REKRUTMEN KARYAWAN PADA HOTEL MAESA PONOROGO PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM

SKRIPSI

Oleh :

Ahmad Ismi Muhaimin

NIM : 401200004

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO

2023

REKRUTMEN KARYAWAN PADA HOTEL MAESA PONOROGO PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S-1)

Oleh :

Ahmad Ismi Muhaimin

NIM 401200004

Pembimbing:

Fitra Rizal, M.E

NIP 199001132020121015

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO

2023

ABSTRAK

Muhaimin, Ahmad Ismi, Rekrutmen Karyawan Berbasis Islam Pada Hotel Maesa Ponorogo. *Skripsi.* 2024. Jurusan Ekonomi Syari'ah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo, Pembimbing: Fitra Rizal, M.E

Kata Kunci : Manajemen SDM, Rekrutmen Karyawan, Rekrutmen Karyawan Berbasisi Islam

Perekrutan menjadi salah satu kegiatan yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia sebab sebagai awal dari kegiatan untuk mendapatkan pegawai yang tepat untuk mengisi jabatan yang kosong. Manajer bertanggung jawab penuh terhadap pengelolaan sumber daya insani, sehingga dalam proses pengelolaan sumber daya insani manajer haruslah menanamkan sikap adil di dalam dirinya. Dengan adanya rekrutmen yang baik maka akan meningkatkan citra positif dan keuntungan bagi perusahaan. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menganalisis pelaksanaan rekrutmen karyawan pada Hotel Maesa Ponorogo perspekstif ekonomi islam serta untuk menganalisis dampak rekrutmen karyawan pada Hotel Maesa Ponorogo perspekstif ekonomi islam.

Jenis penelitian yang digunakan oleh Peneliti yaitu penelitian lapangan (field research) sedangkan pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa Hotel Maesa Ponorogo menempatkan integritas dan keadilan sebagai prioritas utama, sesuai dengan prinsip perekrutan dalam Islam, sehingga setiap kandidat memiliki kesempatan yang sama untuk dinilai berdasarkan kualifikasi dan potensi mereka. Proses ini tidak hanya memengaruhi kualitas layanan kepada pelanggan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis bagi karyawan. Dengan demikian, kebijakan rekrutmen karyawan Hotel Maesa Ponorogo mencerminkan komitmen mereka terhadap penyediaan layanan berkualitas tinggi, yang pada gilirannya memperkuat citra positif perusahaan dan meningkatkan kepuasan pelanggan secara keseluruhan, yang berkontribusi pada peningkatan keuntungan bagi Hotel Maesa.

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Pramuka No. 156 Telp. (0352) 481277 Fax. (0352) 461893 Ponorogo
Website: www.iainponorogo.ac.id, email: febi@iainponorogo.ac.id

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini menerangkan bahwa skripsi atas nama :

NO	NAMA	NIM	JURUSAN	JUDUL
1	Ahmad Ismi Muhaimin	401200004	Ekonomi Syariah	Rekrutmen Karyawan Pada Hotel Maesa Ponorogo Perspektif Ekonomi Islam

Telah selesai melaksanakan bimbingan, dan selanjutnya disetujui untuk diujikan pada ujian skripsi.

Mengetahui
Ketua Jurusan Ekonomi Syariah

Dr. Luhur Prasetuyo, M.E.I
NIP 197801122006041002

Ponorogo, 15 Februari 2024
Menyetujui
Dosen Pembimbing

Fitra Rizal, M.E
NIP. 199001132020121015

PONOROGO

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI
NASKAH SKRIPSI BERIKUT INI:

Judul	:	Rekrutmen Karyawan Pada Hotel Maesa Ponorogo Perspektif Ekonomi Islam
Nama	:	Ahmad Ismi Muhaimin
NIM	:	401200004
Jurusan	:	Ekonomi Syariah

Telah diujikan dalam sidang *Ujian Skripsi* oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam bidang Ekonomi Syariah.

DEWAN PENGUJI:

Ketua Sidang Izza Hanifuddin, Ph.D. NIP. 196906241998031002	:	( )
Penguji I Moh. Faizin, M.S.E. NIP. 198406292018011001	:	( )
Penguji II Fitra Rizal, M.E. NIP. 199001132020121015	:	( )

Ponorogo, 28 Februari 2024
Mengesahkan,
Dekan FEBI IAIN Ponorogo

Dr. H. Luthfi Hadi Aminuddin, M. Ag.
NIP. 197207142000031005

Dipindai dengan CamScanner

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ahmad Ismi Muhaimin

NIM : 401200004

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : Ekonomi Syariah

Judul : Rekrutmen Karyawan Pada Hotel Maesa Ponorogo Perspektif Ekonomi Islam

Menyatakan bahwa naskah skripsi/ tesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut di publikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di **ethesis.iainponorogo.ac.id.** Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis. Demikian persetujuan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 06 Mei 2024

Ahmad Ismi Muhaimin

401200004

PONOROGO

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ahmad Ismi Muhaimin

NIM : 401200004

Jurusan : Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

REKRUTMEN KARYAWAN PADA HOTEL MAESA PONOROGO PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/ karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Ponorogo, 20 Februari 2024

Pembuat Pernyataan,

Ahmad Ismi Muhaimin

NIM 401200004

Dipindai dengan CamScanner

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia bisnis semakin hari semakin cepat serta menunjukkan persaingan yang semakin kompetitif, karena lebih banyak pengusaha-pengusaha yang terlibat didalamnya. Salah satu kunci utama untuk memenangkan kompetensi didunia bisnis yaitu memiliki sumber daya manusia yang terampil, produktif dan memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia dalam perusahaan harus ditangani dengan tepat supaya tidak mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.

Sumber daya manusia memegang peran krusial dalam kesuksesan suatu organisasi, karena sumber daya manusia yang akan menentukan pencapaian tujuan organisasi. sumber daya manusia merupakan aset yang harus dikelola secara hati-hati dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan kata lain, sumber daya manusia merupakan kekayaan berharga bagi organisasi yang harus dijaga dan dipenuhi kebutuhannya secara efektif.[1] Oleh karena itu, untuk mencapai kondisi yang lebih optimal, manajemen yang baik terhadap sumber daya manusia sangat diperlukan. Hal ini bertujuan untuk menciptakan tenaga kerja yang berkualitas, loyal, dan produktif. Manajemen sumber daya manusia merupakan upaya untuk memanfaatkan individu-individu dalam organisasi guna mencapai tujuan

[1] A. Suryani, N. L., & Sulaeman, "Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Jakarta Barat," *Jurnal Disrupsi Bisnis* 4 Nomor 02 (2021): 164.

perusahaan. Kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia mencakup analisis pekerjaan, perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, dan penilaian kinerja. Dengan manajemen sumber daya manusia yang efektif, perusahaan dapat memperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dan memenuhi standar perusahaan.

Kualitas sumber daya manusia dalam sebuah organisasi pada awalnya ditentukan oleh kualitas calon pekerja atau pelamar. Diawali dari rekrutmen, yang merupakan sebuah proses untuk menemukan dan menarik para pelamaryang berkemampuan untuk bekerja pada sebuah organisasi, proses ini dimulaiketika organisasi mencari para calon pekerja baru, dari berbagai sumber danberagam cara, dan berakhir pada saat lamaran kerja diserahkan.[2] Artinya, secara konseptual dikatakan bahwa langkah yang segera mengikuti prosesrekrutmen, yaitu seleksi, bukan lagi merupakan bagian dari rekrutmen. Jikaproses rekrutmen ditempuh dengan baik, hasilnya ialah adanya sekelompok pelamar yang kemudian diseleksi guna menjamin bahwa hanya yang paling memenuhi semua persyaratanlah yang diterima sebagai pekerja dalam organisasi yang memerlukannya.

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam perspektif nilai-nilai Islami diarahkan pada dua perbuatan manusia di dunia, yaitu perbuatan yang dinamakan muamalah dan perbuatan yang termasuk dalam kategori ibadah. Suatu perbuatan ibadah pada dasarnya tidak boleh dilakukan kecuali ada dalil atau ketentuan yang terdapat dalam Al-Qur'an dan Hadist yang

[2] Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua* (Bandung: Alfabeta, 2010), 106.

menyatakan bahwa perbuatan itu harus atau boleh dilakukan. Sedang dalam muamalah pada dasarnya semua perbuatan boleh dilakukan kecuali ada ketentuan dalam Al-Qur'an dan Hadist yang melarangnya.[3]

Dalam Alqur'an dan Hadist terdapat pedoman bagaimana manjemen sumber daya manusia dalam pandangan Islam atau yang lebih dikenal dengan manajemen sumber daya insani. manajemen sumber Daya Insani adalah seputar penentuan aktivitas karyawan, seleksi calon karyawan, pelatihan dan pengembangan karyawan serta semua aktivitas lain terkait dengan awal masuk karyawan hingga massa pensiun. Defenisi ini dapat diartikan bahwa proses awal untuk menjalankan organisasi adalah rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia. Rekrutmen dan seleksi menjadi kunci keberhasilan organisasi dalam menjalankan kegiatan untuk mencapaitujuan-tujuan organisasi.[4]

Menurut Agus Sunyoto proses seleksi adalah usaha menjaring dari mereka yang dianggap nantinya bisa menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang ditawarkan, mereka dianggap dapat memperlihatkan unjuk kerja yang diharapkan oleh para pimpinan organisasi.[5] Proses seleksi menjadi sangat penting sebab dari proses ini dapat dilihat keterampilan dan kemampuan para calon karyawan, maka dalam proses ini dapat dibandingkan kemampuan dari satu dengan yang lainnya. Oleh sebab itu untuk

[3] S Samsuni, "Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islami," *Tarbiyah Islamiyah: Jurnal Ilmiah Pendidikan* ... 10, no. 1 (2020): 09,

[4] Ida Ayu Jessica Putri Kemenuh, "Implementasi Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Di Alamkulkul Boutique Resort," *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis* 1, no. 2 (2022): 321–35,

[5] Endah Kurniawati, Manajemen Sumber Daya Manusia, ed. Moh. Nasrudin, Cetakan ke (Pekalongan, Jawa Tengah: PT Nasya Expanding Manajemen, 2021).

mendapatkan sumber daya manusia berkualitas dibutuhkan proses seleksi dan rekrutmen yang tepat. Organisasi yang dapat memperoleh karyawan yang memiliki karakeristik individu yang sesuai dengan spesifikasi dengan pekerjaan yang akan dilaksanakannya dapat memetik keuntungan selama karyawan tersebut bekerja di organisasi tersebut.[6] Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan atau dikumpulkan. Hasilnya adalah merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih. Pengelolaan perusahaan atau organisasi meliputi penentuan kebijakan dan pelaksanaan operasional yang melibatkan unsur manusia. Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor produksi yang sangat penting bagi suatu perusahaan dibanding faktor-faktor yang produksi lainnya yang meliputi sumber daya alam (SDA), modal serta keterampilan (skill). Sebab pada dasarnya manusia merupakan penggerak utama ketiga faktor produksi tersebut. Di samping itu manusia juga merupakan faktor kunci bagi berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.[7]

Karyawan merupakan aset perusahaan yang paling penting, karena kegiatan perusahaan tidak akan berlangsung tanpa partisipasi mereka. Karyawan berperan aktif dalam membuat rencana, sistem, proses, dan

[6] Maria Meilinda, "Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Karyawan dalam Mencapai Sumber Daya Manusia yang Berkualitas di Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin," Ekonomi Dan Bisnis Islam, 2021, 1–23.

[7] Novi Anggi Safitri, Manajemen Sumber Daya Manusia (Model Perekrutan Karyawan Bank Syariah), 2021.

tujuan yang dapat dicapai.[8] Oleh karena itu, dalam proses rekrutmen karyawan, terdapat syarat yang diberikan perusahaan kepada posisi yang lowong tersebut. Persyaratan yang umumnya diperhatikan oleh perusahaan dalam merekrut karyawan dapat mencakup pendidikan, pengalaman kerja, keterampilan teknis, dan keterampilan interpersonal.[9]

Rekrutmen pada dasarnya adalah proses untuk mengidentifikasi sumber daya manusia yang mampu memenuhi kebutuhan organisasi dan memperbaiki kekurangan yang ada. Proses perencanaan rekrutmen dalam manajemen sumber daya manusia adalah proses yang rumit dan membutuhkan finansial yang signifikan. Hampir semua organisasi melaksanakan proses ini dengan tujuan memastikan bahwa sumber daya manusia yang mereka miliki merupakan individu yang terpilih dengan kemampuan dan kompetensi yang sesuai untuk memenuhi tanggung jawab organisasi.[10]

Perekrutan menjadi salah satu kegiatan yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia sebab sebagai awal dari kegiatan untuk mendapatkan pegawai yang tepat untuk mengisi jabatan yang kosong, hal ini menjadi sangat penting, khususnya Supply sumber daya manusia terbatas; hanya sedikit jumlah pegawai yang tersedia sedangkan banyak perusahaan yang kekurangan tenaga kerja

[8] Eri Susan, "Manajemen Sumber Daya Manusia," *Jurnal Manajemen Pendidikan* 9, no. 2 (2019): 952–62.

[9] Kurniawati, *Manajemen Sumber Daya MAnusia*.

[10] Muhammad Fikri Adrian and Tuti Anggraini, "Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk Ditinjau Dari Perspektif Islam," *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis* 5 (2023): 14

tersebut, sedangkan perusahaan dengan sendirinya bersaing untuk menarik calon pegawai yang terbaik daricalon yang ada (persaingan).[11]

Hotel Maesa adalah salah satu properti unggulan di Ponorogo yang telah berdiri sejak tahun 2011 di bawah naungan Maesa Group, sebuah perusahaan yang telah menjunjung tinggi standar kualitas dan pelayanan. Terletak di Jl. KH. Ahmad Dahlan 82A, Ponorogo, hotel ini strategis berada di pusat kota, menjadikannya pilihan utama bagi para pelancong yang berkunjung ke Ponorogo.

Proses Perekrutan dan seleksi yang dilakukan oleh Hotel Maesa Ponorogo menjadi objek penelitian kali ini. Pada dasarnya Tujuan rekrutmen adalah untuk memastikan bahwa organisasi dapat menarik sebanyak mungkin calon karyawan yang memenuhi standar kualifikasi yang dibutuhkan. Selain itu, tujuan tersebut juga mencakup upaya untuk menemukan karyawan yang tepat untuk posisi yang ada, sehingga mereka dapat bekerja secara efektif dan bertahan dalam perusahaan untuk jangka waktu yang lama.

Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi yang ada menjadi pertanyaan tersendiri apalagi setiap perusahaan pasti memiliki ciri khas tersendiri termasuk juga rekrutmen karyawan yang ada di Hotel Maesa Ponorogo yang memiliki kualifikasi tersendiri yang harus dipenuhi oleh calon karyawan. Islam telah memerintahkan atasan untuk adil saat merekrut calon. Islam mendorong untuk memperlakukan setiap muslim itu secara jujur dan adil.

[11] Lubis, M. Z. M., "Pola Rekrutmen Dan Seleksi KaryawanPada BMT. Freakonomics," *Journal of Islamic Economics and Finance* 1 Nomor 1 (2020): 23,

Sebagai contoh dalam sistem perekrutan karyawan dimana seorang manajer harus menilai seseorang dengan sikap jujur dan adil.[12] Islam menekankan prinsip keadilan (al-'Adl) bagi semua pelamar kerja pada proses rekruitmen. Selain itu, dalam Islam diwajibkan organisasi untuk memasukkan pilar Islam seperti kesalehan, Ihsan, kejujuran, dan profesionalisme dalam persyaratan pelamarnya.[13]

Menurut Jusmaliani manajer bertanggung jawab penuh terhadap pengelolaan sumber daya insani, sehingga dalam proses pengelolaan sumber daya insani manajer haruslah menanamkan sikap adil di dalam dirinya.[14] Nilai ini akan memastikan bahwa proses rekrutmen telah dilakukan secara adil untuk semua kandidat calon karyawan. Akan tetapi fenomena keadilan dalam rekrutmen dan seleksi menjadi permasalahan tersendiri di dunia kerja saat ini, seperti mencantumkan persyaratan berpenampilan menarik, tingi dadan yang ideal dan batas maksimal dan minimal usia. Hal ini didasarkan pada penelitian-penelitian terdahulu yang mengatakan tentang diskriminasi dalam perekrutan karyawan seperti penelitian yang dilakukan oleh Reva Damayanti dan Nurul Hikmah yang berjudul "Syarat Berpenampilan Menarik Pada Informasi Lowongan Pekerjaan Sebagai Salah Satu Diskriminasi Dalam Dunia Kerja, Amanda Raissa yang berjudul "Perlindungan Bagi Para Pencari Kerja Dari Kualifikasi Perusahaan Yang

[12] Ahmad Ridduwan, "Analisis Pengaruh Pola Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Dan Gaji Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Syariah Dalam Perspektif Ekonomi Islam," 2020, 46.

[13] Trisia Fiderosa Anggi Raisa, Eka Nur Afifah, "Implementasi Prinsip Keadilan Dalam Proses Rekrutmen Dan Seleksi Pegawai Ditinjau Dari Perspektif Islam," 2002, 5.

[14] Jusmaliani, *Pengelolaan Sumbar Daya Insani* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 16.

Diskriminatif" dan Ayunda Nurul Afifatur Rizqiyah yang berjudul "Penerapan Kualifikasi Kerja Berpenampilan Menarik dalam Konteks HAM dan Keadilan Sosial" .

Berdasarkan masalah yang ada diatas peneliti akan meneliti tentag bagaimana Hotel Maesa Ponorogo mengimplementasikan rekrutmen karyawan yang berbasis islam dalam proses rekrutmen karyawan. Oleh karena itu penelitian ini diberi judul **"REKRUTMEN KARYAWAN PADA HOTEL MAESA PONOROGO PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM".**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pelaksanaan rekrutmen karyawan pada Hotel Maesa Ponorogo perspektif ekonomi islam?
2. Apa dampak rekrutmen karyawan pada Hotel Maesa Ponorogo perspektif ekonomi islam?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pelaksanaan rekrutmen karyawan pada Hotel Maesa Ponorogo perspektif ekonomi islam.
2. Untuk menganalisis dampak rekrutmen karyawan pada Hotel Maesa Ponorogo perspektif ekonomi islam?

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, penelitian ini diharapkan memberi manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat dari penelitian ini di antaranya sebagai berikut:

Secara teoritis :

1. Penelitian ini diharap dapat bermanfaat sebagai pijakan dan referensi bagi penelitian-penelitian di masa akan datang yang berkaitan tentang pelaksanaan rekrutmen karyawan pada Hotel Maesa Ponorogo perspektif ekonomi islam serta dampak rekrutmen karyawan pada Hotel Maesa Ponorogo perspektif ekonomi islam.
2. Penelitian ini diharap dapat menambah bahan referensi kepustakaan akademik, utamanya dibidang manajemen sumber daya manusia dan rekrutmen karyawan.

Secara Praktis :

1. Penelitian ini dapat menambah wawasan, pengetahuan tentang rekrutmen karyawan pada Hotel Maesa Ponorogo perspektif ekonomi islam serta dampak rekrutmen karyawan pada Hotel Maesa Ponorogo perspektif ekonomi islam.
2. Penelitian ini dapat menjadi tolak ukur prinsip keadilan yang ada pada rekrutmen karyawan

E. Studi Penelitian Terdahulu

Berikut beberapa penelitian terdahulu terkait dengan penelitian yang dilakukan oleh Peneliti :

1. Penelitian Zaenuri

   Penelitian yang telah dilakukan oleh Zaenuri ini berjudul "Analisis Rekrutmen Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam pada Hotel Namira Syariah Pekalongan". Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan

(field researech) dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Data dalam penelitian ini bersumber dari data primer dan sekunder. Teknik analisis data menggunakan deskriptif kualitatif yaitu mendiskripsikan data yang diperoleh melalui data primer. hasil penelitian menunjukan bahwa rekrutmen yang dilaksanakan sebagian sudah berdasarkan prespektif Islam. Hal ini terbukti bahwa dalam merekrut karyawan Namira Hotel Syariah Menggunakan kriteria keislaman yang terdapat dalam Al-Qur'an, yaitu karyawan yang memiliki kekuatan, kecakapan dan kejujuran. Selain itu juga menerapkan profesionalisme kerja dalam pandangan Islam yaitu meliputi kafaah (keahlian), amanah (terpercaya), himatul 'amal (etos kerja tinggi). Namun dalam hasil kerjanya belum memenuhi karakteristik perspektif Islam. Terbukti masih ada tenaga kerja yang belum menguasai atau berpengalaman dalam bidang kerjanya. Namira Hotel Syariah Dalam proses perekrutan tidak hanya menitikberatkan pada keahlian saja tetapi juga mempertimbangkan aspek spiritual (nilai-nilai ketuhanan). dikarenakan lembaga bergerak di bidang perhotelan yang berbasis syariah, Sistem yang digunakan merekrut adalah sistem merit yaitu penarikan tenaga kerja yang didasarkan kepada keahlian, kecakapan, kesehatan dan pengalaman. Selain itu metode yang digunakan yaitu metode terbuka dan tertutup, tapi yang lebih dominan diterapkan adalah metode terbuka. Sedangkan sumber yang digunakan yaitu melalui sumber Internal dan Eksternal.

PONOROGO

Perbedaan antara penelitian ini dan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah bahwa penelitian ini memfokuskan pada penilaian terhadap kecakapan karyawan dalam bekerja dalam konteks perspektif Islam, sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti akan mengeksplorasi prinsip keadilan dalam proses rekrutmen karyawan, khususnya dalam implementasinya di Hotel Maesa Ponorogo.

2. Penelitian yang dilakukan Adied Najiyurrahman

Penelitian yang telah dilakukan oleh Adied Najiyurrahman ini berjudul "Implementasi Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Berbasis Islam pada PT Bank Syariah Mandiri Cabang Palangkaraya". Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kualitatif, dimana penelitian ini memperoleh data dengan cara melakukan proses observasi lapangan. Hasil dari penelitian ini yaitu Bank Syariah Mandiri menerapkan rekrutmen dan seleksi berbasis Islam dengan pengadaan tes baca Al-Qur'an dan juga tes tulis yang di dalamnya terdapat pengetahuan terkait agama Islam, selain itu Bank Syariah Mandiri cabang Palangkaraya juga melihat dari segi perilaku karyawan, kemudian kejujuran dan juga amanah yang sesuai dengan ETHIC yang dimiliki oleh Bank Syariah Mandiri cabang Palangkaraya.

Perbedaan antara penelitian ini dan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah bahwa penelitian ini difokuskan pada Bank Syariah sebagai objek penelitian, sementara penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti akan berfokus pada Hotel sebagai objek penelitian. Selain itu,

penelitian ini mengkaji perilaku, kejujuran, dan amanah dari karyawan, sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti lebih menekankan pada prinsip keadilan dalam implementasi rekrutmen karyawan di Hotel Maesa Ponorogo.

3. Penelitian Muhammad Fikri Adrian dan Tuti Anggraini

Penelitian yang telah dilakukan oleh Muhammad Fikri Adrian dan Tuti Anggraini ini berjudul "Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk Ditinjau dari Perspektif Islam". Metode penelitian yang digunakan ialah kualitatif deskriptif. Pengambilan data yang didapat menggunakan teknik wawancara dan observasi di lapangan. Hasil dari penelitian ini adalah Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh PT Bakrie Sumatera Plantations lebih memprioritaskan pada kemampuan yang dimiliki oleh calon karyawan. Metode yang digunakan oleh PT Bakrie juga sesuai dengan kaidah islam yang menggunakan sistem terbuka dengan menggunakan Sosial media dan kerja sama dinas tenaga kerja sebagai penyebaran informasinya. Nepotisme yang dilakukaan pada PT bakrie berbasis pada kemampuan calon karyawan dengan catatan lulus dari tes yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah bahwa penelitian ini lebih mengutamakan penilaian terhadap kemampuan saja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh

peneliti lebih memfokuskan pada kriteria kualifikasi khusus para rekrutmen karyawan, seperti berpenampilan menarik.

4. Penelitian Ahmad Ridduwan

Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Ridduwan ini berjudul "Analisis Pengaruh Pola Rekrutmen, Seleksi, Penempatan dan Gaji Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Dalam Perspektif Ekonomi Islam". Metode penelitian ini menggunakan penelitian lapangan dengan metode kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh proses pola rekrutmen, seleksi, penempatan, gaji karyawan dan kinerja karyawan pada bank BRI Syariah KC Bandar Lampung sudah memenuhi kriteria ekonomi islam yang terdapat dalam al-Quran dan al-Hadits. Bank BRI Syariah KC Bandar Lampung dalam merekrut tenaga kerja mengacu pada strategi dasar sistem dan metode perekrutan menggunakan dua metode yaitu tertutup dan terbuka dan dua sumber yaitu internal dan eksternal. Dalam hal seleksi pihak bank BRI Syariah melakukan tes tambahan yaitu tes seputar pengetahuan keagamaan. Pihak bank BRI Syariah dalam hal menempatkan karyawan berdasarkan kemampuan dan pendidikan. Sedangkan dalam hal pemberian gaji pihak bank BRI Syariah menggunakan sistem payroll yaitu suatu produk yang dikeluarkan oleh pihak bank untuk proses pemberian gaji karyawan.

PONOROGO

Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah bahwa penelitian ini mengkaji pengaruh dari rekrutmen karyawan pada bank, sementara penelitian yang dilakukan oleh peneliti memfokuskan pada implementasi perekrutan karyawan berbasis Islam.

5. Penelitian Reva Damayanti dan Nurul Hikmah

Penelitian yang telah dilakukan oleh Reva Damayanti dan Nurul Hikmah ini berjudul "Syarat Berpenampilan Menarik Pada Informasi Lowongan Pekerjaan Sebagai Salah Satu Diskriminasi Dalam Dunia Kerja".[15] Penelitian ini dilakukan menggunakan metode penelitian hukum normatif, dengan menggunakan pendekatan konseptual dan perundang-undangan. Permasalahan yang didapati dalam penelitian ini yaitu (1) apakah pencantuman frasa "berpenampilan menarik" pada informasi lowongan kerja sesuai dengan Pasal 15 ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja? (2) apakah frasa "berpenampilan menarik" dalam informasi lowongan pekerjaan sebagai salah satu bentuk diskriminasi dalam dunia kerja?. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan syarat berpenampilan menarik pada lowongan pekerjaan merupakan diskriminasi dalam dunia kerja.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah penelitian ini mengatakan bahwa kualifikasi khusus dalam rekrutmen karyawan merupakan suatu diskriminasi bagi calon pelamar

[15] Damayanti and Hikmah, "Syarat Berpenampilan Menarik Pada Informasi Lowongan Pekerjaan Sebagai Salah Satu Diskriminasi Dalam Dunia Kerja." *Novum: Jurnal Hukum* 2016.

pekerjaan sedangkan penelitian ini mengatakan bahwa kualifikasi khusus dalam rekrutmen karyawan bukanlah sebuah diskriminasi melainkan upaya perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan bidang yang diinginkan oleh hotel

6. Penelitian Amanda Raissa

Penelitian yang dilakukan oleh Amanda Raissa ini berjudul "Perlindungan Bagi Para Pencari Kerja Dari Kualifikasi Perusahaan Yang Diskriminatif".[16] Metode yang digunakan oleh penulis adalah pendekatan empiris- yuridis dimana penulis melihat serta mencari fakta dan kenyataan secara langsung dalam kejadian tersebut serta memadu padankan dengan norma- norma hukum yang berlaku. Penelitian ini penulis ingin menyoroti fenomena disrkiminasi terhadap para pencarikerja ini dengan tujuan untuk melindungi para pencari kerja dari diskriminasi kualifikasi lowongan pekerjaan yang mempersulit calon pekerja mendapatkan pekerjaan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah penelitian ini mangatakan bahwa kualifikasi lowongan pekerjaan seperti berpenampilan menarik mempersulit para pencari pekerjaan, sedangkan penelitian ini mengatakan bahwa kualifikasi tersebut sama sekali tidak mempersulit para pencari pekerjaan dengan dibuktikan banyaknya karyawan yang melamar pada lowongan tersebut.

PONOROGO

[16] Amanda Raisa, "Perlindungan Bagi Para Pencari Kerja Dari Kualifikasi Perusahaan Yang Diskriminatif." *Jurnal Mimbar Keadilan.* Volume 12 Nomor 2. 2020

7. Penelitian Heni Rohaeni, Asri Salimah Hikmah dan Rani Rahmayani

Penelitian yang dilakukan oleh Heni Rohaeni, Asri Salimah Hikmah dan Rani Rahmayani ini berjudul "*Be Good Atitude* Dalam Berpenampilan Pada UMKM "Mang Piat" Kabupaten Bandung Barat".[17] Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tinjauan penerapan standar penampilan bagi para pegawai UMKM "Mang Piat" di Desa Girimukti Kabupaten Bandung Barat. "Dari penelitian ini, didapati bahwa penampilan memiliki peran penting dalam kesuksesan pegawai, terutama dalam menarik perhatian konsumen untuk membeli produk yang ditawarkan. Oleh karena itu, kualifikasi yang diharapkan dari tim pelaksana program ini sangatlah spesifik. Mereka diharapkan memiliki kepribadian yang menonjol sesuai dengan standar profesionalisme, mampu memadukan penampilan dengan karakter pribadi mereka, serta memiliki kesesuaian antara warna dan bentuk tubuh dengan pakaian yang dikenakan. Selain itu, kemampuan untuk bekerja dalam tim dan beradaptasi dengan baik juga menjadi syarat utama, sehingga tujuan program dapat tercapai dengan lancar.

8. Penelitian Dina Hidayani, Dwi Kartikasari

Penelitian yang dilakukan oleh Dina Hidayani, Dwi Kartikasari ini berjudul "Analisis Kesempatan Kerja Yang Dibutuhkan dalam Perekrutan Karyawan di Batam yang Menggunakan Iklan Lowongan Pekerjaan di

PONOROGO

[17] Heni Rohaeni and Nisa Marwa, "Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan," *Jurnal Ecodemica* Vol. 2 No. (2018).

Media Koran Batam Pos dan Tribun Batam".[18] Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis masalah kesetaraan kesempatan kerja berdasarkan jenis kelamin dan tingkat pendidikan serta level pekerjaan dan jurusan yang dipersyaratkan. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian eksplanatori.

Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah fokus penelitian ini terletak pada analisis tentang kesetaraan kesempatan kerja berdasarkan jenis kelamin, sementara penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti bertujuan untuk mengkaji aspek keadilan dalam kualifikasi perekrutan karyawan.

9. Penelitian Ida Ayu Jessica Putri Kemenuh.

Penelitian yangh dilakukan oleh Ida Ayu Jessica Putri Kemenuh ini berjudul "Implementasi Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Di Alamkulkul Boutique Resort". Penelitian ini berbentuk analisis deskriptif dimana menyajikan informasi-informasi sesuai dengan fakta dan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data seperti observasi dan wawancara. Hasil analisa implementasi proses rekrutmen dan seleksi karyawan di Alam Kulkul Boutique Resort sudah sepenuhnyanya diimplementasikan dengan baik terutama untuk proses rekrutmen karyawan. Sedangkan untuk proses seleksi karyawan, masih terdapat beberapa poin yang tidak secara teori serta tidak tercantumkan

PONOROGO

[18] Dina Hidayani and Dwi Kartikasari, "Analisis Kesempatan Kerja Yang Dibutuhkan Dalam Perekrutan Karyawan Di Batam Yang Menggunakan Iklan Lowongan Pekerjaan Di Media Koran Batam Pos Dan Tribun Batam," *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis* 4, no. 2 (2016): 115–21.

dalam standar operasional prosedur hotel. Diharapkan pihak alamkulkul dapat meninjau kembali proses rekrutmen maupun seleksi karyawan untuk kedepannya.

10. Penelitian Ayunda Nurul Afifatur Rizqiyah

Penelitian yang dilakukan oleh Ayunda Nurul Afifatur Rizqiyah berjudul "Penerapan Kualifikasi Kerja Berpenampilan Menarik dalam Konteks HAM dan Keadilan Sosial". Penelitian ini mengadopsi metode yuridis-normatif, yang melibatkan pemahaman terhadap permasalahan yang kemudian dikaitkan dengan peraturan perundang-undangan dan kajian hukum kepustakaan yang tersedia sebagai dasar untuk hipotesis. Hasil temuan dari penelitian ini adalah bahwa penempatan kualifikasi berpenampilan menarik tanpa penjelasan definitif menumbuhkan anggapan masyarakat bahwa penampilan menarik yang dimaksud adalah soal kecantikan dan ketampanan fisik secara mutlak, oleh karena realitanya memang demikian. Penempatan kualifikasi berpenampilan menarik memberikan konsekuensi yuridis, yaitu bahwa hal tersebut merupakan diskriminasi sebagaimana dimaksud dalam UU HAM dan Permenaker Nomor 39 Tahun 2019, sehingga banyak pelamar yang kehilangan haknya untuk bekerja. Akibatnya, angka pengangguran masih tergolong tinggi hingga sekarang.[19]

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah penelitian ini mengkaji rekrutmen karyawan berdasarkan

[19] Ayunda Nurul Afifatur Rizqiyah, "Penerapan Kualifikasi Kerja Berpenampilan Menarik Dalam Konteks HAM Dan Keadilan Sosial," *PUSKAPSI Law Review*, 2023.

UU HAM sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti mengkaji rekrutmen karyawan berdasarkan perspektif islam.

11. Penelitian Maria Meilinda

Penelitian yang dilakukan oleh Maria Meilinda berjudul "Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Karywan dalam Mencapai Sumber Daya Manusia yang Berkualitas (Studi di Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin)". Jenis penelitian ini penelitian lapangan, objek penelitian pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan dalam mencapai sumber daya manusia yang berkualitas di Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa pelaksanaan rekrutmen dan seleksi di Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin dilakukan terpusat, dengan asas sentralisasi, pelaksanaan seleksi wawancara yang tidak sejalan dengan teori. Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi di Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin baik, hal tersebut dilihat dari kualitas sumber daya manusia disana. Memiliki kinerja baik pada aspek kedisiplinan, profesional kerja, dan pencapaian target.[20]

12. Penelitian Retno Widowati dan Aulia Agustin.

Penelitian yang dilakukan Retno Widowati dan Aulia Agustin ini berjudul "Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada Pt Lunto Prima Megah". Teknik pengumpulan data melalui observasi dan wawancara, yaitu mengamati langsung objek yang diteliti serta dengan dokumentasi. Berdasarkan hasil pembahasan menunjukkan bahwa proses

[20] Maria Meilinda, ""Pelaksanaan Rekrutmen Dan Seleksi Karywan Dalam Mencapai Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas (Studi Di Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin)," *Skripsi UIN Antasari* 21, no. 1 (2020): 1–9.

Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada PT. Lunto Prima Megah Jakarta Pusat sesuai dengan standard peranan dan kewenangan yang diberikan pada umumnya seperti yang tercantum dalam job description dan sudah efektif dalam mencari karyawan baru yang diperlukan oleh perusahaan. Kendala yang terjadi adalah ketidak fokusan dalam bekerja, terjadi penumpukan kerja serta penyelesaian pekerjaan yang lama menjadi satu akibat dari daya tampung yang tidak cukup dilakukan apabila hanya dengan satu pekerja. Solusi yang dilakukan sementara masih belum efektif karena dari beberapa alternatif terkadang masih terganggu dengan pekerjaan urgent yang musti didahulukan. Dalam pembangunan sistem-sistem administrasi di perusahaan setidaknya membawa kemajuan secara perlahan namun untuk mencapai perkembangan yang baik, sangat diperlukan dukungan banyak pihak dan fokus dalam mengembangkannya

13. Penelitian Heri Aryadi dan Apta Dihyan Gantari

Penelitian yang dilakukan oleh Heri Aryadi dan Apta Dihyan Gantari berjudul "Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Calon Tenaga Kerja Outsourcing Pada Kantor Pusat PT Trikarya Cemerlang Jakarta". Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui wawancara, observasi dan studi kepustakaan. Berdasarkan hasil penelitian proses rekrutmen di PT Trikarya Cemerlang meliputi beberapa proses yaitu mulai dari menerima permintaan penambahan tenaga kerja dari user terkait, membuat serta mengumumkan lowongan pekerjaan, menerima lamaran

PONOROGO

dari calon tenaga kerja, menyeleksi calon tenaga kerja, memberikan training kepada calon tenaga kerja dan memutuskan diterima atau tidaknya calon tenaga kerja yang nantinya akan disalurkan ke user dengan perjanjian kontrak yang telah ditentukan.[21]

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah penelitian ini mengkaji tentang proses rekrutmen karyawan secara umum sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti mengkaji tentang implementasi rekrutmen karyawan berbasis islam.

14. Penelitian Sri Nur Kasanah dan Rosaly Franksiska

Penelitian yang dilakukan oleh Sri Nur Kasanah dan Rosaly Franksiska berjudul "Karakteristik Kompetensi SDM: Content Analysis Iklan Lowongan Pekerjaan Sales Pada E-Recruitment" Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik incidental sampling yang berjumlah 385 lowongan pekerjaan sales. Teknik analisis data menggunakan content analysis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari lima dimensi kompetensi yang telah dijabarkan oleh Palan dengan beberapa indikator yang digunakan untuk pengamatan kompetensi lowongan pekerjaan sales didapatkan hasil bahwa semua indikator tersebut diminta oleh perusahaan dan setelah mengumpulkan lebih banyak data

[21] Apta Dihyan Gantari Heri Aryadi, "Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Calon Tenaga Kerja Outsourcing Pada Kantor Pusat PT Trikarya Cemerlang Jakarta," *Jurnal Akrab Juara* 5, no. November (2020): 14.

ternyata ada juga tambahan seperti alat penunjang pekerjaan, IPK, domisili dan kesehatan fisik didalamnya.[22]

Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah bahwa penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, sementara penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan metode kualitatif

15. Penelitian Denok Sunarsi

Penelitian yang dilakukan oleh Denok Sunarsi ini berjudul "Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan". Tujuan penelitian ini adalah untuk seberapa besar pengaruh rekrutmen, seleksi dan pelatihan terhadap produktivitas kerja baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian ini yang pertama: uji parsial (t) rekrutmen, seleksi, pelatihan memiliki pengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja karayawan PT Mercolade Tangerang. Jika dilihat dari hasil koefisien determinasi maka diperoleh 59,6% produktivitas dapat dijelaskan oleh variabel rekrutmen (x1), seleksi (x2) dan pelatihan (x3) dan sisanya 40,4% produktivitas (y) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti misalnya motivasi, kepemimpinan.

Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah bahwa penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, sementara penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan metode

[22] Sri Nur Kasanah and Rosaly Franksiska, "Content Analysis Iklan Lowongan Pekerjaan," *Journals.Ums.Ac.Id*, no. 2007 (2017).

kualitatif. Selain itu, penelitian ini mengkaji tentang pengaruh rekrutmen karyawan terhadap produktivitas, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti mengkaji tentang implementasi perekrutan karyawan berbasis Islam.

F. METODE PENELITIAN

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh Peneliti yaitu penelitian lapangan (field research). Jenis penelitian ini dikatakan penelitian lapangan karena Peneliti terjun ke lapangan untuk melakukan penelitian secara langsung terkait dengan fenomema yang ditelitinya. Sedangkan pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang datanya dinyatakan dalam bentuk verbal dan dianalisis tanpa teknik statistik.[23] Penelitian kualitatif merupakan suatu pendekatan dalam melakukan penelitian yang berorientasi pada fenomena atau gejala yang bersifat alami.[24]

Adapun alasan Peneliti memilih menggunakan pendekatan kualitatif. Tidak hanya itu saja, Peneliti juga bermaksud untuk mengetahui situasi sosial secara mendalam dan juga ingin mengetahui teori yang sesuai dengan data yang diperoleh di lapangan.

PONOROGO

[23] Etta Mamang dan Sopiah, *Metode Penelitian: Pendekatan Praktis dalam Penelitian* (Yogyakarta: Andi Publishe, 2010), 26.

[24] Zuchri Abdussamad, *Metode Penelitian Kuliatatif*, ed. M.Si Dr. Patta Rapanna, SE. (CV. syakir Media Press, (2021), 2021), 30.

2. Tempat Penelitian

Adapun lokasi yang dipilih oleh Peneliti untuk melakukan penelitian ini yaitu di Hotel Maesa Ponorogo Jalan KH. Ahmad Dahlan No.82 A, Bangunsari, Kec. Ponorogo, Kabupaten Ponorogo, Jawa Timur 63419. Pemilihan lokasi penelitian tersebut berawal dari adanya suatu masalah yang timbul berdasarkan pengamatan sementara yang dilakukan oleh Peneliti.

3. Data dan Sumber Data

Pemilihan informan dalam penelitian ini didasarkan pada orang-orang yang dipandang mampu memberikan informasi yang lengkap dan berkaitan dengan bidang yang diteliti di Hotel Maesa Ponorogo. sehingga data yang diperoleh dapat diakui kebenarannya. Informan penelitian utama adalah kepala cabang dan HRD Hotel Maesa Ponorogo.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu proses yang sistematik dan standar untuk memperoleh data yang dibutuhkan oleh peneliti.[25] Pada penelitian ini Peneliti menggunakan tiga teknik penelitian, di antaranya:

a. Observasi

Dalam penelitian dengan teknik observasi, Peneliti akan datang langsung ke Hotel Maesa Ponorogo. untuk melihat dan mengamati peristiwa yang ada di Hotel Maesa Ponorogo secara langsung dan

[25] Mamik, Metodologi Kualitatif, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2015).

mencatat hal-hal yang diperlukan. agar kita bisa mengetahui secara langsung bagaimana yang terjadi dilapangan, agar kita tidak salah dalam melakukan pengamatan penelitian pada tahap-tahap selanjutnya.

b. Wawancara

Wawancara yaitu kegiatan pengumpulan data dengan mangajukan pertanyaan-pertanyaan secara langsung kepada narasumber untuk mendapatkan informasi dan data yang dibutuhkan. Teknik wawancara dilakukan dengan cara berhadapan langsung dengan responden dan kegiatannya dilakukan secara lisan.[26]

Penelitian dengan menggunakan teknik wawancara ini, Peneliti berperan aktif untuk bertanya kepada narasumber untuk memberikan informasi yang dibutuhkan oleh Peneliti. Penggunaan teknik wawancara ini ditujukan untuk mencari kelengkapan data yang diperlukan oleh Peneliti. Dalam penelitian ini wawancara akan dilakukan dengan pegawai Hotel Maesa Ponorogo yang bertugas pada bidang perekrutan karyawan seperti Manajer dan HRD.

c. Dokumentasi

Pada teknik ini peneliti mencari informasi dari catatan atau dokumen yang ada dan yang dianggap relevan dengan masalah

[26] Joko Subagyo, *Metodologi Penelitian dalam Teori dan Praktek,* (Jakarta: Aneka Cipta, 2011), 39.

penelitian baik berupa naskah teks ataupun foto-foto yang berhubungan dengan permasalahan penelitian. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik dokumentasi ini dilakukan dengan meninjau dan menganalisis dokumen tertulis, arsip, foto, video atau rekaman audio yang terkait dengan topik penelitian atau penelitian yang sedang dilakukan. Hasil dokumentasi tersebut akan dijadikan tambahan untuk menjawab semua permasalahan-permasalahan yang ada.

5. Teknik Pengolahan Data

Karena Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, maka dilakukan teknik pengolahan data Hal ini dilakukan dengan cara mendeskripsikan data dalam bentuk kalimat teratur, baku, runtut, logis, dan efektif sehingga memudahkan pemahaman dan interpretasi data. Ada beberapa tahapan dalam teknik pengolahannya data meliputi:

a. Editing (Pemeriksaan Data)

Yang dimaksud dengan editing dalam pengolahan data adalah kegiatan pengecekan kelengkapan dan kejelasan pengisian instrumen pengumpulan data, seperti daftar pertanyaan yang telah dikembalikan oleh responden.[27] Dalam tahapan ini peneliti melakukan proses editing data yang telah diperoleh dari hasil wawancara dengan kepal Hotel Maesa Ponorogo dan HRD nya.

b. Classifying (Klasifikasi)

[27] Muhammad Ramdhan, Metode Penelitian (Surabaya, 2021).

Klasifikasi adalah proses pengelompokan semua data yang telah ada diperoleh baik dari hasil wawancara, observasi, maupun dokumentasi. Semua data yang telah diperoleh kemudian ditelaah secara mendalam dikelompokkan menurut kebutuhan. Proses klasifikasi ini dilakukan sehingga data yang telah diperoleh menjadi mudah dipahami juga memberikan informasi sesuai dengan data yang dibutuhkan oleh Peneliti.

c. Condluding atau kesimpulan

Condluding atau kesimpulan merupakan teknik terakhir dalam proses pengolahan data. Concluding adalah keputusan atas proses pengolahan data yang terdiri dari tiga proses sebelumnya. Dari kesimpulan inilah nantinya akan menjadi suatu data yang berkaitan dengan objek penelitian.

6. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan sebuah cara yang dilakukan untuk menyusun, mengorganisasikan, dan menjabarkan data yang diperoleh secara sistematis agar mudah dipahami diri sendiri dan orang lain.[28] Penelitian kualitatif mengutamakan analisis data secara induktif, dari lapangan tertentu yang bersifat khusus, untuk ditarik suatu proposisi atau teori yang dapat digeneralisasikan secara luas. Maka dari itu pada penelitian ini teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis data

PONOROGO

[28] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2019).

secara kualitatif dengan menggunakan metode induktif yang selanjutnya dikembangkan dengan hipotesis.

Analisis data diperoleh dari wawancara, data lapangan dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam beberapa kategori serta menyusun kedalam pola dan memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari sehinnga menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari narasumber, informan atau perilaku yang diamati

7. Teknik Pengecekan Keabsahan Data

Pemeriksaan terhadap keabsahan data pada dasarnya, selain digunakan untuk menyanggah balik yang dituduhkan kepada penelitian kualitatif yang mengatakan tidak ilmiah, juga merupakan sebagai unsur yang tidak terpisahkan dari tubuh pengetahuan penelitian kualitatif.[7] Keabsahan data dilakukan untuk membuktikan apakah penelitian yang dilakukan benarbenar merupakan penelitian ilmiah sekaligus untuk menguji data yang diperoleh.[29]

Triangulasi adalah pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu.[30] Pada penelitin ini, peneliti menggunakan teknik triangulasi sumber untuk uji keabsahan data, dengan triangulasi sumber. Triangulasi sumber data adalah menggali kebenaran informai tertentu melalui berbagai metode dan

[29] Sugiyono.
[30] Ibid.,272.

sumber perolehan data. Seperti melalui wawancara, observasi, dokumen tertulis, arsip, dokumen sejarah, catatan resmi, catatan atau tulisan pribadi dan gambar atau foto. Peneliti menjadikan karyawan dan pelanggan sebagai sumber pengumpulan data dan sebagai tolak ukur keabsahan data yang diolah menggunakan teknik triangulasi.

8. Sistematika Pembahasan

Dalam penelitian ini, agar pembahasan dapat tersusun sistematis maka peneliti membuat sistematika pembahasan untuk menunjukkan hasil penelitian yang rapi, dan mudah difahami. Sistematika pembahasan dalam penelitian ini sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab inui membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, studi penelitian terdahulu, dan sistematika pembahasan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini membahas tentang teori-teori yang akan diteliti mulai dari manajemen SDM, rekrutmen dan seleksi karyawan dan rekrutmen karyawan dalam islam.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang jenis dan pendekatan penelitian, lokasi/tempat penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, teknik analisis data dan teknik pengecekan keabsahan data

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum obyek penelitiam dan analisis serta hasil dari pembahasan berdasarkan masalah yang diteliti, yaitu menganalisis implementasi rekrutmen karyawan berbasis islam pada Hotel Maesa Ponorogo. dampak implementasi rekrutmen karyawan berbasis islam pada Hotel Maesa Ponorogo.

BAB V PENUTUP

Bab ini akan menjelaskan mengenai kesimpulan dan saran yang sesuai dengan rumusan masalah, dengan tujuan untuk memudahkan pembaca memahami dari permasalahan penelitian.

PONOROGO

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Manajemen SDM

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam rangka persaingan ini organisasi/perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang tangguh. SDM merupakan terjemahan dari ”*human resources*”. Human resources merupakan suatu metode baru dalam pengukuran kinerja SDM dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.[31] Namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan ”*manpower*” (tenaga kerja). Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya manusia yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan krasa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.[32]

PONOROGO

[31] Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT Refika Aditama, 2017), 39.

[32] Kurniawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Menurut Mathis dan Jackson Sumber Daya Insani adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.[33] sumber daya manusia juga dapat dikatakan dengan kemampuan yang harus dimiliki oleh individu, yaitu kemampuan daya pikir dan kemampuan daya fisik. Kemampuan daya pikir dan daya fisik harus dimiliki secara seimbang, sehingga ketika proses produksi akan menghasilkan balas jasa yang lebih maksimal.[34] Menurut Edwin B. Flippo, MSDM adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, karyawan, dan masyarakat.[35]

b. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan domain yang melibatkan sejumlah dimensi penting dalam organisasi. Pengertian dan batasan yang umumnya digunakan untuk mendefinisikan manajemen SDM merinci bahwa ini adalah suatu kerangka kebijakan dan praktik yang esensial bagi seseorang yang mengemban peran manajerial untuk mengelola berbagai aspek terkait

[33] Safitri, Manajemen Sumber Daya Manusia (Model Perekrutan Karyawan Bank Syariah).

[34] Afdhal, Syamsu Rijal, Manajemen Sumber Daya Manusia, ed. Diana Purnama Sari, Pertama (Sumatra Barat: PT Global Eksekutif Teknologi, 2023).

[35] Susan, "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Jurnal Manajemen Pendidikan*. Volume 9 No. 2. 2019

SDM. Dengan kata lain, manajemen SDM melibatkan serangkaian langkah dan keputusan yang diarahkan untuk mengoptimalkan potensi dan kinerja sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Untuk mencapai tujuan sebuah organisasi atau perusahaan yang efektif dan efesian manajemen harus difungsikan dengan baik.[36] Dalam esensi kegiatan manajemen SDM, terdapat beberapa unsur kunci yang menjadi fokus utama. Hal ini mencakup perencanaan sumber daya manusia, perekrutan dan seleksi karyawan yang sesuai, pengembangan kompetensi dan keterampilan, penilaian kinerja, manajemen kompensasi dan tunjangan, serta manajemen hubungan kerja.[37]

1) Kinerja Pegawai atau Karyawan

Pencapaian tujuan suatu organisasi tidak dapat terlaksana sepenuhnya tanpa partisipasi aktif dari karyawan. Meskipun organisasi dilengkapi dengan peralatan dan mesin yang canggih, namun tanpa kehadiran sumber daya manusia yang kompeten dan terampil, perangkat tersebut tidak dapat beroperasi secara maksimal.

Karyawan adalah orang yang bekerja pada orang lain dan menjual jasa mereka, waktu, tenaga dan pikiran untuk perusahaan dan mendapatkan kompensasi dari perusahaan tersebut.[38] Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang diperoleh seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Konsep ini mencakup tingkat

[36] Aji Damanuri Anisah Firdaus, "Fungsi Manajemen Dalam Meningkatkan Pelayanan Nasabah di PT . BPR Raga Surya Nuansa Ponorogo" 7, no. 1 (2024): 865.

[37] Samsuni, "Manajemen Sumber Daya Manusia," *Manajemen Sumber Daya Manusia* 17 no 31, no. 31 (2017): 116.

[38] Samsuni, 116.

keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas secara keseluruhan selama periode tertentu. Secara umum kinerja juga dapat merujuk pada pencapaian tugas dan tanggung jawab oleh sekelompok orang dalam konteks suatu organisasi.[39]

Keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung pada kinerja masing-masing karyawan. Apabila perusahaan mempunyai karyawan yang memiliki personal banding baik maka pelanggan akan menjadi loyal, pelayanan akan mudah diterima oleh pelanggan, meningkatkan percaya diri, mudah dikenali, dan membantu meningkatkan potensi pelanggan yang berkunjuang.[40] Kemampuan yang baik dalam kinerja oleh karyawan dapat memberikan dampak positif terhadap seluruh proses produksi, mengingat mereka dapat memberikan kinerja yang optimal. Mengingat setiap karyawan memiliki potensi bekerja yang unik, tugas manajer adalah untuk mengawasi dan secara berkelanjutan meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan keahlian yang dimilikinya.[41]

c. Peran dan pentingnya MSDM diantaranya adalah:

1) Peran Administrasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran ini difokuskan pada pemprosesan dan penyimpanan data, yang meliputi penyimpanan database dan arsip pegawal, proses

[39] Novia Ruth Silaen et al., *Kinerja Karyawan*, 2021, 01.

[40] Gita Verawati and Dwi Setya Nugrahini, "Dampak Strategi Personal Branding Funding Officer Terhadap Loyalitas Nasabah Di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Lantabur Tebuireng Cabang Mojokerto," *Falahiya: Journal of Islamic Banking and Finance* 1, no. 1 (2022): 35–43.

[41] Djoko Setyo Widodo and Andri Yandi, "Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi, (Literature Review MSDM)," *Jurnal Ilmu Multidisplin* 1, no. 1 (2022): 03.

klaim keuntungan, kebijakan organisasi tentang program, pemeliharaan kesejahteraan pegawai, pengumpulan dokumenn dan sebagainya, (pekerjaan yang bersifat administratif)

2) Peran Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan lini lebih bersifat teknis, yang (meliputi pemprosesan lamaran pekerjaan, proses seleksi dan wawancara, kepatuhan terhadap kebijukan peraturan, come bekerja, pelatihan dan pengcmbangan, program K3, dan sistem kompctensi), aktifitas harus dilakukan dan melibatkan koordinasi dengan para manajer dan supervisor di semua jenjang organisasi. Penekanan pada operasional masih banyak terjadi di beberapa organisasi sebab keterbatasan kemampuan individu dan penolakan manajemen puncak terhadap peran sumber daya manusia yang makin besar.

3) Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia

Keunggulan kompetitif dari unsur sumber daya manusia merupakan kelebihan yang dimiliki oleh peran ini. Peran strategis menekankan bahwa orang-orang dalam organisasi merupakan sumber daya yang penting dan investasi organisasi yang besar, maka harus fokus pada masalah-masalah dan implikasi sumber . daya manusia jangka panjang.[42]

PONOROGO

[42] Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1st ed. (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2018).

2. Rekrutmen Karyawan

a. Pengertian rekrutmen karyawan

Rekrutmen adalah suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, untuk dipekerjakan di dalam perusahaan. Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai "the Right Man on The Right Place", dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manager dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya.[43] Selain itu, dalam ranah manajemen, rekrutmen merujuk pada proses mencari dan menarik individu yang diinginkan oleh suatu organisasi dengan tujuan mengisi posisi pekerjaan yang tersedia.[44]

Menurut Marwansyah "Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas yang digunakan oleh sebuah organisasi untuk menarik para pelamar kerja yang memiliki kemampuan dan sikap yang dibutuhkan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Proses penarikan (rekrutmen) yang baik adalah denganmelakukan proses-proses penentuan dasar penarikan, penentuan sumber-sumber penarikan, metode-metode penarikan dan kendalakendala penarikan.[45]

[43] Ena Etikawati and Raswan Udjang, "Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis* 4, no. 1 (2016).

[44] Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. PT Bumi Aksara (Jakarta, 2012), 33.

[45] Heri Aryadi, "Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Calon Tenaga Kerja Outsourcing Pada Kantor Pusat PT Trikarya Cemerlang Jakarta."

Seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan. Sedangkan menurut Teguh menjelaskan bahwa seleksi adalah proses yang terdiri dari berbagai langkah yang spesifik dari kelompok pelamar yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk jabatan tertentu.[46]

b. Teknik dan Metode Rekrutmen

Dalam melaksanakan proses perekrutan karyawan, organisasi memiliki kesempatan untuk memilih dari beragam teknik yang dapat diimplementasikan sesuai dengan tujuan dan kebutuhan mereka. Teknik tersebut antara lain sebagai berikut:

1) Teknik Sentralisasi atau yang disebut juga dengan teknik rekrutmen yang dipusatkan. Teknik ini sering dipakai dikarenakan lebih menghemat biaya. Pada teknik ini manajer SDM mempunyai kewajiban untuk meminta informasi ke setiap unit kerja mengenai klasifikasi dan jumlah pegawai yang dibutuhkan untuk masa selanjutnya dengan cara menghitung kebutuhan pegawai unit tersebut.
2) Teknik Desentralisasi, biasanya digunakan untuk jabatan yang khas profesional, ilmiah, maupun administratif dalam suatu organisasi tertentu.[47]

[46] Etikawati and Udjang, "Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan."
[47] Sigit Hermawan, *Rekrutmen & Seleksi Antara Nepotisme Dan Profesional* (Sidoarjo: UMSIDA Press, 2020), 10.

Pelaksanaan perekrutan karyawan pada umumnya menggunakan dan memerlukan beberapa metode. Banyaknya lamaran yang diterima oleh perusahaan sangat memengaruhi pilihan metode seleksi yang digunakan. Dalam pelaksanaan rekrutmen, terdapat dua metode yang dapat diidentifikasi.[48] Antara lain sebagai berikut:

1) Metode Terbuka,

   Metode terbuka melibatkan penyebaran informasi rekrutmen melalui pemasangan iklan di media massa atau elektronik, dan juga melibatkan penyebaran informasi melalui mulut ke mulut atau rekomendasi dari orang lain.

2) Metode Tertutup

   Metode Tertutup melibatkan penyebaran informasi tentang proses perekrutan secara langsung kepada karyawan yang saat ini aktif bekerja di perusahaan tersebut atau kepada individu yang diundang secara khusus untuk mengikuti proses seleksi.[49]

c. Tahapan Rekrutmen Karyawan

Proses seleksi merupakan salah satu tahap krusial dalam manajemen sumber daya manusia (SDM), terutama dalam konteks pengadaan atau procurement. Pengadaan mencakup serangkaian

[48] Risnawati Dewi, Bryan Givan, and Slamet Heri Winarno, "Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Gemala Kempa Daya)," *Jurnal Administrasi Bisnis* 1, no. 1 (2021): 50.

[49] Anisa Sholatiah, Retno Puji Lestari, and Shanty Komalasari, "Teknik Dan Metode Rekrutmen Sebagai Penentu Hasil Kinerja Karyawan," *Jurnal Ecoment Global* 7, no. 2 (2022): 178.

kegiatan, dan seleksi adalah bagian penting dari proses ini. Secara umum, pengadaan melibatkan perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, dan produksi. Fokus pada tahapan seleksi adalah untuk memastikan bahwa organisasi mendapatkan individu yang paling sesuai dan kompeten untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan yang ada.. Proses tersebut dimulai ketika pelamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan.

Proses seleksi merupakan pengambilan keputusan bagi calon pelamar untuk diterima atau tidak.[50] Proses rekrutmen yang baik harus menghasilkan karyawan yang merupakan pelaksana yang baik dan akan tetap bersama perusahaan sampai jangka waktu yang wajar.[51] Secara garis besar, proses seleksi berlangsung sesuai dengan tahapan-tahapan sebagai berikut:

1) Seleksi atau surat lamaran

Proses penyaringan surat lamaran merupakan langkah awal yang sangat penting dalam seleksi karyawan, di mana tujuannya adalah untuk menyisihkan lamaran yang tidak memenuhi kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Langkah ini dilakukan untuk memastikan bahwa calon yang melanjutkan ke tahap selanjutnya dalam proses seleksi adalah mereka yang memiliki

[50] Nerissa Arviana and R Wasisto Ruswidiono, "Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Shf," *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)* 2, no. 3 (2022): 61–70.

[51] Muhammad Arif, "Analisis Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Oase," *Al-Hikmah: Jurnal Agama Dan Ilmu Pengetahuan* 15, no. 1 (2018): 32.

potensi dan kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan posisi yang tersedia.

2) Wawancara awal

Wawancara dalam tahap seleksi karyawan merupakan proses interaktif di mana calon pekerja berhadapan langsung dengan staf atau pegawai dari bagian sumber daya manusia (SDM) perusahaan. Tujuan utama dari wawancara ini adalah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang calon dan mengevaluasi kesesuaian mereka dengan pekerjaan yang sedang dilamar. Wawancara menjadi salah satu metode penting dalam proses seleksi karena memberikan kesempatan untuk mengeksplorasi aspek-aspek yang sulit diukur secara tertulis, seperti kemampuan komunikasi, kepribadian, dan motivasi.

3) Penilaian akhir

Tahap Penilaian Akhir dalam proses rekrutmen karyawan merupakan fase kritis di mana hasil dari tahapan-tahapan sebelumnya dinilai secara keseluruhan untuk mencapai keputusan akhir terkait penerimaan atau penolakan calon karyawan. Tahap ini melibatkan evaluasi menyeluruh terhadap berbagai aspek yang telah dinilai sepanjang proses rekrutmen, dan keputusan yang diambil pada tahap ini akan memengaruhi komposisi dan kualitas tim kerja organisasi.

PONOROGO

4) Pemberitahuan dan wawancara akhir

Tahapan Pemberitahuan dan Wawancara Akhir merupakan fase penting dalam proses rekrutmen karyawan, di mana para calon tenaga kerja yang telah diterima diberikan informasi terperinci tentang keputusan penerimaan mereka dan selanjutnya dikenalkan dengan berbagai kebijakan perusahaan, terutama dalam bidang sumber daya manusia.

Wawancara akhir ini bertujuan untuk memastikan pemahaman yang jelas dan saling menguntungkan antara perusahaan dan calon karyawan baru. Para calon karyawan diberikan kesempatan untuk mengajukan pertanyaan, dan pihak HR menjelaskan secara rinci segala hal yang perlu diketahui terkait dengan kebijakan sumber daya manusia. Salah satu fokus utama adalah pengenalan terhadap kebijakan gaji dan imbalan lainnya. Pihak HR akan membahas struktur penggajian, penyesuaian gaji, dan segala jenis tunjangan atau imbalan yang mungkin diterima oleh karyawan.

5) Penerimaan

Dalam tahap akhir penerimaan, para calon tenaga kerja yang berhasil melewati seluruh proses seleksi mendapatkan surat keputusan diterima bekerja, yang menandakan bahwa mereka resmi menjadi bagian dari perusahaan. Surat keputusan ini umumnya berisi informasi rinci terkait dengan berbagai persyaratan pekerjaan, termasuk detail mengenai jabatan yang dipegang, gaji,

PONOROGO

jadwal kerja, dan tanggung jawab pekerjaan yang diemban. Penerimaan ini menjadi momen penting bagi para calon karyawan, di mana langkah selanjutnya dalam karir mereka akan dimulai.[52]

Seleksi tenaga kerja diperlukan untuk melanjutkan tujuan organisasi seperti kelangsungan hidup, pertumbuhan atau keuntungan. Seleksi tenaga kerja dimaksudkan untuk memilih tenaga kerja cakap yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan organisasi di masa sekarang dan yung akun dutang. Seleksi tenaga kerja juga memberikan sarana untuk mencapal tujuan manajemen sumber daya manusia yang ditentukan dalam perencanaan sumber daya manusia. Seleksi juga bisa dikatakan sebagai kunci sukses manajemen SDM bahkan kunci sukses suatu perusahaan.

d. Pentingnya rekrutmen karyawan.

Dalam suatu organisasi Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektifitas dalam suatu perusahaan. Tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan perusahaan satuan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan tentang manajemen perusahaan, bagaimana seharusnya perusahaan dapat mengembangkan, menggunakan dan memelihara karyawan dalam kualitas dan kuantitas yang tetap.[53]

PONOROGO

[52] Aulia Widowati, Retno&Agustin, "Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada PT Lunto Prima Megah," *Jurnal Mitra Manajemen* 4, no. 11 (2020): 25.

[53] Djio Gerald Paoki, "Pentingnya Rekrutment Dan Seleksi Untuk Mengukur Kinerja Karyawan," *Jurnal Manajemen: Untuk Ilmu Ekonomi Dan Perpustakaan UNMER*, 2018, 01.

Meningkatkan kompetensi sumber daya manusia menjadi elemen vital yang berperan penting dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia menjadi kebutuhan yang esensial di setiap organisasi, khususnya dalam lingkup perusahaan. Inti dari pengelolaan sumber daya manusia adalah memberikan kontribusi yang signifikan untuk membentuk tim kerja yang efisien, dengan tujuan utama mencapai target perusahaan.[54]

Memahami bahwa proses perekrutan karyawan memiliki peranan krusial dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan, menjadi imperatif bagi perusahaan untuk menjalani proses perekrutan yang selektif guna memberikan nilai tambah bagi organisasi. Kualitas perusahaan dapat ditingkatkan melalui penerimaan karyawan yang kompeten dan berkualitas, yang mana perusahaan ini sangat menekankan inovasi dan kreativitas dari setiap individu. Oleh karena itu, proses perekrutan karyawan baru dijalankan dengan standar yang tinggi. Perusahaan mengutamakan kebutuhan akan karyawan yang tidak hanya berkualitas, tetapi juga memiliki keterampilan dan keahlian yang unggul.[55]

Pentingnya mendapatkan karyawan yang memiliki inovasi dan kreativitas berkualitas membuat proses perekrutan di perusahaan ini menjadi sangat ketat. Perusahaan berusaha untuk mendapatkan

PONOROGO

[54] Ria Riani Firdha, "Pengaruh Sistem Rekrutmen Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja," *Journal of Chemical Information and Modeling*, 2018, 04.

[55] Fransisca Amelia Rompas, "Pentingnya Proses Perekrutan Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Persero Tbk Area Manado," 2018, 02.

individu yang tidak hanya memiliki keahlian yang baik tetapi juga memiliki kemampuan untuk berinovasi. Karena itu, manajemen perusahaan perlu memiliki pemahaman mendalam tentang cara terbaik untuk mengelola keberagaman karyawan dalam hal latar belakang, keterampilan, dan kemampuan mereka. Hal ini bertujuan agar setiap karyawan dapat ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang mereka miliki.

Kegagalan dalam melaksanakan proses perekrutan karyawan dapat memberikan dampak negatif pada pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan harus dapat melakukan perekrutan dengan efektif dan efisien untuk memastikan bahwa setiap karyawan yang bergabung tidak hanya dapat memenuhi tuntutan pekerjaan tetapi juga dapat memberikan kontribusi positif terhadap perkembangan perusahaan secara keseluruhan.[56]

3. Rekrutmen karyawan dalam islam

Rekrutmen menurut Islam adalah proses untuk menemukan kandidat potensial untuk lowongan pekerjaan dalam sebuah organisasi. Islam memasukkan beberapa nilai-nilai keislaman dalam proses rekrutmen termasuk rekrutmen dan tanggung jawab. Islam telah memerintahkan atasan atau manajer untuk bertanggung jawab, saleh dan adil dalam proses perekrutan. Nilai ini akan memastikan bahwa

PONOROGO

[56] Rompas, 05.

proses rekrutmen telah dilakukan secara jujur dan adil untuk semua kandidat karyawan.[57]

Islam mengajarkan prinsip-prinsip keadilan, kebijaksanaan, dan kecerdasan dalam mengelola urusan kehidupan, termasuk dalam pemilihan calon pegawai.[58] Panduan Islam memberikan penekanan pada kualifikasi, pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan teknis sebagai faktor utama dalam menentukan siapa yang layak untuk menduduki posisi tertentu. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT yang berbunyi:

قَالَتْ اِحْدٰىهُمَا يٰٓاَبَتِ اسْتَأْجِرْهُۖ اِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْاَمِيْنُ(٢٦)

Artinya : Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: “Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialahm orang yang kuat lagi dapat dipercaya. (Q.S Al-Qashas: 26)

Ayat di atas menjelaskan bahwa dalam konteks zaman Nabi, pemilihan karyawan dilakukan dengan fokus pada kekuatan fisik, terutama untuk posisi panglima perang. Keberhasilan dalam melaksanakan tugas sebagai panglima perang diukur dari kemampuan fisik yang tangguh. Namun, jika kita merinci konsep kekuatan pada

[57] A Najiyurrahman, “Implementasi Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Berbasis Islam Pada PT Bank Syariah Mandiri Cabang Palangkaraya,” 2018, 45.

[58] Anggi Raisa, Eka Nur Afifah, “Implementasi Prinsip Keadilan Dalam Proses Rekrutmen dan Seleksi Pegawai Ditinjau Dari Perspektif Islam,” 05.

zaman Nabi dengan pemahaman kontemporer, maka kekuatan tidak hanya terbatas pada aspek fisik semata.[59]

Menurut Jusmaliani manajer bertanggung jawab penuh terhadap pengelolaan sumber daya insani, sehingga dalam proses pengelolaan sumber daya insani manajer haruslah menanamkan sikap adil di dalam dirinya.[60] Dalam Islam, ditekankan pentingnya perlakuan yang jujur dan adil terhadap setiap individu, termasuk dalam konteks perekrutan karyawan. Dalam proses perekrutan, manajer diharapkan menilai kandidat secara obyektif berdasarkan kompetensi dan kelayakan mereka, bukan didasarkan pada faktor seperti hubungan keluarga, persahabatan, kesamaan asal negeri, madzab, atau suku. Prinsip keadilan harus dijunjung tinggi, sehingga jabatan diberikan kepada orang yang benar-benar layak dan memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.[61]

Ketika kita menyebutkan bahwa karyawan "yang kuat" pada saat ini, hal itu juga mencakup kemampuan untuk mengatasi tekanan, menjaga keseimbangan emosional, dan memiliki ketangguhan mental dalam menghadapi tantangan di lingkungan kerja. Kesehatan fisik yang baik juga tetap menjadi aspek penting, namun tidak terlepas dari perlunya kesehatan mental dan spiritual sebagai elemen keseimbangan holistik.

[59] nila Mardiah, "Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Dalam Perspektif Islam," *Maqdis : Jurnal Kajian Ekonomi Islam* 1, no. 2 (2016): 228.

[60] Jusmaliani, *Pengelolaan Sumbar Daya Insani*, 16.

[61] Ridduwan, "Analisis Pengaruh Pola Rekrutmen, Seleksi, Penempatan dan Gaji Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Syariah Dalam Perspektif Ekonomi Islam," 47.

Dalam Islam prinsip rekrutmen berbasis Islam bertujuan unutuk mencari sosok karyawan yang dalam dirinya berpadu unsur amanah dan dan profesionalisme. Sehingga pada akhirnya akan terpenuhi unsur kesesuaian budaya perusahaan dan kompetensi yang dibutuhkan, dan juga bagi perekrut harus bersikap adil dan jujur, sebagaimana dalam Al-Qur'an surat An-nisa':58-59:

إِنَّ ٱللَّهَ يَأۡمُرُكُمۡ أَن تُؤَدُّواْ ٱلۡأَمَٰنَٰتِ إِلَىٰٓ أَهۡلِهَا وَإِذَا حَكَمۡتُم بَيۡنَ ٱلنَّاسِ أَن تَحۡكُمُواْ بِٱلۡعَدۡلِۚ إِنَّ ٱللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُم بِهِۦٓۗ إِنَّ ٱللَّهَ كَانَ سَمِيعَۢا بَصِيرٗا(٥٨) يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوٓاْ أَطِيعُواْ ٱللَّهَ وَأَطِيعُواْ ٱلرَّسُولَ وَأُوْلِي ٱلۡأَمۡرِ مِنكُمۡۖ فَإِن تَنَٰزَعۡتُمۡ فِي شَيۡءٖ فَرُدُّوهُ إِلَى ٱللَّهِ وَٱلرَّسُولِ إِن كُنتُمۡ تُؤۡمِنُونَ بِٱللَّهِ وَٱلۡيَوۡمِ ٱلۡأٓخِرِۚ ذَٰلِكَ خَيۡرٞ وَأَحۡسَنُ تَأۡوِيلًا (٥٩)

Artinya: "Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum diantara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat. Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya". An-Nisa' (58-59)

Dalam proses rekrutmen, Islam menganjurkan agar seleksi atau seleksi terhadap pegawai yang akan diterima oleh suatu perusahaan atau organisasi hendaknya dilakukan dengan sebaik-baiknya agar tidak terjadi kesalahan dalam rekrutmen dan penempatan pegawai. Sebagaimana hadist Rasulullah SAW :

حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ سِنَانٍ حَدَّثَنَا فُلَيْحُ بْنُ سُلَيْمَانَ حَدَّثَنَا هِلَالُ بْنُ عَلِيٍّ عَنْ عَطَاءِ بْنِ يَسَارٍ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِذَا ضُيِّعَتْ الْأَمَانَةُ فَانْتَظِرْ السَّاعَةَ قَالَ كَيْفَ إِضَاعَتُهَا يَا رَسُولَ اللَّهِ قَالَ إِذَا أُسْنِدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرْ السَّاعَةَ

Artinya : Telah menceritakan kepada kami (Muhammad bin Sinan) telah menceritakan kepada kami (Fulaih bin Sulaiman) telah menceritakan kepada kami (Hilal bin Ali) dari ('Atho' bin yasar) dari (Abu Hurairah) Radhilayyahu 'Anhu mengatakan; Rasulullah Shallallahu 'Alaihi Wasallam bersabda: "Jika amanat telah disia-siakan, tunggu saja kehancuran terjadi." Ada seorang sahabat bertanya; 'bagaimana maksud amanat disia-siakan? ' Nabi menjawab; "Jika urusan diserahkan bukan kepada ahlinya, maka tunggulah kehancuran itu." (H.R Bukhori. 6015)

Dari hadits di atas, dapat diartikan bahwa apabila seseorang yang tidak memiliki keahlian mendalam dalam suatu bidang diberikan tanggung jawab atau jabatan di dalamnya, hasilnya bukanlah kebaikan yang akan dicapai, melainkan risiko kemungkinan terjadinya kerusakan. Hal ini menggambarkan pentingnya memiliki keahlian dan pengetahuan

yang cukup dalam mengemban suatu tanggung jawab, khususnya dalam jabatan atau pekerjaan tertentu.[62]

Dalam upaya merekrut tenaga kerja, Al-Quran memberikan arahan bahwa standar kelayakan seseorang untuk mendapatkan pekerjaan seharusnya ditekankan pada nilai-nilai moral, sikap, dan kejujuran yang dimiliki.[63] Selain itu, kelayakan tenaga kerja juga harus mencakup aspek keterampilan yang melibatkan kesehatan moral dan fisik, kecerdasan pikiran (pengetahuan yang baik), tingkat pendidikan, pelatihan, dan tingkat kesempurnaan dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

[62] Muzayyanah Jabani and Indah Fitriani, "Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Karyawan Berbasis Nilai-Nilai Islam(Studi Pada PT. Hadji Kalla Kota Palopo)," *Journal Of Institution And Sharia Finance* 2, no. 2 (2019): 102.

[63] Jabani and Fitriani, 111.

BAB III

PAPARAN DATA

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Deskripsi Objek

Hotel Maesa adalah salah satu properti unggulan di Ponorogo yang telah berdiri sejak tahun 2011 di bawah naungan Maesa Group, sebuah perusahaan yang telah menjunjung tinggi standar kualitas dan pelayanan. Terletak di Jl. KH. Ahmad Dahlan 82A, Ponorogo, hotel ini strategis berada di pusat kota, menjadikannya pilihan utama bagi para pelancong yang berkunjung ke Ponorogo.

Maesa Group dengan bangga mempersembahkan Hotel Maesa sebagai bagian dari portofolio mereka, menunjukkan komitmen perusahaan terhadap industri perhotelan dengan standar tertinggi. Hotel ini tidak hanya menyajikan akomodasi yang nyaman, tetapi juga menawarkan pengalaman menginap yang istimewa.

Sebagai boutique hotel, Hotel Maesa menonjolkan keunikan dan keanggunan dalam desainnya. Setiap sudut ruangan dipenuhi dengan sentuhan estetika yang cermat, menciptakan atmosfer yang memikat dan memanjakan tamu. Dengan keahlian dalam menciptakan ruang yang elegan dan fungsional, Hotel Maesa menjadi tempat yang nyaman untuk beristirahat setelah seharian menjelajahi keindahan Ponorogo.

Alamatnya yang berada di Jl. KH. Ahmad Dahlan 82A memudahkan akses para tamu ke berbagai destinasi wisata dan pusat

kegiatan di sekitar Ponorogo. Keberadaannya di pusat kota memungkinkan para tamu untuk dengan mudah menjelajahi berbagai tempat menarik, pusat perbelanjaan, dan kuliner khas daerah.

Visi utama Maesa Group dalam menyelenggarakan Hotel Maesa adalah menyajikan layanan prima kepada setiap tamu. Kepuasan pelanggan dianggap sebagai prioritas utama oleh manajemen Maesa, dan hal ini tercermin dalam setiap aspek operasional hotel. Mulai dari penerimaan tamu yang ramah, fasilitas kelas atas, hingga layanan kamar yang eksklusif, Hotel Maesa berkomitmen untuk memberikan pengalaman menginap yang tak terlupakan.

Para tamu dapat menikmati berbagai fasilitas yang disediakan oleh Hotel Maesa, termasuk restoran yang menyajikan hidangan lezat dan beragam, ruang pertemuan yang dilengkapi dengan teknologi modern untuk keperluan bisnis, dan layanan spa untuk relaksasi dan kenyamanan. Setiap detail di Hotel Maesa dirancang untuk memenuhi kebutuhan dan ekspektasi setiap tamu.

Dengan semangat inovasi dan dedikasi terhadap pelayanan yang berkualitas, Hotel Maesa di bawah Maesa Group tetap menjadi pilihan utama bagi mereka yang menginginkan pengalaman menginap yang istimewa di Ponorogo. Tidak hanya sebagai tempat bermalam, tetapi juga sebagai destinasi yang menyajikan kemewahan dan kehangatan, Hotel Maesa mengundang para tamu untuk merasakan keindahan Ponorogo dengan gaya yang tak terlupakan.

2. Produk dan Layanan

Hotel Maesa, yang merupakan bagian dari prestisius Maesa Group, menghadirkan berbagai produk dan layanan yang mencerminkan komitmen tinggi mereka terhadap kualitas dan kepuasan pelanggan produk dan layanan yang disediakan di Hotel Maesa adalah sebagai berikut:

a) Meeting Package

Hotel Maesa menonjol sebagai destinasi unggulan untuk pertemuan bisnis dan acara korporat dengan menghadirkan berbagai paket pertemuan yang eksklusif dan komprehensif. Setiap paket dirancang secara hati-hati untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dan menciptakan pengalaman pertemuan yang tak terlupakan.

Paket pertemuan yang ditawarkan oleh Hotel Maesa mencakup berbagai opsi harga yang bersaing, mencerminkan komitmen mereka untuk memberikan nilai tambah kepada setiap tamu. Dari paket dengan durasi 4 jam hingga paket Full Board Residential selama 14 jam, Hotel Maesa menyediakan fleksibilitas untuk memenuhi jadwal dan kebutuhan perusahaan Anda.

Salah satu keunggulan utama paket-paket ini adalah inklusifitasnya. Setiap paket telah dirancang dengan cermat untuk menyertakan makanan yang lezat dan bervariasi, serta sesi coffee break yang menyegarkan. Ini tidak hanya memastikan kepuasan

PONOROGO

selera tamu tetapi juga menciptakan suasana yang santai dan produktif selama pertemuan.

Fasilitas meeting yang disediakan oleh Hotel Maesa mencakup segala yang Anda butuhkan untuk memastikan kelancaran dan keberhasilan pertemuan. Setiap ruangan dilengkapi dengan meeting kit yang lengkap, akses Wifi penuh, 2 LCD Proyektor untuk presentasi yang efektif, AC untuk kenyamanan tamu, Sound System untuk pengalaman audiovisual yang maksimal, dan White Board untuk memfasilitasi diskusi dan ide-ide kreatif.

Dengan berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik, Hotel Maesa tidak hanya menyediakan tempat pertemuan yang nyaman tetapi juga menciptakan lingkungan yang memungkinkan kolaborasi dan produktivitas tinggi. Sebagai destinasi yang merangkul standar kualitas tinggi, Hotel Maesa menjadi pilihan utama bagi perusahaan yang menginginkan pertemuan bisnis yang sukses dan efisien.

b) Wedding Package

Hotel Maesa mengundang calon pengantin untuk merayakan momen berharga mereka dengan dua pilihan paket pernikahan yang istimewa. Pertama, terdapat Paket Crystal dengan biaya sebesar 25 juta, yang menyajikan pengalaman pernikahan yang indah dan tak terlupakan. Paket ini mencakup beragam fasilitas, termasuk penggunaan Hall Hotel yang elegan, Kamar dan Rias Pengantin

yang dirancang dengan penuh perhatian, hingga hiburan yang disiapkan untuk memeriahkan acara. Tidak hanya itu, ada pula MC yang akan mengatur jalannya acara dengan lancar, serta dekorasi yang menciptakan atmosfer romantis. Pengantin dan tamu juga dapat menikmati Fruit Slice yang menyegarkan dan prasmanan untuk 200 pax, memastikan setiap tamu merasa diberikan perhatian khusus.

Sementara itu, bagi mereka yang menginginkan suasana pernikahan yang lebih megah, Paket Emerald dengan biaya 75 juta menjadi pilihan yang sempurna. Lokasi pernikahan diselenggarakan di Sasana Praja & Tambak Kemangi, menciptakan latar belakang yang memukau untuk momen bahagia Anda. Paket ini mencakup tidak hanya Hall Hotel, Kamar dan Rias Pengantin, tetapi juga tambahan fasilitas seperti MC yang menghibur, hiburan yang memukau, dekorasi penuh keindahan, Sound System yang menawan, salad yang lezat, dan prasmanan yang mencakup hingga 600 Pax. Tak lupa, tersedia juga Mobil Pengantin untuk melengkapi kesempurnaan momen istimewa Anda.

Kedua paket pernikahan ini mencerminkan komitmen Hotel Maesa untuk memberikan pengalaman pernikahan yang terbaik, mempersembahkan ruang dan layanan yang menciptakan kenangan indah sepanjang perjalanan kehidupan bersama. Dengan perhatian terhadap detail dan standar kualitas tinggi, Hotel Maesa berusaha memberikan pengalaman pernikahan yang tak terlupakan bagi setiap

PONOROGO

pasangan yang memilihnya sebagai tempat untuk memulai perjalanan baru mereka

c) Engagement.

Hotel Maesa menyediakan sebuah pengalaman yang tak terlupakan untuk acara pertunangan Anda dengan menawarkan lokasi eksklusif di Crystal Restaurant selama 4 jam. Ruangan yang indah ini bukan hanya sekadar tempat, tetapi sebuah panggung yang akan memperkuat momen spesial Anda. Crystal Restaurant, dengan sentuhan elegan dan atmosfer yang hangat, menciptakan latar yang sempurna untuk pertunangan yang penuh makna.

Dalam paket pertunangan ini, Hotel Maesa menghadirkan layanan eksklusif yang melibatkan para tamu dalam pengalaman kuliner tak terlupakan. Makan malam atau makan siang gratis telah disiapkan untuk Anda dan para tamu, memanjakan selera dengan hidangan lezat dan berkualitas. Setiap hidangan dirancang dengan penuh perhatian, mencerminkan standar kualitas tinggi yang dijunjung tinggi oleh Hotel Maesa.

Dekorasi yang disiapkan untuk acara pertunangan akan memperindah setiap sudut ruangan, menciptakan suasana romantis yang sesuai dengan tema dan warna yang Anda pilih. Setiap detail diatur dengan cermat, menjadikan momen berharga Anda semakin indah. Sound System yang canggih akan menyempurnakan atmosfer

dengan suara yang jernih dan memikat, memberikan sentuhan musik yang sesuai dengan suasana acara.

Akses Wifi penuh yang disediakan Hotel Maesa memastikan bahwa momen berbagi kebahagiaan selama acara pertunangan dapat diabadikan dan dibagikan dengan keluarga dan teman-teman. Sementara itu, kehadiran free Cup Cakes menjadi sentuhan manis yang menambah keceriaan dan keistimewaan acara pertunangan Anda.

Dengan paket pertunangan di Crystal Restaurant Hotel Maesa, Anda tidak hanya mendapatkan tempat yang eksklusif, tetapi juga pengalaman yang dikemas dengan kehangatan, keindahan, dan kemewahan. Setiap momen akan terpatri dalam kenangan Anda sebagai permulaan yang sempurna untuk perjalanan hidup bersama yang bahagia.

d) Party Asik.

Hotel Maesa memberikan alternatif hiburan yang menyenangkan dan berkesan melalui paket "Party Asik" di Crystal Restaurant, menciptakan suasana pesta yang penuh keceriaan selama 3 jam. Paket ini didesain untuk memberikan pengalaman tak terlupakan bagi mereka yang mencari hiburan dan kegembiraan tanpa repot. Dengan perpaduan elemen-elemen yang menarik, acara ini dijamin menjadi sukses dan menghibur setiap tamu yang hadir.

Paket "Party Asik" tidak hanya menawarkan waktu yang menyenangkan, tetapi juga memanjakan lidah dengan pilihan makanan mewah untuk Lunch/Dinner. Hidangan lezat dan bervariasi akan menjadi sajian utama yang akan memuaskan selera setiap tamu. Begitu juga dengan minuman segar, Fruit Punch, yang memberikan sentuhan kesegaran dan semangat pada pesta.

Keberagaman hiburan juga menjadi fokus dalam paket ini. Tamu dapat menikmati suasana yang penuh semangat dengan Sound System yang canggih, menciptakan latar belakang suara yang menghibur dan mengajak semua orang untuk bergerak. Selain itu, terdapat pula akses Wifi penuh, memungkinkan tamu untuk berbagi momen kegembiraan mereka secara langsung dengan teman-teman atau keluarga melalui media sosial atau platform online lainnya.

Kejutan tambahan datang dalam bentuk hadiah gratis untuk pemenang. Ini tidak hanya menambahkan elemen kompetitif yang menyenangkan, tetapi juga memastikan bahwa setiap tamu membawa pulang kenangan positif dari pesta yang dihadiri.

Dengan segala elemen yang dipersiapkan dalam paket "Party Asik" di Crystal Restaurant, Hotel Maesa membuktikan bahwa mereka tidak hanya menyediakan akomodasi yang nyaman, tetapi juga menyelenggarakan acara yang menggembirakan dan tak terlupakan. Pesta ini menjadi kesempatan bagi tamu untuk

bersenang-senang, bersosialisasi, dan merayakan momen spesial dalam suasana yang menyenangkan

Dengan produk dan layanan ini, Hotel Maesa tidak hanya menjadi tempat menginap yang nyaman, tetapi juga menjadi pilihan ideal untuk berbagai acara, pertemuan bisnis, pesta pernikahan, pertunangan, dan acara bersantai. Dengan standar pelayanan prima yang menjadi visi utama Maesa Group, setiap tamu dijamin mendapatkan pengalaman yang tak terlupakan dalam setiap acara yang mereka selenggarakan di Hotel Maesa.[64]

3. Departemen Hotel Maesa Ponorogo

a. Front Office Department

Departemen front officemerupakan departemen yang bertanggung jawab dalam penanganan tamu dan menciptakan citra yang baik. Departemen front officeberinteraksi secara langsung dengan para tamunya yang datang, khususnya pada area lobby hotel.[65]

Front office juga dikenal sebagai "*the first and the last impression of the guest*", yang berarti departemen tersebut menjadi yang pertama dan terakhir dalam memberikan kesan terhadap para tamunya, sehingga sudah menjadi hal yang wajar bila kesan mendalam yang diberikan dari tamu tercipta di departemen *front office*

[64] https://maesahotel.com/ diakses pada tanggal 15 januari 2024, jam 21.15.

[65] Stephanie Rosanto Steffany Dian Wijaya, "Analisis Evaluasi Pelatihan Pada Departemen Front Office di Hotel Holiday In Jakarta Kemayoran," *JURNAL FUSION* 3, no. 08 (2023): 797.

b. *Food and Beverage Department*

Food and Beverage department adalah departement hotel yang menangani hal-hal yang berkaitan dengan mengolah menyediakan makanan dan minuman serta bertugas memberikan pelayanan kepada tamu pada saat makan di restaurant.

Food & beverage dibagi menjadi dua jenis yaitu *Food & beverage service* dan *Food & beverage product*, dimana fungsi dari pada food & beverage seviceadalah suatu bagian yang bertugas dan bertanggungjawab terhadap pelayanan makanan dan minuman bagi para tamu. *Food & beverage* product adalah suatu bagian yang bertugas dan bertanggungjawab terhadap penyediaan (*production*) makanan dan minuman untuk para tamu.[66]

c. *Housekeeping Department*

Housekeeping atau Tata Graha adalah bagian dari organisasi yang memiliki tanggung jawab untuk mengatur, merawat, dan mempertahankan peralatan, kebersihan, dan kenyamanan dalam sebuah hotel atau fasilitas penginapan lainnya. Tujuan utamanya adalah untuk menciptakan suasana yang rapi, bersih, menarik, dan nyaman bagi para penghuni atau tamu.[67] Selain menjaga kebersihan ruangan, *housekeeping* juga harus merencanakan penempatan peralatan

[66] Nuryati Heri Kurnia, Ida Ayu Sriyogani, "Implementasi Nilai-Nilai Pancasila Dalam Food and Beverage Departemen Di Restoran Hotel New Saphir Yogyakarta," *Jurnal Basicedu* 5, no. 5 (2020): 4129.

[67] Tuwuh AdhistyoWijoyo, *Operasional Departemen Housekeeping Di Dalam Hotel* (Semarang: Stiepari Press, 2023), 8.

seperti meja, kursi, dan perlengkapan lainnya seperti mesin penyedot debu dan mesin scrubbing.

d. Accounting departement

Accounting departement adalah suatu departement hotel yang bertanggung jawab atas masalah administrasi hotel baik pengeluaran maupun pendapatan keuangan di hotel.

Tugas Departemen Akuntansi memegang peranan penting dalam operasional hotel, karena kegiatan akuntansi erat kaitannya dengan penyusunan laporan keuangan khususnya pada bagian Kasir Umum, Piutang dan Hutang.[68]

e. Personalia/HRD Department

Personalia Departement adalah suatu departement hotel yang bertugas menerima dan menempatkan karyawan/trainee. serta menangani masalah yang dihadapi karyawan.

f. Engineering Department

Engineering Department adalah suatu departemen hotel yang bertanggung jawab untuk menangani perawatan maupun perbaikan atas semua alat-alat serta mesin yang ada di hotel apabila mengalami kerusakan

g. Marketing departement

Marketting departement adalah suatu bagian yang bertugas memasarkan hotel kepada masyarakat maupun pelanggan agar setiap

[68] Komang Tri Wahyuni, Sagung Oka Pradnyawati, and Ni Luh Pramesta Ning Sri Utama Putri, "Penerapan Kegiatan Accounting Pada Bagian Account Receivable, Account Payable, Dan General Cashier Di Hotel Harris Kuta Tuban," *Jurnal Nirta : Studi Inovasi* 2, no. 2 (2023): 5.

tahunnya mengalami peningkatan atas tamu-tamu yang menginap dan menggunakan fasilitas-fasilitas hotel

h. Security Department

Security Department adalah suatu bagian yang bertugas menjaga keamanan hotel maupun tamu selama menginap (24 jam).[69]

B. Paparan Data

1. Implementasi Perekrutan Karyawan Berbasis Islam pada Hotel Maesa Ponorogo.

Proses rekrutmen karyawan pada Hotel Maesa Ponorogo, untuk mengetahui hal tersebut peneliti melakukan wawancara kepada Bu Dian selaku HRD di Hotel Maesa Ponorogo, beliau mengatakan:

> Proses rekrutmen karyawan di Hotel Maesa Ponorogo didasarkan pada kebutuhan perusahaan. Rekrutmen merupakan sebuah proses untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas, yang akan mendukung pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu, proses rekrutmen karyawan kami lakukan dengan cermat untuk menghindari kesalahan atau kekeliruan yang tidak kami inginkan.[70]

Dalam proses perekrutan karyawan pada Hotel Maesa Ponorogo, perusahaan tentunya mempertimbangkan berbagai aspek agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Untuik mengetahui hal ini peneliti melakukan wawancara kepada Bu Dian selaku Human Resource Development (HRD) Hotel Maesa Ponorogo,

Bu Dian mengatakan : “Dalam perekrutan karyawan kami memiliki prinsip-prinsip agar tercapainya tujuan yang kami harapkan. Prinsip-

[69] Dian, Wawancara, 09 Januari 2024
[70] Dian, Wawancara, 09 Januari 2024

prinsip tersebut tentunya tidak lepas dari nilai-nilai islam dalam sebuah perekrutan karyawan terutama keadilan".[71]

Adapun proses rekrutmen yang dilakukan di Hotel Maesa Ponorogo seperti yang dikatakan Bu Dian sebagai berikut:

> Dalam proses rekrutmen dan seleksi, kami sangat berkomitmen untuk memilih dan menyeleksi calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan kami. Kami sebagai penyeleksi bertekad untuk menjalankan proses ini dengan integritas dan memberikan perlakuan yang adil kepada semua calon. Melalui serangkaian tahapan yang ketat, kami akan memilih calon karyawan yang paling kompeten dan sesuai dengan standar yang kami tetapkan".[72]

Bu Dian juga mengatakan :

> Tahapan proses rekrutmen karyawan diperusahaan kami diawali dengan perencanaan, yaitu merencanakan atau mengidentifikasi karyawan yang kami butuhkan setelah itu kami memberikan informasi lowongan pekerjaan yang kami butuhkan. Informasi ini kami sampaikan melalui berbagai media sosial seperti website, instragam serta whaatsap. Jika dirasa kuota sudah terpenuhi maka pendaftaran kami tutup dan kami lanjutkan untuk verifikasi berkas persyaratan yang telah kami cantumkan pada informasi lowongan pekerjaan. Jika sudah lolos dalam seleksi berkas tahapan selanjutnya adalah wawancara dengan saya sendiri selaku HRD di Hotel Maesa ini. Setelah proses wawancara selesai lolos dari seleksi wawancara kami akan tes untuk kemampuan kompetensi dari para calon karyawan. Jika kemampuan sudah sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan maka akan kami terima dan dilanjutkan pada tahap training selama satu bulan. Pada tahapan training ini para calon karyawan bisa bekerja dengan baik maka akan kami terima untuk bekerja di Hotel kami begitu juga sebaliknya jika tidak bekerja dengan baik maka kami tidak bisa menerima.

Untuk mendapatkan calon karyawan Hotel Maesa yang sesuai kriteria Bu Dian Mengatakan : "Pemilihan kriteria khusus seperti berpenampilan menarik, tinggi badan ideal dan batas usia ini kami

[71] Dian, Wawancara, 09 Januari 2024
[72] Dian, Wawancara, 09 Januari 2024

tempatkan ditahap pertama yaitu di sesi interview calon karyawan. Pada sesi tersebut kami menilai calon karyawan manakah yang sesuai dengan kriteria yang diharapkan oleh Hotel Maesa Ponorogo".[73]

Dalam perekrutan karyawan tentunya pihak Hotel Maesa tetap memegang teguh prinsip keadilan dan kesetaraan yang sesuai dengan prinsip rekrutmen karyawan berbasis islam, seperti yang disampaiakn Bu Dian sebagai berikut:

> Kami menerima seluruh calon karyawan yang melamar di Hotel Maesa ini. Walaupun itu tidak terlalu cantik ataupun tidak terlalu tampan dari segi wajahnya, dan buktinya banyak karyawan yang melamar pada staaf yang didalamnya terdapat persyaratan khusus seperti berpenampilan menarik, tinggi badan ideal tanpa memikirkankriteria tersebut, karena penampilan menarik itu kan relatif mas tergantung siapa yang melihat, terkadang menurut saya menarik tapi menurut orang lain tidak menarik.[74]

Pernyataan tersebut diperkuat oleh Bapak Hadi salah satu karyawan dibagian marketing, dalam wawancara beliau mengatakan: "Dulu pada saat saya melamar pekerjaan disini, saya diterima dengan baik dan tidak dibeda-bedakan dengan yang lain. Saya di tes sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada Hotel Maesa dan pada akhirnya saya bisa melewati semuanya sehingga saya bia diterima bekerja disini"[75].

Dalam perekrutan karyawan ini pihak perusahaan tentunya sangat mempertimbangkan kualitas dari calon karyawan yang akan diterima untuk bekerja di Hotel Maesa Ponorogo. Hal ini seperti halnya yang

[73] Dian, Wawancara, 09 Januari 2024
[74] Dian, Wawancara, 09 Januari 2024
[75] Hadi, Wawancara, 09 Januari 2024

disampaikan Bu Dian pada wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti :

> Setelah proses rekrutmen dan seleksi dilakukan, kami memilih karyawan yang paling layak untuk diangkat. Kriteria pemilihan ini didasarkan pada kualitas yang terbaik yang tercermin dari hasil seleksi, baik itu dari tes tulis maupun wawancara. Dengan demikian, kami memastikan untuk memilih calon karyawan yang paling kompeten dan sesuai dengan standar yang kami tetapkan melalui proses seleksi tersebut.[76]

2. Dampak implementasi perekrutan karyawan berbasis islam pada Hotel Maesa Ponorogo**.**

Perekrutan karyawan yang sesuai ketentuan Hotel Maesa maka akan menghasilkan karyawan yang berkompeten. Dengan adanya karyawan yang berkompeten akan membawa dampak yang sangat signifikan bagi Hotel Maesa Ponorogo seperti yang disampaikan Bu Dian : "Penempatan karyawan yang memiliki kriteria sesuai dengan standar hotel kami memberikan dampak yang positif bagi pelanggan. Dengan pelayanan yang diberikan pelanggan akan merasa puas dan nyaman".[77]

Pernyataan *tersebut* diperkuat oleh komentar Dian N di aplikasi traveloka pada tanggal 16 Mei 2023 :

> Petugas hotel selalu ramah dan sigap dalam merespons keperluan kita selama menginap. Kamar bersih dan memadai untuk istirahat. Penyediaan sarapan juga lumayan, area parkir cukup memadai namun bila bersamaan ada acara wedding di hotel memang agak sedikit repot harus parkir di luar (pinggir jalan). Semoga kedepannya lebih baik dan sukses selalu. Terima kasih[78].

[76] Dian, Wawancara, 09 Januari 2024
[77] Dian, Wawancara, 09 Januari 2024
[78] Dian N, "Rating & Review", dalam https://www.traveloka.com/id-id/hotel/indonesia/maesa-hotel (diakses pada tanggal 20 Januari 2024, jam 20.30)

Citra juga memberikan komentar di agoda pada tanggal 26 Desember 2023: “Stafnya ramah dan membantu.. lokasi strategis”[79].

Dalam proses implementasi perekrutan karyawan berbasis islam pada Hotel Maesa Ponorogo tentunya memiliki dampak yang berpengaruh terhadap perusahaan seperti yang dikatakan Bu Dian kepada peneliti ketika wawancara sebagai berikut: “Hotel kami kan berada didaerah yang mayoritas beraga islam, jadi dengan adanya implementasi rekrutmen karyawan berbasis islam ini dapat menarik minat calon karyawan tanpa terlalu mempertimbangkan resiko-resiko yang tidak diinginkan oleh para calon pelamar pekerjaan.”[80]

Bu Dian juga mengatakan bahwa: “Rekrutmen karyawan yang memegang prinsip-prinsip islam cendurung akan meningkatkan kepuasan karyawan karena mereka merasa diperlakukan dengan baik dan adil. Hal ini akan berdampak positif bagi kami, mereka akan lebih produktif, lebih loyal dan kan lebih nyaman ketika bekerja.”[81]

Dengan memegang teguh prinsip keadilan sesuai dengan prinsip rekrutmen karyawan dalam islam ini akan mengurangi anggapan diskriminasi dari pihak luar seperti yang dikatakan Bu Dian : “Dalam tahapan proses rekrutmen karyawan di Hotel Maesa ini saya rasa tidak ada diskriminasi terhadap siapapun karena kami menerima semua

[79] Citra, "Ulasan tentang Maesa Hotel", dalam https://www.agoda.com/maesa-hotel/hotel/ponorogo, (diakses pada tanggal 20 Januari 2024, jam 20.24)

[80] Dian, Wawancara, 09 Januari 2024

[81] Dian, Wawancara, 09 Januari 2024

karyawa yang melamar untuk bekerja di Hotel kami. Hal ini tentunya menjadi citra yang baik bagi perusahaan dari pandangan pihak luar".[82]

Bu Dian juga mengatakan bahwa: "dengan adanya rekrutmen karyawan yang baik maka kami akan memperoleh karyawan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan sehingga kualitas pelayanan hotel meningkat ".[83]

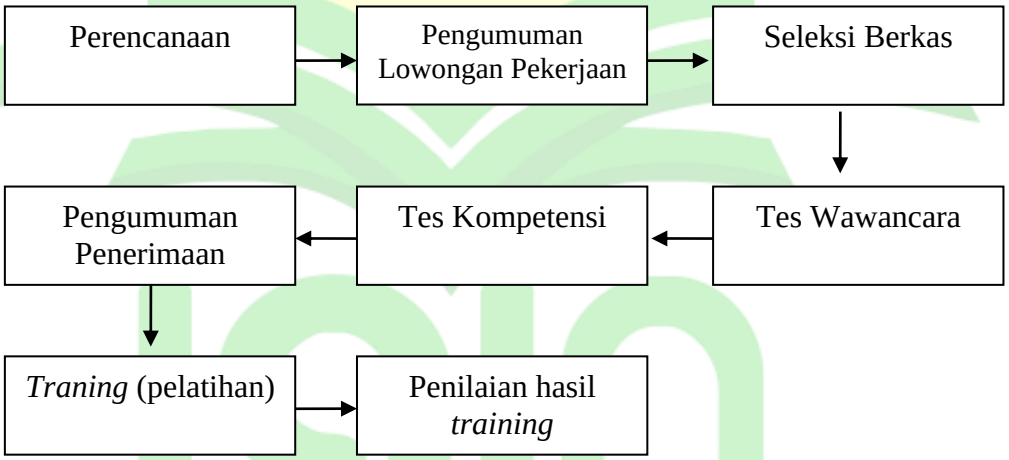
[82] Dian, Wawancara, 09 Januari 2024
[83] Dian, Wawancara, 09 Januari 2024

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Analisis Rekrutmen Karyawan Berbasis Islam Pada Hotel Maesa Ponorogo.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Hotel Maesa Ponorogo, proses rekrutmen karyawan dinilai merupakan langkah yang sangat penting. Proses ini berdampak langsung terhadap kualitas kinerja karyawan di perusahaan. Proses rekrutmen karyawan pada Hotel Maesa Ponorogo dilakukan oleh bagian *Human Resource Development* (HRD) yaitu Ibu Dian. Perekrutan pada Hotel Maesa Ponorogo ini tidak memiliki waktu yang menentu, melainkan akan dilakukan ketika ada karyawan yang resign atau keluar dari Hotel Maesa Ponorogo, ataupun ketika ada penambahan outlet baru maupun penambahan divisi. Adapun tahapan-tahapan dalam proses perekrutan karyawan pada Hotel Maesa Ponorogo adalah sebagai berikut:



a. Proses perencanaan

Proses prencanaan merupakan tahapan yang pertama dalam sebuah perekrutan karyawan. Dalam proses ini perusahaan mengidentifikasi

kebutuhan perusahaan akan karyawan baru, termasuk spesifikasi posisi yang dibutuhkan dan kriteria yang sesuai dengan posisi pekerjaan tersebut. Dalam menganalisa kebutuhan tim HRD atau manajemen akan melakukan analisis mendalam terhadap kebutuhan aktual perusahaan dalam konteks strategi bisnis yang ada. Ini mencakup identifikasi area atau departemen di mana kekurangan tenaga kerja mungkin terjadi, serta pemahaman tentang jenis keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang dibutuhkan untuk mendukung tujuan perusahaan.

Berdasarkan analisis kebutuhan, perusahaan menentukan jenis posisi yang harus diisi. Ini melibatkan penentuan peran, tanggung jawab, dan lingkup pekerjaan yang akan diemban oleh karyawan baru. Setelah posisi yang dibutuhkan diidentifikasi, kualifikasi posisi yang jelas dan terperinci dirumuskan. Kualifikasi ini mencakup kriteria kualifikasi, keterampilan, pengalaman, pendidikan, dan karakteristik pribadi yang diharapkan dari calon karyawan. Adapun salah satu kualifikasi untuk staf *resepsionis* yang ditetapkan di Hotel Maesa Ponorogo adalah sebagai berikut:

1) Laki-laki atau perempuan max. 25 tahun.
2) Pendidikan minimal SMA/SMK.
3) Berpengalaman lebih diutamakan.
4) Berpenampilan menarik dan ideal.
5) Teliti, jujur dan bertanggungjawab.

PONOROGO

6) Mampu bekerja dibawah tekanan.

7) Menguasai MS Ofice.

Berdasarkan hasil wawancara bahwa kualifikasi setiap posisi karyawan itu berbeda-beda karena menyesuaikan dengan jobdesk pekerjaan yang akan dilakukan oleh karyawan tersebut. Hal ini sesuai dengan teori pada peneltian terdahulu yang telah dilakukan oleh Andrian dan Anggraini yang mengatakan bahwa Islam menggariskan bahwa standar pengangkatan pegawai adalah kepatuhan dan kelayakan seseorang untuk memikul tanggung jawab pekerjaan yang sesuai dengan apa yang akan diberikan kepadanya.[84]

b. Pengumuman lowongan pekerjaan

Setalah perencanaan sudah matang langkah selanjutnya adalah mengumumkan lowongan pekerjaan. Pada proses ini Hotel Maesa Ponorogo menyebar informasi lowongan pekerjaan tersebut melali berbagai media sosial seperti instragram, website ataupun melalu whaatsapp. Proses ini bertujuan agar informasi lowongan pekerjaan yang ada di Hotel Maesa Ponorogo bisa diketahui secara publik di berbagai daerah.

Tahapan berikutnya adalah seleksi berkas. Seleksi berkas dilakukan untuk mendapatkan calon karyawan yang sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan oleh pihak Hotel Maesa Ponorogo.

[84] Adrian and Anggraini, "Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk Ditinjau Dari Perspektif Islam," 14.

Adapun tahap awal dalam sebuah seleksi karyawan yakni menyeleksi dan meneliti berkas-berkas administrasi dari pelamar. Dari informasi yang diberikan melalui berkas lamaran tersebut dapat diketahui apakah pelamar memenuhi kriteria persyaratan yang diberikan oleh perusahaan atau tidak. Apabila berkas lamaran tidak memenuhi kriteria maka berkas tersebut disortir untuk mempermudah seleksi adminitrasi yang selanjutnya. Kemudian berkas lamaran pelamar yang dianggap memenuhi persyaratan, diseleksi dan diambil untuk mengikuti tahap seleksi berikutnya. Seleksi administrasi ini disesuaikan dengan persyaratan dan harus memberikan informasi yang selengkap-lengkapnya.

c. Wawancara

Tahap yang selanjutnya apabila lolos dalam seleksi berkas maka akan dihubungi oleh pihak hotel untuk melanjutkan tes wawancara. Dalam pelaksanaan tes wawancara. Tes wawancara meliputi beberapa pertanyaan tentang motivasi melamar kerja, wawancara user, dan tentang pengalaman pelamar.

Dalam proses wawancara pihak Hotel Maesa Ponorogo lebih mengutamakan kualifikasi seperti berpenampilan menarik. Karena kualifikasi tersebut lebih diprioritaskan terlebih untuk karyawan yang ditempatkan pada pekerjaan yang berhadapan langsung dengan pelanggan. Menurut Hendarto, dan Tulusharyono berpendapat bahwa respons positif atau negatif dari orang tergantung dari image yang

disampaikan, misalnya melalui cara berpakaian, sikap dan perbuatan, sopan santun, dan lain-lain.

Proses seleksi menentukan siapa yang layak di angkat menjadi karyawan dan siapa yang tidak. Seleksi dalam pandangan islam harus dilakukan berdasarkan kepatutan dan kelayakan. Hal ini sesuai dengan yang dijelaskan pada Al –Qur'an Surah Al – Qashas ayat 26 yang berbunyi : :

قَالَتْ اِحْدٰىهُمَا يٰٓاَبَتِ اسْتَأْجِرْهُۖ اِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْاَمِيْنُ(٢٦)

Artinya : Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya. (Q.S Al-Qashas:26)

Hotel Maesa Ponorogo memberikan penekanan yang kuat pada prinsip keadilan dalam proses perekrutan karyawan. Meskipun terdapat kualifikasi khusus seperti berpenampilan menarik diterapkan, pihak manajemen, diwakili oleh Bu Dian sebagai HRD, memastikan bahwa semua calon karyawan, tanpa memandang aspek kecantikan atau ketampanan fisik, memiliki kesempatan yang setara untuk melamar dan dinilai berdasarkan kualifikasi serta potensi yang mereka miliki. Menurut Jusmaliani manajer bertanggung jawab penuh terhadap pengelolaan sumber daya insani, sehingga dalam proses pengelolaan

sumber daya insani manajer haruslah menanamkan sikap adil di dalam dirinya.

Dalam menjalankan proses rekrutmen, Hotel Maesa Ponorogo menempatkan kepentingan integritas dan keadilan sebagai prioritas utama. Perusahaan ini mengutamakan prinsip-prinsip etika dan moral dalam setiap tahapan perekrutan, yang mencerminkan komitmen mereka terhadap profesionalisme dan tanggung jawab sosial. Dengan memastikan bahwa perlakuan yang diberikan kepada semua calon karyawan adil dan tanpa diskriminasi, Hotel Maesa Ponorogo menciptakan lingkungan yang inklusif dan berbasis keadilan.

d. Tes kompetensi

Pemeriksaan kemampuan dan keterampilan yang relevan dengan posisi yang dilamar adalah tahapan penting dalam proses seleksi karyawan yang bertujuan untuk menilai sejauh mana kandidat memenuhi persyaratan spesifik posisi yang ditawarkan. Tahapan ini Hotel Maesa melibatkan berbagai metode evaluasi yang dirancang untuk mengukur kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang diperlukan untuk berhasil dalam peran tersebut.

Dalam konteks perekrutan karyawan Hotel Maesa Ponorogo, perusahaan menempatkan kepentingan kualitas calon karyawan sebagai prioritas utama. Bu Dian, yang mewakili departemen HRD, menegaskan bahwa setelah melalui proses rekrutmen dan seleksi yang cermat,

perusahaan hanya akan mengangkat karyawan yang dianggap paling layak. Kriteria pemilihan ini tidak semata-mata didasarkan pada satu aspek saja, melainkan merupakan hasil evaluasi menyeluruh dari berbagai tahapan seleksi, termasuk tes tulis. Karena mengangkat orang yang bukan ahlinya, dianggap telah melanggar amanah dan mempengaruhi produktivitas perusahaan. Sebagaimana disebutkan dalam hadits berikut:

فَإِذَا ضُيِّعَتْ الْأَمَانَةُ فَانْتَظِرْ السَّاعَةَ قَالَ كَيْفَ إِضَاعَتُهَا قَالَ إِذَا وُسِّدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرْ السَّاعَةَ

Artinya: "Apabila amanah sudah hilang, maka tunggulah terjadinya kehancuran". Orang itu (Arab Badui) bertanya, "Bagaimana hilangnya amanat itu?" Nabi saw menjawab, "Apabila suatu urusan diserahkan bukan kepada ahlinya, maka tunggulah terjadinya kehancuran." (HR. Al-Bukhari).

e. *Training* (pelatihan)

Training atau Pelatiahan ini adalah metode evaluasi yang berfokus pada pengujian keterampilan praktis dan kemampuan kandidat dalam menangani tantangan yang mungkin dihadapi dalam pekerjaan sehari-hari. Tahapan *training* di Hotel Maesa ini diadakan selama satu bulan. Pendekatan ini memberikan kesempatan bagi kandidat untuk mengalami dan merespons situasi yang mirip dengan tugas dan

tanggung jawab yang akan mereka hadapi jika diterima untuk posisi tersebut.

Selain untuk melihat ketrampilan teknis dari calon karyawan tahapan pelatihan ini juga bertujuan untuk melihat kedisiplinan dan etos kerja dari calon karyawan sehingga dengan adanya training ini pihak Hotel akan benar-benar mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kriteria yang diaharapkan.

f. Penilaian hasil *training* (pelatihan)

Selama tahapan *training* berlangsung pihak Hotel akan selalu mengawasi dan meniliai kinerja karyawan baik dari segi kedisplinan, ketrampilan, maupun etos kerja. Setelah selesai *training* (pelatihan) selama satu bulan pihak Hotel Maesa sudah memiliki hasil daripada kinerja karyawan yang mengikuti tahapan tersebut dari berbagai aspek. Dari penilaian tersebut pihak perusahaan akan mempertimbangkan nasib para calon karyawan kedepannya, jika hasil penilaiannya baik maka akan diterima menjadi karyawan tetap di Hotel Maesa Ponorogo akan tetapi jika hasil penilaiannya dibawah satandar yang dimiliki pihak Hotel Maesa maka tidak bisa diterima lebih lanjut untuk menjadi karyawan tetap.

Serangkaian tahapan yang ketat dilakukan dalam proses rekrutmen ini, dimulai dari tahap awal terhadap kualifikasi dan kemampuan calon karyawan hingga tahap seleksi akhir yang melibatkan *training* dan penilaian

kinerja karyawan. Proses seleksi yang ketat tersebut bertujuan untuk memastikan bahwa calon karyawan yang terpilih benar-benar memiliki kualitas terbaik yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh Hotel Maesa Ponorogo. Standar ini mencakup tidak hanya kompetensi teknis dan keahlian profesional, tetapi juga aspek-aspek seperti kemampuan berkomunikasi, kepemimpinan, keterampilan interpersonal, serta kesesuaian dengan budaya dan nilai-nilai perusahaan.

Dengan memprioritaskan kualitas dalam pemilihan karyawan, Hotel Maesa Ponorogo menunjukkan komitmen mereka terhadap penyediaan layanan berkualitas tinggi kepada tamu serta menjaga reputasi perusahaan. Selain itu, pendekatan ini juga bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis, di mana karyawan dapat berkembang dan berkontribusi secara maksimal sesuai dengan potensi mereka.

B. Analisis dampak perekrutan karyawan berbasis islam pada Hotel Maesa Ponorogo.

Kebijakan Hotel Maesa Ponorogo dalam proses perekrutan karyawan tidak hanya sekadar suatu aturan, melainkan sebuah strategi yang dijalankan dengan tujuan utama, yaitu menjaga dan meningkatkan kualitas pelayanan pelanggan. Dalam wawancara yang dilakukan dengan Bu Dian, yang menjabat sebagai HRD & Manajer perusahaan, terungkap bahwa fokus utama perusahaan ini secara konsisten tertuju pada upaya memberikan kenyamanan yang optimal kepada para pelanggan.

Pentingnya rekrutmen karyawan yang baik di Hotel Maesa Ponorogo memberikan dampak yang signifikan terhadap kepuasan pelanggan dan citra perusahaan. Bu Dian, yang menjabat sebagai HRD dan manajer perusahaan, mengungkapkan bahwa penempatan karyawan yang sesuai dengan standar perusahaan memberikan dampak positif terhadap kepuasan pelanggan. Pelayanan yang diberikan oleh karyawan yang memiliki kemampuan sesuai dengan standar hotel menciptakan lingkungan yang menyenangkan bagi pelanggan, sebaliknya, pelayanan yang kurang ramah dan profesional dapat membuat pelanggan merasa nyaman.

Secara keseluruhan, rekrutmen karyawan di Hotel Maesa Ponorogo bukan hanya memberikan dampak pada kepuasan pelanggan, tetapi juga membangun citra positif perusahaan dan memenangkan persaingan di industri perhotelan Ponorogo. Dengan fokus pada pelayanan berkualitas dari hasil kinerja karyawan yang berkompeten, Hotel Maesa Ponorogo berhasil menciptakan lingkungan yang mengundang pelanggan untuk kembali dan tetap setia. Pernyataan ini sesuai dengan komentar Zulfiana di agoda pada tanggal 27 Januari 2024: “Pertama kali nginep disini, harga sama fasilitas berbanding lurus, dapet breakfast yg enak tempat makannya juga bersih dan tertata rapi, kamar bersih dan rapi plus wangi.bakal nginep disini lagi klo ke ponorogo”.[85] Hal ini akan menjadikan keuntungan yang didapatkan oleh Hotel Maesa semakin meningkat.

[85] Zulfiana, "Ulasan tentang Maesa Hotel", dalam https://www.agoda.com/maesa-hotel/hotel/ponorogo, (diakses tanggal20 Januari 2024, jam 22.12).

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dalam proses rekrutmen karyawan di Hotel Maesa Ponorogo, langkah-langkah yang ketat dan terperinci dilakukan untuk memastikan bahwa setiap karyawan yang terpilih memiliki kualitas terbaik yang sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Proses dimulai dari tahap perencanaan yang cermat, di mana kebutuhan perusahaan untuk posisi yang tersedia diidentifikasi dengan jelas. Selanjutnya, seleksi kandidat dilakukan dengan ketat, termasuk pengumuman lowongan, seleksi berkas, wawancara, dan tes kompetensi. Adapun karyawan yang lolos seleksi akan menjalani tahapan training selama satu bulan, di mana kinerja dan kemampuan mereka dievaluasi secara menyeluruh.

Dalam proses ini, Hotel Maesa Ponorogo menempatkan kepentingan integritas dan keadilan sesuai dengan prinsip perekrutan dalam islam sebagai prioritas utama, memastikan bahwa setiap kandidat memiliki kesempatan yang sama untuk dinilai berdasarkan kualifikasi dan potensi mereka.

Proses perekrutan karyawan pada Hotel Maesa ini tidak hanya memengaruhi kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis bagi karyawan. Dengan demikian, kebijakan rekrutmen karyawan Hotel Maesa Ponorogo tidak hanya mencerminkan komitmen mereka terhadap penyediaan layanan berkualitas tinggi, tetapi juga memperkuat citra positif perusahaan dan

meningkatkan kepuasan pelanggan secara keseluruhan sehingga menjadikan keuntungan bagi Hotel Maesa semakin meningkat

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan, berikut adalah beberapa saran untuk Hotel Maesa Ponorogo terkait implementasi perekrutan karyawan berbasis Islam:

1. Bagi Hotel Maesa Ponorogo,

   Bagi Hotel Maesa disarankan untuk terus meningkatkan transparansi dalam proses rekrutmen, termasuk memberikan umpan balik kepada pelamar yang tidak berhasil. Langkah ini dapat memperkuat citra perusahaan sebagai tempat yang adil dan terbuka, meningkatkan kepercayaan pelamar, dan memperluas basis talenta yang berkualitas.

   Selain itu, evaluasi terhadap program pelatihan yang diselenggarakan juga penting untuk memastikan efektivitasnya dalam meningkatkan keterampilan dan kinerja karyawan baru. Dengan mengevaluasi dan menyesuaikan program pelatihan sesuai kebutuhan perusahaan, Hotel Maesa Ponorogo dapat memastikan bahwa karyawan mereka siap untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengambil penelitian yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan pelanggan dan kinerja karyawan dalam konteks industri

perhotelan. Hal ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pengembangan strategi pelayanan pelanggan dan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif di masa depan.

PONOROGO

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

Abdussamad, Zuchri. *Metode Penelitian Kuliatatif*. Edited by Patta Rapanna. CV. syakir Media Press, (2021), 2021.

Hermawan, Sigit. *Rekrutmen & Seleksi Antara Nepotisme dan Profesional*. Sidoarjo: UMSIDA Press, 2020.

Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited by PT Bumi Aksara. Jakarta, 2012.

Jusmaliani. *Pengelolaan Sumbar Daya Insani*. Jakarta: Bumi Aksara, 2011.

Kurniawati, Endah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited by Moh. Nasrudin. Cetakan ke. Pekalongan, Jawa Tengah: PT Nasya Expanding Manajemen, 2021.

Larasati, Sri. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st ed. Yogyakarta: CV Budi Utama, 2018.

Mamik. *Metodologi Kualitatif*. Edited by M. Choiroel Anwar. Pertama. Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2015.

Mangkunegara, Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama, 2017.

Marwansyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta, 2010.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2019.

Tuwuh AdhistyoWijoyo. *Operasional Departemen Housekeeping Di Dalam Hotel*. Semarang: Stiepari Press, 2023.

Jurnal dan Artikel

Adrian, Muhammad Fikri, and Tuti Anggraini. "Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk Ditinjau Dari Perspektif Islam." *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis* 5 (2023): 11–17.

Afdhal, Syamsu Rijal, Dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited by Diana Purnama Sari. Pertama. Sumatra Barat: PT Global Eksekutif Teknologi,

2023.

Anggi Raisa, Eka Nur Afifah, Trisia Fiderosa. “Implementasi Prinsip Keadilan Dalam Proses Rekrutmen dan Seleksi Pegawai Ditinjau Dari Perspektif Islam,” 2002.

Arif, Muhammad. “Analisis Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Oase.” *Al-Hikmah: Jurnal Agama Dan Ilmu Pengetahuan* 15, no. 1 (2018): 42–63.

Arviana, Nerissa, and R Wasisto Ruswidiono. “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Shf.” *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)* 2, no. 3 (2022): 61–70.

Damanuri, Aji, dan Anisah Firdaus. “Fungsi Manajemen Dalam Meningkatkan Pelayanan Nasabah di PT. BPR Raga Surya Nuansa Ponorogo.” Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan 7, no. 1 (2024): 865.

Damayanti, Reva, and Nurul Hikmah. “Syarat Berpenampilan Menarik Pada Informasi Lowongan Pekerjaan Sebagai Salah Satu Diskriminasi Dalam Dunia Kerja.” *Novum: Jurnal Hukum*, no. 39 (2016): 1–15.

Dewi, Risnawati, Bryan Givan, and Slamet Heri Winarno. “Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Gemala Kempa Daya).” *Jurnal Administrasi Bisnis* 1, no. 1 (2021): 49–55.

Djio Gerald Paoki. “Pentingnya Rekrutment dan Seleksi Untuk Mengukur Kinerja Karyawan.” *Jurnal Manajemen: Untuk Ilmu Ekonomi Dan Perpustakaan UNMER*, 2018, 12–40.

Etikawati, Ena, and Raswan Udjang. “Strategi Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis* 4, no. 1 (2016): 9–23.

Firdha, Ria Riani. “Pengaruh Sistem Rekrutmen Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja.” *Journal of Chemical Information and Modeling*, 2018, 1–9. http://elibrary.almaata.ac.id.

Heri Aryadi, Apta Dihyan Gantari. “Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Calon Tenaga Kerja Outsourcing Pada Kantor Pusat PT Trikarya Cemerlang

Jakarta." *Jurnal Akrab Juara* 5, no. November (2020): 14.

Heri Kurnia, Ida Ayu Sriyogani, Nuryati. "Implementasi Nilai-Nilai Pancasila Dalam Food and Beverage Departemen di Restoran Hotel New Saphir Yogyakarta." *Jurnal Basicedu* 5, no. 5 (2020): 3(2), 524–32.

Hidayani, Dina, and Dwi Kartikasari. "Analisis Kesempatan Kerja Yang Dibutuhkan Dalam Perekrutan Karyawan di Batam Yang Menggunakan Iklan Lowongan Pekerjaan di Media Koran Batam Pos dan Tribun Batam." *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis* 4, no. 2 (2016): 115–21.

Jabani, Muzayyanah, and Indah Fitriani. "Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Karyawan Berbasis Nilai-Nilai Islam(Studi Pada PT. Hadji Kalla Kota Palopo)." *Journal Of Institution And Sharia Finance* 2, no. 2 (2019): 91–115.

Kasanah, Sri Nur, and Rosaly Franksiska. "Content Analysis Iklan Lowongan Pekerjaan." *Journals.Ums.Ac.Id*, no. 2007 (2017).

Kemenuh, Ida Ayu Jessica Putri. "Implementasi Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan di Alamkulkul Boutique Resort." *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis* 1, no. 2 (2022): 321–35.

Lubis, M. Z. M. "Pola Rekrutmen dan Seleksi KaryawanPada BMT. Freakonomics." *Journal of Islamic Economics and Finance* 1 Nomor 1 (2020).

Mardiah, Nila. "Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Dalam Perspektif Islam." *Maqdis : Jurnal Kajian Ekonomi Islam* 1, no. 2 (2016): 223–35.

Meilinda, Maria. ""Pelaksanaan Rekrutmen Dan Seleksi Karywan Dalam Mencapai Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas (Studi di Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin)." *Skripsi UIN Antasari* 21, no. 1 (2020): 1–9.

———. "Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Dalam Mencapai Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas di Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin." *Ekonomi dan Bisnis Islam*, 2021, 1–23.

Najiyurrahman, A. "Implementasi Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Berbasis Islam Pada PT Bank Syariah Mandiri Cabang Palangkaraya," 2018.

Nasrudin Wibowo, Sandi. "Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang A.

Yani Bandung).” *Monex: Journal Research Accounting Politeknik Tegal* 7, no. 1 (2018): 335–44.

Raisa, Amanda. “Perlindungan Bagi Para Pencari Kerja Dari Kualifikasi Perusahaan Yang Diskriminatif,” 2020, 262–71.

Ramdhan, Muhammad. *Metode Penelitian*. Surabaya, 2021.

Ridduwan, Ahmad. “Analisis Pengaruh Pola Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Dan Gaji Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Dalam Perspektif Ekonomi Islam,” 2020, 1–91.

Rizqiyah, Ayunda Nurul Afifatur. “Penerapan Kualifikasi Kerja Berpenampilan Menarik Dalam Konteks HAM dan Keadilan Sosial.” *PUSKAPSI Law Review*, 2023.

Rohaeni, Heni, and Nisa Marwa. “Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan.” *Jurnal Ecodemica* Vol. 2 No. (2018).

Rompas, Fransisca Amelia. “Pentingnya Proses Perekrutan Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Persero Tbk Area Manado,” 2018.

Safitri, Novi Anggi. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Model Perekrutan Karyawan Bank Syariah)*, 2021.

Samsuni. “Manajemen Sumber Daya Manusia.” *Manajemen Sumber Daya Manusia* 17 no 31, no. 31 (2017): 113–24.

Samsuni, S. “Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islami.” *Tarbiyah Islamiyah: Jurnal Ilmiah Pendidikan …* 10, no. 1 (2020): 42.

Setyo Widodo, Djoko, and Andri Yandi. “Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi, (Literature Review MSDM).” *Jurnal Ilmu Multidisplin* 1, no. 1 (2022): 1–14.

Sholatiah, Anisa, Retno Puji Lestari, and Shanty Komalasari. “Teknik Dan Metode Rekrutmen Sebagai Penentu Hasil Kinerja Karyawan.” *Jurnal Ecoment Global* 7, no. 2 (2022).

Silaen, Novia Ruth, Syamsuriansyah Syamsuriansyah, Reni Chairunnisah, Maya Rizki Sari, Elida Mahriani, Rahman Tanjung, Diana Triwardhani, Anne Haerany, Anis Masyruroh, and Dewa Gede Satriawan. *Kinerja Karyawan*, 2021.

Steffany Dian Wijaya, Stephanie Rosanto. “Analisis Evaluasi Pelatihan Pada Departemen Front Office di Hotel Holiday In Njakarta Kemayoran.” *Jurnal Fusion* 3, no. 08 (2023): 31–41.

Suryani, N. L., & Sulaeman, A. “Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Jakarta Barat.” *Jurnal Disrupsi Bisnis* 4 Nomor 02 (2021).

Susan, Eri. “Manajemen Sumber Daya Manusia.” *Jurnal Manajemen Pendidikan* 9, no. 2 (2019): 952–62.

Tri Wahyuni, Komang, Sagung Oka Pradnyawati, and Ni Luh Pramesta Ning Sri Utama Putri. “Penerapan Kegiatan Accounting Pada Bagian Account Receivable, Account Payable, dan General Cashier di Hotel Harris Kuta Tuban.” *Jurnal Nirta : Studi Inovasi* 2, no. 2 (2023): 5–7.

Verawati, Gita, dan Dwi Setya Nugrahini. “Dampak Strategi Personal Branding Funding Officer Terhadap Loyalitas Nasabah Di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Lantabur Tebuireng Cabang Mojokerto.” Falahiya: Journal of Islamic Banking and Finance 1, no. 1 (2022): 35–43.

Widowati, Retno&Agustin, Aulia. “Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada Pt Lunto Prima Megah.” *Jurnal Mitra Manajemen* 4, no. 11 (2020): 1558–72.

Citra, "Ulasan tentang Maesa Hotel", dalam https://www.agoda.com/maesa-hotel/hotel/ponorogo (diakses pada tanggal 20 Januari 2024, jam 20.24)

Dian N, "Rating & Review", dalam https://www.traveloka.com/id-id/hotel/indonesia/maesa-hotel (diakses pada tanggal 20 Januari 2024, jam 20.30)

Zulfiana, "Ulasan tentang Maesa Hotel", dalam https://www.agoda.com/maesa-hotel/hotel/ponorogo, (diakses tanggal20 Januari 2024, jam 22.12).

Dian, Wawancara, 09 Januari 2024

Hadi, Wawancara, 09 Januari 2024

PONOROGO