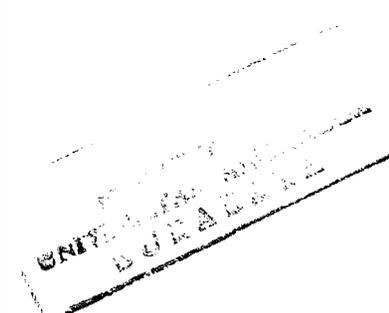


19 11 02  
Sya  
P

**PERANAN REKRUTMEN DALAM MENUNJANG KINERJA  
KARYAWAN RUMAH MAKAN SUNDA "PARAHİYANGAN"  
DI PANDAAN**

**TUGAS AKHIR**



**OLEH :**

**SYAHVIRA**

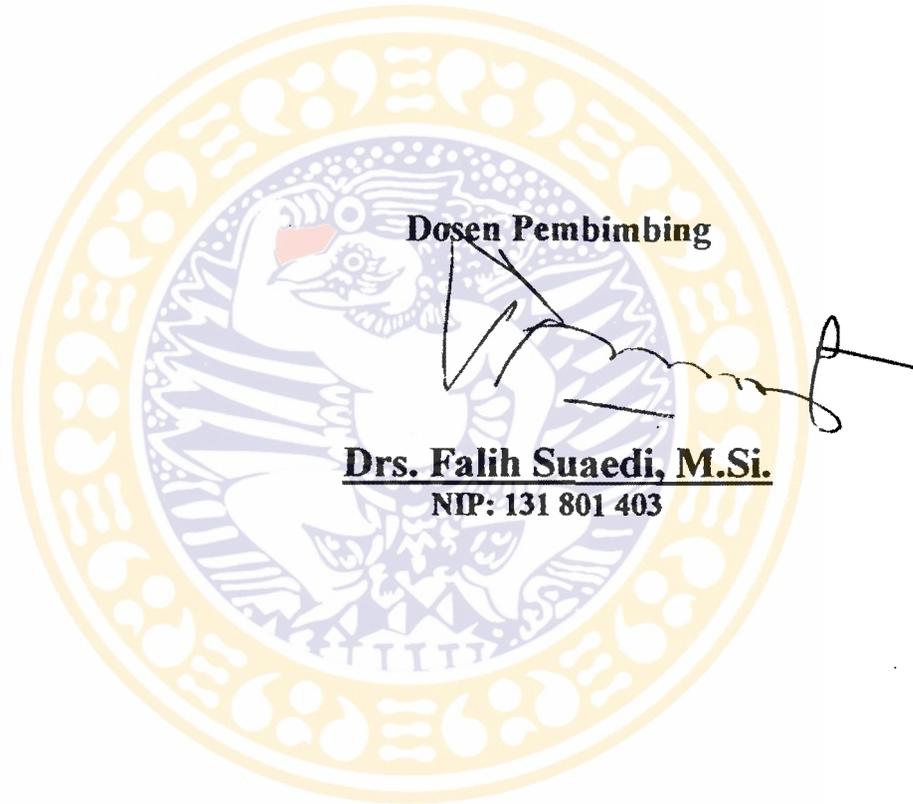
**NIM : 079910528-S**

**PROGRAM STUDI DIII PARIWISATA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS AIRLANGGA  
S U R A B A Y A**

**Semester Gasal Tahun 2003/2004**

## Lembar Persetujuan

**Setuju untuk diuji**  
**Surabaya, ..... 2003**



## Lembar Pengesahan

TUGAS AKHIR INI TELAH DIPERTAHANKAN DI HADAPAN PANITIA  
PENGUJI PADA TANGGAL 5 JANUARI 2003

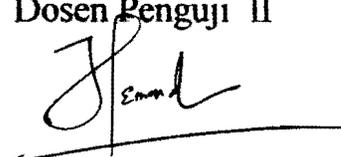
PANITIA PENGUJI TERDIRI DARI

Dosen Penguji I



**Drs. Falih Suaedi M.Si**  
**NIP. 131 801 403**

Dosen Penguji II



**Nur Emma Suriani S.Sos**

## ABSTRAK

Keberhasilan sejumlah besar perusahaan di tanah air banyak ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia atau karyawan. Sumber daya manusia yang bekerja dalam suatu perusahaan perlu dikelola dengan baik agar dapat berprestasi atau memiliki kinerja yang baik. Kinerja atau prestasi kerja merupakan kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Setiap pimpinan perusahaan menghendaki seluruh karyawannya berprestasi. Karyawan yang berprestasi adalah karyawan yang kualitas kerjanya baik, kuantitas kerjanya besar, dapat diandalkan, ramah, berinisiatif, rajin, selalu hadir dalam bekerja, dan memiliki potensi untuk maju, yang pada akhirnya dapat menciptakan daya saing perusahaan di pasar. Untuk mendapatkan karyawan yang berprestasi dapat dimulai dari penerapan pola rekrutmen karyawan yang baik, seleksi karyawan, pemberian pelatihan, dan evaluasi kinerja. Hal inilah yang diterapkan pimpinan Rumah makan Sunda "Parahiyangan" di Pandaan.

Jenis penelitian tugas akhir ini adalah studi kasus. Sedangkan metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif. Lokasi yang dijadikan obyek penelitian ini adalah Rumah Makan Sunda "Parahiyangan" yang beralamat di Jalan Melati No. 12A, Plintahan – Pandaan. Pemilihan Rumah Makan Sunda "Parahiyangan" di Pandaan sebagai lokasi penelitian karena: (1) Satu-satunya rumah makan yang menyajikan menu khas Sunda di daerah Pandaan, yang banyak disinggahi oleh para turis domestik atau masyarakat yang sedang berdamawisata; (2) Memiliki tatatan dekorasi khas desa yang sengaja diciptakan untuk membuat suasana makan di alam desa yang santai; dan (3) Mempunyai 40 orang karyawan (termasuk manajer) yang rata-rata memiliki kinerja yang baik, meskipun pendidikan mereka relatif rendah dan sebelumnya berasal dari pekerja kasar. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *saturated sampling* atau *total population sample*, yaitu teknik mengambil seluruh karyawan untuk dijadikan responden penelitian. Jumlah karyawan operasional ada 37 orang dan kesemuanya dijadikan sampel penelitian, sedangkan 3 orang lainnya, yaitu manajer, kepala administrasi, dan kepala operasional tidak diteliti karena termasuk keluarga pemilik, yang tidak direkrut, tidak diberi pelatihan, dan tidak diukur kinerjanya. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan penelitian lapangan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Hasil penelitan yang dapat disimpulkan adalah: (1) Sistem rekrutmen yang diterapkan Rumah Makan Sunda "Parahiyangan" di Pandaan pada tahap I adalah *Walk-ins*. Dari sistem ini dapat diseleksi 19 orang karyawan dari 25 orang karyawan yang melamar. Sembilan belas orang yang diterima dipekerjakan sebagai kasir (1 orang), petugas pembelian (2 orang), juru masak (4 orang), pramuniaga (6 orang), pembantu umum (3 orang), dan satpam/juru parkir (3 orang). Bilai ditinjau dari nilai kepribadiannya, 16 orang memiliki kepribadian yang baik dan 3 orang memiliki kepribadian yang sangat baik; (2) Pada tahap II, pimpinan Rumah Makan Sunda "Parahiyangan" di Pandaan tidak lagi

menerapkan sistem *Walk-ins*, melainkan sistem Rekomendasi (dari mulut ke mulut). Melalui sistem rekrutmen ini, manajer Rumah Makan Sunda “Parahiyangan” di Pandaan berhasil merekrut karyawan sebanyak 18 orang dari 27 orang pelamar. Delapan belas orang yang diterima dipekerjakan sebagai kasir (1 orang), petugas pembelian (1 orang), juru masak (6 orang), pramuniaga (4 orang), pembantu umum (3 orang), dan satpam/juru parkir (3 orang). Bila ditinjau dari nilai kepribadiannya, 12 orang memiliki kepribadian yang baik dan 6 orang memiliki kepribadian yang sangat baik; (3) Tahapan ke-2 pada proses rekrutmen karyawan adalah memberi pelatihan. Pimpinan Rumah Makan Sunda “Parahiyangan” di Pandaan menerapkan pelatihan secara non-formal dengan mendasarkan penilaian pada daya tanggap dan inisiatif. Karyawan yang diterima pada tahap I sebanyak 19 orang memiliki nilai pelatihan cukup baik (1 orang), baik (13 orang), dan sangat baik (5 orang). Sedangkan karyawan yang diterima pada tahap II sebanyak 18 orang memiliki nilai pelatihan baik (27 orang) dan sangat baik (10 orang); (4) Tahap ke-2 pada proses rekrutmen karyawan adalah mengevaluasi kinerja karyawan. Kinerja karyawan diukur melalui 8 parameter, yaitu: (1) mutu pekerjaan (kualitas kerja), (2) kuantitas pekerjaan, (3) keandalan, (4) sikap, (5) inisiatif, (6) kerumahausahaan (kerajinan), (7) kehadiran, dan (8) potensi pertumbuhan dan kemajuan. Karyawan Rumah Makan Sunda “Parahiyangan” di Pandaan yang berjumlah 37 orang, sebanyak 27 orang kerjanya baik dan 10 orang kerjanya sangat baik.