

MEMBANGUN PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI SISTEM REKRUTMEN KARYAWAN (Studi Kasus: PT Gelora Jakarta)

Fahmi Kamal

Akademi Sekretari dan Manajemen BSI Jakarta

JL Jatiwaringin Raya No. 18, Jakarta Timur

Email: fahmi.fmk@bsi.ac.id

ABSTRACT

In the era of globalization of human resources is one of the most important parts of the company or organization . Every company or organization must require competent human resources and qualified and meet the requirements demanded by the company or organization . PT Gelora is a growing company that needs a lot of human resources . So to get the employee - the employee is good quality it is necessary to fairly rigorous recruitment system in filtering and selecting prospective employees . Human resources are the most important element in an organization , this is because the labor is what determines the success of a company . Without the Human Resource activities of the company can not be run in accordance with the wishes of the expected . Therefore, in a company needs employees who are skilled , knowledgeable , experienced , and qualified to carry out the tasks assigned to him either . Types of observations made are descriptive which describes the reality of the state of recruitment by PT Gelora . Employee recruitment system at PT Gelora starting from application entry , employee selection consisting of a written test and interview , the determination of employees who pass the selection , calling , recruitment , training , and the last one is the placement of employees into divisions - divisions that need . When the system is implemented recruitment has gone well and is able to filter out candidates who are already qualified and expected requirements when it has started working in the company , its productivity is expected to increase , so does the company contribute to improving the welfare of the employees - employees . So that employees will have work productivity and high loyalty for the company .

Keywords: employee recruitment, work productivity

I PENDAHULUAN

Sistem penerimaan karyawan yang banyak dilakukan dalam perusahaan biasanya memakai sistem rekrutmen. Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan perencanaan karyawan. Tujuan utama dari dilaksanakannya sistem rekrutmen karyawan adalah mendapatkan orang yang tepat untuk suatu jabatan tertentu (*the right man on the right place*), sehingga orang tersebut mampu bekerja keras secara optimal dan dapat bertahan di perusahaan untuk waktu yang lama yang pada akhirnya berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Proses yang terjadi pada sistem rekrutmen karyawan ternyata sangat kompleks, memakan waktu yang cukup lama dan biaya yang tidak sedikit dan sangat terbuka peluang untuk melakukan kesalahan dalam menentukan orang yang tepat. Kesalahan yang terjadi pada sebuah sistem

penerimaan karyawan akan berdampak pada efisiensi, produktivitas, dan dapat merusak moral kerja karyawan yang bersangkutan dan orang – orang disekitarnya.

Sistem rekrutmen karyawan merupakan salah satu bagian terpenting untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memenuhi kriteria sehingga mampu bekerja dengan baik, berkontribusi penuh demi perusahaan dan memiliki prestasi kerja yang baik pada akhirnya. Hingga pada akhirnya pemilihan kandidat yang terbaik akan mempengaruhi prestasi kerja yang baik dan sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pada perusahaan tersebut. Demikian juga yang dilakukan oleh PT Gelora, perusahaan ini menerapkan sistem rekrutmen demi mendapatkan kandidat yang terbaik pada setiap posisi jabatan yang dibutuhkan.

II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Sistem Rekrutmen Karyawan

Menurut Hasibuan (2007:40) mengemukakan bahwa rekrutmen adalah usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2008:3) rekrutmen merupakan proses menghasilkan satu kelompok pelamar yang memenuhi syarat untuk pekerjaan-pekerjaan organisasional.

Sulistiyani dan Rosidah (2009:168) mendefinisikan bahwa rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk menjadi karyawan pada suatu organisasi tertentu. Tujuan – tujuan perekrutan menurut Siagian dalam Sulistiyani dan Rosidah (2009:171) adalah :

1. Rekrutmen sebagai alat keadilan sosial
2. Rekrutmen sebagai teknik untuk memaksimalkan efisiensi
3. Rekrutmen sebagai strategi responsivitas politik

Menurut Rivai dan Sagala (2009:150) mengemukakan tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak – banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik. Prinsip rekrutmen didasarkan pada mutu karyawan yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan untuk mendapatkan mutu yang sesuai, untuk itu sebelumnya perlu dibuat analisis pekerjaan, deskripsi pekerjaan, dan spesifikasi pekerjaan. Jumlah karyawan yang diperlukan harus sesuai dengan job yang tersedia. Untuk mendapatkan hal tersebut perlu dilakukan peramalan – peramalan kebutuhan tenaga kerja analisis terhadap kebutuhan tenaga kerja (*work force analysis*), biaya yang diperlukan diminimalkan, perencanaan, dan keputusan – keputusan strategis tentang perekrutan, *fleksibility*, dan pertimbangan – pertimbangan hukum.

Faktor – faktor dasar program rekrutmen yang baik menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009:172) adalah :

1. Program rekrutmen memikat banyak pelamar yang memenuhi syarat
2. Program rekrutmen tidak pernah mengkompromikan standar seleksi
3. Berlangsung atas sadar yang berkesinambungan
4. Program rekrutmen itu kreatif, imajinatif, dan inovatif.

Menurut dalam sebuah rekrutmen ada dua hal penting yang harus diperhatikan, yaitu lingkungan eksternal dan internal sebuah

organisasi (Marwansyah, 2010:109). Beberapa pengaruh eksternal yang harus diperhatikan dalam melakukan rekrutmen tersebut adalah :

1. Penawaran dan permintaan terhadap keterampilan tertentu dalam pasar tenaga kerja
2. Pertimbangan – pertimbangan hukum dan peraturan di bidang ketenagakerjaan
3. Citra perusahaan

Beberapa pengaruh internal yang harus diperhatikan dalam melakukan rekrutmen menurut Marwansyah (2010:110) adalah :

1. Perencanaan sumber daya manusia
2. Kebijakan promosi perusahaan

Beberapa pengaruh eksternal terhadap rekrutmen menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009:173) adalah:

1. *Economic conditions*
2. *Political factors*
3. Peraturan *affirmative action*
4. Keputusan – keputusan pengadilan

Sedangkan kendala – kendala yang banyak dihadapi dalam sistem rekrutmen menurut Kusdyah (2008:85) adalah :

1. Karakteristik organisasi
2. Tujuan dan kebijakan organisasi
3. Kondisi lingkungan eksternal organisasi
4. Biaya rekrutmen organisasi
5. Kompensasi
6. Kebiasaan rekrutmen
7. Pasar tenaga kerja

2.2. Sumber Dan Metode Sistem Rekrutmen

Menurut Marwansyah (2010:111) mengemukakan bahwa sumber rekrutmen adalah beragam tempat untuk mencari orang – orang yang memiliki kualifikasi sebagai calon karyawan.

Secara umum sumber rekrutmen dapat digolongkan ke dalam dua jenis yaitu :

1. Sumber internal
 - a. *Job posting* dan *job bidding* adalah sebuah lowongan kepada para karyawan seringkali dengan secara harafiah *memposting* atau menempelkannya di papan pengumuman dan menyebutkan atribut pekerjaan, seperti kualifikasi, atasan, jadwal, kerja, dan tarif gaji.
 - b. Referensi karyawan adalah seorang karyawan yang dipindahkan ke posisi lain, dapat diminta referensi tentang calon karyawan yang tepat untuk menggantikannya atau untuk mengisi posisi lowong yang ia tinggalkan. Jika metode ini yang dipilih, perlu dipastikan bahwa rekomendasi atau referensi yang diberikan bersifat obyektif. Referensi

dapat saja diberikan oleh lebih dari satu karyawan.

- c. Rencana suksesi atau penggantian adalah sebuah proses untuk menjamin bahwa orang – orang yang memiliki kualifikasi akan tersedia untuk mengemban posisi manajerial kunci pada saat posisi ini lowong.
2. Sumber eksternal
 - a. Sekolah
 - b. Perguruan tinggi
 - c. Perusahaan lain
 - d. Orang yang belum bekerja

Menurut Marwansyah (2010:11) mengemukakan bahwa metode rekrutmen adalah cara – cara spesifik yang digunakan untuk menarik calon karyawan ke sebuah perusahaan atau organisasi. Beberapa metode eksternal untuk mencari calon karyawan menurut Marwansyah (2010:114) adalah: 1) iklan surat kabar, televisi, radio, dan lain–lain (*advertising*); 2) rekrutmen melalui internet (*e-recruitment*); 3) agen tenaga kerja pemerintah dan swasta (*employment agency*); 4) perusahaan pencari eksekutif (*Executive search firms / headhunters*); 5) rekrutmen melalui acara khusus (*special - events recruiting*); 6) rekrutmen di perguruan tinggi (*college recruitment*); 7) pemagangan (*internships*); 8) asosiasi profesi (*professional association*); 9) referensi karyawan (*employee referrals*); dan 10) lamaran “tak diminta” (*unsolicited applicants / walk – in applicants*)

Empat kriteria keberhasilan proses rekrutmen menurut Marwansyah (2010:127) adalah: 1) jumlah pelamar; 2) jumlah panggilan; 3) jumlah pelamar yang diterima; dan 4) jumlah penempatan yang berhasil

2.3. Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut ILO (*International Labour Organization*) dalam Sedarmayanti (2011:196) mengartikan produktivitas adalah hubungan Antara hasil nyata maupun fisik dengan masukan yang sebenarnya. Menurut Greenberg dalam Sedarmayanti (2011:196) mengartikan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut.

Pengertian lain dari *National Productivity Board* (NPB) dalam Sedarmayanti (2011:196) mengemukakan bahwa produktivitas adalah sikap untuk melakukan peningkatan perbaikan. Sedangkan menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009:247) mengemukakan bahwa produktivitas adalah menyangkut masalah hasil

akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh didalam proses produksi, dalam hal ini adalah efisiensi dan efektivitas.

Beberapa faktor penentu produktivitas menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009:249) adalah: 1) *knowledge* (pengetahuan); 2) *skills* (keahlian); 3) *abilities* (kemampuan); 4) *attitude* (sikap); 5) *behaviors* (tingkah laku)

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009:250) membicarakan tentang lingkup produktivitas tidak terlepas dengan program – program produktivitas. Dalam hal ini memiliki keterkaitan dengan struktur organisasi, proses– proses dan prosedur pelaksanaan antara lain: 1) Fleksibilitas dalam prosedur–prosedur pelayanan sipil; 2) sentralisasi manajemen yang mendukung pelayanan seperti mengetik, daftar gaji, pembelian, dan lain–lain; 3) desentralisasi yang terpilih atau reorganisasi ke dalam unit–unit yang sama; 4) pemakaian yang meningkat mengenai ukuran – ukuran kinerja dan standar kerja untuk memonitor produktivitas; 5) konsolidasi pelayanan– pelayanan; 6) penggunaan model – model keputusan ekonomi rasional untuk menjadwalkan masalah–masalah konservasi energy lainnya; dan 7) *recycling projects*

Beberapa hal perwujudan sikap mental dalam membantu meningkatkan produktivitas menurut Sedarmayanti (2011:197) adalah : 1) berkaitan dengan diri sendiri dilakukan melalui peningkatan: (a) pengetahuan, (b) keterampilan, (c) disiplin, (d) upaya pribadi, (e) kerukunan kerja; 2) berkaitan dengan pekerjaan dapat dilakukan melalui: (a) manajemen dan metode kerja yang lebih baik, (b) penghematan biaya, (c) ketetapan waktu, (d) sistem dan teknologi yang lebih baik

2.4. Pengukuran Produktivitas

Pengukuran produktivitas secara umum dapat dibedakan menjadi dua macam menurut Sedarmayanti (2011:199) yaitu: 1) produktivitas total adalah perbandingan antara total keluaran (output) dengan total masukan (input) per satuan waktu. Dalam perhitungan produktivitas total, semua faktor masukan (tenaga kerja, capital, bahan, energi) terhadap total keluaran harus diperhitungkan; 2) produktivitas parsial adalah perbandingan dari keluaran dengan satu jenis masukan atau input per satuan waktu, seperti upah tenaga kerja, capital, bahan, energy, beban kerja, faktor alat, cara, lingkungan kerja, dan lain–lain.

Peningkatan produktivitas terutama berkaitan dengan tiga jenis sumber menurut Sedarmayanti (2011:211) adalah: 1) modal

(perlengkapan, material, energi, tanah, bangunan); 2) tenaga kerja; dan 3) manajemen dan organisasi

Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Soedirman dan Tarwaka dalam Sedarmayanti (2011:214) adalah: 1) motivasi kerja; 2) kedisiplinan; 3) etos kerja; 4) keterampilan; 5) pendidikan; 6) sikap mental; 7) manajemen; 8) tingkat penghasilan; 9) gizi dan kesehatan; 10) lingkungan dan iklim kerja; 11) sarana produksi; 12) teknologi; 13) kesempatan berprestasi.

III METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif, yang menggambarkan tentang fenomena, kejadian-kejadian yang menjadi objek penelitian. Data-data yang digunakan berasal dari hasil pengamatan (observasi) dan studi literatur terhadap objek penelitian, dalam hal ini data diperoleh dari PT Gelora Jakarta yang bergerak dalam bidang IT dan telekomunikasi. Hasil dari pengamatan akan memberikan penjelasan tentang hal-hal yang berhubungan dengan objek yang diteliti.

IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Sejarah Singkat Perusahaan

Sejak didirikan pada tahun 1985 PT Gelora telah berkomitmen untuk kedua pengembangan dan produksi produk yang inovatif dan menawarkan jaringan yang lebih luas dalam hal teknologi terbaru dan menyediakan data yang aman untuk pengawasan terus menerus dan prosedur pengendalian. Produk PT Gelora memenuhi tuntutan tertinggi mengenai kualitas sesuai ISO 9001:2000, *ergonomic* dan pelayanan. PT Gelora mampu memperluas jangkauan produk dalam bidang pengukuran kualitas air, transmisi data (GSM / GPRS, SAT) serta dibidang teknologi sensor digital.

4.2. Sistem Rekrutmen Karyawan

Rekrutmen merupakan cara perusahaan PT Gelora untuk mendapatkan karyawan baru yang dapat mengisi jabatan – jabatan yang lowong sesuai dengan kriteria serta persyaratan yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan. Rekrutmen karyawan dibuka ketika sebuah departemen / divisi membutuhkan karyawan baru, atau perusahaan mendapatkan proyek baru yang memang membutuhkan banyak karyawan sehingga kapasitas karyawan lama kurang mencukupi.

Metode rekrutmen yang digunakan dalam merekrut karyawan baru:

1. Iklan dan internet
Perusahaan mengiklankan lowongan – lowongan yang tersedia pada perusahaan melalui *website – website* lowongan pekerjaan. Contohnya : *JobsDB.com* atau *Jobstreet.com* atau jenis – jenis *website* lowongan pekerjaan lainnya atau mengiklankan lowongan yang dibutuhkan pada surat kabar.
2. *Campus recruitment*
Melalui rekrutmen di kampus-kampus, pihak perusahaan mengharapkan akan mampu mendapatkan calon karyawan baru dari banyak mahasiswa – mahasiswi yang masih kuliah atau yang baru saja lulus atau sering disebut *fresh graduate*. Perekrutan di kampus – kampus akan sangat membantu bagi para lulusan baru untuk mendapatkan pekerjaan serta pengalaman baru dalam dunia kerja.
3. *Walk – in interview*
Pada waktu – waktu tertentu perusahaan membuka lowongan pekerjaan, apabila keadaan mendesak dan membutuhkan karyawan baru dalam waktu cepat. Maka *walk – in interview* salah satu alternatif dalam melakukan rekrutmen.
4. *Words of Mouth*
Metode rekrutmen inilah yang paling sering dilakukan dalam suatu perusahaan, hanya dari mulut ke mulut informasi diberikan. Metode ini biasanya dipakai apabila perusahaan memutuskan untuk mempromosikan karyawan untuk naik pada jenjang jabatan yang lebih tinggi
5. *Job fair*
Salah satu alternatif lain dalam rekrutmen yang akhir – akhir ini semakin sering dilaksanakan. Perusahaan mendaftar menjadi peserta dalam *job fair*, dengan situasi sekarang dimana semakin banyak orang yang membutuhkan pekerjaan, maka *job fair* salah satu caranya yang dipilih perusahaan untuk mendapatkan karyawan.
PT Gelora telah merekrut banyak calon karyawan baru melalui cara perekrutan seperti yang sudah tertulis diatas. Perusahaan biasanya melaksanakan sistem rekrutmen apabila karyawan sudah selesai masa kontrak namun tidak memperpanjang kontrak, maka akan dilakukan rekrutmen karyawan baru. Berikut ini adalah sistem rekrutmen yang dilaksanakan pada PT Gelora :
 1. Pihak departemen yang membutuhkan calon karyawan baru akan memberitahukan kepada pihak HRD bahwa mereka

membutuhkan calon karyawan baru. Khusus untuk *project* atau tender baru biasanya semua departemen akan meminta karyawan baru, sehingga akan diadakan rapat untuk membahasnya. Hal – hal yang dibahas pada rapat akan tercantum pada form MOM (*minutes of meeting*).

2. Setelah rapat antar departemen yang membutuhkan calon karyawan baru, pihak HRD akan membuka perekrutan melalui iklan, *campus recruitment*, *walk – in interview* atau pengumuman langsung kepada karyawan – karyawan perusahaan itu sendiri.
3. Pihak HRD mempunyai tenggang waktu untuk menjanging sebanyak – banyaknya calon karyawan baru yang melamar untuk posisi yang ditawarkan. Biasanya tenggang waktu yang dilakukan tidak terlalu lama, paling lama adalah satu minggu dari pengumuman dibutuhkannya karyawan baru dibuka.
4. Selama dan setelah waktu yang disediakan untuk menjanging para calon kandidat telah habis maka satu per satu calon kandidat akan dihubungi via telepon untuk mengadakan temu janji guna melakukan *interview*. Waktu *interview* biasanya ditentukan oleh pihak perusahaan namun terkadang bisa bernegosiasi tergantung kesediaan waktu yang dimiliki pihak calon karyawan. Hal itu masih bisa dinegosiasikan.
5. Data pribadi, surat lamaran maupun segala hal yang dilampirkan oleh calon karyawan akan dikumpulkan dan dilaporkan kepada manager HRD.
6. Berdasarkan janji yang telah dibuat, kemudian pihak HRD yang telah menghubungi maka para calon karyawan akan diwawancarai oleh pihak HRD, maupun dengan perwakilan dari departemen terkait yang membutuhkan calon karyawan tersebut.
7. Setelah di *interview* maka selanjutnya akan diadakan penyeleksian berdasarkan kompetensi yang dimiliki para calon kandidat. Bila ditemukan kandidat yang cocok maka pihak perusahaan akan menawarkan gaji dan kompetensi sesuai dengan standar perusahaan, namun gaji maupun kompetensi masih dapat dinegosiasikan.
8. Bila dari pihak calon karyawan baru setuju dengan gaji yang ditawarkan hal itu berarti perekrutan dan seleksi dapat dikatakan selesai. Namun bila kandidat yang terkuat

tidak setuju dengan negosiasi gaji maupun kompensasi maka pihak perusahaan akan menghubungi kandidat yang kedua, ketiga dan seterusnya hingga menemukan karyawan yang sesuai baik dari kompetensi maupun negosiasi kompensasi.

9. Karyawan baru telah ditemukan, maka akan menandatangani kontrak kerja selama tiga (3) bulan pertama, hal ini untuk melihat kinerjanya terlebih dahulu selama tiga (3) bulan pertama.

4.3. Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan karyawan dalam berproduksi. Jika dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat. Namun disayangkan kebanyakan karyawan memiliki produktivitas kerja yang rendah. Padahal di era globalisasi saat ini seorang karyawan harus mampu mengembangkan keunggulan dirinya secara komparatif yang dinamis, yaitu dengan menjadi karyawan yang berkualitas produktif dan professional. Tidak ada jenis kegiatan usaha apapun yang tidak mendapat keuntungan dari produktivitas. Peningkatan produktivitas juga akan menghasilkan peningkatan langsung pada standar hidup. Meningkatkan produktivitas berarti bekerja lebih giat dan cepat, meningkatkan mutu barang maupun jasa. Oleh karena itulah produktivitas kerja karyawan merupakan hal penting dalam meningkatkan kesejahteraan baik untuk karyawan itu sendiri maupun kesejahteraan bagi perusahaan.

Tingkat produktivitas kerja karyawan akan meningkat jika perusahaan dalam merekrut karyawan dilakukan dengan penyeleksian yang ketat, penyeleksian yang baik sesuai dengan mekanisme yang ada pada perusahaan tersebut. Tentunya dengan adanya penyeleksian yang ketat diharapkan perusahaan akan merekrut karyawan yang benar – benar berkualitas pada bidangnya, kemudian karyawan tersebut diberikan juga pendidikan dan pelatihan yang memadai dalam urusan pekerjaannya. Sehingga tentunya karyawan akan mampu bekerja sesuai dengan arahan dan petunjuk dari pihak perusahaan, disamping itu pihak perusahaan diharapkan mampu memberikan gaji yang sesuai dengan sistem kerja yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan demikian tingkat produktivitas kerja karyawan ini akan meningkat.

Pesatnya perkembangan teknologi dan globalisasi di dunia menuntut sumber daya manusia yang lebih kompeten, berkualitas dan profesional. Calon karyawan yang mampu berproduktif dan profesional inilah yang dibutuhkan perusahaan untuk direkrut sebagai karyawan dalam perusahaan. Maka sebuah perusahaan harus mempunyai sistem rekrutmen yang baik agar mampu merekrut banyak calon karyawan yang kemudian akan dipilih sesuai syarat dan kompetensi yang dibutuhkan suatu perusahaan. Ketika seorang calon karyawan sudah direkrut dan bekerja di perusahaan tersebut maka produktivitas kerja yang paling baiklah yang harus dihasilkan. Menjadi karyawan yang produktif akan memberi banyak keuntungan bagi karyawan itu sendiri. Pribadi karyawan yang produktif akan terlihat dari cara dia menggambarkan potensi, persepsi, dan kreativitas, serta mampu bertanggung jawab penuh dalam bekerja. Begitu pula yang dihadapi oleh PT Gelora dimulai dari merekrut karyawan. Merekrut karyawan ini bersumber baik dari dalam maupun luar perusahaan. Sumber rekrutmen dari dalam perusahaan yang kerap kali diterapkan dalam perusahaan ini adalah: 1) *job posting* dan *job bidding*, perusahaan menempelkan pengumuman pada papan pengumuman bahwa telah dibukanya sebuah lowongan baru di dalam perusahaan; 2) referensi karyawan, seorang karyawan yang dipindahkan ke posisi lain, dapat diminta referensi tentang calon karyawan yang tepat untuk menggantikannya atau untuk mengisi posisi lowong yang dia tinggalkan. Referensi dapat diambil dari keluarga karyawan yang memang memenuhi kualifikasi serta persyaratan yang diminta perusahaan.

Sedangkan sumber dari luar yang diterapkan dalam sistem rekrutmen PT Gelora seperti dari sekolah, perguruan tinggi, maupun dari perusahaan lain serta orang yang belum bekerja. Setelah diumumkan lowongan pekerjaan pada perusahaan, maka akan didapat banyak pelamar baik dengan kualifikasi yang memadai maupun tidak sama sekali. Seperti contoh dengan dibukanya satu lowongan pekerjaan akan menarik sekitar seratus pelamar, dari seratus pelamar ini dipanggil, diseleksi maka akan didapat sepuluh orang calon kandidat yang memang memenuhi kualifikasi, namun sistem rekrutmen tidak berhenti begitu saja. Sepuluh orang itu akan diseleksi kembali untuk mendapatkan satu orang yang terbaik untuk posisi lowong tersebut. Kandidat yang dipilih akan diberikan pendidikan dan pelatihan yang berhubungan

dengan posisi pekerjaannya, ditawarkan gaji dan kompensasi yang menarik. Diharapkan setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan kandidat tersebut produktivitas kerjanya dapat meningkat, serta berdedikasi dan mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

V PENUTUP

Dari hasil pembahasan tentang sistem rekrutment dan produktivitas kerja maka dapat ditarik beberapa kesimpulan antara lain:

1. Sistem rekrutmen karyawan yang diadakan oleh PT Gelora adalah untuk menarik kandidat – kandidat calon karyawan yang berkualitas.
2. Pendidikan dan pelatihan serta *reward* yang menarik yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Karyawan dituntut untuk dapat bekerja optimal sehingga tingkat produktivitas kerja akan meningkat dan pihak perusahaan juga seharusnya memperhatikan tingkat kesejahteraan karyawan.

Guna perbaikan dan peningkatan sistem rekrutmen di masa yang akan datang maka sebaiknya dalam proses perekrutan pihak personalia harus pandai dalam memilih kandidat, jika diperlukan standarisasi pendidikan dan pengalaman dari calon pelamar pun harus ditingkatkan. Sehingga perusahaan tidak akan kesulitan menemukan karyawan yang produktivitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Affif, Faisal. 2012. Kepemimpinan dan Kewirausahaan Multi Talenta. Bandung: Asean Plant Consult.
- Budiman. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset.
- Fatta, 2007. Analisis Dan Perancangan Sistem Informasi Untuk Keunggulan Bersaing Perusahaan Dan Organisasi Modern. Yogyakarta : CV Andi.
- Hasibuan, Malayu. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Marimin. 2004. Teknik Dan Aplikasi Pengambilan Keputusan Kriteria Majemuk. Jakarta: Grasindo.
- Marwansyah. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Mathis dan Jackson. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Nuraida, Ida. 2008. Manajemen Administrasi Perkantoran. Yogyakarta: Kanisius.

- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CV Andi.
Rivai, Veithzal, dan Sagala, EJ. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
Sedarmayanti. 2011. Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja. Bandung : CV Mandar Maju.