

**PROSEDUR REKRUTMEN DAN SELEKSI *DAILY*
WORKER PADA *HUMAN RESOURCES DEPARTMENT*
DI THE APURVA KEMPINSKI BALI**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Oleh

Ni KOMANG SUKMA ARINI

NIM 1915713018

PROGRAM STUDI D3 ADMINISTRASI BISNIS

JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2022

**PROSEDUR REKRUTMEN DAN SELEKSI *DAILY*
WORKER PADA *HUMAN RESOURCES DEPARTMENT*
DI THE APURVA KEMPINSKI BALI**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Oleh

Ni KOMANG SUKMA ARINI

NIM 1915713018

PROGRAM STUDI D3 ADMINISTRASI BISNIS

JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2022

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : NI KOMANG SUKMA ARINI
NIM : 1915713018
Prodi/Jurusan : D3 Administrasi Bisnis/Administrasi Niaga

Dengan ini menyatakan bahwa naskah Tugas Akhir saya dengan judul:

**“PROSEDUR REKRUTMEN DAN SELEKSI *DAILY WORKER* PADA
HUMAN RESOURCES DEPARTMENT DI THE APURVA KEMPINSKI
BALI”**

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 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, 20 Juli 2022

Yang menandatangani,



NI KOMANG SUKMA ARINI

NIM.1915713018

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

1. Judul Tugas Akhir :

**“PROSEDUR REKRUTMEN DAN SELEKSI *DAILY*
WORKER PADA *HUMAN RESOURCES*
DEPARTMENT DI THE APURVA KEMPINSKI BALI”**

2. Penulis

a. Nama : Ni Komang Sukma Arini

b. NIM : 1915713018

3. Jurusan : Administrasi Niaga

4. Program Studi : Administrasi Bisnis

Badung, 29 Agustus 2022

Menyetujui,

Pembimbing I,



Drs. I Ketut Pasek, M.AB
NIP. 195909201989031001

Pembimbing II,



Wayan Suryathi, SE., MM
NIP. 196510171990112001

LEMBAR PENGESAHAN TUGAS AKHIR

PROSEDUR REKRUTMEN DAN SELEKSI *DAILY WORKER* PADA *HUMAN RESOURCES DEPARTMENT* DI THE APURVA KEMPINSKI BALI

Oleh:

NI KOMANG SUKMA ARINI

1915713018

Disahkan Oleh:

Ketua Penguji



Wayan Suryathi, SE., MM

NIP. 196510171990112001

Penguji I



Drs. I Gusti Ngurah Sanjaya, MM
NIP. 196508141990031014

Penguji II



Putu Sandra Putri Astariani, S.S. M.Hum
NIP. 202111011

Mengetahui,
Jurusan Administrasi Niaga
Ketua



Dr. I Ketut Santra, M.Si
NIP. 196710211992031002

Badung, 29 Agustus 2022
Program Studi Administrasi Bisnis
Ketua,



I Made Widiantera, S.Psi., M.Si
NIP. 197902182003121002

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadapan Ida Sang Hyang Widhi Wasa, karena atas Asung Kertha Wara Nugraha Nya penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan judul **“PROSEDUR REKRUTMEN DAN SELEKSI *DAILY WORKER* PADA *HUMAN RESOURCES DEPARTMENT* DI THE APURVA KEMPINSKI BALI”**.

Tujuan dari pembuatan Tugas akhir ini yaitu merupakan salah satu syarat untuk mahasiswa dan mahasiswi dalam menyelesaikan Pendidikan Diploma III Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali. Dengan demikian laporan ini diharapkan dapat memenuhi persyaratan untuk kelulusan tersebut.

Dalam penyusunan Tugas Akhir ini penulis banyak memperoleh bimbingan, dukungan serta bantuan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga melalui kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak I Nyoman Abdi, SE., M.eCom selaku Direktur Politeknik Negeri Bali.
2. Bapak Dr. Drs. I Ketut Santra, M.Si, selaku Ketua Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali.
3. Bapak Drs. I Ketut Pasek, M.AB dan Ibu Wayan Suryathi, SE., MM selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, petunjuk, dan saran yang sangat bermanfaat kepada penulis selama penyusunan Tugas Akhir ini.

4. Bapak dan Ibu Dosen serta Staff Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan banyak bekal ilmu pengetahuan serta masukan selama penulis mengikuti perkuliahan di Politeknik Negeri Bali.
5. Bapak Vincent Guironnet selaku *General Manager* The Apurva Kempinski Bali, yang telah banyak memberikan bimbingan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga pelaksanaan praktek kerja lapangan dapat terlaksana dengan baik dan lancar.
6. Bapak Gede Harimbawo Sukarma selaku *Director of Human Resources Department* yang telah banyak membantu dan memberikan bimbingan pada saat pelaksanaan praktek kerja lapangan.
7. Bapak Wayan Sugiharta selaku *Human Resources Manager* yang telah memberikan bimbingan serta kesempatan kepada penulis untuk memperoleh data terkait Tugas Akhir ini.
8. Ibu Riza Irnanda selaku *Human Resources Supervisor* yang telah memberi kesempatan dan bersedia menjadi narasumber wawancara dan memberikan data-data terkait Tugas Akhir ini.
9. Seluruh Staff dan Karyawan The Apurva Kempinski Bali.
10. Bapak I Made Surasna dan Ibu Ni Nyoman Sartini sebagai orang tua penulis serta kakak Ni Putu Emi Maharani dan Ni Nengah Dewi Indrayani yang senantiasa memberikan doa dan dukungannya kepada penulis untuk menyelesaikan Tugas Akhir ini.
11. Risma Suandini selaku sahabat penulis yang selalu memberikan dukungan dan semangat dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.

12. Seluruh teman-teman kelas VI C Administrasi Bisnis, teman teman jurusan Administrasi Niaga serta teman teman Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan dukungan untuk penulis dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.

Penulis menyadari bahwa Tugas Akhir ini tidak akan berhasil tanpa bimbingan, arahan, dan bantuan dari berbagai pihak. Meskipun demikian, seluruh Tugas Akhir ini menjadi tanggung jawab penulis, dan penulis berharap penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

**JUDUL: PROSEDUR REKRUTMEN DAN SELEKSI *DAILY WORKER*
PADA *HUMAN RESOURCES DEPARTMENT* DI THE APURVA
KRMPINSKI BALI**

ABSTRAK

Ni Komang Sukma Arini

Rekrutmen dan seleksi adalah proses paling pertama bagi perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas. Diharapkan melalui proses ini sumber daya manusia yang diperoleh perusahaan dapat berperan banyak dalam mewujudkan tujuan dalam perusahaan tersebut. Penulisan tugas akhir ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana prosedur rekrutmen dan seleksi *daily worker* pada *human resources department* (HRD) di The Apurva Kempinski Bali. Hal ini dikarenakan masih kurangnya pengetahuan bagi para pelamar *daily worker* mengenai pengiriman *Curriculum Vitae* (CV) yang tidak sesuai ketentuan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif kualitatif, dimana data yang telah diperoleh kemudian diolah dengan menyusun data yang telah dikumpulkan. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian yang penulis dapat adalah prosedur rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh HRD di The Apurva Kempinski Bali yaitu melakukan permohonan penambahan karyawan oleh masing-masing departemen, setelah disetujui maka pihak HRD akan melanjutkan untuk membuka lowongan pekerjaan, setelah ada lamaran masuk maka dilakukan seleksi administrasi untuk melakukan *English test* dan *interview*.

Kata kunci: prosedur, rekrutmen, seleksi, proses, karyawan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
LEMBAR PENGESAHAN TUGAS AKHIR	iv
PRAKATA	v
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Pokok Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
E. Metode Penelitian.....	6
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	11
B. Rekrutmen dan Seleksi	12
C. Karyawan.....	16
D. Pengertian <i>Daily Worker</i>	20
E. SOP dan Prosedur	20
F. <i>Flowchart</i>	23
BAB III GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	26
A. Sejarah Perusahaan	26
B. Bidang Usaha	33
C. Fasilitas	34
D. Struktur Organisasi dan Uraian Pekerjaan	45
BAB IV PEMBAHASAN	50
A. Kebijakan Perusahaan	50
B. Analisis dan Interpretasi Data	52

BAB V SIMPULAN DAN SARAN	61
A. Simpulan.....	61
B. Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Simbol-simbol Aliran atau flowcart	23
---	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Grafik daily worker	3
Gambar 3. 1 Struktur Organisasi Human Resources.....	46
Gambar 4. 1 Proses rekrutmen dan seleksi daily worker.....	53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar Pertanyaan Wawancara	66
Lampiran 2 Struktur Organisasi	67
Lampiran 3 Requestiton form.....	68
Lampiran 4 Requestition form.....	69
Lampiran 5 Pamflet.....	70
Lampiran 6 Application form	71
Lampiran 7 Application form	72
Lampiran 8 Tabel Pekembangan Pelamar Daily Worker	73

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap perusahaan pasti memiliki prosedur rekrutmen dan seleksi karyawan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas bagi perusahaan, selama proses rekrutmen karyawan dilaksanakan, perusahaan diharapkan mampu menyeleksi calon karyawan sesuai dengan syarat dan keahlian karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Dengan adanya rekrutmen dan seleksi karyawan, diharapkan sumber daya manusia yang diperoleh perusahaan dapat berperan banyak dalam mewujudkan tujuan dalam perusahaan tersebut. Proses rekrutmen karyawan ini dijalankan oleh salah satu departemen perusahaan, yaitu *Human Resources Department* (HRD).

Human Resources Department (HRD) merupakan salah satu departemen yang bertanggung jawab mengenai Sumber Daya Manusia (SDM) dan memastikan perusahaannya mendapatkan karyawan-karyawan terbaik. *Human Resources Department* (HRD) juga merupakan pihak yang dinilai paling bertanggung jawab untuk

mengelola proses rekrutmen calon karyawan baru. Selanjutnya *Human Resources Department* (HRD) bertugas memaksimalkan kemampuan terbaik karyawan tersebut untuk melaksanakan tugasnya masing-masing.

Menurut Mathis (Kori dan Suryalena, 2018:2) berpendapat bahwa Rekrutmen adalah suatu proses atau tindakan yang dilakukan organisasi dalam mendapatkan tambahan karyawan melalui beberapa tahapan, meliputi identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja.

Setelah proses rekrutmen, penting juga bagi suatu perusahaan untuk melakukan seleksi terhadap para pelamar kerja. Menurut Handoko dalam (Poernomo & Hartono, 2019) mengatakan bahwa, Seleksi adalah serangkaian kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak. Langkah-langkah ini mencakup kebutuhan-kebutuhan kerja pelamar atau organisasi. Proses seleksi ini penting untuk dilakukan karena dapat menjamin perusahaan untuk memiliki karyawan yang tepat untuk suatu jabatan/pekerjaan.

The Apurva Kempinski Bali merupakan salah satu hotel bintang 5 yang berlokasi di Jl. Raya Nusa Dua Selatan, Benoa, Kec. Kuta Selatan, Kabupaten Badung. The Apurva Kempinski menjadi sebagai salah satu hotel yang sukses dalam menjalankan usahanya.

Saat ini The Apurva Kempinski Bali memiliki *occupancy* sekitar 90%. Dengan jumlah *occupancy* yang tinggi ini, The Apurva Kempinski Bali membutuhkan bantuan tenaga kerja, salah satunya dengan membutuhkan *daily worker* atau biasa disebut dengan pekerja harian lepas. Menurut Abidah (2017:16) pekerja harian lepas adalah tenaga kerja yang bekerja tidak dipastikan oleh waktu di suatu perusahaan. Berikut merupakan grafik yang melamar *daily worker* pada tahun 2022 di The Apurva Kempinski Bali.



Gambar 1. 1 Grafik daily worker

Sumber: *Human Resources Department The Apurva*

Berdasarkan grafik tersebut dapat dilihat bahwa pada bulan April tahun 2022 jumlah pelamar *daily worker* meningkat. Namun dengan adanya proses rekrutmen dan seleksi ini masih terbukti kurangnya pengetahuan bagi para pelamar, kesalahan yang kerap dilakukan oleh para pelamar *daily worker* yaitu pengiriman

Curriculum Vitae (CV) yang tidak sesuai ketentuan. Selain itu, penulisan *Curriculum Vitae* (CV) oleh pelamar kerja juga menjadi hambatan bagi rekruter. Beberapa pelamar kerja masih membuat *Curriculum Vitae* (CV) dengan tulisan tangan dengan kertas *double folio*. Hal ini tentu akan menghambat rekruter dalam me-review *Curriculum Vitae* (CV), terlebih jika tulisan tersebut tidak dapat dibaca. Selain itu, ada beberapa *Curriculum Vitae* (CV) yang dikirim oleh pelamar tidak disertai dengan penulisan posisi/jabatan yang ingin dicari, hal ini membuat *Human Resources Department* (HRD) membutuhkan waktu untuk mengecek dan mengelompokkan dokumen tersebut. Kesalahan-kesalahan yang dilakukan oleh para pelamar kerja ini tidak hanya memberikan dampak buruk bagi hotel, namun juga bagi pelamar kerja itu sendiri. Kesalahan tersebut akan memperkecil kesempatan para pelamar kerja untuk diterima di hotel tersebut karena rekruter umumnya akan melanjutkan proses rekrutmen pelamar yang telah sesuai dengan ketentuan.

Berdasarkan latar masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk mengambil judul “**Prosedur Rekrutmen dan Seleksi *Daily Worker* Pada *Human Resources Department* Di The Apurva Kempinski Bali**”.

B. Pokok Masalah

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

1. Bagaimana prosedur rekrutmen dan seleksi *daily worker* pada *Human Resources Department* (HRD) di The Apurva Kempinski Bali?
2. Apa saja yang menjadi hambatan saat pelaksanaan rekrutmen dan seleksi *daily worker* dan bagaimana solusinya pada *human resources department* (HRD) di The Apurva Kempinski Bali?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui prosedur rekrutmen dan seleksi *daily worker* pada *Human Resources Department* (HRD) pada The Apurva Kempinski Bali.
2. Untuk mengetahui hambatan saat pelaksanaan rekrutmen dan seleksi *daily worker* dan solusinya pada *Human Resources Department* (HRD) pada The Apurva Kempinski Bali.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Mahasiswa

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

- b. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang prosedur rekrutmen dan seleksi *daily worker* pada *Human Resources Department* (HRD) pada The Apurva Kempinski Bali.

2. Bagi Politeknik Negeri Bali

Politeknik Negeri Bali sebagai tempat mahasiswa dalam menimba ilmu pengetahuan dan di harapkan akan mendapatkan masukan-masukan, informasi, refrensi 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 memberikan sumbangan pemikiran dalam hal perbaikan dan perubahan menetapkan kebijakan rekrutmen dan seleksi perusahaan atau hotel guna dalam mencapai tujuan perusahaan.

E. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di The Apurva Kempinski Bali yang beralamat di Jl. Raya Nusa Dua Selatan, Benoa, Kec. Kuta Selatan, Kabupaten Badung.

2. Objek Penelitian

Adapun objek penelitian dalam penyusunan penelitian ini adalah Prosedur Rekrutmen dan Seleksi *Daily Worker* Pada *Human Resources Department* (HRD) di The Apurva Kempinski Bali.

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 bisa 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) The Apurva Kempinski Bali. Contohnya: hasil wawancara dengan *Human Resources Supervisor* mengenai tentang prosedur rekrutmen dan seleksi *daily worker* pada HRD di The Apurva Kempinski Bali.

2) Data Sekunder

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 lihat langsung seperti data mengenai *daily worker*.

4. Metode Pengumpulan Data

a. Observasi

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

b. 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 *Human Resources Supervisor* mengenai tentang prosedur rekrutmen dan seleksi *daily worker* pada *Human Resources Department* (HRD) di The Apurva Kempinski Bali.

c. 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 dan seleksi *daily worker*.

5. Metode 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 yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan beberapa hal:

1. Adapun prosedur rekrutmen dan seleksi *daily worker* pada *Human Resources Department* (HRD) di The Apurva Kempinski Bali yaitu dimulai dari mengajukan permintaan karyawan baru oleh masing-masing departemen, selanjutnya pihak *Human Resources Department* (HRD) akan membuka lowongan pekerjaan melalui media internet dan dilanjutkan untuk pemanggilan kandidat untuk melakukan *English test* dan tes wawancara (*interview*), penerimaan calon karyawan baru, hingga penandatanganan kontrak kerja untuk karyawan tersebut.
2. Terdapat hambatan dalam prosedur rekrutmen dan seleksi *daily worker* pada *Human Resources Department* di The Apurva Kempinski Bali yaitu:
 - a. Proses seleksi yang terlalu rumit dan panjang, sehingga otomatis pihak perusahaan membutuhkan waktu yang lama

untuk mendapatkan kandidat yang sesuai.

Solusi: Saat melakukan proses seleksi kandidat *daily worker* sebaiknya pihak perusahaan bisa lebih spesifik dalam menentukan standar penilaian dan juga tidak membuat standarisasi yang cukup ketat bagi karyawan *daily worker*, sehingga perusahaan bisa mendapatkan kandidat yang tepat dan cepat.

- b. Kurangnya kemampuan dalam berbahasa Inggris bagi para kandidat untuk bisa lolos ke tahap wawancara selanjutnya.

Solusi: Saat melakukan proses seleksi pada tahapan wawancara sebaiknya pihak HRD tidak hanya mengandalkan hasil wawancara bahasa Inggris untuk menentukan lolos atau tidaknya kandidat tersebut, melainkan pihak HRD bisa memberikan *skill test* berdasarkan masing-masing posisi pekerjaannya.

B. Saran

1. Berdasarkan hasil prosedur rekrutmen dan seleksi *daily worker* pada *Human Resources Department* (HRD) di The Apurva Kempinski Bali diharapkan pihak HRD bisa lebih spesifik dalam menentukan standar penilaian dan juga tidak membuat standarisasi yang cukup ketat bagi karyawan *daily worker*, sehingga perusahaan bisa mendapatkan kandidat yang tepat dan cepat terutama dalam membantu pekerjaan di bagian

operasional.

2. Saat melakukan proses seleksi pada tahapan wawancara sebaiknya pihak HRD tidak hanya mengandalkan hasil wawancara bahasa Inggris untuk menentukan lolos atau tidaknya kandidat tersebut, melainkan pihak HRD bisa memberikan *skill test* berdasarkan masing-masing posisi pekerjaannya. Hal ini juga penting dilakukan untuk mengetahui apakah kandidat tersebut memiliki kualifikasi yang tepat pada posisi yang ingin dicari.

Daftar Pustaka

- A., M. M. (2017). *Metode Penelitian Survei*. . Jakarta: Kencana.
- Apa itu karyawan DW? (2020, 10 2). Retrieved from <https://jawabanapapun.com/apa-itu-karyawan-dw/>
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua: Yogyakarta: CAPS.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Mahyuddin, d. (2021, April 01). *Teori Organisasi*. Retrieved from Kita Menulis: <https://kitamenulis.id/2021/04/07/teori-organisasi/>
- Media, C. (2022, April 13). *Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Para Ahli*. Retrieved from Admin Media: http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/1634/5/138600174_File5.pdf
- Moleong, L. J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. . Bandung: PT Rosdakarya.
- Nuraeni, N. (2018). Penerapan Metode Simple Additive Weighting (SAW) Dalam. *Swabumi*, 6(1), 63.
- Poernomo, H. &. (2019). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo. . *Management and Accounting*, 87–101.
- Prasetya, A. I. (2018). Metode Dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. *Kompetensi*, 90–107.
- Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada Perusahaan*. (2022, 06 17). Retrieved from Insight Talenta: <https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/kenali-proses-rekrutmen-dan-seleksi-karyawan/>
- Ricardianto, P. (2018). *“Human Capital Management”*. . Bogor: IN MEDIA.
- Rosento. (2018). Efektifitas Rekrutmen Dalam Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran. *Cakrawala*., Vol. XVIII.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Alfabet.
- Suparni, E. (2017). Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada PT Jamsostek (Persero). *Jurnal Widyacipta*, 1 ,, Vol I,.

Suryalena., L. K. (2018). Pengaruh Rekrutmen Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru. *Jurnal JOM FISIP, Vol. 5. Edisi II*, Hal, 1-13.

Thabroni, G. (2022, 04 27). *Metode Penelitian Deskriptif: Pengertian, Langkah & Macam*. Retrieved from serupa.id: <https://serupa.id/metode-penelitian-deskriptif/>

UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Penjasannya. (2022, 06 17). Retrieved from Insight Talenta: <https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/memahami-uu-no-13-tahun-2003-tentang-ketenagakerjaan-dan-penjasannya/>

Wibawanto, W. (2017). *Desain dan Pemrograman Multimedia Pembelajaran*. Jember: Cerdas Ulet Kreatif.