

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Baik di darat maupun di laut, Indonesia merupakan negara yang memiliki banyak potensi alam. Berkembangnya keanekaragaman flora, fauna, dan ciptaan manusia yang bernilai jual menyebabkan munculnya usaha-usaha di bidang industri pariwisata. Dengan banyaknya perjalanan yang telah tersedia, baik wisatawan domestik maupun mancanegara sering melakukan perjalanan ke Indonesia. Besarnya minat masyarakat yang ingin mengunjungi berbagai pariwisata di Indonesia menjadikan pariwisata Indonesia berkembang sangat pesat dan hal tersebut mendatangkan manfaat serta keuntungan bagi Sebagian besar masyarakat.

Dengan berkembangnya pariwisata di Indonesia, membuat usaha sarana akomodasi juga berkembang. Salah satu akomodasi yang berkembang yaitu jasa penginapan. Hal tersebut dikarenakan, para wisatawan yang berkunjung memerlukan tempat untuk beristirahat. Terdapat berbagai macam jasa penginapan salah satunya yaitu villa. Para wisatawan yang ingin beristirahat dengan lebih privat bersama keluarga akan lebih memilih villa sebagai tempat beristirahat. Sehingga, hal tersebut menimbulkan banyaknya persaingan yang ketat diantara pemilik villa. Maka dari itu, untuk dapat bersaing dengan jasa penginapan lainnya, pemilik villa memerlukan strategi yang tepat dalam mengelola villa. Untuk dapat mewujudkan

hal tersebut, maka diperlukannya sumber daya manusia (SDM) yang baik dalam menjalankan usaha. Perusahaan dalam menjalankan suatu usaha mempunyai bermacam sumber daya seperti dana atau uang, teknologi untuk menopang kegiatan produksi, strategi yang dipergunakan dalam beroperasi, manusia dan lainnya (Priyono 2010). Beberapa macam sumber daya yang ada, sumber daya manusia (SDM) ialah yang paling mendasar dikarenakan suatu SDM yang berkualitas dapat menentukan maju mundurnya suatu usaha (Eryna 2020). Di samping itu, SDM merupakan faktor penentu bagi keberhasilan organisasi atau perusahaan tersebut (Marhaeni 2019). Setiap usaha tidak dapat sukses jika tidak ada orang-orang yang mendukung usaha tersebut. (Hanggraeni 2012) menyatakan bahwa manusia bagaikan bahan bakar yang dapat menjadi sebuah energi bagi berjalannya suatu organisasi agar dapat meraih tujuannya.

Organisasi harus mengatur sumber daya manusianya sehingga mereka terkoordinasi dengan baik dan mampu membantu dalam pencapaian tujuan strategisnya. Akan menjadi tantangan bagi perusahaan untuk mencapai ambisi strategisnya jika sumber daya manusia ini tidak dikelola dengan tepat (Priyono 2010) menyatakan bahwa dalam melaksanakan perencanaan, pengelolaan, dan pengendalian SDM dibutuhkan sebuah alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM). Menurut (Palinggi 2008) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah proses yang melibatkan perencanaan, pengambilan keputusan, pelaksanaan, dan pengendalian sumber daya manusia. Ini juga mencakup implementasi keputusan yang secara langsung melibatkan atau berdampak pada sumber daya manusia yang dipekerjakan oleh perusahaan. MSDM sangat diperlukan dalam membantu manajer untuk meminimalisir kesalahan

dalam merekrut karyawan, seperti mempekerjakan orang yang salah, pekerja tidak optimal, serta dalam proses wawancara dilakukan secara bertele-tele (Hanggraeni 2012). Sehingga ketika mencari SDM suatu perusahaan perlu melakukan proses rekrutmen yang efektif agar tercapainya tujuan perusahaan yang sudah ditentukan. Menurut (Sinambela 2016) kegiatan rekrutmen sangatlah penting dalam manajemen SDM dikarenakan rekrutmen yang berhasil akan terciptanya sumber daya yang berkualitas sesuai dengan yang diperlukan oleh suatu perusahaan tersebut. Maka dari itu, diperlukannya pelaksanaan rekrutmen dengan hati-hati dan cerdas.

Agar nantinya dapat diolah menjadi karyawan yang berpotensi tinggi untuk mengisi posisi terkait secara efektif dan efisien, rekrutmen berperan dalam mendatangkan karyawan potensial (Rosento 2018). Proses rekrutmen memiliki peran penting dalam mensukseskan suatu perusahaan dikarenakan hal tersebut dapat memperlihatkan kekuatan dan kemampuan perusahaan dalam beradaptasi, berkembang dan bertahan diatas gempuran persaingan. Pelaksanaan rekrutmen yang tepat akan menentukan keberhasilan karyawan dalam memenuhi tuntutan perusahaan. Dari proses rekrutmen inilah perusahaan berharap memiliki pegawai yang dapat sesuai dengan syarat yang diperlukan perusahaan. Proses rekrutmen yang tepat akan memperoleh karyawan yang sesuai dan mampu bertahan bersama dengan perusahaan dalam kurun waktu yang sudah ditentukan (Arif 2018).

Proses perekrutan, juga dikenal sebagai proses kumpulan bakat, adalah ketika sebuah perusahaan mencoba mengumpulkan pelamar teratas yang kemudian akan dipilih sebagai yang paling cocok untuk posisi atau peran tertentu (Hanggraeni 2012). Menurut (Pottale 2016) rekrutmen ialah rangkaian kegiatan yang

dilaksanakan oleh suatu perusahaan dalam mempunyai pegawai maupun karyawan dengan melewati berbagai cara diantaranya mengidentifikasi dan menilai sumber daya staf, mencari tahu persyaratan tenaga kerja, prosedur seleksi, penempatan, dan orientasi pekerjaan. Tujuan dari rekrutmen adalah untuk mendapatkan pelamar sebanyak-banyaknya yang mampu memenuhi kriteria yang diperlukan oleh perusahaan (Widyaningsih 2018). Menurut (Tegar 2019) karyawan adalah asset penting untuk perusahaan dikarenakan mereka yang nantinya akan merencanakan dan menjadi pelaku aktif dalam aktivitas yang dilaksanakan oleh perusahaan.

Pada dasarnya suatu perusahaan memiliki divisi sendiri dalam merekrut karyawan. Karena Departemen SDM mengawasi divisi tersebut, ia akan selalu memiliki keputusan akhir atas setiap operasi yang dilakukan divisi rekrutmen. Sebaliknya, pemilik bisnis biasanya akan menangani perekrutan untuk perusahaan kecil dengan bisnis terbatas (Sinambela 2016). Perekrutan karyawan memiliki beberapa tahapan yang perlu dilaksanakan oleh perusahaan agar dapat menghasilkan karyawan yang memiliki kualitas yang baik. Menurut (Tegar 2019) terdapat beberapa tahapan pelaksanaan rekrutmen yang perlu diperhatikan dalam merekrut karyawan, dimulai dengan pemilihan dasar perekrutan, sumber perekrutan, penempatan posisi yang terbuka, pencarian informasi tentang pekerjaan melalui analisis pekerjaan, pemilihan calon karyawan, metode perekrutan, peneleponan kandidat, pemilihan kandidat, pembuatan penawaran pekerjaan, dan permulaan pekerjaan. Terdapat sepuluh tahapan yang perlu dilaksanakan dalam melakukan rekrutmen guna memperoleh pegawai sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan oleh perusahaan.

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

melakukan semua pekerjaan dan kemampuan tersebut dilatih secara langsung ditempat.

Dari pemaparan masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk mengambil penelitian dengan judul **“Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Pada Villa Song Broek Di Kecamatan Payangan Kabupaten Gianyar”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Pada saat melakukan rekrutmen untuk mencari staf, pemilik villa tidak mengikuti syarat rekrutmen yang seharusnya.
2. Sumber daya manusia yang ada pada villa masih perlu ditingkatkan dalam masalah komunikasi dengan wisatawan mancanegara yaitu dalam berbahasa inggris.
3. Kurangnya keterampilan yang dimiliki oleh staf yang bekerja pada villa tersebut.

## **1.3 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas dan identifikasi masalah, maka pembatasan masalah yang dilakukan dalam penelitian ini adalah memfokuskan penelitian pada pelaksanaan rekrutmen yang ada di Villa Song Broek.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini, diantaranya sebagai berikut :

1. Bagaimana proses rekrutmen karyawan pada Villa Song Broek?
2. Bagaimana kendala yang dihadapi dalam proses rekrutmen karyawan pada Villa Song Broek?
3. Bagaimana solusi yang dilakukan untuk mengatasi kendala yang terjadi pada rekrutmen di Villa Song Broek?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dijabarkan di atas, adapun tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana proses rekrutmen karyawan pada Villa Song Broek.
2. Untuk mengetahui bagaimana kendala yang dihadapi dalam proses rekrutmen karyawan pada Villa Song Broek.
3. Untuk mengetahui bagaimana solusi yang dilakukan untuk mengatasi kendala yang terjadi pada rekrutmen di Villa Song Broek.

#### **1.6 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dipaparkan di atas, diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan di bidang ilmu ekonomi khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia yang terkait dengan proses rekrutmen.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Villa Song Broek

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan pengetahuan dan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di villa song broek.

### b. Bagi Undiksha

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadikan referensi bagi mahasiswa-mahasiswa lain di Undiksha dalam menyelesaikan skripsinya.

### c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu peneliti untuk menyelesaikan Program Strata 1 pada Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Pendidikan Ganesha dan dengan penelitian ini peneliti dapat menerapkan pengetahuan yang sudah didapatkan selama melaksanakan perkuliahan di Universitas Pendidikan Ganesha.