

ANALISIS PROSES PEREKRUTAN KARYAWAN PADA HOTEL BATUNG BATULIS BANJARMASIN

ABSTRAK

Ika Sri Mardani¹, Kurniaty², Aris Setia Noor³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 17310422

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 196007121991112001

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 060102180

Email : ikasrimardani99@gmail.com

Penelitian ini dilakukan di Hotel Batung Batulis Banjarmasin yang beralamatkan jl. Jendral Sudirman N0. 1 Kecamatan Banjarmasin Tengah Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan, 70114. Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan proses perekrutan karyawan.

Adapun teknik pengambilan data yang digunakan adalah wawancara sedangkan jenis dan sumber data dari data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari penelitian dan data sekunder merupakan data yang sudah tersedia di perusahaan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan penulis menyimpulkan bahwa rekrutmen karyawan pada Hotel Batung Batulis Banjarmasin kurang efektif. Hal ini terlihat dari perencanaan tenaga kerja, analisis jabatan, dan metode perekrutan yang belum terealisasi dengan baik.

Kata Kunci : Rekrutmen Karyawan

ABSTRACT

This research was conducted at Batung Batulis Hotel Banjarmasin which is location at jl. Jendarl Sudirman No.1 Banjarmasin District. Central Banjarmasin, south Kalimantan, 70114. This study aims to identify and describe the process of recruiting employees.

The data collection technique used is interview. While the types and sources of data from primary data are data obtained directly from research and secondary data is data that is already available in the company.

From the results of research conducted by the authors concluded that employee recruitment at the Batung Batulis Hotel Banjarmasin was less effective. This can be seen from manpower planning job analysis, and recruitmen methods that have not been realized property.

Keywords: Employee Recruitment

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia mempunyai peran penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber Daya Manusia selanjutnya disebut dengan karyawan yang merupakan faktor paling menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Untuk meningkatkan efektifitas atau efisien dalam melakukan tujuan suatu organisasi atau perusahaan salah satu langkah awal yang harus dilaksanakan yaitu seleksi karyawan.

Setiap perusahaan atau organisasi dalam menjalankan dari mengembangkan usahanya sangat memerlukan ketertiban sumber daya yang dibutuhkan perusahaan untuk senantiasa mendapatkan kemajuan dan memperoleh pendapatan yang sangat tinggi. Salah satu usaha yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan ini adalah dengan memiliki Sumber Daya Manusia yang mempunyai kemampuan dan keahlian pada setiap bidangnya.

Manajemen Sumber Daya Manusia memberikan pemikiran yang selalu dipengaruhi tentang bagaimana mengelola orang-orang dalam organisasi sehingga mereka mampu mendukung dalam pencapaian tujuan yang diharapkan oleh organisasi. Karyawan sebagai individu dalam suatu organisasi atau perusahaan adalah orang-orang yang mempunyai motivasi, persepsi, visi, dan nilai-nilai yang dianut yang mungkin berbeda dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan sebagai lingkungan kerja mereka.

Sumber Daya Manusia dalam perusahaan harus terus dikembangkan karena tidak seperti halnya mesin yang selalu melakukan aktivitas yang sama setiap waktunya. Manusia selalu mengalami perkembangan dan perubahan yang akan menimbulkan tantangan yang harus dihadapi dengan baik. Sumber Daya Manusia mempunyai berbagai kebutuhan yang ingin dipenuhi. Keinginan yang dibutuhkan dipandang sebagai pendorong

seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk pekerjaan. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepas dari sebuah organisasi. SDM juga menentukan perkembangan perusahaan oleh karena itu manusia yang dikerjakan disebuah organisasi sebagai penggerak pemikir dan perencanaan untuk mencapai tujuannya.

Manajemen Sumber Daya Manusia memberikan pemikiran yang selalu dipengaruhi tentang bagaimana mengelola orang-orang dalam organisasi sehingga mereka mampu mendukung dalam pencapaian tujuan yang diharapkan oleh organisasi. Karyawan sebagai individu dalam suatu organisasi atau perusahaan adalah orang-orang yang mempunyai motivasi, persepsi, visi, dan nilai-nilai yang dianut yang mungkin berbeda dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan sebagai lingkungan kerja mereka.

Karyawan adalah aset yang sangat berharga yang mempunyai andil yang cukup besar dalam perkembangan perusahaan. Penanganan yang kurang baik oleh manajemen akan menghambat tujuan perusahaan, maka harus di sadari bahwa karyawan bukan hanya membutuhkan materi saja akan tetapi juga membutuhkan penghargaan dari pengakuan yang layak, disamping itu tenaga kerja mereka mempunyai pikiran, martabat, keinginan serta akan harapan yang mereka rasakan.

Penarikan tenaga kerja merupakan salah satu 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 Batung Batulis Banjarmasin merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa penyediaan pelayanan hotel

ataupun penginapan yang beralokasikan di Jalan Jendral Sudirman No.1 Antasan Besar, Kecamatan Banjarasin Tengah, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan. Yang letaknya sangat strategis dimana hotel ini berdekatan dengan pusat-pusat perbelanjaan dan perkantoran. Sebagai salah satu hotel yang cukup terkenal dan dalam hal ini hotel memerlukan pengembangan usahanya. Hotel Batung Batulis Banjarmasin memerlukan beberapa orang karyawan baru sesuai dengan yang diperlukan.

Menurut Raymond A. Noe Dkk (2011:266), Rekrutmen SDM didefinisikan sebagai praktik atau aktivitas apapun yang dijalankan oleh organisasi untuk mengidentifikasi dan menarik para karyawan potensial. Sebagai salah satu hotel yang cukup terkenal. Hotel Batung Batulis Banjarmasin memerlukan beberapa karyawan baru sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan mengingat pentingnya kebutuhan terhadap sumber daya manusia pada saat ini.

Dalam melakukan penarikan karyawan, Hotel Batung Batulis Banjarmasin menggunakan sumber internal dan eksternal. Sumber internal pihak hotel memanfaatkan karyawan yang ada untuk mengisi lowongan yang ada, sedangkan sumber eksternal dengan memanfaatkan lembaga pendidikan seperti lembaga pendidikan ilmu perhotelan, dimana siswa dan siswi jurusan perhotelan yang magang pada hotel ini dan memiliki kinerja yang baik akan dijadikan karyawan. Akan tetapi sebelum itu para siswa dan siswi harus mengikuti tes terlebih dahulu.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah metode kualitatif. Menurut Sukmadinata (2009:53) penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk mendeskripsikan dan menganalisa fenomena, peristiwa, aktivitas, sosial, sikap, kepercayaan, dan orang secara individu maupun kelompok. Teknik kualitatif dipakai sebagai pendekatan dalam penelitian, karena teknik ini untuk memahami realitas subjektif. Proses observasi dan wawancara mendalam

bersifat sangat utama dalam pengumpulan data. Dari observasi dan wawancara yang dilakukan mampu menggali evaluasi kinerja karyawan terhadap pelayanan yang diberikan.

Jenis penelitian penulis yang digunakan dalam penelitian bersifat deskriptif yaitu penelitian yang menggambarkan data informasi yang berdasarkan dengan apa yang diperoleh di lapangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian mengenai rekrutmen karyawan pada Hotel Batung Batulis Banjarmasin. Ada tiga variabel yang harus diteliti yaitu : Perencanaan kerja, Analisis Jabatan, dan Metode Perekrutan.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis Deskriptif data yang diperoleh dengan cara wawancara dan memberikan pertanyaan kepada karyawan Hotel Batung Batulis Banjarmasin sebanyak 10 Orang responden selanjutnya data yang di peroleh ditabulasikan untuk dianalisa.

1. Perencanaan Tenaga Kerja.

Berikut dapat kita lihat tanggapan responden tentang partisipasi karyawan untuk memberikan informasi ataupun ide – ide di dalam proses Perencanaan Tenaga Kerja.

Tabel 3.1
Tanggapan Responden Mengenai Partisipasi Karyawan Dalam Bekerja Dalam Proses Perencanaan Tenaga Kerja.

Keterangan	Jumlah Responden
Sangat Pernah	2
Pernah	1
Cukup Pernah	2
Tidak Pernah	4
Sangat Tidak Pernah	1
Jumlah	10

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap partisipasi karyawan untuk memberikan informasi ataupun ide – ide dalam proses perencanaan tenaga kerja yaitu yang menyatakan sangat pernah sebanyak 2 orang, 1 orang

menyatakan pernah berpartisipasi, 2 orang menyatakan cukup pernah berpartisipasi, dan 4 orang menyatakan tidak pernah berpartisipasi, sedangkan yang menyatakan sangat tidak pernah berpartisipasi sebanyak 1 orang.

Berdasarkan hasil jawaban responden maka dapat disimpulkan bahwa karyawan “ tidak pernah” ikut berpartisipasi dalam proses perencanaan tenaga kerja karena tidak mengerti akan hal tersebut.

Berikut dapat kita lihat tanggapan responden tentang bagaimana jumlah tenaga kerja yang ada sekarang sudah sesuai dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan.

Hal ini di ungkapkan oleh Bapak Yossi Hosesain selaku KABAG (Kepala Bagian) atau pimpinan pada Hotel Batung Batulis banjarmasin. Dalam proses perencanaan Tenaga Kerja perlu di perhatikan ketika akan merekrut tenaga kerja baru yang sangat mempengaruhi jalannya aktivitas perusahaan yang sekarang dan yang akan datang demi tercapainya tujuan yang di harapkan oleh perusahaan. Akan tetapi pada pelaksanaan proses perencanaan tenaga kerja ini dapat terealisasi dengan baik karena banyak karyawan kurang mengerti akan pentingnya partisipasi demi kemajuan perusahaan dan hal ini juga disebabkan kurangnya jumlah karyawan karena sulitnya mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan sehingga ide – ide baru demi kemajuan perusahaan tidak tercipta.

Untuk mengatasi masalah karyawan agar dapat ikut berpartisipasi dalam proses perencanaan tenaga kerja yaitu mengikut sertakan karyawan dan memberikan penjelasan tentang pentingnya berpartisipasi sehingga terciptanya ide – ide baru demi kemajuan perusahaan.

2. Analisis Jabatan

Berikut dapat kita lihat tanggapan responden tentang pendapat karyawan mengenai kondisi kerja yang ada pada Hotel Batung Batulis Banjarmasin.

Tabel 3.6
Tanggapan Responden Mengenai Kondisi Kerja pada Hotel Batung Batulis

Keterangan	Jumlah Responden
Sangat Baik	1
Baik	1
Cukup Baik	6
Tidak Baik	1
Sangat Tidak Baik	1
Jumlah	10

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian.

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang pendapat karyawan mengenai tentang kondisi kerja yang ada pada Hotel Batung Batulis Banjarmasin yaitu yang menyatakan sangat baik sebanyak 1 orang, sedangkan sebanyak 1 orang menyatakan baik, sebanyak 6 orang menyatakan cukup baik, dan sebanyak 1 orang menyatakan tidak baik sedangkan yang menyatakan sangat tidak baik sebanyak 1 orang.

Berdasarkan hasil jawaban responden maka dapat disimpulkan bahwa “cukup baik” dengan kondisi kerja yang ada saat sekarang ini.

Berikut dapat kita lihat tanggapan responden mengenai tentang perihal dalam menjalankan tugas – tugas pokok, karyawan pernah menjalankan tugas tambahan.

Tabel 3.7
Tanggapan Responden Mengenai Jabatan Yang Diduduki Sekarang Sudah Sesuai Dengan Latar Belakang Pendidikan Yang Dimiliki Para Karyawan.

Karyawan	Jumlah Responden
Sangat Sesuai	3
Sesuai	1
Cukup Sesuai	4
Tidak Sesuai	1
Sangat Tidak Sesuai	1
Jumlah	10

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian.

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang jabatan yang diduduki karyawan sekarang sudah sesuai

dengan latar belakang pendidikan yang di miliki yaitu yang menyatakan sangat sesuai sebanyak 3 orang, sebanyak 1 orang menyatakan sesuai, sebanyak 4 orang menyatakan cukup sesuai, dan 1 orang menyatakan tidak sesuai, sedangkan 1 orang menyatakan sangat tidak sesuai.

Berdasarkan hasil jawaban responden maka dapat disimpulkan bahwa latar belakang pendidikan karyawan “cukup sesuai” dengan jabatan yang diduduki sekarang.

Berikut dapat kita lihat tanggapan responden tentang bagaimana analisis jabatan yang diberikan oleh perusahaan dalam pedoman untuk bekerja.

Tabel 3.8

Tanggapan Responden Mengenai Bagaimana Analisis Jabatan Yang Diberikan Oleh Perusahaan Dalam Pedoman Bekerja.

Keterangan	Jumlah Responden
Sangat jelas	3
Jelas	1
Cukup jelas	4
Tidak jelas	1
Sangat tidak jelas	1
Jumlah	10

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian.

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang bagaimana analisis jabatan yang diberikan oleh perusahaan dalam pedoman untuk bekerja yaitu menyatakan sangat jelas sebanyak 3 orang, sebanyak 1 orang menyatakan jelas, sebanyak 4 orang menyatakan cukup jelas, sebanyak 1 orang menyatakan tidak jelas, sedangkan 1 orang menyatakan sangat tidak jelas.

Berdasarkan hasil jawaban responden maka disimpulkan bahwa analisis jabatan yang diberikan “cukup jelas” dalam pedoman bekerja sehingga memudahkan karyawan dalam pekerjaan sesuai dengan jabatannya masing – masing.

Hal ini diungkapkan oleh Bapak Yossi Hoesain selaku KABAG (Kepala Bagian) atau pimpinan Hotel Batung Batulis Banjarmasin “Menggangap posisi yang di duduki para karyawan sekarang bukan hanya di lihat dari latar belakang pendidikannya dan keahlian yang mereka punya sangat tidak seimbang. Jabatan yang diduduki harus sesuai dengan keahlian beserta latar belakang pendidikan yang mendukung rangkap kerja yang mengakibatkan karyawan banyak mendapatkan tugas tambahan diluar kerja pokok itu dikarenakan adanya jabatan yang kosong, sementara alur kerja harus terus berjalan dengan semestinya demi tercapainya tujuan perusahaan”.

Dari ungkapan di atas dapat dilihat bahwa perusahaan terus memberikan pedoman dalam bekerja yang sesuai dengan jabatan dan latar pendidikan dan terhadap jabatan yang kosong perusahaan mengambil langkah rangkap jabatan demi kelancaran aktivitas perusahaan untuk tujuan perusahaan yang diinginkan.

3. Metode Rekrutmen

Menurut dari pihak Pimpinan Hotel Batung Batulis Banjarmasin oleh Bapak Yossi Hoesain mengenai pelaksanaan metode perekrutan karyawan banyak direktur melalui siswa siswi yang pernah magang di perusahaan atau dari dalam perusahaan, kenapa, karena mereka telah terlatih dan saat di jadikan karyawan di perusahaan tidak perlu banyak pelatihan tapi tidak menutup kemungkinan pelaksanaan perekrutan karyawan dari luar perusahaan yang diutamakan pernah berpengalaman di bidang perhotelan untuk menciptakan pemikiran baru untuk mencapai tujuan perusahaan dan banyak atasan yang merekomendasikan bahwasannya untuk di promosikan karena hubungan antara manusia dan kekerabatan. Dalam pelaksanaan promosi jabatan yang akan dilakukan, hubungan antara manusia juga menjadi penilaian dalam promosi jabatan tersebut karena jika seorang karyawan yang dapat menjaga hubungan baik antara atasan dan juga dengan karyawan dalam

perusahaan berarti karyawan tersebut memiliki kepribadian yang baik”.

Menurut penulis, bahwa perekrutan karyawan diperusahaan lebih terlihat pada perekrutan dari dalam perusahaan dan promosi jabatan dikarenakan hubungan antara manusia dalam perusahaan terjalin dengan baik. Hal ini tidak sesuai dengan syarat – syarat yang telah ditetapkan untuk memperoleh promosi jabatan. Terdapat unsur lain dalam pelaksanaannya ‘ Dengan adanya hubungan dekat dengan pihak perusahaan atau kekerabatan dengan atasan maka karyawan memperoleh promosi jabatan. Hal ini dapat mengakibatkan ketika karyawan telah dipromosikan dan karyawan tersebut tidak memiliki kemampuan sesuai dengan persyaratan promosi jabatan, maka karyawan akan merasa kesulitan dalam menyelesaikan tugas – tugasnya pada jabatan yang telah diperoleh dari promosi jabatannya.

Menurut Bapak Yossi Hoesain selaku pimpinan Hotel Batung Batulis Banjarmasin perekrutan karyawan melalui promosi jabatan yang dilakukan karena unsur kedekatan atau kekerabatan dengan atasan dapat mengakibatkan karyawan tersebut akan merasa kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karena bisa karyawan tersebut tidak memiliki kemampuan sesuai dengan jabatan yang telah di terimanya dari jabatan. Dan ini juga akan menimbulkan ketidakadilan dengan karyawan lain. Jadi pihak perusahaan haruslah lebih objektif dalam melakukan penilaian terhadap karyawan yang akan direkrut melalui promosi jabatan.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian – uraian yang telah penulis paparkan pada bab – bab terdahulu maka pada bab terakhir ini penulis akan mengemukakan kesimpulan tentang keadaan perusahaan dan berbagai masalah yang sedang di hadapi oleh Hotel Batung Batulis Banjarmasin, dan juga penulis akan mencoba memberikan saran yang mungkin bermanfaat bagi perusahaan dalam mengatasi permasalahan tersebut khususnya dalam penarikan karyawan baru.

Dari hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan antara lain sebagai berikut :

1). Perencanaan Tenaga Kerja.

Sulitnya mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan keinginan perusahaan hal ini terjadi karena perencanaan tenaga kerja, jumlah karyawan yang tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga berdampak pada mutasi, promosi dan pensiun karyawan yang menyebabkan terjadinya kekosongan jabatan.

2) Analisis Jabatan

Sulitnya mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dan berkemampuan baik, yang mengharuskan perusahaan perlu menempatkan jabatan karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan yang di miliki sehingga dapat menjalankan tugas dengan baik yang mengacu pada pedoman dalam bekerja.

3) Metode Perekrutan.

Untuk menutupi kekurangan karyawan pada Hotel Batung Batulis Banjarmasin, perusahaan memanfaatkan sumber internal untuk mengisi jabatan yang kosong, hal ini menyebabkan terjadinya rangkap jabatan dan tidak adanya spesialisasi kerja sehingga karyawan tidak konsentrasi pada satu bidang pekerjaan saja.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler Gary, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi kesembilan, Jakarta indeks 2004
- Eugena Mekenna dan Nic Beech, The Essence of Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit ANDI, Yogyakarta, 2001
- Handoko T Tani, Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, edisi kedua, Penerbit, BPEF, Yogyakarta, 2000
- Hasibuan SP Malayu, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Bumi Aksara Maret, 2006
- Mangkunegara Prabu Anwar, Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kedua Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004
- Manulang Marihot, Manajemen Personalialia, edisi ketiga, cetakan ketiga,

- Yogyakarta:Gajahmada University pres, 2006
- Mathis Robert L dan Jacson Jhon H, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, Jakarta: salemba, 2001
- Matindas R, Manajemen Sumber Daya Manusia, lewat konsep (ambisi kenyataan dan usaha), Penerbit Pustaka Utama Grafiti Jakarta, 2002.
- Rivai Veithzal, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari teori ke praktek, Edisi satu, cetakan ketiga, Jakarta PT Raja Grafindo persada, Jakarta 2004.
- Rachmawati Ike Kusdyah, Manajemen Sumber Daya Manusia, penerbit CV ANDI Offset, Yogyakarta, 2008
- Ranupanjo Heidjachman, Manajemen Personalialia, edisi keempat, Yogyakarta BPEF< November 1995
- Sastrohadiwiryono Siswanto, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional, Jakarta Bumi Aksara, 2002
- Sedarmayanti, 2001, Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja, Mandar Maju, Bandung.
- Sugiono, Metode Penelitian, CV Alfabeta, Bandung 2003
- Sondang P Siagian, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, cetakan Keduabelas, Jakarta: Bumi Aksara, 2000
- Wiyasha IBM, Akuntansi Perhotelan, CV ANDI Offset, Yogyakarta 2010.