukan pemeriksaan kesehatan dan hasil dari pemeriksaannya baik, maka tahap selanjutnya yaitu tanda tangan kontrak kerja.

Dalam pelaksanaan rekrutmen ini, terdapat beberapa kendala yang sering ditemui dalam hasil observasi, kendala tersebut terjadi saat proses *screening candidate* dan pada proses *interview*. Kendala ini menjadi penghambat dalam proses *interview* yang dilaksanakan di Hotel Holiday Inn Resort Bali Nusa Dua.

Hal ini didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya, penelitian dari Rani (2020) meneliti terkait proses penerimaan

karyawan pada Hotel Padma Resort Ubud, hasil dari penelitian tersebut menyebutkan bahwa kendala-kendala yang sering di hadapi yaitu pada tahap seleksi surat lamaran yang masuk membutuhkan waktu yang cukup lama. Hal serupa juga terjadi pada penelitian yang lain yaitu dari Trisna (2020) yang meneliti terkait proses rekrutmen intern pada learning departemen Banyan Tree Ungasan, dimana hasilnya menunjukkan adanya kendala pada proses rekrutmen intern seperti hasil Tes TOIEC (*Test of English International Communication*) yang tidak memenuhi standar perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk membahas tentang proses rekrutmen karyawan dan kendala-kendala yang dihadapi saat dilaksanakannya proses tersebut. Maka melalui Projek Akhir ini penulis mengambil Judul **“Prosedur Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di Hotel Holiday Inn Resort Bali Nusa Dua”**.

B. Pokok Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka pokok permasalahan pada penelitian ini adalah:

“Bagaimana proses rekrutmen dan seleksi karyawan di Hotel Holiday Inn Resort Bali Nusa Dua?”.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Pokok Permasalahan tersebut, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

“Untuk mengetahui proses rekrutmen dan seleksi di Hotel Holiday Inn Resort Bali Nusa Dua”.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Mahasiswa

Penulis dapat membandingkan antara ilmu pengetahuan dan teori yang didapat selama masa perkuliahan dengan praktik atau kenyataan yang ada dan berlaku di Perusahaan umumnya dan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi program Diploma III (D3) Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Bali.

2. Bagi Politeknik Negeri Bali

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperluas pengetahuan, serta dapat digunakan sebagai dokumen, masukan khusus mengenai sumber daya manusia dan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi mahasiswa lain dalam Menyusun Projek Akhir dengan permasalahan yang sama.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan informasi mengenai peningkatan kelancaran dan efektivitas kerja perusahaan khususnya dalam penerimaan karyawan baru di Hotel Holiday Inn Resort Bali Nusa Dua dan dapat menerima saran serta pendapat dari penulis.

E. Luaran

Luaran dari penelitian ini merupakan Standar Operasional Prosedur (SOP) dari proses rekrutmen dan seleksi karyawan di Hotel Holiday Inn Resort Bali Nusa Dua yang telah diperbaiki (modifikasi). SOP modifikasi ini nantinya diharapkan mampu membantu dalam meningkatkan kelancaran kerja perusahaan pada bagian proses rekrutmen dan seleksi karyawan baru di Hotel Holiday Inn Resort Bali Nusa Dua.

F. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian dilakukan. Penetapan lokasi penelitian merupakan tahap yang sangat penting dalam penelitian kualitatif, karena dengan ditetapkannya lokasi penelitian berarti objek dan tujuan sudah ditetapkan sehingga mempermudah penulis dalam melakukan penelitian. Lokasi ini bisa di wilayah tertentu atau suatu lembaga tertentu dalam masyarakat. Untuk memperoleh data primer, lokasi Penelitian ini dilakukan di Hotel Holiday Inn Resort Bali Nusa Dua.

2. Objek Penelitian

Menurut Sugiyono (2016) definisi dari objek penelitian yaitu sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif, valid dan reliabel tentang suatu hal (variabel tertentu). Yang menjadi objek dalam

penelitian ini yaitu Prosedur Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di Hotel Holiday Inn Resort Bali Nusa Dua.

3. Data Penelitian

a. Jenis Data

Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif. Menurut Moleong (dalam Ratnaningtyas, 2023), Sumber data kualitatif adalah tampilan yang berupa kata-kata lisan atau tertulis yang dicermati oleh peneliti, dan benda-benda yang diamati sampai detailnya agar dapat ditangkap makna yang tersirat dalam dokumen atau bendanya. Arikunto (dalam Ratnaningtyas, 2023) mengemukakan, sumber data tersebut seharusnya asli, namun apabila susah di dapat, fotokopi atau tiruan tidak terlalu menjadi masalah, selama dapat diperoleh bukti pengesahan yang kuat kedudukannya. Data kualitatif pada penelitian ini terdapat pada proses rekrutmen dan seleksi karyawan di Hotel Holiday Inn Resort Bali Nusa Dua.

b. Sumber Data

Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2018) data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama yaitu diperoleh melalui pengamatan langsung dilapangan dan melalui wawancara semi terstruktur dengan

Director of Human Resources di Hotel Holiday Inn Resort Bali Nusa Dua. Sedangkan data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono:2018). Penulis memperoleh informasi mengenai data sekunder melalui *Human Resources Coordinator* saat melakukan penelitian, baik berupa catatan serta foto dokumentasi.

c. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan antara lain:

1) Observasi

Menurut Sugiyono (2018) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner, teknik wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain. Jenis metode observasi yang penulis gunakan adalah observasi partisipatif, dimana peneliti aktif terlibat dalam situasi yang diamati dan berinteraksi dengan subjek penelitian serta mencatat apa yang terjadi.

2) Wawancara

Metode wawancara menurut Sugiyono (2018) menyatakan bahwa wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan

data, jika peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, serta juga jika peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. Dalam proses pengumpulan data pada penelitian ini, penulis menggunakan teknik wawancara semi terstruktur. Wawancara semi terstruktur menurut Sugiyono dalam (Admizal & Fitri, 2018. adalah kombinasi antara wawancara bebas dan wawancara terstruktur. Wawancara semi terstruktur dilakukan dengan cara, pengumpul data membawa pedoman yang hanya merupakan garis-garis besar tentang hal-hal yang akan ditanyakan, dimana subjek yang diteliti bisa memberikan jawaban bebas dan tidak dibatasi, akan tetapi subjek yang diteliti tidak boleh keluar alur dari tema yang sudah ditentukan. Metode wawancara pada penelitian ini, penulis memperoleh informasi terkait proses rekrutmen karyawan dan seleksi karyawan melalui wawancara dengan *Director of Human Resources* di Hotel Holiday Inn Resort Bali Nusa Dua.

3) Dokumentasi

Dokumentasi menurut Sugiyono (2018) adalah catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Metode dokumentasi merupakan pelengkap dari

penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Metode dokumentasi pada penelitian ini, penulis memperoleh informasi terkait proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang berasal dari catatan penting baik dari perusahaan ataupun perorangan yang diberikan oleh *Human Resources Coordinator*.

4. Metode Analisis Data

Analisis data kualitatif adalah proses sistematis untuk mencari dan mengatur transkrip wawancara, catatan lapangan dan materi-materi untuk menemukan apa yang penting dilaporkan kepada orang lain sebagai temuan penelitian (Ulfatin, 2015). Menurut Sugiyono (2018)

a. Kondensasi data

Kondensasi data merujuk pada proses pemilihan, memfokuskan, menyederhanakan, mengabstraksikan, dan mentransformasikan data yang mendekati keseluruhan bagian dari catatan lapangan secara tertulis, transkrip wawancara, dokumen-dokumen dan materi-materi empiris. Kesimpulannya bahwa proses kondensasi data ini diperoleh setelah peneliti melakukan wawancara dan mendapatkan data tertulis yang ada di lapangan, yang nantinya transkrip wawancara tersebut dipilah-pilah untuk

mendapatkan fokus penelitian yang dibutuhkan oleh peneliti.

b. Penyajian Data

Penyajian data merupakan sebuah pengorganisasian, penyatuan, dan informasi yang disimpulkan. Penyajian data disini juga membantu dalam memahami konteks penelitian karena melakukan analisis yang lebih mendalam.

c. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan disini dilakukan peneliti dari awal peneliti mengumpulkan data seperti mencari pemahaman yang tidak memiliki pola, mencatat keteraturan penjelasan, dan alur sebab akibat, yang tahap akhirnya disimpulkan keseluruhan data yang diperoleh peneliti.

Metode analisis yang digunakan dalam menyelesaikan penelitian ini adalah Metode Analisis Data Deskriptif Kualitatif yaitu menjelaskan secara objektif tentang Prosedur Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di Hotel Holiday Inn Resort Bali Nusa Dua dengan menggunakan metode pengumpulan data observasi, wawancara dan dokumentasi.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan pada bab IV, maka dapat disimpulkan bahwa:

Dalam Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di Hotel Holiday Inn Resort Bali Nusa Dua, terdapat Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan, proses tersebut diawali dengan adanya permintaan tenaga kerja baru dari masing-masing departemen secara tertulis berupa *Employee Requisition Form*, kemudian dilanjutkan dengan proses persetujuan permintaan tersebut oleh *Head of Department, Director of Finance, Director of HR* dan *General Manager*, kemudian setelah permintaan tersebut disetujui maka proses rekrutmen dapat dilanjutkan dengan memposting lowongan pekerjaan, proses penyaringan dan seleksi kandidat, kemudian dilanjutkan dengan proses wawancara dan pemeriksaan, selanjutnya tahap pengumuman dan perjanjian kontrak kerja, hingga pada tahap terakhir yaitu pengenalan karyawan atau orientasi.

B. Saran

Berdasarkan proses analisis data dan hasil penelitian Projek Akhir ini, adapun saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

Dalam Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di Hotel Holiday Inn Resort Bali Nusa Dua, terdapat beberapa kendala dalam pelaksanaannya. Untuk mengatasi kendala-kendala tersebut, penulis menyarankan perbaikan (modifikasi) terhadap SOP rekrutmen dan seleksi guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses rekrutmen di Hotel Holiday Inn Resort Bali Nusa Dua.



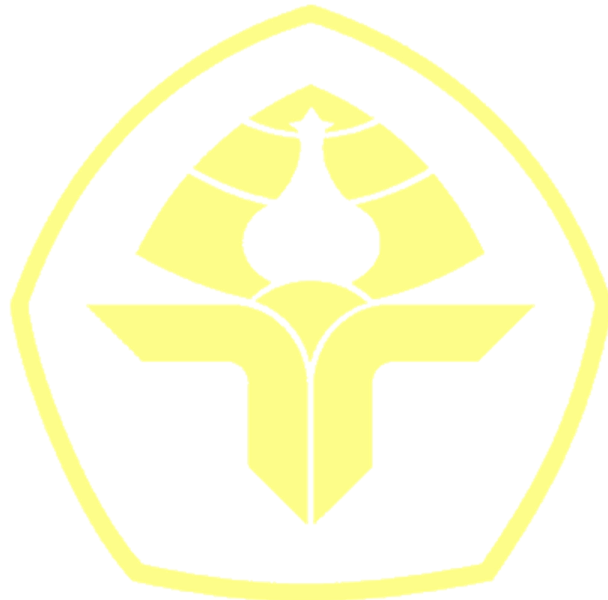
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR PUSTAKA

- Admizal, Fitri (2018). Pendidikan Nilai Kepedulian Sosial pada Siswa Kelas V Di Sekolah Dasar. *Jurnal Gentala Pendidikan Dasar*.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice: A guide to the theory and practice of people management*. Kogan Page Publishers.
- Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Erlangga.
- Cascio, W. F. (2015). *Managing human resources*. New York, NY, USA: McGraw-Hill.
- Dessler, G. (2020). *Fundamentals of human resource management*. Pearson.
- Dessler. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: Pustaka Abadi.
- Dessler. (2023). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Media Saind Indonesia.
- Hasanah, I. A., & Indahingwati, A. (2017). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Pada Rsu Haji Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 6(8).
- Lumingkewas, E. M., & Supit, B. F. (2023). *Pengantar Administrasi Perkantoran*.
 JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
 POLITEKNIK NEGERI BALI
- Mambo, R. (2015). Pentingnya Peningkatan Sumberdaya Manusia dalam Penyelenggaraan Administrasi Perkantoran pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(35).
- Marquerette, L. U., Guntara, Y., & Awaliah, S. K. (2023). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agrodana Futures Cabang Kota Bandung. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(6), 12301-12315.

- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook*. 3rd.
- Mulyani, S. (2017). *Metode Analisis dan perancangan sistem*. Abdi Sistematika.
- Nasution, N. L. (2019). Analisis loyalitas kerja pegawai dinas pendidikan kabupaten Labuhanbatu. *ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen)*, 6(2), 1-13.
- Noe, R. A. (2004). *Fundamentals of human resource management*. McGraw-Hill Companies.
- Pahira, Rinaldy. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*.
- Priartini, N. M., & Rahmawati, P. I. (2020). Analisis Proses Rekrutmen Daily Worker pada Holiday Inn Express Baruna Bali. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, 3(2), 58-68.
- Putri, N. L. A. (2022). Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kemuning Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(1), 13-18.
- Rani. (2020). *Posedur Penerimaan Karyawan Pada Hotel Padma Resort Ubud*. Tugas Akhir yang belum terpublikasi: Politeknik Negeri Bali.
- Ratnaningtyas. (2023). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Aceh: Penerbit Muhammaad Zaini.
- Saputra, H., Soleh, A., & Gayatri, I. A. M. E. M. (2020). Pengaruh perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan penempatan terhadap kinerja karyawan kantor perwakilan bank indonesia provinsi bengkulu. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 3(2), 187-197.
- Sihite, M. (2018). Peran kompetensi dalam mewujudkan sumber daya manusia yang berdaya saing tinggi di era revolusi industri 4.0: suatu tinjauan konseptual. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4(2), 145-159.
- Sugiarti, E., Mukrodi, M., & Mawardi, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Sutha, D. W. (2018). Administrasi Perkantoran. Sidoarjo: Indomedia Pustaka
- Trisna. (2020). Proses Rekrutmen Intern Pada Learning Department Banyan Tree Ungasan Badung. Tugas Akhir yang belum terpublikasi: Politeknik Negeri Bali.
- Wulandari. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Perpustakaan Nasional: Katalog Dalam Terbitan (KDT). Yogyakarta: Gerbang Media.
- Zainun. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jember: Pustaka Abadi.



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI