

## Strategi Rekrutmen Karyawan Di PT. INTI

Linda Mentari

Program Studi Manajemen STIE STEMBI, nda.mentari@gmail.com

### Abstrak

**Tujuan** Penelitian ini adalah 1). Untuk mengetahui pelaksanaan perekrutan karyawan di PT INTI; 2). Untuk mengetahui hambatan-hambatan yang terjadi dalam proses pelaksanaan perekrutan karyawan di PT INTI; 3). Untuk mengetahui solusi-solusi apa saja yang diberikan untuk mengatasi hambatan-hambatan pelaksanaan perekrutan karyawan di PT INTI.

**Desain/Metode** Penelitian ini merupakan studi kasus dengan pendekatan kualitatif deskriptif, metode melakukan observasi langsung dan studi pustaka, data yang di gunakan adalah data sekunder, sumber data dalam penelitian ini adalah dokumen dan adapun unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. INTI.

**Temuan** Proses rekrutmen karyawan yang dilakukan oleh PT INTI untuk seluruh posisi dengan perekrutan eksternal yaitu melalui website resmi perusahaan dan media cetak tertentu. PT INTI juga melakukan perekrutan yang bersumber perekrutan internal berupa mutasi baik rotasi maupun promosi penarikan tenaga kerja oleh pegawai-pegawai lama dimana sumber yang diberikan melalui penunjukkan pegawai-pegawai lama dan perekrutan calon tenaga kerja juga berasal dari referensi-referensi tenaga kerja terdahulu.

**Implikasi** Penelitian ini harus melakukan proses rekrutmen yang sesuai dengan teori agar perusahaan mendapatkan karyawan berkualitas dan kompeten untuk mempertahankan perusahaan dari kesulitan yang dialami, dan membuat perusahaan berkembang lebih baik dan hasil penelitian ini juga diharapkan memberi kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan program studi manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.

**Originalitas** Penelitian ini membahas tentang strategi rekrutmen karyawan di PT.INTI.

**Tipe Penelitian** Studi Empiris.

**Kata Kunci** : Strategi Rekrutmen Karyawan

### I. Pendahuluan

Setiap perusahaan dalam melaksanakan aktivitasnya membutuhkan perencanaan sumber daya manusia, karena sumber daya manusia menempati posisi yang sangat penting bagi perusahaan untuk bisa menjawab kesulitan atau tantangan. Sumber daya manusia yang unggul dan kompeten dapat mempertahankan perusahaan dari kesulitan yang dialami, bahkan sumber daya manusia ini merupakan salah satu faktor yang dominan di dalam perusahaan yang membuat perusahaan dapat berkembang baik.

Pemenuhan akan kebutuhan sumber daya manusia bagi sebuah perusahaan sangatlah penting. Namun, pada kenyataannya aktivitas tersebut tidaklah mudah untuk memilih dan menempatkan orang

yang tepat untuk menempati suatu posisi tertentu di perusahaan. Maka, biasanya suatu perusahaan memiliki beberapa langkah atau prosedur yang ditempatkan pada saat perekrutan.

Berdasarkan website [bursakerjadepnaker.com](http://bursakerjadepnaker.com) PT INTI melalui program rekrutmennya pada waktu itu membuka lowongan kerja terbaru pada bulan Juli 2017 untuk mencari calon – calon tenaga kerja yang siap diterjunkan ke setiap lini atau divisi kerja dalam perusahaan yang sedang membutuhkannya.

Demikian dengan PT INTI yang membutuhkan karyawan dengan kualitas yang baik. Menurut website [wikipedia.org](http://wikipedia.org) tentang PT INTI “PT Industri Telekomunikasi Indonesia Persero atau disingkat INTI adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang telekomunikasi yang selama lebih dari 3 dasawarsa berperan sebagai pemasok utama pembangunan jaringan telepon nasional yang diselenggarakan oleh PT Telkom Indonesia Tbk dan PT Indosat Tbk”). Namun, dalam proses rekrutmen karyawan di PT INTI terjadi masalah yang menyebabkan terhambatnya proses rekrutmen sehingga proses rekrutmen tidak efektif.

Adapun tujuan penelitian ini adalah 1). Untuk mengetahui pelaksanaan perekrutan karyawan di PT INTI; 2). Untuk mengetahui hambatan-hambatan yang terjadi dalam proses pelaksanaan perekrutan karyawan di PT INTI; 3). Untuk mengetahui solusi-solusi apa saja yang diberikan untuk mengatasi hambatan-hambatan pelaksanaan perekrutan karyawan di PT INTI.

## II. Kajian Teori

Menurut Raymond A. Noe et al. (2014:367), “*recruitment is the process through which the organization seeks applicants for potential employment*. Jika diterjemahkan, rekrutmen adalah proses pencarian pelamar yang potensial”.

Menurut Veithzel Rivai. (2009:1), menyatakan bahwa “rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar, yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan”.

Menurut Ike Kusdyah Rachmawati. (2008:84), “rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para calon karyawan untuk dipekerjakan dalam dan oleh organisasi”.

Berdasarkan ketiga pernyataan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah proses pencarian pelamar atau calon karyawan yang potensial dan mampu bekerja dalam suatu perusahaan.

Adapun prinsip-prinsip rekrutmen menurut Chr. Jimmy L. Gaol adalah sebagai berikut: 1) Mutu karyawan yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan untuk mendapatkan mutu yang sesuai. Kesesuaian ini dapat dilihat melalui analisis pekerjaan, deskripsi pekerjaan, dan spesifikasi pekerjaan; 2) Jumlah karyawan yang diperlukan harus sesuai dengan *job* yang tersedia. Untuk mendapatkan hal tersebut perlu dilakukan adalah peramalan kebutuhan tenaga kerja, analisis terhadap kebutuhan tenaga kerja (*work force analys*), biaya yang diperlukan diminimalkan. Perencanaan dan keputusan-keputusan strategis tentang perekrutan, *fleksibilit*, pertimbangan-pertimbangan hukum.

Tujuan rekrutmen menurut Veithzel Rivai 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.

Kendala yang terjadi pada saat perekrutan dapat muncul dari organisasi, perekrut, dan lingkungan eksternal. Menurut Henry Simamora (2004:174-176) kendala yang lazim dijumpai dalam rekrutmen meliputi: 1). Karakteristik Organisasional, Karakteristik organisasional mempengaruhi desain dan implementasi sistem rekrutmen. Sebagai contoh, organisasi yang menekankan pengambilan keputusan secara tersentralisasi lebih siap menerima keputusan manajer seputar aktivitas rekrutmen dan pemilihan kelompok pelamar; 2). Citra Organisasi, pelamar kerja biasanya tidak berminat dalam mencari lapangan kerja di dalam organisasi tertentu. Citra organisasi, dengan demikian, hendaknya dipertimbangkan pula sebagai kendala potensial. Sekiranya citra organisasi dianggap rendah kemungkinan untuk memikat banyak pelamar akan berkurang; 3). Kebijakan Organisasional, informasi analisis pekerjaan dan perencanaan kepegawaian mengarahkan perekrutan dalam mengambil keputusan mengenai sumber dan saluran rekrutmen yang tepat serta mengevaluasi proses rekrutmen. Kebijakan rekrutmen organisasi juga mengarahkan perekrut dalam membuat keputusan penarikan. Berbagai macam kebijakan yang dapat mempengaruhi perekrutan adalah sebagai berikut: a). Kebijakan

Promosi Internal, kebijakan promosi dari dalam dimaksudkan untuk menawarkan kesempatan pertama atas lowongan kerja kepada karyawan internal saat ini yang ada; b). Kebijakan Kompensasi, organisasi bersama dengan departemen sumber daya manusia biasanya menetapkan kisaran gaji untuk pekerjaan yang berbeda guna memastikan gaji dan upah yang adil. Perekrut jarang mempunyai otoritas untuk melebihi kisaran gaji yang sudah dipatok sebelumnya; c). Kebijakan Status Kepegawaian, beberapa perusahaan menganut kebijakan pengangkatan karyawan paruh waktu dan karyawan sementara; d). Kebijakan Pengangkatan Internasional, kebijakan bisa saja menghendaki lowongan kerja asing harus diisi oleh karyawan lokal. Meskipun demikian, penggunaan tenaga kerja lokal akan mengurangi biaya relokasi bagi tenaga kerja asing, mengurangi kemungkinan nasionalisasi perusahaan, dan seandainya manajemen puncak dipegang oleh staf lokal, akan meredam tuduhan eksploitasi ekonomi; 4). Rencana Strategik dan Rencana Sumber Daya Manusia, rencana strategik (*strategic plans*) menunjukkan arah perusahaan dan menetapkan jenis tugas dan pekerjaan yang perlu dilaksanakan. Rencana sumber daya manusia menguraikan pekerjaan mana yang harus diisi dengan merekrut secara eksternal dan mana yang akan diisi secara internal; 5). Kebiasaan Perekrut, kesuksesan perekrut di masa lalu dapat berubah menjadi kebiasaan. Memang kebiasaan dapat menghilangkan keputusan yang memakan waktu yang membutuhkan jawaban yang sama. Sekalipun demikian, kebiasaan dapat pula meneruskan kesalahan di masa lalu atau menghindari alternatif yang lebih efektif; 6). Kondisi Eksternal, kondisi pasar tenaga kerja merupakan faktor utama dalam lingkungan eksternal yang mempengaruhi penarikan. Batasan-batasan dari pemerintah dan serikat pekerja juga mempengaruhi rekrutmen, Contohnya upah minimum regional (UMR), anti diskriminasi, dan larangan mempekerjakan anak-anak dibawah umur. Lingkungan perekonomian sangat berpengaruh dan perlu dicermati dalam perencanaan sumber daya manusia. Sikap sosial terhadap jenis lapangan kerja tertentu dapat pula mempengaruhi suplai tenaga kerja; 7). Daya Tarik pekerjaan, seandainya posisi yang akan diisi bukanlah pekerjaan yang menarik, perekrutan sejumlah pelamar yang berbobot akan menjadi tugas yang sulit. Setiap pekerjaan yang dianggap membosankan, berbahaya, menimbulkan kegelisahan, bergaji rendah, atau tidak memiliki potensi promosi jarang yang mampu memikat banyak pelamar; 8). Persyaratan Pekerjaan, perusahaan menawarkan sebuah pekerjaan dengan imbalan dan persyaratan tertentu, dan memiliki ekspektasi tertentu pula mengenai tipe orang-orang yang sedang dicari. Pelamar mempunyai kemampuan dan minat yang ditawarkan serta mencari pekerjaan yang memenuhi pengharapannya. Kecocokan terjadi manakala ada kaitan yang memadai dari dua pengharapan ini (perusahaan dan pelamar). Proses rekrutmen biasanya membutuhkan beberapa modifikasi dan kompromi di kedua belah pihak.

Adapun proses rekrutmen menurut Suwanto dan Donni Juni Priansa bahwa proses rekrutmen sebagai berikut: 1). Tahap Pertama, memperjelas posisi yang harus diisi melalui perekrutan; 2). Tahap Kedua, memeriksa dan memperbaharui uraian pekerjaan serta spesifikasi pekerjaan untuk posisi yang dibutuhkan; 3). Tahap Ketiga, mengidentifikasi sumber-sumber dari pelamar yang memenuhi syarat; 4). Tahap Keempat, memilih cara komunikasi yang paling efektif untuk menarik pelamar yang memenuhi syarat.

Proses rekrutmen menurut Asep Tapip Yani bahwa proses rekrutmen sebagai berikut: 1). Memberikan informasi pada masa media, penyedia tenaga kerja, perguruan tinggi atau sekolah-sekolah atau pihak-pihak lain yang dapat memberikan referensi SDM yang baik tentang adanya lowongan jabatan dalam organisasi; 2). Mendeskripsikan spesifikasi yang dibutuhkan untuk menduduki jabatan; 3). Memberi batas waktu proses; 4). Menerima lamaran calon pegawai atau pejabat.

Berdasarkan kedua proses di atas, maka dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen sebagai berikut: 1). Memperjelas posisi yang harus diisi melalui perekrutan serta memberikan informasi dengan berbagai media; 2). Mendeskripsikan spesifikasi yang dibutuhkan; 3). Memberi batas waktu proses; 4). Menerima lamaran calon pegawai atau pejabat; 5). Mengidentifikasi sumber-sumber dari pelamar yang memenuhi syarat; 6). Memilih cara komunikasi yang paling efektif untuk menarik pelamar yang memenuhi syarat

Dalam proses rekrutmen untuk pelaksanaannya perlu ditempuh melalui berbagai sumber penerimaan SDM yang berasal dari berbagai tempat, diantaranya: 1). Sumber internal perusahaan, yakni sumber daya manusia yang ditarik (diterima) adalah berasal dari perusahaan atau lembaga itu sendiri.

Dengan cara ini perusahaan mencari karyawan yang ada di dalam lingkungan sendiri untuk ditempatkan pada posisi tertentu. Adapun keuntungan dan kelemahannya sebagai berikut : a). Keuntungan merekrut dari dalam perusahaan tidak terlalu mahal, dapat memelihara loyalitas dan mendorong usaha yang lebih besar antara para karyawan perusahaan, dan sudah terbiasa dengan suasana perusahaan sendiri; b). Kelemahan merekrut dari dalam perusahaan, pembatasan terhadap bakat-bakat, mengurangi peluang dan dapat meningkatkan perasaan puas diri.

Perekrutan dalam perusahaan dapat dilakukan meliputi penawaran terbuka untuk suatu jabatan (*job posting programs*). Rekrutmen terbuka ini merupakan sistem mencari pekerja yang berkemampuan tinggi untuk mengisi jabatan yang kosong dengan memberikan kesempatan pada semua karyawan yang berminat. Semua karyawan yang berminat untuk mengisi jabatan itu menyampaikan permohonan untuk mengikuti seleksi intern.

Perbantuan pekerja (*departing employees*). Rekrutmen ini dapat dilakukan melalui perbantuan pekerja untuk suatu jabatan dari unit kerja lain (pekerja yang sudah ada). Kemudian setelah selama beberapa waktu lamanya, apabila pekerja yang diperbantukan tersebut merupakan calon yang tepat, maka dapat diangkat untuk mengisi jabatan kosong tersebut; 2). Sumber eksternal perusahaan melalui *walk-ins* dan *Write-ins* (pelamar yang datang menulis lamaran sendiri), rekomendasi dari karyawan (teman, anggota keluarga karyawan perusahaan sendiri, atau karyawan-karyawan perusahaan lain), pengiklanan (surat kabar, majalah, televisi, radio, dan media lainnya), agen-agen keamanan tenaga kerja negara, agen-agen penempatan tenaga kerja, lembaga-lembaga pendidikan dan pelatihan yang menggunakan tenaga kerja khusus yang menghasilkan SDM yang berkualitas dan siap kerja, departemen tenaga kerja selalu menampung SDM yang mencari pekerjaan dan menyalurkan ke perusahaan-perusahaan yang membutuhkan, tenaga-tenaga profesional mencari perusahaan, organisasi-organisasi profesi/keahlian, asosiasi-asosiasi pekerja, operasi-operasi militer, program pelatihan kerja yang diselenggarakan pihak swasta biasanya juga sebagai lembaga yang secara khusus menyediakan jasa pelatihan tertentu, pekerja-pekerja sewaan dan *open house*.

### III. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif, dengan menggunakan pendekatan induktif, adapun unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. INTI, yang mana sumber data dalam penelitian ini adalah dokumen, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi langsung dan studi pustaka, jenis data untuk penelitian ini adalah sekunder dan metode yang digunakan adalah analisis deskriptif.

### IV. Hasil Dan Pembahasan

PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) atau disingkat INTI adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang telekomunikasi yang selama lebih dari 3 dasawarsa berperan sebagai pemasok utama pembangunan jaringan telepon nasional yang diselenggarakan oleh PT Telkom Indonesia Tbk dan PT Indosat Tbk.

PT INTI berpusat di Bandung dengan 695 orang karyawan tetap (pada bulan Maret 2009). PT INTI juga telah berkiprah dalam bisnis telekomunikasi selama 35 tahun. Pelanggan utama INTI antara lain adalah empat operator telekomunikasi terbesar di Indonesia antara lain PT Telekomunikasi Indonesia Tbk (Telkom), PT Indosat Tbk (Indosat), PT Telekomunikasi Seluler (Telkomsel), dan PT XL Axiata (XL).

Sejak berkembangnya tren konvergensi antara teknologi telekomunikasi dan teknologi informasi (IT), INTI telah melakukan perubahan orientasi bisnis dari yang semula berbasis *pure manufacture* menjadi sebuah industri yang berbasis solusi kesisteman, khususnya dalam bidang sistem infokom dan integrasi teknologi.

Selama dua tahun terakhir, INTI menangani solusi dan layanan jaringan tetap maupun seluler serta mengembangkan produk-produk seperti IP PBX, NMS (*Network Management System*), SLIMS (*Subscriber Line Maintenance System*), NGN Server, VMS (*Video Messaging System*), GPA (Perangkat Pemantau dan Pengontrol berbasis SNMP), *Interface Monitoring System* untuk jaringan CDMA, dan Sistem Deteksi dan Peringatan Bencana Alam (*Disaster Forecasting and Warning System*).

Memasuki tahun 2009, PT INTI mulai mencari peluang-peluang bisnis dalam industri IT, termasuk kemungkinan untuk bergabung dalam usaha mewujudkan salah satu mimpi dan tantangan terbesar Indonesia saat ini, yaitu membuat komputer *notebook* murah. Ini adalah satu tantangan yang besar bagi INTI.

Disamping itu PT INTI melakukan rekrutmen setiap tahunnya. Proses rekrutmen yang dilakukan oleh PT INTI diawali dengan memperjelas posisi yang akan di rekrut misalnya menentukan lulusan dari jurusan Teknik Telekomunikasi, Teknik Informatika, Teknik Elektronika, Teknik Fisika, Teknik Sipil, Sistem Informasi, Ilmu Komputer, Teknik Industri, Akuntansi, Manajemen, K3, Teknik Lingkungan, Psikologi, dan lain-lain yang sesuai dengan posisi yang akan diduduki, diperjelas spesifikasi seperti persyaratan umum diantaranya pendidikan minimalnya Sarjana S1, minimal IPK ,IPK yang dipakai PT INTI adalah 3.00 (Skala 4.00), keahlian yang harus dimiliki, dan kesediaan dinas di kota manapun yang akan ditempatkan. Lalu di informasikan melalui website resmi PT INTI di [www.recruitment.inti.co.id](http://www.recruitment.inti.co.id) atau media cetak tertentu. Setelah itu memberikan jangka waktu untuk pendaftaran pelamar-pelamar internal maupun eksternal. Dan jika lolos tahap pertama lalu tes administrasi berkas-berkas secara langsung sesuai yang diminta dan dicek keabsahannya saat dinyatakan lolos administrasi online tersebut, tahap kedua tes tulis sesuai posisi yang dilamar oleh pelamar tempatnya di PT INTI, tahap ketiga tes psikotes dan wawancara psikotes, tahap keempat tes bahasa inggris tertulis dan wawancara di PT INTI oleh Lembaga lain yang bersangkutan, tahap kelima wawancara user di PT INTI, tahap keenam wawancara Direksi di PT INTI, tahap ketujuh tes kesehatan dan jika semua tahapan lolos pelamar akan di tempatkan di posisi yang dilamar.

PT INTI juga melakukan perekrutan yang bersumber perekrutan internal berupa mutasi baik rotasi maupun promosi penarikan tenaga kerja oleh pegawai-pegawai lama dimana sumber yang diberikan melalui penunjukkan pegawai-pegawai lama dan perekrutan calon tenaga kerja juga berasal dari referensi-referensi tenaga kerja terdahulu. Dan ada beberapa hambatan-hambatan rekrutmen internal yang terjadi di PT INTI diantaranya karakter yang tidak baik masih tetap terbawa misalnya kedisiplinan mengenai absensi yang tidak tepat waktu, adanya hambatan kreatifitas dan inovasi baru karena penempatan yang kurang tepat dan kondisi kemampuannya yang terbatas. Rekrutmen hambatan eksternal yaitu kebiasaan pelamar yang kurang baik cenderung membuat kesalahan yang sama apalagi kesalahan tersebut tidak mampu membuat pelamar jera misalnya pelamar tidak membawa dokumen-dokumen yang sesuai pada saat lolos tahap awal dengan persyaratan yang telah ditentukan. Namun, PT INTI memberikan keringanan untuk pelamar yang berdomisili di kota Bandung agar membawa kelengkapan dokumen-dokumen dengan batas waktu yang telah ditentukan. Tetapi, jika hal tersebut terjadi pada pelamar yang berasal dari kota lain, maka proses akan langsung diberhentikan atau ditolak lamarannya.

Solusi untuk hambatan pelamar internal mengenai kedisiplinan akan ketepatan waktu jam kerja adalah memberikan teguran lisan terlebih dahulu kepada karyawan yang terlambat lalu jika hal tersebut terus menerus diulangi maka akan dijatuhkan Surat Peringatan kepada karyawan tersebut. Lalu mengenai hal terhambatnya kreatifitas dan inovasi baru karena penempatan posisi yang kurang tepat adalah harusnya diadakan pelatihan dan pendidikan setiap karyawan baru dengan tema sesuai posisi yang didudukinya saat ini sehingga kreatifitas dan kemampuan pun akan meningkat sesuai yang dibutuhkan PT INTI.

Solusi untuk pelamar eksternal mengenai kebiasaan pelamar yang kurang baik misalnya saat membawa dokumen-dokumen pelamar yang tidak sesuai dengan persyaratan adalah PT INTI harus mengumumkan secara tegas dan resiko-resiko bagi pelamar yang tidak sesuai mengenai dokumen yang dibawanya berupa penolakan langsung atau pengguguran pelamar.

## V. Penutup

Berdasarkan analisis dan pembahasan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah dalam melakukan rekrutmen untuk seluruh posisi, sumber rekrutmen perusahaan berasal dari perekrutan eksternal yaitu dengan website resmi perusahaan dan media cetak tertentu. Selain itu melalui perekrutan internal berupa mutasi baik rotasi maupun promosi penarikan tenaga kerja oleh pegawai-pegawai lama

dimana sumber yang diberikan melalui penunjukkan pegawai-pegawai lama dan perekrutan calon tenaga kerja juga berasal dari referensi-referensi tenaga kerja terdahulu. Adapun hambatan yang terjadi di PT INTI diantaranya hambatan internal yaitu karakter yang tidak baik masih tetap terbawa misalnya kedisiplinan mengenai absensi yang tidak tepat waktu, adanya hambatan kreatifitas dan inovasi baru karena penempatan yang kurang tepat dan kondisi kemampuannya yang terbatas. Hambatan eksternal yaitu kebiasaan pelamar yang kurang baik cenderung membuat kesalahan yang sama apalagi kesalahan tersebut tidak mampu membuat pelamar jera misalnya pada saat membawa dokumen-dokumen pelamar yang tidak sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan.

Saran yang diberikan dalam penelitian ini yaitu dalam melakukan perekrutan karyawan hendaknya perusahaan berusaha dengan melakukan proses rekrutmen yang sesuai dengan teori agar perusahaan mendapatkan karyawan berkualitas dan kompeten sehingga PT. INTI menjadi lebih unggul dalam sumber daya manusia. Untuk mempertahankan perusahaan dari kesulitan yang dialami, dan membuat perusahaan berkembang lebih baik. Selain itu, saran untuk rekrutmen internal mengenai kedisiplinan akan ketepatan waktu jam kerja adalah memberikan teguran lisan terlebih dahulu kepada karyawan yang terlambat lalu jika hal tersebut terus menerus diulangi maka akan dijatuhkan Surat Peringatan kepada karyawan tersebut. Lalu mengenai hal terhambatnya kreatifitas dan inovasi baru karena penempatan posisi yang kurang tepat adalah harusnya diadakan pelatihan dan pendidikan setiap karyawan baru dengan tema sesuai posisi yang didudukinya saat ini sehingga kreatifitas dan kemampuan pun akan meningkat sesuai yang dibutuhkan PT INTI.

Saran untuk rekrutmen eksternal mengenai kebiasaan pelamar yang kurang baik misalnya saat membawa dokumen-dokumen pelamar yang tidak sesuai dengan persyaratan adalah PT INTI harus mengumumkan secara tegas dan resiko-resiko bagi pelamar yang tidak sesuai mengenai dokumen yang dibawanya berupa penolakan langsung atau pengguguran pelamar.

### Daftar Pustaka

- Asep Tapip Yani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Humaniora.
- Chandra Syatreya Kartika. 2014. Survei: Analisis Rekrutmen, Seleksi dan penempatan Karyawan. Melalui <https://media.neliti.com/media/publications/35982-ID-analisis-rekrutmen-seleksi-dan-penempatan-karyawan-pada-pt-arta-boga-cemerlang-s.pdf>. (15-11-2017).
- Chr. Jimmy L. Gaol. 2014. *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo Anggota Ikapi.
- Eko Budiyanto. 2013. *Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ike Kusdyah Rachmawati. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Suwanto dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.