
**KEBIJAKAN REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN PADA
PD CENTRAL ELECTRONIC DI PONTIANAK**

Lindya

email: lindy_lolz@yahoo.com

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Di dalam mempekerjakan karyawan yang berkualitas, hal ini tentu saja tidak jauh dari kebijakan rekrutmen dan seleksi oleh perusahaan. Dengan mengadakan penelitian mengenai kebijakan tersebut pada PD Central Electronic di Pontianak, diharapkan dapat mengetahui bagaimana proses rekrutmen dan seleksi perusahaan dan kekurangan serta kelebihan dari kebijakan yang sudah diterapkan selama ini. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif, teknik pengumpulan data adalah dengan membagikan kuesioner. Metode perekrutan yang digunakan perusahaan selama ini dirasa efektif, karena perusahaan bisa merekrut karyawan yang berkinerja tinggi saat ini. Proses seleksi di perusahaan juga melalui beberapa langkah yang dianggap penting bagi perusahaan. Namun, ada beberapa tahap baik dari kebijakan rekrutmen maupun seleksi yang tidak diterapkan, dengan demikian perusahaan seharusnya lebih memperhatikan dan mempertimbangkan beberapa tahap tersebut agar dapat merekrut dan mempekerjakan karyawan yang berkinerja tinggi dalam upaya meningkatkan produktifitas perusahaan.

KATA KUNCI: kebijakan rekrutmen, kebijakan seleksi, efektifitas, kinerja

PENDAHULUAN

Perusahaan harus mempunyai keunggulan di dalam bersaing, baik itu strategi bisnis yang jitu maupun sumber daya yang memadai dan berkualitas. Sumber daya manusia yang mempunyai peranan penting dan menjadi sumber daya terpenting bagi setiap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan melakukan proses perekrutan dan seleksi karyawan sehingga dapat mempekerjakan karyawan yang dianggap berkualitas serta memenuhi kriteria yang kemudian karyawan dapat ditempatkan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya dalam perusahaan tersebut sehingga dapat dimanfaatkan secara maksimal, efektif, efisien serta memiliki kompetensi dan etos kerja yang baik.

Apabila terjadi sistem perekrutan karyawan yang tidak tepat atau keliru, maka hal ini akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan dalam segi waktu dan biaya. Karyawan yang memiliki keahlian, cakap dan terampil belum tentu dapat dijamin produktifitas kerjanya juga akan baik apabila kedisiplinan dan moral kerja karyawan tersebut rendah. Arus keluar masuk karyawan dalam suatu perusahaan disebut juga dengan tingkat perputaran tenaga kerja. Apabila di dalam suatu perusahaan terjadi tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi maka dapat dikatakan bahwa perekrutan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan kurang tepat.

Jumlah karyawan yang masuk dan jumlah karyawan yang keluar pada PD Central Electronic di Pontianak cukup stabil. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kebijakan perekrutan dan seleksi karyawan sudah cukup baik. Perekrutan karyawan pada perusahaan ditempatkan pada posisi pekerjaan yang tepat dan sesuai dengan minat, bakat, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan kinerja karyawan yang baik. Dengan demikian tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kebijakan rekrutmen dan seleksi karyawan yang selama telah diterapkan oleh PD Central Electronic di Pontianak.

KAJIAN TEORITIS

Menurut Lee yang dikutip oleh Manullang dan Manullang (2008: 2): “Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian dan pengontrolan *“human and natural resources”* (terutama *human resources*) untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu.”

Menurut Handoko (2001: 5):

“Manajemen personalia dan sumber daya manusia adalah “Pengakuan” terhadap pentingnya satuan tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya yang vital bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi, dan pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi dan masyarakat.”

Dengan demikian manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penting dalam menentukan sumber daya manusia yang berkualitas, di mana harus sesuai dengan prosedur perekrutan dan seleksi, sehingga perusahaan mempunyai panduan aturan tentang langkah-langkah melakukan rekrutmen dan seleksi yang sesuai dengan standar yang berlaku.

Sedangkan pengertian rekrutmen tenaga kerja yang dikemukakan oleh Schuler dan Jackson yang dikutip oleh Hartatik (2014: 71): “Rekrutmen meliputi upaya pencarian sejumlah calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu, sehingga perusahaan dapat menyeleksi mereka untuk menemukan orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada.”

Perusahaan dan pelamar biasanya memanfaatkan sejumlah terbatas saluran yang tersedia. Menurut Handoko (2001: 74-78): Berbagai saluran atau sumber yang dapat digunakan untuk penarikan karyawan adalah:

1. *Walk-ins*

Pelamar datang sendiri ke perusahaan dan kemudian mengisi blangko lamaran yang telah disediakan.

2. Rekomendasi Dari Karyawan

Para karyawan di perusahaan bisa merekomendasikan pencari pekerjaan kepada departemen personalia.

3. Pengiklanan

Pengiklanan adalah suatu metode efektif lainnya untuk penarikan.

4. Agen-agen Penempatan Tenaga Kerja

Agen penempatan tenaga kerja biasanya menyediakan pelayanan informasi pekerjaan melalui papan-papan pengumuman secara periodic yang berisi daftar lowongan pekerjaan.

5. Lembaga-lembaga Pendidikan

Pekerjaan-pekerjaan dalam perusahaan menjadi semakin teknis dan kompleks, sehingga perusahaan semakin memerlukan para sarjana lulusan tinggi.

6. Organisasi-organisasi Karyawan

Di negara-negara maju, di mana serikat buruh cukup kuat, perusahaan dapat menarik karyawan dengan ketrampilan-ketrampilan tertentu melalui organisasi karyawan.

7. *Leasing*

Untuk menyesuaikan dengan fluktuasi kebutuhan personalia jangka pendek, perusahaan bisa menarik karyawan honorer yang dibayar secara harian atau per jam.

8. Nepotisme

Penarikan anggota keluarga merupakan komponen program-program penarikan yang tak dapat dielakkan dalam perusahaan-perusahaan perseorangan atau keluarga.

9. Asosiasi-asosiasi Profesional

Berbagai asosiasi profesional (seperti KADIN, IWAPI, HIPMI, IAI dan sebagainya) dapat berfungsi sebagai sumber penarikan.

10. Operasi-operasi Militer

Banyak personalia terlatih berasal dari dinas militer yang telah habis masa tugasnya dan menjadi veteran.

11. *Open House*

Orang-orang di sekitar perusahaan diundang untuk mengunjungi dan melihat fasilitas-fasilitas perusahaan, memperoleh penjelasan-penjelasan dan mungkin menonton pemutran film perusahaan. Dengan cara ini, orang-orang diharapkan tertarik untuk bekerja di perusahaan.

Menurut Simamora yang dikutip oleh Hartatik (2014: 71-72): “Rekrutmen memiliki beberapa tujuan, di antaranya adalah:

1. Untuk memikat sebagian besar pelamar kerja, sehingga organisasi mempunyai kesempatan lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon-calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.
2. Tujuan pasca pengangkatan adalah menghasilkan karyawan yang menjadi pelaksana-pelaksana terbaik dan akan tetap bersama perusahaan sampai jangka waktu yang masuk akal.
3. Meningkatkan citra umum organisasi, sehingga para pelamar yang gagal mempunyai kesan positif terhadap organisasi atau perusahaan tersebut.”

Dalam menentukan perekrutan karyawan, penentuan kualifikasi atau persyaratan-persyaratan yang harus dimiliki oleh calon-calon karyawan untuk dapat menduduki posisi yang hendak diisi yang dapat disebut juga sebagai profil pekerjaan, yaitu persyaratan minimum yang harus dimiliki calon-calon karyawan tersebut.

Ada dua jenis persyaratan menurut Sinurat (2008: 32-33):

“1. Persyaratan Mutlak (*Must*).

Persyaratan ini adalah persyaratan yang harus dimiliki oleh calon untuk bisa dimajukan ketahap berikutnya. Bila persyaratan tidak dapat dipenuhi, maka calon dianggap gagal untuk memasuki tahap berikutnya. Oleh karena itu, fungsi dari persyaratan ini adalah sebagai alat penyaring; kalau tidak memenuhi persyaratan maka calon tidak ikut pada tahapan selanjutnya. Sebagai alat penyaring, maka Persyaratan Mutlak sebaiknya:

- a. Terukur. Artinya, ada kuantitas yang menjadi ukuran sehingga setiap orang yang terlibat memiliki kesamaan dalam menyaring.

b. Dapat dibedakan. Ini berarti, bahwa meskipun syarat sulit diukur, tetapi dapat dibedakan.

2. Persyaratan Ingin (*Want*). Persyaratan ini adalah persyaratan yang kita inginkan dimiliki oleh calon. Fungsi utama dari persyaratan ini adalah untuk membandingkan antara calon-calon yang ada.”

Menurut pendapat Mondy (2008: 168): “Yang dimaksud dengan seleksi (*selection*) adalah proses memilih dari sekelompok pelamar, orang yang paling sesuai untuk menempati posisi tertentu dan untuk organisasi.” Di dalam melakukan atau menjalankan proses seleksi ada beberapa karakteristik tes seleksi yang dirancang dengan tepat.

Menurut Handoko (2001: 88-101) langkah-langkah proses seleksi adalah sebagai berikut:

1. Penerimaan Pendahuluan

Seleksi dimulai dengan kunjungan calon pelamar ke kantor personalia atau dengan permintaan tertulis untuk aplikasi.

2. Tes-tes Penerimaan

Tes-tes penerimaan merupakan berbagai peralatan bantu yang mungkin padunya antara kemampuan, pengalaman dan kepribadian pelamar dan persyaratan jabatan.

3. Wawancara Seleksi

Wawancara seleksi adalah percakapan formal dan mendalam yang dilakukan untuk mengevaluasi hal dapat diterimanya atau tidak seorang pelamar.

4. Pemeriksaan Referensi

Personal-references-tentang karakter pelamar-biasanya diberikan oleh keluarga atau teman-teman terdekat baik yang ditunjuk oleh pelamar sendiri atau diminta perusahaan.

5. Evaluasi Medis

Evaluasi ini mengharuskan pelamar untuk menunjukkan informasi kesehatannya.

6. Wawancara Atasan Langsung

Atasan langsung merupakan orang yang bertanggung jawab atas para karyawan yang baru diterima. Oleh karena itu, pendapat dan persetujuan mereka harus diperhatikan untuk keputusan penerimaan final.

7. Keputusan Penerimaan

Keputusan penerimaan menandai berakhirnya proses seleksi.

Dalam penerapan tes seleksi, ada beberapa konsep. Menurut Mondy (2008: 180): Tes seleksi yang dirancang dengan tepat bersifat tersandardisasi, objektif, berdasarkan pada norma-norma yang baik, andal, dan yang terpenting adalah valid. Penerapan konsep tersebut didiskusikan sebagai berikut ini:

1. Standardisasi (*Standardization*) adalah keseragaman prosedur dan kondisi yang terkait dengan pelaksanaan tes.
2. Objektivitas (*Objectivity*) dalam tes muncul ketika setiap orang yang menilai tes memberikan hasil yang sama.
3. Norma (*Norm*) adalah kerangka acuan untuk membandingkan kinerja seorang pelamar dengan pelamar lainnya.
4. Reliabilitas (*Reliability*) adalah derajat sampai di mana tes seleksi memberikan hasil yang konsisten.
5. Validitas (*Validity*) dimana persyaratan dasar untuk tes seleksi adalah valid. Validitas adalah derajat sampai dimana tes mengukur apa yang ingin diukurnya.”

Menurut Hasibuan (2011: 49-50): “Seleksi penerimaan karyawan baru bertujuan untuk mendapatkan hal-hal sebagai berikut:

1. Karyawan yang *qualified* dan potensial.
2. Karyawan yang jujur dan disiplin.
3. Karyawan yang cakap dengan penempatan yang tepat.
4. Karyawan yang terampil dan bersemangat dalam bekerja.
5. Karyawan yang memenuhi persyaratan undang-undang perburuhan.
6. Karyawan yang dapat bekerja sama dengan baik secara vertikal maupun horizontal.
7. Karyawan yang dinamis dan kreatif.
8. Karyawan yang inovatif dan bertanggung jawab sepenuhnya.
9. Karyawan yang loyal dan berdedikasi tinggi.
10. Mengurangi tingkat absensi dan *turnover* karyawan.
11. Karyawan yang mudah dikembangkan pada masa depan
12. Karyawan yang dapat bekerja secara mandiri
13. Karyawan yang mempunyai perilaku dan budaya malu.”

Langkah berikutnya di dalam proses seleksi calon-calon karyawan adalah menentukan atau menetapkan kualifikasi minimal bagi suatu jabatan melalui analisis jabatan. Hal ini berkaitan dan berhubungan dengan metode-metode tertentu yang dipakai untuk mengukur kualifikasi-kualifikasi dari calon-calon karyawan tersebut yang

kemudian dapat ditempatkan dengan tepat dan efisien sesuai dengan kemampuannya dalam bekerja pada jabatan yang akan ditempatinya tersebut. Metode-metode yang digunakan diharapkan dapat membantu proses seleksi di dalam suatu perusahaan.

Kebijakan rekrutmen dan seleksi dapat dijalankan dengan tepat apabila kebijakan perekrutan dan seleksi karyawan itu tepat dan memenuhi kriteria perekrutan dan seleksi serta sesuai dengan langkah-langkah dan prosedur-prosedur yang berlaku maka perusahaan diharapkan akan mendapatkan karyawan yang berkualitas dalam arti mempunyai pengalaman kerja, etos kerja yang baik serta kinerja yang tinggi dalam bekerja agar dapat mengerahkan segala kemampuan kerjanya secara maksimal sehingga produktifitas kerja perusahaan meningkat, hal ini diharapkan dapat memajukan kelangsungan hidup perusahaan dan membuat perusahaan lebih berkembang dari sebelumnya.

METODE PENELITIAN

Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan menggunakan skala guttman. Metode penelitian deskriptif diperoleh sesuai dengan keadaan sebenar-benarnya dan kemudian menarik suatu kesimpulan yang terjadi pada PD Central Electronic di Pontianak. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah pembagian kuesioner, di mana kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis yang berhubungan dengan masalah yang diteliti kepada responden untuk dijawab.

Dalam penelitian ini yang akan menjadi populasi penelitian adalah semua karyawan PD Central Electronic di Pontianak yang berjumlah sebanyak 49 orang. Sampel dianggap sebagai perwakilan dari populasi yang hasilnya mewakili keseluruhan gejala yang diamati. Keragaman serta ukuran sampel menjadi penentu baik atau tidaknya sampel yang akan diambil. Sampel didapatkan dari tabel penentuan jumlah sampel dengan taraf signifikan 5,00 persen. Oleh karena itu, sampel yang akan diambil sama dengan populasi karyawan PD Central Electronic di Pontianak yang berjumlah 49 orang.

Variabel penelitian rekrutmen yang akan digunakan pada PD Central Electronic di Pontianak adalah sebagai berikut: *walk-ins*, rekomendasi dari karyawan, pengiklanan, agen-agen penempatan tenaga kerja, lembaga-lembaga pendidikan, nepotisme, dan *open*

house. Sedangkan untuk variabel penelitian seleksi adalah sebagai berikut: penerimaan pendahuluan, tes-tes penerimaan, wawancara seleksi, pemeriksaan referensi, evaluasi medis, wawancara atasan langsung, dan keputusan penerimaan.

Dalam penelitian ini, penulis akan menggunakan teknik analisis data kualitatif, di mana data dan keterangan didapatkan dari hasil pengumpulan kuesioner yang dibagikan atau disebarkan kepada responden sesuai dengan kriteria yang ada, dan data tersebut diolah dan dianalisis serta disajikan dengan tabulasi yang kemudian dicari persentasenya untuk mendapatkan suatu kesimpulan dari proses rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan pada PD Central Electronic di Pontianak.

PEMBAHASAN

Kemajuan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya yang mencakupi seluruh aspek yang dibutuhkan dalam upaya memajukan perusahaan, baik itu sumber daya fisik, keuangan maupun sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dan menjadi sumber daya terpenting di dalam suatu perusahaan dalam arti karyawan yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan melakukan proses perekrutan dan seleksi karyawan sehingga dapat mempekerjakan karyawan yang dianggap berkualitas serta memenuhi kriteria dan dapat ditempatkan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya dalam perusahaan sehingga dapat dimanfaatkan secara maksimal, efektif, efisien serta memiliki kompetensi dan etos kerja yang baik.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa untuk mendapatkan karyawan dengan kinerja yang tinggi, perusahaan harus menerapkan kebijakan rekrutmen dan seleksi yang tepat. Apabila kebijakan proses rekrutmen dan seleksi dilakukan secara tepat maka perusahaan dapat merekrut karyawan sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan produktifitas kerja di dalam perusahaan sehingga perusahaan dapat melanjutkan kelangsungan hidupnya.

Kebijakan rekrutmen mempunyai beberapa saluran atau metode yang dapat digunakan untuk mencari karyawan yang sesuai dengan kriteria perekrutan yang diinginkan oleh perusahaan. Beberapa contoh saluran atau metode yang digunakan dalam penelitian yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk melakukan perekrutan yaitu *walk-ins*, rekomendasi dari karyawan, pengiklanan, agen-agen penempatan tenaga

kerja, lembaga-lembaga pendidikan, nepotisme, dan *open house*. Dengan demikian, penelitian ini dapat menyimpulkan saluran atau metode apa saja yang dapat digunakan oleh PD Central Electronic di Pontianak untuk mencari calon karyawan yang berpotensi untuk direkrut.

Setelah proses rekrutmen, akan diadakan proses seleksi yang mencakup beberapa langkah yang dapat digunakan oleh perusahaan dalam menjalankan proses seleksi bagi calon karyawan. Dalam penelitian ini yang langkah-langkah yang digunakan untuk meneliti apakah perusahaan menerapkan langkah seleksi tersebut yaitu penerimaan pendahuluan, tes-tes penerimaan, wawancara seleksi, pemeriksaan referensi, evaluasi medis, wawancara atasan langsung, dan keputusan penerimaan. Dengan demikian, penelitian ini dapat menyimpulkan apa saja langkah seleksi baik yang digunakan maupun tidak oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dari penelitian yang populasi dan sampelnya adalah seluruh karyawan PD Central Electronic di Pontianak yang berjumlah sebanyak 49 orang maka dapat disimpulkan adalah tanggapan responden mengenai kebijakan rekrutmen perusahaan ini yang diteliti adalah tentang metode atau saluran-saluran rekrutmen. Melalui metode *walk-ins* diketahui sebanyak 27 orang atau sebesar 55,10 persen responden mengatakan bahwa mereka datang melalui metode ini, sedangkan sisanya mengatakan bahwa mereka tidak. Melalui metode rekomendasi dari karyawan diketahui sebanyak 29 orang atau sebesar 59,18 persen responden mengatakan bahwa mereka bekerja di perusahaan ini melalui saluran ini, sedangkan sisanya mengatakan bahwa mereka tidak melalui saluran ini. Pada metode pengiklanan, sebanyak 12 orang atau sebesar 24,49 persen responden mengatakan bahwa mereka mengetahui adanya lowongan pekerjaan di perusahaan ini melalui metode pengiklanan dan sisanya mengatakan tidak.

Melalui agen-agen penempatan kerja sebanyak 49 orang atau sebesar 100,00 persen responden mengatakan bahwa mereka tidak bekerja di perusahaan melalui metode ini. Metode perekrutan melalui lembaga pendidikan diketahui bahwa sebanyak 9 orang atau sebesar 18,37 persen responden mengatakan bahwa mereka mengetahui informasi lowongan kerja melalui tempat mereka menempuh pendidikan, sisanya mengatakan tidak. Melalui metode nepotisme, sebanyak 10 orang atau 20,41 persen responden mengatakan bahwa mereka masih merupakan anggota keluarga dari

pimpinan perusahaan tersebut dan sisanya mengatakan tidak melalui metode ini. Pada metode *open house* yang merupakan metode yang di mana calon karyawan mengunjungi terlebih dahulu ke perusahaan, sebanyak 3 orang atau sebesar 6,12 persen responden mengatakan bahwa mereka berminat bekerja karena telah mendapatkan informasi mengenai perusahaan setelah berkunjung terlebih dahulu, sedangkan sisanya mengatakan tidak.

Tanggapan responden mengenai kebijakan seleksi perusahaan yang diteliti adalah tentang langkah-langkah dalam proses seleksi. Pada langkah penerimaan pendahuluan, sebanyak 42 orang atau 85,71 persen responden mengatakan mereka datang ke perusahaan untuk menyerahkan langsung lamaran kerja dan sebanyak 41 orang atau sebesar 83,67 persen responden mengatakan bahwa mereka mengikuti wawancara pendahuluan, sedangkan sisanya mengatakan tidak melalui kedua tahap ini.

Langkah seleksi tes-tes penerimaan, diketahui bahwa sebanyak 49 orang atau 100,00 persen responden tidak mengikuti tes psikologi dan tes pengetahuan. Pada langkah wawancara seleksi diketahui bahwa sebanyak 46 orang atau sebesar 93,88 persen responden mengatakan bahwa mereka mengikuti wawancara seleksi secara individual dan bahwa sebanyak 38 orang atau sebesar 77,55 persen responden mengatakan bahwa mereka diwawancarai secara langsung oleh manajer personalia, dan sisanya mengatakan bahwa mereka tidak melalui kedua tahap ini. Pada langkah pemeriksaan referensi, diketahui sebanyak 24 orang atau sebesar 48,98 persen responden mengatakan bahwa mereka diminta untuk mencantumkan surat referensi kerja dari tempat bekerja sebelumnya, sisanya mengatakan bahwa mereka tidak diminta untuk mencantulkannya dan sebanyak 49 orang atau sebesar 100,00 persen responden diminta untuk mencantumkan daftar riwayat hidup untuk memenuhi syarat pemeriksaan referensi. Langkah evaluasi medis diketahui bahwa sebanyak 49 orang atau 100,00 persen responden mengatakan bahwa mereka tidak diminta untuk mencantumkan surat keterangan kesehatan oleh perusahaan dan tidak mengikuti tes kesehatan yang diselenggarakan oleh perusahaan.

Pada langkah wawancara atasan langsung, diketahui sebanyak 28 orang atau sebesar 57,14 persen responden mengatakan bahwa mereka diwawancarai oleh pimpinan langsung dan sebanyak 23 orang atau sebesar 46,94 persen responden mengatakan bahwa mereka diberikan gambaran mengenai tata cara bekerja oleh

pimpinan secara garis besar, sedangkan sisanya mengatakan tidak. Pada langkah keputusan penerimaan, diketahui sebanyak 30 orang atau sebesar 61,22 persen responden mengatakan bahwa mereka menerima surat keputusan penerimaan kerja dan sebanyak 43 orang atau sebesar 87,76 persen karyawan diterima bekerja sesuai dengan posisi jabatan yang diminati.

PENUTUP

Penelitian ini ditujukan agar diketahui bagaimana kebijakan rekrutmen dan seleksi pada PD Central Electronic di Pontianak, apa saja kekurangan serta kelebihan pada penerapan kebijakan tersebut. Beberapa metode rekrutmen yang menjadi acuan dalam penelitian terhadap kebijakan ini, rata-rata diterapkan oleh perusahaan dalam merekrut karyawan. Tetapi, ada satu dari ketujuh metode yang tidak digunakan yaitu metode perekrutan melalui agen-agen penempatan kerja. Pada proses seleksi, langkah seleksi yang diikuti oleh semua karyawan adalah langkah pencantuman daftar riwayat hidup untuk memenuhi syarat pemeriksaan referensi. Pada langkah tes psikologis dan langkah evaluasi medis yaitu mengenai permintaan untuk mencantumkan surat keterangan kesehatan dan karyawan yang mengikuti tes kesehatan yang diselenggarakan oleh perusahaan, karyawan sama sekali tidak mengikuti ketiga langkah proses seleksi tersebut.

Menurut kesimpulan dalam penelitian ini, maka dapat disarankan secara garis besar kepada PD Central Electronic di Pontianak untuk memperhatikan metode perekrutan yang tidak digunakan dalam kebijakan rekrutmen perusahaan tersebut. Seperti halnya metode perekrutan melalui agen-agen penempatan kerja karena biasanya agen-agen penyaluran tenaga kerja tersebut sudah menyiapkan tenaga kerja yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan karyawan dalam pengisian lowongan kerja yang sesuai dan tepat. Di dalam langkah seleksi sebaiknya perusahaan juga memperhatikan langkah dalam evaluasi medis terhadap calon karyawan yang akan direkrut bekerja sehingga perusahaan dapat mengetahui bagaimana riwayat hidup calon karyawan, hal ini diharapkan agar calon karyawan mempunyai kinerja yang tinggi tanpa terhambat masalah kesehatan dalam produktifitas kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Fathoni, Abdurrahmat. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006.
- Gomes, C. Foustino. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset, 2002.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2001.
- Hartatik, Indah. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana, 2014.
- Hasibuan, Malayu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011.
- Manullang, M. dan Marihot A. M. H. Manullang. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2008.
- Mondy, R. Wayne. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kesepuluh. jilid 1. Jakarta: Erlangga, 2008.
- Sinurat, Sahala P. *Langkah Tepat Melakukan Rekrutmen dan Seleksi*. Jakarta: Erlangga, 2008.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta, 2012.
- Suryabrata, Sumadi. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2000.