

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis mengenai proses pekrutmen dan seleksi karyawan pada perusahaan pakaian jadi *Ouval Research* penulis memperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Proses rekrutmen yang dilakukan oleh *Ouval Research* diawali oleh kebutuhan permintaan dari divisi yang ada di perusahaan. Kebutuhan permintaan tersebut dibagi menjadi dua sebab, yang pertama permintaan karena kebutuhan suatu divisi untuk menambah karyawan karena divisi tersebut kekurangan karyawan atau yang kedua penggantian karyawan karena terdapat karyawan yang keluar dari perusahaan.
2. Hasil dari proses rekrutmen yang dilakukan oleh *Ouval Research* berhasil memenuhi kebutuhan karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Penggunaan *Jobstreet* sebagai sumber metode eksternal rekrutmen merupakan kunci keberhasilan *Ouval Research* dalam mencapai tujuan untuk mendapatkan karyawan yang diinginkan.
3. Hasil dari proses seleksi dimana pelamar diterima atau ditolak untuk bekerja dipengaruhi cukup besar oleh hasil psikotes calon pelamar. Bila lembaga psikologi memberikan rekomendasi kepada perusahaan untuk mempekerjakan pelamar, sangat besar kemungkinan pelamar diterima bekerja, begitu pula sebaliknya, bila rekomendasi kepada perusahaan adalah

menolak pelamar maka kemungkinan besar pelamar akan ditolak untuk bekerja di perusahaan.

4. Hambatan yang muncul pada proses rekrutmen di *Ouval Research* adalah banyaknya pelamar yang melamar pekerjaan kejabatan kosong yang tidak sesuai dengan persyaratan jabatan yang dimiliki oleh pelamar tersebut.
5. Hambatan yang muncul pada proses seleksi di *Ouval Research* adalah praktek *Credential Distortion* yang dilakukan oleh pelamar yaitu pemalsuan dokumen lamaran kerja dengan memalsukan umur.

6.2. Saran

1. Meskipun rekrutmen menggunakan situs lowongan kerja *online Jobstreet* berhasil membuat *Ouval Research* memenuhi kebutuhan perusahaan untuk merekrut karyawan, ada baiknya perusahaan mengadakan evaluasi mengapa masih banyak pelamar yang melamar tidak sesuai dengan persyaratan jabatan yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Dengan melakukan evaluasi, *Ouval Research* dapat mengetahui apakah situs *Jobstreet* belum dapat menyaring persyaratan jabatan dengan baik, dan *Ouval Research* dapat mempertimbangkan menggunakan situs lowongan pekerjaan alternative lain yaitu *LinkedIn* untuk meminimalisir banyaknya pelamar yang melamar lowongan pekerjaan yang tidak sesuai dengan persyaratannya karena pada situs lowongan kerja *LinkedIn* pelamar sudah harus memposting CV mereka dari awal melamar kerja

2. Untuk mencegah praktek *Credential Distortion* yang dilakukan oleh pelamar pada proses seleksi, ada baiknya pada saat pelamar mengirim lamaran pekerjaan, perusahaan meminta pelamar memasukan bukti data diri seperti Kartu Tanda Penduduk atau Akte Kelahiran sehingga pemalsuan dokumen lamaran kerja dengan memalsukan umur dapat dicegah.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2013). *Human Resource Management*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Faliagka, E., Tsakalidis, A., & Tzimas, G. (2012). An integrated e-recruitment system for automated personality mining and applicant ranking. *Internet Research*, 551-568. doi:<https://doi.org/10.1108/10662241211271545>
- Foley, M., & Williamson, S. (2018). Does anonymising job applications reduce gender bias?: Understanding managers' perspectives. *Gender in Management: An International Journal*, 623-635. doi:<https://doi.org/10.1108/GM-03-2018-0037>
- Görxhani, K., & Koster, F. (2015). Making the right move: Investigating employers' recruitment strategies. *Personnel Review*, 781-800. doi:<https://doi.org/10.1108/PR-12-2013-0229>
- Hariandja, M. T. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan produktivitas pegawai*. Jakarta: Grasindo.
- KaryaOne. (2018, June). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Perusahaan*. Retrieved from www.karyaone.co.id: <https://www.karyaone.co.id/file/2018/06/Pengelolaan-SDM-dalam-Perusahaan-KaryaONE.pdf>
- Kementerian Perindustrian. (2019, May 5). *Industri Pakaian Jadi Catatkan Pertumbuhan Paling Tinggi*. Retrieved September 2, 2019, from <https://kemenperin.go.id>: <https://kemenperin.go.id/artikel/20641/Industri-Pakaian-Jadi-Catatkan-Pertumbuhan-Paling-Tinggi>
- Ladkin, A., & Buhalis, D. (2016). Online and social media recruitment. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 327-345. doi:<https://doi.org/10.1108/IJCHM-05-2014-0218>
- Lam, S., & Hawkes, B. (2017). From analytics to action: how Shell digitized recruitment. *Strategic HR Review*, 76-80. doi:<https://doi.org/10.1108/SHR-01-2017-0005>
- Lynch, S., & Smith, K. (2010). The dilemma of judging unpaid workers. *Personnel Review*, 80-95. doi:<https://doi.org/10.1108/00483481011007878>
- Mardiyanto, A. (2014). *Optimizing Recruitment Strategy*. Jakarta: Pinasthika.
- Miles, A., & Smith, E. S. (2014). With recruitment I always feel I need to listen to my gut: the role of intuition in employee selection. *Personnel Review*, 606-627. doi:<https://doi.org/10.1108/PR-04-2013-0065>

- Mondy, W. R., & Mondy, J. M. (2014). *Human Resource Management Thirteenth Edition*. Kendallville: Pearson Education Limited.
- Napathorn, C. (2018). How do social enterprises recruit workers? The case of social enterprises in Thailand. *Journal of Asia Business Studies*, 508-532. doi:<https://doi.org/10.1108/JABS-02-2017-0019>
- Noe, R. A., Hollenback, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2019). *Human Resource Management - Gaining A Competitive Advantage*. New York: McGraw-Hill Education.
- Pande, S. (2011). -recruitment creates order out of chaos at SAT Telecom: System cuts costs and improves efficiency. *Human Resource Management International Digest*, 21-23. doi:<https://doi.org/10.1108/09670731111125899>
- Purnaya, I. K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (A. Pramesta, Ed.) Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia: CV ANDI OFFSET.
- Senyucel, Z. (2014). *Managing the Human Resource in the 21st Century*. London: bookboon.com.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Werther Jr., W. B., & Davis, K. (2006). *Human Resources and Personnel Management 5th Ed International Edition*. Singapore: McGraw-Hill Education Asia.
- Yockey, M. (2019). The effects of work experience on interpretations of recruitment advertisements and organizational attraction. *American Journal of Business*, 58-74. doi:<https://doi.org/10.1108/AJB-09-2017-0027>