

**PROSEDUR REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN
PADA *HUMAN RESOURCES DEPARTMENT*
RADISSON BLU BALI ULUWATU**



POLITEKNIK NEGERI BALI

**OLEH
NI WAYAN LINDA DAMAYANTI
NIM 2015713076**

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

**PROSEDUR REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN
PADA *HUMAN RESOURCES DEPARTMENT*
RADISSON BLU BALI ULUWATU**



POLITEKNIK NEGERI BALI

**OLEH
NI WAYAN LINDA DAMAYANTI
NIM 2015713076**

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

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ni Wayan Linda Damayanti

NIM : 2015713076

Prodi/Jurusan : D3 Administrasi Bisnis/Administrasi Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa naskah Tugas Akhir saya dengan judul:

" PROSEDUR REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN PADA HUMAN RESOURCES DEPARTMENT RADISSON BLU BALI ULUWATU"

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 pengetahuannya 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 Wayan Linda Damayanti

NIM. 2015713076


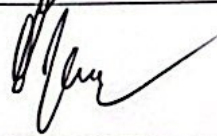

Lembar Persetujuan dan Pengesahan

**PROSEDUR REKRUTMEN DAN SELEKSI PADA HUMAN RESOURCES
DEPARTMENT RADISSON BLU BALI ULUWATU**


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

**(Ni Wayan Linda Damayanti)
NIM 2015713076**

Badung, 25 Agustus 2023
Disetujui oleh,

Nama Penguji	Tanda Tangan
Ketua Dosen Penguji, Dr. Phil. Kadek Dwi Cahaya Putra, S.Pd. M,Sc NIP. 19770305200112001	
Dosen Penguji 1, I Wayan Sukarta, SE.,M.Agb. NIP. 196005191989101001	
Dosen Penguji 2, Dra. Ni Luh Putu Inten Rumini, M.Agb NIP. 196210101989112001	

Dosen Pembimbing I


(Dr. Phil. Kadek Dwi Cahaya Putra,
S.Pd., M,Sc)
NIP. 19770305200112001


Dosen Pembimbing II


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

Disahkan oleh,

Jurusan Administrasi Bisnis

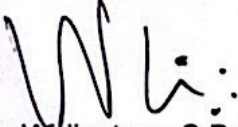
Ketua,


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

Diketahui oleh,

Program Studi D3 Administrasi Bisnis

Ketua,


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

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir yang berjudul "**Prosedur Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada Human Resources Department Radisson Blu Bali Uluwatu**" ini dengan tepat waktu.

Maksud dan tujuan penulisan Tugas Akhir ini merupakan salah satu persyaratan untuk memperoleh ijazah Diploma III Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali.

Dalam penyusunan Tugas Akhir ini, penulis menerima banyak partisipasi, dorongan, bimbingan serta petunjuk dari berbagai pihak baik yang bersifat moral maupun material. Untuk itu penulis secara khusus menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak I Nyoman Adbi., SE., M.eCom., selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan fasilitas dalam kegiatan belajar di Politeknik Negeri Bali.
2. Ibu Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE, MBA, Ph.D selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan izin serta petunjuk dan dorongan kepada penulis dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.
3. Bapak I Made Wudiantara, S.Psi.,M.Si. selaku Ketua Program Studi D3 Administrasi Bisnis Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali

yang memberikan motivasi serta dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.

4. Bapak Dr. Phil. Kadek Dwi Cahaya Putra, S.Pd, M.Sc dan Ibu Wayan Suryathi, SE,MM selaku Dosen pembimbing I dan pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, arahan dan saran serta motivasi yang sangat berguna dalam penyusunan Tugas Akhir ini.
5. Seluruh Dosen dan Staf Politeknik Negeri Bali yang telah membantu dan memberikan bekal ilmu pengetahuan serta bimbingan dalam menyusun Tugas Akhir ini.
6. Ibu Maria Artini Trisetiati selaku Human Resources Manager yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian di Hotel Radisson Blu Bali Uluwatu.
7. Bapak I Putu Ananta Wijaya selaku Jr. Asst. Training Human Resources yang telah memberikan kesempatan penulis untuk memperoleh data yang diperlukan penulis guna tersusunnya Tugas Akhir ini.
8. Seluruh Staff Karyawan Hotel Radisson Blu Bali Uluwatu yang telah banyak membantu penulis selama praktek kerja lapangan serta untuk rasa kekeluargaannya.
9. Keluarga dan orang terdekat yang telah memberikan doa serta dukungan selama penulis menyelesaikan Tugas Akhir.

Penulis menyadari Tugas Akhir ini jauh dari sempurna, mengingat terbatasnya pengetahuan dan pengalaman penulis. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan untuk kedepannya.

Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan Tugas Akhir ini. Semoga tugas akhir ini bermanfaat bagi semua pihak.



Badung, 12 Juli 2023

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'J. Pratiwi'.

Penulis

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
PRAKATA.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Pokok Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
E. Metode Penelitian	6
1. Lokasi Penelitian.....	6
2. Objek Penelitian.....	7
3. Data Penelitian	7
4. Teknik analisis Data.....	10
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	11
1. Pengertian Sumber Daya Manusia	11
2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	13
B. Recruitment	16
1. Pengertian Recruitment.....	16
2. Tujuan Recruitment	17
3. Sumber Recruitment.....	18
4. Proses Recruitment.....	18
C. Seleksi	22
1. Pengertian Seleksi.....	22
2. Proses atau langkah-langkah Seleksi	23

D. Karyawan.....	26
1. Pengertian Karyawan	26
2. Jenis-jenis Karyawan.....	27
E. Prosedur	28
1. Pengertian Prosedur.....	28
2. Karakteristik Prosedur.....	29
3. Manfaat Prosedur	30
F. Flowchart	31
1. Pengertian <i>Flowchart</i>	31
2. Simbol-simbol <i>Flowchart</i>	31
BAB III GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN.....	34
A. Sejarah Perusahaan	34
B. Bidang Usaha	36
1. Lokasi Radisson Blu Bali Uluwatu.....	36
2. Fasilitas Radisson Blu Bali Uluwatu	38
C. Struktur Organisasi dan Uraian Jabatan	49
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	53
A. Kebijakan Perusahaan.....	53
B. Analisis dan Interpretasi Data	54
C. Kendala dan Solusi	67
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	69
A. Simpulan.....	69
B. SARAN	70
DAFTAR PUSTAKA.....	72
LAMPIRAN	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Logo Radisson Blu Bali Uluwatu	36
Gambar 3. 2 Deluxe Room	39
Gambar 3. 3 Deluxe Room-Ocean View	40
Gambar 3. 4 Deluxe Room – Panoramic View	41
Gambar 3. 5 Deluxe Room – Terrace	41
Gambar 3. 6 Studio Suite.....	42
Gambar 3. 7 Ocean View Suites.....	42
Gambar 3. 8 Artichoke Restaurant.....	43
Gambar 3. 9 Filini Restaurant	44
Gambar 3. 10 Room Service	45
Gambar 3. 11 Lookout	46
Gambar 3. 12 Choka	47
Gambar 3. 13 Lucid Liquids	47
Gambar 3. 14 SPA.....	48
Gambar 3. 15 Meeting Spaces	49
Gambar 3. 16 Struktur Organisasi Human Resources Department	49
Gambar 4. 1 Proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada sumber internal Radisson Blu Bali Uluwatu	56
Gambar 4. 2 Proses Rekrutmen dan Seleksi pada sumber eksternal pada Radisson Blu Bali Uluwatu	60

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Simbol-simbol Aliran atau <i>Flowchart</i>	31
---	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Daftar Pertanyaan Wawancara

Lampiran 2 : *Employee Requisition Form*

Lampiran 3 : *Application For Employment*

Lampiran 4 : *Interview Assessment Form*

Lampiran 5 : *Internal Transfer Form*

Lampiran 6 : *New Join Form*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor penting bagi perusahaan. Selain itu sumber daya manusia dikatakan sebagai salah satu kunci bagi perusahaan sebagai penggerak, pemikir dan perencana dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan memberikan suatu keuntungan tersendiri bagi perusahaan dimana sumber daya manusia tersebut merupakan pelaku dari keseluruhan kegiatan baik dari tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang dimana diharapkan mampu memanfaatkan sumber daya lain yang dimiliki perusahaan.

Menurut Marwansyah (2014: 3) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penyalahgunaan sumber daya manusia didalam perusahaan yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan karir, pemberian kompenasasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. Kualitas dari sumber daya manusia dapat sangat mempengaruhi dalam kemajuan suatu perusahaan. Dengan kata lain sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang paling penting bagi perusahaan. Untuk itu dalam mencapai tujuan perusahaan selain sumber daya manusia yang berkualitas juga perusahaan

diharapkan mampu untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sebaik mungkin.

Untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas maka setiap perusahaan menjalankan system rekrutmen karyawan yang tepat. Menurut Kasmir (2016) Rekrutmen adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar keperusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan. Rekrutmen merupakan salah satu hal yang paling penting untuk mendapatkan karyawan baru untuk menyempurnakan suatu perusahaan tanpa karyawan perusahaan tidak akan bias berjalan dengan baik. Kegiatan rekrutmen didasarkan pada perencanaan sumber daya manusia, karena dalam rencana tersebut telah ditetapkan berbagai persyaratan yang harus dipenuhi oleh orang yang ingin bekerja dalam suatu organisasi bersangkutan artinya, dengan mendasarkan pada rencana sumber daya manusia, preferensi para manager, para pencari tenaga kerja akan memiliki gambaran yang lengkap tentang tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi oleh tenaga kerja baru atau karyawan baru.

Disetiap perusahaan 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 banyak dalam mewujudkan tujuan suatu perusahaan.

Selama pelaksanaan proses rekrutmen, penting juga bagi suatu perusahaan untuk melakukan seleksi terhadap para pelamar kerja. Menurut Handoko (2019) mengatakan bahwa, seleksi adalah serangkaian kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak. Langkah-langkah ini mencakup kebutuhan-kebutuhan kerja pelamar ataupun perusahaan. Proses seleksi ini penting untuk dilakukan karena dapat menjamin perusahaan untuk memiliki karyawan yang tepat dalam suatu pekerjaan. Proses rekrutmen serta seleksi ini dijalankan oleh salah satu departemen perusahaan, yaitu *Human Resources Department*.

Human Resources Department merupakan salah satu departemen yang bertanggung jawab terhadap Sumber Daya Manusia (SDM) dan memastikan perusahaan 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.

Radisson Blu Bali Uluwatu merupakan salah satu hotel bintang 5 yang berlokasi di Jalan Pemutih Labuan Sait, Pecatu. Radisson Blu Bali Uluwatu ini dapat dikatakan sebagai salah satu tempat yang sukses

dalam menjalankan usahanya. Sebagai salah satu hotel yang cukup terkenal sudah pasti dalam mengembangkan usahanya Radisson Blu Bali Uluwatu memerlukan karyawan baru sesuai dengan kebutuhan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Radisson Blu Balu Uluwatu menerapkan sistem rekrutmen untuk karyawan tidak tetap (kontrak) merupakan karyawan yang bekerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian atau kontrak dapat juga disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja yang didasarkan suatu jangka waktu yang diadakan untuk paling lama 3 tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu maksimal 1 tahun.

Adanya proses rekrutmen dan seleksi pada karyawan terlihat masih terdapat kekurangan serta kendala dalam pelaksanaan proses rekrutmen. Kendala yang kerap terjadi saat pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan yaitu karyawan dari dalam perusahaan yang ingin dipromosikan jabatannya karena merasa pantas menduduki posisi tersebut. Dan terdapat beberapa kandidat yang melamar tidak mencantumkan jabatan/posisi yang ingin dilamar. Maka dari itu mengakibatkan proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh *Human Resources Department* belum sepenuhnya berjalan dengan efektif.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk mengambil judul “**Prosedur Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada *Human Resources Department* Radisson Blu Bali Uluwatu**”.

B. Pokok Masalah

1. Bagaimanakah prosedur rekrutmen dan seleksi karyawan pada *Human Resources* di Radisson Blu Bali Uluwatu?
2. Apa saja yang menjadi hambatan saat pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan dan bagaimana solusinya pada *human resources department* di Radisson Blu Bali Uluwatu?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui prosedur rekrutmen dan seleksi karyawan pada *Human Resources Department* pada Hotel Radisson Blu Bali Uluwatu
2. Untuk mengetahui hambatan saat pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan dan solusinya pada *Human Resources Department* pada Hotel Radisson Blu Bali Uluwatu

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Mahasiswa

- a. Untuk memenuhi ilmu yang telah di peroleh di bangku kuliah kemudian membandingkan dengan keadaan sebenarnya yang terjadi di lapangan.

- b. Memberikan wawasan yang lebih luas kepada mahasiswa dengan membandingkan dan mempraktikkan ilmu dan teori yang diperoleh dibangku kuliah dengan kenyataan yang ada diperusahaan terutama mengenai prosedur rekrutmen calon karyawan.

2. Bagi Politeknik Negeri Bali

Politeknik Negeri Bali sebagai tempat mahasiswa dalam menimba ilmu pengetahuan dan diharapkan akan mendapatkan masukan-masukan, informasi, referensi khusus rekrutmen dan seleksi bagi penelitian-penelitian berikutnya, serta dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan.

3. Bagi Perusahaan

Dapat diharapkan memberi sumbangan pemikiran dalam hal perbaikan dan perubahan menetapkan kebijakan rekrutment perusahaan atau hotel guna dalam mencapai tujuan perusahaan

E. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Radisson Blu Bali Uluwatu yang beralamat di Jalan Pemutih Labuan Sait, Pecatu 80361, Bali, Indonesia.

2. Objek Penelitian

Adapun objek penelitian dalam penyusunan penelitian ini adalah Prosedur Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada Human Resources Department di Radisson Blu Bali Uluwatu.

3. Data Penelitian

a. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data penelitian kualitatif. Menurut Sugiyono (2015) Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, skema, dan gambar. Data kualitatif didefinisikan atau juga bias disebut sebagai data yang mendekati dan mencirikan sesuatu. Data ini dapat diamati dan dicatat.

b. Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1) Data Primer

Menurut Sugiyono (2018;456) Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau objek penelitian dilakukan. Data primer dalam penelitian ini bersumber dari *Human Resources Department (HRD) Radisson Blu*

Bali Uluwatu. Contohnya: hasil wawancara dengan *Manager of Human Resources* mengenai tentang prosedur rekrutmen karyawan pada HRD di Radisson Blu Bali Uluwatu.

2) Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung dari perusahaan seperti buku-buku atau literature yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas. Menurut Sugiarta (2017;87) Data sekunder adalah informasi yang diberikan atau diperoleh secara tidak langsung dari sumber-sumber utama atau narasumber. Contohnya: data yang kita liat langsung seperti data mengenai karyawan

c. Metode Pengumpulan Data

1) Observasi

Menurut Morissan (2017;143) observasi atau pengamatan adalah kegiatan keseharian manusia dengan menggunakan panca indra sebagai alat bantu utamanya. Contohnya: dalam proses pengumpulan data, penulis mengobservasi segala peristiwa yang berkaitan dengan prosedur rekrutmen dan seleksi karyawan secara langsung pada *Human Resources Department* (HRD) di Radisson Blu Bali Uluwatu.

2) Wawancara

Wawancara menjadi salah satu teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Wawancara merupakan komunikasi dua arah untuk memperoleh informasi dari informan yang terkait. Menurut Moleong (2018) Wawancara adalah suatu percakapan yang memiliki maksud dan tujuan tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban dari pertanyaan tersebut. Contohnya: penulis melakukan wawancara dengan *Manager of Human Resources* mengenai tentang prosedur rekrutmen karyawan pada *Human Resources Department* di Radisson Blu Bali Uluwatu.

3) Studi 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. Contohnya: penulis memperoleh informasi dalam bentuk dokumen dan tulisan mengenai rekrutmen karyawan.

4. Teknik analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penyusunan Tugas Akhir ini yaitu metode analisis deskriptif kualitatif dengan memaparkan dan menguraikan keterangan-keterangan atau data yang dikumpulkan. Menurut Sugiyono (2018;15) adalah Metode penelitian yang berlandaskan filsafat postpositivisme yang biasa digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti berperan sebagai instrumen kunci dan melakukan suatu keadaan secara objektif atau berdasarkan fakta-fakta yang tampak.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan pembahasan tentang prosedur rekrutmen dan seleksi karyawan pada *Human Resources Department* Radisson Blu Bali Uluwatu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Prosedur rekrutmen dan seleksi karyawan pada *Human Resources Department* Radisson Blu Bali Uluwatu yaitu dimulai dari *department head* mengajukan permintaan rekrutmen karyawan untuk mengisi atau melengkapi jabatan kosong karena pegawai sebelumnya telah resign atau pensiun. Setelah disetujui, *Human Resources Department* akan membuka lowongan dengan memasang iklan yang dimana rekrutmen ada 2 sumber yaitu sumber internak dan sumber eksternal dan dilanjutkan dengan mengadakan seleksi secara general, setelah mendapatkan kandidat yang sesuai dengan kriteria perusahaan, maka kandidat tersebut dinyatakan lolos dan kandidat tersebut wajib melengkapi administrasi lalu kandidat tersebut siap untuk bekerja.
2. Prosedur rekrutmen dan seleksi karyawan pada *Human Resources Department* Radisson Blu Bali Uluwatu sudah berjalan dengan baik. Namun, dalam implementasinya masih ada kendala yang dihadapi seperti pada sumber internal yaitu banyak karyawan dari dalam

perusahaan ingin dipromosikan. Solusi yang dapat diberikan yaitu pihak *human resources departmen* dan department yang bersangkutan harus teliti dalam memilih karyawan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan perusahaan. Sedangkan pada sumber eksternal yaitu banyak berkas lamaran masuk dari pelamar tidak mencantumkan keterangan posisi / jabatan dan jarak tempat tinggal kandidat jauh dari perusahaan. Solusi yang dapat diberikan yaitu dalam menerbitkan lowongan pekerjaan Human Resources Departmen dapat menginformasikan kepada pelamar untuk menambahkan keterangan dengan mencantumkan posisi/jabatan yang diinginkan pada dokumen/berkas beserta mencantumkan alamat perusahaan agar menjadi pertimbangan bagi kandidat untuk apply di posisi tersebut.

B. SARAN

Berdasarkan pembahasan mengenai prosedur rekrutmen dan seleksi karyawan pada *Human Resources Department Radisson Blu Bali Uluwatu*. Adapun saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil prosedur rekrutmen dan seleksi karyawan pada *Human resources Department Radisson Blu Bali Uluwatu* diharapkan pihak *human resources* bisa lebih tegas dan bijak lagi dalam menyeleksi karyawan, terutama pada saat merekrut karyawan baru dari luar perusahaan agar mengikuti prosedur

dimana dalam pemasangan iklan seharusnya pihak *human resources* lebih menekankan kepada calon kandidat mengenai kelengkapan lamara, serta mencantumkan lokasi perusahaan agar tidak terjadi pembatalan pada saat sudah ditentukan jadwal untuk interview. Agar menjadi bahan pertimbangan juga untuk kandidat untuk *apply* di posisi tersebut.

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)*, 6(1), 37–43.
- Atikawati, E., & Udjang, R. (2016). Strategi Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*, 4(1), 9-23.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Endang, A. K., Bernhard, T., & Irvan, T. (2017). Proes Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan Kerja dan Pengaruhnya pada Kinerja Karyawan CV. Celebes Indonesia Sakti Mer 99 Mega Mas Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 354-372.
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jimmy, G. L. (2014). *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: Gramedia Widiasarana.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Lajdamudin. (2013). *Analisis dan Desain Sistem Informasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mardianto, A. (2014). *Management Recruitmen*. Jakarta: Pinasthika Publisher.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Moleong, L. J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya Bandung.
- Morissan. (2017). *Manajemen Public Relations: Strategi Menjadi Humas Profesional*. Jakarta: Prenada Media Group.

- Mulyadi. (2016). *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nuraida, I. (2018). *Manajemen Administrasi Perkantoran*. Yogyakarta: Kanisius.
- Santoso, S., & Nurmalina, R. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Aplikasi Absensi Mahasiswa Menggunakan Smart Card Guna Pengembangan Kampus Cerdas. *Jurnal Integrasi*, 9(1), 84–91.
- Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simmamora, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1*. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Soemohadiwidjojo, A. T. (2014). *Mudah Menyusun SOP (Standard Operating Procedure)*. Jakarta: Penebar Plus.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardoyo. (2017). Hubungan Antara Prestasi dan Disiplin Kerja dengan Peningkatan Karier Pegawai Pada PT Asconusa Air Transport Jakarta. *Perspektif*, 15(1), 49–55.