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 I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam perkembangan dunia usaha saat ini, industri-industri yang ada di Indonesia semakin cepat pertumbuhannya, hal itu dapat dilihat dari pernyataan yang di sampaikan oleh Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) bahwa target pertumbuhan industri akan mencapai 7,1 persen hingga akhir tahun. Hal ini seiring dengan keluarnya kebijakan-kebijakan fiskal baru, berupa keringanan pajak untuk meningkatkan investasi di dalam negeri (http://www.kemenperin.go.id).

Indonesia dinyatakan sebagai salah satu negara tujuan investasi sektor perhotelan selain Thailand dan Maladewa (http://www.indonesiafinancetoday.com). Jones Lang LaSalle Hotels menyebut Indonesia, Thailand, dan Maladewa sebagai pasar potensial bisnis perhotelan di kawasan Asia Pasifik. Potensi besar ketiga negara ini disebabkan naiknya RevPAR (*revenue per available room*), besarnya minat investor, dan *demand* kunjungan yang tinggi (http://www.rumah.com). Jones Lang LaSalle memperkirakan akan ada pertumbuhan 45% suplai hotel baru yang masuk pasar di Jakarta hingga 2016, yakni sekitar 11.800 kamar (http://properti.bisnis.com). Perusahaan riset properti ini mengungkapkan, tingginya angka kedatangan turis asing dijadikan alasan terpilihnya ketiga negara tersebut di antara negara-negara lain di Asia Pasifik (http://www.indonesiafinancetoday.com).

Menurut Tom Oakden, *Executive Vice President*, *Investment Sales*, Jones Lang LaSalle Hotels International bahwa pihaknya melihat besarnya peluang dari jumlah turis asing yang datang ke tiga negara tersebut (http://www.indonesiafinancetoday.com). Indonesia menunjukkan *demand* yang kuat. Hingga awal tahun hingga Juni 2012, tercatat 17,5 juta wisatawan lokal dan 5,2 juta wisatawan mancanegara berwisata melalui bandara-bandara besar di

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

Indonesia. Bali dan Jakarta masih menjadi magnet bagi investor asing, akan tetapi investor asing terus mencari daerah potensial lain (http://www.rumah.com).

Industri perhotelan di Indonesia terus berkembang yang terlihat dari semakin banyaknya jumlah hotel yang ada, sehingga persaingan pun semakin tinggi. Di tengah-tengah persaingan ini, diperlukan tenaga kerja yang mau bekerja keras untuk membawa hotel agar tetap bertahan dan tidak kalah saing dengan yang lainnya. Selain pelayanan yang baik, kenyamanan, keamanan serta design hotel juga merupakan hal yang penting untuk menjadikan hotel tersebut menjadi pilihan banyak orang.

Hotel erat kaitannya dengan tamu (*guest*), dimana pelayanan yang baik dan berkualitas menjadi hal yang sangat penting bagi para tamu hotel. Hotel merupakan sebuah bangunan yang menjadi tempat penginapan bagi masyarakat umum, yang dimana didalamnya mereka dapat menikmati pelayanan yang ada, mulai dari makanan, minuman, serta fasilitas yang disediakan pihak hotel.

Untuk mendapatkan pelayanan yang berkualitas di hotel, hal tersebut tidak lepas dari peran setiap karyawan hotel. Untuk itu dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk bisa mencapai hal tersebut. Peran serta sumber daya manusia sangat penting bagi pertumbuhan hotel di masa mendatang, sehingga dalam menentukan karyawannya harus selektif dan tidak sembarangan. Karyawan yang tepat akan membuat hotel itu dapat bertahan dan bahkan akan lebih unggul dari hotel lain.

Untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kriteria, harus melalui proses rekrutmen dan seleksi. Proses rekrutmen dan seleksi yang baik pasti dibutuhkan setiap perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan. Dengan proses tersebut besar harapan perusahaan mendapatkan karyawan yang bisa memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan dalam pencapaian tujuannya.

Proses rekrutmen dan seleksi dilakukan untuk mendapatkan karyawan yang tepat untuk menduduki sebuah jabatan dalam perusahaan. Kesalahan dalam

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

memilih karyawan yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang dicari akan berpengaruh besar terhadap produktifitas perusahaan, yang nantinya hal tersebut akan berdampak buruk bagi pertumbuhan perusahaan. Begitupun sebaliknya, karyawan yang tepat dan cocok untuk menduduki sebuah jabatan di perusahaan akan memberikan dampak yang baik terhadap produktifitas perusahaan di masa yang akan datang.

Famehotel Serpong adalah salah satu pelaku industri perhotelan yang ada di Indonesia. Memberikan pelayanan yang terbaik kepada tamu, itulah yang menjadi perhatian utama bagi setiap hotel, begitupun bagi Famehotel Serpong. Famehotel Serpong merupakan hotel bintang dua di kawasan *Central Business District* (CBD) Gading Serpong (http://travel.kompas.com). Hotel yang dikelola oleh *Parador Hotels & Resorts* ini memiliki visi yaitu menjadi hotel yang diakui secara global sebagai manajemen perhotelan yang paling menginspirasi & ambisius di wilayahnya. Untuk mencapai visi tersebut, misi yang dilakukan yaitu didedikasikan untuk mempromosikan perhotelan Asia asli dan profesionalismenya, memberikan nilai terbaik kepada *stakeholders*, serta mengelola 99 *hotels, resorts & residences* pada tahun 2024 (http://www.parador-hotels.com).

Industri perhotelan seperti Famehotel Serpong dituntut untuk memberikan pelayanan yang berkualitas bagi para tamu. Untuk itu dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten agar bisa meningkatkan kinerja perusahaan. Peran sumber daya manusia sangat penting dalam industri hotel, maka dari itu proses perekrutan harus dilakukan dengan baik dan harus memiliki persyaratan yang jelas bagi kandidat atau calon karyawan, sehingga bagi siapa yang memenuhi persyaratan itu akan di seleksi dan mereka memiliki kesempatan untuk bisa bekerja di hotel.

Menurut Dessler (2013:172) mendefinisikan rekrutmen sebagai pelaksanaan atau aktifitas untuk menemukan dan menarik pelamar untuk posisi terbuka dalam perusahaan. Setelah proses rekrutmen dilaksanakan, proses selanjutnya adalah seleksi. Menurut Kinicki dan Brian K (2009:285) seleksi

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

merupakan suatu proses penyaringan lamaran pekerjaan untuk mendapatkan kandidat terbaik.

Proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang dilakukan di Famehotel Serpong adalah sebagai berikut :

1. Memasang iklan di berbagai media cetak dan media sosial.
2. Pencari kerja mengirimkan surat lamaran, baik dalam bentuk *print out* maupun melalui *e-mail*.
3. Seleksi surat-surat lamaran.
4. *Interview.*
5. Dilakukan *test* berdasarkan *standard test* masing-masing departemen.
6. Pemberitahuan diterimanya karyawan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, peran serta sumber daya manusia sangatlah penting bagi setiap perusahaan. Dalam upaya memperoleh sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, dibutuhkan proses rekrutmen dan seleksi yang tepat. Oleh sebab itu, untuk membahas dan mengetahui lebih jelas lagi mengenai rekrutmen dan seleksi, penulis mengambil judul "**Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Famehotel Gading Serpong**" sebagai bahan dalam pembuatan laporan kerja magang seperti yang telah penulis laksanakan selama waktu kerja magang berlangsung.

1.2 Maksud dan Tujuan Kerja Magang

Maksud dan tujuan dilaksanakan kerja magang ini adalah agar penulis :

1. Dapat mengetahui keadaan yang sesungguhnya yang terjadi di dunia kerja, sebelum nantinya penulis akan memasuki dunia kerja tersebut, penulis bisa membuat perbandingan antara apa yang terjadi di dunia kerja nyata dan kaitannya dengan teori rekrutmen dan seleksi yang telah penulis terima selama proses perkuliahan.

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

2. Dapat membantu penulis dalam mengembangkan kemampuan sesuai dengan bidang yang penulis ambil, yaitu bidang *human resources management*.
3. Dapat mencari relasi (*networking*) dengan banyak orang dalam dunia kerja yang nantinya tidak menutup kemungkinan itu akan dapat memudahkan penulis untuk mencari pekerjaan di masa mendatang.
4. Dapat mengetahui cara untuk proses rekrutmen dan seleksi calon karyawan dalam perusahaan, sehingga dengan hal tersebut penulis bisa memperoleh banyak ilmu yang akan menjadi bekal bagi penulis dalam melaksanakan pekerjaan di tempat kerja.

1.3 Waktu dan Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang

Kegiatan pelaksanaan kerja magang sebagai berikut :

1. Periode kerja magang: 04 Desember 2013 – 12 Maret 2014
2. Jam kerja magang : 09.00 – 18.00 WIB
3. Hari kerja : Senin, Selasa, Rabu, Jumat
4. Tempat : Famehotel Gading Serpong
5. Penempatan : *Human Resources Department*

Sebelum penulis melaksanakan kerja magang, ada beberapa prosedur pelaksanaan yang harus dilalui terlebih dahulu, yaitu :

a. Pencarian perusahaan tempat untuk kerja magang.
b. Mengajukan surat pengantar kerja magang kepada pihak kampus dengan mengisi formulir pengajuan kerja magang. Surat pengantar kerja magang ditujukan kepada perusahaan dengan ditandatangani oleh Ketua Program Studi Manajemen.
c. Mahasiswa membawa surat pengantar kerja magang dari pihak kampus ke perusahaan pada saat *interview* dengan bagian *Human Resources.*
d. Mahasiswa mendapat persetujuan kerja magang dari perusahaan, mahasiswa membawa surat balasan dari perusahaan ke BAAK untuk

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

mendapatkan formulir yang berhubungan dengan pekerjaan yang akan dilakukan selama kerja magang.

e. Pelaksanaan kerja magang.
f. Penyusunan laporan kerja magang.
g. Bimbingan laporan kerja magang.
h. Sidang kerja magang.

1.4 Sistematika Penulisan Laporan Kerja Magang

Sistematika dalam penulisan laporan kerja magang ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini, penulis membahas hal-hal mengenai latar belakang pelaksanaan kerja magang, maksud dan tujuan kerja magang, waktu dan prosedur pelaksanaan kerja magang, serta sistematika penulisan laporan kerja magang.

BAB II GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini, mambahas sejarah singkat perusahaan, profil perusahaan, struktur organisasi perusahaan di tempat penulis bekerja sebagai mahasiswa magang, dan penggunaan landasan teori yang berhubungan dengan praktek kerja magang yang dilaksanakan.

BAB III PELAKSANAAN KERJA MAGANG

Dalam bab ini, penulis menjabarkan mengenai pelaksanaan kerja magang yang berisikan kedudukan dan koordinasi penulis dalam struktur organisasi perusahaan, tugas-tugas yang diberikan, proses kerja magang, kendala yang dihadapi selama pelaksanaan kerja magang, solusi atas kendala yang ditemukan, dan pengamatan sisi positif maupun negatif dari perusahaan tempat melaksanakan kerja magang.

BAB IV SIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini, penulis menjabarkan mengenai sejumlah simpulan yang diambil terkait dengan teori yang didapatkan selama kegiatan perkuliahan dengan kondisi nyata pada saat melakukan kerja magang, serta saran dan kritik yang membangun guna untuk perbaikan perusahaan ke depannya.

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