



**Universitas Katolik Parahyangan**  
**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**  
**Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis**

*Terakreditasi A*

*SK BAN –PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014*

**Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Tiberia Hotel**  
**Ciumbuleuit Bandung**

Skripsi

Oleh

Regina Adela

2015320122

Bandung

2019



**Universitas Katolik Parahyangan**  
**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**  
**Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis**

*Terakreditasi A*

*SK BAN –PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014*

**Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Tibera Hotel**  
**Ciumbuleuit Bandung**

Skripsi

Oleh

Regina Adela

2015320122

Pembimbing

Dr. Nia Juliawati, Dra. M.Si.

Bandung

2019

## **PERNYATAAN**

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Regina Adela  
NPM : 2015320122  
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis  
Judul : Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Tibera Hotel  
Ciumbuleuit Bandung

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat pihak lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan yang berlaku.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung, 27 Juni 2019

Regina Adela

## **ABSTRAK**

Nama : Regina Adela  
NPM : 2015320122  
Judul : Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Tibera Hotel  
Ciumbuleuit Bandung

---

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang terpenting dalam suatu perusahaan. Bagaimana perusahaan mengumpulkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan untuk menentukan kesuksesan perusahaan dalam menjalankan bisnis. Untuk mendapatkan karyawan yang sesuai, perusahaan perlu melakukan rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen dan seleksi akan memberikan kesempatan kepada calon pelamar supaya dapat bekerja pada perusahaan dan memberikan hasil yang terbaik sesuai apa yang perusahaan inginkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana proses rekrutmen dan proses seleksi pada perusahaan yang diteliti.

Penelitian dilakukan pada Tibera Hotel yang beralamat di Jalan Ciumbuleuit No.140 Bandung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian studi kasus. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian yaitu analisa kualitatif. Data yang diperoleh dari hasil wawancara dan studi dokumen perusahaan.

Hasil pembahasan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan Tibera Hotel sesuai dengan proses rekrutmen dan seleksi yang ada dalam teori. Hal ini juga dilihat dari setiap tahapan proses yang dilakukan mulai dari pengumpulan karyawan menggunakan berbagai sumber rekrutmen sampai pada tahap wawancara dan pemeriksaan kesehatan dan juga perencanaan SDM yang baik untuk mengetahui jumlah dan kualitas tenaga kerja yang diharapkan.

Selain adanya kesimpulan dari penelitian tersebut, penulis juga memberikan beberapa saran kepada Tibera Hotel Ciumbuleuit Bandung untuk menginformasikan mengenai lowongan pekerjaan secara internal ataupun eksternal dan mencantumkan secara jelas mengenai spesifikasi jabatan.

Kata Kunci : Rekrutmen dan Seleksi

## **ABSTRACT**

*Name : Regina Adela*  
*NPM : 2015320122*  
*Title : An Analysis of the Recruitment and Selection Process at Tibera Hotel Ciumbuleuit Bandung*

---

*Human resources is one of the important part of a company. The success of how the company runs the business is determined by the way the company assembles compatible employees. Recruitment and selection are needed to gather and choose suitable employees. Recruitment and selection will provide opportunities for applicants to work in a company and achieve the best performance as the company desires. This study discusses ways of study the recruitment process and the selection process for selected companies.*

*The research has been conducted at Tibera Hotel, located on 140, Jl. Ciumbuleuit Bandung. The research method used in this study consists of case study research. Qualitative analysis have been used to analyze the data obtained from interviews and the company's data studies.*

*The result of this study shows that the recruitment and selection process conducted by Tibera Hotel consistent with the theory. It was also constantly observed at each phase of the recruitment matched with the procedure, starting from collecting candidates using multiple sources, interviewing and medical checking. A good human resource planning knows the desired quantity and quality of employees.*

*Beside these conclusions, several suggestions are made to Tibera Hotel Ciumbuleuit Bandung to widely publish the job vacancy both internally and externally and explicitly list the job description.*

*Keywords: Recruitment and Selection*

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur saya panjatkan pada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat, penyertaan, dan pertolongan-Nya, saya sebagai peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Tibera Hotel Ciumbuleuit Bandung”.

Peneliti menyadari bahwa tugas ini tidak akan selesai tanpa bantuan dan dukungan dari banyak pihak. Oleh karena itu, peneliti mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak yang membantu, terutama kepada :

1. Herry Sutedi dan Lian Hartuti, selaku orang tua yang selalu mendoakan, mendukung, dan memberikan semangat kepada saya untuk selalu berusaha dalam mengerjakan tugas akhir sampai dengan selesai.
2. Daniel Setiawan selaku kakak kandung yang selalu memberikan bantuan dalam mengerjakan skripsi ini.
3. Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra. M.Si , selaku Ketua Prodi Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Katolik Parahyangan.
4. Dr. Nia Juliawati, Dra. M.Si , selaku dosen pembimbing Skripsi yang telah memberikan ilmu, arahan, dan dukungan dalam penyelesaian tugas ini.
5. Albert Mangapul Parulian Lumban Tobing, ST., M.AB , selaku dosen wali yang telah memberikan perhatian, saran, dan dukungan dalam penyelesaian tugas ini.
6. Seluruh dosen pengajar Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Katolik Parahyangan yang telah memberikan ilmu, perhatian, dan dukungan seiring proses penyelesaian tugas ini.
7. Staff Tata Usaha dan perpustakaan Universitas Katolik Parahyangan.
8. Pak Angga Abdurahman Saputra sebagai Assistent Hotel Manager pada Tibera Hotel Ciumbuleuit Bandung yang telah memberi izin dan membantu dalam proses wawancara dan pengambilan data.
9. Deddy Suwarman dan Yetty , selaku kakek dan nenek dari papa yang selalu memberikan doa atas kelancaran tugas akhir.

10. Yo Bie Hok dan Sekar Wahyuni , selaku kakek dan nenek dari mama yang selalu memberi kepercayaan, memberi nasihat, dan dukungan dalam proses penyelesaian tugas.
11. Om Herman, Tante Lilis, Shiella Jessica, O Tintin, Om Winter, Ka Tika, De Michael, Om Miming, Tante Yayah, Vania, Elsa, Om Eddih, Tante Imas, Dandy, Reggy , selaku keluarga dari sumedang yang selalu memberikan dukungan yang tidak pernah henti kepada penulis dalam pengerjaan tugas akhir.
12. Om Budi Pramono, Om Budi Susanto, Tante Nani, De Juan, De Joses, Om Budi Yuwono , selaku keluarga dari tanjung yang memberikan dukungan dalam berbagai bentuk doa, semangat, dan lain-lain.
13. Bigston Tan , kekasih yang selalu memberikan dukungan untuk cepat menyelesaikan tugas akhir.
14. Om Agung, Om Ing, Om Coki, Om Santo, Om Rusdi, Om Hilman, Romo Domi, Om Yoe Hok, Ko Yansen, Ci Kirana, Ci Hanny, Om Candy , selaku orang-orang yang selalu ada di samping penulis untuk memberikan semangat.
15. Mira Christio, Catherina Roseline Frieda Matulesy, Josephine Matulesy, David William Yudhi Wibowo, Dionisius Raka, Paulina Puspa Putri Anggita , selaku sahabat penghibur dalam setiap keluh kesah yang sedang dihadapi proses penyelesaian tugas ini.
16. Cynthia Sentosa, Yoan Tjahjono, Shafira Dita Vitraya, Evira Permatasari, Sasha Shelomita, Monica Febriani, Hendry Wijaya, Bertilia Kanina, Gride Britania Saragih, Sarah Natasya, Rivka Senjaya, Yokanan Budiatmoko, Raymond Julio, Angelica Marvelyn, Yulius Willy , selaku teman seperjuangan dalam menyusun tugas akhir dan saling melengkapi.
17. Marcel, Selly, Bagas, Evan, Mitha, Jennifer, Vincent, Saga, Indra, Fionna, Dinda, Aurel, Laras, Elmo, Vella, Ferren, Karin, Cindy , selaku teman-teman Orang Muda Katolik Arcamanik terimakasih karena kita pernah bertumbuh bersama dalam persaudaraan.

18. Keluarga dan sahabat yang telah memperhatikan, mendoakan, dan mendukung dalam proses penyelesaian tugas ini.
19. Teman-teman Ilmu Administrasi Bisnis angkatan 2015 yang telah memberikan dukungan dan semangat.
20. Orang-orang terdekat yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu yang ikut mendoakan agar dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Saya menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang saya miliki. Oleh karena itu, saya mengharapkan segala bentuk saran dan masukan bahkan kritik yang membangun dari berbagai pihak. Di samping itu, saya berharap agar penelitian ini dapat berguna bagi peneliti-peneliti selanjutnya.

Bandung, 27 Juni 2019

Regina Adela

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
<i>ABSTRACT</i> .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR GAMBAR .....	ix
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Manfaat Penelitian .....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.2 Fungsi – Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.1.3 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.2 Rekrutmen.....	13
2.2.1 Pengertian Penarikan Tenaga Kerja (Rekrutmen) .....	13
2.2.2 Tujuan Penarikan Tenaga Kerja (Rekrutmen).....	13
2.2.3 Proses Penarikan Tenaga Kerja (Rekrutmen).....	14
2.2.4 Sumber – Sumber Penarikan Tenaga Kerja (Rekrutmen) .....	17
2.2.5 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Penarikan Tenaga Kerja (Rekrutmen).....	20
2.2.6 Penarikan Tenaga Kerja (Rekrutmen) yang Efektif.....	21
2.2.7 Hambatan dan Tantangan dalam Penarikan Tenaga Kerja (Rekrutmen).....	22
2.3 Seleksi.....	27
2.3.1 Pengertian Seleksi.....	27

2.3.2 Penempatan Karyawan .....	27
2.3.3 Proses Seleksi Karyawan .....	28
2.3.4 Langkah – Langkah Seleksi Karyawan .....	28
2.3.5 Pengorganisasian Seleksi Karyawan .....	31
2.4 Hasil Penelitian Terdahulu.....	33
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>39</b>
3.1 Jenis Penelitian.....	39
3.2 Metode Penelitian .....	39
3.3 Lokasi Penelitian.....	40
3.4 Model Penelitian .....	41
3.5 Deskripsi Variabel .....	42
3.6 Operasionalisasi Variabel .....	43
3.7 Teknik Pengumpulan Data.....	47
3.7.1 Data Primer .....	47
3.7.2 Data Sekunder.....	48
3.8 Teknik Analisis Data.....	49
<b>BAB IV OBJEK PENELITIAN.....</b>	<b>50</b>
4.1 Sejarah Perusahaan .....	50
4.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	51
4.2.1 Visi.....	51
4.2.2 Misi .....	51
4.3 Struktur Organisasi .....	52
4.4 Kebijakan Perusahaan.....	55
4.5 Proses Bisnis Perusahaan.....	56
4.6 Fasilitas Perusahaan.....	56
4.7 Fasilitas Lainnya .....	57
<b>BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>58</b>
5.1 Analisis Rekrutmen.....	58
5.1.1 Proses Rekrutmen pada Tibera Hotel Ciumbuleuit.....	59
5.1.1.1 Mengidentifikasi Jabatan Kosong .....	60
5.1.1.2 Persyaratan Jabatan .....	62

5.1.1.3	Penentuan Sumber - Sumber Rekrutmen pada Tibera Hotel Ciumbuleuit.....	64
5.1.1.4	Unit yang Bersangkutan Mengusulkan kepada Pihak Sumber Daya Manusia .....	68
5.1.1.5	Hasil Rekrutmen.....	68
5.1.1.6	Pemanggilan Calon Karyawan .....	69
5.1.2	Faktor yang Mempengaruhi Rekrutmen pada Tibera Hotel Ciumbuleuit .....	70
5.1.2.1	Biaya yang Dikeluarkan .....	70
5.1.2.2	Manfaat yang diharapkan .....	71
5.1.2.3	Waktu yang Diperlukan untuk Mengisi Lowongan .	71
5.1.3	Efektifitas Rekrutmen pada Tibera Hotel Ciumbuleuit.....	71
5.1.4	Hambatan dan Tantangan dalam Rekrutmen .....	73
5.2	Analisis Seleksi.....	75
5.2.1	Proses Seleksi pada Tibera Hotel Ciumbuleuit .....	75
5.2.1.1	Penerimaan CV / <i>Curriculum vitae</i> .....	76
5.2.1.2	Konfirmasi Paklaring .....	77
5.2.1.3	Pemanggilan kepada calon pelamar .....	77
5.2.1.4	Wawancara .....	77
5.2.1.5	Psikotes.....	78
5.2.2	Sistem Seleksi.....	80
5.2.3	Analisis Validitas Alat Ukur Seleksi.....	80
5.2.4	Efektivitas Proses Seleksi.....	83
5.2.5	Hambatan dan Tantangan Dalam Seleksi.....	84
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN .....		87
6.1	Kesimpulan .....	87
6.2	Saran .....	89
DAFTAR PUSTAKA .....		91
LAMPIRAN.....		93

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Proses Penarikan Tenaga Kerja.....	14
Gambar 2.2 Proses Seleksi Karyawan .....	28
Gambar 3.1 Model Penelitian .....	41
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan .....	52
Gambar 5.1 Proses Rekrutmen Karyawan .....	59
Gambar 5.2 Proses Seleksi Karyawan .....	76

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	33
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel .....	43
Tabel 5.1 Validitas Alat Ukur Proses Seleksi .....	81

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Form Penilaian Kinerja Karyawan .....	93
Lampiran 2 Form Permintaan Karyawan .....	94
Lampiran 3 Form Paklaring .....	95
Lampiran 4 Form Resign .....	96
Lampiran 5 Form Permintaan Training.....	97
Lampiran 7 Kebijakan Perusahaan.....	98
Lampiran 8 Panduan Wawancara.....	106
Lampiran 9 Twin Room .....	108
Lampiran 10 Queen Room .....	109
Lampiran 11 Receptionist.....	110
Lampiran 12 Restaurant .....	110
Lampiran 13 Lobby.....	112
Lampiran 14 Meeting Room .....	112
Lampiran 15 Junior Suite .....	113

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kegiatan rekrutmen merupakan kelanjutan dari apa yang sudah direncanakan dalam perencanaan tenaga kerja sebelumnya Kasmir (2017). Kebutuhan tenaga kerja yang sudah direncanakan, baik dari segi jumlah maupun kualifikasi yang diinginkan harus segera direalisasikan sesuai waktunya. Untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja tersebut akan diperoleh dengan berbagai cara melalui rekrutmen karyawan. Perencanaan tenaga kerja yang telah disusun berisi kebutuhan sejumlah tenaga kerja yang harus dipenuhi untuk periode tertentu dengan kualifikasi yang telah ditetapkan. Artinya yang dibutuhkan adalah kuantitas dan kualitas tenaga kerja yang sudah dibuat sebelumnya. Untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja tersebut maka perlu ditarik dari berbagai sumber yang tersedia, baik dari sumber umum atau sumber khusus melalui iklan di berbagai media, surat-surat masuk, referensi atau cara lainnya.

Perekrutan dan seleksi difokuskan pada pencarian jumlah kandidat pekerjaan yang memenuhi syarat dalam jumlah yang cukup sehingga organisasi dapat memiliki orang yang paling tepat untuk mengisi kebutuhan pekerjaannya. Ketertarikan pelamar yang tepat sangat penting untuk keberhasilan suatu organisasi dan karenanya prosedur rekrutmen dan seleksi yang memadai merupakan elemen penting dari setiap sistem manajemen sumber daya manusia yang baik. Dalam buku *Motivation In Public Management* pengarang Perry &

Hongdeghem (2008) , jika organisasi dapat menemukan dan mempekerjakan staff yang secara konsisten memenuhi peran mereka dan mampu mengambil tanggung jawab yang meningkat , mereka jauh lebih baik ditempatkan untuk menangani peluang dan ancaman yang timbul dari operasi lingkungan mereka dari pada pesaing yang selalu berjuang untuk membangun dan mempertahankan tenaga kerja mereka : Pentingnya rekrutmen dan seleksi juga digarisbawahi dengan praktik sumber daya manusia terbaik. Kinerja suatu organisasi dipengaruhi oleh tiga karakteristik karyawan diantaranya: kemampuan, motivasi, dan pemberdayaan menurut Perry & Hongdeghem (2008).

Tujuan seleksi menurut Roberts (1997) adalah untuk mencocokkan orang dengan pekerjaan. Ini adalah elemen paling penting dalam manajemen di organisasi mana pun hanya karena tidak mungkin untuk mengoptimalkan efektivitas sumber daya manusia, dengan metode apapun, jika ada kecocokan yang kurang memadai. Organisasi yang dirancang dengan baik tidak dapat unggul dengan kualitas desain saja, baik pujian maupun bayaran tidak dapat memotivasi orang untuk melakukan di luar kemampuan mereka. Tanpa kecocokan mendasar antara orang dan pekerjaan, tidak mungkin untuk mendapatkan pengembalian yang layak atas semua investasi lain dalam program sumber daya manusia. 'Pekerjaan' lebih dari sekadar serangkaian tugas dan kegiatan yang dilakukan, itu termasuk lingkungan fisik, ekonomi, dan sosial tempat aktivitas itu berlangsung. Pada abad kedua puluh, seleksi terutama berkaitan dengan pencocokan orang dengan pekerjaan tertentu. Pada abad ke dua puluh satu, pentingnya fleksibilitas dan kecepatan perubahan membuatnya lebih penting untuk melihat pekerjaan

yang cocok dalam konteks yang lebih luas. Menjadi penting, dalam menilai orang, untuk melihat di luar keterampilan untuk pekerjaan yang ada , dan untuk melihat berbagai potensi kecocokan untuk orang tersebut , baik itu pekerjaan di masa depan , mobilitas di dalam dan di luar organisasi, interaksi, dan sesuai dengan lingkungan saat ini dan 'sosial'.

Setiap perusahaan pasti membutuhkan karyawan atau pegawai untuk membantu berjalannya suatu usaha. Perusahaan juga pasti mengharapkan kinerja yang sesuai dari setiap karyawannya dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan. Kinerja karyawan yang sesuai, akan berpengaruh kepada perusahaan supaya menjadi lebih baik. Dugaan sementara sumber daya manusia merupakan salah satu keberhasilan terpenting untuk kemajuan sebuah perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus memiliki karyawan yang sesuai untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya yang sesuai, akan menaikkan keberhasilan. Berhasil artinya secara efektif dapat melayani kepentingan organisasi itu sendiri, pemegang saham dan investor, pelanggan, karyawan, serta masyarakat. Keberhasilan yang didapat perusahaan tidak hanya dengan modal dan fasilitas pendukung yang dimiliki, tetapi juga dari kualitas sumber daya manusia yang di dapat perusahaan. Setiap perusahaan pastinya sangat perlu menggunakan sumber daya manusia yang disiplin, handal, semangat kerja yang baik. Pusat dari sumber daya manusia tidak hanya dari bagaimana mengurus karyawan untuk dapat bekerja dengan baik dan semestinya di perusahaan tersebut, tetapi perusahaan juga harus bisa mendapatkan

karyawan yang kompeten yang sesuai dengan bidangnya. Untuk memiliki karyawan yang berkompentensi dan semangat kerja yang tinggi sesuai keinginan perusahaan sangat tidak mudah, diperlukan rencana khusus dalam melaksanakan rekrutmen dan sistem seleksi agar perusahaan mampu untuk bertahan dan berkembang di tengah persaingan yang ketat.

Menurut Schuler & Jackson (1997) rekrutmen antara lain meliputi upaya pencarian sejumlah calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu sehingga dari mereka perusahaan dapat menyeleksi orang-orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada. Kegiatan kunci yang merupakan bagian dari rekrutmen adalah:

1. Menentukan kebutuhan jangka pendek dan jangka panjang perusahaan dalam hal jenis pekerjaan dan level dalam perusahaan.
2. Terus berupaya mendapatkan informasi mengenai perkembangan kondisi pasar tenaga kerja.
3. Menyusun bahan-bahan rekrutmen yang efektif.
4. Menyusun program rekrutmen.
5. Mendapatkan pool calon karyawan yang berbobot atau memenuhi syarat.
6. Mencatat jumlah dan kualitas pelamar dari berbagai sumber.
7. Melakukan tindak lanjut terhadap para calon karyawan baik yang diterima maupun yang ditolak.

Rekrutmen yang efektif tidak saja memenuhi kebutuhan perusahaan tetapi juga pelamar dan masyarakat. Kebutuhan dua individu mempunyai dua aspek

rekrutmen yang menonjol: menarik calon pelamar dan mempertahankan karyawan yang diinginkan. Kebutuhan masyarakat sebagian besar ditentukan secara tegas oleh berbagai peraturan negara. Memang benar bahwa faktor manusia bukanlah segalanya. Memang benar bahwa makin lama perusahaan semakin tergantung pada teknologi yang dipakainya. Tetapi, terlepas dari seberapa besar peranannya, faktor manusia (tenaga kerja) bagi beberapa orang tetap merupakan faktor kunci dalam kehidupan perusahaan.

Pertumbuhan hotel di Bandung saat ini menyerupai di Bali atau Yogyakarta. Hal tersebut dikarenakan setiap bulan bermunculan hotel baru, ataupun hotel lama terlahir kembali untuk mengakomodir kunjungan wisatawan. Bandung sebagai kota yang berpotensi untuk mendukung para wisatawan. Berdasarkan informasi dari <https://republika.co.id> yang ditulis oleh Lukihardianti & Yulianto (2019) Persaingan bisnis hotel di Kota Bandung semakin ketat dengan semakin banyaknya bermunculan hotel baru. Menurut Direktur Utama Topas Galeria Hotel Bandung, Artwin Bunardi, pertumbuhan hotel di Kota Bandung ini harus diantisipasi jangan sampai terus bermunculan hotel-hotel baru karena sekarang persaingan bisnis hotel di Kota Bandung semakin ketat dan sulit," ujar Artwin kepada wartawan, Jumat (18/1). Menurut Artwin, selain harus bersaing dengan hotel baru, bisnis hotel saat ini harus bersaing dengan kos-kosan yang banyak disewakan harian. Ada juga, apartemen yang disewakan harian.

Banyaknya wisata menjadi daya tarik kota Bandung untuk di kunjungi, hal ini menjadikan sasaran hotel di Bandung untuk memberikan tempat penginapan. Berdasarkan informasi dari <http://jabar.tribunnews.com> ditulis oleh Fatimah

(2017), Ketua Persatuan Hotel dan Restoran Indonesia (PHRI) Jawa Barat, Herman Muchtar mengatakan bahwa jumlah hotel di Jawa Barat mencapai 2.000 hotel, untuk kota Bandung sendiri jumlah hotel sudah mencapai 475 dengan jumlah kamar sebanyak 30.000 kamar yang tersedia.

Maka dengan banyaknya persaingan perhotelan, setiap perusahaan harus memiliki karyawan yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, dengan begitu perusahaan dapat maju dan berkembang untuk perusahaannya dan persaingan yang terjadi.

Tibera Hotel Ciumbuleuit Bandung merupakan salah satu hotel bintang 3. Hotel ini terletak di Jl. Ciumbuleuit No. 140 depan Rumah Sakit Salamun, Ciumbuleuit, Bandung. Hotel ini berbeda dengan hotel yang lain, Tibera Hotel Ciumbuleuit Bandung menawarkan penginapan dengan bernuansa vintage di dalamnya. Tibera Hotel Ciumbuleuit merupakan penginapan modern dan tradisional di Bandung. Hotel ini berbatasan dengan bukit Ciumbuleuit. Hadir dengan desain kombinasi baru dan tradisional. Lokasi yang berada di Bukit menghadirkan pemandangan luar biasa disertai dengan udara yang sejuk.

Untuk menghasilkan produk yang memiliki keunggulan bersaing ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Berbagai strategi dilakukan banyak perusahaan untuk memenangkan persaingan dalam memperoleh sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan. Banyak perusahaan gagal melaksanakan kegiatan pelatihan dan pengembangan serta fungsi manajemen sumber daya manusia lainnya karena kesalahan dalam memilih metode penarikan yang tepat.

Untuk mendapatkan kualitas sumber daya manusia yang sesuai perusahaan penting untuk memperhatikan proses seleksi dalam rekrutmen untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “ Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Pegawai pada Tibera Hotel Ciumbuleuit Bandung ” yang akan penulis buat dalam bentuk skripsi

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Tibera Hotel Ciumbuleuit Bandung merupakan sebuah perusahaan jasa di bidang perhotelan yang sudah berdiri sejak tahun 2014 hingga saat ini. Tibera Hotel Ciumbuleuit Bandung terus berkembang ditengah-tengah pesatnya perhotelan. Sebagai perusahaan yang memberikan pelayanan jasa dan pesatnya perkembangan perhotelan di Bandung, tentu saja membutuhkan tenaga kerja yang memiliki kriteria sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Dengan proses rekrutmen dan seleksi yang berjalannya tepat di dalam perusahaan akan berdampak baik pula untuk perusahaan. Apabila pada perusahaan terjadi kesalahan dalam perekrutan karyawan, maka akan berdampak pula pada pekerjaan yang dilakukan karyawan dan akan mempengaruhi perusahaan itu sendiri. Jika proses rekrutmen dan seleksi dilakukan dengan sebaik mungkin, maka akan memberikan dampak yang baik pula terhadap perusahaan dan memiliki karyawan yang sesuai dengan spesifikasi perusahaan.

Masalah umum yang dialami oleh Tibera Hotel Ciumbuleuit Bandung adalah proses seleksi yang lama untuk mendapatkan calon karyawan dalam tahap

rekrutmen sampai dengan wawancara. Masalah lainnya yang dialami oleh Tibera Hotel Ciumbuleuit Bandung adalah turnover yang tinggi, lebih dilihat kepada mentalitas untuk pelayanan jasa. Turnover tersebut sering terjadi pada level supervisor kebawah seperti purchasing, receptionist, security, room. Uang insentif atau uang service charge layanan, dari pelayanan yang diberikan oleh karyawan kepada konsumen. Salary atau gaji yang di terima oleh setiap karyawan sama besarnya sesuai dengan UMR Jawa Barat (Upah Minimum Regional Jawa Barat)

Dengan masalah tersebut, untuk mencari calon tenaga kerja sebaiknya perusahaan menggunakan melalui proses rekrutmen dan seleksi. Proses rekrutmen dan seleksi dilaksanakan untuk mengetahui calon pelamar yang sesuai dengan spesifikasi perusahaan dan dapat bergabung jika memenuhi syarat. Tibera Hotel Ciumbuleuit Bandung pasti mempunyai standar proses rekrutmen dan seleksi untuk mencari calon pelamar yang tepat, dan dapat mengisi jabatan yang dibutuhkan. Maka dari itu, sebuah proses sangat penting untuk perusahaan dapat bertumbuh dan berkembang.

Berdasarkan uraian identifikasi masalah di atas, maka permasalahan yang dibahas yaitu:

1. Bagaimana proses rekrutmen yang dilaksanakan oleh Tibera Hotel Ciumbuleuit Bandung?
2. Bagaimana seleksi yang dilaksanakan oleh Tibera Hotel Ciumbuleuit Bandung?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui bagaimana proses rekrutmen yang dilaksanakan oleh Tibera Hotel Ciumbuleuit Bandung.
2. Untuk mengetahui bagaimana proses seleksi yang dilaksanakan oleh Tibera Hotel Ciumbuleuit Bandung.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Selain itu manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan agar perusahaan dapat melihat proses rekrutmen dan seleksi yang dijalankan sudah baik atau tidak baik , sehingga perusahaan dapat maju dan berkembang untuk kualitas dan kuantitas yang lebih baik.

2. Bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai sumber daya manusia di perusahaan terutama untuk proses rekrutmen dan seleksi pegawai di perusahaan.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan tambahan ilmu pengetahuan mengenai proses rekrutmen dan seleksi pegawai pada perusahaan.