Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, 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.

Team project ©2017
Dony Pratidana S. Hum | Bima Agus Setyawan S. IIP

BAB II
GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

2.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Famehotel Gading Serpong merupakan salah satu pelaku industri di bidang perhotelan yang ada di Indonesia. Famehotel Gading Serpong adalah *The First Smart Hotel in Tangerang* yang dibangun di jantung CBD (*Central Business District*) Gading Serpong untuk melayani kebutuhan pasar lokal di bidang konferensi dan perjalanan bisnis. Hotel ini memiliki 144 kamar modern dan minimalis, 6 fasilitas ruang pertemuan yang variatif berkapasitas hingga 120 orang, dan mulai beroperasi sejak 4 januari 2013 (http://www.beritasatu.com). Famehotel merupakan hotel bintang dua yang ditargetkan untuk kalangan pebisnis dan juga *smart traveler* atau wisatawan bujet minim. Famehotel menyusun tema "*Smart and Sexy*", *smart budget for smart traveler* dengan pemilihan warna ungu dan putih yang memberikan kesan seksi. Hotel ini didirikan oleh Paramount Land dan diresmikan pada tanggal 12 Desember 2012 (http://travel.okezone.com).

Paramount Land memulai aktivitasnya pada tanggal 18 Desember 2006 dengan menguasai lahan 550 ha di kawasan strategis di Gading Serpong. Dengan konsep pengembangan kawasan terpadu, Paramount Land mampu menghentak dunia properti di kawasan Serpong. Paramount Land kini menjadi salah satu perusahaan properti yang popular di Serpong, karena selama ini tidak hanya menggunakan ketulusan hati dalam menciptakan produk, namun penghuni didalamnya juga dilayani dengan baik (http://www.paramount-land.com/profile.html). Pihak Paramount mempercayakan pengelolaan hotel kepada *Parador Hotels & Resorts* (PHR).

Parador Hotels & Resorts merupakan operator hotel berbasis di Indonesia yang mengusung konsep penuh inspirasi dan inovasi dengan mengedepankan standar kualitas serta pelayanan. Menjadi satu – satunya operator hotel di Indonesia yang memadukan pelayanan adat ketimuran yang sarat akan

Proses rekrutmen dan..., Ireine Frigia Tangian, FB UMN, 2014

keramahtamahan dan kehangatan dengan profesionalisme serta standard internasional. Parador Hotels & Resorts berdiri pada Agustus 2012 (http://parador-hotels.com). Parador Hotels & Resorts memiliki visi dan misi yang jelas, yakni menjadi operator hotel terbesar yang berbasis di Indonesia yang memiliki standar kualitas yang terbaik dengan konsep pelayanan *"Modern Asian Hospitality"* di tiap lininya, mereka yakin akan menjadi nomor satu pada bidangnya dengan target pengelolaan 99 hotel di 2024 (http://parador-hotels.com).

2.2 Profil Perusahaan

2.2.1 Lokasi Perusahaan

Tivoli District lot #3 Jl. Boulevard Gading Serpong,

Paramount Serpong – Tangerang 15810

Gambar 2.1 Famehotel Gading Serpong
Sumber: www.google.com

Proses rekrutmen dan..., Ireine Frigia Tangian, FB UMN, 2014

2.2.2 Visi Perusahaan

Menjadi hotel yang diakui secara global sebagai manajemen perhotelan yang paling menginspirasi & ambisius di wilayahnya.

2.2.3 Misi Perusahaan

1. Didedikasikan untuk mempromosikan perhotelan Asia asli dan profesionalismenya, memberikan nilai terbaik kepada *stakeholders.*
2. Mengelola 99 *hotels, resorts & residences* pada tahun 2024 (http://parador-hotels.com).

2.2.4 Tata Nilai Perusahaan

Tata nilai dari Famehotel Gading Serpong adalah sebagai berikut (sumber: manajer HR Famehotel) :

1. ***P****assion*

   Kami membawa keahlian individu, kreativitas dan semangat untuk industri kami sebagai anggota tim Parador.
2. ***A****ccountability*

   Kami bersedia untuk mengambil tanggung jawab atas tindakan dan hasil, memberikan apa yang dijanjikan, menerima hasil yang baik dan buruk, dan menghormati kewajiban, harapan dan persyaratan.
3. ***R****espect*

   Kami mengakui dan menghargai baik perempuan dan laki-laki di seluruh dunia dalam keanekaragamannya, baik di dalam atau di luar Group.
4. ***A****daptability*

   Kami bisa berubah dengan cepat dalam menanggapi situasi yang berbeda. Kami ingin mengantisipasi, merespon, dan mengambil keuntungan dari perubahan yang terjadi di lingkungan kami. Perubahan ini bukan tanpa risiko. Kami menerima risiko tetapi mengelolanya dengan perencanaan, menerima, dan belajar dari kegagalan dan kesuksesan.

Proses rekrutmen dan..., Ireine Frigia Tangian, FB UMN, 2014

5. ***D**ependability*

   Kami memilih orang untuk tim kami yang dapat diandalkan untuk memberikan, menempatkan *customers first*, mengingat reputasi perusahaan berharga seperti mereka sendiri.

6. ***O**penness*

   Kami menghargai komunikasi terbuka di semua bidang: dengan pelanggan (internal dan eksternal), vendor, mitra bisnis, anggota tim, dan rekan kerja.

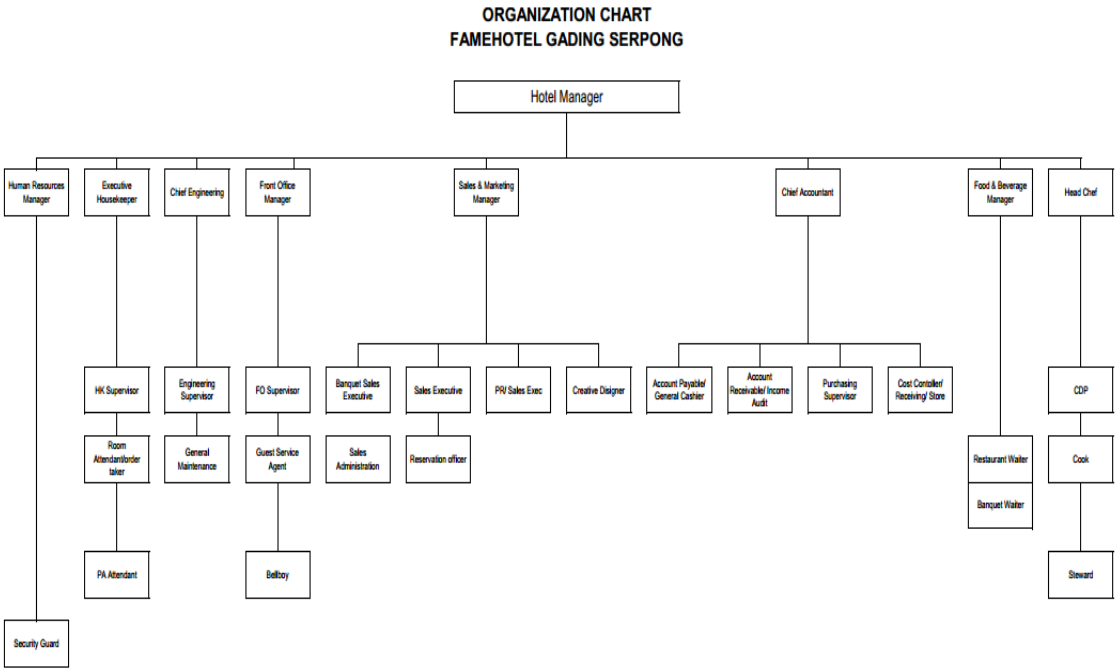
7. ***R**esponsiveness*

   Kami selalu responsif terhadap apa yang diungkapkan dan keinginan serta kebutuhan dari tamu kami.

2.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Dalam laporan kerja magang ini, penulis akan mencantumkan struktur organisasi Famehotel Gading Serpong tempat penulis melaksanakan kerja magang. Alasan dicantumkannya struktur organisasi adalah penulis menganggap penting untuk mengetahui siapa saja orang-orang yang menduduki jabatan penting dalam hotel bagi kesuksesan Famehotel Gading Serpong. Struktur organisasi Famehotel Gading Serpong adalah sebagai berikut :

Proses rekrutmen dan..., Ireine Frigia Tangian, FB UMN, 2014



Gambar 2.2 Struktur Organisasi Famehotel Gading Serpong
Sumber: Manajer HR Famehotel (2014)

Dalam struktur organisasi Famehotel Gading Serpong, jabatan yang paling tinggi ditempati oleh *Hotel Manager* dan dibawahi oleh delapan departemen dengan masing-masing manajernya yaitu *Human Resources (Human Resources Manager)*, *Housekeeping (Executive Housekeeper)*, *Engineering (Chief Engineering)*, *Front Office (Front Office Manager)*, *Sales & Marketing (Sales & Marketing Manager)*, *Finance & Accounting (Chief Accountant)*, *Food & Beverage Service (Food & Beverage Manager)*, dan *Kitchen (Head Chef)*. Penulis pada struktur organisasi ini berada pada departemen *Human Resources*.

2.4 Hubungan Teori Dengan Pekerjaan Yang Dilakukan

2.4.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia telah banyak didefinisikan oleh para ahli. Menurut Dessler (2013:30) manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan, dan masalah keadilan.

Menurut Noe et al (2008:4) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, mengatakan bahwa manajemen SDM adalah kebijakan-kebijakan, praktik, dan sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan.

Menurut Byars dan Rue (2008:3) manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan yang dirancang untuk menyediakan dan mengkoordinasikan sumber daya manusia dari suatu organisasi.

Dalam buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, DeNisi dan Griffin (2008:5) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah seperangkat kegiatan manajerial dan tugas-tugas yang berkaitan untuk mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang memenuhi syarat sumber daya manusia dengan cara berkontribusi terhadap efektivitas organisasi.

2.4.2 Rekrutmen

Dalam melaksanakan aktifitas pekerjaan di perusahaan, perusahaan tersebut harus terlebih dahulu mencari dan memilih orang-orang yang potensial untuk menduduki posisi pekerjaan yang ada dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Salah satu tugas pokok organisasi yaitu mencari tenaga kerja. Dalam pencarian tenaga kerja ini, langkah yang harus dilakukan adalah rekrutmen.

Proses rekrutmen dan..., Ireine Frigia Tangian, FB UMN, 2014

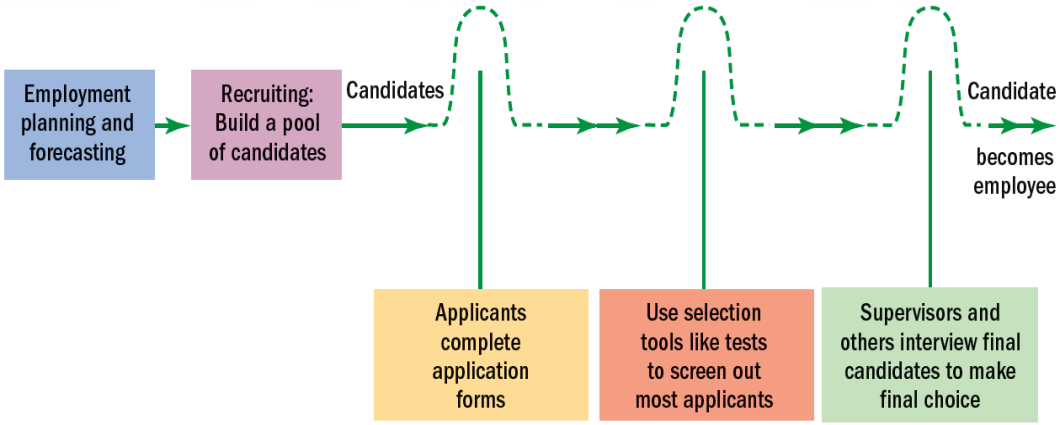
Menurut Dessler (2013:172) mendefinisikan rekrutmen sebagai pelaksanaan atau aktifitas untuk menemukan dan menarik pelamar untuk posisi terbuka dalam perusahaan.

Menurut Kinicki dan Brian K (2009:284) rekrutmen adalah proses dalam menemukan dan menarik pelamar kerja yang memenuhi syarat untuk posisi pekerjaan yang kosong di organisasi.

Dalam bukunya yang berjudul Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Hasibuan (2011) berpendapat bahwa rekrutmen adalah kegiatan mencari dan mempengaruhi tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang masih kosong di perusahaan. "Mencari" yaitu menetapkan sumber-sumber tenaga kerja yang akan ditarik. "Mempengaruhi" adalah menetapkan cara-cara penarikannya, seperti melalui iklan pada media massa dan atau melalui para karyawan yang telah ada (Hasibuan,2011).

2.4.3 Proses Rekrutmen

Menurut Dessler (2013:164), proses rekrutmen dan seleksi merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan perusahaan yang mempunyai tujuan untuk memilih kandidat atau calon karyawan terbaik untuk sebuah pekerjaan.



Gambar 2.3 Langkah-langkah dalam proses rekrutmen dan seleksi (Dessler,2013)

Proses rekrutmen dan..., Ireine Frigia Tangian, FB UMN, 2014

1. ***Employment Planning and Forecasting***

Perencanaan kerja karyawan yang sesuai dengan kriteria. Proses ini untuk memutuskan posisi apa yang harus penuhi, dan bagaimana cara untuk mengisi posisi itu. Perencanaan sumber daya manusia membantu proses rekrutmen. Dengan adanya perencanaan SDM, perusahaan bisa mengetahui posisi pekerjaan mana yang harus dipenuhi dari sumber eksternal dan internal.

2. ***Recruiting: Build a Pool of Candidates***

Merekrut karyawan yang dikumpulkan dalam daftar calon karyawan. Dalam perekrutan perusahaan bisa mempertimbangkan alternatif – alternatif rekrutmen dengan cermat sebelum memutuskan agar tidak terjadi kesalahan pada proses rekrutmen. Altenatif –alternatif yang umum untuk perekrutan adalah *outsourcing, contingent workers, professional employer organizations (employee leasing), dan overtime.*

1. *Outsourcing*

   Suatu proses penyerahan tanggung jawab dengan merekrut tenaga dari pihak eksternal untuk menggunakan jasanya. Dengan dilakukannya sub-kontrak dibutuhkan dari berbagai fungsi untuk perusahaan mengisi jabatan pekerjaan tertentu.

2. *Contingent Workers*

   Tenaga kerja sementara atau *part time* merupakan tenaga kerja sementara untuk jangka pendek yang bersifat kontrak secara individual. Perusahaan menyediakan tenaga kerja *part time* untuk membantu dalam menangani kelebihan beban kerja atau pekerjaan khusus.

3. *Professional Employer organizations (Employee Leasing)*

   Perusahaan yang menyewakan karyawannya ke perusahaan lain.

4. *Overtime (Lembur)*

   Salah satu alternatif dalam menghadapi fluktuasi volume pekerjaan dalam jangka pendek. Perusahaan bisa menghindari biaya-biaya rekrutmen, seleksi, dan pelatihan. Sedangkan para karyawannya bisa memperoleh peningkatan pendapatan dalam periode kerja lembur.

Proses rekrutmen dan..., Ireine Frigia Tangian, FB UMN, 2014

3. ***Applicants Complete Application Forms***

Penerimaan *application form* lengkap dari calon karyawan. Karyawan yang dikumpulkan dalam daftar calon karyawan dapat segera dilakukan proses penyaringan. *Application form* adalah langkah pertama dalam proses ini.

4. ***Use Selection Tools Like Tests to Screen Out Most Applicants***

Melakukan seleksi seperti tes untuk menyaring sebagian besar pelamar.

5. ***Supervisors and Others Interview Final Candidates to Make Final Choice***

Atasan melakukan wawancara calon karyawan untuk membuat keputusan pilihan akhir calon karyawan diterima atau ditolak.

2.4.4 Sumber Rekrutmen

Menurut Mondy (2008) mendefinisikan bahwa sumber rekrutmen adalah sebuah tempat dimana para kandidat yang memenuhi dan sesuai dengan syarat, seperti perguruan tinggi, dan perusahaan pesaing.

Menurut Hasibuan (2011) sumber rekrutmen dikenal atas sumber internal dan sumber eksternal.

2.4.4.1 Sumber Internal, yakni karyawan yang akan mengisi lowongan jabatan yang lowong, ditarik dari karyawan yang telah ada dalam perusahaan. Penarikan dilakukan dengan cara mutasi atau transfer.

Kelebihan dari sumber internal ini adalah:

1. Biaya-biaya rekrutmen relatif kecil.
2. Perilaku karyawannya telah diketahui.
3. Karyawannya telah berpengalaman.
4. Orientasi dan induksi tidak diperlukan lagi.
5. Karyawan yang cakap ada kesempatan untuk promosi.
6. Memotivasi semangat kerja karyawan.
7. Loyalitas dan kedisiplinan karyawan lebih baik.

Proses rekrutmen dan..., Ireine Frigia Tangian, FB UMN, 2014

Ada juga kelemahan dari sumber internal, yaitu sebagai berikut:

1. Masalah pengisian lowongan tidak terselesaikan, karena mutasi akan menimbulkan lowongan yang kosong kembali.
2. Pelaksanaan sistem kerja hanya tetap begitu-begitu saja.
3. Kewibawaan pejabat yang dipromosikan relatif kurang.
4. Promosinya sering didasarkan atas nepotisme.

2.4.4.2 Sumber Eksternal, yakni untuk mengisi lowongan jabatan yang kosong ditarik orang-orang dari luar perusahaan. Penarikan tenaga kerja atau sumber daya manusia ini dilakukan melalui iklan pada media masa, seperti pada surat kabar, radio, dan televisi. Cara pemasangan iklan di media massa harus dengan menonjolkan hal-hal yang paling menarik bagi calon-calon pelamar.

Kelebihan dari sumber eksternal ini adalah sebagai berikut:

1. Kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang profesional terbuka.
2. Kemungkinan perubahan sistem kerja yang lebih baik ada.
3. Pejabat baru akan berwibawa, jika ia cakap.
4. Masalah jabatan yang lowong terisi dengan tidak menimbulkan kosongnya jabatan lainnya.

Kelemahan dari sumber eksternal ini adalah sebagai berikut:

1. Menurunkan semangat kerja karyawan lama, sebab kesempatan promosi tidak ada.
2. Absensi dan *turn over* karyawan lama cenderung meningkat.
3. Loyalitas dan solidaritas pejabat baru masih disangsikan.
4. Orientasi dan induksi untuk pejabat baru harus dilakukan.
5. Kedisiplinan dan kecakapan masih diragukan.

Proses rekrutmen dan..., Ireine Frigia Tangian, FB UMN, 2014

2.4.5 Metode Rekrutmen

Menurut Mondy (2008) mendefinisikan bahwa metode rekrutmen adalah cara spesifik digunakan untuk menarik karyawan yang memiliki potensial ke dalam perusahaan, seperti rekrutmen yang dilakukan secara *online.*

Mondy (2008) juga mengatakan bahwa metode rekrutmen dibagi menjadi dua, yaitu dari internal dan eksternal.

2.4.5.1 Metode Rekrutmen Internal

Metode rekrutmen internal terdiri dari:

1. *Job posting dan Job bidding*

   Job posting : prosedur untuk berkomunikasi dengan karyawan perusahaan bahwa ada lowongan pekerjaan/ jabatan.

   Job bidding : teknik/mekanisme yang memberikan kesempatan kepada para karyawan yang percaya bahwa mereka memiliki kualifikasi yang dibutuhkan-untuk melamar posisi yang kosong.

2. *Employee Referrals*

   Employee Referrals : para karyawan secara aktif mengajak teman-teman dan kolega-kolega yang mereka anggap potensial untuk mengajukan lamaran. *Employee referrals* juga merupakan iklan dari mulut ke mulut di mana karyawan dapat memberikan referensi kepada kawannya yang memenuhi syarat untuk ikut melamar.

2.4.5.2 Metode Rekrutmen Eksternal

Menurut Mondy (2008) metode rekrutmen eksternal adalah melalui iklan, pelamar yang datang (*walk-ins*) dan surat lamaran yang masuk (*write-ins*), agen tenaga kerja (yayasan), perekrut dengan *internet recruiter* dan *job fair*, magang, *executive search firms* (organisasi yang digunakan oleh beberapa perusahaan untuk menemukan tenaga profesional dan *executive* yang berpengalaman), asosiasi profesi, *open house*, dan acara perekrutan.

Proses rekrutmen dan..., Ireine Frigia Tangian, FB UMN, 2014

2.4.6 Seleksi (*Selection*)

Dalam suatu perusahaan apabila ingin mendapatkan seorang karyawan yang memiliki kualitas baik, maka diperlukan seleksi yang prosesnya dimulai dari masuknya surat lamaran sampai keputusan memilih calon karyawan untuk dipilih menjadi karyawan baru.

Dessler (2013:202) mengatakan seleksi itu penting, ada tiga alasan mengapa seleksi dikatakan penting yaitu:

1. *Performance* – karyawan dengan keterampilan yang tepat akan melakukan pekerjaan yang lebih baik untuk perusahaan. karyawan tanpa keterampilan yang tepat tidak akan bekerja efektif, dan kinerja perusahaan akan menderita.
2. *Cost* - dikatakan penting karena untuk merekrut dan mempekerjakan karyawan biayanya mahal.
3. *Legal obligations* – ketidaktepatan dalam mengelola karyawan memiliki konsekuensi hukum.

Menurut Kinicki dan Brian K (2009:285) seleksi merupakan suatu proses penyaringan lamaran pekerjaan untuk mendapatkan kandidat terbaik. Selain itu, seleksi adalah proses pemilihan dari suatu kelompok untuk individu yang terbaik sesuai dengan posisi tertentu bagi perusahaan (Mondy, 2008).

Sedangkan menurut Hasibuan (2011) seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau yang ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan itu.

Proses rekrutmen dan..., Ireine Frigia Tangian, FB UMN, 2014

2.4.6.1Types of Tests

Menurut Dessler (2013:212) dalam seleksi karyawan, ada beberapa tes yang dilakukan, yaitu sebagai berikut:

b. *Tests of Cognitive Abilities:*

   1. *Intelligence Tests* (Tes kecerdasan) adalah tes kemampuan intelektual umum. Tes ini bertujuan mengukur kemampuan, termasuk memori, kosakata, kefasihan lisan, dan kemampuan numerik..
   2. *Specific Cognitive Abilities* (Kemampuan kognitif) – mengukur kemampuan mental tertentu, seperti penalaran deduktif, pemahaman verbal, memori, dan kemampuan numerik.

c. *Tests of Motor and Physical Abilities* – tes untuk mengukur kemampuan motorik dan kemampuan fisik.

d. *Measuring Personality and Interests* – mengukur kepribadian dan minat calon karyawan.

2.4.6.2Selection Tools

Dalam melakukan proses seleksi dibutuhkan beberapa alat yang digunakan agar proses seleksi bisa terlaksanakan, ada tiga tipe yang sering digunakan oleh banyak perusahaan yaitu *background information, interviewing,* dan *employment test* (Kinicki dan Brian K, 2009:286).

Berikut dijelaskan mengenai tiga tipe alat seleksi yang sering digunakan menurut Kinicki dan Brian K (2009:286-290) :

1. *Background Information*
   - *Application form* tentang perusahaan yang dituju dibuat oleh pelamar. Untuk perusahaan hal ini merupakan suatu nilai tambah bagi pelamar, karena pelamar mengetahui secara garis besar mengenai perusahaan.

Proses rekrutmen dan..., Ireine Frigia Tangian, FB UMN, 2014

- *Resume* merupakan *curiculum vitae* yang dibuat oleh pelamar, dan akan dipertimbangkan oleh perusahaan mengenai kompetensi yang dimiliki pelamar.
- *Reference* merupakan surat referensi dari perusahaan mengenai pelamar atau calon karyawan yang telah bekerja sebelumnya

2. *Interviewing*

Dalam teknik seleksi yang paling umum digunakan salah satunya wawancara, mewawancarai bisa dengan tatap muka, *videoconference*, atau melalui internet. Ada tiga jenis *interview*:

- *Unstructured interview* merupakan jenis wawancara yang tidak terstuktur dimana interviewer tidak menyiapkan pertanyaan untuk pelamar, namun pertanyaan yang diajukan bebas berdasarkan dengan CV yang dibawa oleh pelamar.

- *Structured interview type 1 – the situational interview,* merupakan sebuah pertanyaan berupa kasus, dimana si calon karyawan berada disituasi kasus masalah tersebut.

- *Structured interview type 2 – the behavioral interview,* memberikan pertanyaan seputar pengalaman calon karyawan dan hal – hal yang dilakukan.

3. *Employment Test*

Tes atau ujian merupakan salah satu prosedur yang digunakan dalam proses pengambilan keputusan dalam seleksi kerja. Ada tiga jenis yang biasa digunakan dalam *employment test :*

Proses rekrutmen dan..., Ireine Frigia Tangian, FB UMN, 2014

- *Ability Test*, merupakan tes yang mengukur mengenai kemampuan fisik, mental, dan mekanik yang dimiliki oleh calon karyawan.
- *Performance Test*, tes yang mengukur kinerja dari si calon karyawan atau karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan.
- *Personality Test*, merupakan tes yang mengukur kepribadian yang dimiliki oleh calon karyawan atau karyawan dalam penyesuaian, sosialisasi, dan kemandirian.

Proses rekrutmen dan..., Ireine Frigia Tangian, FB UMN, 2014