

**PROSEDUR REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN
PADA ALILA MANGGIS HOTEL AND RESORT**



POLITEKNIK NEGERI BALI

**Oleh :
NI NYOMAN WIRASTI ADNYANI
NIM 2015713133**

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

**PROSEDUR REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN
PADA ALILA MANGGIS HOTEL AND RESORT**



POLITEKNIK NEGERI BALI

**Oleh :
NI NYOMAN WIRASTI ADNYANI
NIM 2015713133**

**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 Nyoman Wirasti Adnyani
NIM : 2015713133
Prodi/Jurusan : D3 Administrasi Bisnis / Administrasi Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa naskah Tugas Akhir saya dengan judul :
“PROSEDUR REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN PADA ALILA MANGGIS HOTEL AND RESORT”

Adalah memang benar asli karya saya. Dengan ini saya juga menyatakan bahwa dalam naskah Tugas Akhir ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi, dan atau sepanjang pengetahuan saya juga 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 Nyoman Wirasti Adnyani
NIM. 2015713133

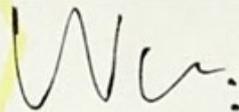
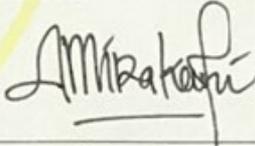
Lembar Persetujuan Dan Pengesahan

PROSEDUR REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN PADA ALILA MANGGIS HOTEL AND RESORT

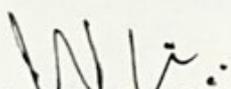
Tugas akhir ini diajukan guna memenuhi syarat untuk memperoleh Ijazah
Diploma Tiga Program Studi Administrasi Bisnis pada Jurusan
Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali

NI NYOMAN WIRASTI ADNYANI
NIM. 2015713133

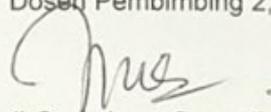
Badung, 25 Agustus 2023
Disetujui oleh,

Nama Penguji	Tanda Tangan
Ketua Dosen Penguji, I Made Widiantara, S.Psi., M.Si. NIP. 197902182003121002	
Dosen Penguji 1, A.A. Ayu Mirah Kencanawati, SE., MM. NIP. 197206121998022002	
Dosen Penguji 2, Waelan, SE., M.Sc. NIP. 196004031989101001	

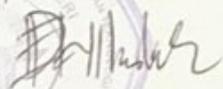
Dosen Pembimbing 1,


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

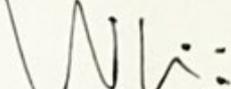
Dosen Pembimbing 2,


(I Gede Iwan Suryadi, SE., MM.)
NIP. 198003052008121001

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

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadapan Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan anugerah-Nya, penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir yang berjudul “Prosedur Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada Alila Manggis Hotel and Resort” tepat pada waktunya.

Penyusunan Tugas Akhir ini diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan kelulusan Program Studi Diploma III pada program studi Administrasi Bisnis, Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Bali.

Dalam pembuatan dan penulisan Tugas Akhir ini, penulis telah banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, melalui kesempatan ini izinkan penulis mengucapkan terima kasih kepada:

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 sekaligus dosen pembimbing 1 yang telah memberikan bimbingan, arahan serta motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan baik

4. Bapak I Gede Iwan Suryadi, SE.,MM., selaku dosen pembimbing 2 yang juga telah banyak memberikan bimbingan selama penyusunan Tugas Akhir ini
5. Ibu I Gusti Ayu Agung Rukmini selaku Human Resources Coordinator, yang telah bersedia memberikan informasi dan data tentang penelitian penulis
6. Teristimewa Ayah, Ibu dan Saudara kandung yang tiada henti memberikan dukungan moril maupun material dan motivasi yang mampu dijadikan kekuatan untuk penulis. Terimakasih atas segala kasih sayang, kepercayaan serta kesabaran untuk penulis
7. Ni Nyoman Tuti Widari selaku kakak ipar penulis yang selalu memberikan motivasi, menjadi teman bertukar pikiran, tempat berkeluh kesah dan menjadi support system terbaik bagi penulis dalam menyelesaikan perkuliahan ini dari awal hingga membuat Tugas Akhir
8. I Ketut Agus Artomy Saputra yang selalu memberikan dukungan, semangat serta telah menjadi tempat berkeluh kesah penulis dalam menyelesaikan Tugas Akhir
9. Teman – teman yang telah menemani dan memberikan semangat selama penyusunan Tugas Akhir ini.
10. *Last but not least*, diri saya sendiri yang telah bekerja keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tak pernah memutuskan menyerah

sesulit apapun proses penyusunan Tugas Akhir ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin. Ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.

Semoga Tuhan Yang Maha Kuasa dapat membalas kebaikan kalian dan Tugas Akhir yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi penulis, rekan – rekan, masyarakat, serta bangsa dan negara.

Badung, 25 Agustus 2023



Penulis

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TUGAS AKHIR.....	II
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN.....	III
PRAKATA	IV
DAFTAR ISI.....	VII
DAFTAR TABEL	IX
DAFTAR GAMBAR	X
DAFTAR LAMPIRAN	XI
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Pokok Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
E. Metode penelitian.....	7
BAB II LANDASAN TEORI.....	12
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	12
B. Rekrutmen	17
C. Seleksi	25
D. Karyawan	32
E. <i>Flowcart</i>	34
BAB III GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN.....	38
A. Sejarah Perusahaan	38
B. Bidang Usaha.....	40

C. Struktur Organisasi dan Uraian Jabatan	45
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	49
A. Kebijakan Perusahaan	49
B. Analisis dan Interpretasi Data	51
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	73
A. SIMPULAN.....	73
B. SARAN.....	74
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Alila Manggis Hotel and Resort	4
Tabel 2.1 Simbol <i>Flowchart</i>	35

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Pelayanan SPA pada Alila Manggis Hotel and Resort	41
Gambar 3.2 Seasalt Alila Manggis Hotel and Resort	43
Gambar 3.3 Struktur Organisasi Alila Manggis Hotel and Resort	45
Gambar 4.1 Proses Rekrutmen Karyawan <i>Eksternal</i> pada Alila Manggis Hotel and Resort	52
Gambar 4.2 Proses Rekrutmen Karyawan <i>Internal</i> Pada Alila Manggis Hotel and Resort	64

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Daftar Wawancara	79
Lampiran 2. Daftar Wawancara	80
Lampiran 3. <i>Employment Application Form</i>	81
Lampiran 4. <i>Employment Application Form</i>	82
Lampiran 5. <i>Personnel Action Form</i>	83
Lampiran 6. <i>Interview Assesment Form</i>	84
Lampiran 7. <i>Telephone Reference Check</i>	85
Lampiran 8. Melakukan Perekrutan Dan Wawancara.....	86
Lampiran 9. Proses Bimbingan TA Dosen Pembimbing 1	87
Lampiran 10. Proses Bimbingan TA Dosen Pembimbing 2	88
Lampiran 11. Keterangan Perubahan Judul Tugas Akhir	89
Lampiran 12. Surat Keterangan Penyelesaian Tugas Akhir	90
Lampiran 13. Surat Keterangan Penggunaan Karya Mahasiswa	91
Lampiran 14. Luaran <i>Eksternal</i>	92
Lampiran 15. Luaran <i>Internal</i>	93
Lampiran 16. Dokumentasi Penerapan Karya Mahasiswa	94

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pariwisata adalah industri yang sangat luas yang berkaitan dengan perekonomian Negara karena memiliki peranan penting dalam memajukan ekonomi nasional, khususnya mengurangi jumlah pengangguran yang menjadi masalah terberat dalam Negara Indonesia, serta dapat meningkatkan produktivitas Negara sebagai industri yang menambah devisa Negara. Menurut Undang – undang Republik Indonesia, Nomor 10 tahun 2019 (Wisnawa dkk.,2019:1) pariwisata adalah berbagai macam kegiatan wisata dan didukung berbagai fasilitas serta layanan yang disediakan oleh masyarakat, pengusaha, Pemerintah dan Pemerintah Daerah.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berperan penting dalam suatu perusahaan untuk menggerakkan sumber daya lainnya dari semua kegiatan perusahaan. Tanpa kehadiran sumber daya manusia dalam kegiatan usaha sebuah perusahaan tidak akan bisa berjalan walaupun tersedia sumber daya alam yang berlimpah. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang potensial dan berkualitas maka perusahaan harus mempunyai dan menjalankan proses atau sistem pengadaan karyawan yang tepat melalui proses rekrutmen dan seleksi. Menurut Ajabar (2020 : 4) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses memberdayakan atau memaksimalkan anggota organisasi sehingga mampu mencapai tujuan organisasi tersebut secara efektif dan efisien. Kualitas dari sumber daya manusia dapat mempengaruhi dalam kemajuan suatu perusahaan. Untuk itu dalam mencapai tujuan perusahaan selain sumber daya manusia yang berkualitas juga perusahaan diharapkan mampu mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sebaik mungkin.

Untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas maka setiap perusahaan menjalankan sistem rekrutmen karyawan yang tepat. Menurut Sinambela (2019) Rekrutmen adalah proses menarik individu dalam jumlah yang sesuai dengan kebutuhan dengan kualifikasi tertentu pada waktu yang tepat sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan mendorong pelamar untuk melamar suatu posisi ke

perusahaan. Rekrutmen merupakan salah satu hal yang paling penting untuk mendapatkan karyawan baru untuk menyempurnakan suatu perusahaan. Untuk mendapatkan karyawan baru yang terampil dan mampu bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan, begitu pula perusahaan harus melakukan perekrutan karyawan dengan cermat dan teliti sehingga kecil kemungkinan terjadinya penyimpangan-penyimpangan dalam pelaksanaan, perekrutan karyawan.

Di setiap perusahaan apapun bentuknya pasti memiliki prosedur rekrutmen karyawan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas bagi perusahaan selama prosedur rekrutmen karyawan dilaksanakan, perusahaan diharapkan dapat menyeleksi calon karyawan sesuai dengan syarat dan keahlian karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Dengan adanya rekrutmen karyawan, diharapkan sumber daya manusia yang diperoleh perusahaan dapat berperan penting dalam mewujudkan tujuan suatu perusahaan.

Alila Manggis Hotel and Resort merupakan badan usaha akomodasi pariwisata yang merupakan bagian dari Hyatt yang berlokasi di Banjar Dinas Buitan, Desa Manggis, Kecamatan Manggis, Kabupaten Karangasem, Provinsi Bali. Alila Manggis Hotel and Resort sangat mengutamakan kenyamanan para wisatawan dengan meningkatkan kualitas pelayanannya. Salah satu tujuan

perusahaan yaitu meningkatkan pertumbuhan perusahaan secara berkesinambungan dengan bertumpu pada usaha akomodasi yang berorientasi pada permintaan pasar yang berwawasan pariwisata.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Alila Manggis Hotel And Resort

Gender		Female	Male
Department			
A&G		4	10
Food & Beverage		9	21
Room Divison		6	30
Sales & Marketing		1	-
SPA		4	-

Sumber : Human Resources Coordinator Alila Manggis Hotel and Resort

Dari tabel 1.1 dapat dilihat jumlah karyawan Alila Manggis Hotel and Resort pada Bulan April tahun 2023. Dengan merekrut karyawan baru sebanyak 3 orang pada *Food and Beverage Department*, yakni 2 orang pada *Food and Beverage Service* serta 1 orang pada *Food and Beverage Product*. Mengelola dan mempertimbangkan sumber daya manusia untuk direkrut ke dalam suatu pekerjaan itu penting dilakukan. Melihat semakin ketatnya suatu persaingan dalam bisnis maupun usaha lainnya, *Human Resources Department* merupakan salah satu *department* yang bertanggung jawab mengenai pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu perusahaan dan memastikan perusahaannya mendapatkan karyawan – karyawan terbaik. Selain itu *Human*

Resources Department merupakan pihak yang dinilai paling bertanggung jawab untuk mengelola proses rekrutmen calon karyawan baru. Selanjutnya *Human Resources* bertugas memaksimalkan kemampuan terbaik karyawan tersebut untuk melaksanakan tugasnya masing – masing dengan baik.

Karyawan yang telah bergabung pada Alila Manggis Hotel and Resort berarti ia telah melewati tahapan-tahapan rekrutmen yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Namun kondisi perekrutan calon karyawan pada Alila Manggis Hotel and Resort tidak sepenuhnya berjalan dengan baik. Berdasarkan fakta yang terjadi pada perekrutan calon karyawan di Alila Manggis Hotel and Resort terkadang tidak sesuai dengan SOP (*Standard Operation Procedure*). Ketika perusahaan merekrut calon karyawan yang sudah pernah melakukan *training* disana, calon karyawan tersebut tidak melewati tahap-tahap rekrutmen sepenuhnya seperti tidak melakukan wawancara dengan atasan langsung serta wawancara dengan *General Manager*. Mengingat betapa pentingnya proses pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan dan keingintahuan untuk mengetahui masalah-masalah apa saja yang timbul pada saat terjadinya proses rekrutmen.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik mengangkat suatu topik yang berjudul **“PROSEDUR**

REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN PADA ALILA MANGGIS HOTEL AND RESORT”

B. Pokok Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi pokok masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana prosedur rekrutmen dan seleksi karyawan di Alila Manggis Hotel and Resort?
2. Apa saja kendala yang dialami serta solusi yang diberikan dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan di Alila Manggis Hotel and Resort?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini disesuaikan dengan permasalahan yang telah dijabarkan pada perumusan masalah yaitu :

1. Untuk mengetahui prosedur rekrutmen dan seleksi karyawan di Alila Manggis Hotel and Resort.
2. Untuk mengetahui kendala yang dialami serta solusi yang diberikan dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan di Alila Manggis Hotel and Resort.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Mahasiswa

Sebagai salah satu usaha untuk mengetahui dan mempraktikkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan

mengaplikasikan kemampuan dalam pembuatan prosedur rekrutmen dan seleksi karyawan pada Alila Manggis Hotel and Resort.

2. Bagi Politeknik Negeri Bali

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi di perpustakaan Politeknik Negeri Bali dan dapat menjadi sumbangan pemikiran untuk mengatasi masalah yang sama di masa yang akan datang.

3. Bagi Alila Manggis Hotel & Resort

Kontribusi hasil penelitian berupa prosedur rekrutmen dan seleksi karyawan ini diharapkan dapat dirancang dan direalisasikan, sehingga dapat memaksimalkan proses rekrutmen dan seleksi karyawan.

E. Metode penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah pada Alila Manggis Hotel and Resort yang beralamat di Jalan Raya Buitan, Desa Buitan, Manggis, Karangasem *Regency*, Bali. Alila Manggis Hotel and Resort tercatat sebagai perusahaan yang bergerak dibidang usaha jasa akomodasi hotel. Lokasi ini dipilih karena sebelumnya belum ada yang melakukan penelitian pada perusahaan ini.

2. Objek Penelitian

Objek dari penelitian yang peneliti dapatkan selama melakukan penelitian di Alila Manggis Hotel and Resort adalah tentang “Prosedur Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada Alila Manggis Hotel and Resort”.

3. Data Penelitian

a. Jenis Data

Jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah Data Kualitatif. Menurut Sugiyono (2015:13) data kualitatif merupakan data yang berbentuk kalimat, kata atau gambar. Data kualitatif dalam penelitian ini berupa keterangan-keterangan yang ada hubungannya dengan penelitian seperti sejarah berdirinya perusahaan dan struktur organisasi perusahaan, fasilitas yang dimiliki, serta prosedur rekrutmen dan seleksi karyawan.

b. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1) Data Primer

Menurut Sugiyono (2017:225) data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh langsung di lokasi penelitian yang berupa

prosedur rekrutmen dan seleksi karyawan yang digunakan dengan melalui tahap wawancara terhadap beberapa pihak terkait yang bersangkutan dapat memberikan informasi terhadap penelitian ini.

2) Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2017 : 225) data sekunder merupakan sumber data yang memberikan data secara tidak langsung kepada pengumpul data, yang dapat diperoleh lewat orang lain atau dokumen. Dalam penelitian ini, data diperoleh dari buku-buku di perpustakaan, sejarah perusahaan, struktur organisasi dan dari sumber lain yang ada hubungannya dengan permasalahan yang diteliti.

c. Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu meliputi :

1) Metode Observasi

Menurut Sugiyono (2018:229), observasi merupakan suatu teknik dalam pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Dalam penelitian ini langkah-langkah yang digunakan adalah dengan melakukan pengamatan

langsung terhadap Alila Manggis Hotel and Resort untuk memperoleh gambaran yang nyata.

2) Metode Wawancara

Menurut Sugiyono (2019), wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Dalam penelitian ini metode yang dilakukan yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab langsung dengan pihak yang dapat memberikan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti dalam melakukan penelitian seperti misalnya melakukan wawancara dengan *Human Resources Coordinator* pada Alila Manggis Hotel and Resort sehingga memperoleh data mengenai Prosedur Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada Alila Manggis Hotel and Resort.

3) Metode Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2018:476), dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

Studi dokumentasi dari penelitian ini adalah sejarah singkat Alila Manggis Hotel and Resort yang berbentuk tulisan dan dokumentasi berupa gambar yaitu struktur organisasi pada Alila Manggis Hotel and Resort.

4. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2018:86) metode penelitian deskriptif adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variable mandiri, baik satu variable atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain.

Berdasarkan jenis data penelitian ini, analisis yang digunakan yaitu teknik data deskriptif kualitatif. Deskriptif kualitatif adalah penelitian untuk mengungkapkan kejadian atau fakta, keadaan, fenomena berdasarkan fakta dan informasi yang diperoleh mengenai rekrutmen dan seleksi karyawan pada Alila Manggis Hotel and Resort.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

Dari berbagai uraian dan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai prosedur rekrutmen dan seleksi karyawan pada Alila Manggis Hotel and Resort, maka penulis dapat merumuskan simpulan sebagai berikut :

1. Alila Manggis Hotel and Resort dalam melakukan rekrutmen sepenuhnya dilakukan oleh pihak *Human Resources*. Dalam merekrut karyawan menggunakan dua sumber yaitu sumber *eksternal* dan *internal*. Serta melakukan penyusunan strategi rekrutmen, pencarian pelamar kerja, seleksi administrasi,

wawancara, orientasi serta penempatan karyawan baru sesuai dengan tahapan *flowcart*.

2. Kendala yang terjadi dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan antara lain, mendapatkan pelamar yang memiliki masalah dalam kesehatannya, pelamar tidak memenuhi kriteria dan tidak memiliki kemampuan dibidangnya, serta Jumlah pelamar yang banyak sehingga *Human Resources Coordinator* harus memilih pelamar yang tepat. Solusi dari keseluruhan kendala yang dihadapi terletak pada kesiapan dan ketelitian dari *Human Resources* dalam merekrut calon karyawan.

B. SARAN

Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada Alila Manggis Hotel and Resort yang dilakukan oleh pihak HRD yaitu :

1. Pada proses rekrutmen karyawan baru, hendaknya *Human Resources* melakukan pemeriksaan latar belakang media sosial atau yang biasa disebut dengan *screening* sosial media untuk dapat memberikan serangkaian informasi penting, salah satunya terkait perilaku calon karyawan di sosial media.

Screening media sosial kini perlu diterapkan dalam tahapan rekrutmen dan seleksi karyawan dikarenakan media sosial bisa digunakan untuk membangun image seseorang. *Screening* media sosial adalah ketika sebuah perusahaan melakukan

pemeriksaan latar belakang dengan meninjau profil sosial media kandidat untuk mencari tahu aktivitas dan hal lainnya yang dilakukan. Sehingga dari *screening*, perusahaan dapat mengetahui seperti apa calon kandidat yang melamar ke perusahaan. Dengan kata lain, metode ini bisa menambah wawasan baru yang tidak disematkan dalam CV.

2. *Human Resources* seharusnya mengadakan tes psikologi pada calon karyawan untuk menganalisis apakah para pelamar mempunyai etika kerja yang baik, dapat dimotivasi atau sebaliknya. Karena tes psikologi merupakan alat untuk mengukur potensi kecerdasan, kepribadian atau tempramen, kemampuan logika, pendapat dan kreativitas seseorang. Hasil tes psikologi dapat memberikan informasi berharga dalam pengambilan keputusan yang terkait dengan seleksi karyawan, pengembangan tim, penempatan pekerjaan yang tepat, penilaian potensi serta pengembangan karir individu. Hasil tes psikologi sebaiknya digunakan sebagai alat bantu dalam pengambilan keputusan, namun tetap harus dipertimbangkan bersama dengan informasi lainnya, seperti pengalaman kerja, referensi dan wawancara
3. Setelah proses rekrutmen selesai dilakukan dan sudah melakukan penempatan pada karyawan baru, seharusnya setiap *department* mengadakan *training*. Tujuan dari dilakukan *training*

yaitu agar keterampilan, pengetahuan dan efisiensi karyawan dalam bekerja dapat meningkat. Sehingga karyawan baru mampu melakukan tugas saat ditempatkan pada proses yang telah ditentukan. Selain itu fungsi dari *training* yaitu dapat membantu karyawan untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam menjalankan tugas – tugas yang diberikan, memperluas pengetahuan tentang perusahaan dan memperkuat keterampilan yang dibutuhkan untuk mencapai karier yang diinginkan dan dapat membantu perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar, 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sleman: Deepublish.
- Anwar, Hairul. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Poliban: Press.
- Badriyah, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1. Bandung: CV Pustaka.
- Ganyang, M. T. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita)*. Bogor: In Media.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia KBBI. (Online). Pengertian Karyawan. <http://kbbi.web/karyawan>. (Diakses 3 Juni 2021).
- Munawaroh, Holifatul. 2022. *Prosedur Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kerja Pada PT. Asiamadya Selaras Jakarta Timur*. Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta.
- Purnamasari, Evita P. 2015. *Panduan Menyusun SOP*. Yogyakarta: Kombis.

Serupa.id. (Online). Metode Penelitian Deskriptif. <https://serupa.id/metode-penelitian-deskriptif/>. (Diakses 27 April 2022).

Sora N. 2017. Pengertian Karyawan dan Jenisnya Secara Umum. <http://www.pengertianku.net/2017/01/pengertian-karyawan-dan-jenis-secara-umum.html>. (Diakses 5 April 2021).

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Wirawan, Putu Eka dkk. 2022. *Pengantar Pariwisata*. Bandung: Nilacakra.