



## PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TENAGA KERJA OLEH HUMAN RESOURCES DEPARTMENT DI SOCIAL PALACE CAFÉ MALANG

Luh Kompiang Sari<sup>1</sup>, Ni Ketut Murdani<sup>2</sup>, Akbar Michael Arifin<sup>3</sup>

Akademi Pariwisata Denpasar<sup>1</sup>

[luhkompiangsari123@gmail.com](mailto:luhkompiangsari123@gmail.com)<sup>1</sup>

Universitas Mahendradatta<sup>2</sup>

[ketutmurdani91014@gmail.com](mailto:ketutmurdani91014@gmail.com)<sup>2</sup>

Akademi Pariwisata Denpasar<sup>3</sup>

[akbarmichael130698@gmail.com](mailto:akbarmichael130698@gmail.com)<sup>3</sup>

Received: April 19<sup>th</sup>, 2024 | Accepted: May 22<sup>nd</sup>, 2024 | Published: May 24<sup>th</sup>, 2024

Permalink/DOI: 10.53356/diparojs.v4i2.86

### ABSTRAK

Dalam suatu perusahaan proses rekrutmen dan seleksi menjadi salah satu proses yang cukup penting untuk menentukan berkualitas atau tidak calon tenaga kerja atau pelamar. Terdapat sejumlah proses yang harus dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut dan menyeleksi sejumlah tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan. Kesalahan dalam memilih tenaga kerja yang tidak sesuai dengan bidangnya dapat menjadi salah satu faktor menurunnya kualitas perusahaan. Hal tersebut menjadi tantangan bagi HRD di setiap perusahaan, salah satunya di Social Palace Café Malang. Kunci utama dalam menciptakan tenaga kerja yang profesional terletak pada proses rekrutmen dan seleksi calon tenaga kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja yang dilakukan oleh HRD di Social Palace Café Malang. Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu metode deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja yang dilakukan oleh HRD di Social Palace Café Malang dilakukan dengan 6 tahapan rekrutmen dan 3 tahapan seleksi.

**Kata Kunci:** rekrutmen, seleksi, tenaga kerja

### ABSTRACT

*In a company, the recruitment and selection process is one of the crucial processes in determining the quality of prospective employees or applicants. There are several processes that must be carried out by the company in recruiting and selecting a number of employees according to their needs. Making a mistake in choosing employees who are not suitable for their field can be one of the factors leading to a decrease in the quality of the company. This poses a challenge for the*

*HRD in every company, including Social Palace Café in Malang. One of the key factors in creating professional employees lies in the recruitment and selection process of prospective employees. This study aims to determine the recruitment and selection process carried out by the HRD at Social Palace Café in Malang. The research method used by the researcher is descriptive method with data collection techniques through interviews, observations, and documentation. The results of this study shows that the recruitment and selection process of employees carried out by the HRD at Social Palace Café in Malang is done in 6 selection stages and 3 recruitment stages.*

**Keywords:** *recruitment, selection, employees*

## 1. PENDAHULUAN

Pariwisata merupakan salah satu sektor penting dalam perkembangan perekonomian Indonesia. Berkembangnya pariwisata dapat meningkatkan pendapatan devisa, memperluas kesempatan kerja, dan kesempatan berusaha. Berkaitan dengan hal tersebut, maka pariwisata perlu dikembangkan. Industri pariwisata merupakan salah satu sumber devisa non migas bagi Indonesia yang perlu ditingkatkan. Untuk itu perlu adanya penanganan yang lebih selektif agar industri pariwisata dapat terwujud sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Indonesia memiliki beberapa daerah yang dijadikan sebagai daerah tujuan wisata.

Salah satunya yaitu Kabupaten Malang yang terletak di Provinsi Jawa Timur dan mendapatkan julukan *The Sunrise of Java*. Julukan tersebut diberikan karena kota Malang memiliki ragam wisata yang menjadi peluang bagi investor dalam pengembangan industri pariwisata di daerah tersebut. Terdapat tiga daerah di Malang Raya, diantaranya Kabupaten Malang, Kota Malang, dan Kota Batu yang mempunyai prospek

pengembangan bisnis pariwisata yang berpotensi (Saifudin, 2014).

Pertumbuhan dan perkembangan usaha bidang kepariwisataan di Kabupaten Malang juga tidak terlepas dari sebuah fenomena yakni potensi wisata yang sedang berkembang di Kabupaten Malang. Namun, hal tersebut menunjukkan jumlah yang tidak sebanding antara pertumbuhan dan perkembangan usaha bidang kepariwisataan dan kunjungan wisatawan. Dalam hal ini, kunjungan wisatawan menunjukkan jumlah yang sedikit. Masih rendahnya tingkat kunjungan wisatawan ke Malang Raya salah satunya disebabkan karena kurangnya kreatifitas terhadap pengembangan sektor pariwisata. (Hamid, 2014).

Dengan semakin banyaknya sektor pariwisata yang berkembang pesat di Kabupaten Malang, akan semakin berkembang pula perusahaan-perusahaan penyedia jasa layanan akomodasi perhotelan, villa, restoran, bar, dan café. Salah satu café yang sedang berkembang yaitu Social Palace Café di Kota Malang. Social Palace Café Malang dalam menjalankan dan mengembangkan usahanya sangat

memerlukan ketertiban sumber daya yang dibutuhkan perusahaan untuk mendapatkan kemajuan dan memperoleh pendapatan yang tinggi. Salah satu usaha yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan ini adalah dengan memiliki sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan dan keahlian di setiap bidangnya. Diperlukan kemampuan yang baik dalam memilih calon tenaga kerja yang mampu bekerja dengan baik di bidangnya.

Mencari calon tenaga kerja yang profesional dan berkualitas memang tidak mudah. Dalam hal ini, sebuah perusahaan harus melakukan penyaringan calon karyawan. Untuk itu, proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja dibutuhkan untuk menyaring para pelamar yang ingin bergabung di perusahaan. Dalam suatu perusahaan, proses rekrutmen dan seleksi menjadi salah satu proses yang cukup penting untuk menentukan kualitas calon tenaga kerja atau pelamar. Terdapat sejumlah proses yang harus dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut dan menyeleksi sejumlah karyawan sesuai kebutuhan. Salah dalam memilih tenaga kerja yang tidak sesuai dengan bidangnya dapat menjadi salah satu faktor menurunnya kualitas perusahaan. Hal tersebut menjadi tantangan bagi HRD (Human Resources Department) di Social Palace Café Malang dalam memilih karyawannya. Salah satu kunci utama dalam menciptakan sumber daya manusia yang profesional terletak pada proses rekrutmen dan seleksi calon tenaga kerja.

Akan tetapi, HRD di Social Palace Café Malang masih mengalami hambatan dalam proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja. Banyak calon tenaga kerja yang berkualitas namun sedikit yang melamar di Social Palace Café Malang. Hal tersebut menjadi tantangan bagi HRD di Social Palace Café Malang dalam menghadapi situasi ini.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan tujuan mengetahui proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja yang dilakukan oleh Human Resources Department di Social Palace Café Malang.

## **2. KAJIAN LITERATUR**

### **2.1. Penelitian Sebelumnya**

Penelitian ini merujuk penelitian-penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya. Penelitian pertama dilakukan oleh Kurnia, *et al.* (2018) yang berjudul “Proses Rekrutmen dan Seleksi Pekerja K3L UNPAD”, dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja dan kualitas pekerja dengan proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan pihak pengelola pekerja K3L (Kebersihan, Keindahan, dan Kenyamanan Lingkungan) Universitas Padjadjaran Jatinangor terhadap calon pekerja. Penelitian kedua dilakukan oleh Wati, *et al.* (2023) yang berjudul “Proses Rekrutmen dan Seleksi: Potensi Ketidakefektifan dan Faktornya”, penelitian ini memaparkan adanya potensi proses rekrutmen dan seleksi yang tidak efektif serta mengungkapkan faktor-faktor yang melatarbelakanginya.

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya, hal tersebut menunjukkan

bahwa terdapat beberapa proses dalam rekrutmen dan seleksi calon karyawan. Akan tetapi, penelitian-penelitian sebelumnya tidak membahas proses rekrutmen dan seleksi calon karyawan di industri pariwisata. Oleh karena itu, dilaksanakannya penelitian ini dapat menambah pemahaman dan kajian mengenai proses rekrutmen dan seleksi calon karyawan di industri pariwisata.

## **2.2. Proses Rekrutmen**

Proses merupakan tahapan-tahapan yang diterapkan dari suatu pekerjaan sehingga hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut mampu menggambarkan baiknya prosedur yang digunakan. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan perlu adanya suatu proses yang tepat agar setiap pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Hasibuan, 2000:34). Menurut Handyaningrat (1999), proses adalah serangkaian kegiatan mulai dari menetapkan sasaran sampai tercapainya tujuan. Sedangkan menurut Badudu dan Zain (1998), proses adalah jalannya suatu peristiwa dari awal sampai akhir atau masih berjalan tentang suatu perbuatan, pekerjaan, dan tindakan. Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan proses dalam penelitian ini adalah serangkaian tahapan-tahapan kegiatan mulai dari awal persiapan sampai akhir tercapainya tujuan yaitu memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan oleh Social Palace Café Malang.

Menurut Nurjaman (2014) rekrutmen adalah proses untuk memperoleh calon pegawai sebanyak-banyaknya untuk diseleksi potensinya sehingga yang diterima sebagai pegawai merupakan pelamar yang paling berkualitas dan paling dibutuhkan sesuai dengan lowongan yang tersedia. Di lain pihak, Handoko (2001) mendefinisikan perekrutan pegawai sebagai proses mengumpulkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi untuk pekerjaan tertentu yang dibutuhkan perusahaan. Dengan demikian proses rekrutmen merupakan proses awal yang dilakukan dalam pencarian tenaga kerja, sebelum selanjutnya dilakukan proses seleksi setelah terdapat beberapa calon tenaga kerja yang memenuhi syarat. Berdasarkan beberapa pengertian rekrutmen, maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini rekrutmen adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar atau calon tenaga kerja agar tertarik dan melamar ke Social Palace Café Malang sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan.

## **2.3. Proses Seleksi**

Seleksi adalah proses pemilihan calon tenaga kerja yang paling memenuhi syarat untuk mengisi lowongan pekerjaan. Munandar (2001) menjelaskan bahwa seleksi adalah suatu rekomendasi atau suatu keputusan untuk menerima atau menolak seorang calon tenaga kerja untuk pekerjaan tertentu berdasarkan suatu dugaan tertentu tentang kemungkinan-kemungkinan dari calon untuk menjadi tenaga kerja yang

berhasil pada pekerjaannya. Selain itu, Kasmir (2016) menyebutkan bahwa seleksi adalah proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan. Dengan terpilihnya karyawan setelah melalui proses seleksi, maka akan didapat tenaga kerja yang mau dan mampu untuk bekerja sesuai dengan bidang pekerjaannya. Berdasarkan pengertian seleksi menurut ahli, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan seleksi dalam penelitian ini adalah proses untuk memilih dan menentukan calon tenaga kerja tersebut diterima atau ditolak menjadi tenaga kerja di Social Palace Café Malang.

#### **2.4. Tenaga Kerja**

Menurut Subri (2003), tenaga kerja adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga dengan mendapat gaji atau upah. Menurut Hasibuan (2002), tenaga kerja adalah orang yang menjual jasa “pikiran atau tenaga” dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Berdasarkan beberapa pengertian dari para ahli, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud tenaga kerja dalam penelitian ini adalah setiap orang yang memberikan jasa kepada perusahaan dalam hal ini Social Palace Café Malang yang membutuhkan jasa tenaga kerja dan akan mendapatkan balas jasa berupa gaji dan kompensasi-kompensasi lainnya.

#### **2.5. Human Resources Department**

*Human Resources Department* adalah suatu bagian dari perusahaan yang bertanggungjawab untuk mengelola sumberdaya manusia di perusahaan tersebut (KBBI). Menurut Qodri (2018), *Human Resources Department* merupakan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan sikap kerja positif dari semua orang yang bekerja. Menurut Nadler (1984), *Human Resources Department* adalah serangkaian kegiatan teroganisir yang dilakukan dalam waktu khusus dan dirancang untuk menghasilkan perubahan perilaku. Berdasarkan pengertian *Human Resources Department* dari para ahli, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini yang dimaksud dengan *Human Resources Department* adalah suatu bagian yang ada di Social Palace Café Malang yang bertanggung jawab terhadap rekrutmen, seleksi, dan penempatan tenaga kerja.

#### **2.6. Café**

*Café* adalah suatu usaha di bidang makanan yang dikelola secara komersial yang menawarkan tamu makanan dengan pelayanan pada suasana yang tidak formal tanpa diikuti suatu aturan atau pelayanan yang baku (sebagaimana sebuah *exclusive dining room*), jenis-jenis makanan atau harga cenderung lebih murah dikarenakan beroperasi selama 24 jam. Dengan demikian, dapat dipastikan sebuah *café* akan tetap buka ketika restoran-restoran lainnya sudah

tutup (Sugiarto, 1996). Biasanya cafe menyediakan menu yang lebih sedikit dibandingkan restoran. Tetapi kafe menawarkan suasana relaksasi bagi para konsumennya yang merasa lelah dan jenuh (Marsum, 2005). *Cafe* juga didefinisikan sebagai suatu restoran kecil yang berada di luar hotel. *Cafe* memiliki pilihan makanan yang sangat terbatas dan tidak menjual minuman yang beralkohol tinggi, tetapi tersedia minuman jenis *soft drink*, teh, kopi, makanan, *cake*, cemilan, dan lain-lain. (Budiningsih, 2009). Berdasarkan beberapa pengertian café di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan café dalam penelitian ini adalah tempat untuk makan dan minum sajian cepat saji dan menyuguhkan suasana santai atau tidak resmi, selain itu juga merupakan suatu tipe dari restoran yang biasanya menyediakan tempat duduk di dalam dan di luar restoran.

### **3. METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Social Palace Café Malang yang beralamat di Jalan Danau Tondano Blok BF 21 D Sawojajar, Malang. Adapun objek penelitian ini adalah proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja oleh Human Resources Department di Social Palace Café Malang.

#### **3.2. Jenis Data**

##### **3.2.1. Data Primer**

Menurut Umar (2013), data primer adalah data yang diperoleh dari

sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti. Dalam penelitian ini data primer diperoleh langsung dari tempat penelitian, yaitu di Social Palace Café Malang dengan cara observasi dan wawancara dengan pihak terkait dengan masalah yang diteliti. Adapun data primer yang didapatkan yaitu hasil wawancara dan observasi mengenai proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja yang dilakukan oleh HRD Social Palace Café Malang.

##### **3.2.2. Data Sekunder**

Menurut Umar (2013), data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melainkan melalui media perantara. Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari sumber yang tidak langsung seperti konsep dari internet dan buku-buku, struktur organisasi, tugas dan tanggungjawab, serta fasilitas yang dimiliki oleh Social Palace Café Malang.

#### **3.3. Teknik Pengumpulan Data**

##### **3.3.1. Observasi**

Menurut Riyanto (2001), observasi adalah suatu teknik pengumpulan data dimana peneliti melakukan pengamatan terhadap bagian dalam kehidupan orang yang di observasi. Dalam penelitian ini penulis, mengadakan pengamatan langsung terhadap objek penelitian yaitu di Social Palace Café Malang.

### 3.3.2. Wawancara

Menurut Riyanto (2001), wawancara merupakan metode pengumpulan data yang menghendaki komunikasi langsung antara penyelidik dengan subyek atau responden. Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara secara langsung atau tanya jawab dengan Bapak Arie sebagai Owner, dan Ibu Irdha sebagai HRD, dan beberapa responden lainnya yang dianggap mampu untuk memberikan informasi yang berkaitan dengan permasalahan penelitian ini.

### 3.3.3. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2015), dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan, angka, dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data kemudian ditelaah. Studi dokumentasi dalam penelitian ini merupakan sesuatu yang penting sebagai pelengkap dari penelitian berupa dokumen struktur organisasi, tugas dan tanggungjawab, gambar fasilitas, dan lain-lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

## 3.4. Populasi dan Sampel Penelitian

### 3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generaliasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya

(Sugiyono, 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja di Social Palace Café Malang yang berjumlah 15 orang.

### 3.4.2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang diambil menurut prosedur tertentu. Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengambilan sampel dengan menggunakan metode *purposive sample*. Menurut Sugiyono (2010), *purposive sample* adalah teknik menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh bisa lebih *representative*. Dari 15 tenaga kerja yang dimiliki oleh Social Palace Café Malang, peneliti mengambil 10 responden dikarenakan 5 tenaga kerja lainnya tidak bersedia menjadi responden penelitian ini.

## 3.5. Metode Analisis Data

Metode analisis data merupakan bagian dari proses analisis dimana data yang dikumpulkan lalu diproses untuk menghasilkan kesimpulan dan pengambilan keputusan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis data *deskriptif kualitatif*, yaitu data-data yang diperoleh kemudian dituangkan dalam bentuk kata-kata maupun skema, kemudian dideskripsikan sehingga dapat memberikan kejelasan yang realistis dalam proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja di Social Palace Café Malang.

## 4. PEMBAHASAN

### 4.1. Proses Rekrutmen Tenaga Kerja oleh HRD di Social Palace Café Malang

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, terdapat beberapa tahapan pada proses rekrutmen tenaga kerja di Social Palace Café Malang, diantaranya:

#### a. Tahap 1: Menganalisis Kebutuhan Posisi di Setiap *Section*

Di Social Palace Café Malang, perekrutan tenaga kerja dilakukan saat terjadi kekosongan suatu posisi di dalam suatu *section* yang membutuhkan. Setiap *section* berhak mengajukan permintaan tenaga kerja baru untuk mengisi kekosongan posisi di *section* tersebut. Selanjutnya jika ada *section* yang membutuhkan tenaga kerja, manager dapat mulai mengajukan *Staff Requisition Form* kepada owner.

#### b. Tahap 2: Mengajukan *Staff Requisition Form*

Setiap *section* yang membutuhkan tenaga kerja akan mengajukan *Staff Requisition Form*, formulir untuk mengajukan permintaan tenaga kerja tambahan. Manager yang membutuhkan tenaga kerja tambahan akan mengajukan *Staff Requisition Form* kepada HRD Manager. *Staff Requisition Form* akan diisi oleh manager yang bersangkutan untuk nantinya diserahkan ke bagian HRD. Selanjutnya manager akan menunggu persetujuan dari HRD Manager. Pada proses ini HRD *Department* akan berkoordinasi dengan owner sehingga hasilnya bisa menolak ataupun menyetujui adanya tambahan tenaga kerja baru.

Jika HRD *Department* tidak menyetujui *Requisition Form* yang diajukan oleh manager, *Staff Requisition Form* tersebut akan di-*filling* lalu

disimpan di *file cabinet* yang sudah disediakan. Namun apabila disetujui, maka HRD *Department* akan menindaklanjutinya. Setelah disetujui oleh HRD *Department*, maka selanjutnya *Staff Requisition Form* ini akan diteruskan ke *General Manager* untuk ditinjau kembali. *Staff Requisition Form* yang sudah disetujui akan ditandatangani oleh HRD *Manager* dan *Owner*. Berikut ini adalah hasil *Requisition Form* dari masing-masing *section*

Tabel 1. *Requisition Form* Kebutuhan Tenaga Kerja di Social Palace Café Malang

Jabatan	Frekuensi	%
Waitres	4	57,1%
Bartender	1	14,3%
Cashier	1	14,3%
Security	1	14,3%
<b>JUMLAH</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>

Sumber: Peneliti, 2022

Tabel 1 menunjukkan bahwa tenaga kerja *waitress* paling banyak dibutuhkan di Social Palace Café Malang yaitu sebanyak 4 orang atau sekitar 57,1%.

#### c. Tahap 3: Merencanakan Proses Rekrutmen

Setelah *Staff Requisition Form* disetujui oleh semua pihak maka selanjutnya akan di *follow up* kembali ke bagian HRD *Department*. Nantinya HRD *Manager* akan menindaklanjuti proses rekrutmen untuk mengisi kekosongan atau kekurangan di *section* tersebut. Dalam hal ini, HRD *Manager* akan mulai menyiapkan rencana untuk mencari posisi yang dibutuhkan dengan menyiapkan deskripsi pekerjaan, kualifikasi, serta pengalaman yang dibutuhkan untuk mengisi bidang



pekerjaan yang sedang dibutuhkan. *HRD Manager* juga akan mulai mencari lokasi untuk menempatkan iklan lowongan pekerjaan.

d. Tahap 4: Mengiklankan Lowongan Pekerjaan (*Advertising*)

Untuk iklan lowongan pekerjaan, *HRD Manager* dari Social Palace Café Malang akan memanfaatkan sosial media untuk mengiklankan lowongan pekerjaan yang dibutuhkan di Social Palace Café Malang. Beberapa media sosial seperti LinkedIn, Facebook, dan Instagram juga dimanfaatkan untuk mengiklankan lowongan pekerjaan yang sedang dibutuhkan. Dengan adanya iklan di sosial media, para pelamar akan lebih mudah untuk melihat iklan tersebut beserta detail kualifikasi dan kelengkapan data seperti CV (*Curriculum Vitae*), surat lamaran kerja, dan *fotocopy* ijazah yang diperlukan untuk melamar pekerjaan tersebut.

Tabel 2. Sumber Informasi Lowongan Kerja di Social Palace Café Malang

Media	Frekuensi	%
Facebook	5	50%
Instagram	2	20%
LinkedIn	1	10%
Keluarga/ Teman	2	20%
<b>JUMLAH</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

Sumber: Peneliti, 2022

Tabel 2 menunjukkan sumber informasi lowongan kerja paling banyak diperoleh oleh calon tenaga kerja di Social Palace Café berasal dari Facebook yaitu sebanyak 5 orang atau sekitar 50%.

e. Tahap 5: Pengiriman Berkas Lamaran

Setelah melihat iklan lowongan pekerjaan, para calon tenaga kerja akan mulai mengirimkan CV (*Curriculum Vitae*) serta surat lamaran kerja serta fotocopy ijazah sebagai penunjang berkas lamaran. Social Palace Café menginformasikan bahwa CV boleh dikirimkan melalui *e-mail* yang sudah dicantumkan di iklan lowongan pekerjaan.

Tabel 3. Data Pendidikan Calon Tenaga Kerja di Social Palace Café Malang

Media	Frekuensi	%
SMA	1	10%
SMK	7	70%
D1/D2/D3	2	20%
S1	0	0%
<b>JUMLAH</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

Sumber: Peneliti, 2022

Tabel 3 menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan calon tenaga kerja paling banyak di Social Palace Café dari pendidikan SMK yaitu sebanyak 7 orang atau sekitar 70%.

f. Tahap 6: Melakukan Pemanggilan Wawancara terhadap Calon Tenaga Kerja

Selanjutnya *HRD Manager* akan melakukan pemanggilan untuk wawancara kepada calon tenaga kerja yang terpilih berdasarkan CV (*Curriculum Vitae*) yang sudah disortir oleh *HRD Manager*. Namun, sebelum melakukan pemanggilan wawancara, *HRD Manager* akan melakukan proses screening terlebih dahulu. Screening adalah proses calon tenaga kerja akan diselidiki, dilakukan verifikasi

kualifikasi, dan memastikan bahwa kandidat tersebut sesuai dengan kebutuhan cafe. Screening yang dilakukan *HRD Manager* Social Palace Café Malang adalah screening CV, yakni mengecek setiap CV yang masuk apakah sesuai dengan kriteria dan kualifikasi yang dibutuhkan. Setelah itu *HRD Manager* akan melakukan pemanggilan untuk wawancara kepada calon tenaga kerja terpilih. *HRD Manager* akan membuatkan jadwal wawancara pertama dengan para calon tenaga kerja yang sudah dihubungi sebelumnya. Wawancara dilakukan secara tatap muka. Namun, pada masa Pandemi COVID-19 *HRD Manager* menginformasikan jika calon tenaga kerja yang akan melakukan wawancara tatap muka harus melakukan standar Protokol Kesehatan (Prokes) sebagai syarat wajib untuk bisa masuk ke dalam cafe.

#### **4.2. Proses Seleksi Tenaga Kerja oleh HRD di Social Palace Café Malang**

Setelah proses rekrutmen dilakukan dan menghasilkan calon tenaga kerja yang melamar, maka selanjutnya dilakukan proses seleksi. Proses seleksi calon tenaga kerja di Social Palace Café Malang dibagi menjadi tiga tahapan.

##### **a. Tahap 1: Melakukan Wawancara Kerja Pertama**

Untuk wawancara pertama, para calon tenaga kerja akan melakukan wawancara tatap muka dengan *HRD Manager*. Pada masa pandemi Covid 19, sebelum melakukan wawancara para

calon tenaga kerja yang masuk ke cafe wajib untuk mengikuti Protokol Kesehatan (Prokes) yang ada di Social Palace Café Malang seperti menggunakan masker, mencuci tangan dengan sabun, menggunakan *hand sanitizer* serta melakukan pengecekan suhu tubuh. Setelahnya para calon tenaga kerja akan diizinkan masuk ke dalam cafe lalu akan diantarkan menuju ruang *HRD Department*. Para pelamar yang sudah berada di ruang *HRD Department* akan diminta untuk mengisi formulir yang bernama *Employee Application Form* yang sudah disediakan. *Employee Application Form* adalah formulir kelengkapan data diri. Selain mengisi *Employee Application Form*, para calon tenaga kerja tersebut juga akan diberi formulir tes bahasa Inggris yang sudah disediakan oleh *HRD Manager*. Para calon tenaga kerja wajib mengisinya sehingga nantinya nilai hasil tes bahasa Inggris tersebut akan diakumulasikan dengan nilai wawancara yang dilakukan dengan *HRD Manager*. Setelah mengisi *Employee Application Form* dan tes bahasa Inggris, para calon tenaga kerja tersebut akan diminta untuk memasuki ruang kerja *Human Resources Manager* untuk melakukan wawancara pertama. Setelah seluruh calon tenaga kerja melakukan wawancara pertama, para calon tenaga kerja tersebut akan dihubungi kembali via telepon jika lolos untuk melakukan wawancara kedua. Untuk para calon tenaga kerja yang tidak lolos, *HRD Manager* akan membuatkan *Regretting Letter* atau surat yang berisi keterangan

bahwa tidak dapat memilih calon tenaga kerja tersebut untuk melakukan wawancara kedua. *Regretting Letter* akan dikirimkan melalui *email* masing-masing calon tenaga kerja yang tidak lolos untuk melakukan wawancara kedua.

Tabel 4. Kegiatan Wawancara Tahap Pertama Calon Tenaga Kerja di Social Palace Café Malang

Wawancara	Frekuensi	%
Ya	10	100%
Tidak	0	0%
<b>JUMLAH</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

Sumber: Peneliti, 2022

Tabel 4 menunjukkan bahwa semua pelamar di Social Palace Café melakukan tes wawancara tahap pertama.

b. Tahap 2: Melakukan Wawancara Kedua

Wawancara kedua akan dilakukan oleh *General Manager* setelah calon tenaga kerja lulus wawancara pertama. Wawancara kedua dapat dikatakan wawancara terakhir untuk nantinya *HRD Manager* dan *General Manager* yang bersangkutan akan memilih kandidat utama. Sama dengan wawancara pertama, para calon tenaga kerja yang datang wajib untuk menerapkan Protokol Kesehatan (Prokes) yang berlaku. Pada wawancara kedua, tidak ada dokumen-dokumen khusus yang harus dibawa.

Setelah wawancara kedua usai, *HRD Manager* bersama dengan *General Manager* akan merundingkan bersama untuk memilih siapa calon tenaga kerja yang berhak untuk menjadi tenaga kerja

di Social Palace Café Malang. *HRD Manager* bersama *General Manager* akan mulai melakukan penyisihan kandidat secara ketat agar nantinya kandidat yang terpilih akan menjadi tenaga kerja yang sesuai dengan yang dibutuhkan Social Palace Café Malang. Calon tenaga kerja yang terpilih untuk menjadi tenaga kerja di Social Palace Café Malang akan dihubungi via telepon dan akan diminta datang kembali ke café untuk mengurus Surat Perjanjian Kerja. Calon tenaga kerja tersebut juga akan diminta untuk menyertakan surat keterangan sehat sebagai bukti bahwa calon tenaga kerja yang bersangkutan sehat secara jasmani maupun rohani.

Tabel 5. Kegiatan Wawancara Tahap Kedua Calon Tenaga Kerja di Social Palace Café Malang

Wawancara	Frekuensi	%
Ya	8	80%
Tidak	2	20%
<b>JUMLAH</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

Sumber: Peneliti, 2022

Tabel 5 menunjukkan bahwa tidak semua calon tenaga kerja yang melamar di Social Palace Café melakukan tes wawancara tahap kedua tergantung jenis pekerjaan atau jabatannya.

c. Tahap 3: Penandatanganan Surat Perjanjian Kerja

Pada hari yang sudah ditentukan, tenaga kerja yang terpilih akan kembali bertemu dengan *Human Resources Manager* untuk melakukan penandatanganan Surat Perjanjian Kerja, yang dimana juga terdapat kontrak kerja di dalamnya. Sebelum melakukan

penandatanganan, tenaga kerja terpilih akan melakukan negosiasi bersama *Human Resources Manager* untuk menyepakati hal-hal seperti gaji, tunjangan, pajak penghasilan atau pun hal lainnya yang tidak disetujui oleh tenaga kerja terpilih. Untuk dapat menandatangani Surat Perjanjian Kerja ini diperlukan kesepakatan antar kedua belah pihak terkait isi Surat Perjanjian Kerja. Setelah kedua belah pihak setuju maka Surat Perjanjian Kerja dapat ditandatangani oleh tenaga kerja terpilih serta *HRD Manager*.

Surat perjanjian kerja tersebut akan di *fotocopy* rangkap 1. Surat Perjanjian Kerja asli akan disimpan oleh *HRD Manager* sedangkan Surat Perjanjian Kerja salinannya akan diberikan kepada tenaga kerja tersebut. *HRD Manager* juga akan memberikan *job description* sesuai dengan jabatan dari tenaga kerja yang bersangkutan. *Job description* adalah penjabaran kerja, jabatan dan tanggung jawab pekerja.

## 5. PENUTUP

Proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja di Social Palace Café Malang sudah dilaksanakan dengan baik, meliputi 6 tahapan proses rekrutmen dan 3 tahapan proses seleksi. Berdasarkan hasil penelitian ini, saran yang dapat disampaikan untuk Social Palace Café Malang yaitu agar mengiklankan lowongan pekerjaan dengan lebih optimal, seperti mengiklankannya tidak hanya melalui media sosial saja namun juga media cetak seperti koran, majalah, ataupun berupa brosur sehingga orang-

orang akan lebih banyak mengetahui tentang adanya lowongan pekerjaan di Social Palace Café Malang dan dapat merekrut calon tenaga kerja sebanyak-banyaknya.

## DAFTAR PUSTAKA

Adnyani, N. M. I., & Bendesa, I. K. G. (2022). Pemberdayaan Masyarakat Lokal dalam Pengembangan Desa Wisata Tista, Kecamatan Kerambitan, Kabupaten Tabanan. *E-Journal Ekonomi Pembangunan Universitas Udayana*, 901–930.

Badudu., & Zain. (1998). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pustaka Sinar.

Budiningsih. (2009). *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta.

Hamid. (2014). *Desain dan Implementasi Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta: Prenada Media.

Hasibuan. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan. (2002). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manajemen*. Yogyakarta: Andi Offset.

Handyaningrat. (1999). *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: CV Haji Masagung.

Handoko, T. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori & Praktek)*, Jakarta: PT. Raja Grafindo.

Kurnia, S. (2018). Proses Rekrutmen dan Seleksi Pekerja K3L UNPAD. *Jurnal Pekerjaan Sosial*. Vol 1 No. 2, 108-118.

Marsum. (2005). *Restoran dan Permasalahannya*. Yogyakarta: Andi Offset.

Munandar. (2001). *Pengembangan Kreatifitas Anak Berbakat*. Jakarta: Renika Cipta.

Nadler, L. (1984). *The Handbook of Human Resources Development*. New York: John Willey & Sons.

Nurjaman, K. (2014). *Manajemen Personalialia*. Bandung: Pustaka Setia.

Subri. (2003). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo.

Sugiarto. (1996). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Pustaka Gramedia Utama.

Qodri, M. (2018). *HRD & GA*. Jakarta: Raih Aksa Sukses.

Wati, R. dkk. (2023). Proses Rekrutmen dan Seleksi: Potensi Ketidakefektifan dan Faktornya. *Jurnal Niagawan*. Vol. 22 No. 2: 57-64.



This Journal is licensed under [Internasional Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)