

**PROSEDUR REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN
DI HOLIDAY INN RESORT BARUNA BALI**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Oleh

Made Ferista Honey Carolyna

NIM. 2215713081

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2025

**PROSEDUR REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN
DI HOLIDAY INN RESORT BARUNA BALI**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Oleh

Made Ferista Honey Carolyna

NIM. 2215713081

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2025

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA PROJEK AKHIR

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Made Ferista Honey Carolyna
NIM : 2215713081
Prodi/Jurusan : D3 Administrasi Bisnis / Administrasi Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa naskah Projek Akhir saya dengan judul:

**“PROSEDUR REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN DI HOLIDAY
INN RESORT BARUNA BALI”**

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

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

Badung, 14 Agustus 2025

Yang menyatakan,



Made Ferista Honey Carolyna

NIM 2215713081

PRAKATA

Puji Syukur penulis panjatkan kehadapan Ida Sang Hyang Widhi Wasa, Tuhan Yang Maha Esa atas berkat Rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir yang berjudul “**Prosedur Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di Holiday Inn Resort Baruna Bali**”.

Adapun tujuan dari pembuatan Tugas Akhir ini adalah sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh ijazah Diploma III Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali. Penulis berharap laporan magang kerja ini akan memberi banyak manfaat bagi penulis sebagai mahasiswa maupun bagi pembaca.

Dalam penyusunan tugas akhir ini, penulis menyadari keberhasilan terhadap penyusunan tugas akhir ini tidak akan tercapai tanpa adanya bimbingan, arahan, serta dukungan yang telah diberikan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini, penulis sampaikan rasa hormat dan 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.

4. **Ibu Ni Nyoman Teristiyani Winaya SE.,M.M.** selaku *Koordinator* Magang Kerja Jurusan Administrasi Bisnis Program Studi Administrasi Bisnis.
5. **Bapak Dr. Phil. Kadek Dwi Cahaya Putra, S.Pd, M.Sc** selaku *Dosen Pembimbing I* yang telah membimbing dan memberikan masukan dalam proses penyusunan tugas akhir ini.
6. **Bapak I Nyoman Sukayasa, SH, M.H** selaku *Dosen Pembimbing II* yang telah membimbing dan memberikan masukan dalam proses penyusunan tugas akhir ini.
7. **Ibu A.A.A Mirah Kencanawati, SE., MM.** selaku *Dosen Pembimbing* Magang Kerja Jurusan Administrasi Bisnis yang telah membimbing dan memberikan masukan dalam pelaksanaan maupun penyusunan tugas akhir ini.
8. **Ibu Regia Jahja**, selaku *General Manager* di Holiday Inn Resort Baruna Bali.
9. **Bapak Ade Satria Kusuma**, selaku *Human Resources Manager* di Holiday Inn Resort Baruna Bali yang telah memberikan kesempatan untuk melaksanakan magang kerja serta memberi kesempatan untuk penulis mengeksplor lebih banyak tentang *Human Resources*.
10. **Ibu Ni Putu Diana Candra Dewi**, selaku *Assistant Human Resources Manager* dan **Kakak Ni Putu Natariska Suarjana**, selaku *staff Human Resources* di Holiday Inn Resort Baruna Bali

yang telah sabar memberi bimbingan dan pengarahan kepada penulis selama kegiatan magang kerja serta membantu dalam pemberian informasi selama penyusunan tugas akhir ini.

11. **Bapak I Gusti Putu Eka Sudiksa Ariestha** selaku *Assistant Learning and Development Manager* di Holiday Inn Resort Baruna Bali yang telah membantu dalam pemberian informasi serta bimbingan selama penyusunan tugas akhir ini.
12. Seluruh *staff* Holiday Inn Resort Baruna Bali yang telah memberikan Pelajaran baru bagi penulis.
13. Seluruh keluarga, saudara serta orang terdekat penulis yang selalu memberikan dukungan, semangat serta dorongan dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
14. Teman-teman serta Sahabat di Politeknik Negeri Bali Jurusan Administrasi Bisnis angkatan 2022 terutama untuk kelas 6 C yang telah menemani dan bertukar pikiran didalam penulisan tugas akhir ini.

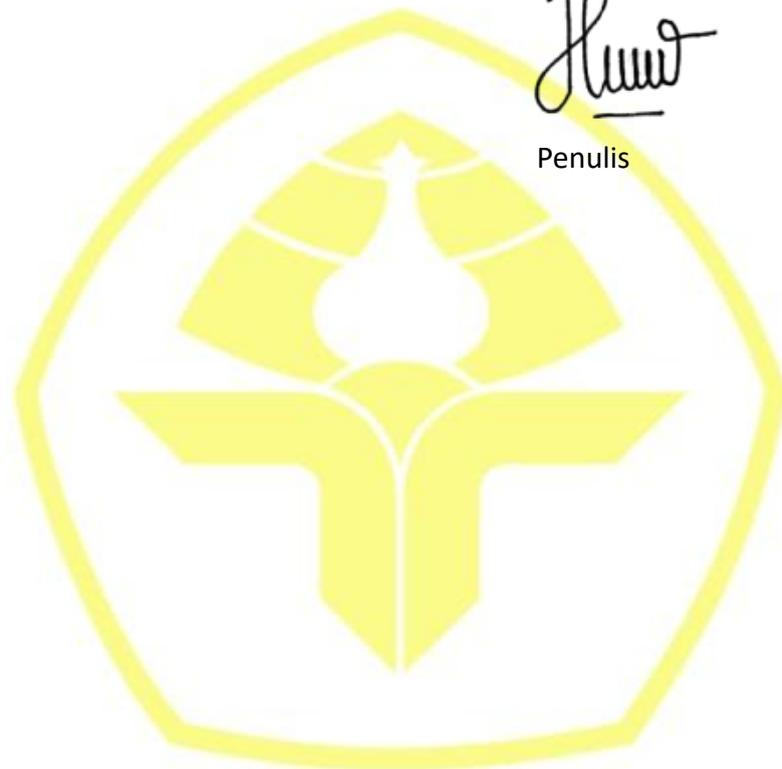
Penulis menyadari tugas akhir ini jauh dari kata sempurna, mengingat terbatasnya pengetahuan dan pengalaman penulis. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan untuk kedepannya.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada semua pihak yang telah membantu dan berpartisipasi dalam penyusunan tugas akhir ini. Semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Badung, 9 Agustus 2025



Penulis



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA PROJEK AKHIR.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN.....	ii
PRAKATA.....	iii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Pokok Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Metode Penelitian	9
BAB II LANDASAN TEORI.....	13
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	13
B. Prosedur	21
C. Rekrutmen	23
D. Seleksi Karyawan	32
E. Flowchart.....	36
BAB III GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	40
A. Sejarah Perusahaan	40
B. Bidang Usaha.....	43
C. Struktur Organisasi dan Uraian Jabatan.....	49
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	54
A. Kebijakan Perusahaan.....	54
B. Analisis dan Interpretasi Data	57
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	81
A. SIMPULAN	81
B. SARAN	82
DAFTAR PUSTAKA	84
LAMPIRAN.....	86

DAFTAR GAMBAR

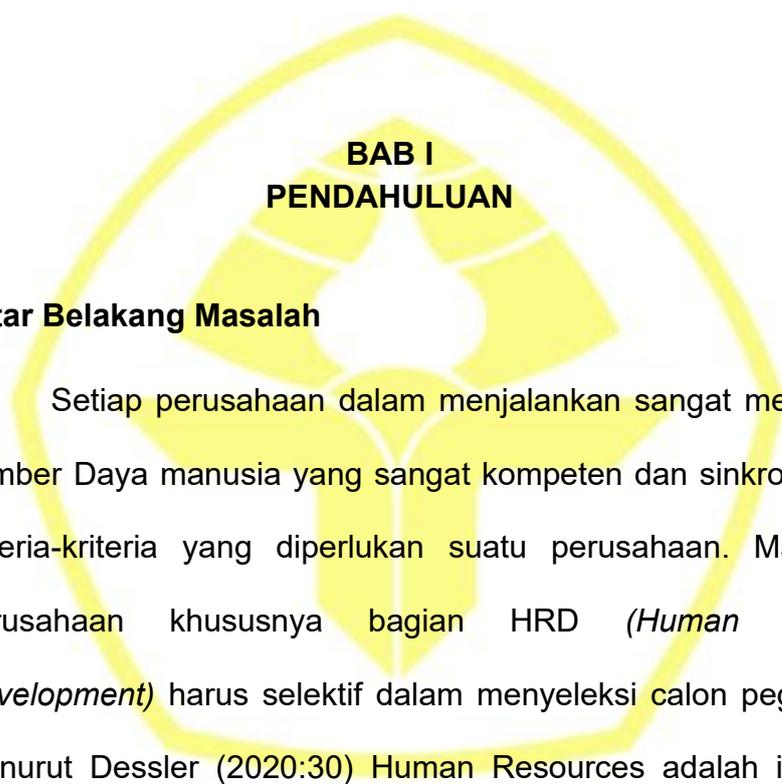
Gambar 3. 1 Tabel Tipe Kamar	44
Gambar 3. 2 Struktur Organisasi	50
Gambar 4. 1 Colleague Requisition Form	60
Gambar 4. 2 Application Form For Employment	67
Gambar 4. 3 Application Form For Employment	68
Gambar 4. 4 Application Form For Employment	69
Gambar 4. 5 Interview Evaluation Guide	70
Gambar 4. 6 Hasil Medical Check-Up.....	72
Gambar 4. 7 Flowchart Proses Rekrutmen & Seleksi Karyawan Internal di Holiday Inn Resort Baruna Bali	76
Gambar 4. 8 Flowchart Proses Rekrutmen & Seleksi Karyawan Eksternal di Holiday Inn Resort Baruna Bali	77

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Dokumentasi Wawancara bersama dengan <i>Human Resources Manager</i>	87
Lampiran 2 Dokumentasi Wawancara bersama dengan <i>Assistant Human Resources Manager</i>	88
Lampiran 3 Daftar Pertanyaan Wawancara	89
Lampiran 4 Lembar Bimbingan Dosen Pembimbing 1	90
Lampiran 5 Lembar Bimbingan Dosen Pembimbing 2.....	91
Lampiran 6 Surat Keterangan Layak Ujian Tugas Akhir Dosen Pembimbing 1	92
Lampiran 7 Surat Keterangan Layak Ujian Tugas Akhir Dosen Pembimbing 2.....	93

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan dalam menjalankan sangat memerlukan sumber Daya manusia yang sangat kompeten dan sinkron dengan kriteria-kriteria yang diperlukan suatu perusahaan. Manajemen perusahaan khususnya bagian HRD (*Human Resource Development*) harus selektif dalam menyeleksi calon pegawainya. Menurut Dessler (2020:30) Human Resources adalah ilmu yang mempelajari pengelolaan sumber daya manusia secara efektif. Dalam bukunya, ia mendefinisikan Human Resources sebagai proses untuk mendapatkan, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, serta memperhatikan hubungan kerja, masalah kesehatan dan keselamatan, serta keadilan. Rekrutmen serta Seleksi karyawan merupakan dua proses krusial dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang bisa

memengaruhi kinerja dan keberhasilan sebuah organisasi. Pada industri perhotelan, kualitas pelayanan yang diberikan kepada tamu sangat bergantung pada kompetensi serta sikap karyawan yang bekerja. Oleh sebab itu, mekanisme rekrutmen dan seleksi yang efektif sangat dibutuhkan untuk memastikan bahwa hotel dapat merekrut energi kerja yang sesuai menggunakan standar operasional serta budaya perusahaan, dengan menggunakan syarat serta ketentuan tersebut, buat mencapai tujuan yang diharapkan oleh suatu perusahaan maka perusahaan harus benar-benar mempunyai Sumber Daya Manusia yang ahli dan kompeten sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Sumber Daya Manusia juga merupakan salah satu kunci bagi perusahaan sebagai penggerak, pemikir dan perencana dalam mencapai tujuan. Untuk menerima karyawan yang berkualitas maka setiap perusahaan menjalankan sistem rekrutmen karyawan yang tepat. Berdasarkan Kasmir (2016:93) Rekrutmen ialah kegiatan buat menarik sejumlah pelamar supaya tertarik serta melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan. Rekrutmen adalah satu hal yang paling penting buat menerima karyawan baru buat menyempurnakan suatu perusahaan tanpa karyawan perusahaan tidak akan bisa berjalan dengn baik. Kegiatan rekrutmen berdasarkan di perencanaan sumber daya manusia, karena pada planning tersebut sudah ditetapkan berbagai persyaratan yg wajib

dipenuhi sang orang yang ingin bekerja dalam suatu organisasi yang bersangkutan artinya, dengan mendasarkan pada planning sumber daya manusia, preferensi para manager, para pencari tenaga kerja akan mempunyai ilustrasi yang lengkap wacana tuntutan pekerjaan yg wajib dipenuhi oleh energi kerja baru atau karyawan baru. Holiday Inn Resort Baruna Bali, sebagai bagian jaringan internasional *InterContinental Hotels* (IHG), memiliki standar yang tinggi pada hal kualitas layanan. menggunakan banyak sekali fasilitas yg ditawarkan pada tamu, mulai dari akomodasi hingga layanan rekreasi, hotel ini membutuhkan sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten pada bidang teknis tetapi pula memiliki sikap dan prilaku yang sinkron menggunakan budaya perusahaan yang berorientasi pada kepuasan tamu.

Dalam mencapai hal ini, departemen sumber daya manusia (HRD) memiliki peran yang sangat penting saat melakukan proses rekrutmen serta seleksi karyawan. Proses rekrutmen dimulai dari diskusi kebutuhan karyawan oleh Departemen Head, Executive Committee, dan General Manager. Bila disetujui, Departemen mengajukan Colleague Requisition Form ke HRD yang berisi kualifikasi kandidat, setelah disetujui oleh Director Finance serta General Manager, lowongan diumumkan melalui flyer. Rekrutmen dibuka terlebih dahulu untuk internal, dan bila tidak terdapat kandidat yang sesuai, dilanjutkan ke eksternal. Setelah itu HRD menyaring

CV yg masuk, kemudian mengirimkan yang lolos atau sudah sesuai dengan kriteria ke Departemen Head buat diperhatikan, lalu kandidat yang sesuai akan dijadwalkan buat wawancara dengan HRD, user, atau manajemen sesuai kebutuhan. Adapun Proses seleksi karyawan dimulai dari wawancara oleh kepala Departemen untuk menilai kemampuan teknis, lalu dilanjutkan dengan wawancara bersama Manager HR buat mengevaluasi karakter dan kesesuaian menggunakan budaya perusahaan. Kandidat yang lolos akan menjalani *Medical Check-Up* (MCU) serta proses pengecekan surat keterangan. Jika hasilnya baik, HR mengirimkan offer letter. Setelah disetujui dan kontrak ditandatangani, kandidat resmi bergabung menjadi karyawan dan mengikuti orientasi awal. Namun, meskipun proses rekrutmen dan seleksi ialah aspek yang vital dalam manajemen sdm, banyak perusahaan perhotelan yang masih menghadapi tantangan dalam merancang dan mengimplementasikan strategi yang efektif. Beberapa tantangan yang tak jarang dihadapi termasuk penyesuaian antara kompetensi yg dimiliki sang calon karyawan menggunakan kebutuhan pekerjaan pada lapangan, seleksi yang tidak mempertimbangkan kecocokan nilai budaya perusahaan, serta proses yang masih kurang efisien. Ketidaktepatan dalam memilih kandidat dapat berisiko di penurunan kualitas layanan, yang di akhirnya berdampak di reputasi serta kinerja perusahaan.

Selain itu, Holiday Inn Resort Baruna Bali pula dihadapkan di persaingan yang ketat dalam menerima tenaga kerja terbaik, mengingat tingginya permintaan buat posisi-posisi tertentu pada industri perhotelan, terutama di Bali yang merupakan destinasi wisata utama. Banyaknya hotel dan resort yang beroperasi di Bali menyebabkan adanya kebutuhan buat mempunyai pendekatan yang lebih inovatif serta terjadwal dalam proses rekrutmen serta seleksi supaya dapat menarik calon karyawan terbaik yang memiliki keterampilan serta kemampuan yang diperlukan. Strategi rekrutmen yang dilakukan oleh HRD pada Holiday Inn Resort Baruna Bali perlu dipertimbangkan dengan matang agar bisa menyaring kandidat yang sesuai menggunakan standar serta nilai-nilai perusahaan. Selain itu, seleksi yang baik juga berperan krusial pada mengurangi taraf turnover karyawan, yang sering menjadi persoalan di sektor perhotelan karena adanya gerak tenaga kerja yang tinggi. menggunakan demikian, krusial buat mengevaluasi serta menganalisis seni manajemen rekrutmen dan seleksi yang diterapkan oleh HRD di hotel ini, agar bisa diketahui apakah proses tersebut telah berjalan menggunakan optimal atau masih perlu perbaikan.

Melihat pentingnya keberhasilan proses rekrutmen dan seleksi pada mendukung kualitas sdm dan operasional hotel, penelitian ini bertujuan buat meneliti secara lebih mendalam perihal

prosedur yang diterapkan sang HRD di Holiday Inn Resort Baruna Bali pada saat merekrut serta menyeleksi karyawan, dan buat mengevaluasi dampaknya terhadap kualitas serta performa karyawan yang diterima. Penelitian ini juga diharapkan bisa memberikan rekomendasi bagi pengembangan manajemen rekrutmen dan seleksi yg lebih efektif, yang dapat menaikkan kualitas layanan dan keberlanjutan operasional perusahaan. Situasi rekrutmen serta seleksi di saat ini relatif kompleks sebab melibatkan pihak dengan jadwal yang padat, adapun salah satu kendala yang dialami yaitu miss-komunikasi dalam penjadwalan, dimana jadwal wawancara kerap berubah akibat terbenturnya rencana department head atau keterlambatan kandidat. Hal ini membentuk proses rekrutmen kurang efisien, menghambat kelancaran wawancara, serta berdampak di produktivitas tim yang harus menyesuaikan waktu kerja jika tidak dikelola dengan baik, kendala ini bisa memperlambat pengisian posisi yang diperlukan serta menambah beban kerja tim rekrutmen. Mengingat ketatnya persaingan tenaga kerja, dibutuhkan sistem penjadwalan yg lebih terstruktur serta komunikasi efektif supaya proses rekrutmen berjalan lancar tanpa merusak aktivitas kerja lainnya. Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk mengambil judul ***“Prosedur Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di Holiday Inn Resort Baruna Bali”***.

B. Pokok Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka yang menjadi pokok permasalahan antara lain:

1. Bagaimana Prosedur Rekrutmen dan Seleksi karyawan pada di Holiday Inn Resort Baruna Bali?
2. Apa saja kendala yang dihadapi dalam proses Rekrutmen dan Seleksi karyawan di Holiday Inn Resort Baruna Bali?
3. Bagaimana upaya yang dilakukan dalam mengantisipasi kendala yang terjadi pada saat proses Rekrutmen dan Seleksi di Holiday Inn Resort Baruna Bali?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengidentifikasi prosedur yang digunakan dalam proses rekrutmen karyawan di Holiday Inn Resort Baruna Bali.
2. Untuk mengetahui kendala atau tantangan yang sering muncul dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan di Holiday Inn Resort Baruna Bali.
3. Untuk mengevaluasi upaya-upaya yang dilakukan dalam mengantisipasi dan mengatasi kendala selama proses rekrutmen dan seleksi berlangsung di Holiday Inn Resort Baruna Bali.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Mahasiswa

- a. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai prosedur rekrutmen dan seleksi karyawan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.
- b. Untuk menerapkan ilmu yang telah diperoleh diperguruan kemudian dapat melihat keadaan sesungguhnya yang terjadi dilapangan.

2. Bagi Politeknik Negeri Bali

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

3. Bagi Perusahaan

Dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam hal perbaikan dan perubahan dalam menetapkan kebijakan perusahaan atau hotel guna dalam mencapai tujuan perusahaan.

E. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian ini dilaksanakan yaitu di Holiday Inn Resort Baruna Bali, yang beralamat di Jalan Wana Segara No. 33, Tuban, Kabupaten Badung, Bali.

2. Objek penelitian

Adapun objek penelitian dalam penyusunan penelitian ini adalah Prosedur Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di Holiday Inn Resort Baruna Bali.

3. Data Penelitian

a. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis Data Kualitatif. Data Kualitatif adalah sebuah penelitian yang bertujuan untuk memahami suatu fenomena dalam kontak sosial secara alami dengan mengedepankan proses interaksi komunikasi yang mendalam antara peneliti dengan fenomena yang ingin dibahas. Data ini biasanya menggambarkan karakteristik, sifat, kualitas, atau atribut tertentu dari suatu objek, fenomena, atau subjek yang sedang diteliti. Data kualitatif sering diperoleh melalui metode seperti wawancara, observasi, studi dokumen, atau diskusi kelompok.

b. Sumber Data

Adapun dari sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Data Primer

Data Primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari sumber pertama, yaitu subjek atau objek penelitian, melalui metode seperti wawancara, survei, observasi, atau eksperimen. Data ini bersifat baru dan spesifik untuk tujuan penelitian, sehingga lebih relevan dan akurat dibandingkan data sekunder. Data Primer dalam penelitian ini bersumber dari wawancara terhadap HRD Holiday Inn Resort Baruna Bali.

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari perusahaan seperti buku-buku atau literature literature yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas, seperti sejarah berdirinya perusahaan/institusi, serta buku-buku yang berhubungan dengan pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.

c. Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan yaitu:

1. Observasi

Dalam proses pengumpulan data penulis mengobservasi segala peristiwa yang berkaitan dengan perekrutan karyawan secara langsung pada Human Resources Department di Holiday Inn Resort Baruna Bali.

2. Wawancara

Wawancara merupakan Teknik pengumpulan data dimana data tersebut didapat berdasarkan tatap muka antara penulis dengan Manager Human Resources Department (HRD) Holiday Inn Resort Baruna Bali.

3. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan atau studi literatur adalah metode penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan informasi, data, dan teori dari berbagai sumber tertulis seperti buku, jurnal, artikel, tugas akhir dan dokumen-dokumen lainnya yang relevan dengan topik yang sedang diteliti.

4. Metode Analisis Data

Metode Analisis Data yang digunakan dalam penyusunan tugas akhir ini yaitu metode analisis deskriptif kualitatif. Sugiyono (2022:09) menyatakan bahwa analisis data deskriptif kualitatif merupakan proses pengolahan data yang bertujuan untuk menggambarkan fenomena sosial secara sistematis dan faktual berdasarkan data yang diperoleh dari wawancara, observasi dan dokumentasi



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan pada Bab IV, dapat disimpulkan bahwa:

1. Prosedur rekrutmen dan seleksi karyawan di Human Resources Department Holiday Inn Resort Baruna Bali telah dilakukan secara terstruktur melalui tahapan permintaan tenaga kerja, pembukaan lowongan baik secara internal maupun eksternal, seleksi administrasi, wawancara berjenjang, tes kesehatan, hingga penandatanganan kontrak kerja dan orientasi karyawan.
2. Dalam pelaksanaannya terdapat beberapa kendala seperti terbatasnya jumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi, hambatan komunikasi dalam penjadwalan wawancara, serta keterbatasan waktu karena padatnya aktivitas manajerial. Untuk mengatasi hal tersebut, pihak HRD mengambil sejumlah langkah

strategis, di antaranya memperluas jangkauan promosi lowongan melalui media digital, meningkatkan koordinasi antar departemen, dan memanfaatkan sistem rekrutmen berbasis teknologi guna mempercepat proses administrasi. Dengan demikian, proses rekrutmen dan seleksi dapat berjalan lebih efektif, efisien, serta mampu menjaring karyawan yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan serta budaya perusahaan.

3. Upaya yang dilakukan Holiday Inn Resort Baruna Bali dalam mengantisipasi kendala proses rekrutmen dan seleksi adalah dengan merancang perencanaan yang matang, memanfaatkan teknologi untuk mempercepat administrasi, memperluas jangkauan informasi lowongan, serta menjalin kemitraan dengan lembaga pendidikan dan pelatihan. Langkah-langkah ini bertujuan untuk memastikan proses berjalan lancar, efisien, dan menghasilkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

B. SARAN

Berdasarkan pembahasan, saran yang dapat diberikan adalah agar Holiday Inn Resort Baruna Bali agar terus memperkuat strategi rekrutmen dan seleksi dengan mengoptimalkan employer branding guna menarik minat calon karyawan yang berkualitas dan sesuai dengan budaya perusahaan. Pihak HRD juga disarankan

untuk menerapkan sistem rekrutmen terintegrasi berbasis teknologi, seperti *Applicant Tracking System (ATS)*, yang mampu mempercepat proses administrasi, meminimalkan kesalahan pendataan, serta mempermudah koordinasi antar pihak terkait.

Selain itu, perlu dilakukan perluasan kerja sama dengan lembaga pendidikan, pelatihan, asosiasi profesi, dan komunitas industri untuk memperluas jangkauan kandidat potensial. Tim HRD juga diharapkan mengikuti pelatihan internal terkait teknik wawancara berbasis kompetensi, pemanfaatan teknologi HR, dan manajemen waktu agar proses seleksi berjalan lebih efektif. Terakhir, perusahaan perlu melakukan evaluasi berkala terhadap setiap tahapan rekrutmen dan seleksi untuk mengidentifikasi kendala yang ada serta melakukan perbaikan berkelanjutan, sehingga proses dapat berjalan lebih efisien, tepat sasaran, dan menghasilkan karyawan yang kompeten sesuai kebutuhan perusahaan.

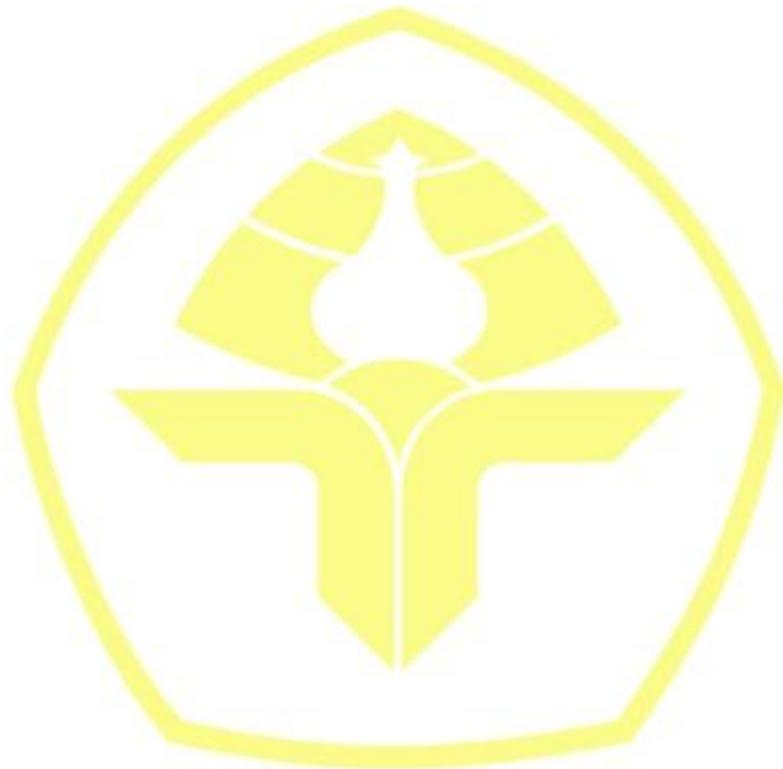
DAFTAR PUSTAKA

- (Afandi, 2018; Akhir et al., 2024; *Buku MSDM.Pdf*, n.d.; Collins et al., 2021; Etikawati & Udjang, 2016; Hidayat & A. Anwar, 2024; li, 2014, 2018; li & Pustaka, 2018; Khoiriah, 2022; Nabila et al., 2025; Prabandari, 2023; sakina, 2021; Siagian, 2020; Sindi, 2019; Sitorus, 2020; Widiatmika, 2015)Afandi. (2018). Kajian literatur Manajemen Sumber Daya Manusia. *Molucca Medica*, 11(April), 13–45. <http://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/moluccamed>
- Akhir, T., Praktik, H., Lapangan, K., Studi, P., Iii, D., Bisnis, A., Niaga, J. A., & Jakarta, P. N. (2024). *KARYAWAN PADA PT BRANTAS ABIPRAYA. buku MSDM.pdf*. (n.d.).
- Collins, S. P., Storrow, A., Liu, D., Jenkins, C. A., Miller, K. F., Kampe, C., & Butler, J. (2021). 25–33.
- Etikawati, E., & Udjang, R. (2016). Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 4(1), 9–23. <https://doi.org/10.26486/jpsb.v4i1.443>
- Hidayat, R., & A. Anwar, S. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun). *J-STAF: Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah*, 1(2), 387–396. <https://doi.org/10.62515/staf.v1i2.81>
- Khoiriah. (2022). Bab III - Metode Penelitian Metode Penelitian. *Metode Penelitian*, 32–41.
- Nabila, T., Roosallyn Assyofa, A., & Wirayudha, A. (2025). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 5(1), 11–20. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v5i1.15826>
- Prabandari, A. W. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada PT. Pos Indonesia Kecamatan Pulo Gadung Cabang Jakarta Timur)*. 8–25. <http://repository.stei.ac.id/id/eprint/10049>
- sakina, adinda syanin. (2021). *Tahap Tahap Seleksi*. 1–12.
- Siagian, P. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sindi, L. (2019). Analisis Rekrutmen Karyawan Pada PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Di Desa Jalur Patah Kecamatan Sentajo Raya

Kabupaten Kuantan Singingi. *Jurnal Juhanperak*, 687–702.

Sitorus. (2020). Pengertian Bukti Potong. *Politeknik Negeri Jakarta*, 6.

Widiatmika, K. P. (2015). *Etika Jurnalisme Pada Koran Kuning : Sebuah Studi Mengenai Koran Lampu Hijau*, 16(2), 39–55.



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI