

## **Analisis Proses Rekrutmen *Daily Worker* pada *Holiday Inn Express Baruna Bali***

**Ni Made Priartini , Putu Indah Rahmawati  
Undiksha**

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: proses rekrutmen *daily worker* di *Holiday Inn Express Baruna Bali* dan kendala-kendala dalam proses rekrutmen *daily worker* di *Holiday Inn Express Baruna Bali*. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif. Subjek pada penelitian ini adalah *Human Resources Department (HR Director, HR Executive dan HR Officer)*. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian ini adalah (1) alasan hotel memilih mempekerjakan *daily worker* adalah *manning budget* yang terbatas, hotel tetap dapat merekrut tenaga kerja harian tanpa menambah biaya *payroll*. (2) proses rekrutmen sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada hotel sehingga menghasilkan tenaga kerja yang kompeten dalam bidangnya. (3) kendala yang dihadapi dalam proses rekrutmen adalah calon kandidat tidak sesuai kualifikasi hotel dan kandidat yang hanya mencoba-coba dalam interview sehingga tidak siap dalam proses interview.

**Kata Kunci :** *Human Resources, Rekrutmen, Daily Worker, Kendala*

### **Abstract**

*This research aims to determine the strategy of upgrading waiter/ss skills at Makase Restaurant. The subject of this study is Supervisor and employee of Makase Restaurant. The object of this study is a strategy to improve the skills of waiter/ss at Makase Restaurant. Data collection methods are observations, documentation and interviews. The results of this research are (1) waiter/ss constraints in serving guests at Makase Restaurant is a limitation of foreign languages because not all guests can speak English cause slow service and guest complaint. (2) the strategy used to improve the skills of waiter/ss is to provide consistent training, competency tests, and hold competitions in hotels that can affect operational smoothness, increase guest satisfaction and increase sales.*

**Key Words :** *Human Resources, Recruitment, Daily Worker, Obstacle*

## **1. Pendahuluan**

Sumber Daya Manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah perusahaan atau hotel yang akan memberikan kontribusi melalui pekerjaan dalam mencapai kesuksesan perusahaan. Sebuah instansi atau perusahaan tentunya memiliki divisi atau bagian yang menangani Sumber Daya Manusia yang disebut *Human Resorces Departement*. *Human Resources Department* adalah salah satu bagian yang bertanggung jawab atas perencanaan, pengawasan dan pelaksanaan evaluasi terhadap jumlah pekerja yang dibutuhkan serta menangani seluruh administrasi karyawan hotel. Sebagai seorang *Human Resorces* harus memiliki kemampuan dalam proses rekrutmen dan seleksi dalam mencari pekerja sesuai *Standar Operasional Prosedur (SOP)* yang berlaku di setiap hotel yang dapat menghasilkan pekerja dengan kemampuan berkualitas tinggi dalam bidang yang diminati. Dengan kemampuan yang berkualitas dari karyawan hotel diharapkan mampu memberikan pelayanan yang baik dalam meningkatkan penghasilan hotel. Seperti pelaksanaan dalam proses rekrutmen dan seleksi pekerja yang dilakukan pada *Hotel Holiday Inn Express Baruna Bali*. *Hotel Holiday Inn Express Baruna Bali* merupakan hotel bintang 4 yang terletak di *Jl. Wana Segara No. 33 Kuta, Bali*.

Hotel ini memiliki 192 Kamar dengan kualitas pelayanan yang baik dan telah mampu bersaing dengan hotel berbintang lainnya. Tentunya kualitas yang dimiliki oleh hotel tidak terlepas dari kemampuan karyawan yang menghasilkan nilai jual yang sangat menguntungkan pihak hotel. Holiday Inn Express Baruna Bali memiliki banyak karyawan dengan status kerja yang berbeda mulai dari karyawan tetap dan karyawan kontrak. Berdasarkan jumlah karyawan yang telah ditetapkan, Holiday Inn Express Baruna Bali tetap kekurangan tenaga kerja dalam melaksanakan kegiatan operasional hotel. Oleh karena itu, pihak hotel memutuskan untuk mempekerjakan pekerja harian lepas yang biasa disebut dengan *daily worker*. Dengan mempekerjakan *daily worker* dapat membantu karyawan dalam menjalankan kegiatan operasional hotel pada Holiday Inn Express Baruna Bali. Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dipaparkan, maka penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui alasan Holiday Inn Express Baruna Bali memilih mempekerjakan *daily worker* dan mengetahui bagaimana proses rekrutmen *daily worker* pada hotel serta mengetahui kendala-kendala yang dialami dalam proses rekrutmen pada Holiday Inn Express Baruna Bali.

## 2. Kajian Pustaka

### Konsep Human Resources Departmen (HRD)

Menurut *Panggabaeen (dalam Setiawan, 2020)* Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan sistem yang dibuat dalam perusahaan yang kegiatannya dapat dilihat dari sisi pekerjaan (analisis dan evaluasi pekerjaan) dan sisi pekerja (kegiatan-kegiatan dalam perusahaan seperti pengadaan tenaga kerja, penilaian kerja, pelatihan dan pengembangan. *Hasibuan (2010, dalam Kartini 2014:6)* mendefinisikan "manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat".

Lebih lanjut menurut *Handoko (2004, dalam Mukayan 2017:3)* Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dalam melakukan penarikan seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia pada suatu perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kemampuan dalam mengelola, mengembangkan, memelihara sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan secara efektif dan efisien serta mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan baik dari sisi pekerjaan maupun sisi pekerja (*Panggabaeen, 2020; Hasibuan, 2010; Handoko, 2004*).

### Fungsi dan Tujuan Human Resources Departmen (HRD)

Menurut *Luila & Haryadi (2013)* fungsi manajemen sumber daya manusia dibagi menjadi dua fungsi, yaitu : fungsi manajerial (*perencanaan/planning, pengorganisasian/organizing, pengarahan/directing, pengendalian/controlling*) dan fungsi operasional (*pengadaan tenaga kerja/procurement, pengembangan/development*).

Sedangkan menurut *Abdullah (2017)*, tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari 4 tujuan, yaitu : (1) Tujuan organisasional yang ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia di dalam memberikan kontribusi untuk pencapaian efektivitas suatu organisasi. Departemen sumber daya manusia secara formal diciptakan untuk membantu perusahaan dalam mewujudkan tujuan perusahaan dan manajer dalam mengawasi aktifitas karyawan dalam perusahaan, akan tetapi manajer tetap bertanggung jawab atas karyawan yang berada dibawahnya. (2) Tujuan fungsional yang bertujuan untuk dapat mempertahankan kontribusi departemen sesuai tingkatan yang dibutuhkan organisasi karena sumber daya manusia tidak akan berarti jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dengan kebutuhan organisasi. (3) Tujuan sosial yang memiliki tujuan sosial dimana manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab secara etis dan sosial terhadap tantangan-tantangan dan kebutuhan-kebutuhan masyarakat agar dapat meminimalisir timbulnya dampak negatif terhadap organisasi perusahaan. (4) Tujuan personal yang ditujukan untuk membantu karyawan perusahaan dalam mewujudkan tujuan individu, tentunya tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individu ke dalam organisasi perusahaan.

### **Pengertian Daily Worker**

Menurut *Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. PER-06/MEN/1985* “pekerja harian lepas adalah pekerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu dan dapat berubah-ubah dalam hal waktu maupun volume pekerjaan dengan menerima upah yang didasarkan atas kehadiran pekerja secara harian”. Menurut *Abidah, (2017:16)* pekerja harian lepas adalah tenaga kerja yang bekerja tidak dipastikan oleh waktu di suatu perusahaan. Sedangkan menurut *Triyono (2015)*, pekerja harian lepas adalah tenaga kerja dalam suatu perusahaan dengan perjanjian kerja dan menerima upah sesuai banyaknya kerja atau jam yang dilakukan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat diartikan daily worker adalah pekerja di suatu perusahaan dimana volume pekerjaannya dapat berubah setiap waktu dan mendapatkan gaji yang dihitung sesuai dengan jumlah pekerja yang dilakukan dan dibayarkan perhari, perminggu, atau perbulan sesuai dengan perjanjian antara perusahaan dan pekerja.

### **Konsep Rekrutmen**

Menurut *Simamora (2004, dalam Nurhayati 2016:3)*, “rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut *Rivai (2004, dalam Septhinna, dkk 2013:166)* “rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan”. Lebih lanjut menurut *Hasibuan (2008, dalam Ryusnita, 2017)* rekrutmen adalah upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam mencari dan mempengaruhi calon tenaga kerja untuk melamar dalam perusahaan sesuai posisi yang sedang

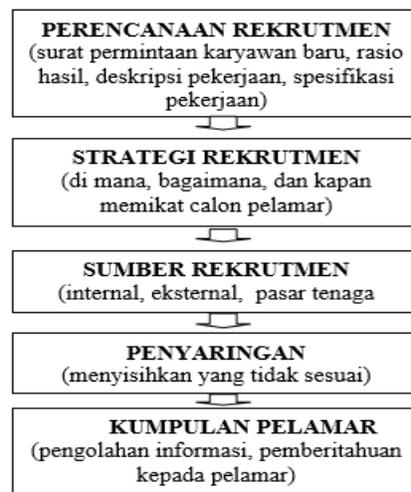
kosong.

Berdasarkan pengertian rekrutmen menurut para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan rekrutmen adalah suatu proses atau usaha yang dilakukan untuk mencari dan mengumpulkan sejumlah tenaga kerja yang memiliki kemampuan sesuai kebutuhan atau posisi yang kosong untuk dipekerjakan di dalam perusahaan.

### Tujuan Rekrutmen

Menurut *Simamora (1997, dalam Yana 2015)* proses rekrutmen memiliki tujuan sebagai berikut : (1) Untuk memikat sekumpulan besar pelamar kerja sehingga perusahaan memiliki kesempatan yang lebih besar untuk memilih pelamar-pelamar yang dianggap memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan. (2) Tujuan pasca pengangkatan (*post-hiring goals*) adalah penghasilan karyawan yang merupakan pelaksana yang baik dan akan tetap bersama perusahaan sampai jangka waktu yang telah disepakati. (3) Upaya di dalam perekrutan hendaknya memiliki efek luberan (*spillover effects*) yaitu citra umum perusahaan haruslah menanjak, dan bahkan pelamar yang gagal dalam proses seleksi haruslah memiliki kesan yang positif terhadap perusahaan.

### Proses Rekrutmen



Gambar 1 Proses Rekrutmen menurut Simamora (2006, dalam Asih, dkk 2013)

Berdasarkan bagan diatas tahap pertama yang harus dilakukan dalam proses rekrutmen adalah (1) perencanaan rekrutmen untuk menentukan bagaimana proses rekrutmen akan dilakukan (2) penyusunan strategi untuk merekrut karyawan (2) pencarian pelamar-pelamar kerja (3) penyisihan pelamar yang tidak sesuai kualifikasi yang di tentukan hotel/penyaringan (4) kumpulkan pelamar yang memiliki kualifikasi untuk posisi yang dibutuhkan hotel.

### Metode Rekrutmen

Menurut *Hasibuan (2010, dalam pusparani 2018:103)*, terdapat dua metode rekrutmen yaitu *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata* | 61

*metode terbuka dan metode tertutup. Metode terbuka adalah metode yang sangat umum digunakan oleh hotel dalam mencari calon karyawan baru, hotel menggunakan metode ini karena bersifat terbuka yang ditunjukkan untuk umum melalui iklan maupun media sosial, sehingga mudah dalam mencari karyawan yang memiliki kualifikasi sesuai kebutuhan hotel. Sedangkan metode tertutup adalah metode rekrutmen yang bersifat tertutup yang hanya diikuti oleh kalangan terbatas atau orang-orang tertentu sesuai aturan yang berlaku di suatu perusahaan.*

### **Masalah Dalam Proses Rekrutmen**

Menurut *Hasibuan (2010, dalam Pahlevi 2019)*, masalah/kendala rekrutmen yang bersumber dari dalam perusahaan, pelaksanaan rekrutmen ataupun lingkungan eksternal adalah sebagai berikut : (1) Kebijakan di dalam perusahaan sangat berpengaruh terhadap proses rekrutmen yang dilakukan karena kebijakan suatu perusahaan akan menggambarkan bagaimana perusahaan tersebut memperlakukan karyawannya. (2) Persyaratan jabatan biasanya memiliki kualifikasinya masing-masing sesuai dengan posisi yang dibutuhkan dalam perusahaan. Biasanya semakin banyak persyaratan yang diinginkan perusahaan akan semakin sedikit jumlah calon pelamar. Kondisi pasar tenaga kerja dipengaruhi oleh ketersediaan lowongan kerja pada suatu perusahaan. Jika terdapat penawaran tenaga kerja yang semakin banyak pada perusahaan, tentunya tenaga kerja yang ingin melamar akan semakin banyak. (4) Kondisi lingkungan dipengaruhi oleh situasi perekonomian yang terjadi pada saat itu juga. Dimana jika perekonomian dalam perkembangan yang sangat pesat dan persaingan kerja yang meningkat semakin banyak akan menyebabkan pelamar kerja semakin sedikit.

### **3. Metodologi Penelitian**

Pada artikel ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif yang memaparkan data yang telah terkumpul dengan menganalisa, menggambarkan, meringkas berbagai situasi yang diperoleh melalui data yang telah dikumpulkan melalui proses observasi, wawancara dan dokumentasi yang dilakukan peneliti dengan pihak hotel. Penelitian ini dilakukan di Holiday Inn Express Baruna Bali yang beralamat di Jl. Wana Segara No. 33A, Tuban, Kuta. Subjek pada penelitian ini adalah Human Resources Department (HRD) yang merupakan bagian pengelolaan sumber daya manusia di Holiday Inn Express Baruna Bali yang terdiri dari *Director of Human Resources, Human Resources Executive & Human Resources Officer*. Sedangkan objek pada penelitian ini adalah tentang penerimaan daily worker, khususnya pada proses rekrutmen di Holiday Inn Express Baruna Bali. Sumber data pada penelitian ini adalah sumber data primer yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh penulis dari sumber pertama yang diperoleh melalui wawancara dengan Human Resources Director dan staff terkait dan sumber data sekunder yaitu data yang di peroleh melalui penelusuran data yang telah terdokumentasi pada data-data yang didapat dari buku, website, jurnal, artikel, dan sumber lainnya dalam bentuk dokumen-dokumen yang memberikan informasi atau penjelasan terkait dengan penelitian yang dilakukan. Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah metode observasi partisipan, wawancara dan dokumentasi yang telah dilakukan peneliti.

#### 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

##### ***Alasan Holiday Inn Express Baruna Bali Memilih Mempekerjakan Daily Worker***

Berdasarkan informasi yang didapat dari HRD (*Human Resources Department*) pada Holiday Inn Express Baruna Bali mengenai alasan pihak hotel memilih mempekerjakan *daily worker* adalah sebagai berikut : (1) *Manning budget* yang terbatas dimana setiap departemen hotel di Holiday Inn Express Baruna Bali memiliki anggaran dana yang direncanakan untuk melakukan pembayaran. *Manning budget* yang dimiliki setiap departemen hotel berbeda dan sangat terbatas sesuai dengan kesepakatan *Department Head* dengan *Accounting* dan *General Manager*. (2) *Occupancy* hotel yang bervariasi sehingga dengan menambah tenaga kerja harian tidak akan menambah biaya *payroll* terlalu banyak dibandingkan dengan mempekerjakan karyawan kontrak karena *variable benefit* karyawan haruslah dihitung ketika mempekerjakan karyawan kontrak seperti cuti tahunan, cuti hari raya, bpjs kesehatan, dan bpjs ketenagakerjaan. (3) Dengan mempekerjakan *daily worker* (karyawan harian) maka akan terdapat proses transfer ilmu yang dilakukan selama bekerja yang didapat pekerja harian sesuai dengan apa yang dikerjakan di hotel sehingga ketika hotel mengadakan perekrutan karyawan baru, *daily worker* tersebut akan menjadi pilihan utama yang akan dipekerjakan di Holiday Inn Express Baruna Bali karena ilmu atau kinerja yang dimiliki telah dilihat oleh atasan selama bekerja di hotel.

##### ***Proses Rekrutmen Daily Worker pada Human Resources Department di Holiday Inn Express Baruna Bali***

Setiap hotel memiliki prosedur yang berbeda dalam melaksanakan proses rekrutmen dalam mencari tenaga kerja. Berikut merupakan proses rekrutmen *daily worker* sesuai informasi yang di dapatkan dari *Human Resources Department* di Holiday Inn Express Baruna Bali.

1. Proses rekrutmen *Daily worker* dilakukan jika hotel sedang membutuhkan tenaga kerja tambahan. Sebelum proses rekrutmen dilakukan pada bagian *Human Resources, Department Head* akan melakukan perencanaan untuk merekrut *daily worker* agar mendapat persetujuan dari *General Manager*. Rekrutmen *daily worker* tentunya harus sesuai dengan budget yang disediakan hotel. Untuk mendapat persetujuan *General Manager* mempekerjakan *daily worker*, *Department Head* yang membutuhkan *daily worker* harus membuat dan mengisi *Colleagues Requisition Form*. Setelah mengisi *Colleagues Requisition Form*, *Department Head* akan membawanya ke bagian *Human Resources Department* untuk *direview*, setelah itu akan *direview* kembali oleh bagian *Financial* dan kemudian akan di *approve* oleh *General Manager*. Setelah *Colleagues Requisition Form* mendapat persetujuan, maka *Department Head* akan menyerahkan *Colleagues Requisition Form* ke bagian *Human Resources Department* agar bisa ditindaklanjuti.
2. Setelah *Colleagues Requisition Form* diterima bagian *Human Resources, Human Resources Officer* akan membuat *advertising* mengenai lowongan *daily worker* sesuai kebutuhan yang

diperlukan departemen bersangkutan dan akan disebarakan pada sosial media hotel serta grup karyawan hotel atau grup *daily worker* yang dimiliki hotel dimana karyawan diharapkan membantu menyebarkan iklan tersebut. Setelah iklan lowongan kerja disebarakan, *HR Officer* akan mengumpulkan *Curriculum Vitae (CV)* kandidat yang melamar pada hotel, setelah terkumpul *HR Officer* akan memilah CV kandidat yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan posisi yang dibutuhkan hotel. Hotel akan mengadakan seleksi dengan melakukan wawancara dan CV kandidat yang dipilih akan memiliki kesempatan untuk melakukan *interview* di hotel. Sebelum menghubungi kandidat *interview* pastikan terlebih dahulu *schedule interviewer (Department Head dan Human Resources Director atau Human Resources Executive)* hari, tanggal, pukul dan tempat pelaksanaan *interview*. *HR Officer* akan memastikan *schedule interviewer* melalui kalender kerja sehingga tidak perlu menanyakan langsung kepada *interviewer*. Setelah memastikan *schedule interviewer*, *HR Officer* akan menghubungi kandidat dan membuat janji *interview*, biasanya janji *interview* dibuat minimal dua (2) hari setelah hari *HR Officer* menghubungi kandidat. Kemudian setelah menghubungi kandidat *interview*, dilanjutkan dengan membuat *jadwal interview* dan mengirimkan *jadwal interview* melalui kalender kerja kepada *interviewer* dan tidak lupa untuk menginformasikan kepada *interviewer* bahwa *HR Officer* telah mengirimkan kalender *interview* ke kalender kerjanya.

3. Proses *interview* dilakukan sesuai *schedule* yang telah direncanakan, pada hari kandidat akan melakukan *interview*, *HR Officer* harus mengingatkan *interviewer* bahwa hari ini terdapat *schedule interview* dengan kandidat *daily worker* minimal satu jam sebelum *interview* dimulai. Kemudian menyiapkan *Application Form for Daily worker, Daily worker Interview Evaluation Guide*, dan *Curriculum Vitae*. Saat kandidat datang berikan *application form* agar diisi dengan lengkap, setelah selesai mengisi form antarkan kandidat untuk melakukan wawancara, wawancara dilakukan dalam dua tahap dengan *interviewer 1* dan *interviewer 2*, kandidat bisa melanjutkan wawancara tahap dua jika wawancara tahap satu dinyatakan berhasil. Jika proses wawancara telah dilakukan sampai tahap akhir, kandidat dipersilakan untuk pulang dan pengumuman selanjutnya akan disampaikan via telepon. Hasil wawancara yang dilakukan bisa langsung diproses *HR Officer*, bagi kandidat yang telah terpilih menjadi *daily worker* melalui tahap wawancara dapat di hubungi dan berikan informasi lanjut mengenai tanggal mulainya pekerjaan sesuai tanggal yang ditetapkan departemen bersangkutan.
4. Kandidat yang telah diterima kerja di Holiday Inn Express Baruna Bali sebagai *daily worker* akan diminta agar datang ke hotel satu hari sebelum hari kerja dimulai untuk pengenalan lingkungan kerja dan mengurus administrasi lainnya sesuai fasilitas kerja yang didapat selama menjadi *daily worker* di hotel. *HR Officer* akan membuat dan mendaftarkan absen pada mesin fingerprint melalui komputer sebagai bukti kehadiran karena absen akan mempengaruhi gaji yang akan diperoleh serta membuat surat keterangan kerja untuk membuat rekening mandiri karena proses pembayaran dilakukan via transfer. Hotel menyediakan uniform kerja untuk *daily worker* dan mendapatkan fasilitas loker untuk menaruh barang bawaannya. Selain

fasilitas tersebut *daily worker* juga mendapatkan benefit berupa BPJS Ketenagakerjaan yang berlaku selama menjadi karyawan hotel serta mendapatkan satu *meal coupon* sesuai shift kerja yang dapat ditukarkan di kantin hotel.

### ***Kendala Yang Dihadapi Dalam Proses Rekrutmen pada Human Resources Department di Holiday Inn Express Baruna Bali***

Dalam proses rekrutmen yang dilaksanakan hotel, tentunya terdapat beberapa kendala yang dihadapi selama proses rekrutmen. Berikut merupakan kendala yang dialami dalam proses rekrutmen *daily worker* di Holiday Inn Express Baruna Bali :

1. Sedikitnya calon pelamar yang memiliki kualifikasi yang diinginkan hotel dan banyaknya CV yang masuk akan tetapi kualifikasi yang diharapkan tidak sesuai dengan posisi yang sedang diperlukan. Hal ini menyebabkan Human Resources memakai waktu lebih lama dalam mereview CV yang masuk.
2. Calon pelamar memiliki ilmu atau keterampilan terbatas mengenai posisi yang dilamar (minimal memahami dasar-dasar dari posisi yang dilamar) atau dalam keadaan belum siap dalam melakukan pekerjaan.
3. Pelamar yang hanya coba-coba pada saat sesi wawancara sehingga pelamar terlihat tidak dalam kondisi siap untuk mengikuti proses interview. Hal ini menyebabkan proses rekrutmen memakan waktu yang lebih lama.
4. Tidak adanya komitmen yang dimiliki kandidat. Dimana kandidat yang telah melalui proses wawancara dan dinyatakan diterima kerja, kandidat tersebut tidak lagi ingin bekerja pada hotel dikarenakan mendapat tawaran yang lebih tinggi atau kalah cepat dalam mengkonfirmasi hasil wawancara.

### ***Pembahasan Hasil Penelitian***

Penelitian ini telah membuktikan bahwa proses rekrutmen *daily worker* di Holiday Inn Express Baruna Bali telah dijalankan dengan baik sesuai prosedur yang berlaku dan mengetahui alasan hotel mempekerjakan *daily worker* serta membantu mengetahui kendala-kendala yang sering dihadapi dalam proses rekrutmen. Melalui penelitian ini diharapkan pihak hotel dapat memepertimbangkan prosedur yang berlaku di dalam hotel dan memadukannya dengan prosedur yang berlaku secara umum/teoris agar dapat mengurangi masalah yang memungkinkan terjadi dalam proses rekrutmen. Berdasarkan *Kepmenakertrans No. 100 Tahun 2004, Bab V Perjanjian Kerja Harian atau Lepas, Pasal 10*, menerangkan : (1) Untuk pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah yang dibayarkan sesuai jumlah kehadiran, hal tersebut dilakukan dengan perjanjian harian atau lepas. (2) Perjanjian kerja harian lepas dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 hari dalam 1 bulan. (3) Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 hari atau lebih selama 3 bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (*PKWTT*). Seperti yang telah dibahas pada hasil penelitian yang menyatakan alasan hotel dalam mempekerjakan *daily worker*, hotel dapat

memperhatikan perjanjian lisan yang diterapkan dalam hotel agar sesuai dengan implementasi yang diharapkan dan sesuai dengan aturan yang berlaku menurut *Kepmenakertrans* karena sering terdapat beberapa pekerja yang bekerja melebihi aturan yang berlaku sesuai data yang didapat dalam pelaksanaan observasi partisipan. Hal itu dikarenakan hotel belum memiliki peraturan yang khusus mengatur tentang pekerja harian lepas/*daily worker*.

Dalam pelaksanaan proses rekrutmen yang dilakukan *Human Resources Department* telah berjalan sesuai prosedur yang berlaku. Berdasarkan *Armstrong & Taylor (2014, dalam Latuconsina, 2016:713)* terdapat tahapan proses rekrutmen yaitu : (1) *Defining Requirements* (2) *Attracting Candidates* (3) *Sifting Applications* (4) *Dealing with Applications*. Implementasi hotel dalam proses rekrutmen telah berjalan dengan baik dan sesuai dengan teori dari beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Proses rekrutmen sudah diterapkan dengan baik dan mampu menghasilkan tenaga kerja yang kompeten dalam bidangnya sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan oleh hotel. Namun didalam proses rekrutmen terdapat kendala-kendala yang muncul baik kendala internal maupun eksternal yang menyebabkan proses rekrutmen tidak berjalan dengan maksimal.

Rangkuman hasil penelitian ini dapat memberikan implikasi kepada pihak hotel agar lebih memperhatikan perjanjian kerja yang diterapkan hotel dengan mempertimbangkan perjanjian tertulis agar *daily worker* mengetahui hak dan kewajiban yang harus dilakukan dan tidak melanggar aturan yang berlaku untuk memudahkan pihak manajemen dalam melaksanakan tugasnya. Kemudian dalam proses rekrutmen terdapat kendala-kendala yang terjadi, *Human Resources* dapat memperhatikan kendala yang sering terjadi agar dapat meminimalisir terjadinya kendala dalam rekrutmen pada rekrutmen selanjutnya. *Human Resources* dapat merencanakan strategi yang mampu meminimalisir terjadinya kendala seperti membangun kerjasama antara hotel dengan lembaga-lembaga pelatihan/pendidikan yang dapat membantu dalam mencari calon tenaga kerja yang kompeten sesuai lowongan yang tersedia pada hotel. Hal tersebut dapat membantu karena lembaga pelatihan/pendidikan tentunya melatih calon tenaga kerja dengan baik dan terampil sebelum terjun ke dunia industri.

## Penutup

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai proses rekrutmen *daily worker* pada *Human Resources Department* di Holiday Inn Express Baruna Bali dapat disimpulkan sebagai berikut : (1) Holiday Inn Express Baruna Bali mempekerjakan *daily worker* untuk memanfaatkan keuntungan yang didapat dalam merekrut tenaga kerja tambahan. Dikarenakan *manning budget* yang terbatas, hotel tetap dapat merekrut tenaga kerja harian untuk membantu kegiatan operasional yang membutuhkan tenaga kerja tambahan tanpa menambah biaya *payroll* terlalu banyak dibandingkan merekrut karyawan baru dan memudahkan dalam merekrut tenaga kerja kontrak dikarenakan *daily worker* memiliki kesempatan lebih besar untuk diterima menjadi karyawan hotel karena selama bekerja sebagai *daily worker* terdapat transfer ilmu mengenai pekerjaan yang dilakukan selama bekerja di hotel. (2) Proses rekrutmen *daily worker* pada Holiday Inn Express Baruna Bali hampir sama dengan proses rekrutmen karyawan baru. Akan tetapi dalam proses rekrutmen *daily worker* cenderung lebih

singkat pelaksanaannya ketimbang proses rekrutmen karyawan baru. Proses rekrutmen ini telah berjalan sesuai aturan dan prosedur yang ditetapkan hotel sehingga hotel menghasilkan tenaga kerja yang baik dan kompeten dalam bidangnya melalui pelaksanaan proses rekrutmen. (3) Kendala-kendala yang sering terjadi dalam proses rekrutmen *daily worker* oleh *Human Resources Department* disebabkan oleh calon kandidat yang sulit didapat dikarenakan tidak sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan untuk memenuhi posisi yang sedang kosong pada hotel dan memakan waktu yang lebih lama dalam menyaring CV yang diterima hotel, calon kandidat yang melamar cenderung tidak memahami tugas dan tanggung jawab dari pekerjaan yang dilamar, calon kandidat yang melamar hanya untuk mencoba-coba dalam melamar pekerjaan serta tidak siap dalam melakukan proses interview, dan calon kandidat yang telah dinyatakan berhasil/diterima akan tetapi kandidat membatalkan karena alasan tertentu.

### Daftar Pustaka

- Abdullah, H. 2017. "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi". *Jurnal Warta Edisi* : 51 (diakses tanggal 24 April 2020)
- Abidah, S. N. 2017. "*BAB II TINJAUAN PUSTAKA Pekerja Harian Lepas*". Tersedia pada <http://repository.ump.ac.id/4588/3/SUFI%20NUR%20ABIDAH%20BAB%20II.pdf> (diakses tanggal 21 Mei 2020)
- Asih, K. I., Nuridja, I. M., & Suwena, K. R. 2013. "Pengaruh Skor Hasil Penilaian Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Bagus Villa & Resort Candidasa Di Karangasem". *Pendidikan Ekonomi Undiksha*. Tersedia pada <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/jjpe/article/download/1253/1116> (diakses tanggal 24 April 2020)
- Kartini. 2014. "Rekrutmen Tenaga Kerja Housekeeping di Grand Jatra Hotel Pekanbaru". *Jom FISIP*, Volume 2, Nomor 1. Tersedia pada <https://www.neliti.com/publications/31894/rekrutmen-tenaga-kerja-housekeeping-di-grand-jatra-hotel-pekanbaru> (diakses tanggal 21 Mei 2020)
- Latuconsina, T. 2016. "*Analisi Pelaksanaan Rekrutmen & Seleksi Karyawan di Grand Royal Panghegar Hotel & Convention*". Tersedia pada <http://202.93.229.166/bitstream/handle/123456789/195/JR00026%20-%20Tiandra%20Latuconsina.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (diakses tanggal 25 Mei 2020)
- Luila, V., & Haryadi, B. 2013. "Pengembangan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada PT Ageless Aesthetic Clinic". *AGORA*, Volume 1, Nomor 3. (diakses tanggal 24 April 2020)
- Menteri Tenaga Kerja RI. 1985. "*Peraturan Menteri Tenaga Kerja No PER-06/MEN/1985 tahun 1985 tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas*". Tersedia pada [https://www.jariungu.com/peraturan\\_detail.php?Peraturan-Menteri-Tenaga-Kerja-No--PER-](https://www.jariungu.com/peraturan_detail.php?Peraturan-Menteri-Tenaga-Kerja-No--PER-)

06-MEN-1985--tentang-Perlindungan-Pekerja-Harian-Lepas&idPeraturan=15231 (diakses tanggal 21 Mei 2020)

Mukayan, I. 2017. "Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Hotel Resty Menara Pekanbaru) Periode 2014 – 2016". *JOM FISIP*, Volume 4. Nomor 2, (hlm. 1-14)

Nurhayati, T. 2016. "Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Bintang Lima Pekanbaru)". *Jom FISIP*, Volume 3, Nomor 1 (hlm. 1-13)

Pahlevi. 2019. "*Pengertian Rekrutmen, Tujuan, Proses, Metode dan Kendala*". Tersedia pada <https://www.pahlevi.net/pengertian-rekrutmen/> (diakses tanggal 24 April 2020)

Pusparani, D. 2018. "Analisis Proses Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja Karyawan Pada Hotel dan Restoran Mahkota Plengkung Banyuwangi". *Jurnal Administrasi Bisnis*, Volume 58, Nomor 2 (hlm. 101-109)

Ryusnita. 2017. "*Definisi Rekrutmen Menurut Parah Ahli*". Tersedia pada <https://definisenurutparaahli.blogspot.com/2017/06/26-definisi-rekrutmen-menurut-parah-ahli.html> (diakses tanggal 24 April 2020)

Septinna, E., Hakim, A., & Wijaya, A. F. 2013. "Proses Rekrutmen Sumber Daya Aparatur Dinas Pendidikan (Studi Kasus Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)". *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Volume 2, Nomor 1 (hlm. 165-173).

Setiawan, P. 2020. "*Manajemen Sumber Daya Manusia – Pengertian, Model, Fungsi, Pendekatan, Tugas, Para Ahli*". Tersedia pada <https://www.gurupendidikan.co.id/manajemen-sumber-manusia/> (diakses tanggal 23 April 2020)

Triyono, A. 2015. "*BAB I PENDAHULUAN Pekerja Harian Lepas*". Tersedia pada <http://eprints.ums.ac.id/38834/4/BAB%20I.pdf> (diakses tanggal 21 Mei 2020)

Yana, S. 2015. "*Rekrutmen SDM*". Tersedia pada <https://www.slideshare.net/septianayana/rekrutmen-sdm-44437936> (diakses tanggal 25 April 2020)