

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **4.1 Kesimpulan**

Dari hasil pengamatan yang dilakukan penulisan, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

(1) PT. Kereta Api Indonesia (Persero) di dalam merekrut tenaga kerja dilaksanakan dengan 2 (dua) cara :

1) Rekrutmen Intern (sumber dari dalam)

Rekrutmen ini dilaksanakan melalui rekomendasi dari tenaga kerja yang sudah bekerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero), dengan alasan perusahaan secara langsung dapat memperoleh informasi yang lengkap tentang tenaga kerja yang baru dari karyawan yang memberi rekomendasi.

2) Rekrutmen Ekstern (sumber dari luar)

Rekrutmen ini dilaksanakan melalui media iklan dan pengumuman pelamaran dengan alasan karena mempunyai media publikasi yang relatif luas.

(2) Sistem rekrutmen tenaga kerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) diawali dari :

1). Perencanaan

2). Pengumuman

3). Penyaringan

2). Seleksi

3). Pemanggilan

4). Test tahap I, yaitu :

a) Bagian Staff (office)

1) Pemeriksaan administratif

2) Psikotest

3) Wawancara

4) Tes Kesehatan

b) Unit Operasi, Jalan Rel dan Jembatan

1) Seleksi administrasi

2) Tes kesehatan Awal

3) Wawancara

5). Evaluasi test tahap I

6). Test tahap II

Dalam test tahap II ini bagian staff (office) maupun bagian produksi sama, yaitu wawancara dengan personalia dan untuk membicarakan mengenai negosiasi gaji serta perjanjian kerja.

7). Evaluasi test tahap II

8). Test tahap III (akhir), yaitu :

c) Bagian staff (office)

1) Test kesehatan

2) Wawancara dengan GM (General Manager)

9). Evaluasi test tahap III

10). Keputusan penerimaan pelamaran

11). Masa orientasi dan training

12). Penempatan tenaga kerja

#### **4.2 Saran**

Saran Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang telah dikemukakan maka penulis mencoba memberikan saran agar di dalam merekrut tenaga kerja yang melalui rekomendasi dari karyawan yang sudah bekerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) diharapkan tidak hanya melihat dari siapa yang membawa calon tenaga kerja tersebut melainkan juga melihat dari hasil tes seleksi itu sendiri. Serta para manajer lebih sering memberikan pembinaan terhadap tenaga kerja agar tujuan dapat tercapai.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Gary Dessler.2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Indeks
- Mondy, R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga
- Sutrisno, Edi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Kaswan. 2012. *Coaching dan Mentoring*. Bandung : Alfabeta
- . 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- D Sinurat, Sahala. 2008. *Langkah Tepat Melakukan Rekrutmen dan Seleksi*. Jakarta: Gsensi
- Bennett dan Silalahi. 1983. *Perencanaan Tenaga Kerja Perusahaan*. Jakarta : PT Pustaka Binama Pressindo
- Bloomfield Angela, Philip Schofield dkk. 2006. *Panduan Rekrutmen*. Jakarta : Prestasi Pustaka
- Foster Bill dan Karen R. Seeker. 2001. *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta : ictory Jaya Abadi
- Meldona dan Siswanto. 2011. *Perencanaan Tenaga Kerja*. Malang : UIN Maliki Pres
- [www. Rekrut.kereta-api.co.id](http://www.Rekrut.kereta-api.co.id)

# **LAMPIRAN-LAMPIRAN**