

## Peningkatan Efisiensi Pengelolaan OJT Melalui *Candidate Experience* Sebagai Wujud *Employer Branding* di Hotel Maxone Tidar Surabaya

Vreya Sheren Firmansyah<sup>1</sup>, Wilma Cordelia Izaak<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur, Indonesia

Email: [23012010159@student.upnjatim.ac.id](mailto:23012010159@student.upnjatim.ac.id)<sup>1</sup>, [Wilma.izaak.mnj@upnjatim.ac.id](mailto:Wilma.izaak.mnj@upnjatim.ac.id)<sup>2</sup>

Corresponding Author: Vreya Sheren Firmansyah

### ABSTRAK

Pengelolaan *On the Job Training* (OJT) sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia di industri perhotelan, khususnya dalam membentuk kesiapan kerja dan profesionalisme peserta magang. Hotel Maxone Tidar Surabaya sebagai hotel berkonsep urban dan modern berupaya meningkatkan kualitas pengelolaan OJT tidak hanya sebagai sarana pembelajaran, tetapi juga sebagai strategi pembentukan *employer branding* dan citra positif sebagai tempat magang yang profesional. Permasalahan utama yang dihadapi adalah bagaimana meningkatkan efisiensi pengelolaan OJT seiring dengan meningkatnya jumlah peserta, tanpa mengurangi kualitas pengalaman yang dirasakan oleh peserta. Salah satu pendekatan yang diterapkan adalah penguatan *Candidate Experience*, yaitu pengalaman menyeluruh yang dirasakan peserta sejak tahap rekrutmen, seleksi, penerimaan, orientasi kerja, pendampingan, hingga evaluasi akhir OJT. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis peran *Candidate Experience* dalam meningkatkan efisiensi pengelolaan OJT sekaligus memperkuat citra Hotel Maxone Tidar Surabaya sebagai tempat magang yang profesional dan ramah bagi peserta. Metode penulisan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif melalui kajian literatur terkini yang relevan dengan konsep *Candidate Experience*, manajemen OJT, dan *employer branding*, serta pengamatan terhadap praktik pengelolaan OJT di lingkungan hotel. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa pengalaman peserta yang positif, yang ditandai dengan komunikasi yang jelas, proses administrasi yang tertata, pendampingan yang terstruktur, serta lingkungan kerja yang mendukung, mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan OJT. Selain itu, *Candidate Experience* yang baik turut membangun persepsi positif terhadap organisasi dan memperkuat reputasi hotel di kalangan institusi pendidikan dan calon tenaga kerja.

Kata Kunci: OJT, *Candidate Experience*, *Employer Branding*, Hotel Maxone Tidar Surabaya, Manajemen SDM

### ABSTRACT

The management of *On the Job Training* (OJT) plays a strategic role in human resource development within the hospitality industry, particularly in shaping work readiness and professional competence of internship participants. Hotel Maxone Tidar Surabaya, as an urban and modern hotel, seeks to improve the quality of its OJT management not only as a learning platform but also as a strategy to strengthen *employer branding* and to build a positive image as a professional internship provider. The main issue addressed in this study is how to enhance the efficiency of OJT management in line with the increasing number of participants without compromising the quality of participants' experiences. One approach implemented is the reinforcement of *Candidate Experience*, defined as the overall experience perceived by participants from the recruitment and selection stages to acceptance, work orientation, mentoring, and final evaluation of the OJT program. This article aims to analyze the role of *Candidate Experience*

*in improving the efficiency of OJT management while simultaneously strengthening the image of Hotel Maxone Tidar Surabaya as a professional and participant-friendly internship institution. The writing method employs a descriptive qualitative approach through a review of recent literature related to Candidate Experience, OJT management, and employer branding, complemented by observations of OJT management practices within the hotel environment. The results indicate that positive participant experiences, characterized by clear communication, well-organized administrative processes, structured mentoring, and a supportive work environment, significantly contribute to the effectiveness and efficiency of OJT implementation. Furthermore, a positive Candidate Experience helps build favorable organizational perceptions and enhances the hotel's reputation among educational institutions and prospective employees.*

*Keywords: OJT (On the Job Training), Candidate Experience, Employer Branding, Hotel Maxone Tidar Surabaya, Human Resource Management.*

## PENDAHULUAN

Perkembangan industri perhotelan yang semakin kompetitif menuntut setiap hotel untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang unggul, adaptif, dan profesional. Kualitas layanan yang diberikan kepada tamu tidak hanya bergantung pada teknologi maupun fasilitas fisik, tetapi sangat ditentukan oleh keterampilan dan sikap tenaga kerja yang berada di garis depan. Oleh karena itu, berbagai hotel menerapkan program *On the Job Training* (OJT) sebagai strategi pengembangan SDM sekaligus sarana perekrutan talenta baru. OJT memungkinkan peserta untuk belajar langsung di lingkungan kerja nyata, menguasai prosedur operasional, dan menyesuaikan diri dengan budaya organisasi (Suhartini & Nugraheni, 2022)

Dalam praktiknya, keberhasilan OJT tidak hanya ditentukan oleh materi dan instruksi kerja, tetapi juga oleh bagaimana pengalaman peserta selama menjalani proses tersebut. Konsep *Candidate Experience* yang awalnya lebih banyak digunakan dalam proses rekrutmen kini berkembang menjadi salah satu landasan utama dalam pengelolaan program magang dan pembelajaran kerja. *Candidate Experience* mencakup seluruh persepsi, interaksi, dan pengalaman yang dirasakan kandidat sejak tahap pendaftaran, proses seleksi, komunikasi dari HRD, pelaksanaan orientasi, pendampingan kerja, hingga evaluasi akhir (Agarwal & Garg, 2022) Pengalaman ini menjadi faktor yang memengaruhi motivasi, kinerja, dan persepsi peserta OJT terhadap hotel sebagai tempat belajar dan tempat bekerja.

Hotel Maxone Tidar Surabaya, sebagai salah satu hotel yang berkembang di kawasan perkotaan, rutin menerima peserta OJT dari berbagai sekolah dan institusi pendidikan. Program OJT yang dijalankan bertujuan untuk memberikan pengalaman kerja nyata sekaligus membantu operasional hotel, terutama pada divisi yang membutuhkan dukungan tenaga kerja tambahan. Namun, dalam pelaksanaannya, sejumlah tantangan masih ditemui, seperti koordinasi komunikasi yang belum optimal, kurangnya standar pelayanan terhadap peserta magang, hingga proses dokumentasi dan pendampingan yang tidak seragam antar departemen. Situasi tersebut berpotensi menurunkan efisiensi pengelolaan OJT serta memengaruhi persepsi peserta terhadap hotel.

Di sisi lain, *Candidate Experience* yang dirancang dengan baik dapat memberikan dua manfaat strategis bagi hotel. Pertama, meningkatkan efisiensi pengelolaan OJT karena proses yang lebih terstruktur, transparan, dan mudah

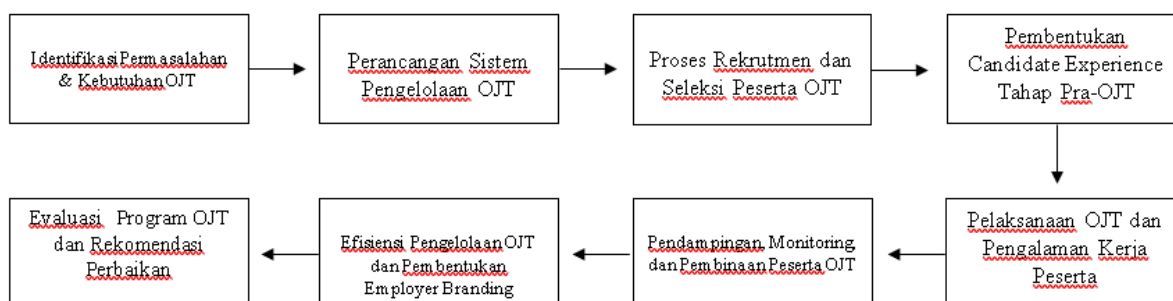
dipahami peserta. Komunikasi yang jelas, alur administrasi yang sederhana, serta pendampingan yang konsisten dapat mengurangi risiko kesalahan dan meningkatkan produktivitas peserta magang. Kedua, *Candidate Experience* berperan dalam memperkuat employer branding. Menurut (Backhaus & Tikoo, 2004) *employer branding* adalah upaya organisasi membangun citra positif sebagai tempat bekerja sehingga mampu menarik dan mempertahankan talenta berbakat. Dalam konteks perhotelan, peserta OJT merupakan bagian dari external talent pool yang dapat menjadi karyawan masa depan atau agen komunikasi yang menyebarkan pengalaman mereka. Jika pengalaman OJT mereka positif, hal tersebut mendorong reputasi hotel sebagai tempat kerja yang profesional, suportif, dan ramah terhadap talenta muda (Theurer et al., 2018)

Studi oleh (Ghosh & Raj, 2020) menunjukkan bahwa pengalaman kandidat yang positif sejak awal interaksi akan meningkatkan niat kandidat untuk memperoleh karier di organisasi tersebut. Dengan demikian, Hotel Maxone Tidar Surabaya memiliki peluang besar untuk memperkuat citra dan daya tariknya melalui peningkatan kualitas pengalaman peserta OJT. Oleh sebab itu, diperlukan kajian komprehensif mengenai bagaimana penerapan *Candidate Experience* dapat berkontribusi terhadap peningkatan efisiensi pengelolaan OJT sekaligus memperkuat *employer branding* hotel.

Berdasarkan pemaparan tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna mengidentifikasi aspek-aspek yang perlu diperbaiki dalam pengelolaan OJT, memahami dampak *Candidate Experience* terhadap persepsi peserta, serta merumuskan strategi peningkatan program OJT yang lebih efektif dan berorientasi pada pembentukan citra positif perusahaan.

## METODE PENELITIAN

Artikel ini disusun menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif melalui observasi secara langsung untuk membahas pengelolaan *On the Job Training* (OJT) melalui penguatan *candidate experience* sebagai upaya meningkatkan efisiensi pengelolaan OJT dan membentuk *employer branding* di Hotel Maxone Tidar Surabaya. Pendekatan ini dipilih karena mampu menguraikan proses, pengalaman, serta praktik pengelolaan OJT secara runtut dan kontekstual dalam lingkungan industri perhotelan (Creswell & Poth, 2018)



Gambar 1. SOP penerimaan peserta OJT di Hotel Maxone Tidar Surabaya

Alur penulisan artikel ini disusun dalam delapan tahapan SOP penerimaan peserta OJT yang ditunjukkan pada gambar 1. Pada gambar menunjukkan tahapan

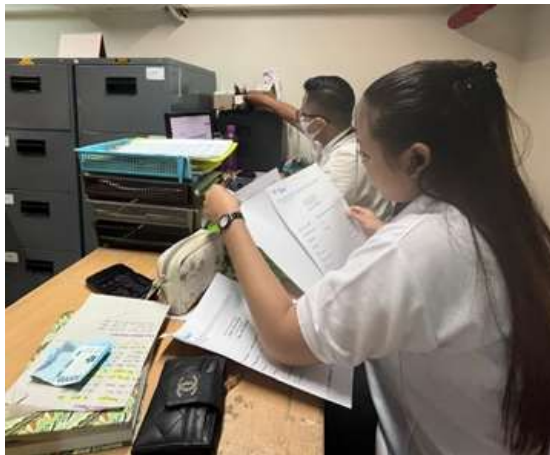
pertama yaitu identifikasi permasalahan dan kebutuhan program OJT, yang berfokus pada pemetaan kebutuhan tenaga pendukung operasional di setiap departemen baik dari segi jumlah maupun kompetensi yang dibutuhkan. Identifikasi yang tepat akan membantu program OJT berjalan lebih terarah dan sesuai dengan kebutuhan operasional hotel serta tujuan pembelajaran peserta. Tahap kedua adalah perancangan sistem pengelolaan OJT, yang mencakup penyusunan alur kerja, pembagian peran antara *Human Resource Department* (HRD) dan departemen terkait, serta penetapan standar pelaksanaan program OJT. Tahap ketiga yaitu proses rekrutmen dan seleksi peserta OJT, dilakukan melalui penerimaan proposal dan CV dari sekolah atau institusi Pendidikan, pada tahap ini membahas mekanisme penyaringan administrasi dan penilaian kesesuaian peserta terhadap kebutuhan hotel.

Tahap keempat difokuskan pada pembentukan *Candidate Experience* tahap pra-OJT, yang meliputi proses komunikasi awal, penerimaan peserta, serta pemberian orientasi dan informasi sebelum peserta memulai kegiatan OJT. Tahap kelima adalah pelaksanaan OJT dan pengalaman kerja peserta, yang menguraikan aktivitas kerja peserta di masing-masing departemen serta proses adaptasi terhadap budaya dan lingkungan kerja hotel. Selanjutnya, tahap keenam membahas pendampingan, monitoring, dan pembinaan peserta OJT yang dilakukan oleh HRD dan Head of Department (HOD) untuk memastikan kelancaran pelaksanaan OJT dan pengembangan kompetensi peserta.

Tahap ketujuh dalam alur penulisan ini adalah analisis efisiensi pengelolaan OJT dan pembentukan employer branding, yang menelaah keterkaitan antara pengalaman positif peserta dengan peningkatan efektivitas pengelolaan OJT serta citra Hotel Maxone Tidar Surabaya sebagai tempat magang yang profesional. Tahap terakhir adalah evaluasi program OJT dan rekomendasi perbaikan, yang berisi penilaian terhadap keseluruhan pelaksanaan OJT serta penyusunan rekomendasi sebagai dasar pengembangan program OJT di masa mendatang. Melalui alur penulisan ini, artikel diharapkan mampu memberikan gambaran yang sistematis dan aplikatif mengenai penerapan *Candidate Experience* dalam pengelolaan OJT di industri perhotelan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi peserta OJT di Hotel Maxone Tidar Surabaya telah berjalan secara sistematis melalui tahapan penyaringan proposal dan *Curriculum Vitae* (CV) yang dikirimkan oleh pihak sekolah. Proses *screening* dilakukan oleh tim *Human Resource Department* (HRD) untuk menilai kesesuaian latar belakang pendidikan, jurusan, serta kompetensi awal peserta dengan kebutuhan masing-masing departemen. Peserta yang dinilai memenuhi kriteria kemudian diproses ke tahap selanjutnya.



Gambar 2. Proses *screening* CV dan proposal OJT bersama tim HRD Hotel Maxone Tidar Surabaya

Tahapan seleksi ini mencerminkan penerapan *Candidate Experience* sejak awal interaksi antara peserta dan organisasi. Proses yang jelas dan profesional membantu mengurangi ketidakpastian peserta serta meningkatkan efisiensi pengelolaan OJT karena hanya kandidat yang relevan yang diproses lebih lanjut. Hal ini sejalan dengan konsep *Candidate Experience* yang menekankan pentingnya pengalaman positif sejak tahap awal rekrutmen untuk membangun persepsi positif terhadap organisasi.

Temuan ini sejalan dengan berbagai sumber yang menyatakan bahwa proses seleksi yang transparan dan terstruktur mampu meningkatkan kepuasan kandidat serta memperkuat citra organisasi sebagai tempat kerja yang profesional. Dalam konteks pengabdian, praktik ini memberikan implikasi bahwa institusi penerima magang perlu memperhatikan kualitas interaksi awal sebagai bagian dari strategi pengelolaan SDM.

Hasil pelaksanaan menunjukkan bahwa tahap penerimaan peserta OJT dilakukan secara formal dan terkoordinasi dengan pihak sekolah atau institusi terkait. Peserta OJT diterima secara resmi bersama guru pendamping, dilanjutkan dengan penyampaian informasi awal terkait aturan, jadwal, serta sistem kerja di Hotel Maxone Tidar Surabaya. Selain itu, peserta juga mendapatkan orientasi awal sebelum memasuki lingkungan kerja.



Gambar 3. Penerimaan peserta OJT bersama guru pendamping dari sekolah

Pada gambar diatas menunjukkan proses penerimaan peserta OJT Bersama guru pendamping dari pihak sekolah dan tim HRD dari pihak hotel. Tahap ini berperan penting dalam membentuk *Candidate Experience* pra-OJT karena menjadi titik awal adaptasi peserta terhadap budaya organisasi. Proses penerimaan yang tertib dan komunikatif membantu peserta merasa dihargai dan diterima sebagai bagian dari organisasi, sehingga mendukung kesiapan mental dan profesional peserta dalam menjalani OJT.

Hasil pembahasan ini menunjukkan bahwa pengalaman awal yang positif dapat meningkatkan keterlibatan dan motivasi peserta selama masa magang. Implikasi praktisnya adalah bahwa orientasi dan penerimaan peserta perlu diposisikan sebagai bagian strategis dalam pengelolaan OJT, bukan sekadar kegiatan administratif.

Pelaksanaan OJT di Hotel Maxone Tidar Surabaya dilakukan melalui penempatan peserta pada departemen yang sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kebutuhan hotel. Peserta mendapatkan orientasi awal, termasuk hotel tour, untuk mengenal lingkungan kerja, alur operasional, dan fungsi masing-masing departemen. Selama masa OJT, peserta menjalankan tugas harian dengan pendampingan langsung dari Head of Department (HOD) serta pemantauan dari HRD.

Pendampingan dan monitoring yang dilakukan secara berkelanjutan berkontribusi terhadap kelancaran pelaksanaan OJT serta pembentukan pengalaman kerja yang bermakna bagi peserta. Dari sisi efisiensi, pendampingan yang terarah membantu mengurangi kesalahan kerja dan mempercepat proses adaptasi peserta. Sementara itu, dari sisi *Candidate Experience*, peserta merasa dibimbing dan dihargai, sehingga meningkatkan keterlibatan dan motivasi kerja. Hasil ini memperkuat pandangan bahwa pengalaman kerja yang positif selama OJT merupakan faktor penting dalam mendukung efektivitas program magang.

Pada akhir periode OJT, peserta menjalani evaluasi kinerja yang dilakukan oleh HOD dan HRD berdasarkan aspek keterampilan, sikap kerja, dan kedisiplinan. Hasil evaluasi tersebut diwujudkan dalam pemberian sertifikat OJT yang memuat penilaian kinerja peserta. Sertifikat ini tidak hanya menjadi bukti partisipasi, tetapi juga bentuk penghargaan atas kontribusi peserta selama menjalani OJT.



Gambar 4. Pemberian sertifikat kepada peserta OJT pada akhir periode

Pada Gambar 4 menunjukkan kegiatan pemberian sertifikat yang disertai penilaian kinerja untuk memperkuat *Candidate Experience* pada tahap akhir OJT.

Peserta merasa bahwa kontribusi dan usaha mereka diakui secara resmi, yang berdampak positif pada persepsi terhadap organisasi. Hal ini berkontribusi langsung pada pembentukan *employer branding* Hotel Maxone Tidar Surabaya sebagai tempat magang yang profesional dan menghargai peserta.

Hasil ini sejalan dengan konsep *employer branding* yang menekankan pentingnya pengalaman positif karyawan dan peserta magang dalam membangun reputasi organisasi. Implikasi praktis dari temuan ini adalah bahwa evaluasi dan apresiasi peserta OJT perlu dikelola secara serius sebagai bagian dari strategi jangka panjang pengembangan SDM dan citra organisasi.

Evaluasi dan pemberian sertifikat berperan sebagai tahap akhir pembentukan *Candidate Experience* yang positif. Pengakuan resmi atas kinerja peserta memperkuat persepsi bahwa Hotel Maxone Tidar Surabaya merupakan tempat magang yang menghargai proses pembelajaran dan pengembangan individu. Pengalaman positif tersebut secara tidak langsung berkontribusi pada penguatan *employer branding*, karena peserta cenderung menyebarkan kesan positif kepada institusi pendidikan maupun lingkungan sosialnya. Dengan demikian, pengelolaan OJT yang efisien dan berorientasi pada pengalaman peserta terbukti memiliki peran strategis dalam membangun citra hotel sebagai organisasi yang profesional dan ramah terhadap peserta magang.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan *On the Job Training* (OJT) di Hotel Maxone Tidar Surabaya yang berorientasi pada *Candidate Experience* mampu meningkatkan efisiensi pelaksanaan program magang secara keseluruhan. Penguatan pengalaman peserta sejak tahap rekrutmen, penerimaan, pelaksanaan kerja, pendampingan, hingga evaluasi akhir membantu menciptakan alur OJT yang lebih terstruktur, komunikatif, dan mudah dipahami oleh peserta. Proses ini tidak hanya mendukung kelancaran operasional hotel, tetapi juga meningkatkan kesiapan kerja, motivasi, serta keterlibatan peserta selama mengikuti program OJT.

Selain meningkatkan efisiensi pengelolaan OJT, penerapan *Candidate Experience* juga berkontribusi signifikan terhadap pembentukan *employer branding* Hotel Maxone Tidar Surabaya. Pengalaman magang yang positif, profesional, dan apresiatif mendorong terbentuknya persepsi positif peserta terhadap hotel sebagai tempat magang yang berkualitas dan ramah terhadap pengembangan sumber daya manusia. Dengan demikian, pengelolaan OJT berbasis *Candidate Experience* dapat dijadikan sebagai strategi berkelanjutan dalam memperkuat citra organisasi serta menarik minat institusi pendidikan dan calon peserta magang di masa mendatang.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ambler, T., & Barrow, S. (1996). The employer brand. *Journal of Brand Management*, 4(3), 185–206. <https://doi.org/10.1057/bm.1996.42>
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.

- Endaryanti, D., & Riawan, A. (2023). Peran pengalaman On the Job Training dalam memperkuat kesiapan kerja mahasiswa Diploma Tiga perhotelan. *MABHA Jurnal*, 4(2). <https://doi.org/10.70018/mb.v4i2.64>
- Lestari, N. S., & Millenia, E. (2022). Pengaruh pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa perhotelan. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 5(3), 210–218.
- Putri, I. P. S., Rangkuti, P. A., Tambunan, T. H., & Ferdian, F. (2023). From industry to career: Assessment of internship experience advantage for future career readiness in the hotel industry. *Jurnal Pendidikan Dan Perhotelan*, 3(1).
- Rafki, A., Susanti, R., & Suyuthie, H. (2024). Hubungan pengalaman magang dengan kesiapan kerja mahasiswa manajemen perhotelan. *Jurnal Kajian Pariwisata Dan Perhotelan*, 1(3), 88–94.
- Sabela, V., & Mas Bakar, R. (2025). Pengaruh employer branding terhadap daya tarik organisasi pada peserta magang Kampus Merdeka. *Jurnal Talenta Mahasiswa*, 4(2).
- Saputra, E., Nuryanto, H., & Afriani, M. (2023). Persepsi dan kepuasan mahasiswa terhadap penempatan magang pada hotel berbintang. *Edukasi: Jurnal Pendidikan*, 20(2). <https://doi.org/10.31571/edukasi.v20i2.4351>
- Suartana Putra, I. M., Sulistyawati, N. L. K. S., & Suastini, N. M. (2025). The effect of internship and employer branding on career intention of hospitality department students. *Jurnal Kepariwisataaan*, 24(2), 70–84. <https://doi.org/10.52352/jpar.v24i2.1986>
- Suhartini, & Nugraheni, R. (2022). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(2), 123–134.
- Wahyuni, T. I., Wolor, C. W., & Handaru, A. W. (2025). Pengaruh pengalaman magang dan soft skill terhadap kesiapan kerja mahasiswa. *Indonesia Economic Journal*.
- Yasar, E. (2022). The effect of employer brand on workplace selection in the hospitality industry. *Journal of Tourism Theory and Research*, 8(2), 29–36. <https://doi.org/10.24288/jttr.1096279>