

**HUBUNGAN PEREKRUTAN DAN PENILAIAN SUMBERDAYA MANUSIA
DALAM RANGKA PENERIMAAN CALON KANDIDAT KARYAWAN KONTRAK
PADA PT DELIFOOD SENTOSA KORPINDO JATI UWUNG
(Studi Kasus Konsultan Sumberdaya Manusia Yayasan Palosa Pilar Mandiri
Kecamatan Jatiuwung Tangerang Raya)**

**Nurhadi
AMIK BSI Tangerang
Email : nurhadi_bsi@yahoo.com**

Abstrak

Semua organisasi tidak lepas dari kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia dan kegiatan tersebut antara lain adalah rekrutmen atau pengadaan calon pekerja yang berkualitas. Hal ini kemitraan usaha terutama pada PT delifood sentosa korporindo dengan kemitraannya dengan yayasan palosa pilar mandiri. pencari tenaga kerja baru dapat melaksanakan tugasnya dengan efisien, ekonomis dan efektif, mereka perlu mengetahui atau mengenali berbagai sumber rekrutmen yang mungkin digarap, meskipun benar bahwa mungkin saja tidak semua sumber tersebut perlu selalu digarap. tujuan utama seleksi dilakukannya seleksi adalah memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan. Sering kali seleksi memiliki tujuan khusus dalam rangka untuk memenuhi strategi perusahaan, dalam menghadapi pesaing yang dianggap mengancam kedudukannya. Metode penelitian mengambil koesioner uji sampel dengan responden 30 responden dengan pendekatan regresi korelasi sederhana menggunakan skala likert. Besarnya angka R Square (r^2) sebesar 0.914 angka tersebut dapat digunakan untuk melihat hubungan perekrutan ,sumberdaya manusia dalam rangka penerimaan calon kandidat karyawan kontrak PT Delifood korpindo Jatiuwung (koefisien determinan). Angka tersebut mempunyai maksud bahwa analisis hubungan perekrutan ,sumberdaya manusia dalam rangka penerimaan calon kandidat karyawan kontrak PT Delifood korpindo Jatiuwung sebesar 9,14 % dan sisanya dipengaruhi variabel lain sebesar 90,86% . F hitung = 68,845 , dibandingkan dengan F tabel yang menggunakan taraf kesalahan 5% diperoleh nilai F tabel = 2,042 jadi F hitung > F tabel (68,845 > 2.042), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada ada hubungan perekrutan dan penilaian sumberdaya manusia terhadap penerimaan calon kandidat karyawan kontrak PT Delifood Sentos Korpindo Tangerang

Kata Kunci : rekrutmen, sumberdaya manusia, buruh kontrak

Abstraksi

All organization can not be separation from the of human resources management and the activities include the recruitment or supply of qualified job candidates, this is a business partership, espenciall of PT Delifood korporindo with it partership with the fundation pillar palosa idenpendently.

A new headhunt can carry our their duties efficiently economic and efectively they need toklow or recognize various recruitment sources that may be worked, although it is true that perhap not all resourcess need to be always worked.

The main purpose of selection of is done acquiring labor in accordance with the desired qualifaction. Often at selection has a special purpose in order to meet company strategy, in face of competitor who threaten their position the research method to questioner sample test respondent 30 sample corelation simple regresion approach using likert scala.

Number R square 0,914 that could be used examine relationship of recruitmen, human resources management in of contrac employment PT delifood korporindo (determinan

coeffisien). The figure has intention that the analisis of a relationship of recruitment human resources in 9,14% and rest influenced by other variabel amount to 90,86%.

F count = 68,845 compared with f table use error level of 5% was obtion value F table 2,042 f acount > fa table (68,845 > 20,42) then hipotesis zero is reject and hipotesis alternatif accepted, meaning that there is not relation of recruitmen and assesment of human resources to acceptance of a contract employment candidat PT delifood sentosa korporindo Tangerang
Abstrack: recruitment, human resources, labour contracts

1 PENDAHULUAN

Bagi masyarakat awam terutama didaerah-daerah khususnya indonesia bahwa setiap tahunnya setiap angkatan lulusan sekolah tingkat atas silih berganti menelurkan lulusan akan tetapi disetiap daerah mempunyai demografi lulusan yang berbeda-beda terutama jawa barat, tengah, timur serta pulau-pulau lainnya seperti sumatra, kalimantan dan irian jaya. Persaingan disetiap daerah berbeda-beda hal ini bahwa dikota tangerang adalah daerah yang dijuluki kota satelit dimana dari kota dan kabupaten terdapat sentra zona industri besar, sedang maupun menengah serta home industri.

Dengan semakin terbatasnya permintaan tenaga kerja disetiap angkatan sehingga menimbulkan masalah baru terutama kependudukan domisili di tangerang acap kali menjadi bomerang bagi warga pendatang sehingga hal ini menimbulkan masalah baru disetiap angkatan.

Perekrutan tenaga kerja tidak dimodali keahlian hanya sebatas status administrasi menimbulkan polemik disetiap angkatan sehingga banyak sekali bagi pencari kerja dieksploitasi bagi tangan-tangan yang tidak bertanggung jawab.

Maka dari itu penulis tertarik untuk mengambil judul dalam penelitian ini dengan tema : hubungan perekrutan dan penilaian sumberdaya manusia dalam rangka penerimaan calon kandidat karyawan kontrak pada PT Delifood sentosa korpindo Jatiuwung Tangerang.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat besar bagi sebuah organisasi/perusahaan. Semua kalangan harus menyadari bahwa sumber daya manusia itu unsur manusia dalam perusahaan/organisasi yang dapat memberikan keunggulan dalam organisasi. Maka sumber daya manusia harus dipelihara dan dipertahankan yaitu melalui, pelatihan ketrampilan, dan diperhatikan kesejahteraannya.

Menurut Kasmir (2016:6) manajemen sumber daya manusia adalah “proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*”.

Menurut Yani (2012:1) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan “sebagai ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan”.

Menurut Samsudin (2010:22) manajemen sumber daya manusia adalah “suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis”.

Menurut Schuler et al dalam Sutrisno (2016:6) mengartikan manajemen sumber daya manusia adalah pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberikan kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa

SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Menurut Dessler dalam Mulyadi (2015:2) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat didefinisikan sebagai “suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi rekrutmen, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian”.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Cushway dalam Sutrisno (2016:7) tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Tujuan MSDM meliputi:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Nawawi dalam Yani (2012:5) implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) akan dapat memberikan berbagai manfaat baik pada organisasi/perusahaan, berikut adalah manfaat MSDM pada organisasi/ perusahaan:

1. Organisasi atau perusahaan akan memiliki sistem informasi SDM
2. Organisasi atau perusahaan akan memiliki hasil analisis pekerjaan/jabatan
3. Organisasi atau perusahaan akan memiliki kemampuan dalam menyusun dan menetapkan perencanaan SDM
4. Organisasi atau perusahaan akan mampu meningkatkan efisiensi dan efektifitas rekrutmen dan seleksi tenaga kerja
5. Organisasi atau perusahaan akan dapat melaksanakan pelatihan secara efektif dan efisien
6. Organisasi atau perusahaan akan dapat melakukan penilaian kerja secara efisien dan efektif
7. Organisasi atau perusahaan akan dapat melaksanakan program dan pembinaan karier secara efisien dan efektif
8. Organisasi atau perusahaan akan dapat menyusun skala upah (gaji) dan mengatur kegiatan berbagai keuntungan/manfaat lainnya dalam mewujudkan sistem balas jasa bagi para pekerja.

2.2. Rekrutmen

Semua organisasi tidak lepas dari kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan kegiatan tersebut antara lain adalah rekrutmen atau pengadaan calon pekerja/karyawan yang berkualitas.

Ada beberapa pengertian rekrutmen menurut para ahli, sebagai berikut:

Menurut Samsudin (2010:81) rekrutmen adalah “proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang kualifaid untuk jabatan/pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Casio dan Munandar dalam Yani (2012:61) proses rekrutmen adalah “suatu proses penerimaan calon tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan akan tenaga kerja pada suatu unit kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan”.

Menurut Fajar dan Tri (2015:64) rekrutmen adalah “proses pencarian dan penarikan sekelompok calon karyawan yang memiliki potensi untuk mengisi lowongan pekerjaan”.

Menurut Ivancevich dan Glueck dalam Badriyah (2015:88) mendefinisikan *recruiting* adalah “serentetan kegiatan yang digunakan oleh perusahaan untuk menarik calon pegawai yang memiliki kemampuan dan sikap yang dibutuhkan untuk membantu mencapai tujuan perusahaan”.

Menurut Sutrisno (2016:45) rekrutmen merupakan “suatu proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi”.

Sumber Rekrutmen

Menurut Siagian (2016:112) agar para pencari tenaga kerja baru dapat melaksanakan tugasnya dengan efisien, ekonomis dan efektif, mereka perlu mengetahui atau mengenali berbagai sumber rekrutmen yang mungkin digarap, meskipun benar bahwa mungkin saja tidak semua sumber tersebut perlu selalu digarap. Adapun sumber-sumber rekrutmen, yaitu:

1. Pelamar Langsung
2. Lamaran Tertulis
3. Lamaran Berdasarkan Informasi Orang Dalam
4. Iklan
5. Instansi Pemerintah
6. Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja
7. Perusahaan Pencari Tenaga Kerja Profesional
8. Lembaga Pendidikan
9. Organisasi Profesi
10. Serikat Pekerja
11. Balai Latihan Kerja Milik Pemerintahan

Formulir Lamaran

Menurut Siagian (2016:125) Setiap perusahaan atau organisasi memiliki formulir lamaran yang biasanya dirancang sendiri sehingga sesuai dengan kebutuhan organisasi/perusahaan tersebut. Pada umumnya suatu formulir lamaran menggali informasi tentang depan hal, yaitu:

1. Data Pribadi
2. Status Pelamar
3. Keahlian dan Keterampilan
4. Riwayat Pengalaman
5. Latar Belakang Kemiliteran
6. Penghargaan dan Tanda Jasa

7. Kegemaran atau Hobi
8. Referensi

2.3. Seleksi

Seleksi merupakan kegiatan lanjutan dari rekrutmen yang sudah dilakukan sebelumnya. Artinya hasil rekrutmen yang dilakukan perusahaan kemudian dipilih untuk menentukan mana yang layak atau memenuhi kualifikasi yang diharapkan. Layak maksudnya adalah memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan.

Ada beberapa pengertian seleksi menurut para ahli, sebagai berikut:

Menurut Kasmir (2016:101) seleksi adalah “merupakan proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan.”

Menurut Marwansyah dan Mukaran dalam Badriyah (2015:104) seleksi adalah “proses identifikasi dan pemilihan orang-orang dan sekelompok pelamar yang paling memenuhi syarat untuk jabatan atau posisi tertentu.”

Menurut Hasibuan (2007:47) seleksi adalah “suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan. Seleksi ini didasarkan kepada spesifikasi tertentu dari setiap perusahaan bersangkutan”.

Menurut Yani (2012:66) seleksi adalah “proses pemilihan calon tenaga kerja yang paling memenuhi syarat untuk mengisi lowongan pekerjaan”.

Menurut Byars dalam Fajar dan Tri (2015:78) seleksi adalah “ proses pemilihan individu yang diperkirakan dapat sukses dalam melaksanakan pekerjaan di antara para pelamar”.

Tujuan Seleksi

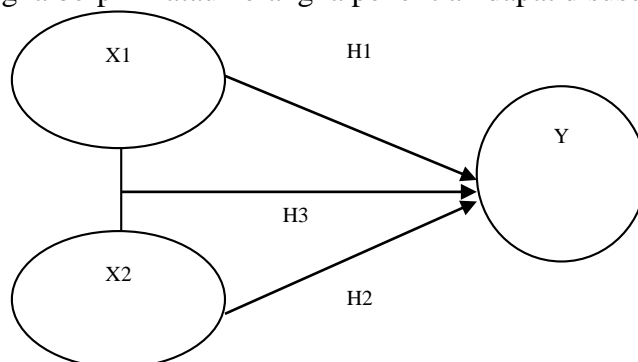
Menurut Kasmir (2016:102) tujuan utama seleksi dilakukannya seleksi adalah memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan. Sering kali seleksi memiliki tujuan khusus dalam rangka untuk memenuhi strategi perusahaan, dalam menghadapi pesaing yang dianggap mengancam kedudukannya.

Secara umum tujuan utama dari proses seleksi karyawan adalah sebagai berikut:

1. Mendapatkan karyawan yang jujur dan memiliki moral yang baik
2. Mendapatkan karyawan yang mau dan mampu
3. Mendapatkan karyawan yang rasa memiliki perusahaan
4. Mendapatkan karyawan yang loyal dan integritas tinggi
5. Mendapatkan karyawan yang memiliki inovasi dan motivasi

2.3. Kerangka Berpikir

Berdasarkan konsep keterkaitan antara variabel-variabel dalam penelitian ini maka bentuk kerangka berpikir atau kerangka penelitian dapat disusun seperti



Sedangkan untuk variabel yang digunakan meliputi: variabel karyawan(Y), sumberdaya manusia (X_1), dan rekrutmen (X_2) dalam penerimaan karyawan kontrak di PT delifood sentosa korpindo Jatiuwung. Guna memperoleh data-data yang diperlukan digunakan metode kuesioner yang diberikan kepada responden sesuai dengan sampel.

1. Apakah ada hubungan perekrutan terhadap penerimaan calon kandidat karyawan kontrak PT delifood sentos korpindo tangerang.
2. Apakah ada hubungan penilaian sumberdaya manusia terhadap penerimaan calon kandidat karyawan kontrak PT delifood sentos korpindo tangerang
3. Apakah ada hubungan perekrutan dan penilaian sumberdaya manusia terhadap penerimaan calon kandidat karyawan kontrak PT delifood sentos korpindo tangerang

PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode regresi sederhana dimana disetiap variabelnya diuji dari segi dimensinya serta indikator dalam tiap-tiap butirnya untuk menguji apakah ada korelasi koefisien sehingga menghasilkan nilai yang signifikan dalam pendekatan skala likert.

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

$$a = \frac{\sum Y (\sum X)^2 - \sum X \cdot \sum XY}{N \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{N \sum X - (\sum X)^2}$$

$$Y = a + bX$$

2.4.HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis apakah ada hubungan perekrutan terhadap penerimaan calon kandidat karyawan kontrak PT delifood sentos korpindo tangerang.

berdasarkan pengolahan data dengan bantuan komputer melalui program SPSS versi 17 diperoleh sebagai berikut:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.914 ^a	.836	.830	1.70793	.836	142.276	1	28	.000	2.173

a. Predictors: (Constant), perekrutan

b. Dependent Variable: kandidat karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	415.023	1	415.023	142.276	.000 ^a
	Residual	81.677	28	2.917		
	Total	496.700	29			

a. Predictors: (Constant), perekrutan

b. Dependent Variable: kandidat karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.265	2.105		3.451	.002					
	perekrutan	1.345	.113	.914	11.928	.000	.914	.914	.914	1.000	1.000

a. Dependent Variable: kandidat karyawan

Sumber: data diolah menggunakan SPSS 17 (terlampir)

Analisis Apakah ada hubungan penilaian sumberdaya manusia terhadap penerimaan calon kandidat karyawan kontrak pt delifood sentos korpindo tangerang

berdasarkan pengolahan data dengan bantuan komputer melalui program SPSS versi 17 diperoleh sebagai berikut:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.421 ^a	.178	.148	3.81959	.178	6.046	1	28	.020	2.369

a. Predictors: (Constant), sumberdaya manusia (SDM)

b. Dependent Variable: kandidat karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	88.200	1	88.200	6.046	.020 ^a
	Residual	408.500	28	14.589		
	Total	496.700	29			

a. Predictors: (Constant), sumberdaya manusia (SDM)

b. Dependent Variable: kandidat karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.875	6.231		2.708	.011					
	sumberdaya manusia (SDM)	.656	.267	.421	2.459	.020	.421	.421	.421	1.000	1.000

a. Dependent Variable: kandidat karyawan

Sumber: data diolah menggunakan SPSS 17 (terlampir)

Analisis Apakah ada hubungan perekrutan dan penilaian sumberdaya manusia terhadap penerimaan calon kandidat karyawan kontrak PT delifood sentos korpindo tangerang

berdasarkan pengolahan data dengan bantuan komputer melalui program SPSS versi 17 diperoleh sebagai berikut:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.914 ^a	.836	.824	1.73666	.836	68.845	2	27	.000	2.184

a. Predictors: (Constant), sumberdaya manusia (SDM), perekrutan

b. Dependent Variable: kandidat karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	415.269	2	207.634	68.845	.000 ^a
	Residual	81.431	27	3.016		
	Total	496.700	29			

a. Predictors: (Constant), sumberdaya manusia (SDM), perekrutan

b. Dependent Variable: kandidat karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	6.666	2.998		2.224	.035						
	perekrutan	1.329	.128	.903	10.414	.000	.914	.895	.811	.807	1.239	
	sumberdaya manusia (SDM)	.039	.135	.025	.285	.778	.421	.055	.022	.807	1.239	

a. Dependent Variable: kandidat karyawan

Sumber: data diolah menggunakan SPSS 17 (terlampir)

Berdasarkan perhitungan diperoleh angka korelasi antara analisis hubungan perekrutan dan sumberdaya manusia dalam rangka penerimaan calon kandidat karyawan kontrak PT Delifood sentosa korporindo Jatiuwung sebesar 0.914 korelasi sebesar 0.836 artinya ada pengaruh antara perekrutan, sumberdaya manusia secara simultan meningkatkan penerimaan karyawan dalam rangka calon kandidat karyawan kontrak PT Delifood sentosa korporindo Jatiuwung cukup kuat dan searah (karena hasilnya positif), searah artinya jika perekrutan sumberdaya manusia tinggi maka perekrutan karyawan dalam rangka calon kandidat karyawan kontrak PT Delifood korpindo Jatiuwung juga tinggi. Korelasi kedua variabel bersifat signifikan karena angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

Besarnya angka R Square (r^2) sebesar 0.914 angka tersebut dapat digunakan untuk melihat hubungan perekrutan ,sumberdaya manusia dalam rangka penerimaan calon kandidat karyawan kontrak PT Delifood korpindo Jatiuwung (koefisien determinan). Angka tersebut mempunyai maksud bahwa analisis hubungan perekrutan ,sumberdaya manusia dalam rangka penerimaan calon kandidat karyawan kontrak PT Delifood korpindo Jatiuwung sebesar 9,14 % dan sisanya dipengaruhi variabel lain sebesar 90,86% .

Dari tabel koefisien dapat dikatakan:

1. persamaan Regresi

$$Y = 6,666 + 3,329 + 0,039 + e$$

$Y = 6,666$ artinya jika tidak ada hubungan perekrutan maka besarnya penerimaan calon kandidat karyawan kontrak pt delifood sentos korpindo tangerang.

$X_1 = 1,329$ artinya jika hubungan penilaian sumberdaya manusia ditingkatkan sebesar satu kesatuan, dengan asumsi penerimaan calon kandidat karyawan kontrak bertambah PT delifood sentos korpindo tangerang

$X_2 = 0,039$ jika hubungan perekrutan dan penilaian sumberdaya manusia terhadap penerimaan calon kandidat karyawan kontrak PT delifood sentos korpindo tangerang bertambah.

2. Hasil uji hipotesis

F hitung = 68,845 , dibandingkan dengan F tabel yang menggunakan taraf kesalahan 5% diperoleh nilai F tabel = 2,042 jadi F hitung > F tabel ($68,845 > 2.042$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada ada hubungan perekrutan dan penilaian sumberdaya manusia terhadap penerimaan calon kandidat karyawan kontrak PT Delifood Sentos Korpindo Tangerang

2.5.KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. manajemen sumber daya manusia adalah “proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan.
2. Karyawan kontrak adalah aset perusahaan apa bila perusahaan benar-benar membina hubungan kemitraan dalam kemajuan perusahaan itu sendiri seiring tingkat elastisitas permintaan dan penawaran produk pasaran terutama produksi makanan.
3. Besarnya angka R Square (r^2) sebesar 0.914 angka tersebut dapat digunakan untuk melihat hubungan perekrutan ,sumberdaya manusia dalam rangka penerimaan calon kandidat karyawan kontrak PT Delifood korpindo Jatiuwung (koefisien determinan).

Angka tersebut mempunyai maksud bahwa analisis hubungan perekrutan ,sumberdaya manusia dalam rangka penerimaan calon kandidat karyawan kontrak PT Delifood korpindo Jatiuwung sebesar 9,14 % dan sisanya dipengaruhi variabel lain sebesar 90,86% .

4. $F_{hitung} = 68,845$, dibandingkan dengan F_{tabel} yang menggunakan taraf kesalahan 5% diperoleh nilai $F_{tabel} = 2,042$ jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($68,845 > 2.042$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada ada hubungan perekrutan dan penilaian sumberdaya manusia terhadap penerimaan calon kandidat karyawan kontrak PT Delifood Sentos Korpindo Tangerang

Saran

1. Baiknya pemerintah menyediakan balai latihan kerja untuk setiap angkatan kerja terutama kerja sama tingkat sekolah dengan pemerintah selama ini miskomunikasi terutama disetiap angkatan menunjukkan masalah klasik silih berganti.
2. Lulusan sekolah tidak untuk mencetak dunia industri tetapi membuat manusia lebih berharkat dan bermartabat seiring ilmu itu dibangun sehingga sumbermanusia itu tercipta menjadi insan cita.
3. Baiknya dengan adanya yayasan berlabelkan konsultan sumberdaya manusia tidak sepenuhnya menyerap tenaga kerja yang diharapkan industri kemitraan tegasnya.

Daftar pustaka

1. Badriah (2015) manajemen sumberdaya manusia pustaka setia bandung
2. Fajar (2015) manajemen sumberdaya manusia sebagai dasar meraih keunggulan bersaing edisi pertama sekolah tinggi ilmu manajemen ykpn yogyakarta
3. Hasanudin (2015) manajemen fit and proper test pustaka widyatama yogyakarta
4. Kasmir (2016) pengantar manajemen keuangan jakarta kencana prenatal media group
5. Mulyadi (2015) akuntansi manajemen edisi 3 salemba empat jakarta
6. Samsudin (2010) manajemen sumberdaya manusia cv pustaka setia
7. Sutrisno (2016) metodologi research jilid 3 andi jogjakarta
8. Siagian (2016) manajemen sumberdaya manusia bumi aksara jakarta
9. Yani (2012) manajemen sumberdaya manusia mitra wacana media jakarta