

## BAB 6

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Setelah penulis melakukan analisis terhadap proses seleksi dan rekrutmen pada PT.X, penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Proses rekrutmen dan seleksi di PT. X diadakan melalui pengajuan dari setiap *user* departemen yang membutuhkan pengadaan rekrutmen pada posisi tertentu. Pengadaan rekrutmen ini diawali dengan pengisian form Employee Requisisi Form (ERF) yang dimana di dalamnya terdapat beberapa informasi pengadaan rekrutmen seperti : Nama jabatan, *Requirement*, membutuhkan berapa orang, *hiring due date*, nanti akan di bawah siapa super visinya ,dll. Setelah pengisian form ERF oleh *user* departemen, formulir tersebut di kembalikan pada HCM untuk di cek ulang dan disebarlan melalui beberapa metode perekrutan ; Perekrutan Internal (Promosi), *Advertising*, *Employement and Recruitment Agencies*, *Educational Institution*. Lalu di lanjutkan pada tahap seleksi yang terbagi pada tiga tingkatan dengan beberapa metode test yang harus dilewati oleh setiap kandidat. Dan diakhiri pada tahap keputusan yang dilakukan oleh *User* Departemen tersebut dimana hasil test setiap kandidat telah diinput pada aplikasi internal perusahaan yaitu *WIKI*.
2. Diadakannya perekrutan oleh PT.X merupakan efek dari kekosongan jabatan seperti; pengunduran diri karyawan terdahulu, pemutusan kontrak oleh karyawan terdahulu, pemecatan yang dilakukan perusahaan, dan adanya

*project* baru yang diterima oleh perusahaan sehingga menyebabkan kekosongan posisi pada jabatan tertentu dan dibutuhkan pengganti posisi tersebut.

3. Proses rekrutmen yang dilakukan oleh PT. X sudah berjalan dengan baik dan terealisasi dengan baik. Ini semua berjalan baik berkat bantuan HCM yang ikut menyebarkan dan membantu proses rekrutmen langsung juga adanya bantuan dari PT Era Daya Potensia, Geeks Farm, Career Apps yang merupakan perusahaan *outsourcing* yang membantu dalam penyediaan kandidat yang dirasa sangat efektif membantu PT. X.
4. Proses seleksi yang dilakukan oleh PT. X sudah berjalan dengan baik dan terealisasi dengan baik, diadakannya proses seleksi menjadi 3 bagian agar mendapatkan karyawan yang kompeten untuk mengisi posisi pada perusahaan sudah berjalan sangat baik. Dilakukannya kejasama dengan DWIPAYANA yang merupakan lembaga penyedia jasa psikotest yang telah terpercaya hasil testnya juga sudah berjalan dengan baik dan terpercaya agar perusahaan dapat mengenali sifat, watak, minat dan bakat setiap kandidat dengan sangat baik.
5. Adanya kesulitan persaingan PT.X dengan perusahaan lain yang juga membutuhkan pegawai *IT* yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Sehingga dapat dikatakan proses rekrutmen PT.X efektif secara Kuantitas namun belum efektif secara Kualitasnya, hal ini dapat dilihat dari hasil pengadaan rekrutmen dimana jumlah pelamar pada posisi yang dibutuhkan perusahaan dikatakan banyak yang terjerat dan alat yang digunakan pada tahap seleksi juga sudah berjalan dengan baik namun memang untuk masalah kualitas pelamar belum

dikatakan baik. Hal ini disebabkan adanya faktor dimana PT.X masih kalah pamor dengan perusahaan lain yang membutuhkan karyawan yang sejenis, diperlukan portofolio dan pemasaran perusahaan yang lebih lagi.

6. Adanya kesulitan yang dihadapi oleh PT. X dalam mendapatkan karyawan pada beberapa posisi di perusahaan merupakan efek dari budaya bisnis yang telah berubah saat ini, dimana adanya perusahaan – perusahaan besar E – Commerce yang bergerak di bidang digitalisasi dan membutuhkan pegawai IT dengan penawaran *benefit* yang lebih menguntungkan merupakan salah satu kendala perusahaan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten atau sesuai yang perusahaan inginkan.

## 6.2 Saran

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan oleh peneliti terhadap proses rekrutmen dan seleksi di PT. X, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. PT. X disarankan agar melakukan analisis dan informasi analisis desain jabatan. Dimana desain pekerjaan adalah fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Tujuannya adalah untuk mengatur penugasan-penugasan kerja yang memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi, teknologi dan berperilaku. Dan pengertian dari analisis pekerjaan secara sistematis dapat diartikan sebagai sistematis mengumpulkan, mengevaluasi dan mengorganisasi informasi tentang pekerjaan-pekerjaan. Namun dalam hal ini dibutuhkannya spesialis yang disebut analis pekerjaan guna melakukan analisis pekerjaan, mulai dari proses,

pemahaman tentang sesuatu pekerjaan dan persyaratan-persyaratan yang harus dikumpulkan melalui analisis pekerjaan.

Sehingga diharapkan dengan adanya analisis dan informasi analisis desain jabatan maka akan membantu dalam :

- a. Menerima, memilih dan mendapatkan pegawai berdasarkan syarat-syarat perorangan.
- b. Mengadakan program pelatihan guna memberikan pengetahuan dan kecakapan yang diperlukan (menurut analisa pekerjaan) untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
- c. Administrasi gaji dan upah yang berusaha membrikan kompensasi berdasarkan kecakapan yang diperlukan, sukarnya kewajiban-kewajiban dan beratnya tanggung jawab yang ada, kondisi kerja, dan sifat-sifat pekerjaan yang berhubungan lainnya.
- d. Mengadakan pemindahan dan kenaikan pangkat pegawai berdasarkan syarat-syarat pengetahuan, kecakapan dan pengalaman untuk tiap-tiap pekerjaan.
- e. Mengatasi rasa tidak puas pegawai dengan memberikan tanggung jawab-tanggung jawab secara bijaksana, menentukan tugas-tugas dan kewajiban-kewajiban serta perbandingan tingkat pembayaran yang seadil-adilnya.
- f. Memperbaiki kondisi-kondisi kerja.
- g. Meningkatkan produktifitas pegawai melalui penyerdehanaan kerja dan perbaikan metode-metode atas dasar penelitian pekerjaan.
- h. Memudahkan perencanaan organisasi.

2. PT.X harus membuat sebuah portofolio dan pengiklanan perusahaan lebih baik lagi agar dapat berkompetisi dengan perusahaan lain.
3. Dibutuhkannya spesialis yang disebut analis pekerjaan guna melakukan analisis pekerjaan, mulai dari proses, pemahaman tentang sesuatu pekerjaan dan persyaratan – persyaratan yang harus dikumpulkan melalui analisis pekerjaan.
4. Diadakannya rekrutmen dengan cara Talent Scouting bisa dengan beasiswa atau juga dengan proses karyawan yang mencari ke perusahaan lain dan menawarkan posisi pada perusahaan kita.
5. Membuat akun media sosial yang dikelola dengan baik dimana di dalamnya ada profil perusahaan, kegiatan perusahaan, *partnership* yang dilakukan, informasi – informasi penting lainnya yang disajikan sebagai bentuk portofolio dan desain ulang web agar lebih menarik orang yang mengunjungi web.
6. Dilakukannya kerja sama dengan beberapa perguruan tinggi ternama seperti ikut serta dalam *job fair* yang diadakan oleh kampus, seminar, beasiswa, atau diadakannya *expo* pembelajaran tentang *IT* di fakultas *IT* di kampus. Yang diharapkan :
  - a. Adanya jalur mahasiswa berprestasi yang terbentuk untuk masuk dalam perusahaan setelah lulus di kuliah.
  - b. Sebagai ajang promosi perusahaan agar dikenal dikalangan mahasiswa.
  - c. Mendapatkan kandidat-kandidat pada saat diadakannya *job fair* oleh kampus.

## DAFTAR PUSTAKA

- databoks. (2018, 5 18). *2018, Jumlah Penduduk Indonesia Mencapai 265 Juta Jiwa*. Retrieved from databoks: <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2018/05/18/2018-jumlah-penduduk-indonesia-mencapai-265-juta-jiwa>
- Dessler, G. (2013). *Human Resources Management*. Essex: Pearson Education Limited.
- Handoko, H. T. (1998). *Manajemen Personaliadan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE - Yogyakarta.
- Hariandja, M. T. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. In M. T. Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M. (1991). Manajemen Sumber Daya Manusia : Dasar dan Kunci Keberhasilan. In M. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: CV HAJI MASAGUNG.
- Kountur, R. (2009). *Metode Penelitian Untuk Penulis dan Skripsi*. Jakarta: Percetakan Buana Printing.
- LIPI. (2016, 3 11). *Jumlah Usia Produktif Besar, Indonesia Berpeluang Tingkatkan Produktivitas*. Retrieved from Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia : <http://lipi.go.id/berita/jumlah-usia-produktif-besar-indonesia-berpeluang-tingkatkan-produktivitas/15220>
- Moekijat, D. (1979). *Perencanaan Tenaga Kerja*. Bandung: ALUMNI.

Poerwandari, K. (2007). *Pendekatan Kualitatif Untuk Penelitian Perilaku Manusia*. Depok: Lembaga Pengembangan Sarana Pengukuran dan Pendidikan Psikologi.

Rachmat, K. (2006). Teknik Praktis Riset Komunikasi. In R. Kriyantono, *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: Prenada.

Silalahi, U. (2015). *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: refika ADITAMA.