

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Persaingan antara perusahaan di era globalisasi ini sudah semakin tajam sehingga suatu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang tangguh. Sumber daya manusia terus dituntut agar mampu untuk mengembangkan diri sendiri secara lebih aktif, agar menjadi pribadi yang lebih bekerja keras dengan penuh semangat sehingga potensi insaninya berkembang dengan maksimal. Bagi perusahaan sumber daya manusia merupakan aset didalam suatu perusahaan dan dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas dapat memiliki kompetensi yang tinggi, tujuan perusahaan dapat terwujud, oleh karena itu bahwa suatu perusahaan pasti membutuhkan sumber daya manusia untuk bekerja di dalamnya. Tanpa adanya sumber daya yang berkualitas maka dalam suatu perusahaan tidak akan dapat mengembangkan dan menjalankan roda bisnis maupun tujuan perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia sebagai alat untuk pendukung dalam memenuhi pencapaian tujuan yang diharapkan perusahaan, sehingga perusahaan harus lebih memperhatikan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat bersaing sehat dengan perusahaan lain, mengingat persaingan kedepan yang semakin ketat untuk hal itu sumber daya manusia dapat diukur dengan tingkat keahliannya atau kemampuannya dalam mengelola sesuatu, keterampilannya, penguasaan ilmu

pengetahuan, dan cara berkomunikasi yang baik serta motivasi dalam berkerja Menurut Dewi (2019).

Salah satu cara dalam mencari sumber daya manusia yang berkualitas, yaitu dengan melalui proses rekrutmen. Rekrutmen dan seleksi merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang memiliki fungsi yang penting juga, maka rekrutmen dan seleksi sebagai cara dan upaya untuk pencarian sejumlah calon pegawai yang memenuhi syarat yang dibutuhkan perusahaan. Rekrutmen adalah suatu usaha untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik untuk melamar ke perusahaan tersebut yang sesuai dengan kualifikasi yang sedang dibutuhkan.

Menurut Sutrisno (2019) hakikatnya rekrutmen adalah suatu proses untuk menentukan pelamar yang ingin ditarik untuk dipekerjakan dalam suatu perusahaan, dimulai ketika para pelamar dicari oleh suatu perusahaan dan berakhir ketika permohonan pekerjaan (lamaran) mereka diserahkan kemudian hasil dari permohonan pekerjaan (lamaran) mereka akan diseleksi oleh perusahaan dan dipilih yang mendekati kriteria yang dicari oleh perusahaan Sutrisno, (2019). Jika perusahaan ingin mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dengan jumlah yang sangat mencukupi, maka perusahaan membutuhkan metode rekrutmen yang dapat digunakan dalam proses rekrutmen agar lebih efektifitas dan efesiensi suatu perusahaan terwujud, sehingga diperlukan proses rekrutmen yang tepat dengan berlandaskan perencanaan yang sempurna mungkin.

Menurut Hasibuan (2017) karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa karyawan aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawanlah berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan

tujuan yang ingin dicapai Hasibuan (2017). Bentuk kebijakan sistem rekrutmen yang diterapkan pada suatu perusahaan dapat menjadi salah satu cara untuk mengukuhkan perusahaan. Karyawan yang telah dipilih yaitu karyawan yang mempunyai standar kualifikasi yang sudah mampu melalui proses rekrutmen yang efektif. Sehingga karyawan yang mempunyai standar kualifikasi yang bagus akan di rekrut untuk ditempatkan disuatu unit perusahaan. Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi berdasarkan pada metode tertentu, metode yang digunakan untuk pelaksanaan rekrutmen dan seleksinya untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan yaitu metode tertutup dan metode terbuka. Menurut Hasibuan (2017) metode terbuka hanya diinformasikan kepada karyawan yang tertentu saja, sedangkan metode terbuka ketika penarikan diinformasikan secara luas dengan menggunakan media sosial, dan media sosial lainnya, sehingga metode rekrutmen dapat berasal dari luar perusahaan dan dalam perusahaan, hal ini untuk memperluas perusahaan untuk mendapatkan calon karyawan yang berkualitas Hasibuan (2017).

Prosedur *rekrutmen* pada dasarnya ialah dengan melalui tahapan pada seleksi surat-surat lamaran, pengisian blanko lamaran, pemeriksaan berkas, melakukan tes kesehatan maupun tes psikologi. *interview* serta seleksi khusus untuk langkah pengambilan keputusan berdasarkan skor *interview* dari calon karyawan. Setelah melakukan seleksi proses pengambilan keputusan maka ada perencanaan yang berhubungan dengan tugas dan penempatan karyawan. Prosedur pelaksanaan yang ditetapkan dengan cermat dan berdasarkan asas efisien untuk memperoleh karyawan yang *qualified* dengan penempatan yang tepat. Maka dari

itu perusahaan harus teliti dalam memilih sumber daya manusia agar prosedur yang sudah ditetapkan akan berjalan dengan lancar.

Berdasarkan pengamatan penulis, proses rekrutmen di Hotel Royal Tulip mulai tahap pemasangan lowongan kerja kemudian seleksi kepada calon karyawan sesuai *departement* yang membutuhkan karyawan kemudian wawancara kepada HRM *Human Resources Manager*. Kemudian jika sudah memenuhi kualifikasi karyawan baru tersebut harus melakukan *medical check up* dan test antigen dan menandatangani kontrak kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis mengangkat laporan tugas akhir ini yang berjudul “Prosedur Perekrutan Karyawan Di Hotel Royal Tulip Surabaya”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah yang telah disajikan diatas, maka penulis dapat menyimpulkan masalah dalam penelitian ini yaitu :  
“Bagaimana Prosedur Perekrutan Karyawan di Hotel Royal Tulip Surabaya ?”

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui tata cara pelaksanaan prosedur perekrutan karyawan secara maksimal.

### **2. Manfaat Penelitian**

#### **a. Manfaat Bagi Penulis**

- 1) Sebagai referensi bagi penulis untuk menambah wawasan dalam ilmu pengetahuan khususnya sumber daya manusia.
- 2) Sebagai salah satu referensi penelitian bagi mahasiswa dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam pembahasan Sumber Daya Manusia.

**b. Bagi Perusahaan**

Sebagai masukan yang membangun guna meningkatkan kualitas kerja bagi hotel royal tulip surabaya.

**c. Bagi Pembaca**

Sebagai referensi bagi pihak yang akan melakukan penelitian yang sama