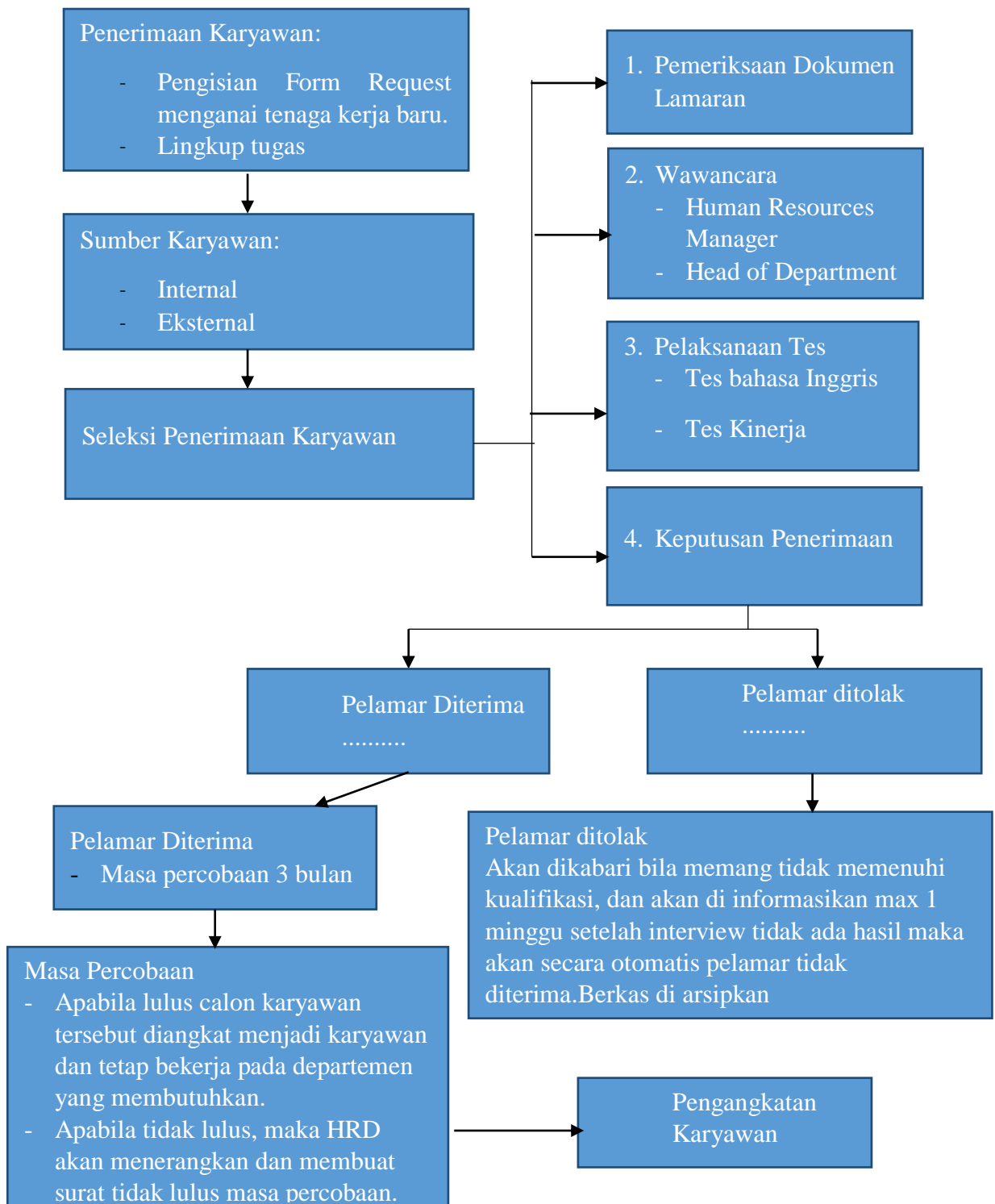


9. Prosedur dalam Penerimaan Karyawan di Hotel Pesonna Tugu Yogyakarta

Tabel 4. 9. Prosedur dalam Penerimaan Karyawan di Hotel Pesonna Tugu Yogyakarta



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Proses rekrutmen karyawan yang dilaksanakan di Hotel Pesonna Tugu Yogyakarta sudah sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur).
2. Penempatan karyawan di Hotel Pesonna Tugu Yogyakarta sudah sesuai dengan Job Discription (sesuai dengan permintaan dari departemen yang membutuhkan).

B. Saran

1. Dalam mengumumkan lowongan pekerjaan, Human Resources Department harus sangat jelas dan detail tentang kebutuhan dan lamaran pekerjaan.
2. Sebaiknya rekrutmen karyawan diambil dari *open recruitment* (dari pihak luar) dan *close recruitment (interen hotel)*, sedangkan kebijakan promosi diambil dari *close recruitment (interen hotel)*. Hal tersebut untuk meningkatkan kinerja / semangat karyawan. Artinya: Kalau diisi dari luar (penunjukkan pimpinan) akan mematahkan semangat kerja / karier karyawan dalam hotel.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara.2017.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Ary Kusumaningsih. 2010.Skripsi, Prosedur Penerimaan Pegawai di Hotel Lor In Business Resort and Spa.
- Handoko,T.Hani.2014.Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.Yogyakarta: Liberty.
- Handoko, T. Hani. 2019.*Manajemen*.Yogyakarta: Liberty.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Januari.
- Manulang.2015. Dasar Dasar Manajemen.Jakarta: Ghalia Indonesia
- Peraturan Menteri Pariwisata Republik Indonesia.No.12.Tahun 2019, tentang Usaha Hotel.
- R. Wayne Mondy.2008.Manajemen Sumber Daya Manusia.Jilid 1 Edisi 10
- Undang undang Republik Indonesia No.11. Tahun 2020.Cipta Kerja yang dituangkan dalam Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, WaktuIstirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja,
- Siagian, Sondang P.2018.Manajemen Sumber Daya Manusia. Ed1, Cet.26. Jakarta :Bumi Aksara
- Sugiyono, 2016. Metode Penelitian Administrasi, Alfabeta. Bandung.
- Wiyasha,IBM.2010.Akuntansi Perhotelan Berbasis Kompetensi, Yogyakarta, Penerbit Andi
- Yusmaniarti, 2018, Pengaruh Rekrutmen Karyawan terhadap Kinerja pada PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Bandara Sultan Iskandar Muda BandaAceh

DAFTAR LAMPIRAN

NO.	DAFTAR PERTANYAAN
1.	<p>Selamat pagi, Ibu.</p> <p>Selamat pagi mbak.</p> <p>Perkenaan kami memperkenalkan diri nama Afra mahasiswa AMPTA jurusan Pariwisata Perhotelan, sekarang sedang menyusun skripsi dengan judul <i>”Pengaruh Rekrutmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Pesonna Tugu Yogyakarta”</i>.</p> <p>Untuk keperluan skripsi ini kami ingin menanyakan kepada Ibu bagaimana proses rekrutmen yang dilaksanakan di Hotel Pesonna Tugu Yogyakarta ini?</p> <p>Begini mbak, <i>“bahwa rekrutmen karyawan di Hotel Pesonna Tugu sudah sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur)”</i>. <i>Rencana kebutuhan karyawan yang disusun harus memuat informasi mengenai:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. Kualifikasi dan persyaratan yang harus dipenuhi oleh pelamar.</i> <i>2. Lingkup tugas.</i> <i>3. Status kepegawaian.</i> <i>4. Jumlah kebutuhan pegawai yang akan diterima.</i> <i>5. Jadwal pengadaan penerimaan pegawai baru.</i>

	<p>Bagaimana sistem pengangkatan yang diambil dari karyawan interen hotel? Mohon penjelasan!</p> <p><i>“Terdapat catatan khusus mengenai perekrutan karyawan dari sumber internal, karyawan yang mengajukan diri untuk mengisi lowongan di Department lain, akan di tindak lanjuti jika terdapat kesepakatan dari Department asal pegawai dan Departement tujuan”.</i></p>
2.	<p>Selamat pagi, Bapak.</p> <p>Selamat pagi mbak.</p> <p>Bagaimana proses rekrutmen yang dilaksanakan di Hotel Pesonna Tugu Yogyakarta?</p> <p>Dan apa tugas HRD?</p> <p>Menurut Bapak Arby Asroffie selaku HRC (Human Resources Coordinator)</p> <p><i>Data kebutuhan jumlah karyawan dalam setiap tahun akan diajukan kepada General Manajer. Human Resources Department bertugas mengajukan tentang kebutuhan karyawan. Department Accounting menyusun anggaran untuk jumlah karyawan yang diajukan. Apabila sesuai dengan anggaran, maka pengajuan karyawan akan ditindak lanjuti. General Manajer berhak untuk membuat keputusan apakah pengajuan permintaan karyawan dapat ditindak lanjuti atau tidak. Apabila General Manajer telah menyetujui maka proses rekrutmen</i></p>

karyawan dapat dilakukan.

Bagaimana proses rekrutmen yang diambil dari interen hotel?

“Karyawan yang ada pada saat ini merupakan sumber rekrutmen yang efektif. Penarikan karyawan dari dalam dilaksanakan sebagai salah satu upaya dalam memanfaatkan karyawan untuk promosi (menaikkan jabatan yang lebih tinggi) dan untuk memenuhi formasi bagi karyawan yang berprestasi”.

Pengambilan karyawan dilakukan dengan sistem open recruitment / close recruitment?

“ Pengambilan karyawan akan kita lihat dengan bantuan OJT (On the Job Training) yang sudah pernah OJT (On the Job Training) di hotel, apabila merasa ada yang bisa dengan tanggung jawab akan kita panggil kembali tanpa open recruitment”.

Data pelamar apa di periksa dengan teliti?

“Tujuan dari pemeriksaan data pelamar adalah untuk memverifikasi segala sesuatu yang dinyatakan oleh pelamar. Hal ini juga mencakup untuk pengecekan referensi, apakah surat referensi yang digunakan adalah benar – benar dikeluarkan oleh perusahaan sebelumnya pelamar bekerja”.

Bagaimana tahapan wawancara yang dilaksanakan? Mohon penjelasan!

“Bagi pelamar yang memenuhi syarat akan kita schedule untuk tahap interview” kata Bapak Arby Asroffie.

Apakah dalam proses rekrutmen karyawan pelaksanaan wawancara merupakan hal yang penting?

“Dengan adanya wawancara maka dapat diketahui:

- 1. Pencapaian akademik, setiap faktor yang berhubungan dengan prestasi akademik.*
- 2. Kualitas pribadi, termasuk penampilan fisik, kemampuan berbicara, perbendaharaan kata, ketenangan, dan ketegasan.*
- 3. Pengalaman kerja, mengeksplorasi pengalaman kerja pelamar mengenai keahlian, kemampuan, dan keinginan pelamar untuk memikul tanggung jawab.*
- 4. Kemampuan antar pribadi, dari wawancara dapat diamati kompetensi antar pribadi seorang pelamar dan perilaku dalam situasi sosial lainnya.*
- 5. Orientasi karir, pertanyaan mengenai tujuan karir seorang pelamar dapat membantu menentukan apakah aspirasi pelamar realistik”.*

Bagaimana langkah karyawan yang ingin pindah / mengisi jabatan dalam hotel?

“Hal yang dilakukan apabila ada karyawan resign dan ingin mengganti posisinya, prosesnya mengisi form permintaan karyawan yang tersedia di HRD, kemudian meminta persetujuan ke HRD, Department Accounting baru minta persetujuan GM”.

Mohon dijelaskan secara singkat tahapan calon karyawan menjadi karyawan!

“Kontrak kerja berawal 3 bulan pertama (masa percobaan) apabila karyawan tersebut sudah lolos masa percobaan maka otomatis karyawan tersebut sudah kontrak dengan management 1 tahun. Apabila karyawan akan diteruskan kontrak kerjanya maka 1 bulan sebelumnya karyawan itu harus sudah sign kontrak yang baru”.

Hambatan apa saja yang terjadi? Mohon dijelaskan!

“Diharapkan dengan adanya orientasi ini segera terbentuk iklim kerja yang baik antara karyawan dan manajemen sehingga tujuan manajemen dapat tercapai dengan maksimal. Ini cara terbaik bagi manajemen untuk memperlihatkan kepada karyawan – karyawan baru bahwa manajemen peduli dengan kemampuan mereka untuk melaksanakan pekerjaannya secara benar”.

- a. Berkas lamaran yang masuk, sering dijumpai keterangan yang tidak jelas dalam penulisan posisi jabatan yang diinginkan pelamar.*
- b. Adanya ketidakcocokan antar HOD Pengguna dengan HRD terkait dengan calon karyawan yang akan dipekerjakan.*
- c. Sulitnya mendapatkan calon karyawan untuk posisi tertentu, seperti Chief Engineering.*
- d. Kebijakan promosi yang ditunjuk langsung oleh manajemen dalam mengisi suatu kekosongan jabatan, akan menutup kesempatan*

	<i>dalam mendapatkan calon karyawan potensial.</i>
3.	<p>Selamat pagi, Bapak.</p> <p>Selamat pagi mbak.</p> <p>Apakah ada hubungan antara volume pekerjaan dan jumlah karyawan yang menangani?</p> <p><i>“Kebutuhan karyawan menyesuaikan dengan berapa kapasitas dan berapa banyak jumlah shift disatu department, department ini (FBS) harus bisa melihat berapa kapasitas restoran, berapa meja dan berapa orang yang menggunakan, sehingga perhitungan tenaga yang akan melayani harus sesuai dan tepat”.</i></p>