



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk mengubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

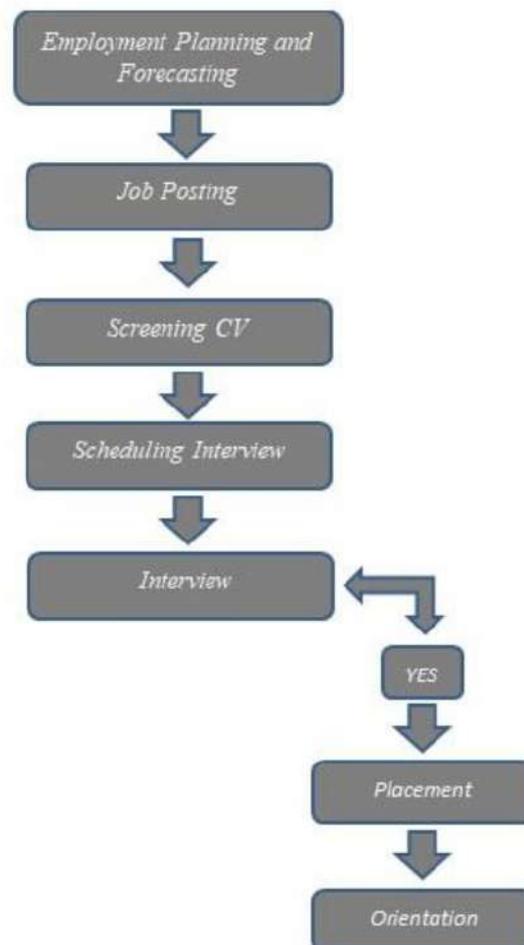
Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan



Sumber: Penulis, 2019

Gambar 3.30 *Flowchart* Rekrutmen di Pullman Jakarta Central Park

Berdasarkan pengalaman penulis yang telah melakukan dan menyelesaikan praktek kerja magang di Pullman Jakarta Central Park selama 3 bulan terhitung dari 8 Juli sampai dengan tanggal 7 Oktober, maka dari itu penulis mendapatkan kesimpulan bahwa:

1. Sumber daya manusia untuk di hotel dengan perusahaan yang lainnya terdapat beberapa perbedaan di dalamnya. Untuk perusahaan lain sumber daya manusia sering disebut personalia atau HRD namun berbeda dengan hotel yang berada dalam grup Accor. Kami menyebutnya sebagai *talent and culture department* dimana untuk di dalam departemen *talent and culture* itu sendiri tidak ada pembagian khusus untuk tim rekrutmen dan seleksi. Untuk itu kita dituntut untuk mengerjakan segala sesuatunya dengan cepat dan akurat serta harus menjaga hubungan antar departemen lain. Penulis juga mendapatkan beberapa pekerjaan yang mungkin kurang familiar oleh penulis seperti *staff reservation request*.
2. Sumber daya manusia ternyata sekarang sudah menjadi *business partner*. Hal ini terbukti dengan adanya *talent and culture* di Pullman Jakarta Central Park berkaitan dengan semua departemen yang ada dan ikut memajukan hotel ke arah yang lebih baik serta membantu untuk meningkatkan profit perusahaan.
3. Proses rekrutmen yang dilakukan baik untuk perusahaan maupun untuk di hotel ternyata memiliki peran yang sangat penting. Terlebih lagi untuk dunia perhotelan. Karena masing-masing hotel pasti memiliki standar *rating* seperti Pullman Jakarta Central Park dengan *rating* bintang 5. Untuk mempertahankan *rating* tersebut Pullman Jakarta Central Park harus mempertahankan pelayanan dengan standar bintang 5. Jika departemen salah *menghire* seseorang akan berdampak pada hotel secara keseluruhan. Penulis mengerti bahwa untuk dapat diterima bekerja di Pullman butuh sebuah tahap penting yaitu *medical check-up*. *Medical check-up* ini dilakukan tidak hanya untuk karyawan yang baru masuk saja, tetapi juga dilakukan oleh anak *trainee* yang ingin melakukan praktek kerja magang di Pullman Jakarta Central Park. Hal tersebut dilakukan oleh Pullman Jakarta Central Park untuk memastikan kebersihan, keamanan bagi pelanggannya.
4. Metode atau cara yang digunakan dalam tahapan *interview* juga mempengaruhi cara berpikir seseorang. Jika kita ingin mengetahui bagaimana seorang kandidat menyelesaikan suatu masalah maka kita dapat menggunakan *unstructured interview* atau dapat juga menggabungkan keduanya antara *unstructured interview* dan *structured interview*.
5. Orientasi dianggap sebagai sebuah tahapan yang penting setelah pendatang baru diterima oleh Pullman Jakarta Central Park. Orientasi ini dilakukan untuk menciptakan kesan yang

baik serta kenyamanan bagi pendatang baru. Mereka diperkenalkan oleh nilai-nilai, norma-norma, serta peraturan yang berlaku di perusahaan. Dan tidak hanya itu saja, mereka juga diperkenalkan dengan unit bisnis Accor yang lainnya secara garis besarnya dan diperlihatkan siapa pemimpin AccorHotels untuk wilayah Malaysia-Indonesia-Singapura.

6. Orientasi yang dilakukan di Pullman Jakarta Central Park sudah sangat bagus sekali. Bahkan tidak hanya untuk pendatang baru saja. Karyawan lama pun tetap dijaga keterikatannya dan loyalitasnya. Untuk pendatang baru di Pullman Jakarta Central Park diberikan sebuah *training* yang bernama *Heartist 1.0*. Hal ini merupakan sebuah *training* pertama yang diberikan Pullman Jakarta Central Park kepada pendatang baru agar mereka merasa sangat diterima keberadaannya oleh Pullman Jakarta Central Park. Kemudian, untuk karyawan yang sudah lama bekerja akan diberikan *training* yang bernama *Heartist 2.0*. Ini merupakan sebuah *training* yang dilakukan Pullman Jakarta Central Park untuk tetap menjaga agar karyawan yang telah lama bekerja merasakan kembali keterikatan dan loyalitas mereka kepada Pullman Jakarta Central Park.

4.2 Saran

1. Dalam hal rekrutmen, Pullman Jakarta Central Park seharusnya melibatkan proses *psikotest* dalam merekrut seseorang. Hal ini penting untuk Pullman Jakarta Central Park dapat mengetahui karakter calon kandidat serta emosional seseorang.
2. Dalam hal rekrut untuk anak *trainee*, seharusnya Pullman Jakarta Central Park memberikan format *personal data trainee* dengan mencantumkan *email* mereka serta kontak sekolah mereka masing-masing. Hal ini dilakukan agar semua karyawan termasuk penulis di departemen *talent and culture* tidak kesulitan mendapatkan kontak mereka.
3. Dalam hal rekrutmen, seharusnya Pullman Jakarta Central Park memberikan tes kepada kandidat untuk semua *department* berupa *role play* untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan kandidat sesuai dengan posisi pekerjaan yang ingin dilamar.