

# **PROSEDUR REKRUTMEN KARYAWAN DI HOTEL ASTON BANYUWANGI**

Ary Nindya Mutiara Zana

Pembimbing : Hadi Jatmiko SST. Par ,M.Si

Program Studi Diploma III Perhotelan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Muhammadiyah Jember

## **ABSTRAK**

Penulisan Laporan Akhir ini bertujuan untuk mendeskripsikan tentang Prosedur Rekrutmen Karyawan di Hotel Aston Banyuwangi. Data kualitatif dan kuantitatif yang didapatkan dari hotel Aston Banyuwangi selama proses observasi partisipan dengan kegiatan on the job training merupakan dasar acuan untuk memperkuat deskripsi hasil Laporan Akhir ini. Teknik analisa data dalam Laporan Akhir ini menggunakan teknis Analisis Deskriptif. Kesimpulan laporan akhir ini dapat dijelaskan bahwa Prosedur rekrutmen karyawan di Hotel Aston Banyuwangi meliputi: Prosedur rekrutmen di Hotel Aston Banyuwangi dalam penerimaan Karyawan terdiri dari tiga tahap yaitu: Persiapan Rekrutmen: Menentukan kebutuhan tenaga kerja; Perencanaan Karyawan sesuai dengan kondisi tingkat anggaran keuangan; Proses Rekrutmen: Pengumuman tentang lowongan pekerjaan di Hotel Aston Banyuwangi; Pemeriksaan dokumen lamaran pekerjaan; Seleksi ; Pasca Rekrutmen : Keputusan penerimaan calon karyawan Hotel Aston Banyuwangi; Penempatan kerja.

Kata Kunci : Prosedur, Rekrutmen, Karyawan, Hotel Aston Banyuwangi

## **ABSTRACT**

*The purpose of writing this final report is to describe the Employee Recruitment Procedure at Hotel Aston Banyuwangi. Qualitative and quantitative data obtained from the Aston Banyuwangi hotel during the participant observation process with on the job training activities are the basis of reference to strengthen the description of the results of this Final Report. The data analysis technique in this final report uses descriptive analysis technique. The conclusion of this final report can be explained that the employee recruitment procedure at Hotel Aston Banyuwangi includes: The recruitment procedure at Aston Banyuwangi Hotel in employee recruitment consists of three stages, namely: Recruitment Preparation: Determining workforce needs; Employee Planning in accordance with the conditions of the financial budget level; Recruitment Process: Announcement of job vacancies at Aston Banyuwangi Hotel; Examination of job application documents; Selection ; Post-Recruitment: Decision to accept prospective employees of Aston Banyuwangi Hotel; Work placement.*

*Keywords: Procedure, Recruitment, Employees, Hotel Aston Banyuwangi*

## 1. Pendahuluan

### a. Latar Belakang

Pariwisata adalah industri yang sangat luas yang berkaitan dengan perekonomian Negara karena memiliki peranan penting dalam memajukan ekonomi nasional, khususnya mengurangi jumlah pengangguran yang menjadi masalah terbesar dalam Negara Indonesia, serta dapat meningkatkan produktivitas Negara sebagai industri yang menambah devisa negara. Pariwisata sebagai industry juga dapat diartikan sebagai kegiatan bisnis yang memberikan pelayanan kepada wisatawan yang melakukan suatu kunjungan ketempat yang berbeda beda. Pariwisata mempunyai banyak manfaat bagi Negara maupun masyarakat sekalipun, manfaat pariwisata dapat dilihat dari berbagai aspek yaitu dari segi ekonomi, sosial budaya, lingkungan hidup, ilmu pengetahuan, serta peluang dan kesempatan kerja. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia, Nomor 10 tahun 2019 (Wisnawa dkk.,2019:1) pariwisata adalah berbagai macam kegiatan wisata dan didukung berbagai fasilitas serta layanan yang disediakan oleh masyarakat, pengusaha, Pemerintah, dan Pemerintah Daerah.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya yang paling penting dan yang paling berkontribusi dalam sebuah perusahaan. Suatu perusahaan bisa dikatakan menjadi perusahaan yang berhasil jika dilihat dari kualitas pegawainya. Untuk mendapatkan pegawai yang berkualitas maka perusahaan mengadakan rekrutmen pegawai.

Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Maksudnya adalah mendapatkan

persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi mempunyai peluang yang lebih besar untuk memilih calon pegawai yang dianggap memenuhi standart dan berkualitas.

Aston Banyuwangi Hotel melakukan rekrutmen pegawai untuk mendapatkan sebanyak mungkin pilihan calon-calon pegawai sehingga perusahaan akan memiliki kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon pegawai yang dianggap memenuhi standar perusahaan. Rekrutmen pegawai di Aston Banyuwangi Hotel dilakukan oleh bagian *Human Resources Department*. Rekrutmen tersebut melalui suatu proses serta dengan pemberian persyaratan khusus bagi para calon pegawai, melalui proses ini, maka akan didapatkan pegawai yang sesuai dengan kriteria dan keinginan perusahaan.

Mengingat karyawan merupakan aset yang berharga bagi sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya, maka berdasarkan latar belakang diatas peneliti ingin melakukan peneltian dengan judul “Prosedur Rekrutmen Karyawan di Hotel Aston Banyuwangi ”

#### **b. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian Latar Belakang tersebut adapun rumusan masalah sebagai berikut : Bagaimanakah Prosedur Rekrutmen Karyawan di Hotel Aston Banyuwangi?

## 2. Kajian Pustaka

### a. Pengertian Pariwisata

Pariwisata menurut WTO (1993 dalam Goldner and Ritchie, 2006: 70) digambarkan dengan beberapa terminologi seperti : 1). *International tourism*; dimana *international tourism*, dibagi menjadi *inbound tourism*, yaitu kunjungan yang dilakukan oleh bukan penduduk setempat, sedangkan *outbound tourism* adalah kunjungan keluar suatu negara yang dilakukan oleh suatu penduduk. 2). *Internal tourism* adalah kunjungan yang dilakukan oleh penduduk dan bukan penduduk setempat dalam suatu negara. 3) *Domestic tourism*, kunjungan yang dilakukan dalam suatu negara sendiri, 4) *National tourism* adalah pariwisata internal ditambah dengan *outbound tourism*.

### b. Pengertian Wisatawan

Menurut Suryadana (dalam Claudia 2018:30) seseorang bisa dikatakan wisatawan, jika dia melakukan perjalanan dengan mengunjungi tempat-tempat tertentu dengan tujuan berlibur, berbisnis, berolahraga, berobat, dan bahkan menuntut ilmu. Berbanding lurus dengan pernyataan sebelumnya, Yoeti (2006) mendefinisikan wisatawan sebagai siapapun yang melakukan perjalanan ke destinasi yang bukan merupakan tempat tinggalnya untuk sementara waktu dengan alasan apapun tanpa memiliki jabatan atau pekerjaan di tempat yang ia kunjungi.

### c. Pengertian Hotel

Menurut Widanaputra (2009:16) definisi hotel adalah suatu jenis akomodasi yang dikelola secara komersial dengan menggunakan sebagian atau seluruh bangunan yang ada untuk menyediakan fasilitas pelayanan jasa penginapan, makanan, dan

minuman serta jasa yang lainnya dimana fasilitas dan pelayanan tersebut disediakan untuk para tamu dan masyarakat umum yang ingin menginap. Sedangkan menurut Ikhsan dan Prianthara (2008:2) pengertian hotel merupakan suatu lembaga yang menyediakan para tamu untuk menginap, dimana setiap orang dapat menginap, makan, minum dan menikmati fasilitas yang lainnya dengan melakukan transaksi pembayaran. Maka dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa hotel merupakan suatu perusahaan yang dikelola untuk menyediakan fasilitas dan pelayanan jasa penginapan, makan, dan minuman kepada para tamu dan mampu membayar dengan harga yang wajar sesuai dengan pelayanan yang diterima kepada para tamu.

d. Pengertian Human Resources Department

*Human resource department* (HRD) merupakan pengembangan sumber daya manusia menggabungkan pengembangan pelatihan dan karir untuk meningkatkan efektivitas individu, kelompok, dan organisasi. *Human resource department* (HRD) adalah penggunaan terpadu pelatihan, organisasi, perusahaan dan upaya pengembangan karir untuk meningkatkan individu, kelompok, dan efektivitas organisasi. *Human resources department* mengembangkan kompetensi kunci yang memungkinkan individu dalam organisasi untuk melakukan pekerjaan saat ini dan masa depan melalui kegiatan pembelajaran yang direncanakan. Kelompok dalam organisasi menggunakan *Human resources department* untuk memulai dan mengelola perubahan. *Human resources department* juga memastikan kecocokan antara kebutuhan individu dan organisasi (Wilson, 2001).

e. Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Sadili Samsudin (2010: 1) SDM atau sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Sehingga dapat diartikan bahwa, Sumber Daya Manusia adalah aset yang dimiliki bank untuk melakukan segala aktivitas operasional bank. Dalam tugasnya, Sumber Daya Manusia diarahkan oleh sebuah manajemen yakni Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial (Marwansyah, 2010: 3).

**3. Metode Penelitian**

a. Observasi

Menurut W Gulo (dalam Ramhanul & Maryani,2021) Observasi dilakukan oleh peneliti dengan cara melakukan pengamatan langsung di desa Tanjung Medan, Kecamatan Tanjung Medan, Kabupaten Rokan Hilir, Provinsi Riau Sedangkan Riyanto dalam Hardani et al (dalam Ramhanul & Maryani,2021) menyatakan bahwa observasi merupakan metode pengumpulan data yang menggunakan pengamatan terhadap obyek penelitian Observasi dapat dilaksanakan secara langsung maupun tidak langsung.

b. Wawancara

Wawancara menurut W Gulo (dalam Ramhanul & Maryani,2021) adalah bentuk komunikasi langsung antara peneliti dan responden. Komunikasi berlangsung dalam bentuk tanya jawab dalam hubungan tatap muka, sehingga gerak dan mimik responden merupakan bola media yang melengkapi katakata secara verbal. Oleh karena itu, wawancara tidak hanya menangkap pemahaman atau pemikiran, tetapi juga perasaan, pengalaman, emosi, dan motivasi orang yang diwawancarai. Dalam metode ini peneliti dan responden berhadapan langsung (*face to face*) untuk mendapatkan informasi secara lisan dengan tujuan mendapatkan data yang dapat menerangkan suatu permasalahan dalam penelitian.

c. Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari kata dokumen, yang artinya barang-barang tertulis. Metode dokumentasi berarti cara mengumpulkan data dengan mencatat data-data yang sudah ada. Sugiyono dalam Hardani et al (dalam Ramhanul & Maryani,2021) mengungkapkan bahwa dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.

#### 4. Hasil dan Pembahasan

##### a. Analisis Deskriptif Prosedur Rekrutment Karyawan Di Hotel Aston Banyuwangi

Rekrutmen di hotel Aston Banyuwangi dilaksanakan pada saat apabila dalam suatu Departemen terdapat kekosongan jabatan yang disebabkan oleh pengunduran diri Karyawan atau regenerasi Karyawan maka dari masing-masing departemen akan melakukan pengajuan penambahan Karyawan kepada Human Resources Manager

Kelancaran kegiatan rekrutmen karyawan di hotel Aston Banyuwangi bergantung pada pelaksanaan prosedur yang tepat. Adapun prosedur rekrutmen di hotel Aston Banyuwangi dapat di jabarkan sebagai berikut :

###### a. Persiapan

1. Menentukan kebutuhan tenaga kerja atau karyawan sesuai dengan posisi yang kosong, dalam pelaksanaannya bahwa perencanaan kebutuhan Karyawan di Hotel Aston Banyuwangi berdasarkan atas permintaan dari *Head of Department* Pengguna.
2. Perencanaan Karyawan disesuaikan dengan kondisi tingkat anggaran keuangan yang telah ditentukan oleh Manajemen Hotel Aston Banyuwangi, karena hal ini akan berkaitan erat dengan struktur organisasi, jumlah produksi dan jumlah pendapatan perusahaan.

###### b. Proses Rekrutmen

1. Pengumuman tentang lowongan pekerjaan di Hotel Aston Banyuwangi

- a) Mengumumkan kebutuhan tenaga kerja atau lowongan kerja di hotel Aston Banyuwangi melalui kerjasama dengan lembaga pendidikan, dalam hal ini

khususnya untuk lembaga pendidikan perhotelan yang sudah mempunyai kompetensi dibidang perhotelan.

b) Media sosial. Pengumuman dilakukan kira-kira dua minggu sebelum tanggal penutupan penerimaan lamaran. Adapun isi pengumuman tersebut mencakup beberapa hal yaitu:

- (1) Jumlah dan jenis lowongan yang tersedia
- (2) Syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar
- (3) Alamat tempat tinggal pelamar
- (4) Alamat tempat lamaran diajukan
- (5) Batas waktu penyerahan berkas lamaran

## 2. Pemeriksaan Dokumen Lamaran Pekerjaan

- a) Setiap surat lamaran yang masuk siperiksa dengan teliti apakah telah memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan dalam pengumuman.
- b) Memilah surat lamaran sesuai dengan posisi pekerjaan.
- c) Tidak melanjutkan ke proses selanjutnya bagi dokumen surat lamaran yang belum lengkap pada proses selanjutnya.

## 2. Seleksi

### a) Wawancara

Setelah surat lamaran diperiksa dan sudah memenuhi persyaratan kemudian pelamar dipanggil melalui telepon. Wawancara dilakukan tiga tahap yaitu:

- (1) Wawancara dengan *Human Resources Manager*
- (2) Wawancara dengan *Head of Department*
- (3) Wawancara dengan *General Manager*

b) Pelaksanaan Uji Kemampuan

Uji kemampuan yang harus ditempuh pelamar adalah tes kinerja, yang bertujuan untuk mengukur kemampuan pelamar melakukan satu bagian dari pekerjaan. Untuk posisi pekerjaan tertentu, pelamar diharuskan menempuh ujian praktek secara langsung.

c. Pasca Rekrutmen

1. Keputusan Penerimaan Calon Karyawan Hotel Aston Banyuwangi.

Keputusan penerimaan Karyawan dilakukan setelah semua tahapan seleksi dilalui. Keputusan terakhir diambil berdasarkan kecocokan dan potensi pelamar untuk melaksanakan tugas yang akan dilaksanakannya.

2. Penempatan kerja.

Apabila telah diputuskan siapa pelamar yang akan diterima, maka wewenang dikembalikan kepada personalia untuk proses pengangkatan Karyawan, berikut adalah Tugas *Human Resources Manager* dalam proses pengangkatan Karyawan :

- a) Menerima berkas calon karyawan yang sudah diterima
- b) Mempersiapkan surat kerja sesuai kebutuhan perusahaan yang nantinya ditandatangani oleh karyawan, *Human Resources Manager* dan *General Manager*.
- c) Melakukan perjanjian kerja dengan karyawan baru untuk mengisi biodata karyawan.
- d) Memberikan orientasi (pengenalan perusahaan) kepada karyawan baru.
- e) Memberikan nomor induk karyawan kepada karyawan baru.

f) Melakukan penempatan karyawan baru sesuai dengan pengajuan *Head of Department* Pengguna.

g) Memulai pekerjaan pada posisi di department yg diterima.

#### **b. Kendala Rekrutmen di Hotel Aston Banyuwangi**

Dalam setiap proses rekrutmen di Hotel Aston Banyuwangi tidak selalu berjalan lancar, beberapa kendala tersebut antara lain sebagai berikut :

1. Berkas lamaran yang masuk, sering dijumpai keterangan yang tidak jelas dalam penulisan posisi jabatan yang diinginkan pelamar. Hal ini akan mempersulit proses seleksi karyawan, karena pelamar tidak mencantumkan posisi yang diinginkan.
2. Sulitnya mendapatkan calon Karyawan untuk posisi tertentu seperti *Training Manager* yang memiliki kualifikasi dan memenuhi persyaratan jabatan seperti yang diharapkan oleh Manajemen. Latar belakang pendidikan dan pekerjaan pelamar sangat berpengaruh terhadap keputusan penerimaan oleh Manajemen.

#### **c. Solusi Rekrutmen di Hotel Aston Banyuwangi.**

Adapun solusi yang dapat dilakukan *Human Resources Department* di Hotel Aston Banyuwangi untuk mengatasi hambatan pada saat proses Rekrutmen adalah sebagai berikut :

1. Dalam menerbitkan lowongan pekerjaan, *Human Resources Department* dapat menambahkan keterangan kepada pelamar, untuk mencatumkan posisi yang diinginkan atau kode jabatan pada amplop pelamar sehingga memudahkan dalam pemeriksaan dokumen lamaran.
2. Untuk posisi-posisi tertentu yang membutuhkan pengalaman dan kualifikasi

yang tinggi seperti *Training Manager*, maka Manajemen dapat mencari sumber-sumber referensi atau rekomendasi dari pihak Hotel lain, sehingga benar-benar diketahui pelamar-pelamar yang mempunyai kompetensi di bidangnya.

## 5. Kesimpulan dan Saran.

### a. Kesimpulan

Berdasarkan dari uraian pada pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan yaitu:

1. *Human Resources Department* di Hotel Aston Banyuwangi mempunyai tanggung jawab yang besar dalam hal ketenakerjaan di dalam perusahaan dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia, yang meliputi kegiatan yang saling terkait yaitu : *Preparation* ( Persiapan ), *Recruitment* ( Rekrutmen ), *Training and Development*( Pelatihan dan Pengembangan ), *General Affair* ( Kehumasan ), *Retention* (Peningkatan).
2. Prosedur rekrutmen di Hotel Aston Banyuwangi dalam penerimaan Karyawan terdiri dari tiga tahap yaitu:  
Persiapan Rekrutmen: 1. Menentukan kebutuhan tenaga kerja; 2. Perencanaan Karyawan sesuai dengan kondisi tingkat anggaran keuangan. Proses Rekrutmen: 1. Pengumuman tentang lowongan pekerjaan di Hotel Aston Banyuwangi; 2. Pemeriksaan dokumen lamaran pekerjaan; 3. Seleksi. Pasca Rekrutmen: 1. Keputusan penerimaan calon karyawan Hotel Aston Banyuwangi; 2. Penempatan kerja.

## b. Saran

Berdasarkan dari kesimpulan di atas, maka dapat direkomendasikan saran-saran sebagai berikut:

1. Mempertahankan prosedur rekrutmen di hotel Aston Banyuwangi yang sudah berjalan dengan baik.
2. Selalu memperhatikan dan meningkatkan kemampuan staf *Human Resources Department* di Hotel Aston Banyuwangi dalam menghadapi era digital dalam kegiatan ketenagakerjaan.



## Daftar Pustaka

Wisnawa, dkk. 2019. Manajemen Pemasaran Pariwisata. Yogyakarta. Deepublish.

Goeldner, Charles R and Ritchie, J.R. Brent. (2006). Tourism, Principles, Practice, Philosophies (Tenth Edition). New Jersey, Wiley & Sons

Claudia, Hetty. 2018. Motivasi Wisatawan Mancanegara dalam Kegiatan Trekking di Bukit Lawang, Kabupaten Langkat Sumatera Utara. Jurnal Khasanah Ilmu (Online), Vol.9, No.2. ( <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/khasanah/article/download>, diakses 17 juni 2022 )

Samsudin,Sadili, (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia

Ramhanul & Maryani.(2021). Pengelolaan Pariwisata Danau Napangga Berkelanjutan Olen Bumdes Di Kabupaten Rokan Hilir.*Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, (Online), Vol.7,No 1/2021 <http://journal.uir.ac.id/index.php/JIAP>

Widanaputra, A.A.GP dkk. 2009. Akuntansi Perhotelan Pendekatan Sistem Informasi. Yogyakarta : Graha Ilmu.