

ABSTRAKS

Rekrutmen sumber daya manusia (SDM) pada dasarnya merupakan pengambilan keputusan sekarang tentang hal-hal yang akan dikerjakan di masa datang. Jadi rekrutmen sumber daya manusia (SDM) adalah langkah-langkah yang diambil oleh manajemen suatu biro perjalanan wisata untuk lebih menjamin tersedianya tenaga kerja yang tepat untuk menduduki jabatan dalam rangka pencapaian tujuan dari suatu biro perjalanan wisata. Rekrutmen sumber daya manusia (SDM) dapat dilakukan dengan suatu sistem yang inti pokoknya berlandaskan kepada estimasi permintaan dan penawaran tenaga kerja. Berdasarkan pemikiran tersebut maka timbul keinginan penulis untuk mengkaji lebih dalam mengenai “Kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) di PT. Masy’aril Haram Tours & Travel Surabaya”.

Untuk meneliti adanya permasalahan diatas yang berada di PT. Masy’aril Haram Tours & Travel Surabaya, JL. Raya Kupang Jaya No. 51 (kav 1C) Surabaya. Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dan metode studi deskriptif sehingga dapat menggambarkan suatu gejala, keadaan, dan individu yang terjadi di lapangan. Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data di lapangan dengan cara observasi, wawancara, dan penggunaan bahan dokumen. Sehingga penelitian ini dapat sesuai dengan tujuan yang diinginkan penulis dan mendapatkan hasil yang maksimal.

Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen karyawan yang ada di PT. Masy’aril Haram Tours & Travel Surabaya menggunakan 2 metode rekrutmen yang bersumber dari dalam (*internal*) dan dari luar (*eksternal*). Sedangkan untuk proses seleksi karyawan, PT. Masy’aril Haram Tours & Travel Surabaya menggunakan seleksi administrasi dan tes wawancara untuk memilih pelamar yang pantas direkrut oleh perusahaan. Namun ada beberapa pertimbangan yang akan dijadikan acuan oleh perusahaan dalam memutuskan untuk merekrut karyawan baru. Beberapa pertimbangan tersebut diantaranya latar belakang pendidikan, fisik, etika (*attitude*), dan kemampuan. Kendala yang dialami oleh PT. Masy’aril Haram Tours & Travel Surabaya dalam melakukan proses rekrutmen karyawan hanya terjadi ketika perusahaan menggunakan metode rekrutmen yang bersumber dari luar (*eksternal*). Kendala tersebut yaitu ketika perusahaan telah menyeleksi beberapa lamaran yang masuk dan akan melakukan panggilan terhadap pelamar untuk melakukan tes wawancara, pelamar tersebut tidak datang untuk memenuhi panggilan tes wawancara dengan alasan sudah bekerja pada perusahaan lain. Cara yang dilakukan oleh PT. Masy’aril Haram Tours & Travel Surabaya dalam menghadapi kendala tersebut yaitu perusahaan akan melakukan rekrutmen karyawan lagi dengan menggunakan metode rekrutmen yang bersumber dari dalam (*internal*). Perusahaan akan mencari dari arsip pelamar yang masih disimpan oleh perusahaan.

Kata kunci: SDM, Rekrutmen dan Seleksi