

**IMPLEMENTASI PROSEDUR REKRUTMEN
DAN SELEKSI KARYAWAN PADA
THE RITZ-CARLTON, BALI**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Oleh

Ni Putu Santina

NIM 2015713032

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2023**

**IMPLEMENTASI PROSEDUR REKRUTMEN
DAN SELEKSI KARYAWAN PADA
THE RITZ-CARLTON, BALI**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Oleh

Ni Putu Santina

NIM 2015713032

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2023**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ni Putu Santina
NIM : 2015713032
Prodi/Jurusan : D3 Administrasi Bisnis/Administrasi Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa naskah Tugas Akhir saya dengan judul :

“Implementasi Prosedur Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada The Ritz-Carlton, Bali”.

Dengan ini saya juga menyatakan bahwa dalam naskah Tugas Akhir ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar disuatu 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 Tugas 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.

Badung, 25 Agustus 2023

Yang menyatakan,



Ni Putu Santina
NIM. 2015713032

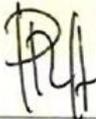
Lembar Persetujuan dan Pengesahan

**IMPLEMENTASI PROSEDUR REKRUTMEN
DAN SELEKSI KARYAWAN PADA
THE RITZ-CARLTON, BALI**

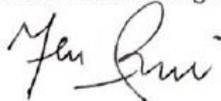
Tugas akhir ini diajukan guna memenuhi syarat untuk memperoleh Ijazah Diploma Tiga
Program Studi Administrasi Bisnis pada Jurusan Administrasi Bisnis
Politeknik Negeri Bali

NI PUTU SANTINA
NIM 2015713032

Badung, 25 Agustus 2023
Disetujui oleh,

Nama Penguji	Tanda Tangan
Ketua Dosen Penguji, Wayan Suryathi, SE., M.M. NIP. 196510171990112001	
Dosen Penguji 1, I Wayan Sukarta, SE., M.Agb. NIP. 196005191989101001	
Dosen Penguji 2, Made Ayu Jayanti Prita Utami, S.S.T.Ak., M.Si. NIP. 199206132019032023	

Dosen Pembimbing 1,



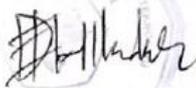
(Dra. Ni Luh Putu Inten Rumini, M.Agb.)
NIP. 196210101989112001

Dosen Pembimbing 2.



(Wayan Suryathi, SE., M.M.)
NIP. 196510171990112001

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 Widjantara, S.Psi, M.Si)
NIP. 197902182003121002

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadapan Tuhan Yang Maha Esa, karena atas Asung Kertha Wara Nugraha Ida Sang Hyang Widhi/Tuhan Yang Maha Esa, penulis dapat menyusun dan menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan judul **“IMPLEMENTASI PROSEDUR REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN PADA THE RITZ-CARLTON, BALI”** dengan baik dan tepat waktu. Tugas Akhir ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat bagi mahasiswa dan mahasiswi Politeknik Negeri Bali dalam menyelesaikan Pendidikan Diploma III Jurusan Administrasi Bisnis.

Pada Tugas Akhir ini berisi tentang prosedur rekrutmen dan seleksi karyawan di The Ritz-Carlton, Bali. Dalam penyusunan Tugas Akhir ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa selesainya Tugas Akhir ini tidak lepas dari bimbingan, dukungan, semangat serta motivasi dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak I Nyoman Abdi, SE., M.eCom selaku Direktur Politeknik Negeri Bali.
2. Ibu Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE, MBA,Ph.D. selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali
3. Bapak I Made Widiantara, S.Psi.M.Si selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis Jurusan Administrasi Bisnis yang telah memberikan bimbingan, semangat dan motivasi selama penyusunan Tugas Akhir ini.

4. Ibu Dra. Ni Luh Putu Inten Rumini, M.Ag. dan Ibu Wayan Suryathi, SE., MM selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan, arahan, dukungan, motivasi dan saran yang sangat bermanfaat kepada penulis selama penyusunan Tugas Akhir ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen serta Staff Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali yang telah banyak memberikan bekal ilmu pengetahuan, masukan serta bantuan selama penulis mengikuti perkuliahan di Politeknik Negeri Bali.
6. Bapak Subin Dharman selaku *General Manager* The Ritz-Carlton, Bali yang telah memberikan bimbingan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga pelaksanaan praktek kerja lapangan dapat terlaksana dengan baik dan lancar.
7. Ibu Poppy Agustina selaku *Director of Human Resources* yang telah banyak memberikan arahan, bimbingan dan dukungan pada saat pelaksanaan praktek kerja lapangan.
8. Ibu Citra Larasati selaku *Assistant Director of Human Resources* yang telah memberikan banyak bimbingan, arahan, motivasi, dukungan, kesempatan dan bersedia menjadi narasumber wawancara untuk memperoleh data terkait Tugas Akhir ini.
9. Ibu Indah Wismayanti selaku *Human Resources Supervisor*, yang telah memberikan banyak arahan, bimbingan, dukungan,

kesempatan dan bersedia menjadi narasumber wawancara serta memberikan data-data terkait Tugas Akhir ini.

10. Bapak Cakra Artawan selaku *Human Resources Officer* yang telah banyak memberikan bimbingan, semangat, motivasi serta bersedia memberikan data-data terkait Tugas Akhir ini.

11. Seluruh Karyawan atau *Ladies and Gentlemen* The Ritz-Carlton, Bali yang telah membantu penulis pada saat pelaksanaan praktek kerja lapangan.

12. Bapak I Wayan Mulyono dan Ibu Ni Putu Yeni sebagai orang tua penulis serta adik Ni Kadek Wulan Exly dan Nenek Ni Made Jarni yang senantiasa memberikan doa restu dan dukungannya kepada penulis dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.

13. Cintya Candra Dewi selaku sahabat penulis yang selalu memberikan doa, dukungan, semangat dan motivasi dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.

14. Seluruh teman-teman kelas VI B Administrasi Bisnis yang telah memberikan dukungan dan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan Tugas Akhir ini.

Penyusunan Tugas Akhir ini disusun dengan sebaik-baiknya, namun masih terdapat kekurangan didalam penyusunan Tugas Akhir ini mengingat adanya keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki penulis. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, penulis mohon maaf atas segala kekurangan dalam Tugas Akhir

ini. Kritik dan saran yang sifatnya membangun dari semua pihak sangat penulis harapkan agar Tugas Akhir ini menjadi lebih baik dan konsisten dalam memberikan pemahaman yang lebih mendalam dan harapannya semoga Tugas Akhir ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca serta menambah ilmu pengetahuan bagi kami.

Badung, 10 Juli 2023



Ni Putu Santina



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TUGAS AKHIR.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN.....	iii
PRAKATA	iv
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I	
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Pokok Masalah	10
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	11
E. Metode Penelitian	12
BAB II	
LANDASAN TEORI.....	20
A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	20
B. Karyawan.....	27
C. Rekrutmen	36
D. Seleksi	42
E. Standar Operasional Prosedur	48
F. Flowchart.....	53
BAB III	
GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN.....	59
A. Sejarah Perusahaan.....	59
B. Bidang Usaha	78
C. Struktur Organisasi dan Uraian Jabatan	78
BAB IV	
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	84
A. Kebijakan Perusahaan	84
B. Analisis dan Interpretasi Data	89

BAB V	
SIMPULAN DAN SARAN	108
A. Simpulan.....	108
B. Saran	111
DAFTAR PUSTAKA.....	114
LAMPIRAN.....	118



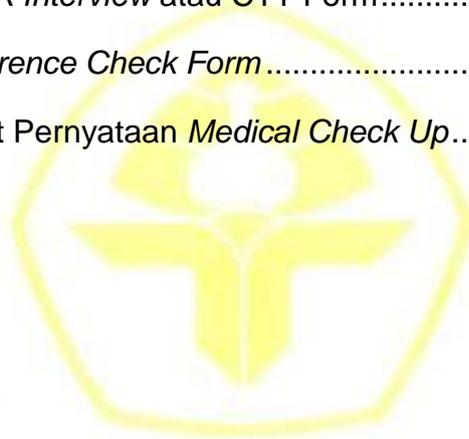
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Data Karyawan The Ritz-Carlton, Bali.....	7
Gambar 2.1 Simbol – Simbol Flowchart	58
Gambar 3.1 Logo The Ritz-Carlton, Bali	61
Gambar 3.2 <i>Sawangan Junior Suite</i>	64
Gambar 3.3 <i>Sawangan Junior Suite With Pool Access</i>	65
Gambar 3.4 <i>The Ritz-Carlton Suite</i>	66
Gambar 3.5 <i>The Ritz-Carlton Suite with Pool Access</i>	66
Gambar 3.6 <i>Pavilion with Pool Access</i>	67
Gambar 3.7 <i>Garden Villa with Private Pool</i>	68
Gambar 3.8 <i>Cliff Villa with Private Pool</i>	68
Gambar 3.9 <i>Sky Villa with Private Pool</i>	69
Gambar 3.10 <i>Ritz-Carlton Cliff Villa with Private Pool</i>	69
Gambar 3.11 <i>Ritz-Carlton Oceanfront Villa with Private Pool</i>	70
Gambar 3.12 <i>Senses Restaurant</i>	65
Gambar 3.13 <i>The Beach Grill Restaurant</i>	66
Gambar 3.14 <i>Bejana Restaurant</i>	66
Gambar 3.15 <i>The Ritz-Carlton Lounge & Bar</i>	67
Gambar 3.16 <i>Breezes Tapas Lounge</i>	68
Gambar 3.17 <i>Raku Japanese Lounge</i>	68
Gambar 3.18 <i>The Ritz-Carlton Spa</i>	69
Gambar 3.19 <i>Meeting Room</i>	69
Gambar 3.20 <i>Ballroom</i>	76
Gambar 3.21 <i>Ritz Kids</i>	70
Gambar 3.22 <i>Majestic Wedding Chapel</i>	71
Gambar 3.23 <i>The Ritz-Carlton Club Lounge</i>	71
Gambar 4.1 Flowchart Prosedur Rekrutmen dan Seleksi Karyawan.....	92

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Struktur Organisasi Umum The Ritz-Carlton, Bali	118
Lampiran 2. Daftar Pertanyaan Wawancara	119
Lampiran 3. <i>Personnel Requisition Form</i>	121
Lampiran 4. <i>Website Marriott Careers</i>	122
Lampiran 5. <i>Flyer Job Vacancy</i>	123
Lampiran 6. <i>Prescreening Interview Form</i>	124
Lampiran 7. <i>STAR Interview</i> atau CTT Form.....	125
Lampiran 8. <i>Reference Check Form</i>	127
Lampiran 9. Surat Pernyataan <i>Medical Check Up</i>	129



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada Desember 2019, dunia dihadapkan pada masalah kesehatan yaitu penyebaran wabah Covid-19. Diduga, penyebaran Covid-19 pertama kali terjadi di kota Wuhan, China dan terus menyebar keseluruh belahan dunia. Hingga Penyebarannya sampai di Negara Indonesia yang dinyatakan bahwa pada tanggal 2 Maret 2020 Covid-19 pertama kali masuk ke Indonesia yang dikonfirmasi oleh Presiden Republik Indonesia Bapak Joko Widodo dengan tercatat bahwa terdapat dua warga Negara Indonesia yang positif terjangkit virus corona (Prasetia, 2020). Tidak lama organisasi internasional, Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) menyatakan kondisi ini sebagai pandemi global pada 11 Maret 2020 (Kompas.com, 2020).

Ditengah pandemi global Covid-19 ini seluruh golongan masyarakat merasakan dampaknya. Selain masalah kesehatan Covid-19 juga menimbulkan masalah perekonomian masyarakat

bahkan krisis ekonomi global (Iksan Buranudin, 2020, pp. 710-712). Seperti gangguan pada rantai pasok global, dalam negeri, volatilitas pasar keuangan, guncangan permintaan konsumen dan terutama berdampak negatif pada pelaku pariwisata di sektor pariwisata, yaitu pengelola maupun tukang parkir dan pedagang. Dampak wabah Covid-19 tidak diragukan lagi akan terasa di seluruh rantai nilai pariwisata. Perusahaan kecil dan menengah pun terkena imbasnya dan sangat terpengaruh (Sugihamretha I., 2020). Selain itu, terdapat sebagian besar masyarakat yang kehilangan pekerjaan karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terutama yang berkecimpung di sektor pariwisata karena hal tersebut merupakan sektor yang paling parah terkena dampak pandemi global ini.

Pariwisata adalah suatu proses kegiatan perjalanan sementara dari seseorang atau lebih menuju tempat lain di luar tempat tinggalnya. Dorongan kegiatan perjalanannya adalah karena berbagai maksud baik karena kepentingan ekonomi, sosial, kebudayaan, politik, agama, kesehatan maupun kepentingan lain seperti ingin menambah pengalaman atau ingin belajar sesuatu. Bali juga masuk ke dalam salah satu kawasan pariwisata di dunia yang paling populer dan terkenal dengan masyarakatnya yang ramah, beragam budaya di setiap daerah dan keindahan alamnya menjadi daya tarik tersendiri untuk Bali mampu menjadi sorotan destinasi wisata dunia. Serta Bali memiliki beragam potensi sumber daya baik

sumber daya alam maupun buatan yang dapat dikembangkan dan dapat dimanfaatkan sebagai upaya mendukung pembangunan pariwisata di Indonesia.

Sementara itu terkait dengan adanya wabah Covid-19 mengakibatkan terjadinya tekanan pada industri pariwisata yang ada di Indonesia khususnya di Bali yang sangat terlihat pada penurunan wisatawan mancanegara dengan pembatalan besar-besaran dan penurunan pemesanan. Seperti yang terlihat pada data berikut, sepanjang tahun 2019 Indonesia memiliki jumlah kunjungan wisatawan mancanegara mencapai 16,11 juta, jumlah tersebut menandakan bahwa Indonesia memiliki kenaikan jumlah kunjungan wisatawan mancanegara sebesar 1,88% bila dibandingkan dengan tahun 2018 yakni kunjungan wisatawan mancanegara di Indonesia hanya berjumlah 15,81 juta (Budiyanti, 2020, pp. 19-24). Penurunan ini juga terjadi karena adanya perlambatan perjalanan domestik, terutama karena keengganan masyarakat Indonesia untuk melakukan perjalanan dan takut karena wabah Covid-19.

Semenjak Indonesia mulai serius bergulat dengan virus korona pemerintah Indonesia melakukan *lockdown* untuk pertama kalinya sehingga secara langsung mengakibatkan pariwisata di Indonesia serasa mati. Kemudian, karena ditutupnya pariwisata di Indonesia membuat sosial ekonomi masyarakat terganggu, terjadi penurunan bisnis pariwisata dan perjalanan berdampak pada usaha

UMKM, terganggunya pendapatan, lapangan kerja, dan hilangnya mata pencaharian. Padahal selama ini sektor pariwisata adalah sektor yang dapat menyerap lebih dari jutaan pekerja. (Sugihamretha I. , 2020).

Dilansir dari data Kementerian Kesehatan RI, untuk mengurangi penyebaran virus Covid-19, pemerintah Indonesia kemudian mengambil langkah untuk menerapkan kebijakan physical distancing (Berjaga jarak) dan menyarankan untuk melakukan pekerjaan dari rumah atau work from home (WFH) untuk meminimalisir penyebaran virus tersebut. Kebijakan ini bertujuan untuk mengurangi aktivitas di luar rumah, baik pekerjaan maupun interaksi sosial, sehingga mempengaruhi berbagai sektor yang ada didalam masyarakat Indonesia, diantaranya yaitu sektor transportasi, sektor manufaktur, sektor keuangan, sektor pelayanan publik, dan beberapa sektor lainnya. Selain itu Pemerintah Indonesia juga berusaha untuk mencegah penyebaran Covid-19 di Indonesia dengan cara menghentikan sementara seluruh kunjungan dan transit warga negara asing (WNA) ke Indonesia hingga kurun waktu yang belum dapat ditentukan. Hal tersebut berdampak pada jumlah wisatawan yang berkunjung ke Indonesia menurun secara drastis yang mengakibatkan sepi pengunjung di berbagai sektor pariwisata seperti sektor destinasi wisata, sektor restaurant, sektor jasa penginapan, dll. Sehingga banyak sektor pariwisata salah

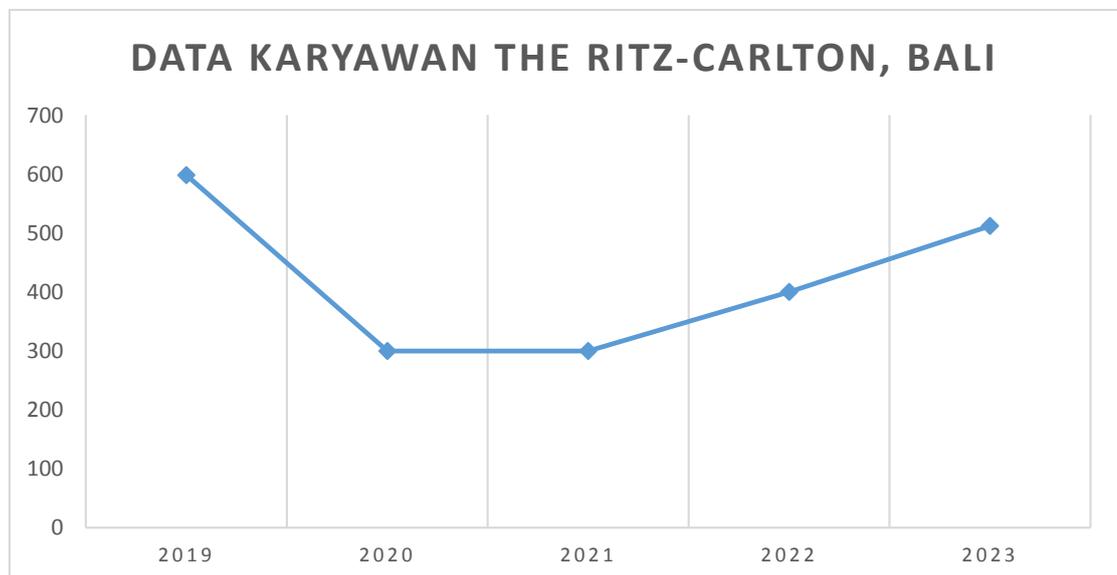
satunya sektor jasa penginapan seperti hotel, *resort* dan villa terpaksa menghentikan kegiatan operasionalnya bahkan ada yang mengalami kebangkrutan. Maka dari itu perusahaan mengambil langkah untuk melakukan efisiensi pengeluarannya dengan cara mengurangi tenaga kerja, mengurangi jam kerja atau hari kerja, merumahkan tenaga kerja, memberhentikan tenaga kerja bahkan melakukan pemutusan hubungan kerja massal. Seperti pada Hotel The Ritz-Carlton, Bali yang melakukan pemutusan hubungan kerja secara massal terhadap karyawannya pada tahun 2020 untuk melakukan pengefisiensi pengeluaran hotel.

Seiring berjalannya waktu dan kondisi perekonomian semakin memburuk pemerintah akhirnya memberikan kelonggaran mengenai PSBB (Pembatasan Sosial Bersekala Besar) untuk membangkitkan perekonomian masyarakat Indonesia. Masyarakat harus mampu bertahan dan hidup berdampingan dengan Covid-19 hingga semuanya kembali normal. Tatanan kehidupan baru atau *new normal* mulai dikenalkan oleh pemerintah. *New Normal* merupakan era baru di masa pandemi Covid-19 yang mengarahkan masyarakat untuk bisa melakukan kegiatan seperti biasa di tengah pandemi dengan catatan menerapkan protokol kesehatan Covid-19 guna meminimalisir penyebaran virus corona. Gubernur Bali mengeluarkan surat edaran Nomor 3355 Tahun 2020, pada 5 Juli 2020 tentang protokol tatanan kehidupan era baru di sektor

pariwisata maka kegiatan pariwisata di Indonesia terutama Bali telah resmi dibuka (Dinas Provinsi Bali, 2020). New normal ini memberikan dampak yang baik terhadap pariwisata di Bali, dimana segala kegiatan pariwisata sudah mulai bisa berjalan dengan catatan tetap memperhatikan protokol kesehatan Covid-19 yaitu mencuci tangan dengan sabun, menggunakan masker, menjaga jarak, menggunakan *hand sanitizer* dan menjalani pola hidup bersih dan sehat. Pemerintah juga mulai membuka sektor jasa penginapan salah satunya Hotel The Ritz-Carton, Bali yang resmi dibuka dengan menyesuaikan pada peraturan pariwisata di masa *new normal*.

Kemudian pemerintah juga menerapkan kebijakan baru untuk melepas masker di luar ruangan dan kebijakan PPKM telah resmi dicabut (detiknews, 2023). Dampaknya semakin banyak ada wisatawan yang datang ke Bali untuk berliburan yang berdampak pada semua sektor pariwisata yang mulai ramai pengunjungnya. Salah satunya sektor jasa penginapan yang mulai ramai ada tamu yang menginap di hotel seperti The Ritz-Carlton, Bali. Pada masa ini setiap hari semakin banyak ada tamu yang menginap di Hotel The Ritz-Carlton, Bali dan mulai banyak ada *event* yang diselenggarakan di Hotel The Ritz-Carlton, Bali seperti *event* kelas dunia KTT G-20, *event meeting*, konferensi, *wedding*, dll. Hal tersebut membuat manajemen Hotel The Ritz-Carlton, Bali kewalahan dalam menghadapi tamu-tamu tersebut. Maka dari itu, pada tahun 2022

manajemen Hotel The Ritz-Carlton, Bali mulai memutuskan untuk merekrut karyawan untuk mengisi lowongan-lowongan kerja yang kosong serta menggantikan karyawan yang sudah di PHK saat pandemi Covid-19. Terbukti dari jumlah karyawan yang semakin menurun saat pandemi Covid-19 berdasarkan dari grafik data karyawan The Ritz-Carlton, Bali sebagai berikut :



Gambar 1.1 Data Karyawan The Ritz-Carlton, Bali
Sumber: *Human Resources Department* The Ritz-Carlton, Bali

Pada grafik data karyawan tersebut terlihat pada tahun 2019 sebelum pandemi covid-19 jumlah karyawan mencapai 598 orang dan jumlah karyawan berangsur-angsur turun pada tahun 2020 dimana pada tahun tersebut Negara Indonesia terutama Bali sudah terkena dampak pandemi Covid-19 yang membuat semua bisnis perhotelan di Bali mulai ditutup seperti Hotel The Ritz-Carlton, Bali yang mengakibatkan pendapatan dari Hotel tersebut semakin

menurun sehingga tidak memiliki cukup uang untuk memberikan upah kepada semua karyawannya dan untuk membayar biaya operasional seperti air, listrik, dll. Oleh karena itu, manajemen Hotel The Ritz-Carlton Bali mengambil keputusan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja secara massal. Sehingga pada tahun 2020 jumlah karyawan menjadi 300 orang sampai dengan tahun 2021. Dari grafik tersebut terlihat jumlah karyawannya semakin meningkat pada tahun 2022 karena pada tahun tersebut mulai diterapkan kebijakan tatanan baru atau era *new normal* yang membuat semua hotel di Bali mulai dibuka seperti The Ritz-Carlton, Bali. Hal tersebut membuat pendapatan Hotel The Ritz-Carlton, Bali mulai stabil, untuk itu pada tahun 2022 ini manajemen Hotel The Ritz-Carlton, Bali mulai membuka rekrutmen karyawan yang baru hingga pada tahun 2023 jumlah karyawannya semakin meningkat menjadi 512 orang dan akan terus dilanjutkan proses rekrutmen dan seleksi karyawan barunya agar mencapai 598 orang.

Proses rekrutmen karyawan tersebut dilakukan secara ketat dan melalui beberapa tahapan seleksi agar mendapatkan karyawan yang memiliki komitmen untuk mengembangkan potensinya, bekerja dengan profesional dan mampu memberikan loyalitas yang tinggi kepada konsumen dan perusahaan. Proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang ada di The Ritz-Carlton, Bali selalu mengacu pada Standar Operasional Prosedur (SOP) rekrutmen dan SOP seleksi

karyawan. Serta perencanaan karyawan di The Ritz-Carlton, Bali dilakukan berdasarkan pertimbangan terhadap jabatan pada struktur organisasi, beban kerja pada jabatan dan produktivitas organisasi. Seperti yang kita ketahui The Ritz-Carlton, Bali merupakan salah satu hotel bintang lima yang mewah di Bali dan sangat diminati oleh wisatawan. The Ritz-Carlton, Bali menawarkan 313 kamar yang luas dan vila yang cantik. Selain itu hotel tersebut juga memiliki 6 restoran yang penuh dengan gaya, spa yang terinspirasi oleh laut, capel tepi pantai yang indah, tempat bermain anak-anak yang menyenangkan, konektivitas Wifi, dan beragam fasilitas pertemuan maupun acara lainnya. Oleh karena itu proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang dilakukan di The Ritz-Carlton, Bali sangat ketat karena The Ritz-Carlton, Bali dituntut untuk memiliki karyawan yang berkualitas, profesional, loyal dan kompeten dalam menjalankan operasional perusahaan dan memberikan pelayanan yang terbaik untuk konsumen agar konsumen selalu merasa puas menginap di Hotel The Ritz-Carlton, Bali.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap prosedur rekrutmen dan seleksi karyawan di The Ritz-Carlton, Bali. Maka dari itu, judul penelitian yang dapat penulis ambil yaitu **“Implementasi Prosedur Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada The Ritz-Carlton, Bali.”**

B. Pokok Masalah

Dalam mengadakan penelitian, perlu dirumuskan masalah secara jelas untuk mendapatkan hasil penelitian yang baik. Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana standar operasional prosedur rekrutmen dan seleksi karyawan pada The Ritz-Carlton, Bali ?
2. Apakah implementasi rekrutmen dan seleksi karyawan dapat dilaksanakan sesuai dengan standar operasional prosedur pada The Ritz-Carlton, Bali ?
3. Apa saja kendala yang sering dihadapi pada saat melaksanakan prosedur rekrutmen dan seleksi karyawan di The Ritz-Carlton, Bali dan bagaimana solusinya untuk mengatasi hal tersebut ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui standar operasional prosedur rekrutmen dan seleksi karyawan pada The Ritz-Carlton, Bali
2. Untuk mengetahui implementasi rekrutmen dan seleksi karyawan dapat dilaksanakan sesuai dengan standar operasional prosedur pada The Ritz-Carlton, Bali.

3. Untuk mengetahui kendala yang sering dihadapi pada saat melaksanakan prosedur rekrutmen dan seleksi karyawan di The Ritz-Carlton, Bali dan solusi untuk mengatasi hal tersebut.

D. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat antara lain :

1. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai proses rekrutmen dan seleksi karyawan di The Ritz-Carlton, Bali serta sebagai sarana penerapan dan pelatihan ilmu yang telah didapat selama di bangku kuliah.

2. Bagi The Ritz-Carlton, Bali

Untuk dijadikan tolak ukur kedepannya demi kemajuan perusahaan terkait proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang kedepannya.

3. Bagi Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali

- a. Sebagai penambahan kualitas dan kuantitas referensi di bidang Ilmu Administrasi Bisnis lainnya khususnya dalam bidang Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia
- b. Penelitian ini dapat digunakan untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai proses rekrutmen dan seleksi karyawan.

E. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Hotel The Ritz-Carlton, Bali yang beralamatkan di Jalan Raya Nusa Dua Selatan, Lot III, Sawangan, Nusa Dua, Bali.

2. Objek Penelitian

Objek kajian yang penulis teliti adalah prosedur rekrutmen dan seleksi karyawan di The Ritz-Carlton, Bali.

3. Data Penelitian

a. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan jenis data penelitian kualitatif dan kuantitatif. Penelitian kualitatif menggunakan prosedur penelitian seperti pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan (Rezkie, 2020). Penelitian kualitatif adalah memahami fenomena apa yang dialami subjek penelitian dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Penelitian kualitatif juga merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata – kata tertulis atau lisan dari orang – orang dan perilaku yang diamati dan dalam penelitian ini pendekatan yang peneliti lakukan adalah mendeskripsikan prosedur rekrutmen dan seleksi karyawan pada The Ritz-Carlton, Bali. Selain itu, data kualitatif yang penulis juga gunakan pada penelitian ini adalah

sejarah perusahaan, struktur organisasi beserta uraian jabatan para karyawan di The Ritz-Carlton, Bali. Sedangkan jenis data penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menggunakan angka – angka dalam memproses data untuk menghasilkan informasi yang terstruktur (Sinambela, 2020). Data kuantitatif dalam penelitian ini berupa Grafik Data Karyawan The Ritz-Carlton, Bali dari tahun 2019 – 2023. Data ini digunakan untuk mengetahui perkembangan jumlah karyawan di The Ritz-Carlton, Bali dari tahun 2019 – 2023.

b. Sumber Data

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1) Data Primer

Menurut (Sugiyono, 2018, p. 456) mengatakan bahwa “Data Primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Dalam penelitian ini data primer yang diperoleh yaitu transkrip hasil wawancara mengenai proses rekrutmen dan seleksi karyawan di The Ritz-Carlton, Bali dengan *Assistant Director of Human Resources* dan *Human Resources Supervisor* The Ritz-Carlton, Bali.

2) Data Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2019, p. 193) mengatakan bahwa “Data Sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Data ini dapat digunakan untuk mendukung informasi primer, dimana data ini bisa diperoleh dari bahan pustaka, literatur, penelitian terdahulu, buku dan lain sebagainya. Data sekunder dalam penelitian ini yaitu dokumentasi, catatan mengenai proses rekrutmen The Ritz-Carlton, Bali serta sumber lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini. Selain itu, sumber data sekunder yang juga digunakan dalam penelitian ini adalah profil perusahaan, struktur organisasi dan sejarah perusahaan

c. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan untuk memperoleh data yang akurat yaitu sebagai berikut :

1) Observasi

Menurut (Ismail, 2020) menyatakan bahwa “Observasi adalah salah satu teknik pengumpulan data yang sifatnya lebih spesifik dibanding teknik lainnya”. Selain itu observasi juga merupakan kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan pada The Ritz-

Carlton, Bali yang mendukung kegiatan penelitian. Berdasarkan keterlibatan pengamat yang melakukan praktek kerja lapangan di *Human Resources Department* The Ritz-Carlton, Bali, penelitian ini dilakukan dengan observasi tidak partisipan karena pengamat berada di luar subjek yang sedang diteliti atau diamati. Kemudian berdasarkan cara pengamatannya, metode pengumpulan data dilakukan dengan observasi tidak terstruktur, yaitu pengamat dalam proses pengumpulan data tidak menggunakan pedoman pengamatan.

Dalam hal ini peneliti tidak menggunakan instrumen yang telah baku, tetapi hanya berupa rambu-rambu pengamatan atau melakukan pengamatan secara langsung pada objek penelitian tersebut serta mencatat segala sesuatu yang berhubungan dengan rekrutmen dan seleksi karyawan di The Ritz-Carlton, Bali. Observasi tersebut dilakukan untuk mengamati proses rekrutmen dan seleksi karyawan di The Ritz-Carlton, Bali.

2) Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan

studi pendahuluan untuk menemukan suatu permasalahan yang diteliti. Menurut (Sugiyono, 2020, p. 114) mengemukakan bahwa “Wawancara adalah pertemuan antara dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu”. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan cara melakukan wawancara atau tanya jawab secara langsung dengan *Human Resources Supervisor* dan *Assistant Director of Human Resources* di The Ritz-Carlton, Bali. Dengan wawancara, peneliti akan mengetahui hal-hal yang lebih mendalam tentang responden dalam menginterpretasikan situasi dan fenomena yang terjadi, dimana hal ini tidak bisa ditemukan melalui observasi.

3) Dokumentasi

Dokumentasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang digunakan dalam metodologi penelitian. Pada intinya metode dokumenter digunakan untuk menelusuri data historis. Dokumen dapat berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode

observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Metode ini berupa informasi yang berasal dari dokumen atau catatan penting serta foto-foto dokumen dan keadaan objek penelitian di *Human Resources Department* The Ritz-Carlton, Bali. Penggunaan metode dokumentasi ini memperkuat dan mendukung informasi-informasi yang didapatkan dari hasil observasi dan wawancara.

4. Teknik Analisis Data

Analisis data menurut (Sugiyono, 2018, p. 482) adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan model Miles and Huberman sebagai berikut :

a. Reduksi data (*Data Reduction*)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang dianggap penting, memfokuskan pada hal-hal yang

pokok serta mencari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.

b. Penyajian data (*Data Display*)

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah men-*display* data. Dengan mendisplaykan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami.

c. Verifikasi atau Mengumpulkan Data

Langkah selanjutnya adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah apabila tidak ditemukan bukti kuat yang mendukung dalam tahap pengumpulan data berikutnya. Akan tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, telah didukung oleh bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

Selain itu dalam penelitian ini juga menggunakan teknik analisis data deskriptif untuk menganalisa data

dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul atau data yang peneliti peroleh selama mengikuti masa praktek kerja lapangan (PKL) di The Ritz-Carlton, Bali. Jadi dalam penelitian ini teknik analisis data deskriptif digunakan untuk memaparkan dan menjelaskan mengenai prosedur rekrutmen dan seleksi karyawan di The Ritz-Carlton, Bali.



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan beberapa hal yaitu sebagai berikut :

1. Adapun prosedur rekrutmen dan seleksi karyawan pada The Ritz-Carlton, Bali yaitu dimulai dari *Departemen Head* mengajukan permintaan karyawan baru, kemudian *Departemen Head* meminta persetujuan dari para pimpinan seperti *Director of Human Resources, Director of Finance* dan *General Manager*, lalu *Human Resources Department* membuka lowongan pekerjaan melalui *Website Marriott Careers* dilanjutkan dengan memasang *flyer job vacancy* pada sosial media, barulah calon karyawan mengirimkan lamarannya ke dalam *Website Marriott Careers*, selanjutnya calon karyawan mengerjakan *assessment* yang dikirim secara otomatis pada website tersebut. Setelah itu

Human Resources Department akan melakukan *screening* semua cv kandidat yang masuk berdasarkan hasil tes onlinenya, Lalu kandidat yang lulus akan dipanggil untuk melakukan *prescreening interview* dengan *Departemen Head* terkait, selanjutnya melakukan *STAR Interview* dengan departemen terkait, setelah kandidat tersebut lulus akan dilanjutkan ke *Human Resources Department* untuk melakukan *STAR Interview* tahap 2 dan dilanjutkan dengan *interview* tahap ketiga dengan pimpinan yaitu *Director of Operation* khusus untuk kandidat yang melamar posisi atau jabatan pada Departemen *Room* dan *Food & Beverage Service*, Setelah kandidat lulus semua tahapan *STAR Interview* lalu diundang untuk melakukan *final interview* dengan *General Manager*, Kemudian kandidat yang dinyatakan lulus akan dihubungi kembali untuk melakukan *reference check*, lalu kandidat diminta untuk mengumpulkan dokumen data dirinya seperti KK, NPWP, KTP, Nomor Rekening, BPJS Tenaga Kerja, Akta Lahir, Kartu Vaksin, dll, setelah semua dokumennya lengkap lalu *Human Resources Department* akan menjadwalkan kandidat tersebut untuk *medical check up*, jika hasil *medical check up* nya bagus selanjutnya *Human Resources Department* membuat kontrak kerja untuk kandidat tersebut, kemudian kandidat dipanggil lagi untuk menandatangani kontrak kerjanya, barulah kandidat tersebut resmi menjadi karyawan baru The Ritz-Carlton,

Bali dengan mengikuti orientasi (Penerimaan Karyawan Baru) selama 2 hari.

2. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Citra selaku *Assistant Director of Human Resources* dan Ibu Indah selaku *Human Resources Supervisor* dapat disimpulkan bahwa implementasi rekrutmen dan seleksi karyawan di The Ritz-Carlton, Bali sudah sesuai dengan LSOP atau Standar Operasional Prosedur Rekrutmen dan Seleksi di The Ritz-Carlton, Bali serta sudah sesuai dengan standar *Marriott International* dari tahun ke tahun baik sebelum korona maupun sesudah korona karena setiap satu tahun sekali Marriott melakukan Audit Isra atau *Information System Risk Assessment* ke semua properti yang berada di bawah brand Marriott. Audit Isra bertujuan untuk mengecek apakah proses rekrutmen dan seleksi karyawan sudah sesuai dengan standar Marriott dan LSOP yang berlaku, jika terdapat satu saja proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang menyimpang itu bisa mengakibatkan skor Hotel The Ritz-Carlton, Bali menjadi turun dan hal tersebut bisa menjadi salah satu penyebab turunnya status *Luxury* The Ritz-Carlton, Bali. Oleh karena itu *Human Resources Department* selalu mengikuti standar Marriott dan LSOP Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan The Ritz-Carlton, Bali dalam melakukan proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang baru dan selalu

memastikan bahwa proses tersebut sudah sesuai dengan standar dan LSOP yang berlaku. Namun, berdasarkan penelitian dari penulis bahwa terdapat kelemahan pada implementasi prosedur rekrutmen dan seleksi karyawan pada The Ritz-Carlton, Bali di tahapan *interview* karena tahapan *interviewnya* terlalu banyak sehingga membuat proses rekrutmen dan seleksi karyawannya panjang dan memakan banyak waktu, yang mengakibatkan susah mendapatkan kandidat yang tepat dengan cepat. Untuk itu diperlukan pengefisienan pada tahapan *interview* atau wawancaranya agar proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada The Ritz-Carlton, Bali tidak berjalan lama.

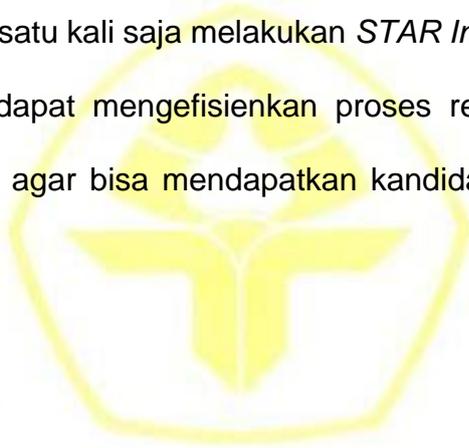
B. Saran

1. Berdasarkan dari hasil prosedur rekrutmen dan seleksi karyawan pada The Ritz-Carlton, Bali diharapkan proses rekrutmen dan seleksi karyawannya dapat diefektifkan lagi agar prosesnya tidak memakan waktu yang lama sehingga lama mendapatkan kandidat yang tepat dan hal tersebut bisa membuat kandidat yang bagus cepat diambil oleh properti yang lain. Apalagi pada saat ini The Ritz-Carlton, Bali mengalami kondisi *High Season* dimana banyak ada tamu yang menginap di The Ritz-Carlton, Bali sehingga banyak memerlukan tenaga kerja untuk menunjang operasional hotel karena setelah pandemi korona ini masih banyak ada posisi atau jabatan yang masih kosong terutama di

bagian operasional yang saat ini harus cepat diisi kembali. Maka dari itu untuk mencari kandidat yang tepat dengan cepat pihak HRD bisa mengefisienkan proses rekrutmen dan seleksi karyawannya agar cepat mendapatkan kandidat yang tepat untuk mengisi posisi atau jabatan yang kosong tersebut.

2. Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan terbukti bahwa implementasi proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada The Ritz-Carlton, Bali sudah sesuai dengan LSOP yang berlaku serta standar *Marriott International* namun terdapat kelemahan pada implementasi prosedur rekrutmen dan seleksi karyawannya di tahapan wawancara karena tahapan wawancaranya terlalu banyak sehingga membuat proses rekrutmen dan seleksi karyawannya memakan banyak waktu. Untuk itu sebaiknya pihak HRD perlu mengefisienkan proses rekrutmen dan seleksi karyawannya terutama pada tahapan wawancara namun standarnya tetap berpedoman dengan standar Marriot dan LSOP yang berlaku. Untuk itu sebaiknya pada tahapan *STAR Interview*-nya dapat diefisienkan lagi dengan cukup dilakukan oleh *Departemen Head* saja khusus untuk posisi *non management* seperti staff dan supervisor dan jika lulus langsung dilanjutkan dengan melakukan *final interview* bersama *General Manager* sedangkan untuk posisi *management* seperti *manager*, *departemen head*, *assistant director* dan *director* cukup

melakukan interview 2 kali saja yaitu STAR Interview oleh *Departemen Head* bersama dengan *Human Resources Department* dan jika lulus langsung melakukan *final interview* dengan *General Manager* karena *Departemen Head* terkait yang lebih mengetahui tentang *skill knowledge* dan *technical knowledge* proses kerja pada setiap departemennya dan pertanyaan STAR *Interview* juga hampir sama semuanya untuk itu cukup satu kali saja melakukan *STAR Interview*. Sehingga hal tersebut dapat mengefisienkan proses rekrutmen dan seleksi karyawan agar bisa mendapatkan kandidat yang tepat dengan cepat.



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR PUSTAKA

- Abadi , S., & Latifah, F. (2016). Decision Support System Penilaian Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Menggunakan Metode Simple Additive Weighting. *Jurnal TAM (Technology Acceptance Model)*, 37-43.
- Agustina, N. (2023, Maret Rabu). *Proses Seleksi Karyawan, Tujuan, dan Berbagai Jenis Tesnya*. From kitalulus: <https://www.kitalulus.com/bisnis/seleksi-adalah>
- Agustino, L. (2017). *Kebijakan Publik & Transparansi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah*. Bandung: Alfabeta.
- Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa. (2016). *KBBI Daring* . From kbbi.kemdikbud.go.id: <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/kebijakan>
- Budiyanti, E. (2020). Dampak Virus Corona Terhadap Sektor Perdagangan Dan Pariwisata Indonesia. *Majalah Info Singkat*, 19-24.
- detiknews. (2023, Januari Selasa). *PPKM Dicabut, Masker Sudah Boleh Lepas?* From DW.com Made for minds: <https://www.dw.com/id/ppkm-dicabut-masker-sudah-boleh-lepas/a-64267897>
- Dinas Provinsi Bali. (2020). *Protokol Tatanan Kehidupan Era Baru*. From JDIH Pemerintah Provinsi Bali: <https://jdih.baliprov.go.id/produk-hukum/peraturan-perundang-undangan/se/28569>
- Edy, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Fandy, A. (2022, September). *Apa itu SOP? Pengertian, Fungsi, dan Manfaatnya*. From Gramedia Blog: <https://www.gramedia.com/best-seller/apa-itu-sop/>
- Flippo, E. (2017). *Personal Manajemen (Manajemen Personalia)*. Jakarta: Erlangga.
- Hanif, S. (2020). *Konsep Algoritme dan Aplikasinya dalam Bahasa Pemrograman C++*. Bali: Andi.
- Hasibuan, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi Cetakan Ketiga)* . Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- I Komang Ardana, d. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- lezmoel. (2016). *Rekrutmen*. From uin-suska.ac.id: <https://repository.uin-suska.ac.id/2807/3/BAB%20II.pdf>.
- Iksan Buranudin, N. A. (2020). Ancaman Krisis Ekonomi Global Dari Dampak Pnyebaran Virus Corona (Covid-19). *Jurnal Stenido Indonesia. Vol 17 (1)*, 710-712.
- Indrawan, S. (2020). *Pemrograman Dasar Pascal Untuk Penyelesaian Sains Sederhana*. Kalimantan Selatan: Lakeisha.
- Insani, I. (2010). Standar Operasional Prosedur (SOP) sebagai Pedoman Pelaksanaan Administrasi Perkantoran dalam Rangka Peningkatan Pelayanan dan Kinerja Organisasi Pemerintah. 1.
- Ismail, M. (2020). *Evaluasi Pembelajaran : Konsep Dasar, Prinsip, Teknik dan Prosedur*. Depok: Rajagrafindo Persada, 2020.
- Kementerian Ketenagakerjaan RI. (2020). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020*. From uu-ciptakerja.go.id: <https://uu-ciptakerja.go.id/wp-content/uploads/2020/11/Salinan-UU-Nomor-11-Tahun-2020-tentang-Cipta-Kerja.pdf>
- Kementerian Perindustrian . (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. From kemenperin.go.id: https://kemenperin.go.id/kompetensi/UU_13_2003.pdf
- Kompas.com. (2020, Maret Minggu). *WHO Resmi Sebut Virus Corona Covid-19 sebagai Pandemi Global*. From Kompas.com: <https://www.kompas.com/sains/read/2020/03/12/083129823/who-resmi-sebut-virus-corona-covid-19-sebagai-pandemi-global?page=all>
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- LinovHR. (2021, Mei). *Kekurangan dan Kelebihan Struktur Organisasi Lini*. From linovhr.com: <https://www.linovhr.com/struktur-organisasi-lini/>
- Mahyuddin, d. (2021). *Teori Organisasi*. Padang: kitamenulis.id.
- Mathis, R., & John, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moedasir , A. (2022, Februari). *Pengertian, Jenis, dan Tugas Karyawan*. From majoo: <https://majoo.id/solusi/detail/karyawan-adalah>
- Nuraeni, N. (2018). Penerapan Metode Simple Additive Weighting (SAW) Dalam Seleksi Calon Karyawan. *ejournal.bsi.ac.id*, 63.

- Prasetia, A. (2020, Maret Senin). *2 Orang Indonesia Positif Kena Virus Corona di Wilayah RI*. From detiknews: <https://news.detik.com/berita/d-4921478/2-orang-indonesia-positif-kena-virus-corona-di-wilayah-ri>
- Rezkia, S. (2020, September Jumat). *Data Analysis: Teknik Analisis Data Kualitatif*. From Dqlab AI-Powered Learning: <https://dqlab.id/data-analisis-pahami-teknik-pengumpulan-data>
- Rizky, D. (2019, April). *Jenis Flowchart dan Simbol-Symbolnya*. From Medium.com: <https://medium.com/dot-intern/jenis-flowchart-dan-simbol-simbolnya-ef6553c53d73>
- Sailendra, A. (2015). *Langkah-Langkah Praktis Membuat SOP (Standard Operating Procedures)*. Jakarta: Idea Publishing.
- Sedarmayanti, H. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Shaluw. (2015, Maret). *Rekrutmen*. From eprints.walisongo.ac.id: https://eprints.walisongo.ac.id/id/eprint/3669/3/102411106_Bab2.pdf
- Sinambela, L. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Depok : PT Rajagrafindo Persada.
- Sugihamretha, I. (2020, Juni Jumat). *Respon Kebijakan: Mitigasi Dampak Wabah Covid-19 Pada Sektor Pariwisata*. From Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning : <https://doi.org/10.36574/jpp.v4i2.113>
- Sugihamretha, I. (2020, Juni Jumat). *Respon Kebijakan: Mitigasi Dampak Wabah Covid-19 Pada Sektor Pariwisata*. From Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning : <https://doi.org/10.36574/jpp.v4i2.113>
- Sugiyono, P. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono, P. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono, P. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D Edisi 2*. Bandung: Afabeta.
- Sugiyono, P. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Suwantoro, G. (2004). *Dasar-Dasar Pariwisata*. Yogyakarta : Andi Yogyakarta .



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI