

**TUGAS AKHIR**

**PROSES REKRUTMEN STAF KONTRAK  
OLEH HUMAN RESOURCES DEPARTMENT  
DI FINNS BALI**



**POLITEKNIK NEGERI BALI**

**Angga Febryanta**

**JURUSAN PARIWISATA  
POLITEKNIK NEGERI BALI  
BADUNG  
2023**

**TUGAS AKHIR**

**PROSES REKRUTMEN STAF KONTRAK  
OLEH HUMAN RESOURCES DEPARTMENT  
DI FINNS BALI**



**POLITEKNIK NEGERI BALI**

**Oleh  
Angga Febryanta  
NIM 2015823028**

**PROGRAM STUDI DIII PERHOTELAN  
JURUSAN PARIWISATA  
POLITEKNIK NEGERI BALI  
BADUNG  
2023**

**PROSES REKRUTMEN STAF KONTRAK  
OLEH HUMAN RESOURCES DEPARTMENT  
DI FINNS BALI**

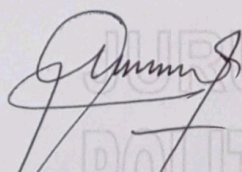
Oleh  
**Angga Febryanta**  
NIM 2015823028

Tugas Akhir ini Diajukan guna Memenuhi Salah Satu Syarat  
Menyelesaikan Pendidikan Diploma III pada Jurusan Pariwisata  
Politeknik Negeri Bali

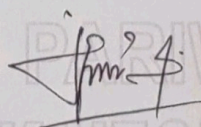
Disetujui oleh:

Pembimbing I,

Pembimbing II,



**I Ketut Suarta., M Si**  
NIP 196309151990031002



**Raden Roro Rieta Anggraheni, S.Pd., M, Hum.**  
NIP 198901172022032007



Disahkan Oleh  
Jurusan Pariwisata  
Ketua,

**Prof. Ni Made Ernawati, MATM., Ph.D.**  
NIP 196312281990102001



POLITEKNIK NEGERI BALI

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,  
RISET, DAN TEKNOLOGI  
POLITEKNIK NEGERI BALI

Jalan Kampus Bukit Jimbaran, Kuta Selatan, Kabupaten Badung, Bali – 80364

Telp (0361) 701981 (hunting) Fax. 701128

Laman: [www.pnb.ac.id](http://www.pnb.ac.id), Email: [poltek@pnb.ac.id](mailto:poltek@pnb.ac.id)

**SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Angga Febryanta  
NIM : 2015823028  
Program Studi : DIII Perhotelan, Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Bali

dengan ini menyatakan bahwa tugas akhir yang berjudul:

**“PROSES REKRUTMEN STAF KONTRAK OLEH HUMAN  
RESOURCES DEPARTMENT DI FINNS BALI”**

benar bebas dari plagiat, Apabila pernyataan ini terbukti tidak benar, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Badung, Agustus 2023  
Yang membuat pernyataan,

JURUSAN PARIWISATA  
POLITEKNIK NEGERI BALI



Nama : Angga Febryanta  
NIM : 2015823028  
PS : DIII Perhotelan  
Jurusan Pariwisata  
Politeknik Negeri Bali

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur penulis panjatkan ke hadapan Tuhan Yang Maha Esa, karena rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir yang berjudul **“PROSES REKRUTMEN STAF KONTRAK OLEH HUMAN RESOURCES DEPARTMENT DI FINNS BALI”** ini dengan baik dan tepat pada waktunya. Tugas Akhir ini dibuat dengan maksud untuk menguraikan Proses Rekrutmen Staf Kontrak oleh Human Resources Department di FINNS BALI.

Dalam proses penulisan tugas akhir ini, banyak diperoleh hambatan dan kesulitan tetapi berkat bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak, hambatan dan kesulitan tersebut dapat diatasi. Untuk itu melalui kesempatan yang baik ini disampaikan rasa terima kasih kepada:

1. I Nyoman Abdi, SE., M.eCom., selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan kesempatan untuk menempuh pendidikan di Politeknik Negeri Bali.
2. Prof. Ni Made Ernawati, MATM., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Pariwisata yang telah memberikan kesempatan untuk menempuh pendidikan di Politeknik Negeri Bali.
3. Dr. Gede Ginaya, M.Si. selaku Sekertaris Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan kesempatan untuk menempuh pendidikan di Politeknik Negeri Bali.
4. Ni Wayan Wahyu Astuti, SST.Par., M.Par. selaku Kaprodi DIII Perhotelan Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Bali, yang telah memberikan

kesempatan penulis untuk menempuh pendidikan di Program Studi DIII Perhotelan Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Bali.

5. I Ketut Suarta, SE., M Si, selaku Dosen Pembimbing I penulis yang telah memberikan bimbingan dan motivasi di dalam penulisan tugas akhir ini.
6. Raden Roro Rieta Anggraheni, S.Pd., M. Hum., selaku Dosen Pembimbing II penulis yang telah memberikan bimbingan dan motivasi di dalam penulisan tugas akhir ini.
7. Bapak Ang Ping Liong, selaku ayah penulis yang telah memberikan motivasi dan doa terbaik selama penulisan tugas akhir ini.
8. Ibu Diah Sulistiarini, selaku ibu penulis yang telah memberikan motivasi dan doa terbaik selama penulisan tugas akhir ini.
9. Ibu Aritiana Kumala Pratiwi, selaku Human Resources Director yang telah memberikan izin untuk memperoleh informasi di FINNS BALI, untuk mendukung penulisan tugas akhir ini.
10. Ibu Prisa Garini, selaku Human Resources Manager yang telah memberikan izin untuk memperoleh informasi di FINNS BALI, untuk mendukung penulisan tugas akhir ini.
11. Bapak Simon Sarumaha, selaku Human Resources Talent Acquisition, yang telah memberikan ilmu dan pengetahuannya mengenai rekrutmen di FINNS BALI.
12. Bapak Rai Prayoga, selaku HR Officer, yang telah memberikan ilmu dan pengetahuannya mengenai rekrutmen di FINNS BALI.

13. Bapak Tude Krysanda, selaku HR Employee Facilities, yang telah memberikan ilmu dan pengetahuannya mengenai operasional di FINNS BALI.
14. Team Human Resources Department FINNS BALI, yang telah memberikan seluruh ilmu dan pengetahuannya mengenai semua tentang HR di FINNS BALI.
15. Made Daivy Theda Suherlina, selaku pasangan penulis, yang telah memberikan dukungan motivasi dan doa terbaik selama penulisan tugas akhir ini.

Penulis menyadari masih ada kekurangan dari segi materi, sistematika, maupun bahasa. Hal itu tidak terlepas dari keterbatasan penulis sebagai manusia yang tidak luput dari ketidaksempurnaan. Oleh karena itu, saran dan kritik dari pembaca sangat diharapkan guna menyempurnakan tugas akhir ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi semua pembaca baik dari lingkungan Politeknik Negeri Bali maupun dari luar lingkungan Politeknik Negeri Bali.

Badung, 3 Agustus 2023

Hormat saya,

Penulis

## DAFTAR ISI

Isi	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan dan Kegunaan Penulisan .....	6
1. Tujuan Penulisan .....	6
2. Kegunaan Penulisan .....	6
D. Metode Penulisan Tugas Akhir .....	7
1. Metode dan Teknik Pengumpulan Data .....	7
2. Metode dan Teknik Analisis Data .....	9
3. Metode dan Teknik Penyajian Hasil Analisis .....	9
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>10</b>
A. Restoran.....	10
1. Pengertian Restoran.....	10
2. Jenis Restoran.....	11
B. Tenaga Kerja .....	13
1. Pengertian Tenaga Kerja .....	13
2. Jenis Tenaga Kerja .....	14
C. Perjanjian Kerja (Kontrak) .....	15



1. Pengertian Perjanjian Kerja.....	15
D. Human Resources Department.....	18
1. Pengertian Human Resources Department.....	18
2. Tugas dan Fungsi HRD .....	18
E. Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja .....	21
1. Pengertian Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja.....	21
2. Metode Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja .....	21
F. Rekrutmen.....	23
1. Pengertian Rekrutmen .....	23
2. Tujuan Rekrutmen.....	24
3. Sumber Rekrutmen.....	24
4. Langkah-Langkah Rekrutmen.....	26
<b>BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....</b>	<b>29</b>
A. Lokasi dan Sejarah Perusahaan .....	29
1. Lokasi Perusahaan .....	29
2. Sejarah Perusahaan.....	30
B. Bidang Usaha dan Fasilitas Perusahaan .....	32
1. Bidang Usaha Perusahaan .....	32
2. Fasilitas Perusahaan .....	32
C. Struktur Organisasi.....	34
<b>BAB IV PEMBAHASAN.....</b>	<b>41</b>
A. Proses Rekrutmen Staf Kontrak di FINNS Bali.....	41
1. Tahap Persiapan .....	42
2. Tahap Pelaksanaan .....	43
3. Tahap Akhir.....	54
B. Kendala dan Hambatan.....	57
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>59</b>
A. Simpulan.....	59
B. Saran.....	61

**DAFTAR PUSTAKA**  
**LAMPIRAN**

## **DAFTAR GAMBAR**

<b>Isi</b>	<b>Halaman</b>
Gambar 3.1 FINNS BALI LOGO .....	30
Gambar 3.2 FINNS BALI .....	31
Gambar 3.3 Struktur Organisasi HRD FINNS BALI .....	35
Gambar 4.1 Flowchart Prosedur Rekrutmen FINNS Bali .....	44
Gambar 4.2 Employee Requisition Form.....	46
Gambar 4.3 Pamflet Lowongan Pekerjaan FINNS Bali .....	49

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1: *Interview Attendance Barcode*

Lampiran 2: *Interview Evaluation Form*

Lampiran 3: *Template Interview Invitation*

Lampiran 4: *Template Join Date Confirmation*

Lampiran 5: *Job Application Form*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Bali adalah sebuah pulau yang memiliki keindahan pesona alam, menjadi salah satu destinasi wisata yang terkenal di dunia dan menjadi tujuan wisatawan internasional dan domestik. Memiliki daya tarik wisata yang beraneka ragam yakni keindahan alamnya yang menakjubkan seperti pegunungan yang mempesona, sawah yang bersusun (terasering) menghampar hijau memberikan rasa damai dan ketenangan, air terjun yang indah, serta keindahan pantainya seolah menjadi persembahan keindahan alam yang tiada habisnya serta keunikan seni budaya yang beraneka ragam seperti tari-tarian, adat istiadat yang berbeda-beda setiap daerah, upacara adat dan seni kerajinan tradisional yang sangat beragam yang masih dilestarikan dan dijaga. Secara keseluruhan, daya tarik wisata yang ditawarkan merupakan kombinasi antara keindahan alam, budaya, dan keramahan penduduknya. Itulah mengapa Bali menjadi salah satu tujuan wisata yang paling populer di dunia, dan maka dari itu perlu mengembangkan fasilitas dan jasa untuk memanjakan wisatawan yang ingin berkunjung, yakni hotel sebagai tempat akomodasi, restoran sebagai sarana pariwisata kuliner yang menyediakan makanan dari berbagai daerah di Indonesia maupun luar negeri.

Beberapa sarana yang perlu dikembangkan, salah satu yang dicari oleh wisatawan ialah restoran. Restoran merupakan salah satu sarana untuk melaksanakan *food service industry* atau bagian dari akomodasi pariwisata yang berperan memenuhi kebutuhan wisatawan atau *customer* (Subakti, 2014), menjadi daya tarik untuk Pariwisata kuliner. Pariwisata kuliner merupakan perjalanan yang direncanakan untuk menemukan makanan dan minuman, serta mendapatkan pengalaman gastronomi yang berkesan (Wolf, 2002). Mencari pengalaman kuliner merupakan salah satu dorongan melakukan perjalanan wisata (Hall & Sharples, 2003). Pengalaman berkesan dalam perjalanan wisata kuliner dipengaruhi lima unsur, yakni makanan dan minuman yang dikonsumsi, lokasi, teman, kesempatan, dan elemen wisata. Lokasi yang tepat dan strategis akan meningkatkan keinginan wisatawan untuk berkunjung, salah satu contohnya restoran di tepi pantai yang menyajikan pemandangan *sunset* yang indah, maka dari itu banyak restoran menambahkan fasilitas *beach club* bagi yang ingin menikmati pengalaman yang berbeda ketika menyantap makanan.

*Beach Club* merupakan tempat yang terletak di dekat pantai atau tepi pantai yang menyediakan fasilitas dan layanan seperti pantai pribadi, kolam renang, bar, restoran, dan hiburan (Milman, A., & Cai, L, 2020). Fasilitas yang ditawarkan juga berbeda dengan restoran seperti biasa, yakni *cabana* yang diperuntukkan untuk keluarga, menikmati keindahan pantai dibawah payung, bersantai di kasur, dan *daybeds*. Lengkap juga dengan hiburan berupa musik dan kolam renang. Banyaknya fasilitas dan hiburan membuat *beach club* membutuhkan banyak sumber daya manusia yang ahli di bidangnya seperti,

pramusaji, *chef*, *bartender* dan masih banyak lagi sumber daya manusia yang mendukung jalannya operasional.

Menjalankan usaha sesuai yang telah dijelaskan sebelumnya, maka demi kelancaran operasional diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkompeten agar semuanya berjalan sesuai dengan tujuan yang sudah ditetapkan secara optimal. Dasarnya hal yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal yaitu dengan memulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut, yaitu manusia itu sendiri. Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak terlepas dari sebuah perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan aset penting bagi setiap perusahaan, karena menentukan keberhasilan dari perusahaan untuk mencapai tujuan bisnisnya (Fadili, 2018), maka perlu melakukan pengembangan dan pengelolaan bertujuan untuk menciptakan manusia yang aktif dan produktif. Apabila sumber daya tersebut sudah dikelola dengan baik maka kesuksesan suatu usaha akan terjamin, karena sangat bergantung pada kualitas dari sumber daya manusia yang dimiliki. Kesuksesan dalam hal ini dapat diartikan sebagai suatu pencapaian yang diraih oleh perusahaan berupa peningkatan kinerja dari setiap karyawannya.

Pada zaman yang berkembang pesat pada saat ini perusahaan harus selektif ketika memilih seorang kandidat pegawai demi perusahaannya, disinilah peran seorang HRD (*Human Resources Department*) yang menyeleksi, menempatkan dan mengembangkan karyawan. HRD merupakan salah satu departemen yang ada di suatu perusahaan di restoran maupun di hotel atau di perusahaan lainnya,

yang memiliki tugas dan tanggung jawab untuk mengelola segala sesuatu yang berhubungan dengan karyawan, salah satunya adalah rekrutmen. Rekrutmen merupakan proses pencarian dan “pemikatan” para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan (Handoko, 2008). Pentingnya melakukan proses rekrutmen yang baik akan menghasilkan calon karyawan yang berkualitas dan akan berpengaruh dengan jalannya perusahaan untuk mencapai tujuan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Potale, 2016). Demi mendapatkan calon karyawan yang berkualitas, perusahaan harus dapat melakukan proses rekrutmen yang baik, dan selain itu memiliki fungsi sebagai “*The Right Man on The Right Place*” yang dimana menempatkan seseorang di posisi yang tepat. Proses rekrutmen yang dilakukan tidak luput dari adanya masalah, dari masalah *internal* perusahaan, hingga masalah eksternal yang mengakibatkan permasalahan pada proses rekrutmen karyawan. Maka dari itu, fungsi *The Right Man on The Right Place* tersebut diterapkan oleh suatu perusahaan yang bernama FINNS Bali, begitu pula di dalam mendapatkan karyawan dilakukan melalui proses rekrutmen yang baik.

FINNS Bali merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kuliner yang dikelola oleh PT. Pantai Semara Nusantara, yang terletak di Jalan Pantai Berawa, Canggu. Jika mendengar nama FINNS, tidak jauh dengan FINNS Beach Club, merupakan *beach club* yang terkenal, memiliki jasa penyewaan *daybeds* dan *cabana* untuk bersantai dipinggir pantai maupun kolam renang, untuk melengkapi kualitas pelayanan menawarkan *food & beverages* yang berkualitas tinggi, hiburan *full live DJ* setiap hari dan tempat rekreasi.



Saking besarnya maka dari itu kebutuhan akan SDM nya pun sangat banyak, maka tugas Human Resources Department (HRD) pun yang bertugas untuk merekrut karyawan yang memiliki kualitas dan kapabilitas tinggi serta sesuai dengan kualifikasi yang diperlukan oleh perusahaan, terutama staf kontrak, karena beberapa keuntungan yang didapatkan perusahaan ketika menggunakan sistem kontrak pada karyawan mereka yaitu, fleksibilitas pada perusahaan untuk menggunakan karyawan kontrak untuk jangka waktu tertentu sesuai kebutuhan, pengurangan biaya operasional dengan tidak memberikan tunjangan pensiun, lalu membedakan *level* asuransi kesehatan dengan karyawan tetap dan yang terakhir adalah menerapkan masa percobaan ketika staf tersebut masuk ke perusahaan, menilai dan mengevaluasi kinerja karyawan tersebut sebelum dijadikan karyawan tetap, ini berfungsi supaya perusahaan tidak memanfaatkan orang yang tidak berkompeten untuk dijadikan karyawan tetap. Maka dari keuntungan tersebut FINNS Bali mengutamakan perekrutan staf kontrak dibandingkan tenaga kerja seperti *trainee*, *daily worker* dan karyawan tetap.

Berkaitan dengan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat topik untuk dibahas dalam Tugas Akhir dengan judul: “Proses Rekrutmen Staf Kontrak oleh Human Resources Department di FINNS Bali”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka yang menjadi rumusan permasalahan yang akan dibahas dalam laporan tugas akhir ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah proses rekrutmen staf kontrak di FINNS Bali?
2. Apa saja kendala yang dihadapi dalam melaksanakan proses rekrutmen staf kontrak di FINNS Bali?

### **C. Tujuan dan Kegunaan Penulisan**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan dan kegunaan penulisan tugas akhir ini adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Penulisan
  - a. Menjelaskan prosedur rekrutmen *staff* di FINNS Bali
  - b. Mendeskripsikan kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan rekrutmen *staff* di FINNS Bali

2. Kegunaan Penulisan

Adapun kegunaan penulisan ini antara lain:

- a. Bagi Mahasiswa
  - 1) Sebagai salah satu syarat akademis yang harus ditempuh untuk menyelesaikan Program Studi Perhotelan Diploma III pada Jurusan Pariwisata di Politeknik Negeri Bali, dan diharapkan mahasiswa dapat menambah pengetahuan, wawasan dan kemampuan dalam bidang administrasi karyawan yang dikelola oleh Human Resources Department (HRD).
  - 2) Mengetahui prosedur dan langkah-langkah dalam rekrutmen karyawan bagi perusahaan.

b. Bagi Politeknik Negeri Bali

- 1) Menjadi referensi di perpustakaan Politeknik Negeri Bali yang nantinya diharapkan dapat digunakan sebagai bahan untuk menambah ilmu pengetahuan pembaca yang ingin menambah pengetahuan dalam administrasi karyawan yang dikelola oleh Human Resources Department (HRD).
- 2) Mengukur kemampuan mahasiswa dalam mengembangkan ide melalui penulisan tugas akhir dan juga sebagai referensi bagi mahasiswa maupun dosen pengajar dalam penyusunan tugas akhir atau buku ajar.

c. Bagi Perusahaan

- 1) Sebagai bahan referensi tambahan bagi pihak industri yang bermanfaat dalam meningkatkan dan mengoptimalkan proses rekrutmen *staff*.
- 2) Dapat menjadikan ini sebagai masukan dan melakukan tindakan dalam hambatan dan masalah dalam proses rekrutmen.

## **D. Metode Penulisan Tugas Akhir**

### 1. Metode dan Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan penulis dalam penulisan tugas akhir ini yaitu:

#### a. Metode Observasi

Teknik pengumpulan data dengan mengamati langsung objek penelitian atau kejadian yang terjadi di lapangan. Observasi dilakukan dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi dan data yang objektif mengenai perilaku dan aktivitas yang diamati. Teknik pengumpulan data yang penulis lakukan

yaitu dengan melihat langsung bagaimana proses rekrutmen staf kontrak dan mencatat hal-hal penting, seperti *form* yang diperlukan, dan tahap-tahap perekrutan dari awal hingga akhir.

b. Metode Wawancara

Metode wawancara yang digunakan oleh penulis yaitu Metode Wawancara Tak Terstruktur. Metode Wawancara Tak Terstruktur memungkinkan fleksibilitas yang lebih besar dalam mengajukan pertanyaan. Memiliki kebebasan untuk mengeksplorasi topik lebih dalam dan mengajukan pertanyaan tambahan berdasarkan respon yang diberikan oleh responden. Wawancara ini lebih mirip dengan percakapan informal dan dapat membantu dalam mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang sudut pandang dan pengalaman individu. Penulis melakukan tanya jawab langsung kepada pihak HRD yang bertanggung jawab terhadap semua tentang rekrutmen karyawan dan yang terkait diberi wewenang untuk memberikan informasi dan data yang berguna dalam penyusunan tugas akhir ini.

c. Metode Kepustakaan

Pengumpulan data yang diperoleh dengan cara membaca buku-buku, majalah, menurut para ahli dan sumber pustaka lainnya yang berkaitan dengan pembuatan Tugas Akhir ini.

## 2. Metode dan Teknik Analisis Data

Metode analisis yang penulis gunakan dalam penulisan tugas akhir ini adalah analisis deskriptif yaitu memaparkan atau menguraikan masalah dengan menggunakan data-data yang didapatkan dari FINNS Bali.

## 3. Metode dan Teknik Penyajian Hasil Analisis

Metode penyajian hasil analisis yang penulis gunakan adalah Metode Informal, yaitu metode penyaji analisis data dengan kata-kata dan Metode Formal, yaitu metode penyajian analisis data dengan menyajikan data dengan tanda-tanda tertentu seperti, foto, dan lain- lain. Metode ini dibantu dengan teknik penggabungan antara kata-kata dan tanda.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan pembahasan dari Bab IV maka dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen staf kontrak di FINNS Bali berawal dari tahapan yaitu melakukan tahap persiapan sampai dengan orientasi staf baru yaitu memiliki 12 tahapan prosedur rekrutmen. Tahapan tersebut adalah:

1. Tahap Persiapan Diri seperti *grooming*.
2. Tahap Persiapan Areal dan Peralatan Kerja, mempersiapkan seluruh peralatan yang mendukung dalam proses rekrutmen.
3. *Employee Requisition*, yaitu menerima permintaan penambahan karyawan dari departemen yang membutuhkan tenaga, HRD menganalisis kebutuhan tenaga kerja dan akan dibuatkan *employee requisition form* untuk proses selanjutnya.
4. *Advertise External and Internal*, yaitu menyebarkan iklan *job vacancy* ke semua sumber yang ada internal maupun eksternal.
5. *Curriculum Vitae (CV) Received*, yaitu menerima seluruh CV yang masuk melalui *email* ataupun secara langsung. Memilih dengan menggunakan metode *screening*.
6. *Invite Interview*, mengundang untuk melakukan *interview* sesuai waktu dan tempat yang sudah ditetapkan.
7. Tes Wawancara (*Interview*), yaitu mewawancarai kandidat.

8. *Reference Check*, yaitu memeriksa calon karyawan, apakah memiliki masalah ditempat kerja sebelumnya.
9. *Hired & Confirm the Join Date*, yaitu melakukan konfirmasi dengan mengirim pesan mengenai tanggal dan waktu bergabung.
10. Tanggal Bergabung (*Join Date*), yaitu pada saat hari pertama bekerja, HRD akan memberikan seluruh perlengkapan yang diperlukan dan melakukan administrasi.
11. Tanda Tangan Kontrak, yaitu melakukan pembacaan dan tanda tangan kontrak yang berlaku di FINNS Bali dan peraturan yang harus ditaati.
12. Orientasi, yaitu pengenalan lingkungan kerja, peraturan-peraturan dan seluruh informasi tentang FINNS Bali.

Dalam proses rekrutmen staf kontrak di FINNS Bali, terdapat beberapa kendala yang dihadapi, seperti jumlah pelamar yang tidak memenuhi target, dan kandidat yang tidak memberi konfirmasi. Untuk mengatasi kendala tersebut, Tim HRD melakukan beberapa solusi, seperti mendekati kandidat melalui platform *jobseeker*, menelepon kandidat langsung, dan membuat perencanaan sumber daya manusia yang matang. Selain itu, perusahaan juga dapat mempertimbangkan strategi rekrutmen yang efektif, dan melakukan peninjauan ulang strategi rekrutmen secara berkala. Dalam menghadapi kendala rekrutmen, perusahaan harus dapat mengatasi masalah tersebut dengan solusi yang tepat dan efektif agar dapat menemukan kandidat yang sesuai dengan kriteria perusahaan.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil pengamatan diatas, penulis mengajukan beberapa saran.

Saran tersebut antara lain sebagai berikut:

- a. Dikarenakan jumlah pelamar tidak memenuhi target, ada baiknya untuk pengiklanan (*advertise*) lowongan pekerjaannya lebih diperluas dengan lebih banyak bekerja sama dengan pihak luar untuk membantu mengiklankan agar memungkinkan untuk luasnya informasi tersebar lebih terjamin.
- b. Saran untuk kandidat yang tidak memberikan kepastian adalah dengan cara mencoba menghubunginya minimal tiga kali pengiriman pesan *whatsapp* dan tiga kali telepon, jika sama sekali tidak ada jawaban, maka dianggap *withdrawn* atau mengundurkan diri.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ardiana Eka, T. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17(02).
- Arida, A., Zakiah, & Juliani. 2015. Analisis Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja pada Sektor Pertanian di Provinsi Aceh. *Agrisep*, 16(1).
- Armawati. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Riset*. Jakarta: Erlangga.
- Atmodjo, Sumarwan. "Klasifikasi Macam-Macam Restaurant Menurut Atmodjo." *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, vol. 26, no. 1, 2015, hlm. 1–6.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dewi, Elisa Granina. "Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank SulutGo." *Berkala Ilmiah Efisiensi* 16, no. 04 (2016): 439-453.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fadili, D. A., Tuhagana, A., & Jamaludin, A. 2018. Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan. 3(1), 80–85.
- Hall, C. M., & Sharples, L. 2003. *The consumption of experiences or the experience of consumption? An introduction to the tourism of taste*. Dalam *Food Tourism Around the World*. <https://doi.org/10.4324/9780080477862>
- Handoko, T. H. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 7. Yogyakarta: BPFE.
- Husni, M. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jasmine, I. D. 2017. Strategi Komunikasi Human Resources Development (HRD) PT. Sucofindo (Persero) Bandung Melalui Program Diklat *Change Management* Dalam Meningkatkan Prestasi Karyawan. Tesis tidak diterbitkan, Universitas Komputer Indonesia, Bandung.

- Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos. 2017. penelitian ilmiah. Perkembangan UMKM (Usaha mikro kecil dan menengah) di Indonesia, 6(1).
- Karollah, K. 2015. Kompensasi dan Pengembangan Karir. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Kasmir, J. 2016. Metode Rekrutmen untuk mendapatkan Karyawan Berkinerja Tinggi. *Humana: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 145-151.
- Khusnul, L., & Ugie, Y. 2018. Pelayanan Restoran Dalam Menciptakan Kepuasan Pelanggan. *Repository Universitas Bina Sarana Informatika (RUBSI)*.
- Kurian, A., & Muzumdar, D. 2017. *Restaurant Types: Fine Dining, Casual Dining, and Fast Food*. Diambil pada 22 September 2020.
- Kurniawan, D. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. 2011. Keputusan Mahkamah Konstitusi Register No. 27/PUU-X/2011 Tentang *Transfer of Protection Employment*.
- Martoyo, Susilo. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kelima*, PT. BPFE, Yogyakarta.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Implementasi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Masram, Mu'Ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher
- Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia. 2004. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
- Milman, A., & Cai, L. 2020. *Understanding the characteristics of beach club patrons: A segmentation analysis*. *Journal of Travel Research*, 59(2), 215-228.
- Mulyadi. 2003. *Akuntansi Biaya*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nurhayati, T. 2012. Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja. *Jurnal Edueksos*, I (2).

- Potale, B. R. 2016. PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK SULUTGO Potale Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi. Vol 16, No 4.
- Rivai, V. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Rosidah, F. 2012. Manajemen Rekrutmen Karyawan di Perusahaan. Jurnal Konsep Manajemen, 2(2), 29-38.
- Saputri, E. 2009. “Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Wanita Tertentu Terhadap HAK Pekerja”, Jurnal Hukum, Volume 3 (2), hal. 143-153.
- Sari, R., Rianto, A., & Putri, A. D. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT ABC. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, 21(1), 19-29.
- Simamora, D. 2014. Kebijakan Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kerja Perusahaan. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 16(1), 84-91.
- Sinaga, N. A. 2017. Peranan Perjanjian Kerja dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak dan Kewajiban Para Pihak dalam Hubungan Ketenagakerjaan. Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara, 7(2).
- Soejardi. 2008. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia.
- Subakti, I. 2014. Analisis pengaruh kualitas pelayanan, harga, dan lokasi terhadap kepuasan pelanggan restoran. Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis, 2(1), 42-51.
- Sugiyanto, S. 2020. Manajemen Pengelolaan Warung Makan Di Wisata Waduk Gajah Mungkur Dalam Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat Desa Sendang Kecamatan Wonogiri Kabupaten Wonogiri. *Lisyabab: Jurnal Studi Islam dan Sosial*, 1(1). <https://doi.org/10.58326/jurnallisyabab.v1i1.17>
- Sugiyanto. 2015. Pengaruh Pelatihan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Dan Organisasi, 9(1), 1-15.
- Suryadarma, R. 2017. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Tyas, D. C. 2010. *Ketenagakerjaan di Indonesia*. Semarang: ALPRIN.

- Umbariningsih, Eka. 2008. "Klausul dalam Kontrak Kerja dan Keuntungan yang Diperoleh Pihak Karyawan", *Jurnal Humaniora*, Volume 20 (2), hal. 177-191.
- Utami, A. F., & Idris, M. F. 2020. Pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT XYZ). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi*, 7(1), 57-68.
- Vidya, R. S., Ersy, E., & Riza, T. 2019. Peran Human Resources Department (Hrd) Dalam Membangun Loyalitas Kerja di Hyatt Regency Yogyakarta Tahun 2019. *eProceedings of Applied Science*, 5(2).
- Wolf, E. 2002. *Culinary Tourism: A tasty Economic Proposition. International Culinary Tourism Task Force.*
- Yusuf, T. 2019. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Lampung Timur. *Jurnal Simplex*, 2(2).