

**EVALUASI PROSES REKRUTMEN DI HOTEL MAISON
BUKITTINGGI**

PROYEK AKHIR

WIDAD AL JANAH

191000293302031



**PROYEK AKHIR PERHOTELAN
FAKULTAS PARIWISATA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT
2023**

PERNYATAAN PENGESAHAN SIDANG PROYEK AKHIR

Tim Penguji Sidang Proyek Akhir Mahasiswa Program Studi Perhotelan Fakultas Pariwisata Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, menyatakan bahwa Proyek Akhir yang diajukan oleh :

Nama : Widad Al Jansh

NIM : 191000293302031

Judul : Evaluasi Proses Rekrutmen Di Hotel Maison Bukittinggi

Telah berhasil dipertahankan dihadapan tim penguji dan diterima sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Terapan Pariwisata pada Program Studi Perhotelan, Fakultas Pariwisata Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.

Bukittinggi, 24 Agustus 2023

Penguji I,

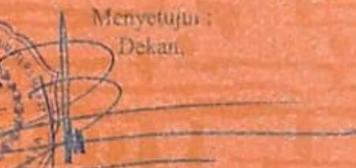
Winda Diana, M.Par
NIDN. 1009058801

Penguji II,

Sri Ariani, M.Pd
NIDN. 1026118003

Menyetujui :
Dekan,




Rozi Yuliani, S.ST.Par., MM
NIDN. 1031078602

PERNYATAAN PERSETUJUAN SIDANG PROYEK AKHIR

Proyek Akhir ini telah diperiksa, disetujui, dan disahkan oleh Tim Pembimbing untuk selanjutnya dipertanggung jawabkan pada Sidang Proyek Akhir Fakultas Pariwisata Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.

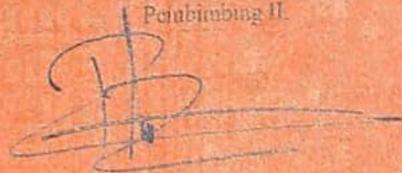
Bukittinggi, 24 Agustus 2023

Pembimbing I,



Vina Kusula, S.P., M.M.Ak
NIDN. 1017057103

Pembimbing II,



Rizki Yuliani, S.Si.Par., M.M
NIDN. 1031078602

Menyetujui :
Ketua Program Studi Perhotelan,



Wina Asty, S.pd., MM.Par
NIDN. 1019048361

TOURISM FACULTY

HOSPITALITY

Last project, 17 August 2023

WIDAD AL JANAH

EVALUATION OF RECRUITMENT PROCESS AT HOTEL MAISON BUKITTINGGI



WIDAD AL JANAH (2023), Hotels are one of the strategic tourism sectors to improve the community's economy which is well managed through commercial human resources (HR). Human resources are a very important factor for a company to manage a business that has a large or small scale. Human resources are seen as a very decisive element in the company (hotel) development process, because the development and management of service quality will be realized if it is supported by quality human resources and a high work ethic in order to increase business opportunities for a company. One of the activities in managing Human Resources (HR) is the recruitment process. So in this study the researchers used a qualitative and evaluation approach regarding the evaluation of the employee recruitment process at Hotel Maison Bukittinggi. The results of this evaluation were that the recruitment process at Hotel Maison had not been carried out effectively and optimally according to procedures. Viewed from: According to researchers, the process of identifying the needs of vacant employees has not been carried out well enough because the process is carried out only during high season. According to researchers, job analysis has not been carried out yet, because one of the uses of job analysis is to retain employees. In determining the synchronous candidate according to the needs it has not been done well, because the Maison Hotel is not consistent with the desired needs at the beginning.

Keywords: Evaluation, Recruitment Process.

FAKULTAS PARIWISATA

PROGRAM STUDI PERHOTELAN

Proyek Akhir, 17 Agustus 2023

WIDAD AL JANAHA

EVALUASI PROSES REKRUTMEN DI HOTEL MAISON BUKITTINGGI



ABSTRAK

WIDAD AL JANAHA (2023), Hotel merupakan salah satu sektor pariwisata strategis untuk meningkatkan perekonomian masyarakat yang dikelola dengan baik melalui sumber daya manusia (SDM) secara komersial. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi sebuah perusahaan mengelola bisnis yang memiliki skala besar maupun kecil. Sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan perusahaan (hotel), karena pengembangan dan pengelolaan kualitas pelayanan akan terealisasi apabila ditunjang dengan sumber daya manusia berkualitas dan etos kerja yang tinggi supaya bisa meningkatkan peluang bisnis bagi suatu perusahaan. Salah satu aktivitas dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) ialah proses rekrutmen. Maka pada penelitian ini ialah peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dan evaluasi mengenai evaluasi proses rekrutmen karyawan di Hotel Maison Bukittinggi. Hasil evaluasi ini adalah proses rekrutmen di Hotel Maison belum dilaksanakan dengan efektif dan optimal sesuai dengan prosedur. Dilihat dari : Menurut peneliti dalam proses pengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja karyawan yang kosong belum dilakukan cukup baik karena proses yang dilakukan hanya ketika high season saja. Menurut peneliti analisis jabatan yang dilakukan belum ada, karena kegunaan analisis jabatan salah satunya adalah untuk mempertahankan karyawan. Dalam penentuan kandidat yang sinkron sesuai dengan kebutuhan belum dilakukan dengan baik, karena Hotel Maison tidak konsisten atas kebutuhan yang diinginkan di awal.

Kata Kunci : Evaluasi, Proses Rekrutmen.

PERNYATAAN ORSINALITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : WIDAD AL JANAH

NIM : 191000293302031

Dengan ini menyatakan bahwa proyek akhir saya yang berjudul **Evaluasi Proses Rekrutme n Di Hotel Maison** adalah hasil karya saya sendiri , dan semua sumber yang saya kutip secara langsung maupun tidak langsung ataupun yang dirujuk benar. Jika dikemudian hari dinyatakan karya saya ini merupakan hasil mencontoh atau plagiat sebagian atau keseluruhan dari karya ini maka saya bersedia di proses sesuai dengan hukum dan perundang – undangan yang berlaku di Negara Republik Indonesia .

Bukittinggi, 25 Agustus 2023

Saya yang menyatakan



Widad Al Janah

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI PROYEK AKHIR UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademika Fakultas Pariwisata Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : WIDAD AL JANAH

NIM : 191000293302031

Program studi : Perhotelan

Jenis Karya Ilmiah : Proyek Akhir

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, saya menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas proyek akhir saya yang berjudul :

“Evaluasi Proses Rekrutmen Di Hotel Maison Bukittinggi”

Dengan demikian Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Bukittinggi

Pada tanggal : 25 Agustus 2023

Saya yang menyatakan,



Widad Al Janah

RIWAYAT HIDUP

Widad Al Janah, dilahirkan di Cupak pada tanggal 16 Desember 1999 adalah putri kedua dari empat bersaudara dari pasangan orang tua Joni dan Elsa Martineli.

Penulis menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar (SD) 29 Cupak Kecamatan Gunung Talang pada tahun 2012, Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 06 Gunung Talang pada tahun 2015 dan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 01 Solok dengan jurusan IPS pada tahun 2018. Pada tahun 2019 penulis melanjutkan pendidikan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat dengan program studi Perhotelan.



Widad Al Janah

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat, taufik dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan karya tulis yang berjudul **“Evaluasi Proses Rekrutmen Di Hotel Maison Bukittinggi”**.

Selama proses penelitian hingga penulisan karya tulis ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, baik moril maupun material. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengungkapkan terimakasih kepada :

1. Penulis bersyukur kepada Allah SWT (Tuhan Yang Maha Esa) yang telah memberikan pemikiran ini untuk bisa menyelesaikan proposal proyek akhir.
2. Keluarga besar yang telah memberikan dukungan dan harapan yang besar terhadap penulis, kepercayaan yang tulus hingga penulis percaya akan mampu sampai ke tahap ini.
3. Bapak Dr. Riki Saputra M.A selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
4. Ibu Rozi Yuliani, SST, Par., M.M selaku Dekan Fakultas Pariwisata Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat serta Dosen pembimbing dua yang telah membantu dan membimbing saya hingga sampai tahap ini.
5. Ibu Vina Kumala, S.E., M.M. Ak selaku Dosen pembimbing satu yang telah memberi arahan, nasihat, dan bimbingannya.
6. Ibu Winda Diana, M. Par selaku penguji satu pada sidang proyek akhir yang telah memberikan arahan dan bimbingannya.

7. Ibu Sri Ariani, M.Pd selaku penguji dua pada sidang proyek akhir, yang telah memberikan arahan dan bimbingannya.
8. Ibu Leonie selaku *Human Resource Development* (HRD) di Hotel Maison Bukittinggi.
9. Rekan – rekan seperjuangan penulis yang selalu mendukung dan percaya bahwa hasil tidak akan mengkhianati proses.

Penulis menyadari sepenuhnya penulisan dan penyusunan karya tulis ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan, wawasan, dan kemampuan penulis. Oleh karena itu saran dan kritik yang sifatnya membangun sangatlah penulis harapkan demi mencapai kesempurnaan karya tulis ini. Semoga dengan adanya karya tulis ini dapat bermanfaat bagi pembaca umumnya dan penulis khususnya.

Bukittinggi, 25 Agustus 2023



Widad Al Janah

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	
LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
ABSTRACT	iii
ABSTRAK	iv
ORSINALITAS	v
PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	4
1.3 Batasan Masalah	4
1.4 Rumusan Masalah	4
1.5 Tujuan Penelitian	5
1.6 Manfaat Penelitian	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA	7
2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 Evaluasi	7
2.1.2 Definisi Rekrutmen	7
2.1.3 Sumber Daya Manusia (SDM)	17

2.2 Hasil Penelitian Relevan	18
2.3 Kenagka Konseptual	21
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	22
3.1 Jenis Penelitian	22
3.2 Objek Penelitian	23
3.3 Sumber Data Penelitian	23
3.4 Informan	23
3.5 Teknik Pengumpulan Data	24
3.6 Instrumen Penelitian	26
3.7 Waktu Dan Tempat Pelaksanaan Penelitian	26
3.8 Analisis Data	27
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	29
4.1 Hasil Penelitian	29
4.2 Hasil Wawancara	37
4.3 Pembahasan	41
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	50
5.1 Kesimpulan	50
5.2 Saran	50
DAFTAR PUSTARA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Relevan	18
Table 3.1 Kisi – kisi Instrumen Penelitian	26

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Hotel merupakan salah satu sektor pariwisata strategis untuk meningkatkan perekonomian masyarakat yang dikelola dengan baik melalui sumber daya manusia (SDM) secara komersial. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi sebuah perusahaan mengelola bisnis yang memiliki skala besar maupun kecil. Sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan perusahaan (hotel), karena pengembangan dan pengelolaan kualitas pelayanan akan terealisasi apabila ditunjang dengan sumber daya manusia berkualitas dan etos kerja yang tinggi supaya bisa meningkatkan peluang bisnis bagi suatu perusahaan. Salah satu aktivitas dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) ialah proses rekrutmen.

Berdasarkan penjelasan Fahmi Irham, (2016) Rekrutmen (*recruitment*) adalah prosedur dalam pemeriksaan pelamar atau calon pekerja, yang dimulai saat membuka penerimaan calon pekerja sampai dengan penerimaan berkas lamaran atau aplikasi tertentu oleh perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari, memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, pengetahuan, dan keahlian guna untuk mencapai tujuan perusahaan yang di inginkan. Penarikan tenaga kerja merupakan salah satu alternatif yang dilakukan perusahaan untuk mengisi lowongan kerja dalam

perusahaan yang disebabkan oleh karena adanya karyawan yang meninggal dunia, pensiun, keluar maupun mengisi posisi yang baru, dan untuk mendapatkan karyawan yang terampil serta mampu bekerja sesuai dengan keinginan dan tujuan perusahaan harus melakukan perekrutan karyawan dengan cermat dan teliti sehingga kecil kemungkinan terjadinya penyimpangan-penyimpangan dalam melaksanakan perekrutan karyawan.

Hotel Maison merupakan sebuah hotel yang berbintang satu yang berada di kota Bukittinggi, yang sedang berkembang sebagai intitusi dibidang pelayanan jasa perhotelan, pada saat ini Hotel Maison memiliki 6 karyawan (4 perempuan dan 2 laki – laki). Dalam menjalankan bisnisnya, karyawan Hotel Maison dituntut untuk melakukan pelayanan sebaik mungkin. Saat melakukan observasi pada tanggal 15 April 2023, peneliti menemukan beberapa masalah yang terdapat pada Hotel Maison seperti terbatasnya jumlah Sumber Daya Manusia (SDM) terutama karyawan laki-laki, berdasarkan wawancara peneliti dengan HRD Hotel Maison yaitu Ibuk Leonie menyatakan bahwa Hotel Maison tidak mengadakan perjanjian tertulis dengan calon karyawan yang akan diterima. Hotel Maison telah membuat sebuah lowongan di media sosial *instagram*, Padang Job serta Room Job, berikut contoh info lowongan pekerjaan yang di iklankan melalau Padang Job :

Gambar 1.1 Informasi Periklanan dari Job Fire



Sumber : Padang Job 2021

Bisa dilihat dari gambar 1, bahwa kurang menariknya periklanan yang dilakukan oleh Hotel Maison Bukittinggi. Adapun kriteria karyawan yang direkrut masih tidak ada *basic* perhotelan, sehingga ketika pengerjaan kamar *hight season* tidak dikerjakan dengan maksimal. Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pentingnya proses perekrutan karyawan di Hotel Maison Bukittinggi. Dalam rangka memperoleh karyawan yang berkualitas, profesional dan terpercaya Hotel Maison harus melakukan perekrutan dengan cara selektif agar tercapainya kebutuhan yang diinginkan perusahaan. Hal tersebut melatar belakangi untuk peneliti menjadikannya sebagai alasan penulisan skripsi yang berjudul **“Evaluasi Proses Rekrutmen Karyawan di Hotel Maison Bukittinggi”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, peneliti mengidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut :

- 1.2.1 Belum adanya proses rekrutmen karyawan yang tepat dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh Hotel Maison Bukittinggi.
- 1.2.2 Kurang menariknya iklan lowongan pekerjaan yang ditampilkan di social media instagram, Padang Job serta Room Job di Hotel Maison Bukittinggi.
- 1.2.3 Tidak adanya penjanjian karyawan secara tertulis.
- 1.2.4 Karyawan yang di terima tidak memiliki kompetensi dasar yang dibutuhkan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi di atas, maka dalam penelitian ini lebih menfokuskan mengenai proses perekrutan karyawan yang dilakukan dalam mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan di Hotel Maison Bukittinggi.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, yang menjadi perumusan masalah pada penelitian ini adalah :

- 1.4.1 Bagaimana evaluasi proses perekrutan yang dilakukan di Hotel Maison sudah berjalan dengan efektif ?
- 1.4.2 Bagaimana penilaian terhadap proses rekrutmen yang

dilakukan di Hotel Maison Bukittinggi ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1.5.1 Untuk mengevaluasi proses rekrutmen di Hotel Maison Bukittinggi.

1.5.2 Untuk memberikan penilaian pada proses rekrutmen yang dilakukan oleh Hotel Maison Bukittinggi.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat disusunnya proposal penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.6.1 Manfaat Praktis

1.6.1.1 Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat diketahui proses perekrutan karyawan di Hotel Maison Bukittinggi.

1.6.1.2 Diharapkan dapat menjadi bahan acuan dan pertimbangan untuk rekrutmen karyawan di Hotel Maison Bukittinggi.

1.6.2 Manfaat Teoritis

1.6.2.1 Sebagai media pembelajaran, pengimplementasian teori-teori yang selama ini diperoleh pada waktu perkuliahan perhotelan.

1.6.2.2 Penelitian ini juga dapat menjadi sarana pembelajaran yang digunakan sebagai acuan bagi civitas akademik

yang ingin memperdalam maupun menemukan hal-hal baru yang terkait dengan penelitian ini.

1.6.3 Manfaat Umum

Manfaat umum ialah bagi HRD Hotel Maison Bukittinggi diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran yang akurat tentang proses rekrutmen karyawan Hotel Maison Bukittinggi.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Evaluasi

Kata evaluasi berasal dari bahasa Inggris *evaluation* yang mengandung makna *value* “nilai”. Kata *value* atau nilai dalam istilah evaluasi berkaitan dengan keyakinan bahwa sesuatu hal itu baik atau buruk, benar atau salah, kuat atau lemah, cukup atau belum cukup, dan sebagainya. Secara umum, evaluasi diartikan sebagai suatu proses mempertimbangkan suatu hal atau gejala dengan menggunakan patokan-patokan tertentu yang bersifat kualitatif misalnya baik atau tidaknya. Menurut Purwanto (2013), evaluasi adalah suatu proses merencanakan, memperoleh dan menyediakan informasi yang sangat diperlukan untuk membuat alternative-alternatif keputusan.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti menyimpulkan bahwa evaluasi merupakan suatu proses untuk mempertimbangkan suatu hal dan memberi nilai yang bersifat kualitatif tentang baik buruknya suatu keadaan.

2.1.2 Definisi Rekrutmen

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata rekrut berarti “calon serdadu” sedangkan rekrutmen mempunyai arti pengarah, misalnya tenaga kerja. Dalam Kamus Manajemen, kata rekrut (*recrutmen*) adalah proses mencari dan menarik orang yang diinginkan organisasi untuk mengisi lowongan pekerjaan. Rekrutmen menurut Mathis dan Jackson dalam Hermaddin (2017), berarti proses menghasilkan satu kelompok pelamar yang

memenuhi syarat untuk pekerjaan organisasional. Rekrutmen merupakan tindak lanjut dari fungsi manajemen sumber daya manusia tenaga kerja yang pertama yaitu analisis pekerjaan. Rivai dalam Hermaddin (2017) menjelaskan rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada.

Rekrutmen adalah hal yang penting bagi perusahaan, karena dengan banyaknya yang melamar, maka peluang perusahaan untuk mendapatkan pegawai yang terbaik akan menjadi semakin terbuka lebar karena perusahaan akan memiliki banyak pilihan yang terbaik dari para pelamar yang ada. Menurut T. Hani Handoko (2016) penarikan (recruitment) berkenaan dengan pencarian dan penarikan sejumlah karyawan potensial yang akan diseleksi untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi.

Dari pendapat para ahli di atas, peneliti menyimpulkan bahwa rekrutmen adalah proses penarikan, pencarian sejumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan yang sesuai dengan kebutuhan dan kualifikannya, agar tercapainya suatu tujuan perusahaan. Perusahaan harus selektif dalam melakukan pemilihan calon tenaga kerja agar mendapatkan tenaga kerja yang berkompeten, dan siap di letakkan di bidang yang dibutuhkan.

1) Tujuan Rekrutmen

Menurut Simamora (2016) proses rekrutmen memiliki beberapa tujuan, antara lain :

- a) Untuk memikat sekumpulan besar pelamar kerja sehingga
- b) Organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon - calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.
- c) Tujuan pasca pengangkatan (*post - hiring goals*) adalah penghasilan karyawan - karyawan yang merupakan pelaksana - pelaksana yang baik dan akan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang masuk akal.
- d) Upaya - upaya perekrutan hendaknya mempunyai efek luberan (*spillover effects*) yakni citra umum organisasi haruslah menanjak, dan bahkan pelamar - pelamar yang gagal haruslah mempunyai kesan - kesan positif terhadap perusahaan.

2) Kendala Pelaksanaan Rekrutmen

Menurut Purnaya (2016), banyak hambatan yang ditemui dalam kegiatan tersebut. Perekrutan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting sekaligus menarik karena praktik ini sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai sebagai berikut :

1) Karakteristik organisasi

Karakteristik organisasi akan menentukan desain dan pelaksanaan sistem rekrutmen dalam organisasi. Karakteristik organisasi tercermin dari sistem nilai, norma dan budaya perusahaan, filosofi organisasi, visi dan misi organisasi, serta tujuan dan strategi organisasi.

2) Tujuan dan Kebijakan Organisasi

Tujuan organisasi adalah ingin mencapai penggunaan sumber daya yang efektif dan efisien. Efisien adalah kemampuan menggunakan sumber daya dengan benar dan membuang sumber daya yang tidak perlu. Sementara efektivitas banyak berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi yaitu memperoleh keuntungan.

3) Kondisi lingkungan eksternal organisasi

Kondisi lingkungan akan memengaruhi nasib organisasi secara keseluruhan. Karena sebagai suatu sistem, organisasi akan berinteraksi dengan lingkungannya.

4) Biaya rekrutmen organisasi

Biaya yang dibutuhkan dalam proses rekrutmen bisa cukup besar, yang mungkin tidak tersedia dalam anggaran organisasi.

5) Kompensasi

Kompensasi ini bisa bertindak sebagai perangsang atau insentif untuk menarik calon tenaga kerja. Besarnya kompensasi akan memengaruhi minat pelamar untuk menjadi karyawan pada sebuah organisasi.

6) Kebiasaan rekrutmen

Kebiasaan perekrutan pada masa lain yang dianggap sudah baku dan dilakukan berulang-ulang akan mampu meningkatkan keahlian seorang perekrut dalam menilai calon karyawan. Sehingga dari didapatnya keahlian tersebut proses perekrutan dapat berjalan lebih

baik. Sementara kebiasaan yang salah dan kurang baik mungkin akan terulang kembali, sehingga proses pencarian calon karyawan yang berkualitas tidak tercapai.

7) Pasar tenaga kerja

Sewaktu menarik tenaga kerja, manajemen harus memerhatikan keadaan pasar tenaga kerja. Jenis-jenis karyawan yang bagaimana yang tersedia dan bagaimana mereka mencari pekerjaan.

Ada beberapa alasan yang mendorong suatu organisasi melakukan rekrutmen :

1. Berdirinya organisasi baru.
2. Adanya perluasan kegiatan organisasi.
3. Terciptanya pegawai dan kegiatan-kegiatan baru.
4. Adanya pegawai yang pindah ke organisasi lain.
5. Adanya pegawai yang berhenti, baik dengan hormat maupun tidak dengan hormat sebagai tindakan punitife.
6. Adanya pegawai yang berhenti karena memasuki usia pensiun.
7. Adanya pegawai yang meninggal dunia.

3) Teknik dan Strategi Rekrutmen

a. Teknik Rekrutmen Desentralisasi

Adalah suatu teknik rekrutmen yang dikelola oleh satu bagian atau departemen tertentu berdasarkan kebutuhan dari masing-masing bagian atau departemen. Dilihat dari segi management, teknik perekrutan ini tidak efektif. Kendalanya adalah bagian atau department membutuhkan tidak

mempunyai kontrol dan kendali atas perekrutan ini. Sehingga mungkin saja tidak sesuai dengan kebutuhan dari bagian atau departemen tersebut. membutuhkan tidak mempunyai kontrol dan kendali atas perekrutan ini. Sehingga mungkin saja tidak sesuai dengan kebutuhan dari bagian atau departemen tersebut.

b. Teknik Rekrutmen yang Didesentralisasi

Adalah suatu teknik rekrutmen yang pengelolaannya diserahkan pada masing-masing bagian atau departemen. Teknik ini dipergunakan oleh memperoleh calon pelamar tertentu (tenaga profesional, tenaga peneliti, atau tenaga administratif tertentu. Dalam masa resesi, teknik ini dapat bekerja secara efektif. Hanya kendalanya adalah pihak pusat tidak mempunyai kontrol atas pelaksanaan ini.

4) Proses Rekrutmen

Menurut Endang dkk (2017) Proses rekrutmen ialah dapat diartikan sebagai proses penarikan sejumlah karyawan yang berpotensi untuk diseleksi menjadi pegawai atau karyawan perusahaan :

- a) Menganalisis kebutuhan posisi yang dibutuhkan perusahaan.
- b) Merencanakan proses perekrutan karyawan.
- c) Memasang iklan lowongan kerja disosial media.
- d) Memproses lamaran kerja dan melakukan wawancara terhadap pelamar.
- e) Memilih kandidat yang sesuai dengan perusahaan dan membuat penawaran kerja secara tertulis.

- f) Menerima karyawan yang sudah dinyatakan lulus dan sesuai kriteria yang diharapkan perusahaan.

Menurut Iskarim (2017) Proses pelaksanaan rekrutmen terdapat langkah – langkah atau tahapan – tahapan. Di bawah ini merupakan langkah atau tahapan yang dilakukan dalam melaksanakan rekrutmen dan seleksi tenaga kerja :

- a) Mengidentifikasi jabatan kosong dan jumlah jabatan tenaga kerja yang kosong.
- b) Mencari informasi jabatan kosong dan jumlah jabatan tenaga kerja.

Terdapat 5 tahapan analisa jabatan tenaga kerja yang dikemukakan oleh Andrew

J.Dubrin, yaitu :

1. Mengumpulkan informasi yang ada.
2. Memilih kedudukan sesuai syarat.
3. Pengumpulan data untuk analisis jabatan tenaga kerja.
4. Pengembangan deskripsi jabatan, dengan keperluan yang dibutuhkan.
5. Pengembangan spesifikasi jabatan, diuraikan kebutuhan jabatan tenaga kerja.

Tujuan analisis jabatan menurut Dale Yoder adalah :

1. *Determining qualification, required of the job holder* (menentukan kualifikasi yang dibutuhkan pemegang jabatan tenaga kerja di perusahaan).
2. *Providing guidance in recrutmen and selection* (melengkapi bimbingan serta seleksi dan penarikan seleksi dan perekrutan tenaga kerja).

3. *Evaluating crret employees for transfer or promotion* (mengevaluasi kebutuhan pegawai dalam pemindahan atau promosi jabatan tenaga kerja).
 4. *Establishing requirement for training program* (menetapkan kebutuhan untuk program pelatihan terhadap tenaga kerja baik baru maupun yang sudah lama).
 5. *Setting wage and salary levels and maintaining fairness in wage and salary administration* (menentukan tingkat upah, gaji, dan pemeliharaan administrasi upah serta gaji tenaga kerja sesuai dengan jabtan di perusahaan).
 6. *Judging the merits of grievances that question assignments and compensation* (mempertimbangkan keadilan dari jasa yang kurang sesuai terhadap pernyataan yang diberikan kepda tenaga kerja).
 7. *Establishing responsibility, accountability, ang authority* (menetapkan tanggung jawab, pertanggung jawaban, otoritas di perusahaan yang sesuai dengan bagian tenaga kerja).
- c) Menentukan kandidat yang sinkron wajib dicari, ada 2 alternatif buat mencari kandidat pegawai, yaitu menurut dalam lembaga/organisasi atau berdasarkan luar lembaga/organisasi. Apabila kebutuhan pegawai untuk masa depan sudah direncanakan, maka tentu diketahui siapa tenaga kerja yang terdapat waktu ini yang mampu dipindah atau dipromosikan, bila tenaga kerja harus dicari berdasarkan luar forum makan perlu mempertimbangkan menggunakan cermat.

d) Memilih metode rekrutmen tenaga kerja, metode rekrutmen yang dapat ditentukan oleh perusahaan dalam merekrut tenaga kerja antara lain :

1. Iklan, periklanan (*advertising*) adalah metode menarik untuk mempromosikan tenaga kerja (pegawai).
2. *Employee referrals*, para tenaga kerja perusahaan bisa mengarahkan pencari kerja pada department personalia.
3. *Walk ins* dan *write ins*, pelamar bisa datang dan mengisi blangko yang disiapkan oleh perusahaan.
4. Kependidikan, perusahaan bekerja sama dengan kependidikan untuk mendapatka tenaga kerja yang dibutuhkan sesuai dengan jurusan.
5. Depnaker trans, metode penarikan tenaga kerja (rekrutmen) dilakukan oleh departemen tenaga kerja.
6. Organisasi buruh, lembaga atau perusahaan bekerja sama dengan serikat buruh, perusahaan meminta serikat buruh untuk mendaftar sebagai tenaga kerja sesuai kemampuan yang tepat dan dibutuhkan oleh perusahaan.
7. Nepotisme, metode penarikan tenaga kerja oleh lembaga atau perusahaan denga pertimbangan hubungan keluarga, kesamaan suku, agama, daerah, dan lain-lain tetapi dengan memeperhatikan yang dibutuhkan.

- e) Pemanggilan calon tenaga kerja dan melakukan pemanggilan pada calon tenaga kerja yang diperlukan.
- f) Manyaring dan menyeleksi calon tenaga kerja dengan cara yang tepat.
- g) Membuat kontrak kerja secara langsung dengan tenaga kerja.

Berdasarkan teori para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa, proses rekrutmen yang tepat akan menghasilkan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan bisnis perusahaan, akan berdampak positif pada kinerja karyawan.

5) Indikator Rekrutmen

Beberapa indikator rekrutmen menurut Ellyta Yullyanti dalam Lestari (2018) :

1. Metode Rekrutmen

Adapun beberapa metode dari rekrutmen itu sendiri, yaitu :

- a) Metode tertutup, yaitu pelaksanaan rekrutmen dikalangan terbatas, hanya untuk karyawan dan orang-orang tertentu saja.
- b) Metode terbuka, yaitu pelaksanaan rekrutmen yang diumumkan melalui iklan di media massa. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan banyak lamaran, sehingga kesempatan memperoleh karyawan yang baik dan andal menjadi lebih besar.

2. Prosedur

Beberapa tahapan proses rekrutmen antara lain :

- a) Mengidentifikasi jabatan yang kosong beserta jumlah karyawan
- b) Menganalisa jabatan
- c) Menentukan lokasi pencarian kandidat
- d) Memilih metode rekrutmen

- e) Memanggil kandidat terbaik
- f) Menyeleksi kandidat
- g) Menyusun penawaran kerja
- h) Mulai bekerja

3. Sumber – Sumber Rekrutmen

Adalah pelamar langsung, lamaran tertulis, berdasarkan informasi orang lain, jalur iklan, perusahaan penempatan tenaga kerja, perusahaan pencari tenaga kerja profesional, lembaga pendidikan, organisasi profesi, serikat pekerja, dan melalui balai latihan kerja milik pemerintah.

2.1.3 Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber daya manusia adalah semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut. Menurut Hasibuan (2016) sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Sumber daya manusia diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi. Dengan berpegang pada pengertian tersebut, sumber daya manusia adalah manusia bersumber daya dan merupakan kekuatan (*power*). Dari berbagai pengertian tersebut maka dapat diartikan bahwa sumber daya manusia adalah sumber daya yang memiliki potensi, kontribusi dan peran yang berpengaruh terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi. Jadi, sumber daya manusia

(SDM) adalah semua orang yang terlibat dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.2 Hasil Penelitian Relevan

Tabel 2.1 Penelitian Relevan

NO	Nama Dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode Penelitian, Penggalan Data Dan Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Factur Rohman Bayhaqy (2020)	Analisis Sistem Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Posisi Kerja, Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Indra Karya Persero Divisi Engineer 1 Malang)	Analisis data deskriptif kualitatif, Reduksi, Display Data, dan Kesimpulan/verifikasi	Perencanaan sumber daya manusia terdiri dari, rekrutmen, seleksi, dan penempatan posisi kerja. Strategi yang dilakukan PT. Indra Karya Persero Divisi Engineer 1 Malang mencermati poin efektivitas rekrutmen, seleksi, dan penempatan posisi kerja guna memberikan sumber daya manusia yang berkualitas pada perusahaan. Demikian itu menjadi penting

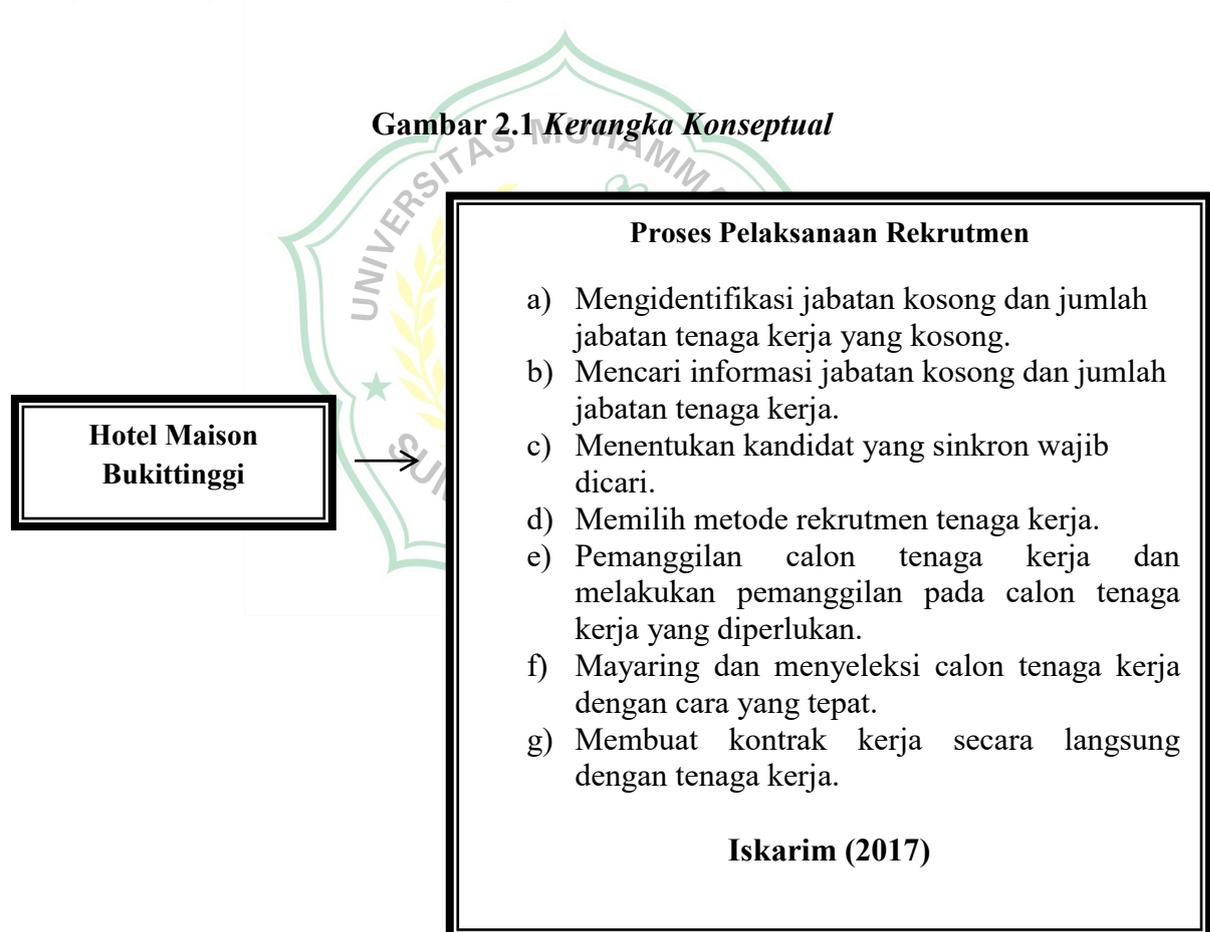
				guna meningkatkan sumber daya manusia yakni pada target peningkatan kualitas kinerja karyawan
2.	Masriah (2015)	ANALISIS PELAKSANAAN REKRUTMEN, SELEKSI DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM DI KJKS DAMAR SEMARANG	Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja di KJKS DAMAR Semarang belum sepenuhnya memenuhi kriteria ekonomi Islam, yaitu kriteria yang terdapat dalam al-Qur'an dan al-Hadits. KJKS DAMAR Semarang dalam merekrut tenaga kerja dilakukan secara terbuka, jujur, adil dan jauh dari aspek nepotisme. Dalam hal seleksi, KJKS DAMAR Semarang memilih tenaga kerja yang memiliki kekuatan di berbagai bidang dan dapat dipercaya (amanah) serta

				<p>memenuhi kriteria FAST. Akan tetapi, dalam proses seleksi belum adanya tes kesehatan dan tes ketergantungan obat (drug test). Sedangkan dalam hal penempatan, KJKS DAMAR Semarang menempatkan tenaga kerja berdasarkan kelayakan dan kemampuan.</p>
3.	Anggi Rafila Siregar (2017)	ANALISIS PROSES REKRUTMEN KARYAWAN PADA MADANI HOTEL MEDAN	<p>Pendekatan kualitatif dalam mencari dan mengumpulkan data yang digunakan adalah wawancara, jenis dan sumber data adalah data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari subjek penelitian dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden, dan data sekunder yaitu data yang sudah tersedia di perusahaan</p>	<p>Dari hasil penelitian yang dilakukan maka penulis dapat menyimpulkan bahwa rekrutmen karyawan pada Hotel madani sudah efektif. Hal ini terlihat dari perencanaan tenaga kerja, analisis jabatan, dan metode rekrutmen yang sudah terealisasi dengan baik dan sesuai dengan standar operasional prosedur.</p>

Berdasarkan tabel diatas, persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah metode penelittian serta teknik pengumpulan data yang dipakai, adapun perbedaannya yaitu objek penelitian. Penelitian ini menekankan pada evaluasi proses rekrutmen di sebuah institusi perhotelan

2.3 Kerangka Konseptual

Dengan ini penelitian ini menggunakan model konseptual yang merujuk pada teori proses rekrutmen, sebagai berikut :



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian evaluasi dengan pendekatan kualitatif. Sugiyono (2020) mengemukakan bahwa metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme atau enterpretif, digunakan untuk meneliti kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan observasi, wawancara, dokumentasi), data yang diperoleh cenderung data kualitatif, analisis data, bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif bersifat untuk memahami makna, memahami keunikan, mengkontruksi fenomena, dan menemukan hipotesis.

Menurut Ambiyar (2019) evaluasi merupakan suatu kegiatan untuk mengukur suatu sesuatu atau keadaan sehingga menghadirkan suatu informasi berupa nilai sebagai alternative dalam mengambil keputusan. Dan nilai yang hadir dari sebuah evaluasi ada kalanya terkait dengan sebuah standar yang telah ditetapkan sehingga sebuah evaluasi terkait dengan informasi, nilai dan standar untuk membuat keputusan. Maka pada penelitian ini ialah peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dan evaluasi mengenai evaluasi proses rekrutmen karyawan di Hotel Maison Bukittinggi.

3.2 Objek Penelitian

Objek permasalahan yang dikaji di penelitian ini adalah Evaluasi Proses Rekrutmen yang sesuai dengan kualifikasi di Hotel Maison Jalan Ahmad Karim Nomor 12, Benteng Pasar Atas, Kecamatan Guguk Panjang, Kota Bukittinggi, Sumatera Barat 26136.

3.3 Sumber Data Penelitian

a. Data Primer

Data Primer Menurut Arikunto dan Sudjana dalam (Khairinal, 2016) data Primer adalah pengumpulan data penelitian dilakukan dengan teknik observasi, angket, wawancara, dan studi dokumentasi. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah Ibu Leonie selaku HRD di Hotel Maison Bukittinggi.

b. Data Sekunder

Menurut Sanusi (2014) data sekunder adalah data yang telah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain, data sekunder diperoleh dari berbagai sumber tertulis seperti literatur, artikel, karya ilmiah, serta informasi dari buku, jurnal dan internet.

Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah dokumen yang terdapat pada Hotel Maison Bukittinggi seperti dokumen pada buku-buku menu dan dokumen pendukung lainnya.

3.4 Informan

Menurut Moleong (2015) Informan kunci atau informan penelitian adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian dan merupakan orang yang benar-benar mengetahui permasalahan yang akan diteliti. Informan berkewajiban secara sukarela menjadi anggota tim penelitian walaupun hanya bersifat informal.

Pada penelitian kualitatif tidak menggunakan istilah populasi, yang ada adalah istilah kata informan yang nantinya akan diwawancarai secara mendalam yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti dan dibahas dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini yang akan menjadi subjek penelitian adalah Ibu Leonie selaku HRD di Hotel Maison Bukittinggi.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi wawancara atau interview. Teknik observasi adalah suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis Sugiyono (2014). Berikut teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis :

1. Observasi

Sugiyono (2018) menyatakan bahwa observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Penulis melakukan penelitian secara langsung ke objek yang diteliti pada objek terkait melihat dan mengamati, meneliti Rekrutmen dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Hotel Maison Bukittinggi, objek

yang peneliti teliti meliputi karyawan di Hotel Maison, itu semua tidak lepas dari observasi yang peneliti lakukan.

2. Wawancara

Menurut Esternbeg dalam Sugiyono (2015) wawancara adalah pertemuan yang dilakukan oleh dua orang yang bertukar informasi maupun suatu ide dengan cara tanya jawab, sehingga dapat dikerucutkan menjadi sebuah makna dalam topik tertentu. Teknik ini dilakukan untuk mengetahui strategi rekeutmen karyawan di hotel Maison Bukittinggi, wawancara yang peneliti lakukan adalah wawancara yang tidak terstruktur dimana semua pertanyaan telah peneliti siapkan sebelum melakukan wawancara sehingga narasumber tinggal menjelaskan uraian jawabannya, peneliti melakukan wawancara dengan owner dan karyawan Hotel Maison.

3. Dokumentasi

Menurut Sugiono (2019) dokumen merupakan peristiwa masa lalu, sebuah dokumen dapat berbentuk tulisan, fotografi atau karya-karya intelektual seseorang. Dalam penelitian ini dokumentasinya berupa gambar yang diambil di Hotel Maison dan juga rekaman wawancara dengan owner, karyawan dan pengunjung serta dokumentasi lainnya adalah hasil wawancara yang tertulis.

4. Evaluasi

Evaluasi berkaitan dengan keyakinan bahwa sesuatu hal itu baik atau buruk, benar atau salah, kuat atau lemah, cukup atau belum cukup, dan sebagainya. Secara umum, evaluasi di artikan sebagai suatu proses mempertimbangkan suatu hal atau gejala dengan mempergunakan patokan-

patokan tertentu yang bersifat kualitatif misalnya baik atau tidak nya. Menurut Purwanto (2013), evaluasi adalah suatu proses merencanakan, memperoleh dan menyediakan informasi yang sangat diperlukan untuk membuat alternative-alternatif keputusan.

3.6 Instrumen Penelitian

Sanjaya (2011) menyatakan bahwa instrumen penelitian adalah alat yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data atau informasi penelitian. Pada penelitian ini penulis menggunakan instrumen penelitian dengan melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Tabel 3.1 Kisi – kisi Instrumen Penelitian

NO	Indikator	Sub Indikator
1.	Proses Rekrutmen	a) Mengidentifikasi jabatan kosong dan jumlah jabatan tenaga kerja yang kosong. b) Mencari informasi jabatan kosong dan jumlah jabatan tenaga kerja. c) Menentukan kandidat yang sinkron wajib dicari. d) Memilih metode rekrutmen tenaga kerja. e) Pemanggilan calon tenaga kerja dan melakukan pemanggilan pada calon tenaga kerja yang diperlukan. f) Manyaring dan menyeleksi calon tenaga kerja dengan cara yang tepat. g) Membuat kontrak kerja secara langsung dengan tenaga kerja.

3.7 Waktu Dan Tempat Pelaksanaan Penelitian

Peneliti melakukan observasi awal pada bulan April, dan mulai melakukan penelitian pada bulan Juli sampai dengan bulan Agustus 2023 di Hotel Maison Bukittinggi Jalan Ahmad Karim Nomor 12, Benteng Pasar Atas, Kecamatan

Guguk Panjang, Kota Bukittinggi, Sumatera Barat 26136. Pemilihan lokasi observasi berdasarkan atas pertimbangan peneliti yang menemukan masalah di Hotel Maison Bukittinggi.

3.8 Analisis Data

Menurut Sugiyono (2016) analisis data merupakan kegiatan setelah data sari seluruh responden yang terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Pembahasan dalam penelitian ini akan menggunakan penelitian deskriptif kualitatif.

Teknik analisis data yang digunakan dalam kualitatif memiliki empat tahap yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan langkah akhir yaitu penarikan kesimpulan dan verifikasi.

1. Reduksi data.

Sugiyono (2018) menyatakan merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting yang sesuai dengan topik penelitian, mencari tema dan polanya, pada akhirnya memberikan gambaran yang jelas dan mempermudah untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.

2. Penyajian data.

Menurut Yuni (2011) rangkaian kegiatan dalam proses penyelesaian hasil penelitian dengan mempergunakan metode analisis sesuai dengan tujuan

yang diinginkan. Hal ini dilakukan guna mempermudah data yang telah dikumpulkan.

3. Pengumpulan data.

Menurut Sugiyono (2017) cara atau teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kusioner (angket), observasi (pengamatan) dan gabungan ketiganya.

4. Kesimpulan/verifikasi (2018).

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena seperti telah dikemukakan bahwa masalah dan perumusan masalah dan penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Hotel Maison Bukittinggi

Gambar 4.1 Hotel Maison



Sumber : Olahan Peneliti, 2023

Hotel Maison Bukittinggi merupakan salah satu hotel yang terdapat di Bukittinggi yang didirikan pada tahun 2008. Hotel melati bertaraf tingkat dua ini, terletak di Bukittinggi Jalan Ahmad Karim Nomor 12, Benteng Pasar Atas, Kecamatan Guguk Panjang, Kota Bukittinggi, Sumatera Barat, memiliki luas tanah 1 Hektar dengan ketinggian 1500 kaki diatas permukaan laut. Hotel Maison memiliki jarak lebih kurang 80 Km dari Bandara Internasional Minangkabau (BIM).Peletakan batu pertama pada tanggal 10 Mei 2008 oleh bapak Wendy Susilo Chandra sekaligus pemilik hotel tersebut dan diresmikan pada tanggal 10 Juni 2010.

Soft opening Hotel Maison Bukittinggi diadakan pada tanggal 1 Juni 2009 dan *Grand Opening* diadakan pada tanggal 10 Juni 2010. Hotel Maison Bukittinggi merupakan hotel melati yang nyaman. Pendiri Hotel Maison Bukittinggi Wendy Susilo Chandra mengatakan tujuan didirikannya Hotel Maison Bukittinggi adalah untuk memajukan wisata daerah kota Bukittinggi dan untuk memajukan usaha keluarga.

4.1.2 Sumber Daya Manusia

Hotel Maison Bukittinggi dimiliki oleh PT. Damarus yang saat ini sudah tidak beroperasi lagi. Dahulu PT. Damarus memproduksi barang-barang pokok harian. Hotel Maison Bukittinggi didukung oleh 6 karyawan.

4.1.3 Fasilitas Hotel Maison Bukittinggi

Adapun fasilitas yang ada di Hotel Maison Bukittinggi adalah sebagai berikut:

1. Kamar

Kamar merupakan fasilitas yang penting dari sebuah hotel, karena kamar dapat memberikan kesan tersendiri dari sebuah hotel. Menurut tingkatannya, kamar-kamar yang ada di Hotel Maison Bukittinggi dibedakan atas:

- *Deluxe room*
- *Superior room*
- *Standart room*

Semua tipe atau tingkatan dari kamar Hotel Maison Bukittinggi ini difasilitasi dengan televisi, *Air Conditioner*, air panas, air dingin, *Wifi*, *mineral water*, *washtafel*, *sofa*, kamar mandi lengkap dengan handuk (*towel*), sabun dan shampo. dan setiap pemesanan satu kamar juga mendapatkan *Breakfast*. Hotel Maison Bukittinggi memiliki 24 kamar yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Daftar Harga Kamar Hotel Maison Bukittinggi

No.	Jenis Kamar	Jumlah Kamar	Harga Kamar
1.	<i>Standart</i>	10	Rp. 350.000
2.	<i>Superior</i>	10	Rp. 400.000
3.	<i>Deluxe</i>	4	Rp. 450.000

Sumber: Hotel Maison 2023

2. Fasilitas pendukung lainnya

- Jenis tempat tidur: *single bed*, *twin bed* dan *king bed*.
- *Free WIFI*, merupakan akses untuk mempermudah tamu untuk melakukan bisnis/pekerjaan yang lainnya untuk berhubungan dengan relasi kerja ataupun sebagai hiburan.
- *Parking Area*, merupakan area parkir yang luas sangat penting untuk kenyamanan tamu menginap di hotel.
- *Lobby*, yang digunakan sebagai tempat tamu untuk bersantai sambil berbincang-bincang serta menunggu untuk diantarkan petugas ke kamar.
- Ruang makan, merupakan tempat yang dapat digunakan tamu untuk makan dan bersantai sambil menonton televisi.

4.1.4 Struktur Organisasi Hotel Maison Bukittinggi

Struktur organisasi merupakan kontrol memperlihatkan batas-batas wewenang dan tanggung jawab yang jelas dari masing-masing bidang. Pembagian kerja yang dilakukan dalam suatu perusahaan akan tergambar. Ada tiga bentuk struktur organisasi yang didasarkan atas tujuan segi wewenang, tanggung jawab serta hubungan dalam organisasi yang bersangkutan adalah sebagai berikut:

1. Struktur Organisasi Garis/ Line

Struktur organisasi garis adalah struktur organisasi yang memiliki garis kekuasaan dan tanggung jawab pada tiap-tiap sebagian mulai dari pimpinan tingkat atas sampai paling bawah. Keuntungan memakai sistem ini adalah mengandung disiplin kerja yang lebih terjamin karena adanya kesatuan kepemimpinan. Sedangkan kelemahannya adalah seluruh bagian dari organisasi akan terancam kehancurannya apabila pemimpinnya tidak cukup pandai dalam memimpin, karena seluruh organisasi tergantung satu orang orang saja.

2. Struktur Organisasi Garis Dan Staff

Dalam prakteknya jenis organisasi dan staff banyak di anut pemerintah maupun militer. Dimana jenis organisasi ini bertugas sebagai perencana, penggerak, dimana pengawasan berada dalam satu tangan serta garis *authority* langsung dari pemimpin kepada bawahan tertentu yang masing-masing memberikan tanggung jawab atas pelaksana tugas kepada atasan. Struktur organisasi garis dan staff ini biasanya dipakai

pada organisasi yang sudah berkembang dengan baik, tenaga staff adalah penggerak atau penunjang dalam melaksanakan tugas pimpinan untuk tercapainya tujuan.

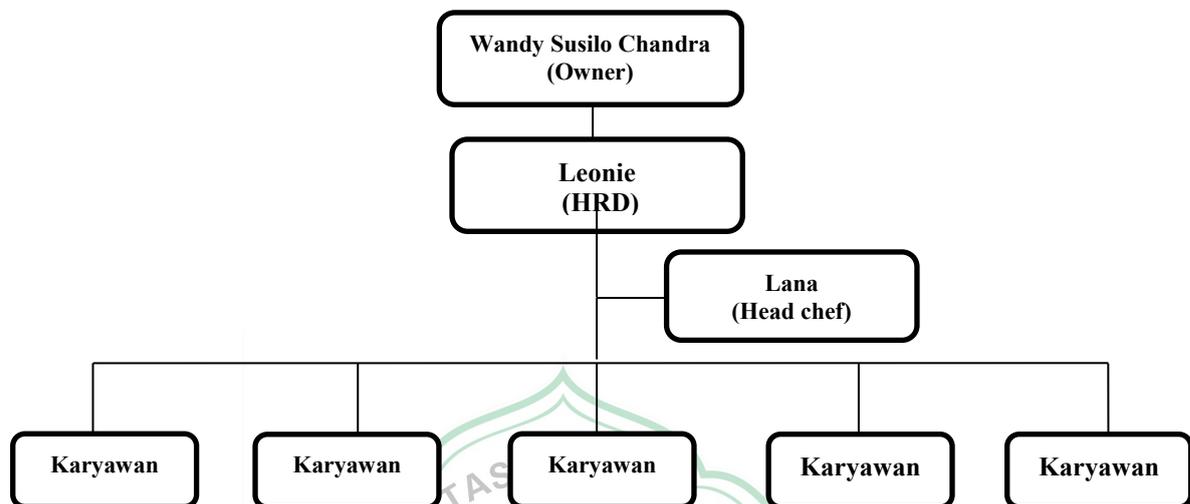
3. Struktur Organisasi Fungsional

Dalam menyusun struktur organisasi ini bawahan tidak mempunyai pimpinan yang jelas, karena setiap atasan berwenang memberikan komando kepada bawahan sepanjang berhubungan dengan fungsi atasan. Dalam sistem ini wewenang atau tugas setiap fungsi akan diberikan kepada karyawan yang di pandang menguasai atau memahami di dalam bidang tertentu. Keuntungan memakai sistem ini adalah memberikan suatu pekerjaan dengan kemampuan atau keahliannya, dapat dikembangkan dengan semaksimal mungkin sehingga tenaga kerja dapat digunakan sesuai dengan fungsinya. Sedangkan kelemahannya adalah karyawan hanya mementingkan bidangnya saja.

Bentuk organisasi yang dipakai oleh Hotel Maison Bukittinggi adalah struktur organisasi Garis (*line*) yaitu suatu bentuk organisasi dimana kepala/pemimpin dipandang sebagai satu-satunya sumber wewenang dimana semua keputusan/kebijakan dan tanggung jawab ada pada satu tangan (kepala/pimpinan puncak).

Gambar 4.1

Struktur Organisasi Garis Hotel Maison Bukittinggi



Sumber : Hotel Maison 2023

Keterangan :

1. *Human Resource Development* (HRD)

HRD memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- Bertanggung jawab atas seluruh kegiatan operasional.
- Mencatat data pekerjaan lapangan.
- Membuat estimasi material kebutuhan di lapangan.
- Membuat *schedule* pekerjaan.
- Memastikan SOP dan Operasional berjalan dengan lancar.
- Melakukan kontrol dan evaluasi ke area wilayah kerja.

2. *Head chef*

Head Chef memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- Merencanakan menu restoran, merancang metode masak dan intem menu baru.
- Memastikan kualitas makanan baik dan harga sesuai.
- Mengelola penyimpanan.
- Memesan bahan makanan dari supplier.
- Mengelola budget dan laporan keuangan dengan akurat.
- Mengelola prosedur kebersihan dan kesehatan dapur.
- Mengorganisir staff dapur.
- Melakukan perekrutan, melatih, dan mengembangkan staff.
- Mempersiapkan makanan yang sudah terstandarisasi oleh perusahaan.
- Bertanggung jawab atas kebersihan area kichen inventory bahan makanan dan seluruh perlengkapan kichen.

3. Karyawan

Tugas dan tanggung jawab karyawan pada hotel ini tidak ada pertimbangannya karena karyawan ditempatkan dalam berbagai bidang seperti :

- Menerima dan melayani tamu yang datang untuk menginap baik melalui reservasi (*reservation*) sebelumnya atau tamu yang datang langsung ke hotel (*walk in guest*), serta menjelaskan fasilitas yang terdapat di Hotel Maison Bukittinggi.

- Bertanggung jawab dalam menyelesaikan proses registrasi dan memberikan kunci kamar kepada tamu.
- Membantu membawa barang bawaan tamu dan mengantarkan tamu sampai ke kamarnya sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.
- Menyiapkan setiap kebutuhan tamu selama menginap dengan memberikan pelayanan yang baik.
- Menyiapkan dan membuat kwitansi pembayaran terhadap transaksi yang harus dibayarkan tamu.
- Membersihkan kamar, melakukan *making bed* dan menyiapkan *guest supplies*, serta menjaga agar kamar tamu selalu dalam keadaan bersih yang dilakukan karyawan setiap hari. Biasanya dapat disebut sebagai *roomboy* dalam *housekeeping department*.
- Membersihkan *lobby*, ruang makan, serta semua ruangan yang ada di hotel agar selalu dalam keadaan bersih dan rapi.
- Menyiapkan makanan dan minuman untuk *breakfast* dan mengantarkan ke kamar tamu.
- Menyediakan bahan-bahan yang diperlukan untuk makanan dan minuman *breakfast*.
- Melakukan *general cleaning* pada periode tertentu.
- Membuat pembukuan keuangan, buku reservasi.

4.2 Hasil Wawancara

Profil Informan

Nama : Leonie

Jabatan : *Human Resource Development (HRD)*

Gambar 4.2 Wawancara dengan HRD



Sumber : Olahan Peneliti 2023

1. Cara Hotel Maison dalam mengidentifikasi jabatan dan jumlah karyawan yang dibutuhkan.

HRD Hotel Maison menyatakan bahwa dalam mengidentifikasi kekosongan jabatan mereka tidak memiliki cara – cara tertentu dikarenakan Hotel Maison masih tergolong hotel kecil. Akan tetapi pada saat ini Hotel Maison sangat membutuhkan karyawan laki – laki dikarenakan ketika kamar penuh karyawan kesulitan dalam membersihkan kamar dan untuk pengangkatan linen ke rooftop tidak bisa dilakukan oleh karyawan perempuan.

2. Hotel Maison melakukan pencarian jabatan yang kosong dengan menggunakan analisis jabatan dan perbandingan dengan perusahaan atau hotel lainnya

HRD Hotel Maison menyatakan bahwa pihak Hotel Maison tidak melakukan tahapan – tahapan analisis jabatan pada umumnya dengan alasan karena kekurangan karyawan dan tidak memiliki tim khusus dalam proses perekrutan, begitupun untuk perbandingan dengan perusahaan lainnya.

3. Syarat atau kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan tenaga kerja yang kosong di Hotel Maison

HRD Hotel Maison menyatakan bahwa kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi posisi yang kosong yaitu Hotel Maison tidak terlalu berpatok pada kualifikasi tertentu, asalkan tidak sedang menempuh pendidikan dan calon tenaga kerja memiliki pengalaman berkerja di hotel, berdomisili di bukittinggi, dan mampu bekerja sama dengan tim. Adapun dalam memproses surat lamaran yang masuk Hotel Maison memiliki beberapa syarat dokumen yang harus dipenuhi seperti Surat Lamaran pekerjaan, CV, Ijazah pendidikan terakhir.

4. Tahap-tahap seleksi penerimaan karyawan yang ada di Hotel Maison

HRD Hotel Maison menyatakan bahwa tahapan dalam seleksi penerimaan karyawan baru yaitu dengan cara yang tidak terlalu tertstruktur seperti pengumpulan berkas lamaran, selanjutnya diseleksi dengan melakukan wawancara secara lisan dengan Owner dan HRD. Hotel

Maison tidak mengadakan tes tertulis, tes psikologid dan lain sebagainya.

5. Hotel Maison mengevaluasi kebutuhan pegawai dalam pemindahan karyawan atau promosi jabatan kerja

HRD Hotel Maison menyatakan bahwa dalam mengevaluasi kebutuhan pegawai atau karyawan pihak Hotel Maison akan melihat diposisi manakah kekurangan tenaga kerja dan apa dampaknya untuk kinerja karyawan yang lain, sedangkan untuk promosi jabatan Hotel Maison tidak mengadakan dikarenakan Hotel Maison merupakan Hotel keluarga.

6. Di Hotel Maison dilakukan pelatihan untuk tenaga kerja baik karyawan lama maupun karyawan baru, serta kapan di adakan pelatihan ?

HRD Hotel Maison menyatakan bahwa untuk pelatihan karyawan baru dilakukan selama tiga bulan masa percobaan, sedangkan untuk karyawan lama tidak dilakukan, jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan atau masa percobaan hanya dilakukan di awal masuk Hotel Maison.

7. Perencenakan proses rekrutmen dan waktu pelaksanaanya berlangsung

HRD Hotel Maison menyatakan bahwa dalam pelaksanaan proses rekrutmen dilakukan oleh HRD atas persetujuan Owner, sedangkan untuk waktu perekrutan tidak menentu, melihat karena banyak dari karyawan sebelumnya yang berhenti secara mendadak.

8. Cara Hotel Maison dalam mencari kandidat tenaga kerja, melalui agen tenaga kerja atau organisasi tertentu

HRD Hotel Maison menyatakan bahwa dalam mencarai kandidat

tenaga kerja Hotel Maison sudah melakukannya melalui Padang Job dan Room Job serta media sosial instagram Hotel Maison sendiri.

9. Kendala yang dialami oleh Hotel Maison pada saat melakukan proses rekrutmen.

HRD Hotel Maison menyatakan bahwa salah satu masalah yang di hadapi oleh Hotel Maison saat proses rekrutmen ialah masih banyak lamaran yang masuk dari calon karyawan yang bukan memiliki kompetensi di bidang perhotelan.

10. Metode rekrutmen yang dipakai di Hotel Maison.

HRD Hotel Maison menyatakan bahwa dalam melakukan perekrutan itu sendiri Hotel Maison menggunakan metode terbuka dan juga tertutup, dengan memasang iklan dan seringkali meminta bantuan kepada karyawan yang sudah ada, dan ke dosen bidang perhotelan untuk mencari calon karyawan yang berkompeten.

11. Cara Hotel Maison melakukan pemanggilan calon tenaga kerja yang akan di terima

HRD Hotel Maison menyatakan bahwa dalam pemanggilan calon tenaga kerja yang akan diterima dengan cara melalui via e-mail dan via telepon Hotel Maison, untuk pengumuman itu sendiri akan dilakukan tiga hari setelah tahap tahap seleksi dilakukan.

12. Hotel Maison menegosiasikan jika kandidat membuat permintaan terkait gaji atau upah dengan membuat kontrak kerja karyawan secara tertulis terlebih dahulu

HRD Hotel Maison menyatakan bahwa untuk gaji atau upah karyawan akan dibahas setelah mereka diterima, sedangkan pada kenaikan gaji disesuaikan dengan kualitas kinerja karyawan, jika kinerja karyawan tersebut kompeten maka akan timbul kenaikan gaji.

4.3 Pembahasan

Pada tahap ini peneliti mengevaluasi pelaksanaan proses rekrutmen yang dilakukan di Hotel Maison dengan menggunakan teori yang ada sebagai berikut :

a) Mengidentifikasi jabatan kosong dan jumlah jabatan tenaga kerja yang kosong

Dalam memenuhi kebutuhan karyawan di Hotel Maison, HRD mengidentifikasi kebutuhan posisi yang dibutuhkan perusahaan dibagian *housekeeping* sebanyak 2 orang laki-laki, disebabkan posisi tersebut sedang dibutuhkan di Hotel Maison, menimbang ketika kamar penuh karyawan Hotel Maison kewalahan dalam membersihkan kamar. Berdasarkan hasil observasi peneliti menemukan bahwa untuk mengatasi hal tersebut pihak hotel mengakali dengan mengadakan pekerja paruh waktu yang memiliki kualitas dibidang perhotelan, yang menjadi permasalahan ketika pembersihan kamar yaitu pengangkatan bed yang sulit dilakukan oleh karyawan perempuan, adapun penjemuran linen yang dilakukan di *rooftop* hotel mengakibatkan karyawan perempuan yang harus mengangkat linen siap jemur. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Ibu Leonie selaku HRD di Hotel Maison

mengemukakan bahwa belum adanya cara dalam mengidentifikasi jabatan kosong yang dibutuhkan. Dengan kata lain Hotel Maison hanya mengidentifikasi ketika kekurangan tenaga kerja saat *high season* saja.

Sebaiknya Hotel Maison lebih memperhatikan kebutuhan tenaga kerja karyawan bukan hanya ketika *high season* saja, dalam mengidentifikasi kebutuhan harus dilakukan dengan sebaik mungkin menyesuaikan dengan kebutuhan pada saat ini.

b) Mencari informasi jabatan kosong dan jumlah jabatan tenaga kerja.

Pada tahap ini Hotel Maison di haruskan untuk melakukan analisa kebutuhan jabatan sebagai berikut :

1. Mengumpulkan informasi yang ada.
2. Memilih kedudukan sesuai syarat.
3. Pengumpulan data untuk analisis jabatan tenaga kerja.
4. Pengembangan deskripsi jabatan, dengan keperluan yang dibutuhkan.
5. Pengembangan spesifikasi jabatan, diuraikan kebutuhan jabatan tenaga kerja.

Akan tetapi pada proses pelaksanaannya Hotel Maison tidak melakukan tahapan-tahapan tersebut, dilihat dari tidak adanya kenaikan jabatan karena Hotel Maison merupakan Hotel yang pengolahan dilakukan oleh keluarga saja. Menurut peneliti pada tahap ini lebih diperjelaskan analisa jabatan yang dibutuhkan sesuai dengan tahapan-tahapan diatas.

Dalam pelaksanaan perencanaan proses rekrutmen di Hotel Maison dilakukan oleh HRD atas persetujuan dari Owner, untuk proses perekrutan itu

sendiri pihak Hotel Maison tidak membuat jadwal tertentu untuk pelaksanaannya, dikarenakan seringkali banyak karyawan yang berhenti secara mendadak dan tidak ada kabar, pada saat itu langsung diadakan proses perekrutan.

c) Menentukan kandidat yang sinkron dan wajib dicari.

Adapun pada pelaksanaan ini Hotel Maison lebih mencari kriteria calon karyawan yang mempunyai basic perhotelan, akan tetapi pada saat penulis melakukan penelitian terlihat beberapa karyawan yang di terima tidak memiliki *basic* perhotelan, dalam artian pada tahap ini Hotel Maison tidak konsisten dalam merekrut karyawan baru sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan di awal.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang peneliti lakukan dapat disimpulkan bahwa seorang pelamar harus mempunyai persyaratan yang telah ditetapkan di Hotel Maison Bukittinggi sebagai berikut :

- Persyaratan Umum
 - Pengalaman Bekerja di Hotel minimal 1 tahun.
 - Jujur dan Bertanggung Jawab
 - Tidak sedang menempuh pendidikan
 - Diutamakan berdomisili di Bukittinggi
 - Berjenis kelamin laki-laki.
 - Mempunyai kendaraan roda dua (sepeda motor)
- Persyaratan Dokumen Lamaran
 - Surat lamaran.

- Daftar riwayat hidup (CV), isinya meliputi personal diri, pendidikan, pengalaman kerja dan hal lain yang menerangkan kepribadian pelamar.
- Pas foto yang digunakan adalah foto terbaru dari pelamar dengan ukuran 3x4 sebanyak dua lembar.
- Salinan atau foto copy ijazah terakhir yang telah disahkan.

Pemeriksaan Dokumen Lamaran yang masuk ke Hotel Maison akan dilihat Surat pengajuan lamarannya, tetapi Hotel Maison tidak selalu merujuk pada ketentuan persyaratan yang dibutuhkan di awal, seringkali calon karyawan yang diterima bukan merupakan karyawan yang memiliki kemampuan dibidang perhotelan, karena keterbatasan karyawanlah yang membuat Hotel Maison menerimanya. Pada tahap ini yang Hotel Maison kandidat yang berpengalaman di bidang perhotelan akan tetapi pada proses pelaksanaannya tidak dilakukan demikian. Menurut peneliti pada tahap ini Hotel Maison belum optimal dalam melakukannya

d) Memilih metode rekrutmen tenaga kerja.

1. Periklanan

Untuk memperoleh pelamar dari luar dilaksanakan melalui media social atau informasi, sesuai dengan pernyataan dari HRD Hotel Maison masih menggunakan media sosial instagram Hotel Maison dan bekerja sama dengan pihak ke tiga agen tenaga kerja seperti Room Job dan Padang Job.

Gambar 4.2 Rooms Job (Google)



Sumber : Room Job 2023

Gambar 4.3 Padang Jobs (Google)

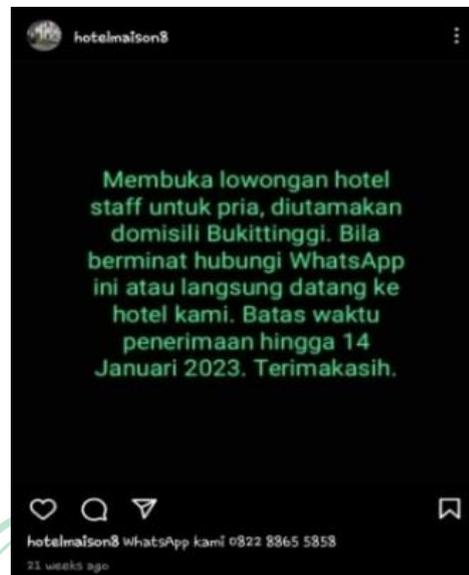


Bagi yang berminat dan tertarik dengan lowongan kerja Maison Hotel tersebut silahkan kirim/ antarkan langsung surat lamaran lengkap beserta dokumen pendukung lainnya ke alamat :

MAISON HOTEL
Jl. Ahmad Karim No. 12 Benteng Ps. Atas
Kec. Guguk Panjang, Kota Bukittinggi
Sumatera Barat
CP. 082288655858

Sumber : Padang Job 2023

Gambar 4.4 Instagram @hotelmaison8



Sumber : Instagram Hotel Maison 2023

Menurut peneliti pada tahap ini masih belum efektif dalam melakukan periklanan di karenakan proses yang dilakukan belum optimal, sebaiknya periklanan dilakukan bukan hanya di instagram dan bantuan pihak ke tiga akan tetapi pihak Hotel Maison dapat mengandalkan media informasi lainnya seperti dengan bantuan loker bukittinggi dan melalui brosur atau sebagainya.

e) Pemanggilan calon tenaga kerja dan melakukan pemanggilan pada calon tenaga kerja yang diperlukan

Pada tahap pemanggilan calon tenaga kerja yang akan diterima ini dilakukan langsung oleh HRD pemanggilan dilakukan melalui via email dan telpon Hotel Maison Bukittinggi. Menurut peneliti pada tahap ini sudah

terbilang cukup efektif karna melalui cara tersebut informasi bisa dengan cepat di terima oleh karyawan yang akan melakukan seleksi.

f) Menyaring dan menyeleksi calon tenaga kerja dengan cara yang tepat.

Dalam proses seleksi Hotel Maison hanya melakukan wawancara saja, tidak mengadakan tes tulis dan tes psikologis sesuai dengan proses seleksi yang seharusnya. Pada saat keputusan penerimaan karyawan dilakukan setelah semua tahapan seleksi dilalui. Keputusan terakhir diambil berdasarkan kecocokan dan potensi pelamar untuk melaksanakan tugas yang akan dilaksanakannya. Keputusan diambil oleh Owner dan HRD Hotel Maison Bukittinggi, keputusan penerimaan akan diinformasikan tiga hari setelah seleksi dilakukan. Apabila telah diputuskan siapa pelamar yang akan diterima, selanjutnya karyawan diperkenalkan dengan karyawan lain, orientasi (perkenalan) perusahaan, serta pembagian tugas yang akan dikerjakan.

Dalam proses penerimaan Karyawan di Hotel Maison, ada beberapa hambatan yang ditemui. Berdasarkan keterangan dari Ibu Leonie, yaitu : *“Sulitnya mendapatkan calon karyawan yang memiliki kualifikasi dan memenuhi persyaratan jabatan seperti yang diharapkan terlebih karyawan laki-laki”*.

g) Membuat kontrak kerja secara langsung dengan tenaga kerja

Adapun ditemukan kekurangan di Hotel Maison yaitu Hotel Maison tidak memiliki perjanjian tertulis dengan karyawan, akan berdampak tidak adanya keterikatan khusus antara karyawan dengan pihak Hotel Maison. Dilihat dari

wawancara peneliti dengan HRD yaitu apabila ada kenaikan gaji atau negosiasi tertentu akan dilakukan setelah karyawan di terima dan di sesuaikan dengan kinerja karyawan.

Menurut peneliti pada tahapan ini seharusnya di adakan kontrak kerja dengan karyawan agar ada perjanjian dengan karyawan dan tidak terjadi penyimpangan jika suatu waktu ada karyawan yang mendadak keluar.

4.4 Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi ini adalah proses rekrutmen di Hotel Maison belum dilaksanakan dengan efektif dan optimal sesuai dengan prosedur. Dilihat dari :

- a) Menurut peneliti dalam proses pengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja karyawan yang kosong belum dilakukan cukup baik karena proses yang dilakukan hanya ketika *high season* saja.
- b) Menurut peneliti analisis jabatan yang dilakukan belum ada, karena kegunaan analisis jabatan salah satunya adalah untuk mempertahankan karyawan.
- c) Dalam penentuan kandidat yang sinkron sesuai dengan kebutuhan belum dilakukan dengan baik, karena Hotel Maison tidak konsisten atas kebutuhan yang diinginkan di awal.
- d) Metode penarikan atau rekrutmen yang dilakukan belum optimal karena hanya mengandalkan *job fire* dan media sosial instagram Hotel Maison.
- e) Dalam proses menyaring dan menyeleksi calon karyawan yang dilakukan Hotel Maison belum efektif karena mereka hanya

melakukan proses wawancara, sehingga mengakibatkan kendala yang dihadapi Hotel Maison adalah sulitnya mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan.

- f) Tidak adanya kontrak kerja atau perjanjian tertulis antara karyawan dengan Hotel Maison

Secara keseluruhan penjabaran evaluasi di atas, menurut peneliti sebaiknya proses rekrutmen di Hotel Maison lebih di pertegas agar hasil dari rekrutmen tersebut sesuai dengan kebutuhan yang diharapkan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya tentang Proses rekrutmen karyawan di Hotel Maison, maka penulis dapat mengambil kesimpulan dan saran sebagai berikut :

5.1 Kesimpulan

1. Prosedur dalam penerimaan karyawan di Hotel Maison Bukittinggi belum cukup efektif dan sesuai dengan standar operational prosedur dalam proses rekrutment penerimaan karyawan.
2. Tidak adanya proses analisis jabatan di Hotel Maison dikarenakan Hotel Maison merupakan Hotel keluarga.
3. Metode rekrutmen yang digunakan belum optimal hanya menggunakan media instagram dan media Padang Job serta Room Job
4. Tidak diterapkannya kontrak kerja atau perjanjian tertulis antara karyawan dengan Hotel Maison.
5. Proses yang dilakukan Hotel Maison belum terstruktur dengan baik.
6. Hotel Maison masih mengalami sulitnya mendapatkan calon karyawan yang memiliki kualifikasi dan memenuhi persyaratan jabatan seperti yang diharapkan oleh Hotel Maison.

5.2 Saran

1. Hendaknya bagian HRD menjamin bahwa orang yang direkrut akan dapat menjalankan pekerjaan secara efektif dan efisien serta tidak keluar dari

perusahaan secara mendadak.

2. Hendaknya penerapan proses perekrutan lebih di optimalkan lagi agar tercapainya tujuan yang diinginkan perusahaan.
3. Sebaiknya pihak HRD lebih memperhatikan kebutuhan karyawan agar karyawan bisa bertahan di Hotel Maison Bukittinggi.
4. Sebaiknya dalam proses rekrutmen Hotel Maison konsisten dalam menverifikasi kebutuhan yang dibutuhkan di awal.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdul majid .2013.Strategi Pembelajaran .Remaja Rosdakarya:Bandung.*
- Ade, Sanjaya. 2011. Model-model Pembelajaran. Jakarta*
- Afriyani, Endang, dkk, 2017, “Pengaruh Kompetensi Manajerial kepala madrasah Guru terhadap Prestasi Belajar Siswa Madrasah Aliyah (MA) An-Nur Kota Cirebon (Studi pada Pembelajaran Aqidah Akhlak)”, Jurnal Pendidikan Islam , 2, 1, Juni.*
- Anwar, Sanusi. 2014. Metodologi Penelitian Bisnis. Jakarta*
- Arikunto, S., 2016. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta. Depatemen Pendidikan Nasional.*
- Dale Yoder Hamali, 2018. Analisis jabatan, Jakarta*
- Deden Hermaddin. 2017. Skripsi. Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap. Kinerja Karyawan (Studi pada Industri Konveksi CV. Firdilla Zenaf, Bandung).*
- Fahmi. Irham. 2016. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja. Mitra Wacana Media: Jakarta*
- Handoko, T. Hani. 2016. Manajemen. Yogyakarta : BPFE.*
- Hasibuan, Malayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit. Bumi Aksara. Kholilah, dkk.2015.Budaya Organisasi.*
- Henry Simamora, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Gramedia, Jakarta.*
- Ismkarim,2017 dalam Achmad Sudiro, Manajemen Sumber Daya Manusia,PT Bumi Aksara 2022*
- Moleong, L. 2015. Metodologi penelitian kualitatif (Edisi revi). Bandung*
- Purnaya, I Gusti Ketut. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta*
- Sudjana, Nana. 2016. Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar. BANDUNG: PT. REMAJA ROSDAKARYA.*
- Sugiyono 2015 Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung*
- Sugiyono 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung*

Sugiyono, 2020. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung

Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung

Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.





Lampiran 1

Gambar 1 Observasi awal



Sumber : Olahan Peneliti 2023

Gambar 2. Hotel Maison Bukittinggi

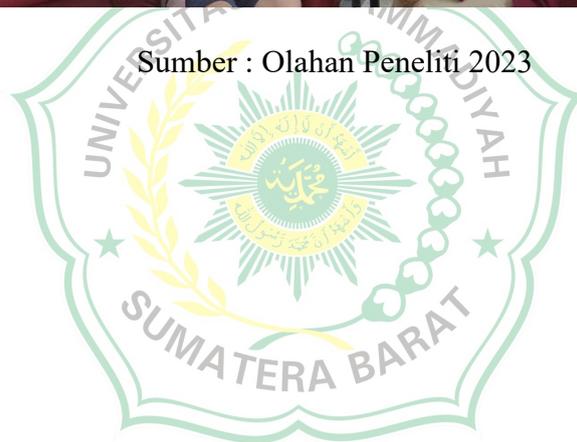


Sumber : Olahan Peneliti 2023

Lampiran 2

Gambar 3. Wawancara HRD

Sumber : Olahan Peneliti 2023



Lampiran 3. **Pedoman Wawancara**

13. Bagaimana cara Hotel Maison dalam mengidentifikasi jabatan dan jumlah karyawan yang dibutuhkan ?
14. Apakah Hotel Maison melakukan pencarian jabatan yang kosong dengan menggunakan analisis jabatan dan perbandingan dengan perusahaan atau hotel lainnya ?
15. Apa saja syarat atau kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan tenaga kerja yang kosong di Hotel Maison ?
16. Bagaimana tahap-tahap seleksi penerimaan karyawan yang ada di Hotel Maison ?
17. Bagaimana Hotel Maison mengevaluasi kebutuhan pegawai dalam pemindahan karyawan atau promosi jabatan kerja ?
18. Apakah di Hotel Maison dilakukan pelatihan untuk tenaga kerja baik karyawan lama maupun karyawan baru, serta kapan di adakan pelatihan ?
19. Siapa yang merencanakan proses rekrutmen dan kapan waktu pelaksanaannya berlangsung ?
20. Bagaimana cara Hotel Maison dalam mencari kandidat tenaga kerja apakah melalui agen tenaga kerja atau organisasi tertentu ?
21. Apa saja kendala yang dialami oleh Hotel Maison pada saat melakukan proses rekrutmen ?
22. Apakah metode rekrutmen yang dipakai di Hotel Maison ?
23. Bagaimana cara Hotel Maison melakukan pemanggilan calon tenaga kerja yang akan di terima ?
24. Bagaimana di Hotel Maison menegosiasikan jika kandidat membuat permintaan terkait gaji atau upah, apakah dengan membuat kontrak kerja karyawan secara tertulis terlebih dahulu ?

Lampiran 4. Hasil Wawancara

1. Bagaimana cara Hotel Maison dalam mengidentifikasi jabatan dan jumlah karyawan yang dibutuhkan ?
HRD Hotel Maison menyatakan bahwa dalam mengidentifikasi kekosongan jabatan mereka tidak memiliki cara – cara tertentu dikarenakan Hotel Maison masih tergolong hotel kecil. Akan tetapi pada saat ini Hotel Maison sangat membutuhkan karyawan laki – laki dikarenakan ketika kamar penuh karyawan kesulitan dalam membersihkan kamar dan untuk pengangkatan linen ke rooftop tidak bisa dilakukan oleh karyawan perempuan.
2. Apakah Hotel Maison melakukan pencarian jabatan yang kosong dengan menggunakan analisis jabatan dan perbandingan dengan perusahaan atau hotel lainnya?
HRD Hotel Maison menyatakan bahwa pihak Hotel Maison tidak melakukan tahapan – tahapan analisis jabatan pada umumnya dengan alasan karena kekurangan karyawan dan tidak memiliki tim khusus dalam proses perekrutan, begitupun untuk perbandingan dengan perusahaan lainnya.
3. Apa saja syarat atau kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan tenaga kerja yang kosong di Hotel Maison ?
HRD Hotel Maison menyatakan bahwa kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi posisi yang kosong yaitu Hotel Maison tidak terlalu berpatok pada kualifikasi tertentu, asalkan tidak sedang menempuh pendidikan dan calon tenaga kerja memiliki pengalaman berkerja di hotel, berdomisili di bukittinggi, dan mampu bekerja sama dengan tim. Adapun dalam memproses surat lamaran yang masuk Hotel Maison memiliki beberapa syarat dokumen yang harus dipenuhi seperti Surat Lamaran pekerjaan, CV, Ijazah pendidikan terakhir.
4. Bagaimana tahap-tahap seleksi penerimaan karyawan yang ada di Hotel Maison ?
HRD Hotel Maison menyatakan bahwa tahapan dalam seleksi penerimaan karyawan baru yaitu dengan cara yang tidak terlalu terstruktur seperti pengumpulan berkas lamaran, selanjutnya diseleksi dengan melakukan wawancara secara lisan dengan Owner dan HRD. Hotel Maison tidak mengadakan tes tertulis, tes psikologid dan lain sebagainya.
5. Bagaimana Hotel Maison mengevaluasi kebutuhan pegawai dalam pemindahan karyawan atau promosi jabatan kerja ?
HRD Hotel Maison menyatakan bahwa dalam mengevaluasi kebutuhan pegawai atau karyawan pihak Hotel Maison akan melihat diposisi manakah kekurangan tenaga kerja dan apa dampaknya untuk kinerja karyawan yang lain, sedangkan untuk promosi jabatan Hotel Maison tidak mengadakan dikarenakan Hotel Maison merupakan Hotel keluarga.

6. Apakah di Hotel Maison dilakukan pelatihan untuk tenaga kerja baik karyawan lama maupun karyawan baru, serta kapan di adakan pelatihan ?
HRD Hotel Maison menyatakan bahwa untuk pelatihan karyawan baru dilakukan selama tiga bulan masa percobaan, sedangkan untuk karyawan lama tidak dilakukan, jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan atau masa percobaan hanya dilakukan di awal masuk Hotel Maison.
7. Siapa yang merencanakan proses rekrutmen dan kapan waktu pelaksanaannya berlangsung ?
HRD Hotel Maison menyatakan bahwa dalam pelaksanaan proses rekrutmen dilakukan oleh HRD atas persetujuan Owner, sedangkan untuk waktu perekrutan tidak menentu, melihat karena banyak dari karyawan sebelumnya yang berhenti secara mendadak.
8. Bagaimana cara Hotel Maison dalam mencari kandidat tenaga kerja apakah melalui agen tenaga kerja atau organisasi tertentu ?
HRD Hotel Maison menyatakan bahwa dalam mencari kandidat tenaga kerja Hotel Maison sudah melakukannya melalui Padang Job dan Room Job serta media sosial instagram Hotel Maison sendiri.
9. Apa saja kendala yang dialami oleh Hotel Maison pada saat melakukan proses rekrutmen ?
HRD Hotel Maison menyatakan bahwa salah satu masalah yang di hadapi oleh Hotel Maison saat proses rekrutmen ialah masih banyak lamaran yang masuk dari calon karyawan yang bukan memeilki kompetensi di bidang perhotelan.
10. Apakah metode rekrutmen yang dipakai di Hotel Maison ?
HRD Hotel Maison menyatakan bahwa dalam melakukan perekrutan itu sendiri Hotel Maison menggunakan metode terbuka dan juga tertutup, dengan memasang iklan dan seringkali meminta bantuan kepada karyawan yang sudah ada, dan ke dosen bidang perhotelan untuk mencari calon karyawan yang berkompeten.
11. Bagaimana cara Hotel Maison melakukan pemanggilan calon tenaga kerja yang akan di terima ?
HRD Hotel Maison menyatakan bahwa dalam pemanggilan calon tenaga kerja yang akan diterima dengan cara melalui via e-mail dan via telepon Hotel Maison, untuk pengumuman itu sendiri akan dilakukan tiga hari setelah tahap tahap seleksi dilakukan.
12. Bagaimana di Hotel Maison menegosiasikan jika kandidat membuat permintaan terkait gaji atau upah, apakah dengan membuat kontrak kerja karyawan secara tertulis terlebih dahulu ?
HRD Hotel Maison menyatakan bahwa untuk gaji atau upah karyawan akan dibahas setelah mereka diterima, sedangkan pada kenaikan gaji disesuaikan dengan kualitas kinerja karyawan, jika kinerja karyawan tersebut kompeten maka akan timbul kenaikan gaji.