

Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Pada Villa Song Broek Di Kecamatan Payangan Kabupaten Gianyar

Kadek Cindy Indriani*¹, I Nyoman Sujana²

^{1,2}Program Studi Pendidikan Ekonomi, Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Bali

e-mail: kadekcindyindriani11@undiksha.ac.id*¹, nyoman.sujana@undiksha.ac.id²

Abstrak

Riwayat Artikel
Tanggal diajukan:
12 Juli 2022

Tanggal diterima :
15 Januari 2024

Tanggal
dipublikasikan:
25 April 2024

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses rekrutmen karyawan pada Villa Song Broek, kendala yang dihadapi dalam proses sumber rekrutmen karyawan pada Villa Song Broek, dan solusi yang dilakukan untuk mengatasi kendala yang terjadi pada rekrutmen Di Villa Song Broek. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Subjek dari penelitian ini adalah pemilik villa, manajer, dan karyawan pada villa tersebut. Objek dari penelitian ini adalah pelaksanaan rekrutmen pada Villa Song Broek. Pengumpulan data menggunakan wawancara. Selanjutnya data dianalisis dengan menggunakan teknik triangulasi data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan rekrutmen pada Villa Song Broek terdapat beberapa tahapan proses rekrutmen yang berbeda dengan teori proses rekrutmen yang seharusnya. Dalam proses rekrutmen di villa tidak terdapat beberapa tahapan seperti penentuan dasar rekrutmen, identifikasi jabatan kosong, mencari info jabatan melalui analisis jabatan, dan menyeleksi kandidat.

Kata Kunci: Rekrutmen Karyawan

Abstract

This study aims to determine the employee recruitment process at Villa Song Broek, the obstacles faced in the process of recruiting employees at Villa Song Broek, and the solutions to overcome the obstacles that occur in recruitment at Villa Song Broek. This type of research is descriptive research. The subjects of this study were the villa owners, managers, and employees at the villa. The object of this research is the implementation of recruitment at Villa Song Broek. Collecting data using interviews. Furthermore, the data were analyzed using data triangulation techniques. The results showed that in the implementation of recruitment at Villa Song Broek there were several stages of the recruitment process that were different from the theory of the supposed recruitment process. In the recruitment process at the villa, there are no stages such as determining the basis of recruitment, identifying vacant positions, seeking job information through job analysis, and selecting candidates.

Keywords : Employee Recruitment

Pengutipan:
Indriani, K. C.
Sujana, I. N.
(2022). Analisis
Pelaksanaan
Rekrutmen Pada
Villa Song Broek
Di Kecamatan
Payangan
Kabupaten
Gianyar. *Jurnal
Pendidikan
Ekonomi
Undiksha*, 16 (1),
26-34
doi:
10.23887/jjpe.v16
i1.50131

PENDAHULUAN

Perusahaan dalam menjalankan suatu usaha mempunyai bermacam sumber daya seperti dana atau uang, teknologi untuk menopang kegiatan produksi, strategi yang dipergunakan dalam beroperasi, manusia dan lainnya (Priyono 2010). Beberapa macam sumber daya yang ada, sumber daya manusia (SDM) ialah yang paling mendasar dikarenakan suatu SDM yang berkualitas dapat menentukan maju mundurnya suatu usaha (Eryna 2020). Setiap usaha tidak dapat sukses jika tidak ada orang-orang yang mendukung usaha tersebut. (Hanggraeni 2012) menyatakan bahwa manusia bagaikan bahan bakar yang dapat menjadi sebuah energi bagi berjalannya suatu organisasi agar dapat meraih tujuannya. (Priyono 2010) menyatakan bahwa dalam melaksanakan perencanaan, pengelolaan, dan pengendalian SDM dibutuhkan sebuah alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM). MSDM sangat diperlukan dalam membantu manajer untuk meminimalisir kesalahan dalam merekrut karyawan, seperti mempekerjakan orang yang salah, pekerja tidak optimal, serta dalam proses wawancara dilakukan secara bertele-tele (Hanggraeni 2012). Sehingga ketika mencari SDM suatu perusahaan perlu melakukan proses rekrutmen yang efektif agar tercapainya tujuan perusahaan yang sudah ditentukan. Menurut (Sinambela 2016) kegiatan rekrutmen sangatlah penting dalam manajemen SDM dikarenakan rekrutmen yang berhasil akan terciptanya sumber daya yang berkualitas sesuai dengan yang diperlukan oleh suatu perusahaan tersebut. Maka dari itu, diperlukannya pelaksanaan rekrutmen dengan hati-hati dan cerdas. Proses rekrutmen memiliki peran penting dalam mensukseskan suatu perusahaan dikarenakan hal tersebut dapat memperlihatkan kekuatan dan kemampuan perusahaan dalam beradaptasi, berkembang dan bertahan diatas gempuran persaingan. Pelaksanaan rekrutmen yang tepat akan menentukan keberhasilan karyawan dalam memenuhi tuntutan perusahaan. Dari proses rekrutmen inilah perusahaan berharap memiliki

pegawai yang dapat sesuai dengan syarat yang diperlukan perusahaan. Proses rekrutmen yang tepat akan memperoleh karyawan yang sesuai dan mampu bertahan bersama dengan perusahaan dalam kurun waktu yang sudah ditentukan (Arif 2018). Menurut (Pottale 2016) rekrutmen ialah rangkaian kegiatan yang dilaksanakan oleh suatu perusahaan dalam mempunyai pegawai maupun karyawan dengan melewati berbagai cara diantaranya identifikasi dan evaluasi sumber karyawan, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi kerja. Tujuan dari rekrutmen adalah untuk mendapatkan pelamar sebanyak-banyaknya yang mampu memenuhi kriteria yang diperlukan oleh perusahaan (Widyaningsih 2018). Menurut (Tegar 2019) karyawan adalah asset penting untuk perusahaan dikarenakan mereka yang nantinya akan merencanakan dan menjadi pelaku aktif dalam aktivitas yang dilaksanakan oleh perusahaan.

Pada dasarnya suatu perusahaan memiliki divisi sendiri dalam merekrut karyawan. Divisi tersebut dikendalikan oleh Departemen SDM, sehingga apapun aktivitas yang divisi perekrutan laksanakan akan selalu dalam kendali Departemen SDM. Sedangkan, untuk organisasi kecil yang bisnisnya terbatas, perekrutan biasanya akan dilakukan oleh pemilik usaha itu sendiri (Sinambela 2016). Perekrutan karyawan memiliki beberapa tahapan yang perlu dilaksanakan oleh perusahaan agar dapat menghasilkan karyawan yang memiliki kualitas yang baik. Menurut (Tegar 2019) terdapat beberapa tahapan pelaksanaan rekrutmen yang perlu diperhatikan dalam merekrut karyawan, dimulai dari penentuan dasar rekrutmen, penentuan sumber rekrutmen, identifikasi jabatan kosong, mencari info jabatan melalui analisis jabatan, menentukan calon pegawai, menentukan metode rekrutmen, memanggil calon, menyeleksi kandidat, penawaran kerja, dan mulai bekerja. Terdapat sepuluh tahapan yang perlu dilaksanakan dalam melakukan

rekrutmen guna memperoleh pegawai sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan oleh perusahaan. Pada villa song broek, pelaksanaan rekrutmen dilaksanakan tidak sesuai dengan tahapan rekrutmen yang terdapat di dalam teori rekrutmen. Dari tahapan pelaksanaan rekrutmen tersebut, pemilik villa song broek tidak melaksanakan beberapa tahapan seperti penentuan dasar rekrutmen, identifikasi jabatan kosong, mencari info jabatan melalui analisis jabatan, dan menyeleksi kandidat. Dari wawancara yang telah dilakukan dengan pemilik villa, tahapan pelaksanaan rekrutmen pada villa song broek dilaksanakan dengan berbagai metode rekrutmen yaitu dengan memberitahukan melalui sosial media instagram, referensi pegawai, dan walk-in applicants yang mana pelamar langsung mendatangi villa untuk melamar kerja dikarenakan pelamar mengetahui villa tersebut sedang mencari pekerja. Para pelamar yang datang kemudian akan diwawancara secara langsung oleh pemilik villa. Setelah itu, pemilik villa melakukan penawaran kerja kepada pelamar tanpa menyeleksi pelamar terlebih dahulu. Dalam penawaran kerja ini akan diberikan suatu perkenalan lebih dalam dan perjanjian kerja mengenai ketentuan yang ada di villa. Setelah semuanya selesai, pelamar yang diterima mulai bekerja. Dari hasil wawancara yang sudah dilakukan dengan pemilik villa Bapak Wayan Darma Sedana, beliau mengatakan bahwa beliau mengabaikan beberapa hal pada saat merekrut karyawan, seperti pendidikan, bahasa, dan keterampilan. Sehingga, dalam melaksanakan rekrutmen pemilik villa melewati beberapa tahapan pelaksanaan rekrutmen yang tepat. Para karyawan yang bekerja di villa tersebut tidak memiliki kemampuan khusus, mereka melakukan semua pekerjaan dikarenakan tidak ada bagian khusus yang mereka lakukan sesuai dengan kemampuan mereka. Sehingga, karyawan di villa tersebut diharapkan dapat melakukan semua pekerjaan dan

kemampuan tersebut dilatih secara langsung ditempat.

Dari penjabaran permasalahan di atas maka peneliti tertarik mengambil penelitian dengan judul "Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Pada Villa Song Broek Di Kecamatan Payangan Kabupaten Gianyar".

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif kualitatif dilakukan guna mendeskripsikan mengenai pelaksanaan rekrutmen pada villa song broek, dampak yang dapat ditimbulkan akibat pelaksanaan yang tidak tepat serta upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi akibat dari pelaksanaan rekrutmen yang tidak tepat. Subjek penelitian ini ialah pemilik villa, manajer, dan pegawai pada villa tersebut. Objek dari penelitian ini adalah pelaksanaan rekrutmen pada villa song broek. Jenis data yang dipergunakan pada penelitian ini ialah data kualitatif yang didapatkan dari hasil wawancara terhadap pemilik villa, manajer, dan karyawan pada villa tersebut. Data primer dari penelitian ini bersumber dari hasil wawancara yang sudah dilakukan oleh peneliti bersama narasumber. Data sekunder dari penelitian ini merupakan data yang didapat dari tempat penelitian yang sudah tersedia di villa song broek.

Metode yang digunakan di dalam mengumpulkan data meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi adalah metode dalam mengumpulkan data yang dilaksanakan dengan pengamatan ditambah dengan proses mencatat suatu tindakan atau keadaan objek yang diamati. Wawancara ialah dua orang yang melakukan proses tukar-menukar ide dan informasi melalui tanya jawab, sehingga mendapat inti dari suatu pembicaraan. Data yang didapat dari penelitian ini yaitu hasil wawancara peneliti dengan pemilik, manajer, dan karyawan villa song broek. Dokumentasi ialah metode yang digunakan dalam mengumpulkan data dengan dokumen

yang dapat berbentuk tulisan, gambar. Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah teknik deskriptif kualitatif dengan penekanan utama pada sumber penelitian. Teknik analisis yang dipergunakan dalam penelitian mengikuti seperti apa yang dikemukakan oleh (Sugiyono 2020) yaitu reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah peneliti lakukan dengan melakukan wawancara kepada subjek penelitian, maka didapatkan hasil dan pembahasan yaitu :

1. Proses Rekrutmen Sumber Daya Manusia di Villa Song Broek

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang baik, suatu perusahaan perlu mengadakan rekrutmen untuk menarik orang-orang diluar sana agar datang untuk melamar bekerja. Proses rekrutmen karyawan sebaiknya dilakukan melalui beberapa tahapan sebagai berikut.

1) Penentuan Dasar Rekrutmen

Dasar rekrutmen haruslah berpatokan pada spesifikasi pekerjaan yang sudah ditetapkan guna mengisi jabatan tersebut. Job specification harus dijelaskan secara rinci. Berdasarkan wawancara dengan owner villa Bapak Wayan Darma Sedana, beliau mengatakan :

“karena ini merupakan usaha pertama yang saya bangun, maka saya perlu banyak belajar apalagi dalam proses rekrutmen. Pada saat itu saya mengabaikan beberapa teori rekrutmen salah satunya yaitu mengenai spesifikasi job yang harusnya saya kerjakan dengan baik agar mendapatkan karyawan yang sesuai saya harapkan. Sehingga banyak karyawan yang saya terima tidak sesuai dari segi keterampilan dan kemampuan bahasanya juga kurang. Jadi, Ketika mendapat tamu asing masih kesulitan saat menanganinya.”

Hasil wawancara tersebut selaras dengan hasil wawancara manager villa Bapak I Made Rama Widarmana Putra, beliau mengatakan bahwa :

“memang dalam proses rekrutmen spesifikasi job sangat penting, tapi disini kami seperti sedikit mengabaikan karena ini usaha pertama kami dan banyak pelamar yang melamar kerja di villa berasal dari desa kami membangun villa, sehingga kami banyak menerima karyawan yang masih memiliki kekurangan dari segi keterampilan dan kemampuan bahasa.”

2) Penentuan Sumber Rekrutmen

Sumber karyawan berasal dari sumber internal maupun eksternal.

(1) Sumber internal yaitu mencari karyawan yang bersumber dari dalam perusahaan. Berdasarkan wawancara dengan owner villa Bapak Wayan Darma Sedana, beliau mengatakan :

“selama ini, saya belum pernah melakukan rekrutmen dengan merekrut karyawan dari villa karena ini villa pertama yang saya bangun, jadi karyawannya semua dari luar yang mengetahui bahwa villa ini sedang mencari karyawan.”

Hasil wawancara tersebut selaras dengan hasil wawancara manager villa Bapak I Made Rama Widarmana Putra, beliau mengatakan bahwa :

“karena villa ini merupakan villa pertama yang dibangun dan belum ada cabangnya, sehingga belum pernah merekrut karyawan selain dari luar villa.”

(2) Sumber eksternal adalah mencari karyawan yang bersumber dari luar perusahaan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan owner villa Bapak Wayan Darma Sedana, beliau mengatakan :

“karyawan yang bekerja di villa saya berasal dari luar villa, jadi mereka melamar kerja karena ada yang melihat melalui Instagram dan ada juga yang melamar dari warga desa payangan yang mengetahui saya membangun villa. Selain itu, warga desa yang mengetahui terdapat lowongan pekerjaan disini

memberitahu juga kepada keluarga mereka yang ingin mencari pekerjaan.”

Hasil wawancara tersebut selaras dengan hasil wawancara manager villa Bapak I Made Rama Widarmana Putra, beliau mengatakan bahwa :

“kebanyakan karyawan yang mendaftar warga dari desa payangan yang mengetahui bahwa sedang mencari karyawan di villa, tetapi ada juga yang melamar dari melihat postingan yang kami buat melalui media sosial Instagram.”

3) Mengidentifikasi Jabatan yang Kosong

Rekrutmen diawali dengan mengidentifikasi jabatan yang belum diduduki oleh karyawan diakibatkan karena karyawan mendapat promosi, terjadi PHK, pengunduran diri, dan karyawan pension/meninggal. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan owner villa Bapak Wayan Darma Sedana, beliau mengatakan :

“saya tidak melakukan identifikasi mengenai posisi atau di bagian mana nantinya karyawan tersebut ditempatkan, karena ini usaha villa pertama saya jadi disini saya belum memiliki pengalaman dalam melakukan rekrutmen jadi melewatkan beberapa hal salah satunya seperti hal ini.”

Hasil wawancara tersebut selaras dengan hasil wawancara manager villa Bapak I Made Rama Widarmana Putra, beliau mengatakan bahwa :

“karena ini usaha villa pertama jadi kami masih banyak hal yang perlu dipelajari sehingga kami melewatkan beberapa hal dalam melakukan perekrutan.”

4) Mencari Informasi Jabatan melalui Analisis Jabatan

Persyaratan jabatan dibuat dengan teliti dan jelas sehingga tidak mengganggu proses selanjutnya. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan owner villa Bapak Wayan Darma Sedana, beliau mengatakan :

“dalam proses perekrutan saya tidak ada analisis jabatan.”

Hasil wawancara tersebut selaras dengan hasil wawancara manager villa Bapak I Made Rama Widarmana Putra, beliau mengatakan bahwa :

“proses rekrutmen kami tidak ada tahapan

analisis jabatan.”

5) Menentukan Calon yang Tepat

Jika persyaratan jabatan sudah ditetapkan, maka tahapan berikutnya ialah menetapkan calon karyawan yang tepat. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan owner villa Bapak Wayan Darma Sedana, beliau mengatakan bahwa :

“setelah melakukan wawancara dan kami rasa bahwa calon karyawan ini sudah tepat untuk bekerja disini maka kami akan langsung memberitahukan mengenai apa saja tugas mereka nanti selama bekerja di villa ini.”

Hasil wawancara tersebut selaras dengan hasil wawancara manager villa Bapak I Made Rama Widarmana Putra, beliau mengatakan bahwa :

“jika kami merasa calon karyawan tersebut sudah tepat dan saya merasa mereka pantas bekerja di villa ini maka saya selanjutnya akan memberitahukan mengenai ketentuan dan pekerjaan apa saja yang harus mereka lakukan.”

6) Memilih Metode Rekrutmen yang Tepat

Terdapat beberapa metode pilihan yang bisa dipilih oleh perusahaan dalam melaksanakan rekrutmen, seperti melalui *employee referrals*, *walk-ins* and *write-ins*, maupun iklan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan owner villa Bapak Wayan Darma Sedana, beliau mengatakan bahwa :

“dalam melakukan rekrutmen, metode yang dipilih oleh kami yaitu dengan melalui sosial media Instagram dan kebanyakan pelamar langsung mendatangi villa untuk melamar kerja karena mereka mengetahui bahwa kami sedang mencari karyawan.”

Hasil wawancara tersebut selaras dengan hasil wawancara manager villa Bapak I Made Rama Widarmana Putra, beliau mengatakan bahwa :

“metode rekrutmen kami yaitu dengan memberitahukan melalui sosial media Instagram dan kebanyakan pelamar datang langsung ke villa, karena pelamar banyak yang berasal dari desa payangan yang sudah mengetahui kami membangun villa.”

7) Memanggil Calon yang Memenuhi Persyaratan

Kandidat yang sudah memenuhi kriteria jabatan akan dipanggil, setelah

kelengkapan administrasi sudah terpenuhi. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan owner villa Bapak Wayan Darma Sedana, beliau mengatakan bahwa :

“calon karyawan yang sudah memenuhi persyaratan administrasi, maka nantinya saya akan langsung melakukan wawancara apakah mereka bisa bekerja di villa ini atau tidak.”

Hasil wawancara tersebut selaras dengan hasil wawancara manager villa Bapak I Made Rama Widarmana Putra, beliau mengatakan bahwa :

“setelah persyaratan administrasinya lengkap maka pelamar akan langsung saya wawancarai.”

8) Menyeleksi Kandidat

Proses seleksi calon karyawan dapat dilaksanakan bila terdapat banyak pilihan atau banyak calon pelamar pekerja dibandingkan dengan kesediaan jabatan yang akan diduduki. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan owner villa Bapak Wayan Darma Sedana, beliau mengatakan bahwa :

“kami tidak melakukan seleksi karyawan karena kami kebanyakan langsung menerima karyawan setelah melakukan wawancara.”

Hasil wawancara tersebut selaras dengan hasil wawancara manager villa Bapak I Made Rama Widarmana Putra, beliau mengatakan bahwa :

“setelah proses wawancara dilakukan kami kebanyakan langsung menerima pelamar untuk bekerja karena saat itu kami juga mencari sedikit karyawan.”

9) Membuat Penawaran Kerja

Setelah beberapa proses rekrutmen, berikutnya hal yang patut disiapkan ialah penawaran kerja. Pada rangkaian kegiatan penawaran ini, membutuhkan pengenalan lebih mendalam dan perjanjian kerja terkait ketentuan-ketentuan di instansi. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan owner villa Bapak Wayan Darma Sedana, beliau mengatakan bahwa:

“setelah perekrutan selesai selanjutnya kami pasti akan memberitahukan kepada karyawan mengenai ketentuan-ketentuan saat bekerja disini dan memperkenalkan mengenai tempat dan pekerjaan yang

harus mereka lakukan.”

Hasil wawancara tersebut selaras dengan hasil wawancara manager villa Bapak I Made Rama Widarmana Putra, beliau mengatakan bahwa :

“setelah kami mendapatkan karyawan maka kami selanjutnya akan melakukan penawaran kerja dengan memberitahukan pekerjaan yang harus mereka lakukan di villa ini dan ketentuan- ketentuan apa saja yang sudah kami tentukan saat karyawan bekerja di villa ini.”

10) Mulai Bekerja

Setelah karyawan diterima maka selanjutnya akan didik dan dibina agar nantinya karyawan mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan bisa berada di perusahaan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan owner villa Bapak Wayan Darma Sedana, beliau mengatakan bahwa :

“karena kami mengetahui karyawan yang kami terima masih memiliki banyak kekurangan, maka kami terus melakukan pelatihan (*training*) agar karyawan nantinya terbiasa dengan tugasnya dan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik.”

Hasil wawancara tersebut selaras dengan hasil wawancara manager villa Bapak I Made Rama Widarmana Putra, beliau mengatakan bahwa :

“kami memberikan pelatihan kepada setiap karyawan yang diterima bekerja agar nantinya mereka dapat lebih optimal dalam melakukan pekerjaannya. Walaupun mereka masih banyak kekurangan tetapi dengan berjalannya waktu pasti akan membaik.”

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa tahapan yang tidak dilaksanakan dalam proses rekrutmen di Villa Song Broek. Tahapan tersebut meliputi penentuan dasar rekrutmen, mengidentifikasi jabatan kosong, mencari info jabatan melalui analisis jabatan, dan menyeleksi kandidat. Pada penentuan dasar rekrutmen berpatokan dengan spesifikasi pekerjaan yang sudah ditetapkan untuk menduduki

jabatan, sehingga pelamar yang datang melamar sesuai dengan pekerjaan yang diminati. *Job specification* harus diuraikan secara terperinci. Tetapi dalam perekrutan di Villa Song Broek, spesifikasi pekerjaan yang dibuat tidak diuraikan secara terperinci dan jelas, seperti dalam menentukan batas usia dan pendidikan. Tahapan selanjutnya yaitu tahapan analisis jabatan yang merupakan proses penting yang mana owner dan manajer villa dapat menentukan karyawan sesuai dengan kebutuhan villa. Analisis jabatan menunjukkan kualifikasi pendidikan, pengalaman, dan skill yang dibutuhkan untuk menjalankan suatu pekerjaan. Namun, dalam proses rekrutmen di Villa Song Broek tidak ada tahapan analisis jabatan tersebut. Kemudian, proses rekrutmen dilanjutkan dengan menentukan apakah persyaratan administrasi yang diperlukan sudah lengkap, kemudian menyeleksi dan menentukan calon yang tepat. Namun, pada Villa Song Broek tidak ada proses seleksi.

Dari hasil penelitian diatas terlihat bahwa proses pelaksanaan rekrutmen pada Villa Song Broek berbeda dengan teori proses rekrutmen yang seharusnya. Menurut (Tegar 2019), terdapat 10 tahapan dalam proses rekrutmen meliputi; penentuan dasar rekrutmen, penentuan sumber rekrutmen, mengidentifikasi jabatan yang kosong, analisis jabatan, menentukan calon yang tepat, memilih metode rekrutmen yang tepat, memanggil calon yang tepat, menyeleksi kandidat, membuat penawaran kerja, dan mulai bekerja. Namun, pemilik villa melewati beberapa tahapan yang ada dalam teori rekrutmen. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Mardani 2021) yang menyatakan bahwa rekrutmen karyawan pada Hotel Batung Batulis Banjarmasin kurang efektif. Hal ini terlihat dari perencanaan tenaga kerja, analisis jabatan, dan metode perekrutan yang belum terealisasi dengan baik.

2. Kendala yang Dihadapi Dalam Proses Rekrutmen Sumber Daya Manusia di Villa Song Broek

Dalam proses rekrutmen sumber daya manusia di Villa Song Broek terdapat beberapa kendala yang dihadapi dalam proses rekrutmen. Menurut hasil wawancara dengan pemilik villa Bapak Wayan Darma Sedana, beliau mengatakan bahwa :

“sebenarnya didalam mencari karyawan untuk bekerja di villa tidak mengalami kesulitan, karena ada saja yang mendaftar untuk menjadi karyawan, namun kendala yang dihadapi saat melakukan rekrutmen yaitu susah dalam mendapatkan karyawan yang dapat memenuhi persyaratan spesifikasi yang diperlukan.”

Hasil wawancara diatas didukung oleh hasil wawancara dari Bapak I Made Rama Widarmana Putra, beliau mengatakan bahwa :

“sebagai manajer kendala yang dialami dalam melakukan perekrutan yaitu dalam mencari karyawan yang sesuai dengan spesifikasi yang kita harapkan, sehingga banyak karyawan villa yang diterima tidak terlalu sesuai dengan spesifikasi yang ditentukan.”

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat peneliti simpulkan bahwa didalam perekrutan karyawan tentu saja terdapat kendala yang dihadapi oleh owner dan manajer villa dalam memilih karyawan yang sesuai dengan spesifikasi yang diharapkan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Effendy 2017) yang menyatakan bahwa kendala tersebut masuk dalam kondisi eksternal yaitu langka tidaknya keahlian dan keterampilan tertentu. Untuk menghadapi kendala tersebut perusahaan perlu memperluas sumber rekrutmen dan secara jelas dalam memberikan persyaratan kualifikasi yang diperlukan perusahaan sehingga yang datang untuk melamar sesuai dengan yang perusahaan butuhkan.

3. Solusi Untuk Menghadapi Kendala

yang Dihadapi Dalam Proses Rekrutmen Sumber Daya Manusia di Villa Song Broek

Dengan adanya kendala yang terjadi tentu saja terdapat solusi untuk mengatasi kendala tersebut dengan tujuan untuk mengurangi risiko menerima karyawan tidak sesuai dengan spesifikasi yang diharapkan. Hal-hal yang dilakukan oleh owner villa song broek Bapak Wayan Darma Sedana yaitu beliau mengatakan bahwa:

“solusi yang kami lakukan yaitu dengan melakukan pelatihan terhadap karyawan yang diterima karena dengan hal tersebut karyawan pasti akan terbiasa dengan tugasnya walaupun mereka diterima tidak sesuai dengan spesifikasi yang kita harapkan dan saya juga sudah membahas dengan pihak manajer untuk secara jelas dalam mencantumkan persyaratan kualifikasi sesuai dengan yang dibutuhkan oleh villa.”

Hasil wawancara diatas didukung oleh hasil wawancara dari manajer villa Bapak I Made Rama Widarmana Putra yaitu beliau mengatakan bahwa :

“solusi yang kami lakukan dengan lebih memperjelas dalam mencantumkan persyaratan kualifikasi sesuai dengan yang dibutuhkan oleh villa sehingga kita nantinya akan mendapat karyawan sesuai dengan yang kita harapkan dan untuk karyawan yang sudah diterima walaupun tidak terlalu sesuai dengan yang kami harapkan, kami akan memberikan banyak pelatihan agar mereka terbiasa dengan tugas mereka dan dapat menjalankannya dengan baik.”

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat peneliti simpulkan bahwa dengan adanya kendala tentu saja terdapat solusi yang dilakukan. Solusi yang dilakukan oleh owner dan manajer villa yaitu dengan secara jelas mencantumkan persyaratan kualifikasi sesuai yang dibutuhkan oleh villa sehingga karyawan yang melamar ke villa itu memang sesuai dengan

kualifikasi yang diinginkan serta untuk karyawan yang diterima tetapi tidak sesuai dengan yang spesifikasi yang diharapkan diberikan pelatihan (*training*) selama bekerja di villa.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, peneliti menyimpulkan pertama, proses rekrutmen pada Villa Song Broek berbeda dengan teori rekrutmen. Pada Villa Song Broek dalam penentuan dasar rekrutmen tidak secara jelas dan terperinci dalam menentukan spesifikasi pekerjaan. Selain itu, Villa Song Broek juga tidak melakukan analisis jabatan dan proses seleksi. Dalam menentukan sumber karyawan, Villa Song Broek mengambil dari sumber eksternal yaitu dengan merekrut dari luar villa. Metode yang digunakan untuk merekrut karyawan yaitu dengan media sosial Instagram dan *walk-ins*. Pada Villa Song Broek pelamar langsung datang dengan membawa berkas administrasi untuk melakukan proses wawancara. Setelah berkas administrasi mereka diperiksa dan proses wawancara selesai, pemilik villa akan memberikan penawaran pekerjaan.

Kedua, dalam proses rekrutmen sumber daya manusia di Villa Song Broek, kendala yang dihadapi yaitu dengan merekrut karyawan yang tidak memiliki spesifikasi yang sesuai dibutuhkan oleh Villa Song Broek.

Ketiga, solusi yang diperlukan dalam mengatasi kendala proses rekrutmen sumber daya manusia Pada Villa Song Broek yaitu dengan lebih memperjelas dalam menentukan spesifikasi pekerjaan dan memberikan pelatihan kepada karyawan yang kurang memenuhi spesifikasi agar nantinya bisa menjadi karyawan yang berkompeten.

Saran yang dapat peneliti sampaikan yaitu, diharapkan dengan adanya penelitian ini menjadi salah satu evaluasi dan koreksi dalam

melaksanakan proses rekrutmen sumber daya manusia selanjutnya, sehingga dalam membuat perencanaan perekrutan dapat lebih baik lagi kedepannya agar mendapatkan SDM yang lebih berkompeten. Saran untuk peneliti selanjutnya yang ingin meneliti topik yang sama diharapkan dapat menambah sumber referensi dan mencari lebih banyak sumber agar nantinya hasil penelitiannya dapat lebih baik dan lebih lengkap lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif, Muhammad. 2018. "Analisis Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Oase Muhammad Arif." 15(1).
- Effendy, Raymond. 2017. "Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada PT. Bambang Djaja." *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisasi* 16 no. 3(1):131–39.
- Eryna. 2020. "PENGARUH REKRUTMEN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RADIO REPUBLIK INDONESIA (RRI) BENGKALIS." 9(1):15–24.
- Hanggraeni, Dewi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Mardani, Ika Sri. 2021. "Analisis Proses Perekrutan Karyawan Pada Hotel Batung Batulis Banjarmasin." 7(1).
- Pottale, Billy. 2016. "PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK SULUTGO THE INFLUENCE OF THE RECRUITMENT PROCESS FOR AND SELECTION OF THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT PT . BANK SULUTGO." 16(04):453–64.
- Priyono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Penelitian Yang Bersifat : Eksploratif, Enterpretif, Interatif Dan Konstruktif*. Bandung: Alfabeta.
- Tegar, Nanang. 2019. *Manajemen SDM Dan Karyawan*. Yogyakarta: QUADRANT.
- Widyaningsih, Y. & Purwatmini. 2018. "Proses Rekrutmen Karyawan Marketing Di PT Mega Bintang Perdana." *Jurnal Mahasiswa Bina Insani* 2(2):172–181.