
ANALISIS PROSES REKRUTMEN KARYAWAN DI HOTEL SHERATON BANDUNG

¹⁾ **Muhamad Mukti Ali**, ²⁾ **Dicky Maryono**

¹⁾ Mahasiswa Universitas Teknologi Digital
Jl. Cibogo No. Indah 3, Mekarjaya, Kec. Rancasari, Kota Bandung, Jawa Barat
Email: muhamad10120784@digitechuniversity.ac.id

²⁾ Dosen Universitas Teknologi Digital
Jl. Cibogo No. Indah 3, Mekarjaya, Kec. Rancasari, Kota Bandung, Jawa Barat
Email: dickymaryono@digitechuniversity.ac.id

ABSTRACT

In recruiting employees, Sheraton Hotel has specific criteria that candidates must meet. These criteria include the requirement to undergo two assessments and several other recruitment sessions to ensure that the hired workforce aligns with the values of hotel service. The high standards and multiple selection stages can result in a shortage of applicants who meet all the criteria, thereby prolonging the recruitment process. The expected benefit is effective recruitment. In an effective recruitment process, the more applicants there are, the more selective the company can be. This study aims to analyze the recruitment process carried out by the human resource department at Sheraton Hotel Bandung, with the goal of understanding and improving this recruitment process are: a). To determine the recruitment system used by hotel sheraton bandung. b). To understand the employee recruitment process applied at hotel sheraton bandung. Using qualitative methods and data collection through interviews, observations, and document reviews. This results in qualitative data in the form of written and spoken words from the interviewees. The results of the research indicate that the recruitment process still does not yield satisfactory outputs, such as errors that may be made by applicants or hr. Factors include applicants' lack of diligence in applying. The solution to this case is to identify the problems faced when applying through web-based job vacancy platforms.

Keywords: Recruitment, Human Resource Management.

ABSTRAK

Dalam merekrut karyawan Sheraton Hotel memiliki kriteria tertentu yang harus dimiliki oleh calon karyawan. Adapun kriterianya wajib mengikuti dua assessment dan beberapa sesi perekrutan lainnya. Untuk mewujudkan rekrutmen tenaga kerja yang sesuai dengan nilai-nilai pelayanan perhotelan. Dengan Standar yang tinggi dan banyaknya tahapan seleksi bisa menyebabkan kurangnya jumlah pelamar yang memenuhi semua kriteria, sehingga memperpanjang proses rekrutmen. Manfaat yang diharapkan adalah perekrutan yang efektif. Dalam suatu perekrutan yang efektif ini, tentu semakin banyak pelamar akan semakin selektif suatu proses perekrutan yang dilakukan oleh perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis proses perekrutan yang dilakukan oleh departemen human resource di hotel sheraton bandung dan tujuan dari analisis proses rekrutmen ini adalah: a). Untuk mengetahui sistem perekrutan yang digunakan oleh hotel sheraton bandung. b). Untuk mengetahui proses rekrutmen karyawan yang diterapkan pada hotel sheraton bandung. Dengan menggunakan metode kualitatif dan pengumpulan data dengan wawancara, observasi serta telaah dokumen yang menggunakan data kualitatif berupa kata-kata tertulis dan lisan dari narasumber yang diwawancara. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa proses perekrutan masih belum menggugah output yang memuaskan seperti terjadinya kekeliruan yang mungkin dilakukan pihak pelamar ataupun hr. Faktor dari pelamar yang kurang teliti dalam melakukan pelamaran. Solusi yang akan dilakukan dalam kasus ini adalah mencari letak permasalahan yang dihadapi ketika melamar melalui platform lowongan kerja berbasis web.

Kata kunci: Perekrutmen, Manajemen Sumber Daya Manusia.

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian penting dalam strategi perusahaan. Hal ini melibatkan pemahaman bagaimana orang berpikir dan berperilaku, dan menemukan cara untuk mengelolanya secara efektif. (Anwar dkk, 2023)

Sumber daya manusia (SDM) merujuk kepada segala sumber daya yang terkait dengan manusia dalam suatu organisasi atau masyarakat. Istilah ini umumnya digunakan dalam konteks bisnis dan manajemen untuk merujuk pada aspek-aspek manusia yang berperan dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang dikelola dengan baik oleh perusahaan akan menjadi aset yang sangat berharga untuk perusahaan dalam jangka panjang. Proses ini menjadi kunci untuk menjamin bahwa perusahaan dapat menarik dan memilih karyawan yang memiliki keterampilan, pengalaman dan tujuan dalam organisasi.

Tujuan utama dari proses perekrutan adalah memperoleh individu yang sesuai dengan kebutuhan jabatan tertentu, sehingga dapat berkontribusi secara optimal dan berkelanjutan bagi perusahaan. Meskipun tujuannya terlihat sederhana, proses tersebut sebenarnya sangat kompleks dan memakan waktu serta biaya yang signifikan. Tidak hanya itu, proses perekrutan juga memiliki risiko kesalahan dalam penilaian kandidat yang dapat berdampak besar pada kinerja organisasi.

Dalam merekrut karyawan Sheraton Hotel memiliki kriteria tertentu yang harus dimiliki oleh calon karyawan. Adapun kriterianya wajib mengikuti dua *assessment* dan beberapa sesi perekrutan lainnya. Untuk mewujudkan rekrutmen tenaga kerja yang sesuai dengan nilai-nilai pelayanan perhotelan. Dengan Standar yang tinggi dan banyaknya tahapan seleksi bisa

menyebabkan kurangnya jumlah pelamar yang memenuhi semua kriteria, sehingga memperpanjang proses rekrutmen.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen sumber daya manusia, atau yang sering disebut sebagai HRM, adalah rangkaian kegiatan organisasi yang bertujuan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja dengan efektif. Tujuan umum dari bagian HRM adalah untuk berdampak pada nilai perusahaan baik secara jangka panjang maupun jangka pendek. Menurut (Marwansyah, 2019) menyebutkan bahwa “Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen atau seleksi, pengembangan SDM, kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja, hubungan industrial, dan penelitian sumber daya manusia.”

Menurut (Sudiro & Putri, 2022) Pengertian perencanaan sumber daya manusia atau *Human Resource Planning* (HRP) “merupakan suatu proses penyusunan rencana yang sistematis di mana menghubungkan antara butuhnya sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Perencanaan sumber daya manusia dapat dinilai baik jika dapat melakukan peramalan di masa depan, yakni melalui proyeksi hasil analisis informasi yang diperoleh. Peramalan ini dilakukan untuk meramalkan masa lima tahun mendatang. Peramalan ini sering disebut dengan *forecasting*.

Perekrutan merupakan suatu proses pencarian calon pekerja yang dapat memenuhi kualifikasi sesuai yang ditentukan oleh perusahaan. Calon pekerja ini juga disebut sebagai pelamar pekerjaan, yakni orang yang ingin bekerja dalam suatu perusahaan. Proses perekrutan ini diawali

dengan perusahaan mencari pekerja baru dan berakhir pada penyerahan lamaran (aplikasi). Hasil yang didapat adalah sekumpulan data pelamar.

Menurut (Kasmir, 2017,) mengatakan bahwa : Tujuan Rekrutmen adalah “kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan. Artinya perusahaan sengaja membuka lowongan sehingga pelamar datang langsung ke perusahaan atau melalui pos atau email.”

Terdapat pertimbangan pihak internal dan eksternal di dalam perekrutan. Untuk pertimbangan internal, tentunya memiliki beberapa keuntungan dan kerugian. Beberapa di antaranya keuntungan perekrutan internal, yakni moral bagi pekerja yang mendapatkan promosi, penilaian kemampuan pekerja akan lebih baik, biaya rendah dalam proses perekrutan, dan kinerja pekerja yang dipromosikan menjadi lebih baik. Untuk perekrutan eksternal, juga terdapat keuntungan dan kerugian. Keuntungannya yaitu menciptakan suasana baru dalam perusahaan, tentunya lebih murah dan cepat dibandingkan dengan pelatihan profesional, tidak ada unsur politik dalam organisasi, dan menambah wawasan baru dalam suatu perusahaan. Selain itu, terdapat beberapa kerugian, yakni tidak dimungkinkan memilih beberapa pekerja baru langsung bisa mengubah suatu perusahaan, dapat menyebabkan masalah moral bagi calon internal yang tidak terseleksi, serta masa orientasi baru akan lebih lama.

“Teknik-teknik rekrutmen, baik pada sektor publik maupun swasta, dapat dilakukan melalui cara disentralisasikan atau didesentralisasikan, bergantung pada keadaan (besarnya) organisasi, kebutuhan, dan jumlah calon pekerja yang hendak direkrut” (Badriyah, 2016)

1. Pendekatan Rekrutmen yang Terpusat

Pendekatan terpusat dalam rekrutmen melibatkan instansi yang mengelola sumber daya manusia untuk meminta estimasi berkala kepada manajer mengenai jumlah dan jenis pekerja baru yang diperlukan di masa depan.

2. Pendekatan Rekrutmen yang Terdesentralisasi

Rekrutmen yang terdesentralisasi terjadi di instansi yang relatif kecil, dengan kebutuhan rekrutmen yang terbatas, dan di mana setiap instansi mempekerjakan berbagai jenis pekerja. Pendekatan ini sering digunakan untuk posisi profesional, ilmiah, atau administratif tertentu dalam suatu instansi. Selama masa resesi, ketika permintaan akan pekerjaan pemerintah meningkat tetapi jumlah lowongan terbatas, pendekatan ini lebih efektif. Instansi-instansi kecil cenderung lebih memilih pendekatan terdesentralisasi karena mereka dapat mengontrol langsung proses rekrutmen.

Kebijakan rekrutmen diputuskan oleh perusahaan atau organisasi untuk mengantisipasi kemungkinan adanya pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan sumber daya manusia yang baru (*vacancy*). Ada beberapa sebab yang menyebabkan dilakukannya rekrutmen. Berikut beberapa hal yang menjadi penyebab dilakukannya rekrutmen yaitu (Suwatno & Donni, 2016):

- a. Perusahaan baru mulai berdiri.
- b. Terdapat perluasan untuk suatu usaha.
- c. Terdapat karyawan yang mengalami perpindahan ke perusahaan lainnya.
- d. Adanya pekerja yang berhenti, baik secara hormat maupun tidak hormat sebagai tindakan *punishment*.
- e. Adanya karyawan yang berhenti, pensiun, bahkan meninggal dunia dalam perusahaan.

Dalam proses perekrutan calon pekerja, seringkali terjadi penafsiran yang kurang tepat, yakni ditafsirkan pada satu arah saja (*one way process*), upaya perusahaan untuk merekrut calon pekerja. Upaya pendekatan ini disebut dengan teori perekrutan “pencarian” (*prospecting theory of recruitment*). Ternyata dalam praktiknya, calon pekerja dan manajer memiliki kesamaan, yaitu sama-sama mencari suatu perusahaan, sama halnya dengan perusahaan yang mencari mereka. Teori ini disebut juga dengan teori perekrutan “pasangan” (*mating theory of recruitment*).

PROSES SELEKSI

Dalam proses seleksi, ada tiga komponen, yakni:

1. Jumlah pekerja yang dibutuhkan perusahaan,
2. Standar kualifikasi pekerja yang dibutuhkan perusahaan, dan
3. Kualifikasi yang dimiliki pelamar. (Hidayat & Syam, 2020)

Terkait poin ketiga, tentu dalam kualifikasi ini terdapat beberapa dasar yang dijadikan patokan, di antaranya sebagai berikut:

1. Keahlian. Meliputi apa saja yang bisa dilakukan oleh calon pekerja. Akan lebih baik jika perusahaan merekrut orang yang memiliki keahlian banyak (*multitalent*).
2. Pengalaman. Perusahaan akan cenderung mengutamakan pelamar yang sudah memiliki pengalaman pekerjaan di bidang yang sama. Hal ini disebabkan perusahaan akan mendapatkan keuntungan, utamanya meminimalisir biaya pelatihan.
3. Umur. Biasanya dalam proses seleksi terdapat batasan umur, dalam hal ini perusahaan akan mengutamakan usia produktif.

4. Jenis kelamin. Pada jenis kelamin ini, disesuaikan pada *job description* serta *job analysis*.
5. Pendidikan. Perusahaan akan mematok standar minimal lulusan, misalnya S1.
6. Keadaan fisik. Untuk keadaan fisik, biasanya bergantung pekerjaan apa yang dilakukan pekerja, misalnya dibutuhkan calon pekerja yang berpenampilan menarik untuk menjadi *front office* di suatu perusahaan.
7. Karakter. Karakter akan menentukan apakah sesuai dengan perusahaan tempat bekerja atau belum.
8. Kemampuan bekerja sama saat ini di dunia kerja sangat dibutuhkan. Meskipun seseorang tersebut pandai ketika sekolah atau kuliah namun belum tentu memiliki kemampuan untuk bekerja sama. Oleh karena itu, kemampuan kerja sama adalah penting untuk diperhatikan.
9. Kejujuran. Tentu seorang pekerja harus memiliki kejujuran. Tanpa adanya kejujuran tentu akan berdampak tidak baik bagi perusahaan. Misalnya, jika seorang pekerja nantinya bekerja di bidang keuangan namun tidak jujur dalam melaporkan pemasukan dan pengeluaran, akan menjadi dampak buruk bagi perusahaan.
10. Kedisiplinan merupakan hal yang sangat penting, utamanya kedisiplinan dalam kehadiran kerja.
11. Kreatif. Saat ini, utamanya di era 4.0, ide-ide kreatif sangat dibutuhkan. Hal ini mengingat era saat ini serba digital dan perlu penguasaan teknologi informasi agar mampu bersaing dalam industri. Mengapa ide kreatif pada era ini sangatlah dibutuhkan?

3. METODE PENELITIAN

Jumlah	106
--------	-----

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif, dimana dengan menggunakan metode ini penulis berharap dapat memberikan gambaran yang jelas kepada pembaca terkait dengan fenomena yang sedang diteliti (Sugiyono, 2020)

3.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini juga penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara wawancara, observasi langsung ke lapangan, dan Teknik dokumentasi dimana dokumentasi ini adalah dokumen yang dibutuhkan oleh penulis dalam melengkapi data data yang diberikan langsung oleh pegawai desa yang disebut dengan data sekunder. Data sekunder yang peneliti dapatkan yaitu rekapitulasi absensi pegawai, profil Hotel, dll.

3.3 Metode Analisis

Metode dalam menganalisis data yang dilakukan oleh penulis yaitu menggunakan metode analisis data dengan menggunakan teori Miles dan Huberman (2014) yang berisi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengisian kekosongan posisi dalam sebuah jabatan disebabkan oleh pertumbuhan perusahaan, perubahan struktur dan fungsi, atau perputaran karyawannya. Statistik berikut menunjukkan data karyawan tahun 2024 yang bersumber langsung dari hasil penelitian.

Tabel 1. Data Pendidikan Pegawai

Pendidikan	Jumlah
SMK/SMA	22
D3	53
S1	18
S2	7
S3	6

Tabel 1 Data Usia Pegawai

Usia	Jumlah
30<	60
40<	33
50<	13
Jumlah	106

Dari data diatas dapat dilihat data pendidikan dan data usia pegawai Hotel Sheraton Bandung saat ini. Kemudian terdapat data yang menunjukkan mayoritas karyawan tersebut berpendidikan D3, tetapi di tingkat eksekutif seperti manajer terdapat karyawan yang berpendidikan SMK pada saat wawancara berlangsung dengan staf HR. Sumber daya tersebut didapat ddari hasil proses seleksi yang baik yang dilakukan departemen HR di Hotel Sheraton.

Dalam melakukan proses rekrutmen pihak Sheraton tidak menggunakan pihak ketiga dikarenakan mereka memiliki sistem sendiri yang berbasis web, dan melalui sistem tersebut terbukti Sheraton bisa mendapatkan karyawan-karyawan terbaik. Salah satu cara mengukur penilaian dalam perekrutan tersebut, Sheraton menggunakan sebuah cara yaitu online assessment, dengan melalui itu dapat menjadu acuan dalam mengenal karakteristik seorang pelamar yang akan bekerja di Hotel Sheraton Bandung. menurut HR *online assessment* tersebut sejauh ini bekerja dengan baik dan sangat bermanfaat ketika digunakan dalam proses rekrutmen.

Tantangan yang dihadapi perusahaan dalam menjalankan proses rekrutmen ini lebih condong ke mencari kandidat yang cocok atau *fit* dengan posisi yang dicari, dengan tahapan *filtering* seperti *online assessment* maka hasil dari tiap kandidat yang melamar dan sudah melaksanakan tes akan ter *filter* untuk melihat mana hasil dengan nilai yang bagus. Sistem informasi

yang digunakan Sheraton tertaut dengan Hotel lainnya yang masih di bawah naungan dari Marriott International. Maka kandidat yang akan melamar ke Hotel Sheraton dapat sekaligus melamar ke hotel lainnya, ini sangat bermanfaat besar kepada pelamar-pelamar yang sudah mengakses sistem informasi pada web Marriott Careers International tersebut.

Dalam tiap proses perekrutan pasti melibatkan beberapa departemen, ketika suatu departemen membutuhkan pekerja baru mereka menghubungi departemen HR guna mencari kandidat yang dibutuhkan tersebut. Selama proses perekrutan ini departemen tersebut terlibat, mulai dari proses *screening* CV sampai tahap wawancara. Tetapi ketika HR merekrut dan meng *interview* kandidat dengan level manajer, yang terlibat dalam proses perekrutan ini yaitu langsung seorang *General Manager* (MG), dikarenakan untuk level tersebut yang memahami segalanya hanya GM. Dan seorang GM bertanggung jawab dalam keputusan perekrutan ini. Dan ketika perusahaan akan merekrut seorang HR, bukan staf HR yang akan meng *interview* tetapi melibatkan GM, karena seorang HR adalah tonggak utama dalam perusahaan kedepannya untuk merekrut karyawan-karyawan terbaik demi memajukan perusahaan.

Dalam keefektifan metode seleksi dalam proses rekrutmen di Hotel Sheraton, berdampak pada hasil yang efektif. Dengan adanya sistem informasi dari Marriott yang sudah sangat mumpuni karena bertaraf internasional, dapat memudahkan HR dalam proses perekrutan karyawan di Hotel Sheraton. HR sendiri sudah menguji sistem perekrutan tersebut secara teliti untuk mengetahui seberapa efektif sistem informasi tersebut dan bagaimana hasil dari proses perekrutan ini memuaskan. Dengan begitu Sheraton tidak perlu memasang iklan di platform pencari kerja dikarenakan sudah

ada sistem informasi yang membantu dan nama besar Sheraton yang sudah dikenal oleh hampir setiap orang khususnya pencari kerja di bidang perhotelan dan pariwisata. Dengan adanya sistem informasi hal-hal tersebut bisa berkurang atau bahkan tidak akan ada, dan sangat bermanfaat dalam proses perekrutan bagi pekerjaan seorang HR dan memudahkan seorang pelamar juga untuk memilih posisi dan hotel mana yang akan dilamar. HR Sheraton sangat mengapresiasi sistem informasi tersebut dan berkesempatan untuk mengenalkan hotel Sheraton ke tiap-tiap pencari kerja dengan meng akses website Marriott Career international.

Dari data yang telah dikumpulkan, terlihat profil pendidikan dan usia pegawai Hotel Sheraton Bandung saat ini. Mayoritas karyawan berpendidikan D3, namun pada tingkat eksekutif seperti manajer, terdapat karyawan yang berpendidikan SMK. Sumber daya ini diperoleh melalui proses seleksi yang baik yang dilakukan oleh departemen HR di Hotel Sheraton. Proses rekrutmen ini tidak melibatkan pihak ketiga, melainkan menggunakan sistem berbasis web yang terbukti efektif dalam mendapatkan karyawan terbaik. Salah satu metode yang digunakan adalah online assessment, yang membantu mengenal karakteristik pelamar dengan baik.

Implikasi dari hasil sesuai dengan teori Person-Job Fit Theory dimana Teori ini menyatakan bahwa kesesuaian antara karyawan dan pekerjaan merupakan faktor kunci dalam kinerja dan kepuasan kerja. Data menunjukkan bahwa Sheraton berhasil merekrut karyawan yang sesuai dengan posisi yang ditawarkan melalui proses seleksi yang ketat dan terstruktur, termasuk penggunaan online assessment. Hal ini mendukung teori bahwa proses rekrutmen yang baik dapat meningkatkan person-job fit (Mulyani, 2022).

Pada Signaling Theory juga mengusulkan bahwa tindakan perusahaan dalam proses rekrutmen mengirimkan sinyal kepada calon karyawan tentang kualitas dan nilai perusahaan. Proses seleksi yang ketat dan penggunaan teknologi canggih menunjukkan komitmen Sheraton terhadap kualitas, yang menarik kandidat berkualitas tinggi (Destiani, 2018)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa personalisasi dalam seleksi, seperti menggunakan online assessment, sangat efektif dalam menyaring kandidat yang sesuai dengan nilai-nilai perusahaan. Hal ini sesuai dengan Person-Job Fit Theory yang menyatakan bahwa kecocokan antara karyawan dan pekerjaan akan meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja.

Penggunaan sistem informasi dari Marriott yang terintegrasi menunjukkan bahwa investasi dalam teknologi dapat meningkatkan efisiensi proses rekrutmen, mendukung Human Capital Theory. Teknologi ini memudahkan HR dalam menyaring dan merekrut kandidat yang tepat, mengurangi biaya rekrutmen, dan meningkatkan kualitas perekrutan.

Proses rekrutmen yang melibatkan berbagai departemen menunjukkan pentingnya kolaborasi dalam mencapai keputusan rekrutmen yang tepat. Dalam perekrutan level manajer yang melibatkan General Manager, tercermin kepentingan strategis dalam memilih kandidat yang tepat untuk posisi kunci.

Data pendidikan dan usia pegawai menunjukkan bahwa Sheraton mampu mempertahankan karyawan dengan latar belakang pendidikan yang beragam. Hal ini menunjukkan bahwa strategi rekrutmen yang baik tidak hanya mendapatkan karyawan yang tepat, tetapi juga membantu dalam retensi karyawan, mendukung teori Human Capital. Penelitian lain yang meneliti tentang proses rekrutment ada penelitian dari Harsono (2018), Widowai &

Agustina, 2021), Sundari & Juhadi (2024), Satriyani & Atmaja (2021), Halim, W. S. (2019)

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari data yang telah didapatkan oleh peneliti terkait dengan analisis proses yang dilakukan oleh manajemen SDM Hotel Sheraton Bandung peneliti dapat menyimpulkan bahwa proses perekrutan tersebut bisa dikatakan sudah efektif untuk mendapatkan kandidat karena adanya sistem informasi perekrutan berbasis web yang dimiliki Marriott International. Dan ketika pelamar mengakses web tersebut diberi tes melalui proses online assessment yang ada. Sehingga memudahkan HR untuk menilai sejauh mana prospek calon karyawan tersebut kedepannya.

Adanya faktor hambatan yang mempengaruhi proses perekrutan yaitu adanya metode perekrutan eksternal dan internal, mungkin metode tersebut banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar lainnya demi keberlangsungan perusahaan. Akan tetapi, pada saat kedua metode tersebut digunakan secara bersamaan pada proses perekrutan dapat menimbulkan hambatan. Contohnya ketika metode eksternal digunakan dengan mengadakan job vacancy di web resmi Marriott International. Dan ketika sudah mendapatkan kandidat yang sesuai, kemudian ada kandidat lain dari metode perekrutan internal dengan menggunakan transfer dari hotel lain, pada saat itu dapat menimbulkan masalah terkait keputusan untuk merekrut kandidat mana yang akan di rekrut.

5.2 Saran

Departemen HR agar menjaga kesiapan server rekrutmen demi meningkatkan optimisasi online assessment yang ada di website Marriot Careers

International dengan waktu pengumuman hasil yang singkat agar pelamar mendapatkan kepastian yang jelas dan cepat

Hotel Sheraton harus selalu menjaga, memaintenance server secara berkala demi kelancaran web Marriott Careers International yang digunakan oleh Sheraton untuk melaksanakan perekrutan. Serta mempunyai server tersendiri.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, S., Sulistiawati, E., & Hamdani, M. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SATWA MAJU SEJAHTERA SEMPURNA BOGOR. *Economicus*, 17(2), 156-165.
- Badriyah, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam M. Badriyah, *Teknik - Teknik Rekrutmen* (hal. 89-90). Bandung: CV Pustaka Setia.
- Destianti, I. (2018). *PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. X* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Gresik).
- Halim, W. S. (2019). Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada Perusahaan Bihun Cahaya Tiga Tunggal. *Agora*, 4(1), 179-185
- Harsono, B. (2018). Analisis proses rekrutmen karyawan pada direktorat sumber daya manusia (sdm) informasi dan umum di fungsi hr operations pt pertamina (persero). *Public Administration Journal (PAJ)*, 2(2).
- Hidayat, M. C., & Syam, A. R. (2020). Urgensitas perencanaan strategis dan pengelolaan sumber daya manusia madrasah era revolusi industri 4.0. *AL-ASASIYYA: Journal Of Basic Education*, 4(1), 1-13.
- Kasmir. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam Kasmir, *Tujuan Rekrutmen* (hal. 93). Depok: PT. RajaGrafindo.
- Marwansyah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam Marwansyah, *Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mulyati, S. (2022). Pengaruh Person-Organization Fit Dan Quality Of Work Life Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar= The Effect Of Person-Organization Fit And Quality Of Work Life On Employees Job Satisfaction In Pt. Pln (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Satriyani, M., & Atmaja, H. E. (2021). Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Wijayakusuma Kebumen. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis (EK dan BI)*, 4(2), 541-549.
- Sudiro, A., & Putri, O. A. (2022). Perekrutan Sumber Daya Manusia. Dalam A. Sudiro, & O. A. Putri, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (hal. 19). Malang: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2020). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D. Bandung: ALFABETA.
- Sundari, S., Apriana, A., & Juhadi, J. (2024). Analisis Peran Rekrutmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Syariah Nusa Ummat Sejahtera Berdasarkan Perspektif Islam Di Kabupaten Subang. *Jurnal*

- Perbankan Syariah Indonesia (JPSI)*, 3(1), 1-13.
- Suwatno, & Donni. (2016). Penyebab Rekrutmen. Dalam Suwatno, & Donni, *Manajemen SDM dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Widowati, R., & Agustina, A. (2021). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada PT Lunto Prima Megah. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(1), 22-30.