

# Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Hotel Studi Kasus Hotel Rezeki Batam, Nagoya Mansion Hotel, Hotel ZIA Boutique dan Asia Link Hotel

Idris Saleh<sup>1</sup>, Okta Veza<sup>2</sup>, Albertus Laurensius Setyabudhi<sup>3</sup>, Nofri Yudi Arifin<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan, Indonesia

<sup>2,3,4</sup>Universitas Ibnu Sina Jl. Teuku Umar, Lubuk Baja Kota, Kec. Lubuk Baja

e-mail: \*<sup>1</sup>idrisaleh@iain-padangsidempuan.ac.id, <sup>2</sup>okta@uis.ac.id, <sup>3</sup>abyan@uis.ac.id,

<sup>4</sup>nofri.yudi@uis.ac.id

## Abstrak

Makalah ini merupakan hasil penelitian lapangan tentang manajemen sumber daya manusia dalam bisnis perhotelan. Variabel yang diamati: perencanaan, rekrutmen, perluasan dan pelatihan, kompensasi, penilaian, dan pemeliharaan karyawan. Dengan pengumpulan data menggunakan wawancara, responden survei adalah pemilik hotel dan karyawan. Hasil penelitian meliputi perencanaan rekrutmen di Rezeki Batam Hotel, Nagoya Mansion Hotel, ZIA Boutique Hotel dan Asia Link Hotel, sistem rekrutmen untuk merekrut karyawan untuk mendukung bisnis Rezeki Batam Hotel, Nagoya Mansion Hotel, ZIA Boutique Hotel dan Asia Link Hotel, pengembangan dan pelatihan yang dilakukan oleh masing-masing hotel agar semakin banyak calon karyawan, kompensasi karyawan tetap setiap bulan atau kompensasi harian untuk karyawan musiman di Hotel Rezeki Batam, Hotel Nagoya Mansion, Hotel ZIA Boutique dan Hotel Asia Link, penilaian karyawan berdasarkan pelayanan dan kerja metode, dan pemeliharaan di setiap hotel dalam mengembangkan karyawannya.

**Kata kunci**— Manajemen karyawan, Sumber daya manusia, hotel

## Abstract

*This paper is the result of field research on human resource management in the hospitality business. Variables observed: planning, recruitment, expansion and training, compensation, appraisal, and employee maintenance. By collecting data using interviews, the survey respondents are hotel owners and employees. The results of the research include recruitment planning at Rezeki Batam Hotel, Nagoya Mansion Hotel, ZIA Boutique Hotel and Asia Link Hotel, a recruitment system to recruit employees to support the business of Rezeki Batam Hotel, Nagoya Mansion Hotel, ZIA Boutique Hotel and Asia Link Hotel, development and training that carried out by each hotel so that there are more prospective employees, compensation for permanent employees every month or daily compensation for seasonal employees at Hotel Rezeki Batam, Hotel Nagoya Mansion, Hotel ZIA Boutique and Hotel Asia Link, employee assessment based on service and work methods, and maintenance in each hotel in developing its employees.*

**Keywords**— Employee management, Human resources, hotel

## PENDAHULUAN

Pada sebuah perusahaan, kebutuhan sumber daya manusia merupakan alat yang penting untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Jika tidak ada sumber daya manusia, maka perusahaan tidak dapat menjalankan aktivitas perusahaan dalam proses

produksi. Peran Manajer SDM sangat penting karena Manajer SDM dapat menentukan karyawan mana yang akan bekerja di perusahaan dengan kondisi yang ditentukan. Mulai dari perencanaan hingga perencanaan sumber daya manusia yang dipilih untuk bekerja di perusahaan, perekrutan sumber daya manusia untuk menciptakan karyawan yang berkualitas, melakukan pelatihan dan pengembangan skil untuk dapat meningkatkan potensi keterampilan yang dimiliki oleh setiap sumber daya manusia, kompensasi untuk sumber daya manusia yang bekerja dari target yang ditentukan, evaluasi sumber daya manusia. berfungsi untuk memperbaiki kesalahan yang dilakukan oleh karyawan, dan pemeliharaan sumber daya manusia yang mampu memajukan kinerja perusahaan.

Kenyataannya, kita dapat menyadari bahwa terkadang perusahaan yang berencana melakukan pemeliharaan sumber daya manusia tidak sesuai dengan apa yang seharusnya terjadi. Dengan rencana yang tidak matang, perekrutan yang salah, tidak ada pelatihan dan pengembangan sehingga tidak ada kemajuan di perusahaan, tidak ada kompensasi untuk sumber daya manusia yang bekerja tidak tepat sasaran, evaluasi pekerjaan yang buruk dan sewenang-wenang, dan memberhentikan karyawan terbaik perusahaan.

Ketidak tepatan perencanaan dalam memilih sumber daya manusia untuk kegiatan di perusahaan kurang optimal. Demikian pula dalam hal rekrutmen, pelatihan dan perluasan, kompensasi, dan penilaian pekerjaan yang sangat mempengaruhi perusahaan. kegiatan perusahaan yang tidak efisien akan menurunkan kinerja Jika hal ini terjadi maka pengelolaan sumber daya tidak akan berhasil.

## **METODE PENELITIAN**

Pada setiap langkah usaha Hotel banyak hal-hal yang harus benar-benar dibenahi dalam semua komponen hal tersebut, maka diharapkan dapat memenuhi semua kebutuhan yang diinginkan oleh semua SDM.

Akan Tetapi dalam kenyataannya sangat jauh berbeda dengan teori, maka ada beberapa masalah yang akan dibahas sebagai berikut:

1. Bagaimana cara perencanaan dalam pengadaan karyawan?
2. Bagaimana cara perekrutan dalam hotel tersebut?
3. Bagaimana pelatihan dan pengembangan karyawan yang sudah di rekrut?
4. Atas dasar apa pemberian kompensasi diberikan?
5. Bagaimana penilaian kerja bagi karyawan?
6. Bagaimana cara pemeliharaan karyawan hotel?

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Kata hotel berasal dari kata Perancis hostel, yang berarti “tempat berteduh bagi para pendatang” atau “sebuah bangunan yang menyediakan tempat berteduh dan makanan bagi masyarakat”. Oleh karena itu keberadaan asrama adalah untuk memenuhi kebutuhan masyarakat sebagai tempat tinggal sementara. Hostel ini merupakan cikal bakal hotel saat ini. Hotel merupakan penunjang beberapa kegiatan sektor pariwisata yang menyediakan fasilitas akomodasi dan tempat pertemuan antara wisatawan dan

---

pelaku industri. Pengertian hotel berdasarkan Keputusan Menteri Pariwisata dan Pos No. KM 94/HK103/MPPT 1987 adalah sebagai berikut: “Hotel adalah suatu jenis akomodasi yang menggunakan sebagian atau seluruh bangunannya untuk memberikan pelayanan, akomodasi, makanan dan minuman serta pelayanan lainnya kepada umum yang dikelola secara komersial dan memenuhi persyaratan ditetapkan dalam keputusan pemerintah.

Hotel merupakan bisnis jasa yang mengandalkan sepenuhnya pada sumber daya manusia. Manajemen SDM memegang peranan yang sangat penting dalam mengelola bisnis hotel. Manajemen SDM meliputi perencanaan, rekrutmen, pengembangan dan pelatihan, kompensasi, penilaian, serta pemeliharaan karyawan.

## **1. Perencanaan**

George Milkovich dan Paul C. Nystrom, menyatakan bahwa perencanaan SDM merupakan proses peramalan, pengembangan, pengimplementasian dan pengontrolan yang menjamin perusahaan mempunyai kesesuaian jumlah pegawai, penempatan pegawai secara benar, waktu yang tepat, yang secara otomatis lebih bermanfaat.

Perencanaan SDM adalah serangkaian kegiatan atau kegiatan yang dilakukan secara sistematis dan strategis terkait dengan prediksi kebutuhan tenaga kerja atau karyawan di masa depan dalam suatu organisasi (publik, bisnis) dengan menggunakan sumber informasi yang tepat untuk menyediakan energi dalam jumlah dan kualitas yang dibutuhkan.

Perancangan sumber daya manusia di hotel yang dilaksanakan karena pembangunan hotel memiliki arti yang sangat penting. Hal ini dianggap penting karena dalam mengelola sebuah bisnis hotel didukung oleh sumber daya manusia yang mumpuni yang dapat melayani pengguna dengan baik.

Di Hotel Rezeki Batam yang awalnya hanya homestay bagi turis asing, menjadi hotel yang hanya memiliki beberapa kamar dan saat ini dapat dikembangkan menjadi hotel, dimana ada rencana untuk menentukan penambahan tenaga kerja. Penambahan karyawan ditentukan sesuai dengan kebutuhan yang ada, misalnya pada bulan-bulan tertentu yaitu bulan dimana Hotel Duta Garden menerima banyak pelanggan maka akan dilakukan penambahan karyawan. Dari sebuah hotel dengan beberapa kamar, Hotel Duta Garden memiliki 2 pengelola taman diantaranya pengelola kolam renang, 3 room boys, 2 satpam, 3 resepsionis, dan 4 pekerja dapur (koki). Setelah perluasan hotel yang terletak tepat di depan hotel maka perlu direncanakan penambahan karyawan, untuk pengelola taman menambah 5 orang, untuk 3 kamar tambahan server 4 orang, untuk satpam tambah 3 orang, di resepsionis tambah 5 orang, dan untuk juru masak menjadi 8 orang. Pada bulan Juli yang merupakan musim liburan bagi orang Eropa, jumlah sewa kamar akan meningkat, dan di sinilah akan ada tambahan pekerja musiman. Selain itu, penambahan atau pengurangan karyawan tergantung pada kebutuhan untuk tidak bekerja terlalu banyak.

Di Nagoya Mansion Hotel, perencanaan karyawan dilihat dari kebutuhan hotel. Kebutuhan karyawan dilihat dari jumlah jam kerja, jumlah kamar, dan ukuran hotel. Nagoya Mansion Hotel memiliki 5 departemen di setiap pekerjaan, yaitu Divisi Kamar, Divisi Makanan dan Minuman, Divisi Administrasi dan Umum, dan Divisi Teknik dan Transportasi. Divisi Room terdiri dari receptionist, housekeeper, room maid dan PA Service (Packing Area), dan pool Attendant. Bagian Makanan dan Minuman terdiri dari bagian produk dan layanan. Divisi AG terdiri dari security dan back office, sedangkan

divisi ET terdiri dari teknisi dan driver. Saat ini Nagoya Mansion Hotel memiliki karyawan yang terdiri dari 5 orang di bagian reception, 9 orang di bagian housekeeping, 2 orang petugas pool, 10 orang di bagian Makanan dan Minuman, 5 orang satpam, 5 orang di bagian ET, dan lain-lain di dalam kamar. dan PA, back office dan jasa manajemen. Jika ada penambahan atau pengurangan pegawai, tergantung kebutuhan kedepannya.

Dalam pengembangan ZIA Boutique Hotel, pemilik berencana untuk mengadakan resepsi untuk membantu menjalankan aktivitas hotel. Pengadaan karyawan dilakukan sesuai dengan bagian yang tersedia di hotel. Di resepsionis ada 5 orang, satpam 3 orang, dapur 4 orang, dan ruang kamar 5 orang. Jumlah karyawan di Hotel Musafira adalah 11 orang. ZIA Boutique Hotel juga memberikan bekal bagi karyawan musiman, yaitu pada saat liburan sekolah dan musim lebaran.

Perencanaan dilakukan oleh Asia Link Hotel. Rencana ini dibuat jika ada karyawan yang keluar atau hanya jika ada acara tertentu. Saat ini, Asia Link Hotel memiliki 16 karyawan, terdiri dari 3 resepsionis, 3 karyawan FNB, 3 staf teknik, 7 staf housekeeping, dan 2 staf akuntansi. Penambahan pegawai dilakukan hanya pada saat diadakan acara-acara tertentu, yaitu dengan pekerja pembantu atau yang sering disebut dengan pekerja harian. Pada dasarnya pengadaan di Asia Link Hotel dilakukan sesuai kebutuhan.

Perencanaan penambahan atau pengurangan karyawan dilakukan berdasarkan kebutuhan yang akan datang, sesuai dengan acara yang diadakan, dan sesuai dengan jumlah tamu hotel yang datang pada bulan tertentu. Namun perlu dilakukan perencanaan yang matang agar kegiatan di hotel berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

## 2. Rekrutmen

Mempekerjakan adalah hal terpenting dalam menjalankan bisnis. Hal ini karena melalui perekrutan perusahaan dapat memilih karyawannya yang kualitas untuk mendukung perusahaan dalam mencapai tujuannya. Strategi rekrutmen yang diterapkan dalam bisnis hotel berbeda.

Sumber rekrutmen di Hotel Rezeki Batam adalah sumber eksternal, yaitu orang yang direkrut dari luar perusahaan melalui iklan di surat kabar, rekrutmen berbasis kontrak, Rekrutmen Tenaga Kerja Kontingen (rekrutmen sementara), dan lain-lain. diminta oleh pemilik. Metode rekrutmen sesuai kebutuhan. Rekrutmen dilakukan dari tetangga, dari orang yang telah dilatih (PKL) di Hotel Rezeki Batam, melalui lowongan, dan perekrutan dari perusahaan outsourcing. Rezeki Hotel Batam memiliki beberapa divisi dalam pekerjaannya yaitu resepsionis, roomboy, cook chef, satpam, dan orang yang mengelola taman. Persyaratan untuk setiap bagian adalah sebagai berikut:

1. Resepsionis: perempuan atau laki-laki, mengerti tentang Yogyakarta dan pariwisata, bahasa Inggris aktif, lulus dari studi perhotelan dan pariwisata, dan bersedia bekerja dan belajar,
2. Roomboy: laki-laki, bersedia bekerja, dan menguasai keterampilan dalam layanan kamar,
3. Satpam: sesuai kontrak dengan perusahaan outsourcing
4. Pengelola kebun: laki-laki dan mampu mengelola dan mengolah kebun
5. Koki memasak: pria atau wanita, memiliki keterampilan memasak, minimal SMK jurusan seni kuliner.

Seleksi dilakukan di resepsionis dan chef memasak dengan melalui tahap tes. Tes di resepsionis adalah melalui tes profisiensi tentang Yogyakarta dan pariwisata, kemudian tes bahasa Inggris, yang menceritakan sesuatu menggunakan bahasa Inggris. Untuk chef, tes dilakukan dengan memasak makanan Indonesia dan luar negeri sesuai masakan hotel. Evaluasi dalam pemilihan resepsionis dilakukan oleh kepala tetapi untuk koki penilaian dilakukan oleh manajer hotel yang dulu mengoperasikan FB (Food And Beverage) di Batam. Satpam tidak melalui tahap seleksi, diambil dari perusahaan outsourcing, bagian roomboy diambil dari orang-orang yang telah menerima tugas praktek (PKL) dari sekolah atau akademi perhotelan di Hotel Rezeki Batam. Rekrutmen musiman terjadi pada bulan Juni selama musim liburan. Pada tahap seleksi, pemilihan menggambarkan pekerjaan yang dilakukan atau yang sering disebut dengan Job Description.

Sumber rekrutmen di Nagoya Mansion Hotel adalah sumber internal dan eksternal. Internal sourcing yang dilakukan pada sistem rekrutmen Hotel Nagoya Mansion adalah dengan menawarkan posisi kepada karyawan dari berbagai divisi yang berpotensi untuk mengisi divisi lain yang sedang mengalami lowongan dan dari berkas pelamar yang telah masuk. Dari sumber eksternal, rekrutmen dilakukan melalui lembaga lain, misalnya melalui akademi pariwisata dan perhotelan dan membuka lowongan melalui surat kabar. Metode rekrutmen sesuai kebutuhan. Dari segi persyaratan, secara umum pelamar harus berpenampilan menarik, memiliki keterampilan dan dasar di setiap bidang yang dilamar, serta memiliki pengetahuan. Kebutuhan khusus dilihat dari.

1. Resepsionis: pendidikan, usia maksimal 25 tahun, pengalaman, kemampuan bahasa asing,
2. Administrasi: usia maksimal 27 tahun, keterampilan komputer, dan keterampilan akuntansi. korespondensi,
3. Bagian FB: kemampuan memasak masakan luar negeri, SMK atau D3 jurusan seni kuliner dengan banyak pengalaman,
4. Keamanan: ijazah satpam atau sejenisnya.
5. Teknik: SMK atau D3 jurusan teknik dengan banyak pengalaman.

Seleksi rekrutmen melalui tahap wawancara dan pelatihan untuk bagian FB. Dalam evaluasi, yang dievaluasi adalah kriteria yang telah ditentukan dari pihak hotel dan dari sikap. Pemilih juga menjelaskan apa yang akan dilakukan pemohon.

Di ZIA Boutique Hotel sumber rekrutmen adalah Sumber Eksternal yang berasal dari Rekrutmen Tenaga Kerja Kontrak (rekrutmen tenaga kerja sementara) dan melalui iklan. Rekrutmen dilakukan dengan memasang iklan di surat kabar dan dari kerabat karyawan. Metode rekrutmen sesuai kebutuhan. Di ZIA Boutique Hotel terdapat beberapa bagian pekerjaan yaitu resepsionis, satpam, chef, dan roommate. Persyaratan untuk setiap karyawan adalah sebagai berikut:

1. Resepsionis: ramah kepada tamu, jujur, muslim, wanita atau pria,
2. Satpam: laki-laki, ahli bela diri, muslim, dan jujur,
3. Koki memasak: pria atau wanita, memiliki keterampilan memasak, beragama Islam, dan jujur
4. Roomboy: laki-laki, Muslim, jujur dan memiliki keterampilan dalam layanan kamar.

Seleksi yang dilakukan untuk resepsionis, satpam, dan teman sekamar adalah tes wawancara. Dalam tes yang dinilai adalah sikap, perilaku, dan etika. Kokinya diambil dari lulusan sekolah menengah kejuruan jurusan seni kuliner. Satpam yang diutamakan adalah yang memiliki pengalaman sebagai satpam. Rekrutmen musiman dilakukan pada saat musim liburan sekolah dan akhir tahun. Pemilih juga menjelaskan pekerjaan yang akan dilakukan oleh pemohon.

Sumber rekrutmen yang dilakukan oleh Asia Link Hotel adalah sumber eksternal yaitu Contingent Workforce Reqruting (rekrutmen sementara), melalui iklan media massa dan media elektronik, pengumuman di sekolah atau akademi perhotelan dan pariwisata, dan dari rekan-rekan Asia Link Hotel. Metode rekrutmen sebagian sesuai kebutuhan. Persyaratan ditentukan dalam bagian.

1. Resepsionis: d3 tur pendidikan, bahasa Inggris aktif, pengalaman minimal satu tahun di bidangnya.
2. FNB / dapur: pengalaman kerja lebih disukai, bahasa Inggris aktif, setidaknya satu tahun pengalaman di bidang terkait.
3. Housekeeping: Pendidikan D3 perhotelan, Bahasa Inggris aktif, pengalaman minimal dua tahun di bidang terkait di hotel yang sama.
4. Teknik: Pendidikan D3 teknik mesin, pengalaman minimal satu tahun di bidangnya.
5. Akuntansi: Pendidikan D3 akuntansi, pengalaman minimal 1 tahun di bidangnya.

Seleksi dilakukan dalam beberapa tahap, pertama mengirimkan CV melalui email, tahap kedua tingkat administrasi pemeriksaan silang pengalaman kerja dengan tempat kerja, kemudian dipanggil dan kemudian mewawancarai kepala departemen masing-masing. Kefasihan berbahasa Inggris dapat dilihat pada saat wawancara. Deskripsi pekerjaan di tingkat seleksi tidak dijelaskan, karena deskripsi pekerjaan akan menjadi subjek pertanyaan selama wawancara. Dalam rekrutmen, keempat hotel memiliki sistem rekrutmen yang berbeda. Untuk mendapatkan pegawai yang lebih berkualitas, rekrutmen harus melalui tahapan rekrutmen. Dalam merekrut tenaga kerja musiman tidak melakukan tahapan seleksi karena diambil dari SMK atau akademi jurusan pariwisata dan perhotelan yang sudah memahami ilmu perhotelan.

### **3. Pengembangan dan Pelatihan**

Pengembangan adalah perolehan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang meningkatkan kemampuan karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan pekerjaan yang berubah dari klien dan pelanggan. Pelatihan difokuskan untuk membantu karyawan melakukan tugas mereka saat ini.

Pengembangan dan pelatihan dilakukan untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai yang sudah lama bekerja atau yang baru bekerja, kebutuhan pengembangan dan pelatihan dalam bisnis perhotelan akan membantu para pemimpin dalam proses pencapaian tujuan kinerja hotel.

### **4. Kompensasi**

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan biasanya ditentukan oleh perusahaan sesuai dengan kemampuan perusahaan, prestasi kerja, dan sesuai dengan jabatan karyawan. Kompensasi dapat diberikan secara bulanan, mingguan, harian, per jam, atau sesuai dengan jumlah karyawan yang memproduksi barang.

---

Ada banyak cara untuk memberikan kompensasi kepada karyawan. Manajemen hotel dapat menentukan metode evaluasi sesuai dengan target dan tujuannya.

## **5. Penilaian Kinerja**

Penilaian melibatkan pengumpulan informasi dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang perilaku, gaya komunikasi, atau keterampilan mereka. Penilaian Pekerjaan adalah proses dimana organisasi memperoleh informasi tentang seberapa baik karyawan melakukan tugas mereka.

Menilai kinerja karyawan bukanlah hal yang mudah. Berbagai aspek penilaian dilakukan untuk menilai karyawan di perusahaan. Setiap perusahaan menentukan penilaian sesuai dengan pekerjaan di perusahaan itu.

Karyawan merupakan aset utama dalam menjalankan bisnis perhotelan, perlu adanya penilaian khusus untuk mengetahui sejauh mana kinerja karyawan perusahaan telah mencapai tujuannya.

## **6. Pemeliharaan**

Pemeliharaan SDM merupakan upaya membina dan mengembangkan fisik, mental, sikap, dan perilaku karyawan agar karyawan menjadi loyal dan dapat bekerja secara optimal sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Pemeliharaan karyawan dapat dilakukan dengan berbagai cara, seperti melakukan perawatan karyawan dengan melakukan kunjungan ke seluruh karyawan dan pimpinan, pembacaan setiap dua minggu sekali, memberikan program pelatihan dan kesejahteraan yang diberikan oleh hotel, dan pemeliharaan karyawan sesuai dengan kemampuan pemilik.

Pemeliharaan karyawan sangat diperlukan karena perekrutan sangat sulit, hal ini karena sifat setiap karyawan berbeda.

## **7. Rekomendasi**

1. Merencanakan dengan membuat analisis kepegawaian, jumlah pegawai, besaran kompensasi yang akan diberikan kepada pegawai, saat diadakan pelatihan pegawai, dibuat aturan kerja, dan yang terpenting jelas kualitas dan jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.
2. Sistem rekrutmen dari sumber eksternal yaitu melalui internet yang mengkhususkan diri pada lowongan kerja Yogyakarta. Buat deskripsi rinci, spesifikasi, dan standar kinerja. Metode seleksi berfokus pada lima standar, yaitu keandalan, validitas, penerapan umum, kegunaan, dan validitas.
3. Pengembangan dan pelatihan karyawan hotel, yaitu meningkatkan kemampuan bahasa asing selain bahasa Inggris melalui kursus dan melalui studi kasus dari situasi nyata atau fiksi.
4. Gaji diberikan berdasarkan prestasi kerja.
5. Karyawan dievaluasi berdasarkan sikap, keterampilan, standar kerja, pelayanan, kebersihan, ketepatan, pengetahuan kerja, kreativitas, kualitas kerja, kooperatif, kualitas pribadi, keandalan, dan evaluasi dari tamu hotel.

## **SIMPULAN**

Mengelola sumber daya manusia di masing-masing berbeda, bahkan di bidang bisnis yang sama, yaitu Perusahaan sangat mementingkan bisnis hotel, tetapi setiap hotel memiliki strategi sendiri untuk mengelola hotelnya. Secara keseluruhan dalam manajemen sumber daya manusia di ketiga hotel, mulai dari perencanaan hingga pemeliharaan hingga meminimalkan PHK dari hotel hampir sama. Dalam perencanaan semua hotel menambah atau mengurangi karyawan sesuai dengan kebutuhannya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

1. Hasibuan, Malayu S.P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara. Muhtar,
2. Entang Adhy. 2009. Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia Yang Efektif.
3. Noe, Raymond A., John R. Hollenbeck, Barry Gerhart, Dan Patrick M. Wright . 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.