

ANALISIS PELAKSANAAN REKRUTMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI HOTEL AMARIS HOTEL KABUPATEN BANJAR

Andi Susanto¹, Farida Yulianti,² Muhammad Hadini,³
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Uniska Banjarmasin

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin,
18.31.0030

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin,
069809131

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin,
061702981

Andisusanto106@gmail.com/0831 500 31747

ABSTRAK

Andi Susanto, "Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Sumber Daya Manusia Di Hotel Amaris Hotel Kabupaten Banjar". Dosen Pembimbing Hj. Erni Alfisah, S.E., M.M. dan M. Hadini, S.E., M.M

Pelaksanaan rekrutmen karyawan sangat berpengaruh terhadap produktivitas suatu perusahaan. Penelitian ini bertujuan 1) Untuk mengetahui proses rekrutmen Sumber Daya Manusia di Hotel Amaris Banjar, 2) Untuk mengetahui Kendala - kendala yang dihadapi dalam proses rekrutmen Sumber Daya Manusia di Hotel Amaris Banjar dan 3) Untuk mengetahui Strategi pihak Manajemen Hotel Amaris Banjar untuk mengatasi kendala - kendala dalam proses rekrutmen Sumber Daya Manusia

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan narasumber adalah bagian SDM Hotel Santika Kabupaten Banjar. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Proses rekrutmen karyawan pada Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) di Hotel Amaris Kabupaten Banjar melalui perhitungan kebutuhan SDM, kemudian pembuatan lowongan kerja atau pencarian SDM yang diperlukan sesuai kualifikasinya, kemudian pembuatan kesepakatan perjanjian kontrak kerja, kemudian Pengawasan dan masa evaluasi. 2) Kendala yang dihadapi dalam perekrutan tenaga kerja di Hotel Amaris Kabupaten Banjar diakibatkan oleh sulitnya mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan keinginan perusahaan hal ini terjadi karena perencanaan tenaga kerja, dan 3) Solusi untuk perbaikan proses rekrutmen di Hotel Amaris Kabupaten Banjar untuk memperoleh Sumber Daya Manusia yang berkualitas sesuai spesifikasi yang dibutuhkan adalah sebaiknya dalam merekrut karyawan, perusahaan lebih meningkatkan proses perekrutan karyawan adapun itu ialah merencanakan tenaga kerja yang tepat, dalam penarikan karyawan baru hendaknya perusahaan perlu merekrut karyawan dari luar perusahaan yang benar-benar memiliki keterampilan dan keahlian, jadi perekrutan karyawan tidak hanya didasarkan pada pertimbangan karena adanya rekomendasi dari pimpinan ataupun karena saudara atau teman dari salah seorang staf melainkan berdasarkan pertimbangan karena ia benar-benar mampu menduduki jabatan tersebut. Dengan cara ini kemungkinan akan memberikan masukan ide-ide baru yang dapat memajukan perusahaan

Kata kunci : Rekrutmen, SDM, Hotel.

ABSTRACT

Andi Susanto, "Analysis of the Implementation of Human Resources Recruitment at Amaris Hotel, Banjar Regency". Supervisors Hj. Erni Alfisah, S.E., M.M. and M. Hadini, S.E., M.M

The implementation of employee recruitment is very influential on the productivity of a company. This study aims 1) To find out the recruitment process of Human Resources at Amaris Hotel Banjar, 2) To find out the obstacles faced in the recruitment process of Human Resources at Amaris Hotel Banjar and 3) To find out the strategy of the Amaris Hotel Banjar Management to overcome obstacles. - obstacles in the Human Resources recruitment process

This research is a qualitative research with the resource person is the HR department of Hotel Santika Banjar Regency. The results showed that the process of recruiting employees in the Human Resources (HR) Section at Amaris Hotel, Banjar Regency through the calculation of HR needs, then making job vacancies or searching for the required human resources according to their qualifications, then making work contract agreements, then supervision and evaluation period. 2) Constraints faced in recruiting workers at Amaris Hotel Banjar Regency are caused by the difficulty of getting workers in accordance with the company's wishes, this happens because

of workforce planning, and 3) Solutions for improving the recruitment process at Amaris Hotel Banjar Regency to obtain resources Qualified humans according to the required specifications are preferably in recruiting employees, the company further improves the employee recruitment process as for that is planning the right workforce, in attracting new employees the company should recruit employees from outside the company who really have the skills and expertise, so employee recruitment is not only based on considerations because of a recommendation from the leadership or because of a relative or friend of one of the staff but based on considerations because he is really capable of occupying the position. In this way it is possible to provide input for new ideas that can advance the company

Keywords: Recruitment, HR, Hotel

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia atau sering diistilahkan sebagai tenaga kerja atau karyawan pada perusahaan, merupakan motor penggerak dari keseluruhan kegiatan yang dilakukan. 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 mempunyai andil yang cukup besar dalam perkembangan perusahaan, penanganan yang kurang baik oleh manajemen akan menghambat tujuan perusahaan, maka harus disadari bahwa karyawan bukan hanya membutuhkan materi saja tetapi juga membutuhkan penghargaan dan pengakuan yang layak, disamping itu sebagai tenaga kerja mereka mempunyai pikiran, martabat, keinginan serta akan harapan yang mereka rasakan. Salah satu aspek untuk mensukseskan usaha perusahaan dapat dilihat dari kebijakan pimpinan suatu perusahaan dalam hal bagaimana sistem rekrutmen yang diterapkan oleh perusahaan.

Kebutuhan terhadap Sumber Daya Manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan untuk melaksanakan rencana dan tujuan perusahaan menyebabkan perusahaan harus melakukan dan menyusun strategi pengadaan dan penarikan tenaga kerja atau sering diistilahkan sebagai penarikan tenaga kerja. 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.

Amaris hotel Kabupaten Banjar merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa yang menyediakan pelayanan hotel ataupun penginapan yang berlokasi di Jalan Ahmad Yani KM 7 Banjarmasin, Kalimantan Selatan 70654 dengan letak sangat strategis dimana hotel ini berdekatan dengan pusat-pusat perbelanjaan dan perkantoran. Sebagai salah satu hotel yang cukup terkenal sudah barang tentu dalam mengembangkan usahanya Amaris hotel Kabupaten Banjar memerlukan beberapa orang karyawan baru sesuai dengan kebutuhan.

Hotel Amaris berdiri pada tahun 2009, Hotel Amaris dikategorikan hotel budget, memiliki 3 lantai, 91 Room dan mempunyai Ballroom dengan kapasitas 350 dengan standart protocol kesehatan Halaman parkir cukup luas dan karyawannya memiliki atitude yang baik, sopan dan lebih mengutamakan kenyamanan tamu. Hotel ini sudah berjalan 12 tahun menjadi bukti bahwa manajemen perekrutan sumber daya yang dimiliki hotel Amaris banjar sangat baik. hotel ini cukup strategis di perbatasan kota tepatnya dibelakang pasar tradisional Pasar ahad, cocok buat ibu / bapak yang suka belanja karena pasar nya bisa dibilang cukup lengkap disitu ada yang jual hewan, makanan tradisional, tanaman dan lain lain.

Rekrutmen merupakan kegiatan atau aktifitas persiapan yang dilakukan dengan merumuskan (melakukan perhitungan dan pertimbangan) dan menetapkan keputusan tentang langkah-langkah penyelesaian masalah atau pelaksanaan suatu pekerjaan secara terarah pada satu tujuan organisasi. rekrutmen SDM dirancang untuk menjamin bahwa kebutuhan organisasi mengenai kebutuhan pegawai akan terpenuhi secara tepat. Dimana rekrutmen SDM merupakan fungsi yang pertama kali harus dilaksanakan dalam organisasi. sumber daya manusia dalam suatu perusahaan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan demi terlaksananya tujuan perusahaan. Salah satu tersebut adalah mempersiapkan sumber daya manusia, menggali potensi diri dengan merekrut dan menyeleksi karyawan yang akan diterima dalam suatu perusahaan. Banyaknya persaingan yang sangat ketat antara hotel semakin kompleks, pihak hotel harus mampu memberikan pelayanan yang bisa memuaskan pelanggan dan kinerja yang baik akan memberikan kesan positif bagi pelanggannya maka ini akan menjadi keuntungan yang

positif bagi pihak hotel karena pelanggan yang terpuaskan akan merasa bahwa kebutuhannya dapat terpenuhi dan tidak bisa dilupakan sehingga menjadikan perusahaan sebagai satu-satunya yang mampu menyediakan kinerja yang diharapkan.

Di awal tahun dan di pertengahan tahun biasanya ada proses perekrutan karyawan melihat apa saja yang diperlukan dibidang mana, lowongan ini diumumkan biasanya melalui media masa, sehingga orang yang berminat kerja disana lebih mudah mengetahui lowongan yang ada.

Dalam melakukan penarikan karyawan, Hotel Amaris Kabupaten Banjar 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 atau siswi harus mengikuti tes terlebih dahulu.

Berikut dapat dilihat rasio jumlah pelamar yang ada pada Hotel Amaris Kabupaten Banjar :

Tabel 1.1
Jumlah Pelamar, Kebutuhan dan Penerimaan Tenaga Kerja Pada
Hotel Amaris Kabupaten Banjar 2016 – 2021

Tahun	Jumlah pelamar	Jumlah Karyawan yang dibutuhkan	Jumlah terealisasi
2016	140	15	12
2017	156	10	8
2018	181	14	11
2022	194	18	13
2020	203	10	8
2021	210	12	8

Sumber : Amaris Hotel, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah pelamar terus meningkat dari tahun ke tahun, sedangkan pelamar yang diterima hanya terbatas, yaitu sekitar 10 sampai 15 orang saja, selain itu target karyawan yang dibutuhkan tidak pernah terealisasi 100%, ini menandakan bahwa karyawan yang mendaftar tidak memenuhi kualifikasi yang diperlukan oleh pihak manajemen hotel Amaris.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian berjudul tentang “Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Sumber Daya Manusia di Hotel Amaris Hotel Kabupaten Banjar”.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif yaitu penelitian tentang status subjek penelitian yang berkenaan dengan suatu fase spesifik atau khas dari keseluruhan personalitas. Dalam hal ini adalah analisis pemberian kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Junai motor di kabupaten banjar

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Proses rekrutmen karyawan pada Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) di Hotel Amaris Kabupaten Banjar

Berdasarkan kepada hal tersebut menurut informasi dari Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) Hotel Amaris Kabupaten Banjar, ada beberapa proses rekrutment karyawan yang diterapkan oleh manajemen hotel, yaitu :

- a. Perencanaan/Planning, pihak hotel menegaskan bahwa proses rekrutmen terjadi karena adanya turn over seperti jika ada karyawan yang resign, pensiun, pensiun dini, meninggal, Hotel merekrut karyawan jika hotel memang sedang membutuhkan karyawan, kemudian jika suatu department membutuhkan karyawan maka harus melalui persetujuan General Manager. Selain itu rekrutmen karyawan harus sesuai dengan budget yang disediakan hotel, dimana department yang membutuhkan karyawan harus mengisi employee requisition. Setelah semua sudah mendapat persetujuan, maka Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) bertugas untuk membuat Advertising atau pengumuman perihal lowongan kerja yang dibutuhkan.

- b. Pengorganisasian/Organizing, setelah adanya permintaan kebutuhan karyawan maka Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) akan membuat advertising, hal ini sendiri dilakukan dengan dua cara yaitu ekstrenal dan internal. Untuk yang internal, Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) terlebih dahulu akan menginformasikan lowongan didalam manajemen hotel sendiri bahwa salah satu department di hotel memerlukan karyawan. Kemudian untuk yang eksternal yaitu proses perekrutan karyawan dengan menginformasikan melalui website hotel, sosial media milik hotel ataupun menyebarkan digrup Human Resources di dalam maupun diluar Kabupaten Banjar, seperti digrup Human Resources Managers Association (HHRMA) Hotel Amaris.

Ketika hotel berniat merekrut karyawan di posisi yang membutuhkan spesifikasi tertentu, maka Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) akan melakukan head hunting, dimana Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) sudah mengetahui siapa orang yang dibutuhkan dalam sebuah posisi tersebut melalui informasi dari Head Hunter yaitu suatu lembaga, perorangan maupun organisasi yang mencari dan menempatkan orang berkualifikasi atau profesional di suatu posisi tertentu dalam perusahaan.

Kemudian ada juga yang dinamakan "rekomendasi" misalkan sebagai contoh seorang manager disebuah department yang membutuhkan karyawan pernah memiliki anak didik atau trainee yang dirasa mampu dan pantas berada diposisi tersebut maka ia memiliki kesempatan untuk merekomendasikan orang tersebut ke Bagian Sumber Daya Manusia (SDM), lalu calon karyawan yang berhasil memenuhi persyaratan akan diminta untuk mengisi application form. Calon kandidat yang sedang dalam proses penilaian akan dinilai oleh Bagian Sumber Daya Manusia (SDM), General Manager dan HOD (Head Department), selain itu Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) juga akan melakukan reference check dari hotel tempat bekerja calon kandidat sebelumnya. Untuk interview di Hotel Amaris Banjar ada 3 macam, yaitu cek kesehatan, psikotes atau tes mental dan kejiwaan, kemudian interview "Pamen". Khusus di Hotel Amaris Banjar interview dengan "Pamen" bertujuan untuk mengetahui wawasan kebangsaan dan seberapa nasionalisnya calon kandidat tersebut. Jika semua sudah sesuai dengan persyaratan dan calon kandidat memiliki SKCK (Surat Keterangan Catatan Kepolisian) yang baik, kemudian akan dilanjutkan ke proses Hiring atau mempekerjakan. Sebelum proses Hiring itu dimulai Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) terlebih dahulu akan membuat LOI (letter of intent) yaitu perjanjian antara kedua belah pihak yg mengikat secara hukum.

c. Pengarahan/Directing, setelah semua persyaratan sudah selesai dan perjanjian kontrak kerja sudah disepakati antara kedua belah pihak, maka Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) kemudian akan melakukan orientasi atau pengenalan lingkungan hotel, kemudian induksi atau pengenalan masing masing department di hotel.

d. Pengawasan/Controlling, selama masa awal bekerja, dalam surat perjanjian juga berisi keterangan bahwa karyawan akan mengalami masa evaluasi dan percobaan selama 3 bulan, kemudian jika penilaian karyawan tersebut baik, maka selanjutnya karyawan dapat dikontrak selama 1 tahun pertama.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Mawardi selaku HRD Manager Hotel Amaris Kabupaten Banjar pada tanggal 22 Mei 2022 bahwa dahulu pihaknya dalam merekrut karyawan baru selalu mendengar partisipasi karyawan dalam proses perencanaan tenaga kerja sehingga tenaga kerja yang terjaring adalah keluarga dari karyawan sendiri, namun seiring waktu sistem itu tidak efektif lagi untuk menjaring tenaga kerja berkualitas, karena perlu diperhatikan juga bahwaketika akan merekrut tenaga kerja baru yang sangat mempengaruhi jalannya aktivitas perusahaan yang sekarang dan yang akan datang demi tercapainya tujuan yang diharapkan oleh perusahaan, pada pelaksanaan proses perencanaan tenaga kerja sistem kekeluargaan ini tidak dapat terealisasi dengan baik karena banyak karyawan yang terjaring kurang mengerti akan pentingnya partisipasi dan motivasi diri sendiri demi kemajuan perusahaan dan hal ini juga disebabkan kurangnya pengalaman dan pendidikan karyawan sehingga untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan agak sulit sehingga ide-ide baru demi kemajuan perusahaan tidak dapat tercipta dari inovasi dan buah fikiran karyawan.

Menurut penulis, dari hasil wawancara dengan Bapak Mawardi selaku HRD Manager Hotel Amaris Kabupaten Banjar pada tanggal 22 Mei 2022 dapat disimpulkan bahwa selain partisipasi karyawan, partisipasi pihak lain dalam proses perencanaan tenaga kerja untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas merupakan hal yang sangat menunjang dalam kemajuan sebuah perusahaan dan jumlah karyawan yang sesuai juga merupakan alat atau pondasi dasar demi kokohnya perusahaan untuk masa ke masa.

Hal ini sesuai dengan pendapat menurut Rivai (2004: 37), bahwa salah satu definisi klasik tentang perencanaan mengatakan bahwa perencanaan pada dasarnya merupakan pengambilan keputusan sekarang tentang hal-hal yang akan dikerjakan dimasa depan. Berarti apabila berbicara tentang perencanaan sumber daya manusia, yang menjadi fokus perhatian adalah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna lebih menjamin. Bahwa dalam perusahaan tersedia sumber daya manusia yang tepat untuk menduduki tepat pula. Kesemuanya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan. Kata kunci dalam pengertian di atas adalah tetap. Tetap dalam hubungan ini harus dilihat secara konseptual dalam arti dikaitkan dengan tiga hal, yaitu : 1) Penuaian kewajiban sosial perusahaan, 2) Pencapaian tujuan perusahaan, dan 3) Pencapaian tujuan-tujuan pribadi karyawan perusahaan yang bersangkutan.

Dari hasil wawancara serta dari pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa partisipasi dan jumlah karyawan dalam proses perencanaan tenaga kerja merupakan pendukung dalam pencapaian tujuan perusahaan yang diinginkan. Untuk mengatasi masalah karyawan agar dapat ikut berpartisipasi dalam proses perencanaan tenaga kerja yaitu mengikut seakan karyawan dan memberikan penjelasan tentang pentingnya berpartisipasi sehingga tercipta ide- ide baru demi kemajuan perusahaan.

4.1.2. Kendala-kendala yang dihadapi dalam proses rekrutmen karyawan pada Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) Hotel Amaris Kabupaten Banjar

Menurut penulis, dari hasil wawancara dengan Bapak Mawardi selaku HRD Manager Hotel Amaris Kabupaten Banjar pada tanggal 22 Mei 2022 Pada saat merekrut calon kandidat, sebelumnya akan dilihat dari seberapa susah posisi, seberapa tinggi posisi, dan seberapa unik posisi tersebut karena semakin susah dan unik posisi tersebut maka ketersediaan sumber daya manusia nya juga terbatas. Selanjutnya adalah banyaknya kompetitor dari Hotel lainnya, kurangnya komitmen daripada calon kandidat dan yang terakhir adalah penilaian sosial terhadap brand hotel yang bersangkutan.

Adapun kendala-kendala rekrutmen mengenai jabatan yang diduduki sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki para karyawan yang direkrut, menurut Bapak Mawardi selaku HRD Manajer Hotel Amaris Kabupaten Banjar "Menganggap posisi yang diduduki para karyawan sekarang bukan hanya dilihat dari latar belakang pendidikannya saja tetapi juga dilihat dari keahlian yang mereka punya karena zaman sekarang latar pendidikan dan keahlian yang mereka punya sangat tidak balance. 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".

Menurut penulis dari hasil wawancara dengan Bapak Mawardi selaku HRD Manajer Hotel Amaris Kabupaten Banjar bahwa rangkap kerja terjadi karena adanya jabatan yang kosong yang mengharuskan karyawan sering mendapatkan kerja tambahan disebabkan kurangnya jumlah karyawan sehingga tidak terciptanya kondisi kerja yang nyaman dan baik. Dan karyawan yang menduduki karyawan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan harus menampilkan hasil kerja yang memuaskan sehingga pimpinan dapat menganalisa jabatan apa yang sesuai dengan kemampuan yang kita punya dan didukung oleh latar pendidikan yang kita miliki.

Diungkapkan lagi oleh Bapak Mawardi selaku HRD Manajer Hotel Amaris Kabupaten Banjar dalam rangka meningkatkan kualitas kerja karyawan pihak manajemen selalu member pedoman kepada setiap karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahlian yang mereka punya agar dapat menjalankan tugas pokok dengan baik dan untuk jabatan yang kosong untuk beberapa waktu itu pekerjaan yang semestinya terus berjalan dapatdi bantu oleh karyawan lain yang mampu mendapatkan kerja tambahan demi tetap lancarnya aktivitas diperusahaan ini.

Dari ungkapan diatas 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 Didalam metode rekrutmen terbagi menjadi dua kelompok yaitu sumber eksternal dan sumber internal yang masing-masing mempunyai kelebihan dan kekurangan diantaranya

Sumber internal mempunyai kelebihan yaitu : lebih cepat, murah, waktu orientasi lebih singkat, meningkatkan motivasi kerja dan memungkinkan penilaian kemampuan kerja lebih cepat dan kekurangan antara lain membatasi masuknya pemikiran-pemikiran baru, dapat mendorong pertentangan antara pegawai, memperkecil kelompok pelamar potensial, dan menghambat usaha untuk keaneka ragaman tenaga kerja.

Seperti halnya sumber internal sumber eksternal juga memiliki kelebihan yaitu jumlah calon karyawan lebih besar, membantu meningkatkan jenis tenaga kerja, mendorong masuknya pemikiran baru, biaya yang relative rendah untuk melatih karyawan profesional, tidak ada kelompok politik yang beraliansi dalam perusahaan, kemungkinan membawa rahasia pesaing, dan membantu memenuhi kebutuhan kesempatan kerja yang sama. Sedangkan kekurangannya adalah menimbulkan ketidak senangan pegawai yang ada, memerlukan biaya yang relatif besar dan menyita banyak waktu, dan orientasi yang lebih lama.

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa kendala yang dihadapi dalam perekrutan tenaga kerja di Hotel Amaris Kabupaten Banjar diakibatkan oleh :

1. 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. Sulitnya mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dan berkemampuan baik, yang mengharuskan perusahaan perlu menempatkan jabatan karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki sehingga dapat menjalankan tugas dengan baik yang mengacu pada pedoman dalam bekerja
3. Untuk menutupi kekurangan karyawan pada Hotel Amaris, perusahaan memanfaatkan sumber internal untuk mengisi jabatan yang kosong.hal ini menyebabkan terjadinya rangkap jabatan dan tidak adanya spesialisasi kerja sehingga karyawan tidak konsentrasipada satu bidang pekerjaan saja.

4.1.3. Strategi pihak Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) Hotel Amaris Banjar untuk mengatasi kendala - kendala dalam proses rekrutmen karyawan

Hubungan kerjasama yang baik dengan talent talent Hotel Amaris Kabupaten Banjar, talent yang dimaksud adalah mantan anak trainee, mantan daily worker yang sebelumnya pernah bekerja di Hotel Amaris

Kabupaten Banjar. Selain itu, selalu berhubungan baik dengan Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) lainnya, ini bertujuan untuk mencari rekomendasi calon kandidat yang sesuai ketentuan, kemudian memastikan segala hak dan kewajiban karyawan dipenuhi dan diberikan secara adil sehingga karyawan bahagia dan memberikan citra baik saat diluar mengenai hotel, dan yang terakhir membangun social community dengan lingkungan sekitar hotel.

Hal itu diungkapkan oleh Bapak Mawardi selaku HRD Manajer Hotel Amaris Kabupaten Banjar pada tanggal 22 Mei 2022 "Mengenai pelaksanaan metode perekrutan karyawan banyak direkrut melalui siswa siswi yang pernah magang diperusahaan atau dari dalam perusahaan. Kenapa, karena mereka telah terlatih dan saat dijadikan karyawan diperusahaan ini tidak perlu banyak pelatihan lagi tapi tidak menutup kemungkinan pelaksanaan perekrutan karyawan dari luar perusahaan itu pun yang diutamakan pernah berpengalaman dibidang perhotelan untuk menciptakan pemikiran baru untuk mencapai tujuan perusahaan. Dan banyak atasan yang merekomendasikan bahawannya untuk dipromosikan karena hubungan antara manusia dan kekerabatan. Dalam pelaksanaan promosi jabatan yang akan dilakukan, hubungan antara manusia juga menjadi penilaian dalam promosi jabatan tersebut kaena jika seorang karyawan yang dapat menjaga hubungan baik antara atasan dan juga dengan karyawan dalam perusahaan berarti karyawan tersebut memiliki kepiadian yang baik".

Menurut penulis, bahwa perekrutan karyawan di perusahaan lebih terlihat pada perekrutan dari dalam perusahaan dan pomosi jabatan dikarenakan hubungan antara manusia dalam perusahaan terjalin dengan baik. Hal tersebut tidak sesuai dengan syarat-syaat yang telah ditetapkan untuk memperoleh pomosi 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 pomosi jabatan, maka karyawan akan merasa kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya pada jabatan yang telah diperoleh dari promosi jabatannya

Menurut Bapak Mawardi selaku HRD Manajer Hotel Amaris Kabupaten Banjar 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 saja karyawan tersebut tidak memiliki kemampuan sesuai dengan jabatan yang telah diterimanya 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 dengan memperhatikan asas promosi jabatan sebagai berikut : 1) Kepercayaan, 2) Keadilan dan 3) Formasi, yang harus dituangkan dalam program promosi jabatan agar karyawan dan tim penilai mengetahuinya. (Hasibuan, 2003: 108-109)

Adapun solusi untuk perbaikan proses rekrutmen di Hotel Amaris Kabupaten Banjar Agar dapat diperoleh sumber daya yang berkualitas seperti yang dibutuhkan oleh masing-masing departemen yang ada pada Hotel Amaris Kabupaten Banjar :

sebaiknya dalam merekrut karyawan, perusahaan lebih meningkatkan proses perekrutan karyawan adapun itu ialah merencanakan tenaga kerja yang tepat, menyusun analisis jabatan dengan baik, dan menentukan metode rekrutmen yang akan digunakan baik dari sisi internal yang ada maupun eksternal.

2. Dalam penarikan karyawan baru hendaknya perusahaan perlu merekrut karyawan dari luar perusahaan yang benar-benar memiliki keterampilan dan keahlian, jadi perekrutan karyawan tidak hanya didasarkan pada pertimbangan karena adanya rekomendasi dari pimpinan ataupun karena saudara atau teman dari salah seorang staf melainkan berdasarkan karena pertimbangan karena ia benar-benar mampu menduduki jabatan tersebut. Dengan cara ini kemungkinan akan memberikan masukan ide-ide baru yang dapat memajukan perusahaan

4.2. Pembahasan

4.2.1. Proses Rekrutmen Karyawan pada Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) di Hotel Amaris Kabupaten Banjar

Berdasarkan hasil penelitian oleh Menurut Handoko, (2018) tentang "Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia", proses rekrutmen memiliki beberapa istilah populer:

- a. Job Analysis (Analisis jabatan), prosedur untuk menentukan tanggung jawab dan persyaratan.
- b. Job Description (Uraian Jabatan), dimaksudkan untuk memberikan keterangan tentang fakta - fakta yang penting dari jabatan yang diperlukan.
- c. Job Specification (Persyaratan Jabatan) catatan mengenai syarat - syarat minimum yang harus dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik.
- d. Job Evaluation (Penilaian Jabatan), kegiatan yang dilakukan guna membandingkan nilai dari suatu jabatan dengan nilai dari jabatan dengan jabatan lainnya.
- e. Job Classification (Penggolongan Jabatan), pengelompokan jabatan - jabatan yang memiliki nilai yang sama.

Berdasarkan hasil penelitian dari Handoko, (2008) tentang 'Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia' serta pendapat dari pihak Assistant Human Resources Manager Hotel Amaris Kabupaten Banjar, maka dapat disarankan bahwa Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) dapat menjalankan proses rekrutmen karyawan sesuai kebutuhan dengan menetapkan prosedur, aturan, serta ketentuan yang diberlakukan oleh manajemen hotel, sehingga nantinya pada saat proses rekrutmen karyawan berjalan dengan lancar dan adil agar harapan dari manajemen hotel untuk bisa mendapatkan calon karyawan yang sesuai karakteristik hotel dapat terlaksana dengan baik.

4.2.2. Kendala - Kendala yang dihadapi dalam Proses Rekrutmen Karyawan pada Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) Amaris Hotel Kabupaten Banjar

Berdasarkan penelitian oleh Hasibuan, (2010) tentang Manajemen Sumber Daya Manusia terdapat beberapa kendala dalam proses rekrutmen, diantaranya : a. kebijakan dari perusahaan mengenai gaji dan kompensasi, b. persyaratan jabatan dimana semakin banyak persyaratan maka semakin dikit jumlah pelamar, c. metode pelaksanaan rekrutmen, d. kondisi pasar tenaga kerja, e. solidaritas perusahaan, f. kondisi lingkungan.

Dari hasil penelitian apabila dibandingkan dengan pendapat Hasibuan, (2010) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia dan pendapat daripada Assistant Human Resources Manager Hotel Amaris Kabupaten Banjar dapat disarankan juga kepada Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) Amaris Hotel Kabupaten Banjar ketika menghadapi kendala - kendala yang sudah umum terjadi pada saat proses rekrutmen karyawan, semua kendala dapat diatasi dengan strategi dan penanganan yang tepat sesuai dengan ketentuan yang berlaku di hotel, hal tersebut sangat berguna untuk memperbaiki jika ada kendala baik dari internal maupun eksternal, teknis maupun nonteknis.

4.2.3. Strategi pihak Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) Hotel Amaris Kabupaten Banjar untuk Mengatasi Kendala - Kendala Dalam Proses Rekrutmen Karyawan

Agar dapat diperoleh sumber daya yang berkualitas seperti yang dibutuhkan oleh masing-masing departemen yang ada pada Hotel Amaris Kabupaten Banjar, sebaiknya dalam merekrut karyawan, perusahaan lebih meningkatkan proses perekrutan karyawan adapun itu ialah merencanakan tenaga kerja yang tepat, menyusun analisis jabatan dengan baik, dan menentukan metode rekrutmen yang akan digunakan baik dari sisi internal yang ada maupun eksternal, kemudian dalam penarikan karyawan baru hendaknya perusahaan perlu merekrut karyawan dari luar perusahaan yang benar-benar memiliki keterampilan dan keahlian, jadi perekrutan karyawan tidak hanya didasarkan pada pertimbangan karena adanya rekomendasi dari pimpinan ataupun karena saudara atau teman dari salah seorang staf melainkan berdasarkan karena pertimbangan karena ia benar-benar mampu menduduki jabatan tersebut. Dengan cara ini kemungkinan akan memberikan masukan ide-ide baru yang dapat memajukan perusahaan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Licen Indahwati Darsono, (2002) tentang 'Transformasi Organisasional dan MSDM : Hambatan dan Implikasinya pada Rekrutmen dan Seleksi' ada beberapa strategi yang digunakan untuk mengatasi kendala-kendala dalam proses rekrutmen adalah : (1) dapat memahami budaya dan karakteristik hotel yang bersangkutan sebelum melakukan proses rekrutmen dengan tujuan memberikan informasi kepada calon kandidat, (2) memahami karakteristik karyawan maupun calon karyawan dari berbagai tingkatan dengan tujuan dapat memberlakukan aturan yang diterima oleh calon karyawan, (3) melakukan hubungan baik dengan lingkungan baik dalam maupun luar hotel, hal ini bertujuan untuk menciptakan hubungan baik antara hotel dan masyarakat.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Proses Perekrutan Karyawan pada Hotel Amaris Banjar, maka dapat ditarik kesimpulan terkait mengenai penelitian tersebut, sebagai berikut :

1. Proses rekrutmen karyawan pada Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) di Hotel Amaris Kabupaten Banjar melalui proses Perencanaan (Planning) atau perhitungan kebutuhan SDM, kemudian Pengorganisasian (Organizing) yaitu proses pembuatan lowongan kerja atau pencarian SDM yang diperlukan sesuai kualifikasinya, kemudian Pengarahan (Directing) atau pembuatan kesepakatan perjanjian kontrak kerja, kemudian Pengawasan (Controlling), yaitu selama masa awal bekerja dalam surat perjanjian berisi keterangan bahwa karyawan akan mengalami masa evaluasi dan percobaan selama 3 bulan, kemudian jika penilaian karyawan tersebut baik, maka selanjutnya karyawan dapat dikontrak selama 1 tahun pertama, diutamakan karyawan yang diterima adalah keluarga karyawan Hotel Amaris karena perilaku yang bersangkutan sudah dikenal karyawan yang merupakan keluarganya yang bekerja di Hotel Amaris Kabupaten Banjar.
2. Kendala yang dihadapi dalam perekrutan tenaga kerja di Hotel Amaris Kabupaten Banjar diakibatkan oleh :
 - 1) 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) Sulitnya mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dan berkemampuan baik, yang mengharuskan perusahaan perlu menempatkan jabatan karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki sehingga dapat menjalankan tugas dengan baik yang mengacu pada pedoman dalam bekerja. dan c) Untuk menutupi kekurangan karyawan pada Hotel Amaris, 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.
3. Adapun solusi untuk perbaikan proses rekrutmen di Hotel Amaris Kabupaten Banjar untuk memperoleh Sumber Daya Manusia yang berkualitas sesuai spesifikasi yang dibutuhkan adalah : a) sebaiknya dalam merekrut karyawan, perusahaan lebih meningkatkan proses perekrutan karyawan adapun itu ialah merencanakan tenaga kerja yang tepat, menyusun analisis jabatan dengan baik, dan menentukan metode rekrutmen yang akan digunakan baik dari sisi internal yang ada maupun eksternal, b) Dalam penarikan karyawan baru hendaknya perusahaan perlu merekrut karyawan dari luar perusahaan yang benar-benar memiliki keterampilan dan keahlian, jadi perekrutan karyawan tidak hanya didasarkan pada pertimbangan karena adanya rekomendasi dari pimpinan ataupun karena saudara atau teman dari salah seorang staf melainkan berdasarkan pertimbangan karena ia benar-benar mampu menduduki jabatan tersebut. Dengan cara ini kemungkinan akan memberikan masukan ide-ide baru yang dapat memajukan perusahaan

Saran

1. Agar proses rekrutmen dapat berjalan dengan baik dan adil sebaiknya pihak Amaris Hotel Kabupaten Banjar menggunakan jasa pihak ketiga yang mempunyai pengalaman dan kualifikasi sehingga tenaga kerja yang diperoleh mempunyai kemampuan yang seperti yang diharapkan pihak manajemen
2. Agar calon tenaga kerja berkualitas dan memenuhi kualifikasi bisa didapatkan sebaiknya pihak manajemen Hotel Amaris perlu memperluas jaringan rekrutmen ke lembaga pendidikan perhotelan dan Pariwisata sehingga tidak mengandalkan rekrutmen dari anggota keluarga karyawan yang sudah bekerja di Hotel Amaris yang umumnya belum memiliki kemampuan bekerja dan loyalitas yang baik.
3. Strategi mengatasi kendala-kendala yang terjadi dalam proses rekrutmen karyawan oleh pihak Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) sebaiknya dilakukan dengan berkoordinasi dengan pemerintah dan lembaga pendidikan agar dapat menjadi studi perbandingan bagi pemerintah dan lembaga pendidikan untuk mencetak generasi tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.

REFERENSI

Buku/Jurnal

- Alpandi Yosani, 2017 Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Shadaqah Nahdatul Ulama Lampung, (Skripsi Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung) [Http://Repository.Radenintan.Ac.Id/1821/2/Skripsi_Yosani_Alpandi.Pdf](http://Repository.Radenintan.Ac.Id/1821/2/Skripsi_Yosani_Alpandi.Pdf)
- Bangun Wilson, 2012 Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Erlangga
- Basalamah Jafar, Journal Sumber Daya Manusia, [Https://Academia.Edu](https://Academia.Edu)
- Bungin Burhan, 2008 Metodologi Penelitian Sosial&Ekonomi, Jakarta: Kencana, Burhanuddin Yusuf, Manajemen
- Dessler. Gary, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi kesembilan, Jakarta : indeks 2004.
- Donni Juni Priansa, Suwatno, 2011 Manajemen SDM dalam Organisasi Public
- Eugena Mekenna dan Nic Beech, The Essence of Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit ANDI, Yogyakarta, 2001.
- Gustina Harni, 2013 Analisis Proses Rekrutmen Karyawan Pada Sejahtera Hotel Pekanbaru. Universitas Riau.
- Handoko T. Tani, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, edisi kedua, Penerbit, BPEF, Yogyakarta, 2000.
- Hasibuan. SP Malayu, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. Maret, 2006.
- Ibid dalam buku Gary Dessler, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2003.

- Mangkunegara. Prabu Anwar, Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kedua Bandung: PT. remaja Rosdakarya, 2004.
- Manulang. Marihot, Manajemen Personalia, edisi ketiga, cetakan ketiga. Yogyakarta: Gajahmada university pres. 2006.
- Mathis. Robert .L dan Jackson. Jhon .H, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, Jakarta: Salemba, 2001.
- Matindas. R, Manajemen SumberDaya Manusia, lewat konsep (ambisi kenyataan dan usaha), Penerbit Pustaka Utama Grafiti Jakarta. 2002
- Moekijat, Manajemen Kepegawaian, Penerbit Mandar Maju, Bandung 2002.
- Moleong Lexy, 2006 Metodologi Penelitian Kualitatif, Bandung: Remaja Rosdakarya,
- Priyono, Marnis, 2008 Manajemen Sumber Daya Manusia, Surabaya : Zifatama Publisher, Cet-1 Sultan Syarif Kasim Riau, Jurusan Manajemen
- Rachmawati. Ike Kusdyah, Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit CV. ANDI Offset. Yogyakarta, 2008.
- Rivai Veithzal, Dkk. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik, Jakarta: Rajawali Pers,
- Rivai. Veithzal, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan_dari teori ke praktek. Edisi satu, cetakan ketiga, Jakarta: PT Raja Grafindo persada. Jakarta. 2004.
- Ranupandojo. Heidjachman, Manajemen Personalia, edisi keempat, Yogyakarta: BPEF, November 1995
- Rumkeso, 2009 House Keeping Hotel Floor Section, Yogyakarta : Andi Offset
- Sugiyono,2015 Memahammi Peneliti Kualitatif, Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno .Edy,2009 Manajemen Sumber Daya Manusia, Prenada Media, 2009
- Suwatno, 2016 Manajemen SDM Dalam Organisasi Public Dan Bisnis, Bandung: Alfabeta
- Syukron Amin, 2014 Pengantar Manajemen Industri, Yogyakarta: Graha Ilmu, Tanziah Ahmad, Metodologi Penelitian Praktis, Cet 1,
- Satria, Ase.2015. Tujuan dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Para ahli, Tersedia pada <https://www.materibelajar.id/2015/12/tujuan-dan-fungsi-manajemen-sumber-daya.html#> diakses pada 12 maret 2022
- Anonim.2014.Pengertian, Fungsi, dan Tugas Penting Human Resources Department. Tersedia pada [https://www.dosenpendidikan.com/pengertian-fungsi-dan-tugas-penting-Bagian Sumber Daya Manusia \(SDM\) -dalam-perusahaan](https://www.dosenpendidikan.com/pengertian-fungsi-dan-tugas-penting-Bagian-Sumber-Daya-Manusia-(SDM)-dalam-perusahaan) diakses pada 12 maret 2022.
- Trianto,Rikie.2014. Pengertian Proses Rekrutmen dan Seleksi.Tersedia pada <http://rikietrianto.blogspot.com/2014/06/pengertian-proses-rekrutmen-dan-seleksi.html>, diakses pada 14 maret 2022
- Sahid,Rahmat.2011.analisis data kualitatif miles dan huberman, tersedia pada <http://sangit26.blogspot.com/2011/07/analisis-data-penelitian-kualitatif.html> diakses pada 12 Mei 2022
- Zakiyudin.2012. Fungsi Manajemen Sumber daya Manusia, Tersedia Pada <http://ais-zakiyudin.blogspot.com/2012/06/hani-handoko-normal-0-false-false-false.html> diakses pada 10 Mei 2022

Internet :

Anonim, Rekrutmen Karyawan, Tersedia pada [https://library.binus.ac.id/eColls/eThe sisdoc/.../2015-1-00189 MN%20Bab2001.doc](https://library.binus.ac.id/eColls/eThe%20sisdoc/.../2015-1-00189MN%20Bab2001.doc) diakses pada 14 maret 2022

Anonim, Kendala Proses Rekrutmen, Tersedia Pada [https://repository.widyatama .ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/.../Bab% 202.pdf](https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/.../Bab%202.pdf) diakses pada 20 maret 2022

Anonim. Peta lokasi Hotel Amaris Banjar, Tersedia pada <https://www.bing.com/maps?q=discovery+kartika+plaza&FORM=HDRSC4> diakses pada 12 Mei 2022.

Anonim, Kendala Dalam Proses Rekrutmen menurut para ahli. Tersedia pada <https://www.pahlevi.net/pengertian-rekrutmen/> diakses pada 12 Mei 2022 Darsono. 2002. Transformasi Organisasional dan MSDM : Hambatan dan Implikasinya pada Rekrutmen dan Seleksi, Tersedia pada <http://jurnalmanajemen.petra.ac.id/index.php/man/article/view/15624> diakses pada 17 Mei 2022

Anonim. Definisi Rekrutmen. Tersedia pada [http://eprints.polsri.ac.id/2434/3/BAB %20II.pdf](http://eprints.polsri.ac.id/2434/3/BAB%20II.pdf), diakses pada 12 maret 2022