

REKRUTMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI HOTEL LATANSA NUANSA SYARIAH KOTA BENGKULU



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)
Dalam bidang Manajemen Dakwah

OLEH :

GEGEN SAPUTRA
NIM. 1611330041

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
JURUSAN DAKWAH
FAKULTAS USHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
2021 M/1442 H**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi atas nama : Gegen Saputra Nim 1611330041 yang berjudul
“Rekrutmen Sumber Daya Manusia Di Hotel Latansa Nuansa Syariah Kota
Bengkulu” Program Studi Manajemen Dakwah (MD) Jurusan Dakwah Fakultas
Ushuluddin Adab dan Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
Skripsi ini telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan saran pembimbing I dan
pembimbing II. Oleh karena itu, sudah layak untuk diujikan dalam sidang
munaqasyah/skripsi Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah IAIN Bengkulu

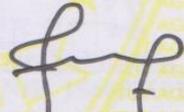
Bengkulu, Desember 2020
Rabiul Akhir 1442 H/ Jumadil
Ula 1442 H

Tim Pembimbing

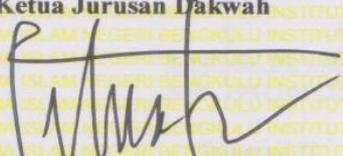
Pembimbing I

Pembimbing II


M. Ridha Syahibi, M.Ag
NIP. 196801272002121002


Rodiyah, MA, Hum
NIP. 198110142007012010

Mengetahui
An. Dekan Fuad
Ketua Jurusan Dakwah


Rini Fitri, S.Ag., M.Si
Nip: 197510132006042001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211

Telepon (0736) 51276-51171-51172-53879 Faksimili (0736) 51171-51172

Website: www.iainbengkulu.ac.id

HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI

Skripsi atas nama : **GEGEN SAPUTRA, NIM 1611330041** yang berjudul
“REKRUTMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI HOTEL LATANSA NUANSA SYARIAH KOTA BENGKULU”. Telah diujikan dan dipertahankan di depan tim sidang Munaqasyah Jurusan Dakwah Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu pada :

Hari : Rabu

Tanggal : 27 Januari 2021

Dengan ini dinyatakan **LULUS** dapat diterima dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos) dalam Program Studi Manajemen Dakwah

Bengkulu, Januari 2021

Dekan Fakultas Ushuluddin,
Adab dan Dakwah

Dr. Suhirman, M.Pd

NIP. 196802191999031003

SIDANG MUNAQASYAH

Ketua

Sekretaris

M. Ridho Syahibi, M.Ag

NIP. 196807271002121002

Rodiyah, MA.Hum

NIP. 198110142007012010

Penguji I

Penguji II

Dr. Suwarjin M.A

NIP. 196904021999031004

Wira Hadikusuma S.Sos.I.M.S.I

NIP. 198509182011011009

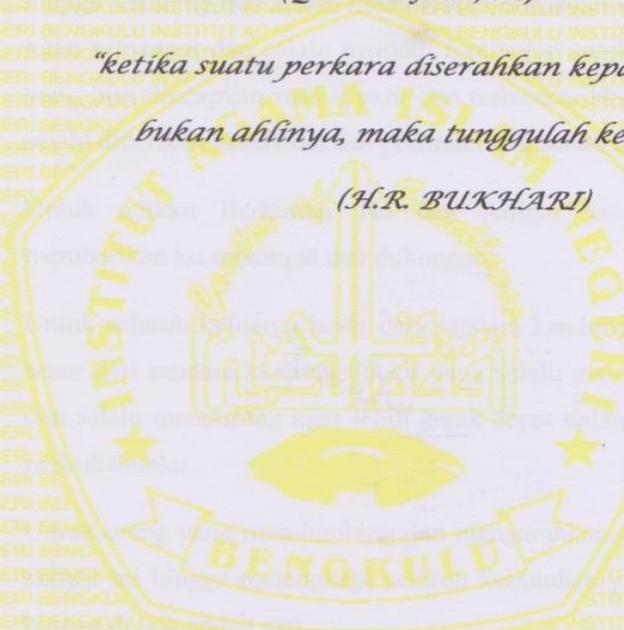
MOTTO

- *Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.*
- *Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain.*
- *dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.*

(QS. Al-insyirah, 6-8)

“ketika suatu perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancuran”

(H.R. BUKHARI)



PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan kepada :

1. Terkhusus kedua orang tua ku yang sangat aku sayang dan kucinta, Ayahanda Tasman dan Ibunda Masartati yang memberikan Do'a, dukungan, kasih sayang, dan pengorbanan yang teramat besar. Telah membesarkan serta mendidiku dengan sabar dan setulus hati sedari kecil hingga sekarang dan selalu memberikan dorongan dan kekuatan agar bisa tetap semangat dan selalu menjadi motivator untuk berkarya. Tiada kata yang bisa diucapkan rasa syukur dan terimakasihku untuk kalian semoga selalu diberikan kesehatan dan perlindungan selalu dari Allah. Swt
2. Untuk adikku Bariaman Tio dan Aditya yang tak henti-hentinya memberikan ku semangat dan dukungan.
3. Untuk seluruh keluarga besar dari saudara kandung ayahku dan keluarga besar dari saudara kandung ibuku yang selalu memberikan aku semangat dan selalu mendorong agar lebih gerak cepat dalam menyelesaikan tugas perkuliahanku.
4. Untuk orang yang membimbing dan mengarahkan dari awal sampai akhir skripsi ini hingga melengkapi seluruh kebutuhan yang ada dalam skripsi hingga di acc ,indah sari
5. Teman dekat ku Vita Dwi Agustina, Lipa Anista, Tete, Desi, Nita, Rafi, Kevin Ovyka, Romi, Nata, Risan, Antok, Redho, Sandi, Selamat, Rian, Agung, Subil, Alpat, Rival, Robby, Rizun, Okta, Erik, Dadang, Bimo, Tedi, Pero, Surapati yang telah memberikan semangat, dukungan dan doa untuk keberhasilan.
6. Teman-teman seperjuangan keluarga Manajemen Dakwah angkatan 2016 kelas B, Indah Sari, Maryani, Vita Dwi Agustina, Suci Hardia. Lisa Liana, Sagita Tinteriani, Meka Yulisna Dewi, Satiana Rafita Lestari, Azizah Wahyuni, Dewika Yunarya, Ego Lisen, Neli Haryani, Prayoga, Silvia

Oktarina, Subil Ali Idris, Suwito, Rian Yudi Nugroho, Richi Ade Putra,
Santi Purnama Sari, Winnia Awitria Yupitri

7. Teman-teman KKN selama 2 bulan yang selalu memberikan motivasi dan mensupport (kelompok 48 Desa Gedung Agung, Kecamatan Pino Raya, Kabupaten Bengkulu Selatan (Nia, Ayu, Lala, Selva, Bagus, Elwin, Tania, Merti)
8. Semua pihak yang telah membantu saat penyelesaian skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu-persatu.
9. Agama, Tanah Air dan Almamater IAIN Bengkulu yang ku tercinta dan ku banggakan.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi dengan judul “Rekrutmen Sumber Daya Manusia Di Hotel Latansa Nuansa Syariah Kota Bengkulu” adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di IAIN Bengkulu maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, pemikiran dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan yang tidak sah dari pihak lain kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Di dalam skripsi ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan tercantum sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, Januari 2021
Mahasiswa yang menyatakan



ABSTRAK

GEGEN SAPUTRA, NIM : 1611330041, 2021, JUDUL SKRIPSI:
“REKRUTMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI HOTEL LATANSA
NUANSA SYARIAH KOTA BENGKULU”.

Latar belakang dalam penelitian ini adalah ingin mengkaji tentang rekrutmen sumber daya manusia di hotel latansa nuansa syariah kota bengkulu. Adapun rumusan masalah yang dikaji pada skripsi ini adalah bagaimana perencanaan rekrutmen sumber daya manusia di hotel latansa nuansa syariah kota Bengkulu. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan mengetahui Perencanaan Rekrutmen Sumber Daya Manusia Yang Di Hotel Latansa Nuansa Syariah Kota Bengkulu. Penelitian ini menggunakan penelitian lapangan dengan metode deskriptif. Teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data yaitu dengan melakukan observasi, wawancara dan dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa perencanaan rekrutmen SDM hotel latansa diawali dengan pemetaan tingkat SDM yang dibutuhkan. Pemetaan biasanya bentuk antisipasi yang berhubungan dengan keluar masuknya karyawan dalam suatu perusahaan. Proses perencanaan dilakukan kapan saja, dilihat kebutuhan mana yang ingin dibutuhkan sesuai tingkat kompeten. Sistem perencanaan rekrutmen SDM dilakukan secara sistem eksternal tapi dengan evaluasi dan menyaring dengan betul-betul mendapatkan SDM yang berkompeten dan sesuai SOP Hotel Latansa. Perencanaan rekrutmen ini membantu pihak Hotel Latansa dalam memilih Sumber Daya Manusia yang berkompeten dan yang memiliki karyawan berakhlak Baik.

Kata kunci : Rekrutmen, Perencanaan, Sumber Daya Manusia.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah menganugerahkan segala rahmat dan hidayah-Nya, karena hanya dengan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik yang berjudul “ **REKRUTMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI HOTEL LATANSA NUANSA SYARIAH KOTA BENGKULU**”. Sholawat dan salam semoga tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW utusan dan manusia pilihan-Nya yang mengantarkan umat manusia dari zaman kegelapan menuju zaman yang bercahaya yaitu agama Islam.

Penyusunan skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat guna untuk memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos) pada Program Studi Manajemen Dakwah Jurusan Dakwah Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu. Dalam penyelesaian skripsi ini tidak hanya kemampuan peneliti sendiri, tetapi banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Pada kesempatan ini izinkan peneliti mengucapkan terima kasih teriring do'a semoga menjadi amal ibadah dan mendapatkan balasan dari Allah SWT kepada:

1. Prof. Dr. H. Sirajuddin, M, M.Ag, M.H. selaku Rektor IAIN Bengkulu, yang telah memberikan berbagai fasilitas selama menuntut ilmu pengetahuan di IAIN Bengkulu.
2. Dr. Suhirman, M.Pd Selaku Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab, dan Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
3. Rini Fitria S.Ag., M.Si Selaku Ketua Jurusan Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.

4. Ashadi Cahyadi, S.Sos.I, MA selaku Ketua Prodi Manajemen Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
5. Wira Hadikusuma, S.Sos.I.M.S,I selaku Dosen Pembimbing Akademik (PA).
6. Dr. M. Ridho Syabibi, M.Ag selaku pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, dan arahan dengan penuh kesabaran dan ketekunan sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Rodiyah, MA.Hum selaku pembimbing 2 yang sudah memberikan bimbingan, dan arahan kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Penguji I, Dr. Suwarjin M,A dan penguji II Wira Hadikusuma S.Sos.I.M.S,I yang memberikan masukan kepada peneliti dalam penyempurnaan skripsi.
9. Bapak dan ibu Dosen Jurusan Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah mengajar dan membimbing serta memberikan ilmunya dengan penuh keikhlasan.
10. Staf dan karyawan Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah Institut Agama Islam Negeri IAIN Bengkulu yang telah memberikan pelayanan dengan baik dalam hal administrasi.
11. Bapak H.Bunyamin selaku owner Hotel Latansa Nuansa Syariah Kota Bengkulu, terimakasih atas izin dalam pelaksanaan penelitian ini.
12. Arif Kusmaja.MH selaku HRD dan seluruh Karyawan Hotel Latansa Nuansa Syariah Kota Bengkulu. Terimakasih atas kerjasamanya.
13. Informan penelitian yang telah meluangkan waktu dan memberikan informasi secara terbuka.

14. Semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Dalam penyelesaian skripsi ini peneliti menyadari akan banyak kelemahan dan kekurangan dari berbagai sisi. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang bersifat bisa membangun demi kesempurnaan skripsi ini kedepannya.

Bengkulu, Februari 2021

Gegen Saputra
NIM. 1611330041

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
SURAT PERNYATAAN	vii
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Batasan Masalah	7
D. Tujuan Penelitian	8
E. Kegunaan Penelitian.....	8
F. Kajian Terhadap Penelitian Terdahulu.....	8
G. Sistematika Penulisan	11

BAB II KERANGKA TEORI

A. Tinjauan Tentang Rekrutmen	
1. Pengertian Rekrutmen	12
2. Tujuan Rekrutmen	14
3. Strategi Rekrutmen	15
4. Proses Rekrutmen	21
5. Rekrutmen Dalam Islam	24
6. Sumber dan Metode Rekrutmen	26
B. Tinjauan Tentang Sumber Daya Manusia	
1. Pengertian Sumber Daya Manusia	32
2. Prinsip Sumber Daya Manusia	38
3. Strategi Sumber Daya Manusia	39
C. Tinjauan Tentang Perencanaan	
1. Pengertian Perencanaan Sumber Daya Manusia	42
2. Tujuan Perencanaan Sumber Daya Manusia	48
3. Perencanaan Prosedur Dan Rencana SDM.....	49

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	52
B. Penjelasan Judul Penelitian	53
C. Waktu dan Lokasi Penelitian.....	53
D. Informan Penelitian	54
E. Sumber Data	55
F. Teknik Pengumpulan Data	56
G. Teknik Keabsahan Data	58

H. Teknik Analisis Data	59
-------------------------------	----

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian	
1. Sejarah Pendirian Hotel Latansa Kota Bengkulu	61
2. Visi, Misi, Dan Motto Hotel Latansa Kota Bengkulu	62
3. Maksud Dan Tujuan Hotel Latansa Kota Bengkulu	63
4. Prinsip Dan Kriteria Hotel Latansa Kota Bengkulu	63
5. Fasilitas Dan Kelas Kamar Hotel Latansa Kota Bengkulu	64
6. Struktur Organisasi	65
B. Hasil Penelitian Rekrutmen Sumber Daya Manusia Di Hotel Latansa Kota Bengkulu	
1. Profil Informan	65
2. Perencanaan Rekrutmen Sumber Daya Manusia Di Hotel Latansa Kota Bengkulu	66
C. Analisis Hasil Penelitian	
1. Perencanaan Rekrutmen Sumber Daya Manusia Di Hotel Latansa Kota Bengkulu	77

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	81
B. Saran	81

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Informan Penelitian	66
-------------------------------------	----

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan atau organisasi dalam menjalankan dan mengembangkan usahanya sangat memerlukan ketertiban sumber daya yang dibutuhkan perusahaan agar senantiasa mendapatkan kemajuan dan memperoleh pendapatan yang 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. Faktor tenaga kerja yang merupakan suatu variabel yang dapat dipengaruhi oleh tingkat kemampuan, kemauan, dan pengaturan manusia pada semua bidang dan tingkat kegiatan.¹

Salah satu aspek untuk menyukseskan usaha perusahaan dapat dilihat dari kebijakan pimpinan suatu perusahaan dalam hal 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 perencanaan dan menyusun strategi pengadaan dan penarikan karyawan atau sering diistilahkan sebagai penarikan tenaga kerja.

¹ Tini Nurhayati, Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Bintang Lima Pecan Baru). Diikuti Dalam (Jurnal Jom Fisip Vol. 3, No. 1 Februari 2016), Diakses Melalui <https://Media.Neliti.Com/Media/Publications/33187-Id-Pengaruh-Rekrutmen-Terhadap-Kinerja-Karyawan-Studi-Kasus-Pada-Hotel-Bintang-Lima.Pdf> 15 Februari 2020

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.²

Rekrutmen merupakan bisnis besar yang membutuhkan perhatian serius dari manajemen, karena strategi bisnis Islam tidak akan berjalan dengan baik tanpa orang-orang berkompeten di dalamnya. Perekrut merupakan kunci penting dalam sebuah organisasi guna mencapai tujuannya, Dengan menarik sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh organisasi.³

Rekrutmen merupakan bentuk kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan karyawan yang diinginkan (*qualified*) sesuai dengan jabatan atau lowongan kerja yang ada. Rekrutmen memiliki peran lebih atau menjadi peran utama yang sangat berguna untuk

² Harni Gustina, Analisis Proses Rekrutmen Karyawan Pada Hotel Pangeran Pekanbaru, (Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru, 2013), Di Akses Melalui

[Http://Repository.Uin-Suska.Ac.Id/1788/1/2013_2013163men.Pdf](http://Repository.Uin-Suska.Ac.Id/1788/1/2013_2013163men.Pdf) Februari 2020

³ Mahda Aulia Syafiq, Strategi Rekrutmen Di Hotel Inna Garuda Malioboro Yogyakarta (Studi Kasus Di Hotel Inna Garuda Malioboro Yogyakarta). (Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta 2018) Di Akses Melalui <https://dspace.uin.ac.id/bitstream/handle/123456789/13419/SKRIPSI%20Mahda%20Aulia%20Syafiq.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

menentukan kemajuan suatu perusahaan atau organisasi. Oleh sebab itu, rekrutmen sangatlah perlu didesain atau direncanakan sebaik mungkin. Karena banyaknya persaingan serta lingkungan eksternal yang sangat mempengaruhi, menuntut organisasi untuk lebih meningkatkan terus menerus perkembangan supaya lebih fleksibel. Didalam proses perencanaan rekrutmen organisasi atau sebuah perusahaan harus mampu melakukan perencanaan perekrutan SDM secara efektif dan efisien.⁴

Maju mundurnya perusahaan sangat ditentukan oleh peran aktif setiap tenaga kerja yang ada dalam perusahaan tersebut. Kinerja pegawai merupakan gambaran hasil kerja yang dilakukan pegawai terkait dengan tugas apa yang di embannya dan merupakan tanggung jawabnya. Dalam hal ini tugas rutin pegawai adalah mengadakan perencanaan, pengelolaan, dan pengadministrasian atas tugas-tugas serta melaksanakan tanggung jawabnya. Tanpa perencanaan yang jelas, organisasi akan mengalami kesulitan dalam menentukan kebutuhan rill akan pegawai baik sehubungan dengan perluasan maupun peningkatan kualitas organisasi.

Perencanaan 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

⁴Suwatno, *Manajemen Sdm Dalam Organisasi Public Dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2016), h 63.

satu tujuan organisasi.⁵ Perencanaan rekrutmen SDM dirancang untuk menjamin bahwa kebutuhan organisasi mengenai kebutuhan pegawai akan terpenuhi secara tepat. Dimana perencanaan rekrutmen SDM merupakan fungsi yang pertama kali harus dilaksanakan dalam organisasi. Perencanaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan demi terlaksananya tujuan perusahaan. Salah satu perencanaan 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.

Dalam hal ini peneliti tertarik untuk meneliti sebuah perencanaan rekrutmen pada perusahaan perhotelan salah satunya yaitu Hotel Latansa yang saat ini menjadi hotel syariah yang ada di provinsi Bengkulu. Hotel merupakan usaha jasa pelayanan yang cukup rumit pengelolaannya,

⁵Mahda Aulia Syafiq, *Strategi Rekrutmen Di Hotel Inna Garuda Malioboroyogyakarta*, (Skripsi Sarjana, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi , Universitas Islam Indonesia Yogyakarta2018).Diakses Melalui <https://Dspace.Uii.Ac.Id/Bitstream/Handle/123456789/13419/Skripsi%20mahda%20aulia%20syafiq.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y>, 25 Januari 2020

dengan menyediakan fasilitas yang dapat dipergunakan oleh tamu-tamunya selama 24 jam. Di samping itu, usaha perhotelan juga dapat menunjang kegiatan para usahawan yang sedang melakukan perjalanan usaha ataupun para wisatawan pada waktu melakukan perjalanan untuk mengunjungi daerah-daerah tujuan wisata, dan membutuhkan tempat menginap, makan dan minum serta hiburan.

Hotel syariah adalah hotel sebagaimana lazimnya, yang operasionalnya dan layanannya telah menyesuaikan dengan prinsip-prinsip syariah atau pedoman ajaran Islam. Hotel syariah secara umum tidak berbeda dengan hotel-hotel yang lain. Tetap tunduk dengan peraturan pemerintah, tetap buka 24 jam. Pemasarannya pun terbuka bagi semua kalangan baik muslim maupun non muslim.⁶

Di Kota Bengkulu terdapat Hotel Latansa Nuansa Syariah. Hotel ini menggunakan label syariah pada bisnisnya. Hotel Latansa berdiri pada tahun 2012, dan dioperasikan pada akhir tahun 2012 dan tidak akan bergeser kebisnis hotel konvensional, Hotel Latansa adalah hotel keluarga yang Islami. Meskipun tidak sebanyak konsumen hotel konvensional.⁷ Hotel Latansa dikategorikan hotel yang mewah, memiliki 4 lantai, Halaman parkir yang luas dan karyawannya memiliki attitude yang baik dan sopan. Hotel latansa ini menjalankan konsep-konsep syariah sesuai syariat Islam, untuk menginap di hotel ini harus memenuhi syarat hotel

⁶ Rumkeso, *House Keeping Hotel Floor Section*, (Yogyakarta : Andi, 2009), h. 9

⁷ Wawancara Dengan Arief Kusmaja, Hrd Hotel Latansa Nuansa Syariah Kota Bengkulu, Hari Sabtu, 29 Juli 2020

yang telah ditentukan, tidak semua orang yang memiliki identitas yang lengkap dapat menginap.⁸

Hotel ini berdiri sudah cukup lama hal ini menjadi bukti bahwa manajemen perekrutan sumber daya yang dimiliki hotel latansa nuasa syariah ini sangat baik. Rata-rata karyawannya berasal dari smk perhotelan, dan dituntut untuk menjalankan aqidah Islam dan harus menjalankan budaya Islam misalnya mengucapkan salam pada tamu betutur sapa yang sopan. Selain hotel ini berbasis syariah hotel ini juga terletak di tempat yang strategis di tengah Kota Bengkulu, tepatnya di Simpang Empat POLDA Kota Bengkulu.

Semakin perkembangan yang sangat pesat Hotel Latansa ini dari tahun ketahun memiliki karyawan yang selalu bertambah dan meningkat, pada tahun 2018 hanya memiliki 14 karyawan begitu juga dengan tahun yang sebelumnya yang hanya 12 karyawan. Ditahun 2019 mempunyai lebih kurang 16 karyawan dan termasuk satpam yang bertugas sebagai penjaga dimalam hari. Kenerja karyawan hotel ini menggunakan sistem kerja sift, jadi dapat dikordinir dengan mudah.⁹

Hotel Latansa ini memiliki pembeda dari hotel konvensional lainnya. salah satunya khusus karyawan laki-laki di Hotel Latansa ketika waktu sholat salah satu karyawan wajib untuk mengumandang azan di mushola perkarangan hotel. Seluruh karyawan hotel latansa menggunakan seragam

⁸Wawancara Wawancara Dengan Operational Manajer Hotel Latansa, Bapak Suharno Hari Sabtu. 24 Oktober 2020.

⁹ Wawancara Dengan Hrd Hotel Latansa Bapak Arif Kusmajaya Hari Senin 26 Oktober 2020

yang rapi dan bernuansa syariah. Dalam hal-hal absensi karyawan harus tepat waktu dan tidak menyelewengkan tanggung jawab mereka dalam menjalankan tugas sesuai yang telah ditentukan. Diawal tahun dan di pertengahan tahun biasanya ada proses perencanaan perekrutan karyawan melihat apa saja yang diperlukan dibidang mana, lowongan ini diumumkan biasanya melalui media masa atau koran, sehingga orang yang berminat kerja disana lebih mudah mengetahui lowongan yang ada. Dalam hal rekrutmen karyawan baru biasanya memerlukan lulusan SMA sederajat dan sedikit paham tentang perhotelan dan paham akan syariat Islam tentunya.¹⁰

Bedasarkan latar belakang masalah di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian berjudul tentang “Rekrutmen Sumber Daya Manusia Di Hotel Latansa Nuansa Syariah Kota Bengkulu”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah Bagaimana perencanaan Rekrutmen Sumber Daya Manusia Di Hotel Latansa Nuansa Syariah Kota Bengkulu ?

C. Batasan Masalah

Untuk memudahkan dalam penelitian ini dan tidak meluasnya permasalahan yang dibahas maka peneliti membatasi penelitian terfokus

¹⁰ Wawancara Dengan Hrd Hotel Latansa Bapak Arif Kusmajaya Hari Senin 26 Oktober 2020

pada teori proses rekrutmen yaitu perencanaan rekrutmen sumber daya manusia saja.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang berjudul Rekrutmen Sumber Daya Manusia Di Hotel Latansa Nuansa Syariah Kota Bengkulu adalah untuk mendeskripsikan dan mengetahui perencanaan rekrutmen sumber daya manusia di Hotel Latansa Nuansa Syariah Kota Bengkulu.

E. Kegunaan Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, peneliti berharap hal ini dapat memberi kontribusi kepada seluruh elemen yang ada baik lembaga, mahasiswa maupun masyarakat. Baik secara teoritis maupun praktis.

1. Kegunaan Teoritis

Diharapkan penelitian ini bermanfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan terutama pada mahasiswa Jurusan Manajemen Dakwah IAIN Bengkulu dalam hal Perencanaan Rekrutmen Sumber Daya Manusia.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai khasanah pengetahuan bagi lembaga maupun subjek penelitian. Dapat menjadi acuan bagi penelitian-penelitian berikutnya dan masukan terhadap Perencanaan Perekrutan Sumber Daya Manusia Di Hotel Latansa Nuansa Syariah sehingga dapat meningkatkan sumber daya manusia yang berkompeten.

F. Kajian Terhadap Penelitian Terdahulu

Guna menghindari kesamaan dalam penelitian Rekrutmen sumber daya manusia di Hotel Latansa nuansa syariah sebagai berikut ini kami paparkan beberapa tulisan yang berkenan dengan Rekrutmen sumber daya manusia :

Pertama, penelitian Muhammad Arif, Analisis Rekrutmen Dan Penetapan Kinerja Karyawan Pada Hotel Oase : Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan penetapan terhadap kinerja karyawan pada hotel oase pekanbaru. Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder dengan jumlah sampel sebanyak 30 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus.¹¹

Kedua, skripsi dari Mahda Aulia Syafiq, Strategi Rekrutmen Di Hotel Inna Garuda Malioboro Yogyakarta (studi kasus di hotel inna garuda maliboro). Dalam penelitian ini bertujuan untuk 1) memberikan gambaran mengenai proses perumusan strategi rekrutmen karyawan, 2) memberikan gambaran mengenai proses perencanaan strategi rekrutmen untuk karyawan, 3) memberikan gambaran mengenai implementasi strategi rekrutmen untuk karyawan dan, 4) memberikan gambaran mengenai proses evaluasi strategi rekrutmen untuk karyawan. Metode penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan

¹¹Muhammad Arif, *Analisis Rekrutmen Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Oase*, Diikuti Dalam (Jurnal Al- Hikmah Vol. 15 No. 1 April 2018), Diakses Melalui , <https://journal.uir.ac.id/index.php/alhikmah/article/view/1584/991> 8 Februari 2020

analisis sebelum lapangan dan selama di lapangan. Uji keabsahan data dengan cara uji *kredibilitas* dan uji *transferabilitas*.¹²

Ketiga, skripsi Harni Gustina. Proses Rekrutmen Karyawan Pada Hotel Pangeran Pekanbaru ; . Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimanakah perekrutan karyawan yang dilakukan pada hotel pangeran pekan baru serta untuk mengetahui kebijaksanaan perusahaan dalam merekrut karyawan. Adapun teknik pengambilan data yang digunakan adalah wawancara dan kuisisioner sedangkan 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. Dari penelitian yang dilakukan maka penulis dapat menyimpulkan bahwa rekrutmen karyawan pada hotel pangeran pekan baru kurang efektif. Hal ini terlihat dari perencanaan tenaga kerja, analisis jabatan, dan metode rekrutmen yang belum terealisasi dengan baik.¹³

Ketiga penelitian di atas, belum ada yang secara khusus membahas tentang rekrutmen sumber daya manusia di hotel yang berbasis syariah. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut

¹²Mahda Aulia Syafiq, *Strategi Rekrutmen Di Hotel Inna Garuda Malioboro Yogyakarta*, (Skripsi Sarjana, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi , Universitas Islam Indonesia Yogyakarta 2018). Diakses Melalui <https://Dspace.Uii.Ac.Id/Bitstream/Handle/123456789/13419/Skripsi%20mahda%20aulia%20syafiq.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y>, 25 Januari 2020

¹³ Harni Gustina, *Analisis Proses Rekrutmen Karyawan Pada Hotel Pangeran Pekanbaru*, (Skripsi Sarjana, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Social Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru, 2013). Diakses Melalui Http://Repository.Uin-Suska.Ac.Id/1788/1/2013_2013163men.Pdf, 2 Februari 2020

berjudul “**Rekrutmen Sumber Daya Manusia Di Hotel Latansa Nuansa Syariah Kota Bengkulu**”.

G. Sistematika penulisan

Sebagai gambaran agar pembahasan dalam penelitian lebih sistematis, maka ditulis sistematika penulisannya sebagai berikut:

BAB 1 Pendahuluan, yang terdiri dari Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Batasan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian, Kajian Penelitian, Sistematika Penulisan.

BAB II Landasan Teori, yang terdiri dari kajian teori tentang penjelasan mengenai teori rekrutmen terhadap sumber daya manusia

BAB III Metode Penelitian, yang terdiri dari Pendekatan Dan Jenis Penelitian, Penjelasan Judul, Tempat dan Lokasi Penelitian, Informan Penelitian, Sumber Data Penelitian, Pengujian Keabsahan dan Teknik Analisis Data.

BAB IV Hasil Penelitian, yang terdiri dari Deskripsi Lokasi Penelitian, Visi, Misi, dan Motto, Maksud Dan Tujuan, Prinsip dan Kriteria, Fasilitas, Struktur Organisasi, temuan penelitian serta pembahasan yang tetap mengacu pada rumusan masalah.

BAB V Penutup, Kesimpulan dan Saran

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Tentang Rekrutmen

1. Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen merupakan suatu proses mencari, mengadakan, menemukan dan menarik para pelamar untuk di pekerjakan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan. Hasilnya merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih.¹⁴

Untuk mendapat SDM yang berkualitas dan dengan jumlah yang memadai, dibutuhkan metode rekrutmen yang dapat digunakan dalam proses penarikan tersebut. Agar *efektivitas* dan *efesien* organisasi terwujud diperlukan proses rekrutmen yang tepat dengan dilandasi perencanaan yang matang.¹⁵ Proses rekrutmen sumber daya manusia tidak boleh diabaikan, hal ini disebabkan untuk menjaga supaya tidak terjadi ketidaksesuaian antara apa yang diinginkan dan yang didapatkan. Artinya, organisasi tersebut tidak memperoleh karyawan yang tepat,

¹⁴ Suwatno, *Manajemen Sdm Dalam Organisasi Public Dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2016), h. 63.

¹⁵ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integrative*, Uin-Msalang Pres (Anggota Ikapi), 2009, h. 133.

dalam arti baik kualitas maupun kuantitasnya. Apabila tidak terjadi sesuai yang diharapkan oleh organisasi tersebut dapat dikatakan kemungkinan aktivitas kerja kurang efektif dan efisien, maka organisasi tersebut mengalami kegagalan. Agar dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan jumlah yang sesuai dengan kebutuhan, dibutuhkan suatu metode rekrutmen yang dapat digunakan dalam proses penarikan dengan landasi suatu perencanaan yang benar benar matang.

Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar, yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran lamaran mereka disraahkan atau dikumpulkan. Perekruttan merupakan kegiatan untuk mendapatkan sejumlah tenaga kerja dari berbagai sumber, sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan, sehingga mereka mampu menjalankan misi organisasi untuk merealisasikan visi dan tujuannya.

Menurut Mathis dan Jackson perekrut adalah proses pengumpulan sejumlah pelamar yang berkualifikasi bagus untuk pekerjaan di dalam organisasinya. Rekrutmen merupakan proses komunikasi dua arah. Organisasi sangat menginginkan informasi yang akurat tentang seperti apakah pelamaran jikalau kelak dia diangkat sebagai pegawai.¹⁶

¹⁶Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Prenada Media, 2009), h. 45-46.

Pelamar maupun organisasi saling berkirim sinyal tentang hubungan kepegawaian. Para pelamar menunjukkan bahwa mereka adalah calon-calon menarik dan harus mendapat tawaran kerja, para pelamar juga mencoba untuk meminta organisasi agar memberikan informasi guna menentukan apakah mereka akan bergabung dengannya¹⁷ Organisasi ini menunjukkan bahwa mereka merupakan tempat yang nyaman untuk bekerja, mereka ingin mendapatkan sinyal dari para pelamar yang memberikan gambaran sejujurnya tentang nilai potensial mereka kelak mereka kelak sebagai karyawan.

Rekrutmen dapat didefinisikan sebagai sebuah proses mencari dan menarik (membujuk dan melamar) pelamar yang memenuhi syarat untuk mengisi jabatan atau posisi tertentu yang lowong, yang telah diidentifikasi dalam perencanaan sumber daya manusia. Aktivitas rekrutmen berawal saat calon mulai dicari dan berakhir saat lamaran mereka diterima. Hasil rekrutmen adalah sekumpulan pelamaran kerja yang akan di seleksi untuk menjadi karyawan baru.¹⁸

2. Tujuan Rekrutmen

Tujuan umum dari rekrutmen adalah untuk menyaring calon karyawan yang memungkinkan pihak manajemen (*recruiter*) untuk memilih atau menyeleksi calon sesuai dengan kualifikasi yang

¹⁷ Suwatno, *Manajemen Sdm Dalam Organisasi Public Dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta 2016,) h. 62-63.

¹⁸ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integrative*, (Uin- Malang Press 2009), h. 132-133.

dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan.¹⁹ Sedangkan tujuan yang lebih spesifik antara lain adalah:

- a. Untuk menentukan kebutuhan rekrutmen perusahaan di masa sekarang dan masa yang akan datang.
- b. Agar konsisten dengan strategi perusahaan.
- c. Untuk meningkatkan kumpulan calon karyawan yang memenuhi syarat seefisien mungkin.
- d. Untuk mendukung inisiatif perusahaan dalam mengelola tenaga kerja yang beragam.
- e. Untuk membantu mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang belum lama bekerja.
- f. Untuk mengkoordinasikan upaya rekrutmen dengan program seleksi dan pelatihan.
- g. Untuk membantu meningkatkan keberhasilan proses seleksi dengan mengurangi calon karyawan yang sudah jelas tidak memenuhi syarat atau yang terlalu tinggi kualifikasinya.
- h. Untuk mengevaluasi keefektifan berbagai teknik dan sumber rekrutmen bagi semua jenis pelamar kerja.

3. Strategi Rekrutmen

Menurut Millmore, strategi rekrutmen dan seleksi merupakan posisi pembuka prinsip utama rekrutmen dan pemilihan strategis adalah daya dorong strategisnya, dimana kesesuaian calon karyawan

¹⁹ Veithzal Rivai, Dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), h.150.

ditentukan oleh referensi tidak hanya untuk persyaratan pekerjaan tertentu tetapi juga untuk masalah strategis yang lebih luas. Untuk diklasifikasikan sebagai strategis, rekrutmen dan seleksi harus menunjukkan tiga fitur utama yang saling bergantung : integrasi strategis, fokus jangka panjang, dan mekanisme untuk menterjemahkan tuntutan strategis menjadi spesifikasi rekrutmen dan seleksi yang tepat.²⁰

Rekrutmen dan seleksi merupakan sumber organisasi untuk mendapatkan karyawan yang mampu memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Pelamar dengan pengalaman dan kualifikasi yang terkait erat dengan spesifikasi pekerjaan mungkin akhirnya akan dipilih. Organisasi menjadi prihatin ketika biaya kesalahan dalam rekrutmen tinggi.

Menurut Armstrong, tujuannya adalah untuk mendapatkan, dengan biaya minimum, jumlah calon yang cocok dan berkualitas untuk memenuhi kebutuhan organisasi. Organisasi menarik calon dengan cara mengidentifikasi, mengevaluasi dan menggunakan sumber yang paling tepat dari pelamar. Sumber Internal atau Eksternal Rekrutmen.

²⁰Mahda Aulia Syafiq, *Strategi Rekrutmen Di Hotel Inna Garuda Malioboroyogyakarta*, (Skripsi Sarjana, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi , Universitas Islam Indonesia Yogyakarta 2018). Diakses Melalui <https://Dspace.Uii.Ac.Id/Bitstream/Handle/123456789/13419/Skripsi%20mahda%20aulia%20syafiq.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y>, 25 Januari 2020

Menurut Mello, Perekrutan adalah upaya suatu perusahaan mendapatkan karyawan untuk mengisi posisi jabatan yang kosong. Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam perekrutan, yaitu:

1. Karyawan Tetap dan Karyawan Sementara

Ketika sebuah perusahaan akan menambah jumlah karyawannya, pilihan strategis yang pertama adalah menentukan apakah karyawan yang akan direkrut adalah karyawan tetap atau karyawan sementara. Untuk menjawab hal ini, perusahaan sebelumnya harus meramalkan berapa lama karyawan harus bekerja untuk perusahaan tersebut. Karyawan sementara dapat diperoleh dari agen-agen tenaga kerja. Pada umumnya, biaya untuk mempekerjakan karyawan sementara ini lebih mahal per jamnya. Akan tetapi, karyawan sementara dapat membuat perusahaan menghemat biaya gaji karyawan karena ketika tidak terdapat suatu pekerjaan/proyek yang melibatkan karyawan sementara tersebut, mereka tidak perlu datang untuk bekerja.

2. Perekrutan Internal dan Perekrutan Eksternal

Ketika perusahaan akan melakukan perekrutan karyawan, hal yang perlu dipertanyakan adalah apakah perekrutan akan dilakukan secara internal atau eksternal. Perekrutan yang dilakukan secara internal (mempromosikan lowongan jabatan tersebut kepada karyawan perusahaan) dapat memberikan beberapa keuntungan bagi perusahaan. Pertama, perusahaan sudah

mengetahui bagaimana kinerja karyawan tersebut sehingga tidak perlu mencari informasi tentang bagaimana kebiasaan kerja, keterampilan, kemampuan untuk bekerja tim, dan loyalitas terhadap perusahaan. Kedua, promosi lowongan jabatan ini dapat memotivasi karyawan untuk memiliki kinerja yang terbaik. Ketiga, perusahaan hanya perlu memberikan sedikit pelatihan dan pengembangan kepada karyawan tersebut. Kesimpulannya, perekrutan internal lebih cepat dan mengeluarkan biaya yang lebih sedikit dibanding perekrutan eksternal.

Akan tetapi, perekrutan secara internal juga memiliki kekurangan. Pertama, perekrutan secara internal dapat menyebabkan persaingan yang tidak sehat antar karyawan yang ingin mendapatkan posisi yang sama. Kedua, karyawan yang tidak terpilih untuk mengisi jabatan yang diperebutkan akan mengalami penurunan produktivitas ketika mereka pikir kinerja mereka lebih baik dibandingkan kandidat yang terpilih. Perekrutan secara internal baik untuk perusahaan yang mengejar stabilitas, yang sedang menghadapi ancaman dari lingkungan eksternal, serta perusahaan yang memiliki waktu dan dana yang terbatas.²¹

Perekrutan secara eksternal yaitu mencari calon pengisi lowongan pekerjaan dari luar perusahaan. Perekrutan secara

²¹ Mahda Aulia Syafiq, *Strategi Rekrutmen Di Hotel Inna Garuda Malioboroyogyakarta*, (Skripsi Sarjana, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi , Universitas Islam Indonesia Yogyakarta2018).Diakses Melalui <https://Dspace.Uii.Ac.Id/Bitstream/Handle/123456789/13419/Skripsi%20mahda%20aulia%20syafiq.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y>, 25 Januari 2020

eksternal dapat dilakukan secara aktif maupun pasif. Perekrutan eksternal aktif yaitu dengan cara menarget individu- individu tertentu untuk mengisi lowongan pekerjaan. Sedangkan secara pasif adalah dengan cara menunggu pelamar datang kepada perusahaan. Perekrutan eksternal juga memiliki beberapa keunggulan dan kelemahan. Kelebihan dari perekrutan secara eksternal yang pertama adalah, memberikan kesempatan bagi orang lain yang akan mengisi lowongan tersebut.

Hal tersebut berarti perusahaan bisa mendapatkan karyawan dengan ide-ide dan sudut pandang yang baru dan berbeda sehingga perusahaan bisa berkembang lebih jauh. Karyawan yang baru tersebut juga bisa memberikan cara-cara baru dalam menyelesaikan permasalahan yang ada dalam perusahaan. Sedangkan untuk kelemahannya adalah, perekrutan secara eksternal memerlukan biaya yang banyak, memerlukan banyak pelatihan untuk karyawan baru, serta karyawan baru juga membutuhkan waktu untuk mengenal perusahaan.

Perekrutan secara eksternal juga dapat menimbulkan kecemburuan sosial bagi karyawan yang telah bekerja di perusahaan tersebut akan tetapi belum juga bisa mengisi posisi tersebut. Perekrutan karyawan dapat dikatakan sukses apabila memenuhi lima kriteria. Kriteria yang pertama yaitu karyawan yang direkrut dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kedua, menghasilkan ROI

secara cepat dan baik. Ketiga, menimbulkan keinginan untuk bekerja pada perusahaan tersebut. Keempat, mengisi posisi yang spesifik/tepat. ²²Dan yang kelima, dapat mengelola keberagaman karyawan.

3. Kapan dan Bagaimana Perekrutan yang Ekstensi

Terlepas dari perekrutan internal maupun eksternal perencanaan dan penyusunan strategi yang efektif sangat penting untuk keberhasilan proses perekrutan. Perusahaan harus mengetahui bahwa mereka memiliki karyawan yang tepat dengan keterampilan yang tepat di tempat yang tepat dan di waktu yang tepat. Hal tersebut mengharuskan perusahaan menentukan banyaknya pelamar yang dibutuhkan dan kapan pelaksanaan perekrutan. Kedua pertanyaan tersebut dapat dijawab dengan melihat riwayat proses rekrutmen yang ada dalam perusahaan.

Selain itu, piramida perekrutan juga dapat membantu perusahaan dalam menentukan berapa jumlah pelamar yang dibutuhkan untuk suatu gelombang rekrutmen. Dalam penggunaan piramida rekrutmen ini, perusahaan bisa menggunakan rasio tahun-tahun sebelumnya. Perusahaan perlu menentukan kapan proses perekrutan harus dilaksanakan, agar ketika perusahaan membutuhkan karyawan untuk mengisi posisi tersebut, karyawan

²²Mahda Aulia Syafiq, *Strategi Rekrutmen Di Hotel Inna Garuda Malioboroyogyakarta*, (Skripsi Sarjana, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi , Universitas Islam Indonesia Yogyakarta2018).Diakses Melalui <https://Dspace.Uii.Ac.Id/Bitstream/Handle/123456789/13419/Skripsi%20mahda%20aulia%20syafiq.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y>, 25 Januari 2020

sudah siap bekerja tanpa harus menunggu proses perekrutan. Proses perekrutan yang telah dilakukan perusahaan sebelumnya dapat dijadikan acuan untuk proses perekrutan selanjutnya. Namun, hal ini dapat menimbulkan dampak buruk karena kondisi pasar tenaga kerja yang ada pada waktu dahulu tidak sama seperti kondisi saat ini. Untuk itu, perlu ditambahkan beberapa penyesuaian agar hal ini masih dapat berjalan dengan baik.

4. Proses Rekrutmen

Proses rekrutmen dimulai saat organisasi merasakan kebutuhan karyawan baru, yang diperoleh dan disesuaikan dengan strategi perekrutan, sampai pada proses akhir menghasilkan kumpulan pelamar. Lebih lengkapnya terlihat pada gambar, bahwa proses rekrutmen terdiri dari :²³

1. Penyusunan strategi untuk merekrut

Rekrutmen yang akan dilakukan diselaraskan dengan strategi perusahaan, seperti rencana kegiatan yang diinginkan dan kebutuhan khusus yang ditentukan oleh perusahaan. Aktivitas rekrutmen biasanya ditangani oleh departemen SDM. Manajemen puncak dapat terlibat dalam penyusunan kebijakan umum rekrutmen, misalnya : penentuan dimana akan merekrut, berapa biaya dan tujuan perjanjian kerja. Departemen SDM merekomendasikan kebijakan kepada manajemen puncak,

²³ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), h. 144

menyusun strategi dan prosedur pengiklan, mengumpulkan informasi dari calon pelamar dan menyaringnya untuk membentuk kumpulan pelamar. Selain itu, juga bertanggung jawab dalam mengevaluasi proses rekrutmen untuk menentukan prosedur yang paling efektif.

Otoritas rekrutmen dimulai dengan kebutuhan karyawan baru dan terbitnya surat permintaan pegawai, yang berisi informasi nama posisi pekerjaan, tanggal mulai kerja, jadwal gaji dan ringkasan tugas pokok. Didalamnya sudah ditentukan tipe pekerjaan yang akan dilaksanakan oleh karyawan baru (deskripsi pekerjaan) dan kualifikasi yang diperlukan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik (spesifikasi pekerjaan).

2. Perencanaan rekrutmen

Proses ini bermula dari spesifikasi yang jelas dari kebutuhan karyawan (jumlah, kriteria keahlian dan tingkat) dalam batasan waktu yang ditentukan. Tersedianya ramalan permintaan SDM yang telah dilakukan (hasil analisis Markov atau teknik Delphi), serta teknik peramalan lainnya) dapat memberikan prediksi jumlah dan alternatif solusi pemasalahan yang ada. Prosedur dasarnya adalah bahwa umumnya perusahaan dapat melihat apa yang telah terjadi dalam kelompok pekerjaan selama beberapa tahun silam yang berhubungan dengan pengangkatan baru, promosi dan transfer. Hal tersebut dapat memberikan indeks

tentang apa yang diharapkan untuk terjadi pada tahun berikutnya. Perusahaan juga dapat memeriksa arus pelamar dan ketersediaan internal untuk menentukan jumlah posisi kosong yang diprediksi. Selain itu, jumlah pelamar juga dapat ditentukan dengan menggunakan rasio yang menunjukkan hubungan relative antara jumlah calon karyawan pada setiap tahap proses rekrutmen dengan jumlah yang bergerak ke tahap berikutnya.²⁴

Setelah diidentifikasi jumlah yang dibutuhkan, maka disusun perencanaan tentang bagaimana cara merekrut, dari mana dan kapan harus melaksanakan rekrutmen. Berbagai cara mencari pelamar dapat dilakukan oleh perusahaan, umumnya menggunakan agen swasta dan memasang iklan surat kabar. Metode dan sumber rekrutmen dijabarkan lebih detail pada bagian berikutnya.

Keputusan rekrutmen strategi lainnya adalah tentang menetapkan dimana posisi pertama kali (*entry level*) yang akan diduduki oleh karyawan baru dikaitkan dengan hierarki perusahaan. Sebagian perusahaan biasanya mempunyai dua posisi umum, yaitu *entry level* lapisan bawah organisasi, misal posisi produksi, dan posisi *entry level* kedua yaitu pada arus manajemen bawah, misal posisi penyelia tingkat satu atau dua. Jalur=jalur karir untuk setiap *entry level* perlu dipertimbangkan selama rekrutmen.

²⁴ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), h. 144

3. Sumber-Sumber Rekrutmen

Terdapat dua sumber utama rekrutmen yang dapat digunakan, yaitu : internal dan eksternal. Sumber rekrutmen akan dibahas lebih detail pada bagian selanjutnya.

4. Penyaringan

Lamaran-lamaran yang masuk kemudian di saring untuk menyisihkan pelamar yang kurang pas dan mendapatkan kandidat yang benar-benar sesuai dan memenuhi syarat. Alasan-alasan diskualifikasi haruslah merupakan kualifikasi berbobot yang berkenaan dengan pekerjaan, misal tingkat pendidikan yang kurang memadai.

5. Kumpulan Pelamar

Akhirnya tersedialah beberapa calon karyawan baru yang siap untuk diajukan dalam proses seleksi.²⁵

5. Rekrutmen dalam Islam

Islam mendorong umatnya untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman dan kemampuan teknis yang dimiliki. Hal tersebut sesuai dengan firman Allah SWT dalam QS. Al-Qashas ayat 26.

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ^ط إِنَّ خَيْرَ مَن اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Artinya: Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: “ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena

²⁵ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlanga, 2012), h. 144

sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya²⁶”. (QS. Al-Qashas ayat 26.)

Pemahaman kekuatan disini bisa berbeda sesuai dengan perbedaan jenis pekerjaan, kewajiban dan tanggung jawab yang dipikulnya. Ibn Taimiyah mengatakan, “Definisi berbeda berdasarkan ruang lingkup yang melingkupinya. Kekuatan dalam medan perang bisa diartikan sebagai keberanian nyali untuk berperang, pengalaman perang dan kekuatan taktik atau strategi perang karena perang adalah taktik dan strategi, serta kemampuan untuk melakukan bermacam pembunuhan terkait dengan keadilan yang ditunjukkan al-Qur an dan Hadits, serta kemampuan untuk menerapkan berbagai hukum.”

Amanah merupakan faktor penting untuk menentukan kepatutan dan kelayakan seorang calon pegawai. Hal ini bisa diartikan dengan melaksanakan segala kewajiban sesuai dengan ketentuan Allah SWT takut terhadap aturannya. Selain itu, melaksanakan tugas yang dijalankan dengan sebaikmungkin sesuai dengan prosedurnya, tidak diwarnai dengan unsur nepotisme, tidak kezaliman, penipuan, intimidasi atau kecenderungan terhadap golongan tertentu.²⁷

Calon pegawai harus dipilih berdasarkan kepatutan dan kelayakan. Persoalan ini perlu diingatkan Rasulullah saw dalam sabdanya: “barang siapa mempekerjakan orang karena ada unsur nepotesme, padahal disana terdapat orang yang lebih baik dari pada

²⁶ Departemen Agama *Ri Al-Qur An Dan Terjemahan*, Pt Arauda, h, 133.

²⁷ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integrative*, (Uin-Malang Press 2009), h 137.

orang tersebut, maka ia telah mengkhianati amanah yang diberikan Allah SWT, Rasul-nya, dan kaum muslimin.”

Dalam hadits lain Rasul bersabda: “barang siapa memperkerjakan satu orang di antara 10 orang, dan ia tahu bahwa diantara mereka terdapat orang yang lebih , utama 28 (patut dan layak), maka ia telah menipu Allah SWT, Rasul-nya dan kaum muslimin secara umum,”Dalam Islam, prosesi pengangkatan pegawai harus berdasarkan keputusan dan kelayakan calon atas pekerjaan yang akan dijalaninya. Ketika pilihan pengangkatan jatuh pada orang yang disinyalir memiliki kemampuan, padahal masih terdapat orang yang lebih patut, layak dan lebih baik darinya (dari golongan orang-orang terdahulu), maka prosesi pengangkatan tersebut bertentangan dengan syariat Islam.

6. Sumber dan Metode Rekrutmen

Terdapat dua sumber utama rekrutmen yang dapat digunakan, yaitu:

- a. Sumber *Internal*, berasal dari karyawan yang ada di perusahaan sekarang, dilakukan melalui kebijakan dari dalam perusahaan berupa promosi, transfer, rotasi pekerjaan, dan perkayaan kembali karyawan.²⁹

²⁸Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integrative*,(Uin-Malang Press 2009), h. 153

²⁹Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integrative*,(Uin-Malang Press 2009), h, 153

1. Promosi, berupa naiknya posisi kedudukan karyawan dari sebelumnya. Promosi juga dapat memberikan motivasi pada karyawan dan memberi mereka alasan untuk bertahan di perusahaan.
2. Transfer, berupa perpindahan posisi karyawan pada tingkat tanggung jawab dan wewenang yang sama. Transfer seringkali digunakan untuk mengembakan karyawan yang memiliki wawasan perusahaan yang luas, yang memungkinkan untuk dapat dipromosikan di masa mendatang.
3. Rotasi Pekerjaan, berupa perputaran posisi karyawan yang dilakukan untuk sementara, dan memperkenalkan karyawan pada berbagai aspek kehidupan perusahaan.
4. Pengayaan dan pemanggilan kembali, berupa pemanggilan kembali mantan karyawan yang pernah berkerja di perusahaan.

Metode *Internal* dapat dilakukan dengan cara:³⁰

1. *Job Posting* (penawaran terbuka untuk suatu jabatan tertentu), yaitu memperlihatkan pada semua karyawan tentang terbukanya lowongan yang ada di perusahaan secara menyolok. Dapat berupa pemberitahuan pada papan pengumuman, pengumuman lisan, penelitian wirayat kerja karyawan, penelitian daftar promosi berdasarkan kinerja, melakukan pemeringkatan dari kegiatan penelitian, pengecekan daftar senioritas, dan melihat

³⁰ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integrative*,(Uin-Malang Press 2009), h, 153

daftar yang dibuat menurut ketrampilan pada sistem informasi sumber daya manusia perusahaan. *Job posting* berperan dalam:

- Menyediakan kesempatan bagi pertumbuhan dan perkembangan karyawan.
 - Menyediakan kesempatan yang sama bagi kemajuan setiap karyawan.
 - Menciptakan keterbukaan yang lebih luas dalam perusahaan dengan mengumumkan kesempatan tersebut pada semua karyawan.
 - Meningkatkan pengetahuan karyawan akan tingkat gaji, uraian tugas, promosi umum dan prosedur transfer, dan apa saja yang bisa mengefektifkan kinerja.
2. Persediaan atau Daftar Keterampilan, Merupakan data persediaan keahlian dan keterampilan dari karyawan, yang berisi seluruh arsip dan informasi berkaitan dengan perkembangan dan meningkatnya potensi karyawan dalam melakukan pekerjaan.
 3. Rekomendasi dari karyawan, (Teman, anggota keluarga karyawan, atau karyawan perusahaan lain). Karyawan merekomendasikan pencari kerja kepada departemen SDM. Karyawan didorong untuk membantu perusahaan mendapatkan kandidat yang memenuhi kriteria dengan memberikan imbalan atau balas jasa lain. metode ini mempunyai beberapa kelebihan, antara lain: karyawan pemberi rekomendasi telah melakukan

penyaringan pendahuluan, perusahaan memperoleh informasi lengkap dari pemberi rekomendasi, karyawan cenderung merekomendasikan teman yang mempunyai kesamaan kebiasaan dan sikap, serta pelamar dapat lebih dahulu mengetahui karakteristik perusahaan dari pemberi rekomendasi.

b. Sumber Eksternal, yaitu sumber yang berasal dari luar perusahaan, terdiri atas:

1. Karyawan yang mencari pekerjaan baru untuk pertama kali.
2. Karyawan yang telah bekerja dan tidak puas terhadap perusahaan sebelumnya.
3. Pembajakan karyawan, yaitu dengan merebut tenaga kerja dalam perusahaan lain.
4. Karyawan yang pernah bekerja dan sekarang sedang menganggur.

Metode Eksternal, dapat dilakukan dengan cara:³¹

1. Pelamar, sejumlah karyawan mendatangi langsung bagian rekrutmen di perusahaan untuk mencari kerja. Mereka dimintai mengisi blangko lamaran untuk menentukan minat dan kemampuan mereka. Lamaran tersebut dimasukan dalam arsip sampai ada lowongan yang sesuai.
2. Tulisan, berupa surat-surat lamaran yang dikirimkan langsung ke perusahaan. Bagi sebagian besar perusahaan, sumber ini

³¹ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integrative*, (Uin-Malang Press 2009), h, 153

merupakan sumber terbesar, tidak mahal, dan biasanya untuk posisi masuk. Banyaknya jumlah surat lamaran yang masuk tergantung citra perusahaan besar dan terkemuka. Perusahaan haruslah mengembangkan cara yang efisien untuk menyeleksi dan menyimpan arsip lamaran yang memenuhi syarat.

3. Iklan (surat kabar, majalah, televisi, radio, dan media lain), iklan dapat digunakan untuk dua jenis penarikan, yaitu: pertama, ingin iklan, dengan cara menguraikan pekerjaan dan keuntungan, mengidentifikasi perusahaan dan memberitahukan bagaimana cara melamar, dan yang kedua, adalah meminta pelamar yang berminat untuk mengirimkan lamaran ke P.O. BOX dengan nomor tertentu pada kantor pos, atau email atau pada perusahaan surat kabar. Keterbatasan dari metode ini adalah perusahaan jadi kebanjiran surat lamaran, atau sebaliknya kekurangan pelamar untuk pekerjaan yang tidak menarik. Dalam menentukan kandungan pesan iklan, perusahaan haruslah memutuskan citra korporat yang hendak ditampilkan. Iklan rekrutmen haruslah secara visual atraktif dan menunjukkan keunikan perusahaan, sehingga mendorong pelamar supaya segera melamar.³²
4. Agen-agen penempatan tenaga kerja, yaitu sebagai penyalur kebutuhan lowongan pekerjaan dan pencari kerja. Di

³² Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integrative*, (Uin-Malang Press 2009), h, 153

Indonesia, agen penempatan pemerintah diwakili oleh Depnaker (Departemen Tenaga Kerja), dan dari pihak swasta banyak perusahaan yang berfungsi sebagai penyalur tenaga kerja wanita (TKW) ke luar Negeri.

5. Lembaga-lembaga pendidikan dan pelatihan, yang menggunakan tenaga kerja khusus yang menghasilkan SDM yang berkualitas dan siap kerja.
6. Organisasi-organisasi keahlian/Profesi, yaitu berupa kumpulan tenaga-tenaga profesional, seperti insinyur, akuntan, instruktur, konsultan dan profesional lain.
7. Serikat Pekerja, biasanya serikat buruh memiliki data tentang daftar orang-orang yang memiliki ketrampilan-ketrampilan tertentu yang diandalkan.³³
8. Perguruan Tinggi, Rekrutmen dari perguruan tinggi bergengsi merupakan langkah perusahaan dalam mempertahankan citranya di mata masyarakat. Terdapat beberapa proses rekrutmen dari perguruan tinggi: pertama, menetapkan perguruan tinggi yang dijadikan sumber calon pekerja, misal untuk tenaga profesional (insinyur dan akuntan), biasanya direkrut secara nasional dari perguruan tinggi terkemuka, sedangkan wiraniaga direkrut secara lokal. Kedua, menarik pelamar agar mengadakan wawancara dengan perekrut,

³³ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Intergratif*, (Malang, 2009), h. 141-147.

sehingga akan ditemukan kesesuaian antara kebutuhan perusahaan dengan keinginan karyawan terhadap pekerjaan dan citra perusahaan. Ketiga, mengundang pelamar datang ke perusahaan untuk dievaluasi oleh departemen bersangkutan dan mendapa informasi lebih lanjut.

9. *Open House*, merupakan model penarikan yang relatif baru, yaitu dengan cara mengundang orang di sekitar perusahaan untuk mengunjungi dan melihat fasilitas, fasilitas perusahaan, memperoleh penjelasan dan bisa juga menonton film mengenai profil perusahaan. Dengan cara ini, orang-orang diharapkan tertarik, khususnya ditujukan kepada karyawan dengan keterampilan langka yang ketersediaanya terbatas, misal perusahaan berteknologi tinggi.

B. Tinjauan Tentang Sumber Daya Manusia (SDM)

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Untuk mendefinisikan manajemen sumber daya manusia, perlu pemahaman pada dua fungsi, antara lain, fungsi-fungsi manajerial (*managerial functions*) dan operasional (*operational functions*). Perlu diingat kembali, dalam buku manajemen sudah dijelaskan bahwa fungsi-fungsi manajemen adalah perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan staf (*staffing*), penggerakan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*). Fungsi-Fungsi

manajemen tersebut merupakan tugas bagi setiap manajer pada berbagai bidang dan tingkatan dalam organisasi.³⁴

Pertama-tama tentunya adalah tentang istilah “sumber daya manusia” yang sering kali disingkat dengan “SDM”. Ruki menjelaskan bahwa istilah Sdm adalah pengindonesiaan istilah human Resource (singularis, maka yang benar ditulis tanpa huruf “s” di ujungnya). Istilah ini digunakan mula-mula dalam lingkungan ilmu ekonomi makro menggantikan istilah ‘tenaga kerja’ yang kelihatannya berasal dari istilah manpower. Para pakar manajemen mengatakan bahwa untuk dapat berkembang dan Berjaya, sebuah organisasi, baik Negara atau perusahaan, harus memiliki pauer atau daya/kekuatan. Daya atau kekuatan tersebut dapat diperoleh di beberapa sumber daya manusia yang dapat di daya gunakan.³⁵

Sumber daya merupakan alat untuk mencapai tujuan atau kemampuan untuk memperoleh keuntungan dari kesempatan-kesempatan yang ada. Sumber daya organisasi secara umum dapat dibedakan menjadi dua yaitu sumber daya manusia dan sumber daya non manusia. Sumber daya manusia meliputi seluruh individu yang terlibat dalam organisasi dan masing-masing memiliki peran dan fungsi tersendiri dalam pencapaian tujuan. Sedangkan sumber daya non manusia terdiri dari, sumber daya alam, modal, mesin, teknologi,

³⁴ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga 2012), h, 5.

³⁵ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integrative*, (Uin Malang Pres: 2009), h.13-14.

materiil (bahan baku), dan lain-lain.³⁶ Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan dapat dikategorikan menjadi enam tipe sumber daya (6M), yaitu sebagai berikut:³⁷

1. *Man* (manusia)

Manusia dengan berbagai keahlian yang dimilikinya sangat dibutuhkan dalam pencapaian tujuan organisasi. Tanpa adanya manusia perusahaan tidak akan mungkin mencapai tujuannya.

2. *Money* (finansial)

Uang yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dana digunakan sebagai modal pembiayaan atas berbagai kepentingan yang berkaitan dengan tujuan dan hasil yang ingin dicapai.

3. *Materiil* (fisik)

Bahan-bahan yang dipergunakan untuk mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan.

4. *Machine* (teknologi) Mesin-mesin atau alat-alat yang diperlukan/dipergunakan untuk mencapai tujuan dan memberikan hasil yang optimal.

5. *Method* (metode) Cara-cara yang dipergunakan dalam usaha mencapai tujuan. Metode biasanya disusun secara sistematis sehingga pencapaian tujuan dan hasil yang diinginkan lebih mudah untuk dicapai.

³⁶ Amin Syukron, *Pengantar Manajemen Industri*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014) h. 3

³⁷ Buchari Alma, Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis*, h.117-118

6. *Market* (pasar) Pasar digunakan untuk menjual barang dan jasa yang dihasilkan. Dalam hal ini pasar berkenaan dengan pelanggan. Saat ini, kebutuhan dan keinginan pelanggan semakin kompleks, sehingga produsen harus semakin kreatif dalam menghasilkan produknya.

Dari ke enam sumber daya yang dimiliki perusahaan tersebut aset paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dan harus diperhatikan dalam manajemen adalah tenaga kerja atau manusia (sumber daya manusia).³⁸ Setiap organisasi atau perusahaan diawali oleh sumber daya manusia. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Untuk itu, setiap pimpinan atau manajer di dalam perusahaan serta bagian yang menangani sumber daya manusia harus mengerti masalah sumber daya manusia di dalam perusahaan dan dapat mengelolanya dengan baik. Sumber daya manusia merupakan subyek dan objek yang sangat menentukan keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia yang berkompeten sangat dibutuhkan bagi setiap perusahaan yang berorientasi non profit maupun yang berorientasi profit, karena dengan adanya sumber daya manusia yang berkompeten maka akan meningkatkan produktivitas kerja.³⁹

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur penunjang organisasi dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja di suatu

³⁸ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen*, . . . h. 24

³⁹ Rudi Elyadi, *Manajemen Usaha Kecil Pengrajin Tas Desa Truko Kecamatan Kangkung Kabupaten Kendal*, Jurusan Akuntansi FE Unika Soegijapranata Semarang, h. 16

lingkungan organisasi atau sering disebut sebagai personil, tenaga kerja, pekerja/karyawan. Menurut Hadari Nawawi yang dikutip oleh Burhanuddin Yusuf, yang dimaksud dengan sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.⁴⁰

Kemudian pengertian sumber daya manusia menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi.⁴¹ Potensi sumber daya manusia berbeda-beda pada setiap individu. Untuk bisa mengembangkan potensi sumber daya manusia yang berbeda-beda tersebut, dibutuhkan suatu sistem manajemen yang dinamakan manajemen sumber daya manusia. Setiap perusahaan memerlukan sumber daya manusia dan teknologi untuk melakukan segala aktivitasnya. Berdasarkan sistem mekanisme kerja, setiap perusahaan akan memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Tetapi secara keseluruhan, elemen dari semua aktivitas bisnis adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang terlibat dalam kegiatan perusahaan dapat diklasifikasikan dalam 3 kategori, yaitu:

- 1) Pemilik atau pemegang saham Individu yang terlibat dalam perusahaan secara langsung (pemilik dan karyawan) mengharapkan perusahaan yang dikelola dapat memperoleh keuntungan yang optimal. Untuk mencapai tingkat keuntungan optimal, diperlukan

⁴⁰ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen*,.... h. 25

⁴¹ Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka), 1999, h. 97

individu yang berkompeten dalam mengelola persoalan internal sesuai perkembangan lingkungan eksternal perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar perusahaan yang dikelola memiliki daya saing yang kuat, efektif, dan memberikan manfaat kepada para pemangku kepentingan. Individu yang dipercaya mengelola perusahaan disebut manajer.

- 2) Tenaga kerja (manajer dan bawahan). Tenaga kerja merupakan pengelola proses produksi perusahaan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan konsumen akan produk yang berkualitas. Oleh karena itu, dalam pengelolaan perusahaan harus memperhitungkan keahlian dan kemampuan tenaga kerja. Dengan tenaga kerja yang berkualitas, maka perusahaan akan dapat menghasilkan tingkat keuntungan yang optimal.
- 3) Konsumen. Konsumen adalah raja yang mempunyai kekuatan tawar menawar yang kuat. Konsumen merupakan kelompok potensial yang akan mengkonsumsi atau memakai produk atau jasa yang dihasilkan oleh perusahaan. Setiap perusahaan harus mampu memenuhi kebutuhan dan keinginan konsumen yang bermacam-macam akan suatu produk. Setiap konsumen selalu menginginkan tercapainya kepuasan optimal. Kepuasan yang optimal didasarkan pada nilai konsumen (*consumer values*), seperti harga yang wajar, kualitas produk, ketersediaan dalam jumlah yang cukup, kecepatan pelayanan, dan lain-lain. Untuk itu, perusahaan harus mampu

menemukan dan menentukan kebutuhan dan keinginan konsumen agar tujuan bisnis dapat tercapai dengan baik.⁴²

Sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan merupakan *partner* perusahaan. Tidak boleh terjadi perselisihan antara kepentingan perusahaan dan tenaga kerja, karena antara perusahaan dan tenaga kerja saling membutuhkan untuk menghasilkan barang dan jasa yang dibutuhkan konsumen. Hubungan kerjasama antara perusahaan dengan tenaga kerjanya selalu dilandasi oleh rasa kasih sayang, saling membutuhkan, dan tolong menolong. Perusahaan menolong tenaga kerja menyediakan lapangan kerja, dan tenaga kerja menerima rizki berupa upah dari perusahaan.

2. Prinsip-prinsip SDM

Dijelaskan oleh Revai bahwa agar rekrutmen dapat diselenggarakan dengan efektif, maka perusahaan perlu memperhatikan prinsip-prinsip berikut:⁴³

- a. Analisis pekerjaan, yaitu pengumpulan, penilaian dan penyusunan informasi secara sistematis oleh *job analyst* mengenai tugas-tugas (*duties*), tanggung jawab (*responsibility*), kemampuan manusia (*human ability*) dan standar kinerja (*performance standard*) yang berkaitan dengan suatu pekerjaan dalam perusahaan.

⁴² Gugup Kismono, *Bisnis Pengantar*, (Yogyakarta: BPFE, 2012,) h. 16-17

⁴³ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Uin-Malang Press, 2009), h.134.

- b. Deskripsi pekerjaan, merupakan produk utama dari analisis pekerjaan yang menyajikan ringkasan pekerjaan yang telah diidentifikasi secara tertulis.
 - c. Spesifikasi pekerjaan, yaitu penjelasan tertulis mengenai pengetahuan, keterampilan, kemampuan, ciri dan karakteristik lain yang penting dimiliki oleh pemegang jabatan tertentu untuk mencapai efektivitas kinerja dari suatu pekerjaan.
 - d. Jumlah lamaran karyawan yang dibutuhkan harus sesuai dengan jabatan yang tersedia, maka perlu dilakukan:
 - a. peramalan kebutuhan tenaga kerja
 - b. analisis terhadap kebutuhan tenaga kerja (*work force analysis*)
 - c. Analisis Biaya-manfaat yang cermat.
 - d. Perencanaan dan keputusan-keputusan strategi tentang perekrutan.
 - e. Fleksibilitas.
 - f. Pertimbangan-pertimbangan hukum.⁴⁴
3. Strategi SDM

Strategi sumber daya manusia berkaitan dengan misi, visi, strategi perusahaan, SBU (*Strategy Business Unit*), dan juga strategi fungsional. Penentuan strategi sumber daya manusia perlu memperhatikan dan pertimbangan misi, visi, serta strategi korporat, serta perlu dirumuskan secara logis, jelas, dan aplikatif. Strategi

⁴⁴ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Uin-Malang Press, 2009), h, 134.

sumber daya manusia mendukung pengimplimentasian strategi korporat dan perlu diterjemakan dalam aktivitas-aktivitas SDM, kebijakan-kebijakan, program-program yang sejalan dengan strategi perusahaan akan mengaruhi pencapaian sasaran perusahaan.⁴⁵

Strategi SDM berkaitan antara lain dengan pembentukan suatu budaya perusahaan yang tepat, perencanaan SDM, mengaudit SDM baik dari segi kualitatif maupun kuantitatif, serta mencakup pula aktivitas SDM seperti pengadaan SDM (dari rekrutmen samapi seleksi), orientasi, pemeliharaan, penelitian dan pengembangan SDM, penilain SDM. Dalam menentukan strategi SDM, paktor-paktor eksternal perlu dipertimbangkan mengacu pada *future trends and needs, demand and supply*, peraturan pemerintah, kebutuhan manusia pada umumnya dan keryawan pada khususnya, potensi pesaing, perubahan-perubahan social, demografis, budaya maupun nilai-nilai, teknologi. Kecendrungan perubahan lingkungan akan mempengaruhi perubahan strategi perusahaan yang juga berarti bahwa strategi SDM pun perlu dipertimbangan ulang, dan kemungkinan besar perlu disesuaikan. Perubahan strategi SDM bukan suatu yang tabu namun perlu dilakukan dengan pertimbangan yang matang.

Perusahan harus memilih strategi bisnis yang tepat supaya mampu memanfaatkan peluang bisnis dan mengantisipasi kendala-kendala yang terjadi sebagai dampak dari perubahan lingkungan yang

⁴⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana: 2009), h, 12.

cepat. Salah satu kunci yang sangat penting dalam meraih keuntungan kompetitif adalah melalui pengelolaan strategi sumber daya manusia secara efektif. Pengembangan dan pengimplementasian strategi sumber daya manusia yang tercermin pada kegiatan-kegiatan SDM, seperti pengadaan, pemeliharaan, dan pengembangan harus sejalan dengan strategi bisnis dan budaya perusahaan. Kemitraan dengan perusahaan lain merupakan karakteristik untuk meningkatkan produktivitas dan prestasi perusahaan. Sebab itu, network structure dan budaya perusahaan yang mengacu pada inovasi, kreativitas, dan belajar belajar berkesinambungan perusahaan-perusahaan yang ingin survive dan berkembang.⁴⁶

Desain ulang SDM (*Redesigning Human Resource*) acap kali perlu dilakukan dengan seksama dan bijak agar sasaran perusahaan dapat dicapai. Desain SDM berkaitan dengan desain pekerjaan yang mengacu pada *Job Characteristic Model*. Hackman dan Oldham mengemukakan bahwa JCM terdiri dari *task identity, task significance, task variety, authority, dan feedback* yang berimplikasi pada struktur organisasi. Dengan perkataan lain, desain ulang pekerjaan dapat dilakukan dengan mengacu pada peningkatan kelima karakteristik tersebut. Pepsi cola di amerika utara, misalnya, merampingkan organisasi dan menepatkan penlanggan pada hiererki organisasi teratas dan justru CEO pada tempat terbawah. BNI misalnya melakukan

⁴⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana: 2009), h. 12-13.

perubahan strategi dan budaya perusahaan untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat di dunia perbankan.

Untuk mengevaluasi SDM perlu dipertimbangkan empat factor sebagai berikut:

1. Tingkat strategis, antara lain: misi, visi, dan sasaran organisasi.
2. Factor internal SDM, antara lain: asset SDM, kualifikasi SDM, aktivitas SDM: pengadaan, pemeliharaan, pelatihan dan pengembangan, serta kebijakan-kebijakan SDM.
3. Faktor-faktor eksternal, antara lain: demografis, perubahan social, budaya, teknologi, politik, peraturan pemerintahan, pasar tenaga kerja, dan isu interasional (missal: HAM dan teknologi).
4. Faktor organisasional, antara lain: struktur, strategi perusahaan, budaya perusahaan, dan strategi SDM.⁴⁷

C. Tinjauan Tentang Perencanaan Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan Sumber Daya Manusia atau Human Resources Planning disingkat PSDM merupakan fungsi pertama dan utama dari Manajemen Sumber Daya Manusia. PSDM diproses oleh perencana (planner) dan hasilnya menjadi rencana (plan). Dalam rencana ditetapkan tujuan dan pedoman pelaksanaan serta menjadi dasar kontrol. Tanpa rencana, kontrol tak dapat dilakukan, dan tanpa kontrol, pelaksanaan rencana baik ataupun salah tidak dapat diketahui.

⁴⁷Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2009), h. 12-15.

Perencanaan merupakan masalah memilih, yaitu memilih tujuan dan cara terbaik untuk mencapai tujuan tersebut dari beberapa alternatif yang ada, tanpa alternatif, perencanaan pun tidak ada.⁴⁸

John B. Miner dan Mary Green Miner dalam bukunya (*Personnel and Industrial Relation*) mengemukakan *Human resource planning may be described as a process that seeks to ensure that the right number and kinds of people will be at the right place at the right time in the future, capable of doing those things that are needed so that the organization can continue to achieve its goals*. Perencanaan sumber daya manusia adalah proses meramalkan kebutuhan akan sumber daya manusia dari suatu organisasi untuk waktu yang akan datang agar langkah-langkah dapat diambil untuk menjamin bahwa kebutuhan ini dapat dipenuhi).

Perencanaan sumber daya manusia dapat diuraikan sebagai suatu proses yang berusaha menjamin jumlah dan jenis pegawai yang tepat akan tersedia pada tempat yang tepat pada waktu yang tepat untuk waktu yang akan datang, mampu melakukan hal-hal yang diperlukan agar organisasi dapat terus mencapai tujuannya.⁴⁹

George Milkovich dan Paul C. Nystrom (Dale Yode, 1981 : 173) menyatakan bahwa perencanaan SDM merupakan proses peramalan, pengembangan, pengimplementasian, dan pengontrolan yang

⁴⁸ Priyono, Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya : Zifatama Publisher, 2008) Cet-1 h,22

⁴⁹ Priyono, Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya : Zifatama Publisher, 2008) Cet-1 h, 23-24

menjamin perusahaan mempunyai kesesuaian jumlah pegawai, penempatan pegawai secara benar, waktu yang tepat, yang secara otomatis lebih bermanfaat.

Mondy dan Noe mendefinisikan perencanaan SDM sebagai proses yang secara sistematis mengkaji keadaan SDM untuk memastikan bahwa jumlah dan kualitas dengan keterampilan yang tepat, akan tersedia pada saat mereka dibutuhkan. Dari konsep tersebut perencanaan SDM dipandang sebagai proses linier, dengan menggunakan data dan proses masa lalu (*Short-tern*) sebagai pedoman perencanaan di masa depan (*long-tern*).⁵⁰

Salah satu pengertian klasik tentang perencanaan mengatakan bahwa perencanaan pada dasarnya merupakan suatu langkah dalam pengambilan keputusan sekarang tentang hal-hal yang akan dikerjakan dimasa depan. Berarti apabila berbicara mengenai konsep perencanaan sumber daya manusia yang menjadi fokus perhatian adalah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh bagian manajemen guna lebih menjamin dan memiliki makna yang sesuai dengan yang diharapkan. Bahwa dalam setiap perusahaan pastinya tersedia sumber daya manusia yang tepat untuk menduduki posisi-posisi tepat pula. Kesemuanya itu terangkum dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan. Kata kunci dalam

⁵⁰ Suwatno, Donni Juni Priansa, *Manajemen Sdm Dalam Organisasi Public Dan Bisnis*, (Bandung : Alfabeta 2011). H 43

pengertian di atas adalah tetap. Tetap dalam hubungan ini harus dilihat secara konseptual dalam arti dikaitkan dengan tiga hal, Rivai, yaitu:⁵¹

1. Pencapaian kewajiban social perubahan.
2. Pencapaian tujuan perusahaan, dan
3. Pencapaian tujuan-tujuan pribadi karyawanperusahaan yang bersangkutan.

Memaparkan Perencanaan sumber daya manusia mengintegrasikan secara sistematis permintaan (kebutuhan) dan *supply* tenaga kerja organisasi diwaktu yang akan datang. Hal ini memungkinkan departemen personalia dapat menyediakan tenaga kerja secara lebih tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi. Idealnya organisasi harus mengidentifikasi baik kebutuhan-kebutuhan personalia jangka pendek maupun jangka panjang melalui perencanaan. Rencana-rencana jangka pendek menunjukkan berbagai kebutuhan tenaga kerja yang harus dipenuhi selama satu tahun yang akan datang.

Setiap aktivitas manajemen dilaksanakan agar sesuai aktivitas yang dijalankan dapat berjalan dengan lancar dan biasanya diawali dengan perencanaan. Oleh sebab itu, perencanaan SDM dalam operasional perusahaan juga menjadi sebuah keharusan. Perencanaan SDM mampu memberikan konsep sebagai pengambil keputusan disetiap lini organisasi. Perencanaan SDM merupakan salah satu tipe

⁵¹ Suwatno, Donni Juni Priansa, *Manajemen Sdm Dalam Organisasi Public Dan Bisnis*, (Bandung : Alfabeta 2011). h 43

perencanaan strategi. Leslie W. Rue dan Liod L. Byars dalam *Management Skill and Aplication* menjelaskan *human resource planning* merupakan suatu proses yang bertujuan untuk mendapatkan beberapa kualifikasi manusia pastinya dengan tepat pada jabatan yang tepat serta waktu yang tepat.⁵²

Perencanaan strategis untuk sumber daya manusia sangat di butuhkan, karena ketidakpastian lingkungan yang pada awalnya sama kemudian mengalami evolusi perencanaan bisnis strategis yang komprehensif yang juga membuat kebutuhan perencanaan strategis untuk sumber daya manusia meningkat. Perubahan dalam kondisi ekonomi, teknologi, geografis, demografi, pemerintahan, dan sosial mengharuskan perusahaan untuk mengantisipasi kebutuhan SDM dan kemampuan jangka panjang, bukan hanya bereaksi untuk kebutuhan jangka pendek untuk menggantikan pekerja.

Menurut Abdullah, Perencanaan 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. Berdasarkan pandangan diatas dapat ditarik sebuah kesimpulan mengenai perencanaan, yaitu langkah – langkah yang ditetapkan untuk mencapai sebuah tujuan tertentu. Langkah tersebut meliputi, menentukan

⁵²Suwatno, Donni Juni Priansa, *Manajemen Sdm Dalam Organisasi Public Dan Bisnis*, (Bandung : Alfabeta 2011). h 43

tujuan/sasaran yang ingin dicapai. Selanjutnya adalah mengkaji kondisi yang berkembang, mengetahui potensi yang di miliki, dan potensi apa saja yang telah terpenuhi dan belum terpenuhi. Terakhir menentukan langkah – langkah untuk mencapai tujuan berdasarkan perhitungan potensi yang di miliki.⁵³ Jika dihubungkan dengan perencanaan terhadap rekrutmen SDM, maka:

Pertama, yang dimaksud dengan menetapkan tujuan/sasaran dalam rekrutmen SDM adalah kuantitas dan kualitas calon SDM yang di butuhkan dalam sebuah organisasi / perusahaan.

Kedua, yang di maksud mengkaji kondisi yang berkembang, mengetahui potensi yang dimiliki, dan potensi apa saja yang telah terpenuhi dan belum terpenuhi dalam rekrutmen SDM adalah potensi reputasi organisasi, gaji, manfaat yang didapatkan karyawan, kondisi kerja, minat intrinsik, pekerjaan, keamanan kerja, peluang untuk pendidikan dan pelatihan, prospek karir, dan lokasi kantor atau pabrik yang nantinya akan menjadi penawaran nilai untuk menarik calon SDM.

Ketiga, yang dimaksud langkah – langkah untuk mencapai tujuan adalah menentukan penawaran nilai yang akan ditawarkan kepada calon SDM, menentukan sumber internal atau eksternal untuk mencari calon SDM, yang terakhir adalah menentukan metode

⁵³Mahda Aulia Syafiq, *Strategi Rekrutmen Di Hotel Inna Garuda Malioboroyogyakarta*, (Skripsi Sarjana, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi , Universitas Islam Indonesia Yogyakarta2018).Diakses Melalui <https://Dspace.Uii.Ac.Id/Bitstream/Handle/123456789/13419/Skripsi%20mahda%20aulia%20syafiq.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y>, 25 Januari 2020

perekrutan sesuai dengan sumber calon SDM baik internal maupun eksternal.

Perencanaan SDM ini untuk menetapkan program pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Jadi, dalam rencana SDM harus ditetapkan semua hal tersebut di atas secara baik dan benar.

Kesimpulannya, perencanaan rekrutmen yang dimaksud merupakan kegiatan atau aktifitas persiapan yang dilakukan dengan merumus dan menetapkan keputusan tentang langkah-langkah penyelesaian masalah atau pelaksanaan suatu pekerjaan secara terarah, sesuai dengan strategi rekrutmen yang telah disusun, yang berkaitan dengan strategi perusahaan, guna mencapai tujuan organisasi.

2. Tujuan Perencanaan Sumber Daya Manusia

1. Untuk menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
2. Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
3. Untuk menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
4. Untuk mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.
5. Untuk menghindari kekurangan dan atau kelebihan karyawan.

6. Untuk menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
 7. Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal) dan pensiun karyawan.⁵⁴
3. Perencanaan Prosedur dan Rencana SDM.

Perencana (*Planner*) adalah orang, baik individu maupun kelompok, yang memproses perencanaan (*Planning*) yang hasilnya menjadi rencana (*Plan*). Syarat-Syarat Perencanaan SDM, Yaitu:⁵⁵

1. Harus mengetahui secara jelas masalah yang akan direncanakannya.
2. Harus mampu mengumpulkan dan menganalisis informasi tentang SDM.
3. Harus mempunyai pengetahuan luas tentang Job Analysis, organisasi dan situasi persediaan SDM.
4. Harus mampu membaca situasi SDM masa kini dan masa mendatang.
5. Mampu memperkirakan peningkatan SDM dan teknologi masa depan.
6. Mengetahui secara luas peraturan dan kebijaksanaan perburuhan pemerintah

⁵⁴ Priyono, Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya : Zifatama Publisher, 2008) Cet-1 h, 24

⁵⁵ Priyono, Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya : Zifatama Publisher, 2008) Cet-1 h, 29

a) Prosedur Perencanaan SDM

1. Menetapkan secara jelas kualitas dan kuantitas SDM yang dibutuhkan.
2. Mengumpulkan data dan informasi tentang SDM.
3. Mengelompokkan data dan informasi serta menganalisisnya.
4. Menetapkan beberapa alternatif.
5. Memilih yang terbaik dari alternatif yang ada menjadi rencana.
6. Menginformasikan rencana kepada para karyawan untuk direalisasikan.

b) Rencana SDM

Rencana SDM harus baik dan benar supaya pembinaan dan pengarahan karyawan efektif dan efisien dalam melakukan tugas-tugasnya. Ciri-ciri SDM yang baik dan benar, antara lain sebagai berikut.

1. Rencana harus menyeluruh, jelas, dan mudah dipahami para karyawan.
2. *Job description* setiap personel jelas dan tidak terdapat tumpang tindih dalam pelaksanaan kerja.⁵⁶
3. Kualitas dan kuantitas serta penempatan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Asas *the right man in right place and the man on the right job*.

⁵⁶ Priyono, Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya : Zifatama Publisher, 2008) Cet-1 h, 30-31

4. Rencana harus secara jelas menetapkan hubungan kerja, saluran perintah, dan tanggung jawab.
5. Rencana harus fleksibel dalam pelaksanaannya, tetapi tujuan, pedoman, dan pola dasarnya tetap.
6. Rencana harus mengatur tentang mutasi (*vertikalhorizontal*), peraturan dan sanksi hukuman, pengembangan, cara penilaian dan yang dinilai, dan lain-lain.
7. Dalam rencana harus terdapat secara jelas hak dan kewajiban para karyawan.
8. Rencana harus menjadi pedoman, kejelasan tugas pendorong semangat kerja karyawan.
9. Rencana harus dapat digunakan menjadi alat kontrol yang baik.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu dengan penelitian lapangan dengan langsung mengunjungi dan mencari informasi langsung dari situasi tempat penelitian. Jenis penelitian ini memiliki sifat menjelaskan metode fenomena yang bersifat deskriptif. Adapun penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan menggunakan teori rekrutmen sumber daya manusia dimana pada penelitian ini menggambarkan tentang suatu bentuk perencanaan perekrutan SDM yang ada di Hotel Latansa Nuansa Syariah.

Metode penelitian kualitatif adalah penelitian yang menekankan pada *Quality* atau hal yang terpenting dari sifa tsuatu barang atau jasa. Hal terpenting dari suatu barang atau jasa berupa kejadian atau fenomena atau gejala sosial adalah makna dibalik kejadian tersebut yang dapat dijadikan pelajaran berharga bagi suatu pengembangan konsep teori. Jangan sampai sesuatu yang berharga tersebut berlalu bersama waktu tanpa meninggalkan manfaat penelitian kualitatif dapat didesain untuk memberikan sumbangannya terhadap teori, praktis, kebijakan, masalah-masalah sosial dan tindakan⁵⁷

⁵⁷Djma'an Satori, Aankomariah, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung : Alfabeta, 2014, Cet. 6, h. .22

B. Penjelasan Judul Penelitian

Untuk memudahkan pembahasan penelitian ini, maka penulis akan memberikan penjelasan judul dengan tujuan untuk menghindari kesalahpahaman terhadap pokok permasalahan ini, maka penulis menganggap perlu adanya batasan dari pengertian istilah sebagai berikut:

- a. Rekrutmen, yaitu merupakan suatu proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi⁵⁸. Maka hal ini menjadi acuan peneliti untuk mengetahui perekrutan yang ada di hotel latansa.
- b. SDM, yaitu sebagai pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai).⁵⁹
- c. Perencanaan Rekrutmen SDM, yaitu merupakan kegiatan persiapan yang dilakukan dengan merumus dan menetapkan keputusan tentang langkah-langkah penyelesaian masalah atau pelaksanaan suatu pekerjaan secara terarah, sesuai dengan strategi rekrutmen yang telah disusun, yang berkaitan dengan strategi perusahaan, guna mencapai tujuan organisasi.

C. Waktu dan Lokasi Penelitian

Waktu penelitian ini dimulai dari observasi yang dimana penelitian ini sebelumnya sudah diawali selama 2 minggu pada bulan oktober 2019 tapi pengambilan data dilakukan dari bulan oktober sampai november

⁵⁸Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta: Kencana:2009), h, 45.

⁵⁹Jafar Basalamah, *Journal Sumber Daya Manusia*, [Https://Academia.Edu](https://Academia.Edu)

2020. Yang menjadi tempat penelitian ini adalah Hotel Latansa Nuansa Syariah Kota Bengkulu.

D. Informan Penelitian

Informan penelitian merupakan subjek yang memberikan informasi tentang fenomena-fenomena dan situasi yang berlangsung dilapangan.⁶⁰ Pemilihan informan yaitu diambil dengan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan metode/cara pertimbangan-pertimbangan tertentu dalam pengambilan sampelnya.⁶¹ Sampel yang dipilih berdasarkan pada ciri-ciri yang dimiliki subjek tersebut sesuai dengan tujuan penelitian yang akan dilakukan. Pemilihan informan dalam penelitian ini dilakukan secara sengaja berdasarkan kriteria-kriteria yang terdapat pada tujuan penelitian.

Berikut kriteria yang menjadi pertimbangan peneliti dalam menentukan informan yaitu :

1. Informan yang terkait dalam kegiatan yang diteliti yaitu :
 - a. Pimpinan/manager Hotel Latansa Nuansa Syariah Kota Bengkulu
 - b. HRD Hotel Latansa Nuansa Syariah Kota Bengkulu
 - c. Front Office Hotel Latansa Nuansa Syariah Kota Bengkulu
 - d. Front Keeping Hotel Latansa Nuansa Syariah Kota Bengkulu
2. Informan yang mampu memberikan data ataupun informasi dalam pelaksanaan rekrutmen.

⁶⁰Iskandar, *Metodologi Penelitian: Pendidikan Dan Sosial*, (Jakarta: Graha Persada Press, 2018), h. 213

⁶¹Muhammad Idrus, *Metode Penelitian Ilmu Sosial : Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif*, (Yogyakarta : Erlangga, 2009), Ed 2, h.96

3. Bersedia menjadi informan dalam penelitian.
4. Informan yang menyediakan waktu kosong nya untuk memberikan data-data informasi.
5. Bersedia memberikan informasi yang akan dibutuhkan.

Dari kriteria diatas, maka yang layak dijadikan informan dalam penelitian ini berjumlah 5 orang yang terdiri dari HRD, Operational Manajer, 2 Front Keeping dan 1 Front Office

E. Sumber Data

Yang dimaksud dengan sumber data dalam suatu penelitian adalah dimana seorang atau subjek yang paham objek penelitian dan memperoleh data. Data adalah kejelasan tentang informasi yang mencakup penelitian dan berkaitan dengan penelitian, dalam hal ini peneliti atau penulis menggunakan dua sumber data.

1. Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh melalui serangkaian kegiatan. Data primer pada penelitian ini adalah data yang diperoleh secara langsung melalui observasi dan wawancara dari informan yaitu: HRD, Operational manajer, 2 Front Keeping dan 1 Front Office.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder.⁶² Data sekunder melalui pengumpulan data yang berbentuk catatan atau laporan data yang berbentuk dokumentasi oleh

⁶² Burhan Bungin, *Metedologi Penelitian Sosial&Ekonomi*, (Jakarta: Kencana, 2008), h. 128

tempat yang diteliti dan dipublikasikan. Adapun data sekunder dalam penelitian ini diantaranya, buku-buku penunjang, kamus, catatan, dan yang lainnya.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara.

a. Interview (wawancara)

Wawancara adalah suatu tehnik pengumpulan data untuk mendapatkan informasi yang digali dari sumber data langsung melalui percakapan atau tanya jawab. Wawancara dalam penelitian kualitatif sifatnya mendalam karena ingin mengeksplorasi informan secara *holistic* dan jelas dari informan.⁶³ Penelitian ini menggunakan tehnik wawancara *deep interview*. Artinya apabila terdapat jawaban informan yang kurang lengkap karena masih bersifat umum dan kurang spesifik, maka perlu ditanyakan lebih lanjut. Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan

⁶³ Djam'an Satori, Aan Komariah, *Metedologi Penelitian Kualitatif*. (Bandung : Alfabeta, 2017). Cet-7, h.130.

oleh dua pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.⁶⁴

Adapun tehnik pelaksanaan dalam wawancara yang digunakan peneliti adalah wawancara bersifat santai dan luwes dengan tujuan agar informasi tidak terlalu tegang dan kaku tanpa bermaksud mengesampingkan keseriusan dan identitas keformalan dalam penelitian. Melalui metode ini peneliti mendapatkan berbagai informasi terkait dengan Rekrutmen Sumber daya manusia yang dilakukan di Hotel Latansa Nuansa Syariah Kota Bengkulu.

b. Observasi

Observasi merupakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap fenomena-fenomena yang diselidiki. Adapun observasi yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah observasi partisipan dimana peneliti tersebut secara langsung terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan subjek yang diobservasi.

Metode observasi dalam penelitian ini digunakan untuk mendapatkan data yang terkait Rekrutmen Sumber daya manusia yang dilakukan di Hotel Latansa Nuansa Syariah Kota Bengkulu. Tujuan observasi adalah mendeskripsikan setting yang dipelajari, aktivitas-aktivitas yang berlangsung, orang-orang yang terlibat aktivitas dan makna kejadian dilihat dari perspektik mereka yang terlihat dalam kejadian yang diamati.

⁶⁴Lexy Moleong, *Metedologi Penelitian Kualitatis*, (Bandung: Remaja Rosdakarya,2006), h.186.

c. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu mengumpulkan data dengan melihat atau mencatat suatu laporan yang sudah tersedia.⁶⁵ Dokumentasi merupakan mencari data mengenai hal-hal atau *variable* yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, foto-foto, wawancara dan sebagainya. Metode dokumentasi merupakan penelaan terhadap referensi yang berhubungan dengan fokus permasalahan penelitian. Dalam penelitian yang menjadi dokumentasi yaitu dokumen pribadi, foto-foto, dan rekaman.

G. Teknik Keabsahan Data

Setelah data dianalisis dan diambil kesimpulan, maka data tersebut perlu diuji keabsahannya. Dengan melakukan pemeriksaan ulang terhadap data yang telah terkumpul. Untuk menetapkan keabsahan data diperlukan teknik pemeriksaan yang didasarkan pada empat kriteria yaitu derajat kepercayaan kredibilitas, keteralihan, ketergantungan dan kepastian.⁶⁶ Teknik pemeriksaan keabsahan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Ketekunan pengamatan, yaitu menemukan ciri-ciri dan unsur-unsur dalam situasi yang sangat relevan dengan personal yang sedang di cari dan kemudian memasukan diri pada hal-hal tersebut secara rinci. Ketekunan ini dilakukan untuk memahami dan mendapatkan data secara mendalam.

⁶⁵Ahmad Tanziah, *Metedologi Penelitian Praktis*, Cet 1, h..92

⁶⁶Lexy Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), h. 324.

2. Triangulasi, yaitu teknik analisis keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain data itu untuk keperluan pengecekan atau digunakan sebagai pembanding terhadap data tersebut.

H. Tehnik Analisis Data

Menurut sugiyono analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Penelitian ini digunakan metode deskriptif kualitatif untuk menganalisis data yang telah terkumpul dari lapangan dengan cara menginterpretasikan data-data yang telah diperoleh ke dalam bentuk kalimat-kalimat dengan menggunakan langkah analisis sebagai berikut:

1. Reduksi data merupakan kegiatan menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, dan membuang yang tidak perlu serta memilih bagian yang penting sesuai dengan masalah peneliti
2. Penyajian data diartikan sebagai kegiatan untuk menyusun informasi-informasi yang memberi kemungkinan adanya penarikan dan pengambilan tindakan.

3. Penarikan kesimpulan, yaitu proses lanjutan dari reduksi dan data penyajian data. Langkah ini menyangkut interpretasi penelitian, yaitu menggambarkan maksud dari data yang ditampilkan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

1. Sejarah Pendirian Hotel Latansa Nuansa Syariah

Latansa yang artinya dari bahasa arab yaitu Jangan Lupa. Latansa merupakan pusat penginapan berbasis syariah di Kota Bengkulu. Pertama kali dioperasikan pada awal tahun 2012, awalnya hotel Latansa berupa rumah kos berjumlah 8 kamar yang menawarkan paket kos harian, mingguan dan bulanan. Seiring berjalannya waktu rumah kos yang berjumlah delapan kamar ketika itu, mulai di datangi penyewa. Tetapi persentase 50% dari jumlah kamar yang ada ketika itu sering di sewa harian. Pada pertengahan tahun 2012 owner berinisiatif untuk mendirikan *hunian public* berupa hotel.⁶⁷

Kemudian pada awal tahun 2013, tepatnya pada tanggal 1 Januari 2013 hotel ini resmi beroperasi dengan berbagai izin operasionalnya. Pemilik hotel bernuansa syariah ini bernama Bapak H.Bunyamin, beliau mendirikan Hotel Latansa beralamat di Jl. Tribrata No.2, Cemp. Permai, Kec. Gading Cempaka Kota Bengkulu, tepatnya di simpang 4 lampu merah KAPOLDA. Hotel Latansa memiliki kategori hotel yang mewah dan memiliki karyawan atitute yang baik dan berakhlak.

⁶⁷ Wawancara dengan Operational Manajer Hotel Latansa, Bapak Suharno Hari Sabtu. 24 Oktober 2020

Hotel Latansa menggunakan label syariah pada bisnisnya. Pada tahun 2018 Hotel Latansa memiliki hanya 14 karyawan dan ditahun 2019 memiliki 16 karyawan yang termasuk dengan 2 security. Mempertimbangkan anggapan masyarakat bahwa hotel merupakan salah satu tempat berbuat kemaksiatan atau pula asusila, maka *owner* berkesimpulan untuk mendirikan hotel yang mengandung unsur nuansa syariah, yang kemudian hotel tersebut diberi nama Hotel Latansa Nuansa Syariah.⁶⁸

Nama Latansa berasal dari bahasa Arab yang berarti “Jangan Lupa” pernah mengenyam pendidikan di Pondok Pesantren Darussalam Gontor tersebut. Nama Latansa tersebut dapat pula dipergunakan bagi para alumni pada unit-unit usaha yang dimiliki, sebagai kiprah para alumni dalam dunia wirausaha. Adapun manajemen pengelolaan hotel ini mulai disinergikan dengan nilai-nilai syariah walaupun belum sepenuhnya mencangkup seluruh aspek perusahaan.

2. Visi, Misi dan Motto Hotel Latansa Nuansa Syariah

a. Visi

Menjadi pelopor hunian publik yang berlandaskan nilai-nilai syariah di Provinsi Bengkulu.

b. Misi Hotel Latansa Nuansa Syariah :

1. Menawarkan akomodasi hunian dengan nuansa syariah.

⁶⁸Wawancara dengan Operational Manajer Hotel Latansa, Bapak Suharno Hari Sabtu. 24 Oktober 2020.

2. Memberikan pelayanan kepada tamu dengan sopan, ramah dan ikhlas (*ikromdhuyuf*).
 3. Menciptakan keamanan dan kenyamanan bagi tamu dengan penuh amanah.
 4. Menciptakan etos kerja yang dinamis berdasarkan prinsip jujur, ulet, dan sabar.
 5. Mensinergikan aspek perusahaan dengan nilai-nilai syariah.
- c. Motto Hotel Latansa Nuansa Syariah : “Meraih Berkah Dengan Syariah”⁶⁹
3. Maksud dan Tujuan

Mewujudkan dunia usaha yang berlandaskan nilai-nilai syariah dan turut serta mendukung pertumbuhan ekonomi syariah di Provinsi Bengkulu.

4. Prinsip dan Kriteria Hotel Latansa Nuansa Syariah

Prinsip dan kriteria yang di terapkan Hotel Latansa Nuansa Syariah adalah :

- 1) Karyawati yang bekerja disana menggunakan pakaian tertutup dan berjilbab.
- 2) Untuk *shif* kerja malam di kerjakan oleh karyawan (pegawai laki-laki).
- 3) Setiap ada tamu yang menginap satu kamar laki-laki dan perempuan harus menunjukkan buku nikah.

⁶⁹Data Hotel Latansa Nuansa Syariah Kota Bengkulu

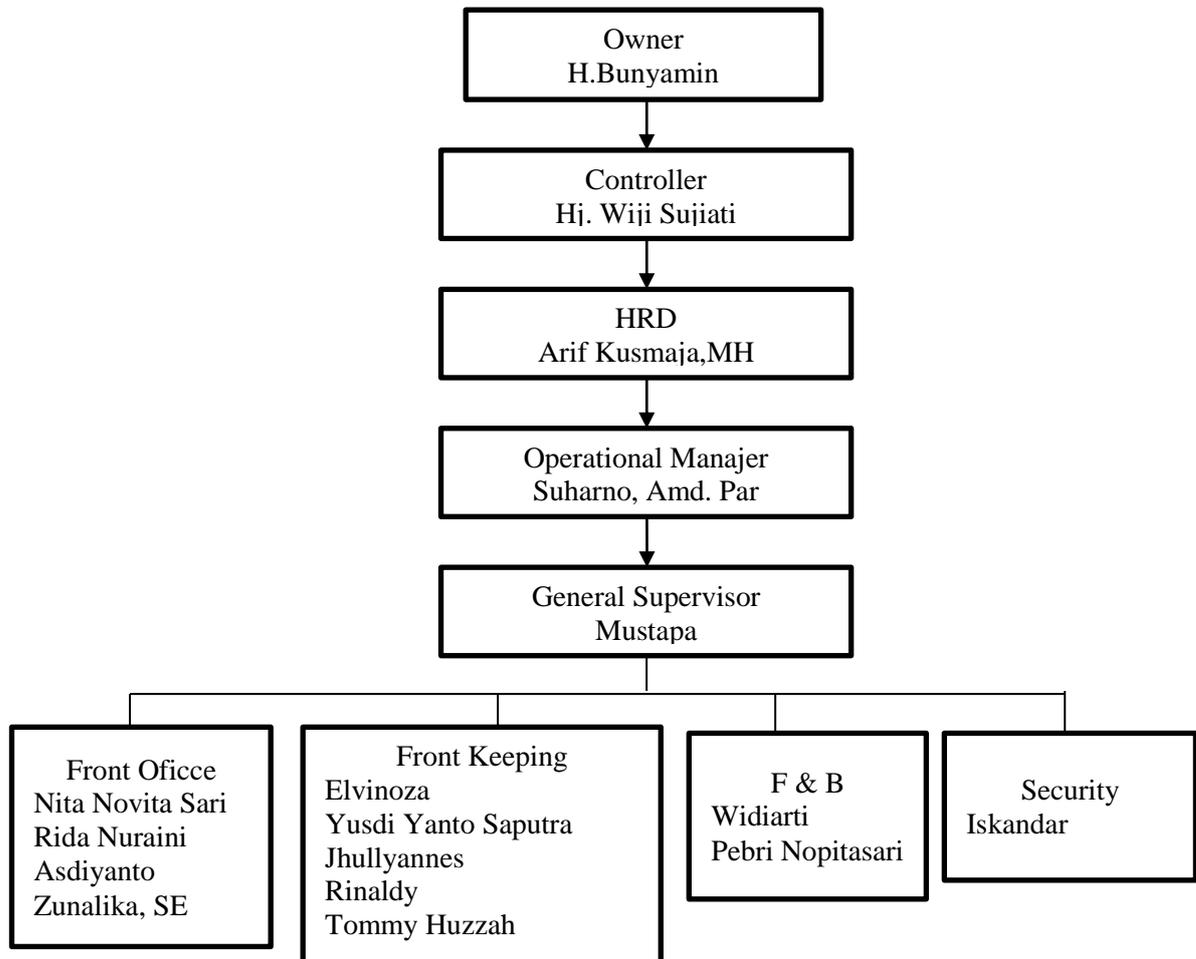
- 4) Tamu berkunjung hanya diperbolehkan mengobrol di ruang tamu, bukan di dalam kamar tamu dan pukul 23.00 wib tamu kunjungan tidak diperkenankan lagi untuk bertamu.
 - 5) Tidak menerima tamu *short time*, minimal 1 malam menginap.⁷⁰
5. Fasilitas yang ada di Hotel Latansa Nuansa Syariah adalah :
1. Musholla
 2. Area parkir yang luas
 3. *Free Hotspot*
 4. *Laundry and Dry Cleaning*
 5. Kamar Full Ac
 6. TV LCD Warna
 7. Telepon
 8. Kamar mandi pakai *shower* air panas air dingin
 9. *Free Break Fast* untuk segala tipe kamar.⁷¹

⁷⁰Wawancara dengan Operational Manajer Hotel Latansa, Bapak Suharno Hari Senin. 26 Oktober 2020.

⁷¹Data Hotel Latansa Nuansa Syariah Kota Bengkulu

6. Struktur Organisasi

Susunan Organisasi Hotel Latansa Tahun 2016-2020.⁷²



B. Hasil Penelitian Rekrutmen Rekrutmen Sumber Daya Manusia Di Hotel Latansa Nuansa Syariah Kota Bengkulu.

1. Profil Informan

⁷²Struktur Organisasi Hotel Latansa Tahun 2016-2020

Adapun jumlah informan yang peneliti wawancarai yaitu 5 orang yang terdiri dari Operational Manager, HRD, 2 front keeping, dan 1 front office. Data ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.1

Informan Penelitian Hotel Latansa Nuansa Syariah Kota Bengkulu

No	Nama	Usia	Jabatan	Lama Bekerja
1	Suharno.Amd.Par	45 Tahun	Operational Manager	5 Tahun
2	Arif Kusmaja.MH	39 Tahun	HRD	5 Tahun
3	Asdiyanto	27 Tahun	Front Office	4 Tahun
4	Tommy Huzzah	27 Tahun	Front Keeping	3 Tahun
5	Yusdi Yanto	25 Tahun	Front Keeping	5 Tahun

2. Perencanaan rekrutmen sumber daya manusia di Hotel Latansa

Gambaran hasil penelitan tentang “Rekrutmen Sumber Daya Manusia Di Hotel Latansa Nuansa Syariah Kota Bengkulu” menurut rumusan masalah yaitu tentang Bagaimana Perencanaan rekrutmen sumber daya manusia di Hotel Latansa. Peneliti melakukan wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk mengetahui perencanaan rekrutmen sumber daya manusia di Hotel Latansa

Berdasarkan Observasi pada tanggal 23 Oktober Perencanaan merupakan proses yang sangat penting untuk diperhatikan sebelum melaksanakan perekrutan, sehingga mengurangi resiko kerugian akibat

kekurangan atau kelebihan tenaga kerja di dalam perusahaan. Proses perencanaan rekrutmen SDM yang ada di Hotel Latansa jadi titik perbedaan dari perekrutan dari hotel konvensional . Proses perencanaan diawali dengan pembuatan *mapping* atau pemetaan terhadap kebutuhan SDM. Perencanaan sumber daya manusia yang dilakukan di Hotel Latansa ialah melakukan kebutuhan karyawan apabila terjadi kekosongan posisi dalam jabatan, mengevaluasi jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan.⁷³

Berdasarkan observasi pada tanggal 28 Oktober 2020 Kegiatan rekrutmen merupakan proses yang dimana menarik calon-calon pelamar yang mampu dipekerjakan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Pada umumnya proses perencanaan rekrutmen yang dilaksanakan sebenarnya sama dengan pada umumnya yang meliputi, test kemampuan dasar, wawancara, kesehatan dan psikotes. Namun yang membedakan proses perencanaan rekrutmen yang dilakukan Hotel Latansa adalah adanya tes tentang pengetahuan dasar mengenai produk serta konsep dasar perhotelan serta mengetahui Ilmu agama.⁷⁴

Berdasarkan Observasi pada tanggal 5 November 2020 dalam perekrutan berbasis syariah dengan mencari yang bisa mengaji dan mengerti hal tata cara sholat sangat diperlukan di Hotel Latansa. Setiap waktu sholat yang mengumandang azan dimushola Hotel pun yaitu karyawan Hotel Latansa itu tersendiri. Begitupun yang

⁷³ Hasil Observasi Penelitian Peneliti

⁷⁴ Hasil Observasi Penelitian Peneliti

mengimamkannya, seluruh karyawan hotel diwajibkan untuk sholat lima waktu dengan tepat. Jadi perencanaan rekrutmen harus di cari SDM yang benar-benar sesuai kriteria salah satunya agar nanti tujuan yang diinginkan bisa tercapai sesuai brand hotel syariah.⁷⁵

Berdasarkan observasi pada tanggal 8 November 2020 Hotel Latansa melaksanakan pekerjaan dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi dan siap untuk dipekerjakan sesuai kebutuhan. Karyawan hotel mengembangkan kerja secara maksimal, berkompeten dan hadskill, yaitu menguasai ilmu pendidikan, teknologi, serta ilmu keagamaan.⁷⁶

Kegiatan yang memiliki perencanaan yang matang pastinya memiliki tujuan yang ingin dicapai pada setiap pelaksanaan kegiatan sehingga kegiatan tersebut terarah kedepannya, serta tujuan yang diharapkan terlaksana dengan baik. Jika ada tujuan tentunya ada perencanaan yang ditentukan.

Peneliti akan menjelaskan hasil penelitian mengenai rekrutmen sumber daya manusia di Hotel Latansa nuansa kota bengkulu pada perencanaan rekrutmen sumber daya manusia. Adapun penelitian ini peneliti melakukan wawancara langsung dengan manager yang mana penulis mengajukan pertanyaan, yaitu: “Bagaimana proses perencanaan rekrutmen yang disusun oleh Hotel Latansa ?” Menurut keterangan Bapak Suharno selaku Operational Manajer menjelaskan yaitu:

⁷⁵ Hasil Observasi Penelitian Peneliti

⁷⁶ Hasil Observasi Penelitian Peneliti

“Melakukan pemetaan terhadap kebutuhan sumber daya manusia sebagai langkah awal dalam penyusunan perencanaan perekrutannya. Sebelum melaksanakan proses perekrutan, terlebih dahulu menyusun kebutuhan sumber daya manusia baik jangka pendek maupun jangka panjang. Pemetaan ini bisanya disusun di dalam data rencana pensiun karyawan. Data rencana pensiun ini merupakan dasar dalam melakukan perencanaan kebutuhan SDM di Hotel Latansa, Data ini sangat diperlukan sebagai pertimbangan siapa yang akan keluar dari perusahaan karena usia pensiun, kemudian siapa yang akan menggantikannya pada posisi tertentu, serta kapan perekrutan akan dilaksanakan untuk mengisi kekosongan jabatan tersebut.”⁷⁷

Menurut keterangan Bapak Arif Kusmaja selaku HRD mengatakan :

“Proses perencanaan rekrutmen yang dimana langkah pertamanya harus menganalisis jabatan terlebih dahulu, maksudnya menentukan sifat dan keadaan suatu jabatan yang akan ditempati oleh tenaga kerja yang akan direkrut. Dengan langkah tersebut maka akan mengetahui pekerjaan apa saja yang harus dilaksanakan. Perencanaan rekrutmen hanya akan dilaksanakan ketika ada kebutuhan untuk melakukan rekrutmen, yang pada umumnya ada karyawan yang mengunduri diri atau dipecat sehingga ada posisi kosong yang harus digantikan oleh karyawan lain yang memenuhi kriteria untuk mengisi jabatan tersebut didalam perusahaan.”⁷⁸

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat peneliti simpulkan bahwa dari perencanaan rekrutmen SDM yang dimiliki oleh Hotel Latansa dengan melihat kebutuhan sumber daya manusia terlebih dahulu untuk mengetahui pekerjaan apa saja yang dibutuhkan. Untuk sekarang proses perencanaan rekrutmen di Hotel Latansa sudah terlaksana dengan terarah tentunya telah memiliki tujuan yang ingin dicapai.

⁷⁷ Wawancara Dengan Operational Manajer Hotel Latansa, Bapak Suharno Hari Senin. 26 Oktober 2020.

⁷⁸ Wawancara Dengan Hrd Hotel Latansa Bapak Arif Kusmajaya Hari Senin 26 Oktober 2020

Selanjutnya adapun pertanyaan lain yang peneliti sampaikan “
 kapan pelaksanaan proses perencanaan rekrutmen dilaksanakan ?
 Terkait dengan pertanyaan menurut Bapak Arif Kusmaja selaku HRD
 mengatakan :

“Proses nya tergantung kebutuhan, untuk menutupi
 kurangnya kinerja maka dilihat dulu turn offer nya tiap tahun
 dan kebutuhan lainnya, baru kita tambah melakukan
 perekrutan nya. Seandainya ada yang dianggap kurang jadi
 kita harus merekrut kembali sdm nya. Dilihat sesuai
 kebutuhan dan pelaksanaan nya dilakukan kapan saja”⁷⁹

Hal yang sama disampaikan Bapak Suharno selaku Operatinal
 manajer mengatakan yaitu :

“Perekrutan dilaksanakan ketika adanya pengurangan tena ga
 kerja dan tingkat kebutuhan nya. Perekrutan di
 pertanggungjawabkan oleh HRD team kemudian pihak HRD
 mencocokkan kebutuhan tersebut dengan perencanaan yang
 akan dibikin sebelumnya dan setelah itu baru disesuaikan
 dengan kebutuhan hotel.”⁸⁰

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat peneliti sampaikan
 bahwa pelaksanaan perencanaan rekrutmen yang ada di Hotel Latansa
 dilakukan kapan saja. Karena dalam perekrutan tidak bisa menetapkan
 kapan untuk direkrut. Perekrutan SDM di Hotel Latansa dilakukan ketika
 melihat kebutuhan yang kurang atau yang sedang dibutuhkan. Setelah itu
 akan dicocokkan kemana kebutuhan yang dibutuhkan.

⁷⁹ Wawancara Dengan HRD Hotel Latansa Bapak Arif Kusmaja Hari Senin 26 Oktober
 2020

⁸⁰ Wawancara Dengan Operational Manajer Hotel Latansa Bapak Suharno Hari Senin 26
 Oktober 2020

Adapun pertanyaan lain yang peneliti sampaikan “Metode apa yang digunakan dalam perencanaan rekrutmen?” dengan tegas Bapak Tommi Huzzah selaku Front keeping menjawab :

“Hotel latansa bahwasanya dalam melakukan perekrutan menggunakan metode yang terbuka lebih efektif dalam setiap merekrut karyawan, karena setiap melakukan perekrutan pasti menyebarluaskan info untuk memasang iklan penerimaan karyawan pada media cetak maupun elektronik. Dengan metode terbuka lamaran tersebar luas sehingga banyak pelamar yang masuk sehingga berkesempatan untuk mendapatkan karyawan yang berkompeten.”⁸¹

Adapun menurut Bapak Asdiyanto Selaku Front Office Mengatakan :

“Hotel Latansa melakukan rekrutmen yaitu menggunakan sistem metode terbuka agar memudahkan dalam menyaring karyawan yang berkompeten lebih besar. Dengan menyebarluaskan sebuah iklan atau informasi melalui media cetak atau elektronik seperti di internet fb instagram dan lainnya.dengan system terbuka lebih mementingkan kepentingan bersama. Sehingga dalam hal ini tidak layak dalam perekrutan memprioritaskan seseorang atau golongan hanya karena ada hubungan keluarga atau rekan saja tapi memberikan kesempatan kepada orang-orang demi kepentingan bersama.”⁸²

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat peneliti sampaikan bahwa dengan sistem metode eksternal memudahkan calon karyawan untuk melamar di instansi tersebut. Tetapi pihak instansi atau pihak hotel latansa meskipun merekrut calon karyawan dari eksternal pihak HRD tetap menyaring dan memilih calon karyawan sesuai kebutuhan yang dibutuhkan dan sesuai SOP yang ada. Agar nantinya

⁸¹ Wawancara Dengan Front Keeping Hotel Latansa Bapak Tommi Huzzah Hari Minggu 8 November 2020

⁸² Wawancara Dengan Front Office Hotel Latansa, Bapak Asdiyanto Hari Jumat. 30 Oktober 2020.

setelah direkrut dan diseleksi karyawan memiliki tenaga kerja yang berkompeten. Dan siap untuk dipakai sesuai kebutuhan yang diinginkan.

Selanjutnya pertanyaan lain yang ingin peneliti sampaikan “Apa yang membedakan proses rekrutmen Hotel Latansa dengan hotel lainnya?” Terkait dengan Pertanyaan menurut Bapak Tommy Huzzah selaku Front Keeping mengatakan :

“Hotel latansa sangat kental dengan syariat Islam, yang dimana salah satu nya hotel latansa merekrut karyawan nya dengan memilih sang calon karyawan khususnya laki-laki wajib untuk bisa mengumandangkan azan, dan juga seluruh karyawan wajib beragama Islam dan mengerti ajaran-ajaran Islam. Untuk kriteria/syarat nya 80% sama dengan hotel lainnya.”⁸³

Terkait dengan pertanyaan di atas pada waktu yang berbeda Bapak Asdiyanto selaku Front Office mengatakan :

“Untuk syarat dan tehnik rekrutmen nya sama dengan hotel lain pada umumnya. Tapi Hotel Latansa bernuansa syariah maka proeses rekrutmen nya lebih mementingkan keagamaannya. Yang dimana terutama diwajibkan beragama Islam, bisa mengaji, berpakaian muslim dan untuk kaum laki-laki diwajibkan bisa azan karena dihotel ini menyediakan masjid dan disini yang mengumandang azan nya ya karyawan hotel. Jadi untuk kaum laki2 yang diperuntukkan wajib dan harus bisa azan dan mengimamkan sholat.”⁸⁴

Begitupun Bapak Arif Kusmaja selaku HRD mengatakan :

“karna perusahaan berbasis syariah jadi perekrutan karyawan menggunakan basik syariah juga. Paling tidak penilaiannya yaitu dia bisa mengaji dan juga paham akan tata cara sholat.

⁸³ Wawancara Dengan Front Keeping Hotel Latansa Bapak Tommi Huzzah Hari Minggu 8 November 2020

⁸⁴ Wawancara Dengan Front Office Hotel Latansa, Bapak Asdiyanto Hari Jumat. 30 Oktober 2020.

Karna ada calon karyawan yang tidak paham dengan tata cara sholat dan mengaji yang baik dan benar. tapi mereka telah melaksanakan meskipun ada yang belum mengerti tata caranya yang baik dan benar.”⁸⁵

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat peneliti sampaikan bahwa yang membedakan pada hotel konvensional lainnya yaitu hanya 20% saja selebihnya sama dengan hotel konvensional pada umumnya. Di hotel Latansa 20% merekrut SDM dari bidang keagamaannya dikarenakan Hotel Latansa brandnya syariah jadi untuk seluruh karyawan di hotel tersebut harus memiliki ilmu agamanya paling tidak bisa mengaji dan mengerti tata cara sholat yang baik dan benar.

Selanjutnya adapun pertanyaan lain yang peneliti sampaikan “siapa yang bertanggungjawabkan dalam proses perekrutan tersebut?” Bapak Suharno selaku operational manager mengatakan :

“yang bertanggungjawabkan perekrutan tentunya team HRD nanti hasil tersebut akan dibicarakan bersama-sama. Jika sesuai dengan porsi yang dibutuhkan maka calon karyawan akan lolos. Dan dilihat kebutuhan yang sedang kosong. Memilih karyawan harus sesuai dengan prosedur yang ditetapkan di hotel Latansa.”⁸⁶

Adapun pernyataan yang disampaikan Bapak Arif Kusmajaya selaku HRD mengatakan :

“Yang bertanggungjawabkan masalah rekrutmen yaitu saya sendiri perekrutan nantinya akan dimusyawarahkan kembali bersama bapak Suharno selaku manager hotel

⁸⁵ Wawancara Dengan HRD Hotel Latansa Bapak Arif Kusmaja Hari Senin 26 Oktober 2020

⁸⁶ Wawancara Dengan Operational Manager Hotel Latansa, Bapak Suharno Hari Senin. 26 Oktober 2020.

latansa. Disini kami merekrut calon karyawan bukan dari orang dalam melainkan kami mencari dari eksternal.”⁸⁷

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat peneliti sampaikan bahwa yang mempertanggungjawabkan proses perencanaan rekrutmen yaitu HRD Hotel Latansa bernama Bapak Arif kusmaja beliau diberi tanggungjawab dalam perekrutan SDM. Dilihat kekurangan dibidang tertentu maka dilakukan perekrutan karyawan.

Adapun pertanyaan lain yang peneliti sampaikan “apa keuntungan adanya proses rekrutmen di Hotel Latansa?” Bapak Tommi Huzzah mengatakan :

“Keuntungannya lebih efektif ketika telah diterima di Hotel Latansa. Agar nantinya setelah di rekrut tidak menyalahgunakan prosedur yang udah ditetapkan di hotel latansa. Nanti takutnya tidak adanya rekrutmen terhadap para calon karyawan nantinya bekerja tidak mengikuti aturan sop.”⁸⁸

Menuru Bapak Arif kusmaja selaku HRD mengatakan :

“Dengan keuntungan yang didapat oleh pihak hotel ya mendapatkan kinerja karyawan yang lebih baik dan beretika yang bagus. Sesuai brand syariah jadi lebih mendapatkan etika yang lebih bagus lebih mengetahui ajaran Islam yang bagus.”⁸⁹

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat peneliti sampaikan bahwa keuntungannya dari awal perekrutan berharap bisa menemukan

⁸⁷ Wawancara Dengan HRD Hotel Latansa, Bapak Arif Kusmajaya Hari Senin. 26 Oktober 2020.

⁸⁸ Wawancara Dengan Front Keeping Hotel Latansa Bapak Tommi Huzzah Hari Minggu 8 November 2020

⁸⁹ Wawancara Dengan HRD Hotel Latansa, Bapak Arif Kusmajaya Hari Senin. 26 Oktober 2020.

calon karyawan yang betul-betul siap pakai sesuai SOP di Hotel Latansa. Dari itu betul-betul pakai standar perekrutan sesuai kebutuhan untuk meminilisir untuk tidak terlalu banyak pelatihan lainnya.

Adapun pertanyaan lain peneliti sampaikan “Adakah reward yang didapat agar para karyawan selalu bekerja dengan kompeten?” dan Bapak Suharno mengatakan :

”Hotel Latansa tentunya memiliki target yang ingin dicapai. Jika target itu ingin cepat dicapai maka salah satunya memberikan bonus ketika target perusahaan tercapai.adanya kesepakatan terkait dengan pemenuhan target tersebut, menyiapkan sumber daya manusia sebaik mungkin. Hal ini dilakukan demi keberhasilan perusahaan yang ditandai dengan tercapainya target yang telah ditetapkan sebelumnya.”⁹⁰

Begitupun halnya dengan yang disampaikan oleh Bapak Asdiyanto selaku Front Office mengatakan:

“Untuk reward tentu ada, tapi dengan satu syarat harus mencapai target yang tinggi. Untuk menunjang sasarannya supaya target itu terpenuhi, maka harus prepare SDM nya istilahnya menetapkan kebutuhan rekrutmennya.”⁹¹

Adapun menurut Bapak Yusdi Yanto selaku Front Keeping mengatakan :

“Untuk menunjang reward maka harus memiliki sasaran target agar terpenuhi maka kita harus mempersiapkan SDMnya. Disini ada reward untuk karyawan biasanya bonus gaji.”⁹²

⁹⁰ Wawancara Dengan Operational Manajer Hotel Latansa, Bapak Suharno Hari Senin. 26 Oktober 2020.

⁹¹ Wawancara Dengan Front Office Hotel Latansa, Bapak Asdiyanto Hari Jumat. 30 Oktober 2020.

⁹² Wawancara Dengan Front Keeping Hotel Latansa, Bapak Yusdi Yanto Hari Kamis 5 November 2020.

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat peneliti sampaikan bahwa dengan adanya reward tentunya setiap instansi mana saja sudah seharusnya memiliki reward untuk karyawan yang berprestasi berupa bonus uang ataupun barang. Adanya reward untuk memberi semangat bagi seluruh karyawan dalam bekerja dan memiliki target masing-masing yang ingin dicapai.

Selanjutnya adapun pertanyaan lain yang peneliti sampaikan “Dalam menetapkan kebutuhan rekrutmen apa yang dilakukan Hotel Latansa?” Bapak Arif Kusmajaya selaku HRD mengatakan :

“Menetapkan kebutuhan biasanya dalam rekrutmen sebelumnya evaluasi terlebih dahulu. jadi evaluasi kinerja selama ini dilakukan apakah sudah dalam sistem manajemennya setelah dievaluasi baru ditinjau kebutuhan mana yang membutuhkan SDM. Jadi di evaluasi sistem manajemennya.”⁹³

Adapun menurut bapak Asdiyanto selaku Front Office

“Dengan melakukan perekrutan secara eksternal yang berasal dari orang yang pernah melakukan praktek kerja lapangan dihotel. Hal ini dilakukan agar lebih mengetahui kualitas tenaga kerja lapangan, magang disana. Database sangat mempermudah hotel latansa mengurangi resiko kegagalan dalam perekrutan yang berkaitan juga dengan resiko biaya dan waktu yang dikeluarkan.”⁹⁴

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat peneliti sampaikan bahwa hotel latansa dalam menetapkan kebutuhan rekrutmen pihak hotel melakukan evaluasi agar nantinya setelah

⁹³ Wawancara Dengan Hrd Hotel Latansa, Bapak Arif Kusmajaya Hari Senin. 26 Oktober 2020.

⁹⁴ Wawancara Dengan Front Office Hotel Latansa, Bapak Asdiyanto Hari Jumat. 30 Oktober 2020.

ditinjau mendapatkan SDM yang benar-benar siap dipakai sesuai kebutuhan yang dibutuhkan.

Adapun pertanyaan lain yang peneliti sampaikan “Apa tujuan dan sasaran diadakannya perekrutan itu tersendiri?” Bapak Suharno selaku Operational Manajer mengatakan :

“Tujuan dan sasarannya itu sendiri yaitu mengisi kekosongan pada suatu posisi jabatan atau menutup adanya kekurangan sumber daya manusia dalam perusahaan, terutama sebagai regenerasi dari adanya sistem pensiun tenaga kerja.”⁹⁵

Begitupun halnya yang disampaikan oleh bapak Asdiyanto selaku front office mengatakan :

“Ya, tujuannya menetapkan kebutuhan rekrutmen di hotel latansa. Penetapan kebutuhan rekrutmen juga disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan serta kualifikasi standar dan kompetensi yang sesuai dengan nilai-nilai perusahaan.”⁹⁶

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat peneliti sampaikan bahwa tujuan adanya perekrutan yaitu mendapat sumber daya manusia yang berkompeten sesuai kebutuhan yang ada dan memiliki banyak ilmu baik ilmu pendidikan dan ilmu agama.

C. Analisis Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan selama satu bulan lebih peneliti menganalisis dari hasil yang didapat sesuai metode fenomena yang digunakan yaitu metode deskriptif dengan cara menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya. Untuk

⁹⁵ Wawancara Dengan Operational Manajer Hotel Latansa, Bapak Suharno Hari Senin. 26 Oktober 2020.

⁹⁶ Wawancara Dengan Front Office Hotel Latansa, Bapak Asdiyanto Hari Jumat. 30 Oktober 2020.

menganalisis hasil penelitian, peneliti menginterpretasikan ialah pemberian kesan, pendapat, atau pandangan sesuatu, dari hasil wawancara peneliti dengan beberapa informan yang telah peneliti laksanakan, Yaitu :

1. Perencanaan rekrutmen sumber daya manusia di Hotel Latansa nuansa syariah kota Bengkulu.

Perekrutan merupakan upaya suatu perusahaan untuk mencari tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan, untuk mengisi posisi yang kosong ketika ada karyawan yang pensiun. Perekrutan akan dilaksanakan ketika ada kebutuhan untuk melakukan rekrutmen, pada umumnya disebabkan karena adanya karyawan yang berhenti kerja, sehingga ada posisi yang kosong harus digantikan oleh karyawan lain yang memenuhi kriteria untuk mengisi jabatan tersebut. Khususnya kriteria dalam bidang ilmu agama. Calon karyawan yang masuk dalam kriteria di Hotel Latansa salah satunya harus mengerti tentang agama seperti sholat, membaca al-qur'an dan bisa mengumandang azan.

Hotel Latansa berupaya membentuk hotel sesuai dengan sistem syariah melalui aplikasi manajemen sumber daya manusia yang dijalankannya serta menggunakan beberapa strategi untuk keberhasilan upaya menghasilkan sumber daya manusia yang berkompeten dibidang perhotelan dan bidang keagamaan. Dalam proses perencanaan rekrutmen Hotel Latansa sudah menetapkan kebutuhan rekrutmen, termasuk jumlah calon tenaga kerja yang

dibutuhkan, deskripsi pekerjaan. Perencanaan rekrutmen yang terdapat di Hotel Latansa diawali dengan mapping atau penetaan terhadap kebutuhan SDM didalam perusahaan. Pemetaan dibuat untuk memuat jenjang karir karyawan. Setelah pemetaan SDM, Perencanaan rekrutmen menentukan metode yang digunakan. Hotel latansa menggunakan metode eksternal. Jadi layak untuk calon karyawan yang diluaran sana untuk melamar kerja ke Hotel Latansa.

Selanjutnya hotel latansa melakukan perencanaan rekrutmen dengan melakukan evaluasi setelah evaluasi baru menyaring kebutuhan mana yang layak ditepati. Proses pelaksanaan rekrutmen dilakukan kapan saja dn kebutuhan mana yang sedang kosong. Maksudnya ketika karyawan ada yang resign penempatan posisi tersebut menjadi kosong disaat itulah Hotel Latansa melakukan perekrutan sesuai dengan kebutuhan yang ditepati. Kebutuhan didasari oleh jumlah karyawan yang akan pensiun, sehingga perusahaan mengetahui tenaga kerja yang dibutuhkan. Hotel Latansa mengantisipasi perekrutan sebelum pensiun karyawan.

Terkait dengan kebutuhan perekrutan, masing-masing posisi memiliki spesifikasi dan kebutuhan yang berbeda, misalnya standar pendidikan, dan jurusan-jurusan tertentu yang dibutuhkan perusahaan sesuai posisi dan bidang yang bersangkutan. Untuk perencanaan perekrutan Hotel Latansa memiliki beberapa langkah yang telah

disusun secara terstruktur yaitu mengacu kepada SOP dan tidak melenceng dari standar tenaga kerja.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka peneliti menyimpulkan hasil penelitian mengenai perencanaan rekrutmen sumber daya manusia di Hotel Latansa Kota Bengkulu, perencanaan rekrutmen disana diawali dengan pemetaan yang fungsinya untuk melihat tingkat kebutuhan SDM yang dibutuhkan. Pemetaan biasanya bentuk antisipasi yang berhubungan dengan keluar masuknya karyawan dalam suatu perusahaan. Evaluasi dalam perekrutan memudahkan dalam tahap seleksi nantinya.

Proses perencanaan dilakukan kapan saja, dilihat kebutuhan mana yang ingin dibutuhkan sesuai tingkat kompeten. Sistem perencanaan rekrutmen SDN dilakukan secara sistem eksternal tapi dengan evaluasi dan menyaring dengan betul-betul mendapatkan sdm yang berkompeten dan sesuai SOP Hotel Latansa. Perencanaan rekrutmen ini membantu pihak Hotel Latansa dalam memilih Sumber Daya Manusia yang berkompeten dan yang memiliki Akhlak Baik. Perencanaan tersebut dilakukan sampai saat ini sudah terlaksana dengan baik dan mengikuti SOP perusahaan.

B. Saran

Ada beberapa saran dari penulis yang kiranya dapat dijadikan pertimbangan dan masukan, diantaranya :

1. Bagi karyawan

Bagi seluruh karyawan diharapkan dalam perencanaan perekrutan lebih baik lagi kedepannya demi mendapatkan SDM yang lebih berkompeten dan sempurna.

2. Bidang akademik

Skripsi ini hanya terfokus pada perencanaan rekrutmen sumber daya manusia di Hotel Latansa kota Bengkulu. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya jika ingin melanjutkan penelitian ini hendaklah membahas bagian yang belum diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Aan komariah, Djma'an Satori, 2014 *Metode Penelitian Kualitatif Bandung* :
Alfabeta, Cet. 6
- Bangun Wilson, 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga
- Basalamah Jafar, *Journal Sumber Daya Manusia*, [Https://Academia.Edu](https://Academia.Edu)
- Bungin Burhan, 2008 *Metedologi Penelitian Sosial&Ekonomi*, Jakarta: Kencana,
Burhanuddin Yusuf, *Manajemen*
- Departemen Agama *Ri Al-Qur An Dan Terjemahan*, Pt Arauda.
- Depdikbud, 1999 *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Donni Juni Priansa, Suwatno, 2011 *Manajemen Sdm Dalam Organisasi Public
Dan Bisnis*, Bandung : Alfabeta
- Donni Juni Priansa, Buchari Alma, *Manajemen Bisnis*,
- Elyadi Rudi, *Manajemen Usaha Kecil Pengrajin Tas Desa Truko Kecamatan
Kangkung Kabupaten Kendal*, Jurusan Akuntansi FE Unika Soegijapranata
Semarang,
- Gustina Harni, 2013 *Analisis Proses Rekrutmen Karyawan Pada Hotel Pangeran
Pekenbaru*, Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Social Universitas Islam Negeri
Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru, Jurusan Manajemen.
- Kismono Gugup, 2012 *Bisnis Pengantar*, Yogyakarta: BPFE,
- Meldona, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perpestif Intgratif*, Uin-
Malang Pres (Anggota IKAPI)

- Moleong Lexy, 2006 *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya,
- Priyono, Marnis, 2008 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya : Zifatama Publisher, Cet-1
- Rivai Veithzal, Dkk. 2009 *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, Jakarta: Rajawali Pers,
- Rumkeso, 2009 *House Keeping Hotel Floor Section*, Yogyakarta : Andi,
- Sugiyono, 2015 *Memahami 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,
- Alpandi Yosan, 2017 *Perencanaan 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_Yosan_Alpandi.Pdf](http://Repository.Radenintan.Ac.Id/1821/2/Skripsi_Yosan_Alpandi.Pdf)
(Diakses 2 November 2020)
- Arif Muhammad, 2018 *Analisis Rekrutmen Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Oase*, (Jurnal Al- Hikmah Vol. 15 No. 1 April),

<https://journal.uir.ac.id/index.php/alhikmah/article/view/1584/991>

(Diakses 8 Februari 2020)

Harni Gustina, 2013 Analisis Proses Rekrutmen Karyawan Pada Hotel Pangeran Pekanbaru, (Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru,)

http://repository.uin-suska.ac.id/1788/1/2013_2013163men.pdf

(Diakses 2 Februari 2020)

Nurhayati Tini, 2016 Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Bintang Lima Pecan Baru). Diikuti Dalam (Jurnal Jom Fisip Vol. 3, No. 1 Februari Diakses Melalui

<https://media.neliti.com/media/publications/33187-id-pengaruh-rekrutmen-terhadap-kinerja-karyawan-studi-kasus-pada-hotel-bintang-lima.pdf> (Diakses 15 Februari 2020)

Suparman Ade, Hubungan Kualitas Sumber Daya Manusia Dengan Efektifitas Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung.

<http://repository.unpas.ac.id/9629/1/1.%20cover%20skripsi.pdf>

(Diakses 5 Agustus 2020)

Syafiq Aulia Mahda, 2018 Strategi Rekrutmen Di Hotel Inna Garuda Malioboro Yogyakarta (Studi Kasus Di Hotel Inna Garuda Malioboro Yogyakarta). (Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta)

<https://dspace.uii.ac.id/bitstream/handle/123456789/13419/SKRIPSI%20Mahda%20Aulia%20Syafiq.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

(Diakses 25 Januari 2020)

BIOGRAFI PENELITI



Gegen Saputra, Lahir dikota bengkulu pada tanggal 17 September 1997, merupakan anak pertama dari ketiga bersaudara. Peneliti yang sehari-hari dipanggil (gep) merupakan buah hati dari pasangan bapak Tasman dan ibu Masartati. Riwayat pendidikan peneliti sejak SD sampai perguruan tinggi adalah :

1. SD Negeri 36 Bengkulu Selatan
2. Smp Negeri 20 Bengkulu Selatan
3. Smk Negeri 3 Bengkulu Selatan
4. Perguruan Tinggi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu, Jurusan Dakwah Program Studi Manajemen Dakwah.

Peneliti adalah seorang yang memiliki hobby bermain volly dan Takraw . Demikian biografi singkat peneliti, semoga apa yang peneliti lakukan bisa memberi motivasi dan sumber belajar, dan tidak terhenti sampai disini. Amin Yaraabal A'lamin.