



**KUPAS TUNTAS *HIRING DECISION* PASCA PANDEMI *COVID-19* DI AKMANI
HOTEL LEGIAN**

Oleh

A.A. Ngr.Oka Suryadinatha G¹, I Kadek Prayogi Gana², A.A. Istri Agung Maheswari³
^{1,2,3}Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Nasional,
Denpasar-Bali

Jl. Bedugul No. 39, Sidakarya, Denpasar, Bali

E-mail: ¹okagorda@gmail.com, ²oggygana@gmail.com, ³agungmaheswari@undiknas.ac.id

Abstrak

Pada masa pandemi covid-19 in banyak usaha-usaha di Bali yang bergerak di bidang pariwisata tutup, dimana menyebabkan banyaknya tenaga kerja yang diliburkan / dirumahkan bahkan di PHK. Namun Bali diperkirakan akan mulai menerima lonjakan pariwisata kembali pada awal tahun 2021, dimana proses rekrutmen akan kembali berjalan seiring dibukanya kembali pintu pariwisata di Bali. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengupas tuntas perubahan proses rekrutmen dan juga kriteria hiring decision pasca pandemi covid-19 di Akmani Hotel Legian. Dalam penelitian ini menggunakan jenis data kualitatif dan kuantitatif, dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui proses wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian ini berdasarkan analisis data, dapat disimpulkan bahwa Tidak ada perubahan didalam proses rekrutmen dan juga kriteria hiring decision di Akmani Hotel Legian dimana proses dan kriteria yang digunakan sudah dinilai paling efektif dan efisien

Kata Kunci: Rekrutmen, Hiring Decision, Decision Criteria

PENDAHULUAN

Pulau Bali atau Pulau Dewata merupakan sebuah provinsi di Indonesia yang ibu kotanya bernama Denpasar. Secara geografis, Bali terletak di antara Pulau Jawa dan Pulau Lombok. Mayoritas penduduk Bali merupakan pemeluk agama Hindu. Di mata dunia, Bali terkenal sebagai destinasi wisata pariwisata yang memiliki keindahan alam, keunikan dan berbagai jenis budaya dan juga hasil budayanya. Terkenalnya Pulau Bali di mata wisatawan lokal dan juga internasional mendorong banyaknya dibangun industri jasa berupa hotel. Menurut Peraturan Menteri Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2014 Pasal 1, definisi hotel merupakan “Penyediaan akomodasi berupa kamar-kamar didalam suatu bangunan yang dapat dilengkapi dengan jasa pelayanan makanan dan juga minuman, kegiatan hiburan dan juga fasilitas lainnya

secara harian yang bertujuan untuk memperoleh keuntungan”.

Perkembangan bisnis industri perhotelan saat ini di Bali, khususnya di wilayah wisata seperti Kuta, bisa dilihat begitu banyaknya dibangun hotel-hotel yang sangat mudah untuk ditemukan. Hampir disetiap pinggir jalan Kuta dapat terpampang dengan jelas plang nama hotel. tingginya minat wisatawan untuk mengunjungi Pulau Bali mendorong setiap hotel untuk lebih berani untuk meningkatkan daya saing perusahaan. namun, pada awal maret tahun 2020 penurunan jumlah wisatawan yang berkunjung ke Bali menurun secara drastis. Ini disebabkan oleh adanya pandemi *covid-19* yang melanda Indonesia. Dampak dari pandemi ini dapat dilihat dengan mata telanjang, seperti di Kuta contohnya pada hari-hari biasa jalanan di Kuta, tepatnya di jalan legian sangat padat dengan kendaraan bermotor namun pada saat pandemi melanda bisa di lihat jalanan tersebut



.....

sangat lenggang. Bahkan pengguna jalan yang melintas dapat dihitung dengan jari. Peristiwa seperti ini tidak hanya kali pertama terjadi di Bali. Pada tahun 2002 dan juga 2005 Bali pernah mengalami peristiwa yang sempat menggemparkan dunia dan juga menjatuhkan perekonomian dan juga pariwisata Bali. Sektor-sektor pariwisata sempat lesu dikarenakan adanya Bom yang meledak yang tepat di kawasan padat wisatawan. Menyebabkan 202 orang meninggal dunia dan juga lebih dari 200 orang luka-luka.

Permasalahan-permasalahan satu demi satu datang menimpa Bali, mengguncang pariwisata Bali dengan berbagai tantangan mendorong pengusaha industri jasa perhotelan seperti Akmani Hotel untuk menutup 80% oprasional hotelnya di karenakan sepiunya pengunjung hotel. sepiunya kunjungan wisatawan disebabkan oleh larangan wisatawan asing untuk memasuki wilayah Indonesia sampai akhir Desember 2020.

Akmani Hotel Legian berencana membuka usahanya kembali pada pertengahan bulan September 2020 yang didukung oleh pernyataan Wakil Gubernur Bali yaitu Tjokorda Oka Artha Ardana Sukawati yang kerab di panggil Cok Ace yang mengatakan bahwa Bali sudah siap untuk menyambut Wisatawan Mancanegara. Dengan syarat setiap hotel di Bali mengikuti protokol kesehatan yang ketat. Namun rencana itu terpaksa dihentikan karena adanya larangan kunjungan wisatawan asing ke Indonesia yang di kemukakan oleh Menteri Koordinator Bidang Kemaritiman dan Investasi (Menko Marves). Fenomena tersebut memaksa pihak Manajemen Akmani Hotel untuk menunda pembukaan usahanya. Dimana manajemen hotel rencananya sudah siap untuk menerima lonjakan wisatawan yang berkunjung ke Bali dengan cara merekrut kembali karyawan dan staff hotel yang dirumahkan atau *unpaid leave*.

Dari fenomena tersebut, peneliti ingin mengetahui apakah ada perbedaan cara perekrutan dan juga faktor hiring decision yang

diinginkan oleh manajemen hotel didalam melakukan perekrutan karyawan baru pasca pandemi *covid-19*.

LANDASAN TEORI

Rekrutmen

Dalam suatu perusahaan, Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam pengelolaan terhadap sumber daya lain. Karena peranan sumber daya manusia itu sangat penting, maka sumber daya itu harus mendapatkan pengelolaan yang baik dari perusahaan, seperti proses Rekrutmen. Salah satu unsur penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah rekrutmen. Rekrutmen merupakan sarana untuk menyiapkan sebanyak-banyaknya tenaga kerja yang sesuai dengan syarat dan kualifikasi yang diharapkan oleh perusahaan atau organisasi untuk menyelesaikan pekerjaan yang sudah disiapkan (*job discription*). Rekrutmen yang baik adalah rekrutmen yang bisa menjawab kebutuhan pekerjaan yang disiapkan oleh organisasi.

Hasibuan (2014:110) menyatakan bahwa rekrutmen merupakan suatu usaha untuk mencari dan mempengaruhi tenaga kerja agar mau untuk melamar lowongan pekerjaan yang ada di dalam suatu organisasi. Sedangkan rekrutmen menurut Simamora (2015:96) merupakan sebuah rangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar pekerjaan dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan juga pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Aktivitas rekrutmen dimulai pada saat calon mulai mencari, dan berakhir dengan pada saat calon sudah menyerahkan lamaran.

Rekrutmen merupakan masalah yang sangat penting bagi perusahaan dalam hal pengadaan tenaga kerja. Jika suatu usaha rekrutmen ini berhasil, dengan kata lain banyak pelamar yang memasukkan lamarannya, maka peluang perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang terbaik dan berkualitas akan



semakin terbuka lebar, dikarenakan perusahaan memiliki banyak pilihan yang terbaik dari para pelamar yang ada.

Metode Rekrutmen

Menurut Hasibuan (2016) metode rekrutmen calon karyawan baru ada 2, yaitu metode tertutup dan metode terbuka.

1. Metode Terbuka

Metode terbuka adalah dimana rekrutmen diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media masa baik cetak atau elektronik, ataupun dengan cara dari mulut ke mulut (kabar orang lain) agar tersebar ke masyarakat luas. Dengan metode terbuka ini diharapkan dapat menarik banyak lamaran yang masuk, sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang qualified menjadi lebih besar.

2. Metode Tertutup

Metode tertutup yaitu dimana rekrutmen diinformasikan kepada para karyawan atau orang tertentu saja. Akibatnya lamaran yang masuk relatif sedikit, sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik akan semakin sulit. Dalam pelaksanaannya sendiri rekrutmen juga memiliki dua sumber untuk mendapatkan sumber daya manusia, yaitu sumber internal dan sumber eksternal.

Sumber internal sendiri meliputi:

- a. Penempatan pekerjaan.
- b. Inventarisasi keahlian.
- c. Penawaran pekerjaan.
- d. Rekomendasi karyawan.

Sumber eksternal sendiri meliputi:

- a. Institusi pendidikan.
- b. Iklan.
- c. Agen pemerintah.
- d. Agen swasta.
- e. Perusahaan pencari tenaga eksekutif.

METODE PENELITIAN

Objek atau lokasi penelitian dalam penelitian ini yaitu di salah satu bisnis yang bergerak di bidang perhotelan di Bali yaitu The

Akmani Hotel Legian yang terletak di Jalan Raya Legian, Kuta, Kabupaten Badung, Provinsi Bali. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan kuantitatif. Sumber data yang digunakan berasal dari data primer melalui wawancara langsung dengan para informan, dan data sekunder yang didapatkan melalui *website* serta media sosial The Akmani Hotel Legian.

Adapun teknik penentuan informan yang digunakan oleh peneliti yaitu menggunakan teknik *purposive sampling*, dengan rincian informan yang di wawancara yaitu *general manager, human resource supervisor, departement head*. Pada penelitian di The Akmani Hotel Legian ini yang menjadi instrumen penelitian yaitu peneliti itu sendiri. (*human instrument*).

2.1 Teknik Pengumpulan Data

Adapun beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti untuk memperoleh data dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi yang peneliti lakukan yaitu terhadap suasana di lokasi, karyawan yang sedang bekerja, menu yang terdapat, keadaan interior Bhineka Muda, keramaian *customer*, serta cara atau proses karyawan menjalankan tugas di setiap bidangnya.

2. Wawancara

Kegiatan wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan mewawancarai beberapa informan yang telah ditentukan oleh peneliti dengan teknik *purposive sampling* yaitu *general manager, human resource supervisor, departement head*.

3. Dokumentasi

Peneliti juga mengumpulkan data yang didapatkan melalui beberapa media dokumentasi, seperti *website* resmi dan media sosial resmi yang dimiliki oleh bisnis The Akmani Hotel Legian

2.2 Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini yaitu proses mencari dan menyusun secara sistematis



data yang didapatkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi yang telah dikumpulkan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif. Adapun langkah - langkah analisis yang digunakan, yaitu:

1. *Data Collection* (Pengumpulan Data)
2. *Data Reduction* (Reduksi Data)
3. *Data Display* (Penyajian Data)
4. *Conclusion Drawing/Verification* (Penarikan Kesimpulan dan Proses Verifikasi)

2.3 Teknik Pemeriksaan Data

Teknik pemeriksaan data dalam penelitian ini dilakukan dengan dengan 2 cara yaitu dengan Triangulasi Sumber yaitu menghubungkan informasi dari semua informan dan juga Triangulasi Teknik yaitu mencari relevansi dari observasi, wawancara, dan juga dokumentasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Secara teoritis menurut Hasibuan, rekrutmen merupakan suatu usaha untuk mencari dan mempengaruhi tenaga kerja agar mau untuk melamar lowongan pekerjaan yang ada di dalam suatu organisasi. Sejalan dengan pernyataan tersebut menurut Simamora (2015) rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar pekerjaan dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan juga pengetahuan yang diperlukan untuk mengisi kekurangan yang diidentifikasi dalam pencarian kepegawaian. Dimana aktivitas rekrutmen dimulai pada saat calon sudah menyerahkan lamaran.

Berdasarkan beberapa temuan peneliti sebelumnya yang sudah peneliti paparkan pada saat sesi wawancara bersama beberapa narasumber, maka dapat dipahami secara umum bahwa sistem rekrutmen di Akmani Hotel Legian bisa terbilang sangat sederhana dan *simple*. Sesuai dengan apa yang dinyatakan oleh Bapak I Gusti Bagus Ambara Jaya selaku *General Manager* dan Ibu Deasy Faradila selaku *Human Resource Supervisor* pada saat

sesi wawancara. Adapun beberapa temuan penelitian yang berkaitan dengan Rekrutmen / *Hiring Decision* di Akmani Hotel Legian.

1. Proses rekrutmen The Akmani Hotel Legian Pasca Pandemi Covid-19

Dalam ruang lingkup rekrutmen khususnya pada aspek ini, peneliti menemukan beberapa temuan berdasarkan temuan peneliti di lapangan pada saat melakukan sesi wawancara dengan Ibu Deasy Faradila selaku *Human Resource Supervisor* dimana beliau mengatakan bahwa ada beberapa proses didalam merekrut karyawan/staff baru di Akmani Hotel dimana Perusahaan akan terlebih dahulu mengidentifikasi jabatan yang kosong dan berapa jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan untuk mengisi kekosongan tersebut. Seperti halnya yang disampaikan oleh Backstrom dan Bjorklund (2017), di mana analisis pekerjaan membuat proses rekrutmen menjadi lebih transparan. Sehubungan dengan analisis pekerjaan yang dilakukan, maka perencanaan SDM dalam perusahaan berkaitan dengan penyediaan tenaga kerja akan dapat direncanakan pula secara sistematis. Zainal dkk. (2014) menyebutkan beberapa keuntungan bagi perusahaan yang menerapkan perencanaan SDM, sebagai berikut; 1.) Integrasi yang strategis antara permintaan dan jumlah staf yang ada, 2.) Pemanfaatan SDM yang tersedia secara efektif. 3.) Persaingan SDM dan sasaran perusahaan masa depan secara tepat guna. 4.) Hemat secara ekonomi dalam penerimaan para pegawai baru. 5.) Memperluas informasi SDM sesuai dengan kegiatan SDM dan unit organisasi lain. 6.) Permintaan dalam jumlah besar pada pasar tenaga kerja lokal akan terpenuhi. 7.) Koordinasi program SDM dan kebutuhan yang tersedia.

Sesuai dengan pernyataan Ibu Deasy dimana menurutnya, identifikasi jabatan untuk juga mengetahui berapa jumlah tenaga yang kerja yang dibutuhkan itu penting dikarenakan sistem karyawan kontrak yang diberlakukan oleh Akamni, dimana karyawan/staff yang



.....
sudah habis kontrak akan tidak diperpanjang kembali kontraknya apa bila kualitas staff tersebut tidak memuaskan. Namun bagi staff yang sudah mencapai kriteria yang diinginkan perusahaan, kemungkinan kontrak staff tersebut akan diperpanjang.

Ini menyebabkan setiap periode tertentu Akmani Hotel Legian akan membuka kembali lowongan pekerjaan terlepas pandemi atau tidak pada saat itu. Selanjutnya setelah mengidentifikasi jabatan yang kosong dan berapa jumlah staff yang dibutuhkan, baru pihak hotel akan membuka lowongan pekerjaan di situs online hhrma.com. setelah ada e-mail yang masuk dan diterima oleh HRD selanjutnya lamaran calon akan di periksa dan nantinya akan di panggil untuk melakukan wawancara. Setelah melakukan wawancara, calon akan dipertemukan dengan departement head dimana disana calon akan melakukan beberapa tes kemampuan/praktek, tahap selanjutnya adalah tahap dimana calon akan di pekerjaan sebagai *daily worker* untuk beberapa bulan dan bila kriteria yang diinginkan sudah tercapai calon akan langsung dikontrak oleh pihak hotel. Proses rekrutmen yang digunakan Hotel didalam merekrut karyawan tersebut peneliti nilai sudah merupakan proses yang baik dan yang paling efisien didalam melakukan rekrutmen karna pihak Akmani sebelum membuka lowongan pekerjaan mempertimbangan beberapa hal seperti melakukan analisis pekerjaan terlebih dahulu dan juga proses rekrutmen dibuat sedemikian rupa untuk mempermudah mendapatkan calon yang memenuhi kriteria dimana Akmani Hotel memberlakukan sistem *daily worker* sebelum dijadikan karyawan kontrak untuk dapat melihat kemampuan calon tersebut beberapa bulan kedepan. Seperti pernyataan Aisbett dan Hoye (2015) dimana mengatakan bahwa proses rekrutmen yang kuat dalam organisasi akan menguntungkan bagi praktik sosialisasi yang efektif dan dapat meningkatkan komitmen individu terhadap perusahaan.

2. Metode Rekrutmen The Akmani Hotel Legian Pasca Pandemi Covid-19

Berdasarkan temuan peneliti yang telah dipaparkan sebelumnya pada saat sesi wawancara bersama Ibu Deasy selaku Human Resource Supervisor dan juga Bapak I Gusti Bagus Ambara Jaya selaku General Manager. peneliti dapat menyimpulkan terdapat kesamaan pernyataan yang diungkapkan oleh kedua narasumber tersebut. dimana metode rekrutmen yang digunakan akmani yaitu metode terbuka karena metode ini dirasa paling efektif dan mudah didalam mendapatkan calon pelamar dimana pada saat calon pelamar mengajukan CV dan CV tersebut akan langsung masuk ke e-mail perusahaan dan akan langsung di tinjau, ini dapat menghemat dari segi waktu yang digunakan. Penggunaan situs online hhrma.com merupakan cara pihak Akmani Hotel Legian untuk mencari pelamar. Hal ini dilakukan karena terkait biaya beban / cost yang dibutuhkan tidak terlalu besar dan dinilai lebih efisien. Rekrutmen dari sumber eksternal dewasa ini lebih banyak dilakukan melalui media sosial, iklan di internet, dan juga melalui surat kabar, dibandingkan dilakukan secara manual dengan memasang *flyer* atau poster di tempat-tempat umum. Weerakoon (2016) dalam penelitiannya pada perusahaan sport menjelaskan bahwa rekrutmen karyawan dari perguruan tinggi adalah metode dengan banyak manfaat, karena universitas adalah sumber terbaik untuk menemukan profesional muda. Untuk posisi strategis, sumber internal memberikan keuntungan lebih terutama untuk product knowledge dan efisiensi biaya. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa perencanaan SDM yang efektif memberikan pengaruh terhadap metode yang dilakukan dalam merekrut orang-orang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Selain itu Ibu Deasy juga mengatakan tidak ada niat untuk merubah metode rekrutmen yang saat ini digunakan, baik dimasa pandemi atau tidak karena dinilai



metode yang digunakan sudah paling efisien dan baik.

Berdasarkan temuan penelitian tersebut, metode rekrutmen yang dijalankan pihak Akmani Hotel Legian ternyata sudah sesuai dan senada dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016) menyatakan bahwa ada dua metode rekrutmen, metode terbuka dan metode tertutup. Dimana pihak Akmani hanya menggunakan salah satu metode dari kedua metode yang dikemukakan oleh hasibuan yaitu metode terbuka, dimana rekrutmen diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media masa baik cetak atau elektronik, ataupun dengan cara dari mulut ke mulut (kabar orang lain) agar tersebar ke masyarakat luas. Dengan metode terbuka ini diharapkan dapat menarik banyak lamaran yang masuk, sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang qualified menjadi lebih besar dan berkualitas. Metode rekrutmen dari sumber internal maupun eksternal, keduanya memiliki kekuatan yang dapat saling melengkapi

3. Standar Ketentuan Rekrutmen/Hiring Decision Making Pasca Pandemi Covid-19

Dalam ruang lingkup rekrutmen khususnya pada aspek ini, peneliti menemukan salah satu temuan yang bisa terbilang sangat unik sesuai dengan informasi-informasi yang peneliti dapatkan pada saat melakukan sesi wawancara di Akmani Hotel Legian. Peneliti juga mendapatkan adanya kemiripan dari pernyataan-pernyataan yang diungkapkan oleh narasumber/informan. Dimana didalam menentukan standar ketentuan rekrutmen Ibu Deasy, dan juga Bapak Ambara Jaya mengatakan tidak mempunyai spesifikasi tertentu, dimana yang mereka inginkan hanya calon yang mempunyai pengalaman dan juga tekun dalam bekerja. Bapak Ambara Jaya menekankan bahwa pengalaman akan meningkatkan skill orang itu, jadi semakin banyak pengalamannya semakin besar peluang untuk kita *hire*. Pernyataan Bapak Ambara Jaya

tersebut sesuai dengan pernyataan Teichler (2016) dimana kemampuan SDM itu untuk mampu mengatasi ketidak pastian akan menjadi kunci untuk bertahan di dunia kerja dan juga adanya pergeseran anggapan dimana tingkat pendidikan yang tinggi dapat mempersiapkan seseorang untuk bekerja dengan lebih baik. Akan tetapi pandangan tersebut sudah mulai berubah dimana setiap SDM harus memiliki pengalaman dan kemampuan yang lebih untuk memasuki dunia kerja.

Dari beberapa pendapat teoritis dan juga penelitian-penelitian terdahulu yang telah dipaparkan di atas, maka dapat peneliti simpulkan didalam menentukan standar ketentuan rekrutmen di Akmani Hotel Legian memfokuskan untuk merekrut calon yang berpengalaman dalam artian mempunyai *skill/kemampuan* yang lebih, dimana jenjang pendidikan menjadi suatu nilai tambah bagi calon tersebut.

PENUTUP Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai beberapa aspek dalam *hiring decision* atau rekrutmen di Akmani Hotel Legian, maka dapat peneliti tarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Dapat dipahami secara umum bahwa tidak ada perubahan proses rekrutmen di Akmani Hotel Legian pasca pandemi *covid-19* dimana proses rekrutmen yang digunakan dinilai sudah paling baik dan paling efisien baik sebelum terjadi pandemi maupun sesudah pandemi.
2. Akmani Hotel Legian menggunakan metode terbuka didalam melakukan rekrutmen. Dimana menggunakan situs lowongan kerja secara online yaitu situs *hrma.com*. penggunaan media internet didalam metode rekrutmen dinilai sangat menguntungkan dari segi beban *cost* dan juga dari segi efisiensi waktu.
3. Akmani Hotel Legian tidak menjadikan jenjang pendidikan sebagai salah satu aspek



penting dalam ketentuan rekrutmen melainkan untuk menjadi nilai tambah bagi calon tersebut. Dimana faktor pengalaman dan kemampuan (skill) menjadi faktor utama didalam ketentuan rekrutmen dan tentunya giat didalam bekerja

Saran

Adapun beberapa saran yang dapat diberikan peneliti dalam penelitian yang dilakukan ini, sebagai berikut.

1. Akmani Hotel Legian diharapkan dapat mampu menerapkan proses rekrutmen dengan benar dan teliti, dikarenakan metode yang digunakan adalah metode terbuka dimana banyaknya calon tenaga kerja yang akan melamar menyebabkan kurangnya waktu didalam memilih calon yang baik dan tepat dan mendorong pihak hotel untuk lebih selektif dalam memilih calon.
2. Akmani Hotel Legian diharapkan untuk dapat lebih bisa selektif didalam memilih calon tenaga kerja yang memiliki kemampuan lebih dan juga jenjang pendidikan yang mendukung, dimana menurut peneliti pola pikir SDM yang berpendidikan berbeda dengan pola pikir SDM yang hanya memiliki pengalaman, diharapkan dapat menggabungkan kedua aspek tersebut dengan baik didalam melakukan rekrutmen.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Aisbett, L., dan R. Hoye. 2015. Human Resource Management Practices to Support Sport Event Volunteers. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, Vol. 53(3), p. 351-369.
- [2] Aziz, T. A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2017). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 3(2), 246.
- [3] Backstrom, Martin dan Fredrik Bjorklund. 2017. Increasing Systematicity Leads to Better Selection

Decisions: Evidence from A Computer Paradigm for Evaluating Selection Tools. *Journal of PLOS ONE*. <https://doi.org/10.1371/journal.phone.0178276>.

- [4] Etikawati, E., & Udjang, R. (2016). Strategi rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*, 4(1).
- [5] Hadi, S. (2017). Pemeriksaan Keabsahan Data Penelitian Kualitatif Pada Skripsi. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 22(1).
- [6] Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- [7] Iskarim, M. (2017). Rekrutmen Pegawai: Starting-Point menuju Kinerja Organisasi yang Berkualitas dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia dan Islam. *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 307-327.
- [8] Kristanu, O. Y. (2013). Analisis Rekrutmen, Seleksi, dan penempatan karyawan di PT. Nyonya Meneer di Semarang. *Agora*, 1(3), 1567-1571.
- [9] Komariah, A. (2019). Metodologi Penelitian Kualitatif.
- [10] Potale, B. R. (2016). Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT bank SULUTGO. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(4).
- [11] Pusparani, D. (2018). ANALISIS PROSES PELAKSANAAN REKRUTMEN, SELEKSI, DAN PENEMPATAN KERJA KARYAWAN (Studi pada Hotel dan Restoran Mahkota Plengkung. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 58(2), 101-109.
- [12] Raco, J. (2018). Metode penelitian kualitatif: jenis, karakteristik dan keunggulannya.
- [13] Sugiarto, E. (2017). *Menyusun Proposal Penelitian Kualitatif: Skripsi dan Tesis: Suaka Media*. Diandra Kreatif.



-
- [14] Sugiyono. (2017) Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta
- [15] Sugiyono, P. D. (2017). Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- [16] Sunarsi, D. (2018). Pengaruh rekrutmen, seleksi dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(1), 14-31.
- [17] Weerakoon, Ranjan K. 2016. Human Resource Management in Sports: A Critical Review of its Importance and Pertaining Issues. *Physical Culture and Sport Studies and Research*, Vol. 69.
- [18] Wulandari, R. (2016). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(4).
- [19] Yusuf, A. M. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif & penelitian gabungan*. Prenada Media.