

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Perekrutan karyawan dapat dilakukan kapan saja pada saat perusahaan sedang membutuhkan. Agar perusahaan mendapatkan calon karyawan dengan kualitas yang baik maka proses perekrutan karyawan dilakukan dengan seleksi yang ketat. Quest Hotel Darmo Surabaya menjalankan proses perekrutan karyawan secara bertahap. Mulai dari adanya permintaan *user* dan persetujuan dari *General Manager* untuk merekrut karyawan, HRC membuka lowongan pekerjaan, menyeleksi dokumen administrasi, wawancara hingga tahap *medical check up*. Pada saat memasuki tahap negosiasi gaji, Quest Hotel Darmo Surabaya mengajak calon karyawan untuk berdiskusi sehingga terdapat kesepakatan kedua belah pihak sebelum calon karyawan menandatangani kontrak kerja dan pada saat proses perekrutan karyawan Quest Hotel Darmo Surabaya menghadapi hambatan akan tetapi setiap hambatan dicarikan solusi yang terbaik.

5.2 Saran

Agar proses perekrutan dapat dilakukan secara efektif dan efisien di Quest Hotel Darmo Surabaya, penulis menyarankan agar ada bagan alir proses perekrutan karyawan secara tertulis sehingga siapapun yang melakukan proses perekrutan karyawan dapat mengikuti alur tersebut. Jadi setiap proses perekrutan akan selalu sama dan tidak berbeda. Penulis telah membuat bagan alir proses perekrutan pada bab 4 yang mungkin dapat digunakan di Quest Hotel Darmo Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Burhanudin, Y. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Dewi, D. P. & Harjojo, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Banten: Unpam Press.
- Hadari, N. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Malayu, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mulyadi. (2016). *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nuraida, I. (2014). *Manajemen Administrasi Perkantoran Edisi Revisi*. Yogyakarta: PT Kanisius.
- Rizqi, M.A. (2019). *Human Resources Development*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Subrata, K. (2021). *Analisis dan Perancang Sistem*. Flowchart Jurnal
- Suparyadi. (2015). *MSDM Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: ANDI.
- Supomo & Eti, N. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Wahibur, R. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kudus: Nora Media Enterprise.