

ANALISIS PROSES REKRUTMEN, ORIENTASI DAN PENEMPATAN KERJA DI GRAND MERCURE JAKARTA KEMAYORAN

Maryetti^{1*}, Bayu Anggara Sajangbati², Ni Made Dwiwana Rasuma Putri³, Anak Agung
Istri Putera Widiastiti⁴, Jesika⁵

^{1,2,3,5} Politeknik Sahid

⁴ Institut Pariwisata dan Bisnis Internasional

Korespondensi: maryetti@polteksahid.ac.id

Diajukan 21-02-2025	Direvisi 25-02-2025	Diterima 12-06-2025
------------------------	------------------------	------------------------

ABSTRACT

Purpose: The research aims to determine the implementation of the recruitment, orientation, and work placement process for employees at Grand Mercure Jakarta Kemayoran and to find out how it impacts smooth operations.

Research Methods: The research is qualitative, using analytical tools in the form of descriptive analysis. Data processing uses an interactive analysis model, collecting data through interviews, observation, and documentation.

Implication: Grand Mercure Jakarta Kemayoran's recruitment, orientation, and job placement process are quite good and follow the company's SOP.

Keywords: Recruitment Process, Orientation, Job Placement, Operations

ABSTRAK

Tujuan: Penelitian bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan proses rekrutmen, orientasi, dan penempatan kerja bagi karyawan di Grand Mercure Jakarta Kemayoran dan untuk mengetahui pelaksanaan proses rekrutmen, orientasi, dan penempatan kerja bagi karyawan memberikan dampak terhadap kelancaran operasional di Grand Mercure Jakarta Kemayoran.

Metode Penelitian: Penelitian menggunakan kualitatif, dengan menggunakan alat analisis berupa analisis deskriptif. Pengolahan data menggunakan analisis interactive model dengan pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Implikasi: Proses rekrutmen, orientasi, dan penempatan kerja di Grand Mercure Jakarta Kemayoran sudah cukup baik dan sesuai dengan SOP perusahaan.

Kata kunci: Proses Rekrutmen, Orientasi, Penempatan Kerja, Operasional

PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan, organisasi, maupun hotel dalam sistem operasionalnya pasti membutuhkan sumber daya manusia untuk menjalankan sistem pekerjaan pada perusahaan tersebut. SDM sangat berpengaruh karena sebuah operasional tidak akan berjalan dengan baik apabila dibelakangnya tidak terdapat sumber daya manusia yang memiliki kompetensi.

Menurut (Maryetti et al., 2017) kualitas dalam sumber daya manusia sangatlah penting dilihat tujuannya sebagai meningkatkan kemampuan serta profesionalisme. Sumber daya manusia yang mampu menjalankan operasional suatu perusahaan akan berpeluang besar untuk memperoleh pendapatan yang tinggi pada perusahaan tersebut. Untuk mendapatkan SDM yang sesuai kriteria tentunya harus dengan standar yang diberikan oleh perusahaan. Sumber daya manusia adalah suatu fungsi yang berhubungan dengan pencapaian disertai hasil yang dilakukan secara bersama-sama, dengan memberikan kontribusi bagi suatu perusahaan melalui keunggulan yang kompetitif dalam strategi yang tepat sesuai dengan perencanaan sumber daya manusia (Darmadi, 2022). Selain itu sumber daya manusia juga sebagai inti penggerak atau perencana bagi sebuah perusahaan serta melakukan pelatihan pengembangan pada kemampuan agar tujuannya keinginan perusahaan dapat tercapai.

Setiap perusahaan tentunya menginginkan sumber daya manusia yang berkualitas dan bekerja sesuai dengan keahliannya masing-masing, maka dari itu diperlukan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai proses dalam menangani lingkup keternagakerjaan secara efisien serta menjalankan secara maksimal tanpa mengganggu berjalannya operasional perusahaan. Menurut (Maryetti et al., 2016) terdapat faktor sumber daya manusia yang harus diperhatikan contohnya seperti aspirasi, motivasi, wawasan serta pengambilan keputusan dalam mengelola adanya suatu ekosistem, keadaan budaya, dan adanya keadaan ekonomin pada kemampuan masyarakatnya. Dengan adanya Manajemen Sumber Daya Manusia juga berperan untuk pelatihan pengembangan kualitas tenaga kerja yang ada, agar kompetensi karyawan terus meningkat serta adanya peningkatan dalam kinerja karyawan. Jika kinerja karyawan meningkat maka apa yang menjadi tujuan perusahaan akan lebih mudah dicapai.

Proses selanjutnya dari yang sudah direncanakan sebuah perusahaan adalah dengan melakukan rekrutmen. Rekrutmen merupakan kunci sebuah perusahaan atau organisasi agar mendapatkan SDM yang profesional serta mendapatkan sesuai dengan kriteria perusahaan. Menurut (Maryetti & Mahoni, 2018) dampak positif adanya lapangan pekerjaan baru, sesuai dengan kemampuan serta pengetahuan masyarakat dapat meningkatkan taraf hidup yang lebih layak. Dalam menjalankan proses rekrutmen, harus dilakukan dengan teliti dan benar jika tidak maka akan mengakibatkan berbagai masalah dalam menjalankan operasional perusahaan, antara lain berkurangnya kinerja karyawan secara terus-menerus, ataupun hilangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan diperusahaan sehingga terjadi kesalahan yang akan mengganggu jalannya operasional perusahaan. Menurut (Suryadana & Sidharta, 2019) rekrutmen adalah taktik sebuah prosedur yang menarik pelamar ke suatu organisasi untuk merekrut dan melakukan pemilihan terbaik diantara pelamar.

Setelah proses rekrutmen yang dilakukan oleh karyawan, selanjutnya karyawan akan diberikan orientasi sebagai pengenalan perusahaan kepada karyawan yang baru bergabung. Orientasi adalah pengenalan yang dilakukan secara terstruktur dan terorganisir untuk memberikan informasi yang dibutuhkan karyawan sebagai awal dari pekerjaan barunya (Suryadana & Sidharta, 2019). Dalam program orientasi karyawan baru akan dijelaskan sejarah dari organisasi perusahaan tersebut, aturan yang berlaku didalam organisasi, sanksi yang diberikan jika melanggar aturan, terkait pekerjaan dibidang masing-masing, tujuan dari organisasi, rencana perusahaan pada saat ini, dan juga menjelaskan rencana perusahaan dimasa depan. Hal ini disampaikan kepada calon karyawan baru agar karyawan tersebut memahami alur pekerjaan, latar belakang Perusahaan, serta melaksanakan SOP yang berlaku dan menaati aturan organisasi dengan baik. Selain orientasi yang

diberikan sudah sesuai dengan prosedur perusahaan, penempatan karyawan juga salah satu hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karyawan harus ditempatkan sesuai dengan keahliannya masing - masing atau sesuai dengan yang mereka lamar di perusahaan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal sesuai dengan kemampuan yang ia miliki serta membuat operasional berjalan dengan baik

Selain orientasi yang diberikan sudah sesuai dengan prosedur perusahaan, penempatan karyawan juga salah satu hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karyawan harus ditempatkan sesuai dengan keahliannya masing - masing atau sesuai dengan yang mereka lamar di perusahaan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal sesuai dengan kemampuan yang ia miliki serta membuat operasional berjalan dengan baik. Sedangkan menurut Rusby (2016) dalam (Hidayat et al., 2022) berpendapat bahwa terdapat prinsip-prinsip yang perlu dipertimbangkan sebelum menempatkan posisi karyawan, pada perusahaan biasanya menggunakan prinsip *the right man on the right place*, adanya demokrasi di perusahaan, kemanusiaan dalam berinteraksi, *equal pay for equal work*, produktivitas dalam bekerja, mempunyai tujuan yang sama di perusahaan serta efisiensi dalam bekerja Menurut Avena (2018) dalam (Made et al., 2023) Seleksi dan penempatan adalah bagian salah satu yang terpenting dari manajemen sumber daya manusia untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi.

Jika karyawan ditempatkan sesuai dengan keahliannya maka karyawan akan bekerja secara optimal dan memberikan dampak kepada kepuasan tamu. Ketika tamu tidak merasa puas, maka tamu akan melakukan *complain* atas ketidakpuasan tersebut dan berdampak pada citra merek hotel yang pandang menjadi buruk. Selain itu, tamu akan melakukan penilaian melalui website tentang *complain* di hotel tersebut. Grand Mercure Jakarta Kemayoran adalah salah satu hotel bintang lima yang berada di Jakarta pusat yang telah beroperasi sejak tahun 2015. Hotel ini terbilang cukup besar serta mempunyai karyawan dengan jumlah lumayan banyak, untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkompentensi di hotel ini juga menerapkan sistem rekrutmen yang sudah sesuai prosedur perusahaan dan terbilang cukup baik untuk proses rekrutmentnya. Walaupun sudah terbilang baik dalam proses pengambilan sumber daya manusianya, tidak dipungkiri juga masih ada beberapa kendala dalam pemilihan calon karyawan yang tepat.

Menurut (Purnaya, 2016) tidak sedikit hambatannya karakteristik organisasi yang akan menentukan sistem serta pelaksanaan dalam proses rekrutmen dalam perusahaan. Karakteristik organisasi juga mempunyai sistem nilai yang tercermin dari norma, budaya yang dimiliki perusahaan, filosofi dalam perusahaan itu sendiri, adanya visi dan misi yang jelas serta tujuan dan strategi perusahaan. Lalu tujuan dan kebijakan organisasi Keinginan tercapainya sumber daya yang efektif dan efisien. Adanya kemampuan sumber daya yang benar akan memperoleh pencapaian perusahaan yaitu memperoleh keuntungan pada Perusahaan dan pengaruh lingkungan eksternal Suatu kondisi lingkungan sangat mempengaruhi nasib perusahaan secara menyeluruh, dikarenakan sebagai suatu sistem yang saling terhubung perusahaan akan berpengaruh terhadap lingkungan sekitar. Orientasi memberikan manfaat untuk calon karyawan dengan mengurangi rasa cemas, karyawan baru dapat mengetahui kerjanya dengan baik dan sistematis, karyawan memiliki ekspektasi terhadap pekerjaannya, karyawan baru diharapkan menjadi lebih mandiri terhadap pekerjaannya.

Lamanya pemanggilan kandidat dikarenakan masih screening cv secara manual. Selanjutnya adalah tidak adanya orientasi dari HRD kepada karyawan baru yang bergabung serta ada beberapa karyawan yang baru bergabung membutuhkan adaptasi yang lebih dan membuat karyawan kurang berkomitmen terhadap pekerjaannya sehingga lebih memilih untuk meninggalkan Grand Mercure Jakarta Kemayoran dan mencari pekerjaan yang baru.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah pelaksanaan proses rekrutmen, orientasi, dan penempatan kerja bagi karyawan di Grand Mercure Jakarta Kemayoran dan pelaksanaan proses rekrutmen, orientasi dan penempatan kerja bagi karyawan memberikan dampak terhadap kelancaran operasional di Grand Mercure Jakarta Kemayoran. Rumus masalah penelitian ini yaitu bagaimana pelaksanaan proses rekrutmen, orientasi, dan penempatan kerja bagi karyawan di Grand Mercure Jakarta Kemayoran dan apakah pelaksanaan proses rekrutmen, orientasi, dan penempatan kerja bagi karyawan memberikan dampak terhadap kelancaran operasional di Grand Mercure Jakarta Kemayoran.

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pelaksanaan proses rekrutmen, orientasi, dan penempatan kerja bagi karyawan di Grand Mercure Jakarta Kemayoran dan untuk mengetahui pelaksanaan proses rekrutmen, orientasi, dan penempatan kerja bagi karyawan memberikan dampak terhadap kelancaran operasional di Grand Mercure Jakarta Kemayoran.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yang bertujuan untuk mengetahui kebenaran, realitas di sosial dan pandangan manusia melalui pengakuan mereka yang tidak dapat diungkap dalam pertanyaan penelitian formal (Walidin et al., 2015). Menurut (Walidin et al., 2015) Penelitian kualitatif merupakan suatu metode berganda dalam fokus, yang melibatkan suatu pendekatan interpretatif dan wajar terhadap setiap pokok permasalahannya.

Prosedur pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini berupa wawancara, observasi dan dokumentasi. Menurut (Walidin et al., 2015). Wawancara adalah percakapan yang dilakukan pencari informasi terhadap informan dengan tujuan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan. Sedangkan Menurut (Walidin et al., 2015) observasi adalah studi yang disengaja mengenai fenomena yang terjadi di sosial dan gejala psikis dengan pengamatan dan pencatatan. Kemudian dilakukan dokumentasi adalah mengumpulkan data dengan mencatat data yang sudah ada (Ahyar & Juliana Sukmana, 2020).

Penelitian ini turut menggunakan teknik triangulasi, Menurut (Sugiyono, 2013) Triangulasi yaitu pengumpulan data dengan cara menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Analisis data kualitatif yang digunakan adalah *analysis interactive model* yang mempunyai beberapa bagian yaitu (1) pengumpulan data (*Data Collection*) adalah Pengumpulan data didapatkan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Pengumpulan data juga merupakan suatu kegiatan mencari data di lapangan yang akan digunakan untuk menjawab permasalahan penelitian, (2) reduksi data (*Data Reduction*) adalah Dalam reduksi data peneliti melakukan seleksi terhadap semua informasi yang mendukung penelitian. Reduksi data bertujuan untuk menajamkan atau memfokuskan data yang diperoleh mengarah kepada simpulan yang tepat, (3) penyajian data (*Data Display*) adalah Sajian data merupakan kumpulan data yang memberikan kemungkinan ke peneliti untuk menarik kesimpulan dan pengambilan Tindakan. Sajian data disusun sedemikian rupa dan di sajikan dengan menggunakan Bahasa Imiah dan mudah dimengerti. Tujuan dari sajian data adalah untuk menjawab permasalahan yang ada didalam

penelitian, dan (4) penarikan kesimpulan atau verifikasi (*Conclusions*) adalah Peneliti harus menemukan arti dari hasil penelitian yang diperoleh dengan teliti dan lengkap. Penarikan kesimpulan dilakukan untuk menafsirkan hasil penelitian yang telah diperoleh kedalam kata-kata yang mudah dimengerti. Kesimpulan harus berupa tema dan judul penelitian, tujuan dari penelitian tersebut, pemecahan masalah, data yang diperoleh, temuan dari hasil penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Grand Mercure Jakarta Kemayoran merupakan salah satu bagian dari Accor Hotels yang didirikan oleh dua sahabat, Paul Dubrulle dan Gérard Pélisson. Accor merupakan operator hotel terbesar dan pemberi kerja hotel terkemuka di dunia. Accor Group sendiri merupakan jaringan hotel internasional asal Perancis yang mengoperasikan ratusan ribu kamar di 105 negara di dunia. Grand Mercure Jakarta Kemayoran adalah hotel bintang lima yang lokasinya berdekatan dengan Jakarta International Expo (JIEXPO) dan hotel yang dapat dijadikan tempat pertemuan, tempat untuk acara pribadi, ataupun tempat seminar. Hotel ini memiliki lima tipe kamar, yaitu Superior, Executive, Business Suite, Deluxe, dan Classic. Grand Mercure Jakarta Kemayoran dilengkapi dengan fasilitas Swimming Pool, Fitness Centre, Sauna & Steam, Ruang Meeting, Ballroom, Resto, Lounge, Smart Corner, Valet Parking, dan Wi-Fi gratis.

Saat memasuki Grand Mercure Jakarta Kemayoran, Anda akan melihat konsep desain interior yang megah dan juga mewah. Hotel Grand Mercure Jakarta Kemayoran berada dibawah naungan perusahaan Accor. Accor adalah perusahaan multinasional yang bergerak dalam bidang perhotelan dan telah berdiri sejak tahun 1967. Sekarang Accor memiliki anak perusahaan Hotel Ibis, Mercure Hotel, Sofitel dan lainnya. Grand Mercure Jakarta Kemayoran beroperasi sejak tahun 2015 dan sejak saat itu juga Grand Mercure Jakarta Kemayoran menetapkan standar bintang lima terbaiknya.

Informan atau narasumber dari wawancara diambil dari Zainul Bahar (ZB) atau biasa dipanggil Pak Zainul merupakan seorang *Hotel Manager* di Grand Mercure Jakarta Kemayoran. Beliau memiliki peranan yang penting dalam penelitian ini sebagai pemberi keputusan terhadap urusan hotel setelah *General Manager* dan Irma Wahyuni (IW) atau biasa dipanggil Bu Irma merupakan seorang *Human Resource Manager* di Grand Mercure Jakarta Kemayoran. Beliau memiliki peranan yang penting dalam penelitian ini karena orang yang mengelola sumber daya manusia dihotel.

Hasil dari wawancara akhirnya peneliti terlebih dahulu membahas tentang proses rekrutmen, orientasi, penempatan kerja terhadap kelancaran operasional di Grand Mercure Jakarta Kemayoran. Penelitian ini menemukan tiga prosesnya yaitu:

1. Proses Rekrutmen

Rekrutmen yang dilakukan Grand Mercure Jakarta Kemayoran dilalui terlebih dahulu dengan adanya proses perencanaan yang sudah ditetapkan. Pada proses yang pertama dilakukan adalah dengan *review manning budget* karyawan yang ada pada disetiap departemen masing-masing, setelah adanya *manning* tersebut akan menjadi bahan dokumentasi yang akan diminta dari departemen *HRD* terkait pengadaan karyawan untuk pembuatan formulir pengadaan karyawan, lalu formulir tersebut nantinya akan divalidasi oleh departemen yang terkait lalu ke *HRD* dan terakhir di *approve* oleh *General Manager*. Pada tahap selanjutnya perusahaan membuat iklan

lowongan pekerjaan dan diupload di *website* resmi Accor serta *linkedin* untuk mencari calon karyawan pada posisi yang dibutuhkan. Pada tahapan mencari kandidat, terlebih dahulu melakukan yang namanya *screening cv*, pada saat *screening HRD* sudah menetapkan ciri-ciri tertentu yang dibutuhkan di Grand Mercure Jakarta Kemayoran, contohnya seperti minimal berpengalaman selama dua tahun dibidang yang ditentukan dan ciri lainnya yang menjadi penentu apakah *cv* berhasil melalui proses *screening*. Setelah itu *HRD* akan memanggil kandidat dan mengirimkan persyaratan yang harus dibawa pada saat *interview* serta membuat jadwal *interview* dengan *HRD*.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai proses perencanaan rekrutment yang diungkapkan pada kandidat yang menyatakan bahwa:

“Setelah kandidat datang keruang *HRD*, akan diberikan form untuk mengisi data diri dan riwayat pekerjaanya, lalu akan ada ujian tes psikolog dengan nama *papikostik test* yang harus di isi kandidat. Setelah persyaratan semua sudah lengkap selanjutnya akan dipanggil *HRD* untuk *interview* dan untuk kandidat yang tidak memenuhi standar Grand Mercure Jakarta Kemayoran tidak lanjut untuk ke tahap selanjutnya yaitu *interview* dengan *usher*, dan dinyatakan gagal.” (HRD, Agustus 2023)

“Kandidat yang lolos pada saat *interview* dengan *HRD* akan langsung di *interview* dengan *usher*, dan jika lolos dengan *usher* akan berlanjut di *interview* dengan *Hotel Manager*.” (Usher & Hotel Manager, Agustus 2023)

“Pada tahap ini biasanya sudah tersortir kandidat yang bagus dan memang sesuai dengan kriteria perusahaan, namun General Manager masih membutuhkan perbandingan antar kandidat yang sudah lolos. Biasanya untuk mencari kandidat terbaik akan dikumpulkan dahulu sekitar tiga sampai tujuh hari setelah *interview* selesai, setelah itu General Manager akan langsung memilih kandidat terbaik dan dipercaya dapat memberikan yang terbaik untuk perusahaan.” General Manager, Agustus 2023)

Setelah *General Manager* memilih kandidat yang tepat untuk perusahaan, *HRD* akan langsung menghubungi kandidat yang lolos, menanyakan ditanggal berapa bisa bergabung, menjelaskan *benefit* apa saja yang didapatkan oleh GMJK dan mengirimkan *LOI* untuk di tanda tangani oleh kandidat. *HRD* akan mengirimkan surat keterangan untuk *medical check up* sebagai salah satu persyaratan untuk bergabung di GMJK agar perusahaan mengetahui apakah ada penyakit tertentu seperti penyakit menular yang akan menjadi keputusan perusahaan untuk membatalkan penerimaan calon karyawan tersebut serta adanya pengecekan dokumen sebagai riwayat pekerjaannya.

Pada rekrutmen tentunya ada kualifikasi yang harus dipenuhi oleh calon karyawan yaitu untuk *level junior* di GMJK masih bisa merekrut karyawan yang *freshgraduate* dan tentunya dibidang *hospitality* lebih diutamakan untuk departemen tertentu seperti *Front Office* dan *FNB*. Kalau untuk *level senior* ada kualifikasi khusus seperti minimal satu tahun diposisinya dan merekrut yang memang sudah senior juga ditempat dahulu bekerja. Selain pengalaman yang menjadi syarat untuk keterima nya kandidat pendidikan juga merupakan salah satu yang terpenting yaitu dengan minimal SMA atau sederajat sebagai persyaratan di GMJK. Pada *level staff* dan *level manajerial* pada proses rekrutmen sama-sama melakukan empat kali proses *interview* di GMJK, namun pada saat *interview* tentu pertanyaan dan kualifikasi yang dibutuhkan berbeda.

Tujuan rekrutmen adalah sebagai penarikan tenaga kerja sebagai alat keadilan sosial Penarikan ini lebih mengutamakan sebagai kepentingan umum untuk publik, bukan sebagai alat untuk kepentingan pribadi yang tujuannya hanya untuk agar

tercapainya kemauan organisasi. Penarikan tenaga kerja yang dilakukan dengan cara pertimbangan secara proposional kepada pihak yang perlu dilindungi, yang memungkinkan berada diposisi yang dirugikan akibat adanya penarikan tenaga kerja. Lalu penarikan kerja sebagai Teknik Untuk memaksimalkan penarikan tenaga kerja yang dilakukan sesuai dengan prosedur perusahaan dan dilakukan proses rekrutmen dengan ketat agar mendapatkan calon karyawan yang berkualitas serta mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan yang terakhir penarikan tenaga kerja sebagai strategi responsivitas politik, Penarikan tenaga kerja dalam strategi responsivitas politik akan menyebabkan masalah yang terjadi seperti diperbatasan daerah serta berdampak pada perubahan kebijakan politik yang dibuat. Adanya perubahan kebijakan politik tersebut sangat memungkinkan jika kebutuhan SDM juga akan berubah-ubah seiring kebijakan tersebut.

Walaupun sudah berjalan sesuai *SOP* yang telah ditentukan GMJK, namun ada beberapa kendala yang terdapat dalam proses rekrutmen, yaitu Karakteristik organisasi yang akan menentukan sistem serta pelaksanaan dalam proses rekrutmen dalam perusahaan. Karakteristik organisasi juga mempunyai sistem nilai yang tercermin dari norma, budaya yang dimiliki perusahaan, filosofi dalam perusahaan itu sendiri, adanya visi dan misi yang jelas serta tujuan dan strategi perusahaan. Lalu kendala yang kedua keinginan tercapainya sumber daya yang efektif dan efisien. Adanya kemampuan sumber daya yang benar akan memperoleh pencapaian perusahaan yaitu memperoleh keuntungan pada perusahaan. dan yang ketiga suatu kondisi lingkungan sangat mempengaruhi nasib perusahaan secara menyeluruh, dikarenakan sebagai suatu sistem yang saling terhubung perusahaan akan berpengaruh terhadap lingkungan sekitar. Dalam kasus yang dihadapi di GMJK yakni Banyaknya *cv* yang masuk tidak sesuai dengan posisinya sehingga banyak sekali *cv* yang harus di screening agar mendapatkan kriteria yang dibutuhkan. Yang kedua menyamakan jadwal pada saat interview, banyak yang tidak bisa dikarenakan kandidat masih bekerja di suatu perusahaan jadi pihak GMJK harus menyesuaikan dengan jadwal kandidat tersebut. Yang ketiga apabila ada hasil *medical check up* yang tidak bagus dan sudah diartikan *failed* dan harus mencari kandidat yang lain *medical check up* yang tidak bagus diantaranya seperti memiliki penyakit menular dan penyakit yang lain yang dapat mengganggu pekerjaan. Sehingga proses ini harus di perhatikan dengan baik dan teliti agar tidak menghambat pekerjaan ataupun operasional hotel itu sendiri. Dalam menjalankan proses rekrutmen yang gegabah akan mengakibatkan berbagai masalah dalam operasional perusahaan, antara lain berkurangnya kinerja karyawan secara terus-menerus, ataupun hilangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan diperusahaan sehingga terjadi kesalahan yang akan mengganggu jalannya operasional Perusahaan.

Pentingnya rekrutmen yang dilakukan adalah melakukan *replacement* agar operasional dapat berjalan dengan lancar serta sebagai proses *screening* sebelum bergabung di GMJK agar mengetahui kandidat yang baik dan belum cukup baik untuk bergabung di Grand Mercure Jakarta Kemayoran. Proses rekrutmen menjadi poin penting dalam hal memperoleh SDM yang berkualitas agar operasional Perusahaan menjadi lebih baik (Thamrin, 2014). Rekrutmen merupakan kunci sebuah perusahaan atau organisasi agar mendapatkan SDM yang profesional serta mendapatkan sesuai dengan kriteria Perusahaan.

2. Proses Orientasi

Orientasi kepada karyawan baru di Grand Mercure Jakarta Kemayoran sudah cukup baik dilaksanakan dan sudah sesuai dengan prosedur perusahaan. Berikut beberapa tahapan orientasi kepada karyawan baru.

Pada hari pertama karyawan baru masuk akan diperkenalkan terlebih dahulu kepada *Head Of Departement* dan *General Manager* diruang *morning briefing*, setelah itu karyawan baru akan diarahkan memilih jas atau kemeja yang sesuai dengan *grooming* didepartemen nya masing-masing serta diberikan *name tag* dan foto untuk *id card* karyawan. Karyawan juga diberikan orientasi oleh HRD dengan *Welcome To Accor* dan *Welcome To Grand Mercure Jakarta Kemayoran*. Dengan adanya orientasi ini sebagai bentuk pengenalan perusahaan kepada karyawan baru yang bergabung, sehingga karyawan mengetahui apa saja *product* di Grand Mercure Jakarta Kemayoran.

Orientasi yang berikan HRD kepada karyawan baru tidaklah selalu dihari pertama si karyawan bergabung dengan perusahaan, melainkan akan diorientasi diakhir bulan barengan dengan karyawan lain yang baru bergabung dibulan tersebut. Pada karyawan yang tidak langsung diorientasi, setelah datang dihari pertama akan langsung dibawa ke departemen masing-masing dan akan diorientasi mengenai pekerjaannya oleh atasan didepartemen tersebut.

Orientasi memiliki manfaat mengurangi rasa cemas, karyawan baru dapat mengetahui kerjanya dengan baik dan sistematis. Karyawan memiliki ekspektasi yang tidak berlebihan mengenai pekerjaan yang terkait, mencegah pengaruh buruk dari teman kerja yang sudah bekerja disitu terlebih dahulu (Yasim, 2022).

Dalam program orientasi karyawan baru akan dijelaskan sejarah dari organisasi perusahaan tersebut, rencana perusahaan pada saat ini, dan juga menjelaskan rencana perusahaan dimasa depan. pentingnya orientasi untuk Grand Mercure Jakarta Kemayoran adalah *staff* lebih cepat untuk menghafal *product* di GMJK dan mengenal area-area sekitar agar dapat beradaptasi lebih cepat dengan *environment* dihotel.

3. Proses Penempatan Kerja

Pada penempatan kerja di Grand Mercure Jakarta Kemayoran sudah sesuai dengan posisi yang dilamar oleh kandidat. Penempatan kerjanya sudah sesuai keahlian dan kemampuannya dibidang masing-masing agar karyawan bisa bekerja dengan maksimal dan dapat menunjukkan *performance* karyawan tersebut. Adanya penempatan kerja karyawan yang sesuai dengan posisinya, karyawan akan merasa mempunyai potensi dan bersemangat dalam mengerjakan pekerjaannya serta dapat memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan (Cahyati, 2018).

Penempatan karyawan dipengaruhi faktor yaitu pertumbuhan Perusahaan Bisnis akan mengalami pertumbuhan dan perkembangan dalam pemerintahan, menyebabkan terjadinya peluang pekerjaan yang baru. Hal ini dikarenakan adanya pengaruh pada ekspansi bisnis yang dapat menciptakan posisi pekerjaan baru sehingga sangat didukung oleh keadaan stabilitas sosial ekonomi politik didalam dan luar negeri. Lalu reorganisasi Restruktisasi pokok yang ada diperusahaan dan akan menghasilkan jenis yang beragam didapat dari kegiatan-kegiatan personal, adanya penjualan atau pembelian perusahaan dan biasa disebut merger dengan perusahaan lain. Hal ini akan mempengaruhi SDM yang ada, seperti adanya rancangan pekerjaan, kompensasi, dan program pension dini

yang akan berhubungan dengan keputusan karyawan diperusahaan. Faktor yang selanjutnya yaitu kecenderungan ekonomi umum merupakan salah satu yang menyebabkan menurunnya pertumbuhan ekonomi seiring penurunan ketersediaan pekerjaan, resesi yang terjadi akan menyebabkan pengangguran secara besar-besaran dan apabila perekonomian negara membaik maka rekrutmen dan lowongan kerja juga banyak yang tersedia. Faktor yang terakhir yaitu atrisi Pengurangan karyawan yang disebabkan oleh pengunduran diri, pensiun, serta meninggal yang disebut sebagai atrisi. Karena adanya kelambanan aktivitas ekonomi mengalami program pensiun dini, dalam situasi tersebut juga karyawan berada diposisi yang tidak bagus dan kemungkinan terjadinya pengurangan karyawan (Mega Monita et al., 2018).

Penempatan adalah bagian salah satu yang terpenting dari manajemen sumber daya manusia untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi. Jika karyawan ditempatkan sesuai dengan keahliannya maka karyawan akan berkerja secara optimal dan memberikan dampak kepada kepuasan tamu. Ketika tamu tidak merasa puas, maka tamu akan melakukan complain atas ketidakpuasan tersebut dan berdampak pada citra merek hotel yang pandang menjadi buruk. Selain itu, tamu akan melakukan penilaian melalui website tentang complain dihotel tersebut. Dalam proses penempatan kerja dilakukan dengan penuh pertimbangan karena penempatan kerja yang benar maka akan menguntungkan dari sisi karyawan dapat mengerjakan kerjaan dengan baik dan lancar sehingga semangat dalam mengerjakan kerjaan tanpa beban dan dari sisi hotel akan mengalami peningkatan produktivitas karena karyawanny sangat menguasai pekerjaan yang dijalannya sehingga operasional hotel dapat berjalan dengan lancar terutama di bagian service yang dapat membuat tamu hotel menjadi nyaman dan aman dan juga keuntungan yang didapat oleh Perusahaan jika penempatan kerja tepat yaitu Perusahaan dapat mengisi lowongan pekerjaan yang tersedia. Perusahaan dapat meningkatkan semangat dan rasa percaya diri karyawan, Perusahaan memperoleh ide baru dari karyawan yang baru bergabung di Perusahaan, terdapat suasana kerja yang nyaman serta harmonis karena orang bergabung di Perusahaan. Sedangkan keuntungan yang didapat bagi SDM yaitu karyawan mendapat kepastian kapan untuk memulai bekerja, dapat memberikan ide serta mengembangkan tenaga untuk kepentingan Perusahaan. Dengan penempatan kerja yang baik maka sistem operasional hotelpun akan berjalan dengan lancar tanpa hambatan.

Walaupun sudah terbilang baik dalam proses pengambilan sumber daya manusianya, tidak dipungkiri juga masih ada beberapa kendala dalam pemilihan calon karyawan yang tepat. Lamanya pemanggilan kandidat dikarenakan masih *screening* cv secara manual. Selanjutnya adalah tidak adanya orientasi dari HRD kepada karyawan baru yang bergabung serta ada beberapa karyawan yang baru bergabung membutuhkan adaptasi yang lebih dan membuat karyawan kurang berkomitmen terhadap pekerjaannya sehingga lebih memilih untuk meninggalkan Grand Mercure Jakarta Kemayoran dan mencari pekerjaan yang baru

KESIMPULAN

Penelitian ini telah mendeskripsikan mengenai analisis proses rekrutmen, orientasi dan penempatan kerja terhadap kelancaran operasional di Grand Mercure Jakarta Kemayoran. Maka kesimpulan yang dapat penulis uraikan adalah sebagai berikut:

1. Peneliti menemukan berdasarkan dari tiga proses analisis yang dilakukan di Grand Mercure Jakarta Kemayoran selalu mengikuti sesuai dengan prosedur perusahaan serta melaksanakan dengan sangat baik, dimulai dari proses rekrutmen yang dilakukan, selanjutnya memberikan orientasi kepada karyawan baru, dan yang terakhir menempatkan karyawan baru sesuai dengan posisi yang dilamar.
2. Peneliti menemukan dengan merekrut karyawan baru, sistem operasional di Grand Mercure Jakarta Kemayoran tetap berjalan dengan baik dan sistematis, perusahaan juga dapat merekrut karyawan baru sesuai dengan standar serta kriteria yang perusahaan inginkan.

SARAN

Dari hasil atau temuan penelitian yang sudah penulis sampaikan, maka saran yang dapat membantu sebagai acuan dalam penelitian selanjutnya adalah:

1. Diharapkan proses rekrutmen, orientasi, dan penempatan kerja di Grand Mercure Jakarta Kemayoran tetap melaksanakan prosesnya sesuai dengan prosedur perusahaan yang sudah sangat baik.
2. Diharapkan pada karyawan yang baru bergabung bisa langsung mendapatkan orientasi mengenai *product knowledge* agar karyawan baru dapat beradaptasi lebih cepat serta mengetahui lebih dalam mengenai *product* yang ada di Grand Mercure Jakarta Kemayoran.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyar, H., & Juliana Sukmana, D. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (H. Abadi, Ed.; 1st ed.). CV. Pustaka Ilmu Grup. <https://www.researchgate.net/publication/340021548>
- Cahyati, C. (2018). Pengaruh Penempatan Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantorcabang Syariah Semarang. Agama Islam Negeri Salatiga
- Darmadi, D. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Equator Journal Of Management And Entrepreneurship (EJME)*, 10(02), 085. <https://doi.org/10.26418/Ejme.V10i02.55150>
- Made, N., Pratiwi, N., Putu, N., Aprinica, I., & Ekasani, K. A. (2023). Impact of Recruitment Process, Orientation and Work Placement on Operational Smoothness at Bintang Bungalow. *Jurnal Pariwisata Dan Bisnis*, 02(2), 582–594. <https://doi.org/10.22334/paris.v2i2>
- Maryetti, Hurdawaty, R., & Dewinda, S. A. (2017). *Pengembangan Kuliner Sate Taichan Goreng Sebagai Atraksi Wisata Di Kota Bekasi*. 2, 309–309.
- Maryetti, & Mahoni, C. B. C. (2018). Dampak Pariwisata Terhadap Sosial Ekonomi Masyarakat Di Sekitar Obyek Wisata the Lodge Maribaya Kabupaten Bandung Barat. In *Jurnal Sains Terapan Pariwisata* (Vol. 3, Issue 2).

- Maryetti, Bayu Anggara Sajangbati, Ni Made Dwiyanas Rasuma Putri, & Anak Agung Istri Putera Widiastiti, Jesika
- Maryetti, Sulistyadi, Y., Damanik, D., Nurhidayanti, H., & Wibowo, F. S. (2016). *Pengembangan Berkelanjutan Kampung Budaya Setu Babakan Sebagai Daya Tarik Wisata*. 1, 1-1. Mega
- Monita, M., Idris, A., & Alaydrus, A. (2018). Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Tenaga Kerja (Studi Kasus Masyarakat Pencari Kerja Di Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda). 6(3), 1271-1284
- Padmayoni, N. P. G., Rahmawati, P. I., & Andiani, N. D. (2019). *Analisis Proses Perekrutan Karyawan Pada Hotel Discovery Kartika Plaza*.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif Dan R&D* (13th ed.). Alfabeta.
- Suryadana, M. L., & Sidharta, I. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Industri Hospitality* (D. C. Design, Ed.; 1st ed.). Diandra Kreatif.
- Thamrin. (2014). *Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia* (H. Rahmadhani & D. W. Handayani, Eds.; 1st Ed.). Deepublish
- Walidin, W., Saifullah, & Tabrani. (2015). *Metodologi Penelitian Kualitatif & Grounded Theory* (Masbur, R. Murziqin, & K. Halim, Eds.; 1st ed.). FTK Ar-Raniry Press.
- Widnyani, N. M. (2020b). Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(11), 3558.
<https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2020.V09.I11.P07>
- Yasim, R. (2022). *Pengaruh Orientasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa*