

**IMPLEMENTASI REKRUTMEN DAN SELEKSI  
KARYAWAN PADA HOTEL SIX SENSES  
ULUWATU, BALI**



**POLITEKNIK NEGERI BALI**

Oleh  
**I Made Agus Sumartawan**  
**NIM 2015713167**

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

**IMPLEMENTASI REKRUTMEN DAN SELEKSI  
KARYAWAN PADA HOTEL SIX SENSES  
ULUWATU, BALI**



**POLITEKNIK NEGERI BALI**

**Oleh  
I Made Agus Sumartawan  
NIM 2015713167**

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

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : I Made Agus Sumartawan  
NIM : 2015713167  
Prodi/Jurusan : D3 Administrasi Bisnis/Administrasi Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa naskah Tugas Akhir saya dengan judul:  
**“IMPLEMENTASI REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN PADA HOTEL SIX SENSES ULUWATU, 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, 25 Agustus 2023

Yang menyatakan,



I Made Agus Sumartawan

NIM.2015713167

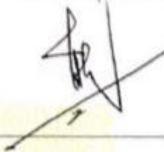
Lembar Persetujuan dan Pengesahan

**IMPLEMENTASI REKRUTMEN DAN SELEKSI  
KARYAWAN PADA HOTEL SIX SENSES  
ULUWATU, BALI**

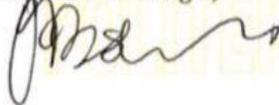
Tugas akhir ini diajukan guna memenuhi syarat untuk memperoleh Ijazah Diploma Tiga  
Program Studi Administrasi Bisnis pada Jurusan Administrasi Bisnis  
Politeknik Negeri Bali

*I Made Agus Sumartawan*  
NIM 2015713167

Badung, 25 Agustus 2023  
Disetujui oleh,

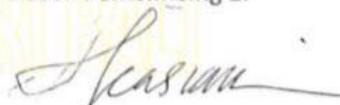
Nama Penguji	Tanda Tangan
Ketua Dosen Penguji, Drs. I Ketut Pasek, M.AB. NIP. 195909201989031001	
Dosen Penguji 1, Prof. Dr. I Wayan Edi Arsawan, SE., MM. NIP. 198208012006041003	
Dosen Penguji 2, Waelan, SE., M.Sc NIP. 196004031989101001	

Dosen Pembimbing 1,



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

Dosen Pembimbing 2.



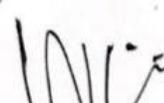
(Kasiani, SE., M.Si.)  
NIP 196204211990032002

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

## PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadapan Ida Sang Hyang Widhi Wasa, karena atas Asung Kertha Wara Nugraha Nya dan dengan kemauan serta kerja keras penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan judul **“IMPLEMENTASI REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN PADA HOTEL SIX SENSES ULUWATU, BALI”**.

Tujuan dari pembuatan Tugas akhir ini yaitu merupakan salah satu syarat untuk mahasiswa dan mahasiswi dalam menyelesaikan Pendidikan Diploma III Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali. Dengan demikian Tugas Akhir 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. Yang telah memberikan kesempatan ke pada penulis untuk menuntut ilmu di Jurusan Administrasi Bisnis di Politeknik Negeri Bali.
2. Ibu Nyoman Indah Kusuma Dewi, S.E., MBA, Ph.D selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali. Yang telah memberi

pembekalan yang bermanfaat sehingga mahasiswa mampu untuk terjun langsung ke dunia kerja.

3. Bapak I Made Widiantara, S.Psi,M.Si selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis yang telah memberikan petunjuk, dorongan serta motivasi kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini.
4. Bapak Drs. I Ketut Pasek, M.AB dan selaku dosen pembimbing pertama yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membimbing, memeriksa dan memberikan petunjuk-petunjuk dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.
5. Ibu Kasiani, SE., M.Si. selaku pembimbing kedua yang telah bersedia meluangkan waktu membimbing, memberi arahan, memeriksa dan memberi motivasi dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.
6. Ibu Ni Nyoman Teristiyani Winaya SE.M.M, selaku Koordinator Praktek Kerja Lapangan (PKL) Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik negeri Bali, yang telah memberikan arahan dan motivasi dalam pelaksanaannya Praktik Kerja Lapangan.
7. Bapak dan Ibu Dosen serta Staff Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan banyak bekal ilmu pengetahuan serta masukan selama penulis mengikuti perkuliahan di Politeknik Negeri Bali.

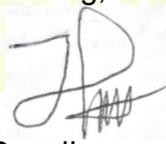
8. Bapak Aaron James McGrath selaku General Manager Pada Hotel Six Senses Uluwatu, Bali yang telah banyak memberikan bimbingan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga pelaksanaan praktek kerja lapangan dapat terlaksana dengan baik dan lancar.
9. Ibu Luh Ari Padmayani selaku *Director of Human Resources* yang telah banyak membantu dan memberikan bimbingan pada saat pelaksanaan praktek kerja lapangan.
10. Bapak Arnold Imanuel A. Pallo selaku *Learning & Development Manager* yang telah memberikan bimbingan serta kesempatan kepada penulis untuk memperoleh data terkait Tugas Akhir ini.
11. Komang Herdini Windya Lakshita selaku *Human Resources Departmen*, Putu Dina Amelia Selaku *Executive Compencation & Benefit* dan I Wayan Sukadana selaku *Training Officer* yang telah memberi kesempatan dan bersedia menjadi narasumber wawancara dan memberikan data-data terkait Tugas Akhir ini.
12. Seluruh Staff dan Karyawan Pada Hotel Six Senses Uluwatu, Bali yang telah memberi bimbingan sehingga penulis dapat mengembangkan pengetahuan dan keterampilan dibidang *management* khususnya di bagian *Human Resources*.
13. Ibu Ni Nyoman Merti sebagai orang tua penulis serta kakak Ni Luh Martini yang senantiasa memberikan doa beserta dorongan secara mental, materi dan spiritual kepada penulis untuk menyelesaikan Tugas Akhir ini.

14. Dian Putri, Devita Juliani, Wayan Sukasih, Asih Satiawati, Kevin Cahaya dan Apriliani, selaku sahabat penulis yang selalu memberikan dukungan dan semangat dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.
15. Seluruh teman-teman kelas VI B Administrasi Bisnis, teman teman jurusan Administrasi Bisnis 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.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI

Badung, 25 Agustus 2023

  
Penulis

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN.....	iii
PRAKATA .....	iv
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Pokok Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
E. Metode Penelitian.....	10
BAB II LANDASAN TEORI.....	14
A. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	14
B. Karyawan.....	19
C. Rekrutmen .....	24
D. Seleksi .....	28
E. Implementasi .....	33
F. SOP dan Prosedur .....	34
G. Employer Branding.....	36
H. Sosial Media .....	39
I. Flowchart .....	44
BAB III GAMBAR UMUM HOTEL SIX SENSES ULUWATU, BALI.....	49
A. Sejarah Perusahaan .....	49
B. Bidang Usaha.....	50
C. Fasilitas.....	51
D. Struktur Organisasi dan Uraian Pekerjaan.....	61

BAB IV_HASIL DAN PEMBAHASAN .....	64
A. Kebijakan Perusahaan .....	64
B. Analisis dan Interpretasi Data .....	67
BAB V_SIMPULAN DAN SARAN .....	82
A. Simpulan .....	82
B. Saran .....	85
DAFTAR PUSTAKA .....	87
LAMPIRAN .....	89



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Simbol – simbol Aliran atau flowcart .....	48
---	----



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Grafik karyawan .....	7
Gambar 3. 1 Struktur Organisasi Human Resources.....	62
Gambar 4. 1 <i>Flowchart</i> Implementasi Rekrutmen dan Seleksi.....	68



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar Pertanyaan Wawancara .....	89
Lampiran 2 Requestion form.....	90
Lampiran 3 <i>Pamflet</i> dan <i>Flyer</i> .....	91
Lampiran 4 Application form .....	92
Lampiran 5 Application form .....	93
Lampiran 6 Surat Pengantar <i>Medical Check Up</i> .....	94
Lampiran 7 Form <i>Behavioural Based Interview</i> (BBI) .....	95
Lampiran 8 Form <i>Behavioural Based Interview</i> (BBI) .....	96



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Bali merupakan daerah yang memiliki beragam budaya dan keindahan alam yang sangat memukau, oleh karena itu Bali menjadi salah satu daerah tujuan wisatawan baik luar negeri maupun dalam negeri. Hal ini sangat berpengaruh dengan berkembangnya pariwisata dan merupakan peluang bisnis yang menjanjikan sehingga pada akhirnya menjadi sumber perekonomian dalam negeri di sektor pariwisata.

Dalam upaya pengembangan pariwisata di Bali maka di perlukan sarana penunjang yang salah satunya adalah akomodasi untuk tempat menginap bagi para wisatawan yang akan berkunjung ke Bali. Bidang penyedia layanan akomodasi, makanan dan minuman memiliki kedudukan yang penting sebagai sarana pariwisata pada pengembangan industri jasa di Bali. Maka dari itu di Bali banyak dibangun sebuah hotel untuk memenuhi kebutuhan

Akomodasi wisatawan yang akan berlibur ke Bali. Karena banyaknya hotel yang ada di Bali tentu menimbulkan ketatnya persaingan diantara industri perhotelan. Setiap hotel selalu berusaha memberikan kesan yang baik bagi tamu yang menginap di hotel dan juga meningkatkan fasilitas maupun kualitas pelayanan serta meningkatkan kemampuan bekerja sumber daya manusianya agar dapat bersaing dengan hotel lainnya. Memberikan kesan yang baik bagi tamu yang menginap di hotel tidak akan terlepas dari peranan sumber daya manusia dalam melaksanakan kewajibannya. Dalam meningkatkan mutu, pelayanan dan kualitas hotel maka departemen yang menunjang dan menjalankan operasional di hotel meliputi beberapa departemen yaitu Front Office Department, Housekeeping Department, Food & Beverage Department, Accounting Department, Engineering Department, Sales & Marketing Department, Human Resources Department, dan Executive Office. Kelengkapan jumlah departemen ini akan saling berkaitan seterusnya untuk mendapatkan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Hal tersebut tentu saja tidak akan terlepas dari peranan sumber daya manusia dalam melaksanakan kewajibannya. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber daya yang paling berkontribusi dalam suatu perusahaan dan berperan penting untuk memberikan kepuasan layanan kepada tamu. Untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan berkompeten, maka suatu perusahaan pasti akan

mengadakan penerimaan karyawan baru yang terdiri dari proses rekrutmen karyawan mulai dari proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu perusahaan.

Setiap perusahaan pasti memiliki 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.

Menurut Hadion (2021:17) Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah perusahaan sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan perusahaan itu.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berperan dalam suatu perusahaan untuk menggerakkan atau mengelola sumber daya lainnya ataupun sebagai motor penggerak kegiatan perusahaan. Tanpa kehadiran sumber daya manusia

kegiatan dalam sebuah perusahaan tidak akan bisa berjalan walaupun tersedia sumber daya alam yang melimpah.

Sumber Daya Manusia yang berkualitas menjadi prioritas dan kebutuhan utama setiap perusahaan. Setiap perusahaan tentunya akan berusaha untuk mendapatkan SDM yang hebat dan berkualitas agar dapat mendukung efektivitas dalam pekerjaan dari sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia memberikan pemikiran yang selalu mendukung dalam pencapaian tujuan yang diharapkan perusahaan adalah orang-orang yang memiliki motivasi, persepsi, visi dan nilai-nilai tersebut dianut yang mungkin berbeda dengan apa yang diharapkan sebagai lingkungan kerja mereka.

Adapun upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia ini, yang utama sumber daya manusia perusahaan, perlu dilakukan secara baik terarah dan terencana, sehingga perusahaan pun dapat bersaing secara sehat dengan perusahaan lain. Dengan adanya kebijakan dan konsenkuensi perusahaan harus memiliki SDM yang memenuhi syarat-syarat, maka dari itu diadakanlah rekrutmen dengan tujuan untuk memperoleh karyawan yang berkualitas, yakni karyawan yang pintar, terampil dan berkompentensi, dapat bekerja keras, kreatif dan memiliki moral yang baik.

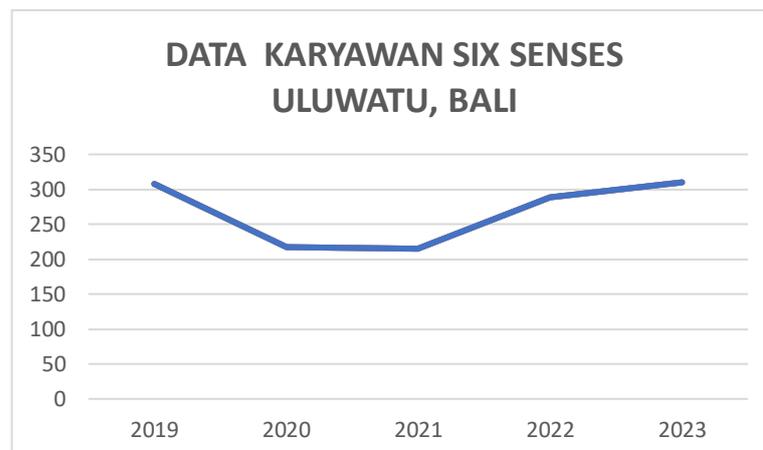
Menurut Mathis oleh (Kori dan Suryalena, 2018:2) berpendapat bahwa Rekrutmen adalah suatu proses atau tindakan yang dilakukan organisasi dalam mendapatkan tambahan karyawan melalui beberapa tahapan, meliputi identifikasi dan evaluasi sumber - sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga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

Salah satu aspek untuk menyukseskan sebuah perusahaan dapat dilihat dari kebijakan pimpinan pada suatu sistem rekrutmen yang akan diterapkan pada perusahaannya. Rekrutment merupakan salah satu alternatif yang dilakukan perusahaan untuk mengisi lowongan kerja perusahaan, oleh karena adanya karyawan yang meninggal dunia, pensiun, maupun keluar mengisi posisi jabatan yang baru. 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.

Setiap perusahaan apapun bentuknya pasti akan membutuhkan tenaga kerja dalam melaksanakan setiap fungsi kegiatan yang ada di dalam suatu perusahaan dan kebutuhan akan orang-orang sangatlah penting karena menyangkut keberhasilan suatu perusahaan. Oleh sebab itu perekrutan karyawan merupakan hal yang sangat penting dan tidak dapat dianggap remeh oleh pihak

manajemen perusahaan. Untuk itu pihak manajemen perusahaan khususnya pada bagian Human Resources harus benar-benar mempersiapkan proses perekrutan karyawan ini guna meminimalisasi berbagai kendala yang mungkin muncul dalam proses perekrutan karyawan.

Hotel Six Senses Uluwatu, Bali merupakan badan usaha akomodasi yang merupakan salah satu bagian dari IHG. Hotel Six Senses Uluwatu, Bali yang berlokasi di Jl. Goa Lembeh, Uluwatu, Kecamatan. Kuta Selatan. Kabupaten Badung, Bali. Hotel Six Senses Uluwatu, Bali yang berdiri pada tahun 2019 dari tahun ketahun jumlah tamu yang semakin meningkat hingga pada tahun 2023. Hotel Six Senses Uluwatu, Bali yang cukup terbilang baru berdiri sejak tahun 2019 dengan jumlah karyawan yang belum memadai namun Hotel Six Senses Uluwatu, Bali sudah terkenal kemancannegara dengan memiliki *venue* wedding yang sangat bagus dan mewah. Mengenai hal tersebut Hotel Six Senses Uluwatu, Bali mengakibatkan kualahan dalam menjalankan operasional perusahaan dalam hal tersebut maka hotel Six Senses Uluwatu, Bali melakukan rekrutmen karyawan baru agar operasional Hotel Six Senses, Uluwatu, Bali berjalan dengan maksimal dengan membuka beberapa posisi untuk memenuhi tenaga kerja yang masih kosong. Berikut merupakan grafik data karyawan pada Hotel Six Senses Uluwatu, Bali sebagai berikut:



Pada grafik data karyawan tersebut terlihat pada tahun 2019 jumlah karyawan mencapai 308 orang dan jumlah karyawan berangsur-angsur turun pada tahun 2020 dimana pada tahun tersebut Negara Indonesia terutama Bali sudah terkena dampak pandemi Covid-19 yang membuat semua bisnis perhotelan di Bali mulai ditutup seperti Hotel Six Senses Uluwatu, Bali yang mengakibatkan pendapatan dari Hotel tersebut semakin menurun sehingga tidak memiliki cukup uang untuk memberikan upah kepada semua karyawannya dan untuk membayar biaya operasional. Oleh karena itu, manajemen Hotel Six Senses Uluwatu, Bali mengambil keputusan untuk melakukan pemotongan gaji mulai dari tingkat supervisor hingga director. Sehingga pada tahun 2020 jumlah karyawan menjadi 217 orang sampai dengan tahun 2021. Dari grafik tersebut terlihat jumlah karyawannya semakin meningkat pada tahun 2022 karena pada tahun tersebut mulai diterapkan kebijakan tatanan

baru atau era new normal yang membuat semua hotel di Bali mulai dibuka seperti Hotel Six Senses Uluwatu, Bali. Hal tersebut membuat pendapatan Hotel Six Senses Uluwatu, Bali mulai stabil, untuk itu pada tahun 2022 ini manajemen Hotel Six Senses Uluwatu, Bali mulai membuka rekrutmen karyawan yang baru dengan jumlah karyawan sebesar 288 hingga pada tahun 2023 dan akan terus dilanjutkan proses rekrutmen dan seleksi karyawan barunya agar mencapai 655 orang.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik mengangkat suatu topik yang berjudul **"Implementasi Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada Hotel Six Senses Uluwatu, Bali."**

## **B. Pokok Masalah**

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

1. Bagaimana Implementasi Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada Hotel Six Senses Uluwatu, Bali?
2. Apa saja yang menjadi hambatan saat Implementasi rekrutmen dan seleksi Karyawan dan bagaimana solusinya Pada Hotel Six Senses Uluwatu, Bali?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui Implementasi Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada Hotel Six Senses Uluwatu, Bali.
2. Untuk mengetahui hambatan dan solusi saat Implementasi rekrutmen dan seleksi Karyawan pada Hotel Six Senses Uluwatu, 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 Implementasi rekrutmen dan seleksi Karyawan pada HRD pada Six Senses Uluwatu, Bali.

#### **2. Bagi Politeknik Negeri Bali**

Politeknik Negeri Bali sebagai tempat mahasiswa dalam menimba ilmu pengetahuan dan di harapkan 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 membutuhkannya.

### 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 Six Senses Uluwatu, Bali yang beralamat di Jl. Goa Lembeh, Uluwatu, Kec. Kuta Selatan. Kabupaten Badung, Bali.

### 2. Objek Penelitian

Adapun objek penelitian dalam penyusunan penelitian ini adalah Implementasi Rekrutmen dan seleksi karyawan pada hotel Six Senses Uluwatu, Bali.

### 3. Data Penelitian

#### a. Jenis Data Penelitian

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 Penelitian

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 pengumpulan data. Data dikumpulkan sendiri oleh penelitian langsung dari sumber pertama atau objek penelitian langsung dari sumber pertama atau objek penelitian dilakukan. Data primer dalam penelitian ini bersumber dari HRD Six Senses Uluwatu, Bali. Contohnya: hasil wawancara dengan Human Resources Supervisor mengenai tentang prosedur rekrutmen dan seleksi Karyawan pada HRD di Six Senses Uluwatu, 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 Karyawan.

### c. Teknik 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 Implementasi rekrutmen dan seleksi karyawan secara langsung pada Human Resources Department (HRD) di Six Senses Uluwatu, 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 karyawan pada HRD pada Hotel Six Senses Uluwatu, 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 karyawan.

4. Teknik Analisis Data

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) mengatakan bahwa Metode penelitian 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 Implementasi rekrutmen dan seleksi karyawan pada hotel Six Senses Uluwatu, Bali yaitu dimulai dari Departemen Head mengajukan permintaan karyawan baru kepada *Human Resources Department* dengan mengisi *requisition form*. Selanjutnya *Human Resources* akan mengecek jika benar diketahui kurangnya karyawan di bagian tersebut maka Departemen Head meminta persetujuan dari para pimpinan seperti *Director of Human Resources, Director of Finance* dan *General Manager*, lalu *Human Resources Department* membuka lowongan pekerjaan melalui Linked In dilanjutkan dengan memasang flyer pada sosial media, kemudian calon karyawan mengirimkan lamarannya ke dalam *Email Careers*. Setelah itu *Human Resources Department* akan melakukan

*screening* cv kandidat yang masuk ke *Email Careers*, Lalu kandidat yang lulus akan dipanggil untuk melakukan interview dengan *Human Resources Department*, setelah kandidat tersebut lulus akan dilanjutkan ke *Departmen Head* untuk Interview tahap kedua dan dilanjutkan dengan interview tahap ketiga *interview* dengan General Manager, Kemudian kandidat yang dinyatakan lulus akan dihubungi kembali untuk melakukan tes kesehatan (*Medical Check Up*) kemudian hasil dari tes kesehatan dikirimkan melalui email. Karyawan yang sudah dinyatakan lolos tes kesehatan, akan dibuatkan kontrak kerja. Setelah itu karyawan akan melakukan orientasi untuk mengenal lingkungan kerja. Selanjutnya yaitu penempatan karyawan atau jabatan seseorang sesuai dengan posisi masing - masing. Berdasarkan implementasi rekrutmen dan seleksi karyawan yang sudah di laksanakan pada Hotel Six Senses Uluwatu, Bali tidak sesuai dengan kebijakan perusahaan terbukti dari analisis penulis dengan metode observasi bahwa alur tahapan wawancaranya yang di lakukan tidak sesuai dengan kebijakan perusahaan seperti tahap wawancara yang pertama seharusnya dilakukan oleh *Director Human Resources Depertmen* namun kenyataannya dilakukan oleh *department head* kemudian jika calon karyawan lulus pada tahapan wawancara tersebut maka

dilanjutkan wawancara dengan *Director Human Resources Departmen* setelah itu baru wawancara trakhir yang dilakukan oleh *General Manager* hal tersebut mengakibatkan implementasi rekrutmen dan seleksi karyawan yang sudah dilaksanakan tidak sesuai dengan kebijakan perusahaan yang ada.

2. Terdapat hambatan dan solusi dalam Implementasi rekrutmen dan seleksi karyawan pada Hotel Six Senses Uluwatu, Bali yaitu:

Berdasarkan hambatan yang sering terjadi pada implementasi rekrutmen dan seleksi karyawan yang sudah dilakukan pada Hotel Six Senses Uluwatu Bali sebaiknya Human Resources Department mengatasinya dengan solusi yang lebih update sesuai dengan zaman sekarang ini seperti melakukan *Employer branding* dengan cara membuat akun media sosial seperti LinkedIn, Instagram, Facebook atau Vidio TikTok. Kemudian posting konten tentang Hotel Six Senses Uluwatu, Bali misalnya seperti *view* hotel yang sangat bagus dan menarik, foto kegiatan, testimoni karyawan tentang serunya bekerja di Hotel Six Senses Uluwatu, Bali, serta video tour perusahaan. Yang kedua Calon karyawan yang datang terlambat pada saat melakukan tes wawancara. Untuk mengatasi hal tersebut biasanya Human Resources

Department memberikan reminder pada saat H-1 sebelum tes wawancara dilaksanakan dan pada saat 1 jam, 30 menit, 10 menit berturut – turut sebelum tes wawancara berlangsung melalui whatsapp agar calon karyawan tidak datang terlambat pada saat tes wawancara. Serta Calon karyawan yang tiba – tiba mengundurkan diri. Untuk itu biasanya Human Resources Department selalu mempunyai 1 – 4 kandidat yang paling mendekati dengan kualifikasi posisi atau jabatan tersebut sebagai back up plan apabila ada calon karyawan yang tiba – tiba mengundurkan diri.

## **B. Saran**

Berdasarkan pembahasan yang sudah dijelaskan dan kendala-kendala yang ditemukan selama proses pengumpulan data pembahasan tugas akhir maka adapun saran untuk perusahaan untuk perusahaan yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan dari hasil Implementasi rekrutmen dan seleksi karyawan pada Hotel Six Senses Uluwatu, Bali diharapkan Implementasi rekrutmen dan seleksi karyawannya dapat dijalankan sesuai dengan kebijakan perusahaan agar dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan lebih efektif dan efisien dalam implementasi rekrutmen dan seleksi karyawannya sehingga cepat dalam mendapatkan kandidat

yang tepat untuk mengisi posisi atau jabatan yang kosong tersebut.

2. Berdasarkan dari hambatan dan solusi rekrutmen karyawan seharusnya *Human Resources Department* melakukan rapat mengenai implementasi rekrutmen dan seleksi karyawan untuk menangani hambatan – hambatan yang kerap terjadi. Seperti calon karyawan yang tiba – tiba mengundurkan diri dan memutuskan untuk berpindah ke perusahaan lain sebaiknya untuk mengetasi hal tersebut pihak management perusahaan lebih meningkatkan salary untuk calon karyawan dan menyampaikan kepada calon karyawan jika kinerja mereka bagus akan mendapatkan peningkatan gaji secara bertahap dan akan diberikan benefit berupa jaminan kesehatan.

JILID KEEMPAT MANAJEMEN SUMBER MANUSIA & SISTEM ORGANISASI

## DAFTAR PUSTAKA

- Guest, G. (2023, June 6). *Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada Perusahaan*. Retrieved July 16, 2023, from Talenta website: <https://www.talenta.co/blog/kenali-proses-rekrutmen-dan-seleksi-karyawan/>
- 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.
- 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](http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/1634/5/138600174_File5.pdf)
- Moleong, L. J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. . Bandung: PT Rosdakarya.
- Ricardianto, P. (2018). *"Human Capital Management"*. . Bogor: IN MEDIA.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Alfabet.
- Thabroni, G. (2022, 04 27). *Metode Penelitian Deskriptif: Pengertian, Langkah & Macam*. Retrieved from serupa.id: <https://serupa.id/metode-penelitian-deskriptif/>
- Novia Widya Utami. (2023, April 13). *UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Penjelasan*. Retrieved July 16, 2023, from Talenta website: <https://www.talenta.co/blog/memahami-uu-no-13-tahun-2003-tentang-ketenagakerjaan-dan-penjelasan/>
- Sondang P Siagin, M., *Sumber Daya, & Manusia*. (2008). BAB II. Bumi Aksara. Retrieved from Bumi Aksara website: <http://repository.radenfatah.ac.id/14686/2/BAB%20II.pdf>
- UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Penjelasan*. (2022, 06 17). Retrieved from Insight Talenta: <https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/memahami-uu-no-13-tahun-2003-tentang-ketenagakerjaan-dan-penjelasan/>

Endang Suparni. (2017). *Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada PT Jamsostek (Persero) Pusat*. 1(2), 159–163.

Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja* <https://doi.org/9786026322340>

*BAB II KAJIAN PUSTAKA*. (n.d.). Retrieved from <http://eprints.kwikkiangie.ac.id/2052/3/bab%202.pdf>

*BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS 2.1 Kajian Pustaka 2.1.1 Media Sosial 2.1.1.1 Pengertian Media Sosial*. (n.d.). Retrieved from

*BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1 Media Sosial*. (n.d.). Retrieved from <https://eprints.umm.ac.id/43080/3/BAB%20II.pdf>

Kajian, P., & Teori. (n.d.). *BAB II*. Retrieved from <http://eprints.kwikkiangie.ac.id/1841/3/bab%202.pdf>



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI