



Analisis Proses Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di Kayumanis Jimbaran Private Estate and Spa

Analysis of Employee Recruitment and Selection Implementation Processes at Kayumanis Jimbaran Private Estate and Spa

Ida Bagus Ari Artha Kusuma Manuaba^{1*}, I Wayan Eka Sudarmawan², Komang Shanty Muni Parwati³

^{1,2,3}D4 Manajemen Perhotelan, Institut Pariwisata dan Bisnis Internasional, Indonesia

ARTICLE INFO

Article History:

Submitted 11th March 2023

Revised 15th March 2023

Accepted 18th March 2023

Available online 30th March 2023

Kata Kunci:

Proses Rekrutmen; Seleksi; Karyawan

Keywords:

Recruitment process; selection; employee

DOI:

<https://doi.org/10.22334/paris.v2i3.353>

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi oleh pentingnya suatu proses rekrutmen dan proses seleksi karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana proses rekrutmen dan proses seleksi yang dilakukan di Kayumanis Jimbaran Private Estate and Spa. Teknik analisis data yang dilakukan dalam bentuk data deskriptif kualitatif dan metode pengumpulan data yang di gunakan yaitu wawancara dan dokumentasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen yang dilakukan mulai dari melakukannya Perencanaan Sumber Daya Manusia dari Departement Head hingga membuka lowongan pekerjaan yang di mulai dari internal perusahaan keudian hingga ke eksternal perusahaan melalui situs - situs online yang terpercaya dan media sosial, melakukan wawancara pertama bersama HRD untuk melakukan proses rekrutmen dan pengenalan.

ABSTRACT

This research is behind the importance of a recruitment process and employee selection process. The purpose of this research is to know how the recruitment process and selection process are done at

Kayumanis Jimbaran Private Estate and Spa. Data analysis techniques are done in the form of qualitative descriptive data and data collection methods used are interviews and documentation. The

* How to Cite

Manuaba, I. B. A. A. K., Sudarmawan, I. W. E., & Parwati, K. S. M. (2023). Analisis Proses Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di Kayumanis Jimbaran Private Estate and Spa. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 2(3), 696 - 707. <https://doi.org/10.22334/paris.v2i3.353>

* Corresponding Author: Ida Bagus Ari Artha Kusuma Manuaba: ariarth75@gmail.com

results of this study showed that the recruitment process started from doing so human resources planning from Departement Head to open a job vacancy that started from internal corporate finance to external company through trusted online sites and social media, conducted the first interview with HRD to conduct recruitment process and introduction.

1. PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aset yang berharga bagi sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tujuan utama dari manajemen Sumber Daya Manusia adalah memberikan kontribusi atas suksesnya perusahaan. Sejalan dengan itu maka langkah awal yang menjadi kunci utama, yaitu proses Rekrutmen dan Seleksi untuk merekrut tenaga kerja baru dan memiliki kualifikasi yang di inginkan perusahaan.

Setiap industri perhotelan mempunyai kegiatan yang disebut rekrutmen. Tentunya dalam mencari atau pengadaan calon karyawan yang berkualitas itu sangat tidak mudah maka dari itu setelah rekrutmen dilaksanakan harus diadakan seleksi. Untuk mencari calon karyawan yang berkualitas dan memenuhi standar yang diinginkan. Sutrisno (2016) berpendapat bahwa Rekrutmen adalah suatu proses mencari, mengadakan menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi/ perusahaan. Sedangkan Singodimedjo (2016) mengemukakan bahwa rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi.

Jika proses rekrutmen berhasil, maka peluang bagi hotel untuk melakukan proses seleksi kepada calon pekerja semakin mudah karena banyak pelamar yang mengajukan Lamaran ke *Hotel* tersebut. "Seleksi adalah kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan" (Rivai 2017). Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Proses seleksi untuk mendapatkan calon pekerja yang berkualitas, tentunya dalam seleksi harus melalui proses yang baik dan benar, melalui tes tulis, tes *interview*, tes secara fisik, semua ini dilaksanakan unuk mengevaluasi persyaratan yang di pakai untuk *testing*.

Bagi Kayumanis Jimbaran *Private Estate and Spa*, proses Manajemen Sumber Daya Manusia mendapatkan perhatian yang serius, sebab mereka menyadari bahwa sumber daya manusia memiliki peranan penting yang akan menentukan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Perekrutan Sumber Daya Manusia yang berkualitas sebagaimana yang dibutuhkan perusahaan. Ancaman kompetisi, kondisi perekonomian yang tidak menentu, perubahan teknologi yang cepat dan tuntutan akan perlunya karyawan yang terlatih secara memadai merupakan faktor - faktor yang menyebabkan perusahaan mencari berbagai kiat baru agar dapat memberdayakan sumber daya manusianya secara lebih efektif.

Sumber daya manusia akan menjadi hal yang penting pada perusahaan – perusahaan besar. Persoalan – persoalan yang menyangkut ketersediaan tenaga kerja yang berbakat dalam rangka mendukung pertumbuhan bisnis yang direncanakan kualitas tenaga manajerial dan pengendalian biaya yang sangat besar saat ini diartikan sebagai pengelolaan sejumlah besar tenaga kerja yang sangat berbakat. Keberhasilan perusahaansangat bergantung kepada motivasi dan moral karyawan. Dengan adanya proses rekrutmen dan seleksi ini diharapkan dapat menghasilkan sumber daya yang berkualitas dan mampu mencapai tujuan perusahaan secara efektif.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh Kayumanis Jimbaran *Private Estate and Spa*, baik secara manual ataupun secara online sehingga dapat menjaga karyawan yang diterima bekerja selalu bertahan bekerja di dalam perusahaan dan menjaga agar tingkat *Turn Over* karyawannya tetap rendah.

Dari uraian diatas, penulis memandang begitu pentingnya proses rekrutmen dan seleksi untuk mengangkat karyawan baru guna mendapatkan Karyawan yang lebih baik untuk masa yang akan datang. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti ingin membuat suatu penelitian dengan judul **“Analisis Proses Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di Kayumanis Jimbaran *Private Estate and Spa*”**

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana proses rekrutmen Karyawan pada Kayumanis Jimbaran *Private Estate and Spa* ?
2. Bagaimana seleksi yang dilakukan di Kayumanis Jimbaran *Private Estate and Spa* untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan ?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui proses rekrutmen Kayumanis Jimbaran *Private Estate and Spa*.
2. Untuk mengetahui seleksi yang dilakukan Kayumanis Jimbaran *Private Estate and Spa* untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.

2. METODE PENELITIAN

Tempat Penelitian

Kayumanis Jimbaran Berlokasi Di wilayah jimbaran tepatnya di jalan Yoga Perkanthi Jimbaran.

Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan pada Februari - Juli 2020. Yang dimana pada bulan Februari kegiatan yang dilakukan yaitu studi pendahuluan dan penyusunan proposal penelitian, pada bulan Maret- April kegiatan yang dilakukan yaitu bimbingan dan penyusunan bab 1-3, pada bulan April-Mei kegiatan yang dilakukan yaitu pengambilan data, pada bulan Juni- Juli kegiatan yang dilakukan yaitu pengolahan data bab 4 dan bab 5.

Informan

Informan merupakan orang yang menjadi sumber data dalam penelitian kualitatif untuk memperoleh informasi yang diperlukan dalam penelitian (Bungin, 2012 : 107). Maka dalam penelitian ini Informan yang digunakan yaitu Informan Kunci dan Informan Utama.

Informan Kunci adalah Informan kunci adalah informan yang memiliki informasi secara menyeluruh tentang permasalahan yang diangkat oleh peneliti. Informan kunci bukan hanya mengetahui tentang kondisi/fenomena pada masyarakat secara garis besar, juga memahami informasi tentang informan utama. Dalam pemilihan informan kunci yaitu *HRM (Human Resource Manager)* dari Kayumanis Jimbaran *Private Estate and Spa*.

Informan Utama adalah orang yang mengetahui secara teknis dan detail tentang masalah penelitian yang akan dipelajari. Dalam Informan Utama yang di pilih yaitu *Departement Head* yang bekerja di Kayumanis Jimbaran *Private Estate and Spa*.

Jenis dan Sumber Data

Data Kualitatif

“Data Kualitatif adalah data yang tidak berbentuk angka melainkan keterangan” (Pantiyasa 2013 : 105). Maka data yang dibutuhkan berupa informasi sistem perekrutan dan seleksi pegawai di Kayumanis *Jimbaran Private Estate and Spa*.

Menurut sumbernya data dapat dibedakan menjadi dua yaitu :

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang dikumpulkan oleh peneliti langsung dari sumbernya dicatat, diamati dan kemudian diolah untuk menjawab permasalahan dalam penelitian. Jadi data primer dalam penelitian ini adalah bagian hasil wawancara dari HRD Kayumanis Jimbaran *Private Estate and Spa*.

b. Data Sekunder

Data Sekunder yaitu data yang diperoleh peneliti dalam bentuk data yang sudah jadi bukan dari hasil mengumpulkan dan mengolah sendiri. Jadi data sekunder dalam penelitian ini adalah Buku - buku tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, Dokumen cara perekrutan dan seleksi pegawai di Kayumanis Jimbaran *Private Estate and Spa*.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Wawancara

“Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan secara lisan oleh peneliti dengan cara mengadakan tanya jawab dengan responden. Dalam proses wawancara tentu terjadi proses interaksi peneliti dengan responden, oleh karena itu sikap, prilaku dan kemampuan menggali informasi sangat menentukan dalam mendapatkan data yang dibutuhkan dalam penelitian” (Pantiyasa 2013 :79). Dapat dibayangkan bila kesan awal dari peneliti kurang baik maka interaksi akan terganggu sehingga kurang keterandalannya. Pewawancara merupakan faktor kunci tentang keberhasilan pengumpulan data, maka pewawancara dituntut memiliki keluwesan, keramahan, sikap dan prilaku yang baik, netral terhadap jawaban responden, menjaga kepercayaan responden dan dituntut melakukan persiapan secara cermat sebelum kelapangan.

Adapun persiapan yang diperlukan antara lain:

- 1) Penentuan sampel yang memenuhi aturan dan prosedur pengambilan sampel baik teknik maupun jumlah sampel yang dikehendaki.
- 2) Menentukan responden pengganti bila responden yang telah ditetapkan berhalangan.
- 3) Mempelajari secara seksama arah dan strategi wawancara termasuk pedoman wawancara (bila ada) yang sesuai dengan tujuan dan permasalahan penelitian.
- 4) Mempersiapkan wawancara yang diperlukan misalnya surat ijin, alat perekam, buku catatan, kamera dan berbagai perlengkapan lain-lain.
- 5) Mempertimbangkan secara baik waktu yang telah disepakati dengan responden.

2. Dokumentasi

“Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan pencatatan data melalui dokumen – dokumen yang relevan seperti dari data dari file perusahaan yang diamati. Dalam hal ini data dokumentasi yang di maksud adalah sop” (Pantiyasa 2013 : 85).

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis non statistik sering disebut dengan analisis diskriptif kualitatif. “Analisis deskriptif (Kualitatif) adalah menafsirkan data, menjelaskan pola, atau kategori, mencari hubungan berbagai variabel dengan memaparkan dalam bentuk keterangan / kata – kata secara sistematis. Analisis deskriptif fokusnya terletak pada makna dan deskripsi yang umumnya diuraikan dalam bentuk kata – kata” (Pantiyasa 2013 : 105).

Metode analisis data yang dilakukan dalam bentuk analisis data kualitatif melalui pengolahan data sebagai prosedur penelitian yang bersikap deskriptif, yaitu data yang diperoleh kemudian dianalisa dan dibandingkan dengan teori - teori dan kemudian dievaluasi. Hasil evaluasi tersebut yang akan ditarik sebagai kesimpulan untuk menjawab permasalahan yang muncul. Proses analisis data pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

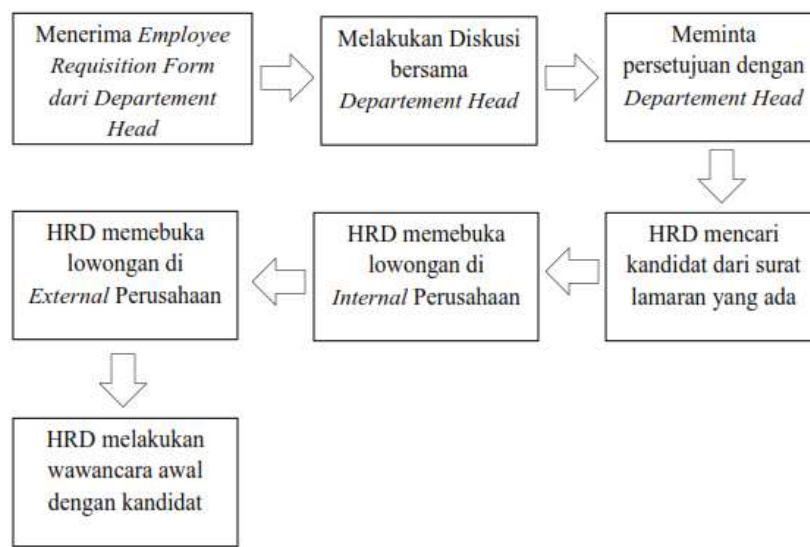
- a) Menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber yaitu dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk kemudian dicatat secara teliti dan rinci.
- b) Reduksi data yaitu dilakukan dengan jalan melakukan abstraksi. Abstraksi merupakan usaha membuat rangkuman inti, proses, dan pernyataan-pernyataan yang perlu dijaga sehingga tetap berada didalamnya.
- c) Menyusun data hasil reduksi, data tersebut disusun menjadi satuan- satuan yang kemudian dikategorisasikan pada langkah berikutnya.
- d) Menyajikan data dalam bentuk tabel, gambar, diagram, bagan, dan sebagainya. Serta uraian singkat yang menjelaskan hubungan antar masing-masing kategori.
- e) Pemeriksaan keabsahan data, yaitu data yang diperoleh perlu diperiksa kembali untuk memeriksa keabsahan dua sehingga data yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan.

Data yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi dapat segera ditarik kesimpulan yang bersifat sementara. Supaya kesimpulan dapat lebih baik maka peneliti dapat memperpanjang jangka waktu observasi tersebut sampai ditemukan

data baru yang dapat mengubah kesimpulan sementara sehingga diperoleh suatu kesimpulan yang lebih baik.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

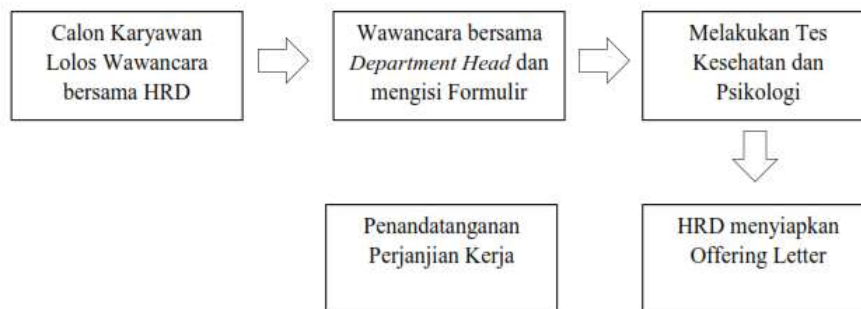


Gambar 1. Proses Rekrutmen

Bedasarkan dari gambar diata dapat dijelaskan untuk melakukan proses perekrutan yaitu :

1. Menerima Formulir permintaan Karyawan (*Employee Requisition Form*) dari *Departement Head* agar mengetahui calon karyawan yang diinginkan oleh Departement tersebut. Jika yang diminta adalah posisi baru maka harus dilengkapi dengan Job Description oleh Departement Head yang mengajukan.
2. Melakukan diskusi terlebih dahulu dengan Departement Head yang mengajukan.
3. Melakukan persetujuan untuk mencari karyawan baru dengan *Departement Head*. Jika telah sesuai maka akan dimintakan persetujuan kepada *head unit*, jika tidak sesuai maka proses selesai.
4. HRD akan mulai mencari calon karyawan yang diinginkan oleh Departement Head. Pertama - tama HRD akan mencari calon karyawan dari surat-surat lamaran yang tersedia di Office HRD yang memenuhi kualifikasi, jika tidak didapatkan maka akan dilakukan proses berikutnya membuka lowongan.

5. HRD membuka lowongan pekerjaan pertama di Internal perusahaan apabila tidak didapatkan maka HRD akan membuka lowongan di *external* perusahaan.
6. HRD membuka lowongan pekerjaan di *external* perusahaan melalui situs - situs online yang tersedia seperti *HHRMA* (www.hhrmahotelbali.com), *Job Street* (www.jobstreet.co.id), media sosial seperti Instagram dan Facebook. Setelah menyebar pengumuman lowongan pekerjaan maka HRD akan menunggu CV dari calon pelamar kerja untuk melakukan proses berikutnya yaitu wawancara dengan calon pelamar.
7. Wawancara pertama yang dilakukan untuk merekrut calon karyawan yang memenuhi kualifikasi dari kebutuhan yang diinginkan oleh perusahaan. Melakukan wawancara dengan calon pelamar dan sudah mendapatkan karyawan yang memenuhi kualifikasi yang diinginkan perusahaan maka akan melakukan proses selanjutnya yaitu proses seleksi.



Gambar 2. Proses Seleksi

Bedasarkan dari gambar diatas dapat dijelaskan untuk melakukan proses seleksi yaitu :

1. Calon karyawan yang telah lolos wawancara bersama HRD akan melakukan wawancara selanjutnya yaitu wawancara bersama *Department Head*.
2. Melakukan wawancara bersama *Departement Head* yang mengajukan permintaan karyawan baru. Sebelum melakukan wawancara dengan *Departement Head*, *Departement Head* yang mengajukan permintaan karyawan, akan memilih calon-calon karyawan yang akan diwawancarai, menetapkan jadwal wawancara dan menyerahkan dokumennya kepada HRD. Saat dilakukannya wawancara kedua bersama *Departement Head* dan HRD, HRD akan memberikan calon Karyawan untuk mengisi Form Aplikasi penerimaan Karyawan yaitu *Form Application For Employment (staff)*.
3. Jika sudah mendapatkan calon karyawan yang memenuhi kualifikasi maka karyawan akan menjalani pemeriksaan kesehatan dan tes psikologi, karena

adanya Pandemi Covid 19 ini maka diadakannya penambahan dari tes kesehatan yaitu tes PCR (*Polymerase Chain Reaction*) tes wajib untuk semua kalangan pekerja.

4. Pihak HRD menyiapkan offering letter (*draft* kontrak kerja) dan mengajukan ke *Departement Head* untuk dimintakan persetujuan (ditandatangani). HRD akan menyerahkan offering letter kepada calon karyawan, jika calon karyawan menyetujui gaji dan posisi yang ditawarkan maka dapat dilanjutkan dengan penentuan tanggal mulai bekerja, Jika calon karyawan tidak menyetujui, maka dilakukan negosiasi mengenai besaran gaji atau hal-hal lainnya.
5. Jika offering letter telah disepakati oleh kedua belah pihak (pihak perusahaan dan calon pekerja) maka selanjutnya adalah penandatanganan perjanjian kerja dan akan di tentukan kapan akan mulai bekerja.

Pembahasan

Proses Rekrutmen dilakukan Dari saat seorang *Departement Head* ingin menambah anggota di organisasinya maka akan melakukan pengisian formulir terlebih dahulu yaitu mengisi *Requisition Form* setelah itu akan diberikan kepada HRM untuk dimintai persetujuan. Jika sudah mendapatkan persetujuan dari HRM maka HRM akan mengirimkan *Requisition Form* ke bagian *Accounting Manager* untuk berunding menentukan *bugdet* bagi penambahan karyawan. Jika sudah disetujui oleh *Accounting Manager* maka selanjutnya akan di serahkan ke *General Manager* untuk diminta persetujuan penambahan Karyawan baru. Mendapatkan persetujuan dari *General Manager*. HRD memiliki peranan untuk membuka lowongan perekrutan karyawan baru baik di internal perusahaan atau eksternal perusahaan. Membuka lowongan pekerjaan di internal perusahaan seperti menaikan jabatan dari status *Daily Worker* menjadi *Staff* jika belum mendapatkan yang sesuai dengan kualifikasi maka HRD akan membuka lowongan pekerjaan di Eksternal perusahaan melalui situs - situs resmi seperti *HHRMA* (www.hhrmahotelbali.com), *Job Street* (www.jobstreet.co.id) dan HRD juga membuka lowongan melalui media sosial seperti Facebook dan Instagram. HRD akan menunggu CV dari calon pelamar kerja. Jika sudah terkumpul maka HRD akan mengadakan tes wawancara pertama untuk melakukan perekrutan dan menentukan siapa yang lolos ke tahap selanjutnya.

Proses Seleksi dilakukan sesudah lolos wawancara pertama dengan HRD maka calon Karyawan akan di panggil lagi untuk mengikuti Wawancara berikutnya yaitu wawancara bersama *Departement Head* dan HRD disana akan dilakukannya proses seleksi dari Karyawan karena *Departement Head* lebih mengetahui situasi di organisasinya, pada saat ini HRD bertugas untuk mengisi *Evaluation Form*. Calon Karyawan yang lulus seleksi maka akan melakukan tahap selanjutnya yaitu mengikuti Tes Kesehatan dan Tes Psikologi. Karena adanya pandemi Covid 19 maka adanya penambahan tes kesehatan yaitu PCR (*Polymerase Chain Reaction*) tes ini wajib dilakukan bagi semua calon karyawan baru. Tahapan berikutnya yaitu pihak HRD akan menyiapkan *offering letter* (*draft* kontrak kerja) dan mengajukan ke *Departement*

Head untuk dimintakan persetujuan (ditandatangani). HRD akan menyerahkan *offering letter* kepada calon karyawan, jika calon karyawan menyetujui gaji dan posisi yang ditawarkan maka dapat dilanjutkan dengan penentuan tanggal mulai bekerja, Jika calon karyawan tidak menyetujui, maka dilakukan negosiasi mengenai besaran gaji atau hal-hal lainnya. Jika *offering letter* telah disepakati oleh kedua belah pihak (pihak perusahaan dan calon pekerja) maka selanjutnya adalah penandatanganan perjanjian kerja.

4. SIMPULAN

Bedasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan mengenai proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di Kayumanis Jimbaran Private Estate and Spa, maka dapat disimpulkan bahwa pada proses Perekrutan dan Seleksi Karyawan baru yaitu :

a. Proses Rekrutmen

Proses saat melakukan Rekrutmen di Kayumanis Jimbaran di mulai dari melakukannya Perencanaan Sumber Daya Manusia dari Departement Head hingga membuka lowongan pekerjaan yang di mulai dari internal perusahaan keudian hingga ke eksternal perusahaan melalui situs - situs online yang terpercaya dan media sosial, melakukan wawancara pertama bersama HRD untuk melakukan proses rekrutmen dan pengenalan.

b. Proses Seleksi

Proses saat melakukan Seleksi yaitu seorang karyawan yang sudah lulus tes wawancara bersama HRD maka akan melakukan tes wawancara kedua bersama Departement Head dan HRD. HRD bertugas untuk mengisi Evaluatian Form. Karena Departement Head memiliki wewenang untuk menerima dan menolak Calon Karyawan tersebut. Calon Karyawan yang di terima akan melakukan tes kesehatan dan tes psikologi, namun terjadi perbedaan saat melakukan tes kesehatan dan psikologi karena calon karyawan yang melamar sebagai Daily Worker tidak mendapatkan tes tersebut namun hanya yang melamar sebagai Staff. Adanya pembaruan tes kesehatan yang di akibatkan pandemic Covid 19 maka akan diadakannya tes PCR (Polymerase Chain Reaction) bagi seluruh calon karyawan baru. Tahap terakhir yaitu pihak HRD akan menyiapkan *offering letter* (draft kontrak kerja) dan mengajukan ke Departement Head untuk dimintakan persetujuan (ditandatangani). HRD akan menyerahkan *offering letter* kepada calon karyawan, jika calon karyawan menyetujui gaji dan posisi yang ditawarkan maka dapat dilanjutkan dengan penentuan tanggal mulai bekerja, Jika calon karyawan tidak menyetujui, maka dilakukan negosiasi mengenai besaran gaji atau hal-hal lainnya. Jika *offering letter* telah disepakati oleh kedua belah pihak (pihak perusahaan dan calon)

Saran

Dari hasil pegamatan yang dilakukan untuk mengetahui proses Rekrutmen dan Seleksi di Kayumanis Jimbaran Private Estate and Spa, terdapat beberapa hal yang perlu untuk dilakukan pembenahan. Maka dari itu saran yang ingin disampaikan yaitu perlu diadakannya tes kesehatan dan tes psikologi bagi calon karyawan baru meskipun calon karyawan tersebut adalah Daily Worker karena untuk mengantisipasi kesehatan dan kejiwaan yang dimiliki seseorang agar dapat memberikan pertolongan yang tepat bagi karyawan yang memiliki gangguan kesehatan atau kejiwaan yang di miliknya

5. DAFTAR PUSTAKA

- Anggreni, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Irawan, R., Wijaya, D., & Susanti, H. (2018). *Prosedur Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada PT. PZ Cussons Indonesia Tangerang*. Jurnal Akrab Juara.
- Larasati, S. (2018). *Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia* (hal. 43). Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mulyadi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In Media.
- Nazir, M. (1988). *Dalam Metode Penelitian* (hal. 84). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Pantiyasa, I. (2013). *Metodelogi Penelitian*. Denpasar: Sekolah Tinggi Pariwisata Bali Internasional.
- Ricky, W. G., & Ronald, J. E. (2006). *Bisnis Edisi Kedelapan*. Jakarta Timur: Erlangga.
- Ridwan, M. (2011). *Peningkatan Profesionalisme Pegawai Negeri Sipil Dilihat Dari Sistem Rekrutmen Berbasis Kompensasi*. Jurnal Ilmu Pemerintah.
- Sayidah, N. (2018). *Metodelogi Penelitian Disertai Dengan Contoh Penerapannya Dalam Penelitian*. Sidoarjo: Zifatama Jawa.
- Sihombing, S., & Mujadi, A. J. (2013). *Dalam Pengantar Manajemen* (hal. 2). Bogor: Mitra Wacana Media.
- Soetrisno, H. E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Supomo, R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Utama, I. R. (2014). *Pengantar Industri Pariwisata*. Yogyakarta: CV Budi Utama.

Yani, M. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Mitra Wacana Media.