

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1 Kesimpulan**

Setelah melakukan analisis terhadap proses rekrutmen dan seleksi pegawai di PT Setia Kawan Prima, penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Proses rekrutmen dan seleksi di PT Setia Kawan prima berawal dari adanya jabatan yang kosong di dalam perusahaan. Kekosongan jabatan tersebut terjadi apabila adanya pegawai yang mengundurkan diri, naik jabatan, meninggal dunia atau ketika perusahaan akan membuka cabang baru, sehingga menyebabkan adanya jabatan kosong. Setelah adanya jabatan kosong HRD akan membuat iklan ntuk mencari tenaga kerja, iklan tersebut akan disebar melalui media cetak berupa brosur di lingkungan sekitar perusahaan dan juga melalui media digital berupa website pencarian kerja. Setelah iklan terpasang selama beberapa hari, kemudian calon pelamar dapat datang ke kantor PT Setia Kawan Prima atau melalui website untuk mengisi formulir lamaran. Setelah mengisi formulir lamaran calon pelamar harus melengkapi persyaratan administrasi. Perusahaan memasang iklan selama 7 hari, namun lamanya pemasangan iklan tergantung dari jumlah lamaran yang masuk. Jika lamaran yang masuk dirasa tidak memenuhi harapan perusahaan, maka durasi iklan akan diperpanjang, selama jangka waktu tersebut rata-rata jumlah lamaran yang masuk adalah 20-25 orang.

2. Sumber rekrutmen sangat terbuka dan tidak terbatas hanya pada satu kelompok atau instansi tertentu saja, melalui iklan terbuka untuk umum atau dari relasi pegawai di dalam perusahaan.
3. Proses rekrutmen dan seleksi di PT Setia Kawan Prima hanya dilakukan ketika ada jabatan yang kosong saja dengan begitu dapat dikatakan bahwa proses rekrutmen dan seleksi di PT Setia Kawan Prima tidak direncanakan. Hal tersebut dapat mengakibatkan proses rekrutmen dan seleksi tidak berjalan dengan baik, yang akan berdampak juga pada hasil akhir dari proses tersebut.
4. Meskipun proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan PT Setia Kawan Prima tidak direncanakan, tetapi perusahaan sudah memiliki standar dan acuan yang menjadi dasar proses rekrutmen dan seleksi pegawai yang akan dilakukan. Seperti siapa yang bertanggung jawab selama proses berjalan, apa yang perlu dilakukan dan bagaimana melakukannya, perusahaan sudah memiliki standar yang sudah ditetapkan.
5. Selama proses rekrutmen dan seleksi di PT Setia Kawan Prima berjalan aktor yang berperan adalah departemen HRD. Departemen HRD memiliki tugas untuk membuat iklan untuk mendapatkan calon pegawai, mengiklankan, melakukan pemanggilan, wawancara, melakukan tes, memberi penilaian dan akhirnya memilih calon pegawai yang dirasa memenuhi kualifikasi dan standar yang sudah ditetapkan oleh perusahaan untuk mengisi jabatan kosong yang ada.

6. PT Setia Kawan Prima memiliki departemen HRD untuk menjalankan proses rekrutmen dan seleksi pegawai baru, tetapi aktor-aktor yang berada di dalam departemen HRD tidak memiliki latar belakang di bidang sumber daya manusia, dan hanya mengandalkan pengalaman saja. Dengan tugas yang diberikan kepada departemen HRD untuk melakukan proses rekrutmen dan seleksi dari awal hingga diperolehnya pegawai baru menjadi sebuah hambatan bagi perusahaan karena aktor-aktor tersebut memiliki keterbatasan untuk melakukan serangkaian proses rekrutmen dan seleksi pegawai serta melakukan penilaian untuk menentukan calon pegawai yang benar-benar berkualitas.

## **6.2 Saran**

Setelah melakukan analisis terhadap proses rekrutmen dan seleksi pegawai di PT Setia Kawan Prima, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. PT Setia Kawan Prima disarankan untuk melakukan perencanaan yang matang dalam melakukan proses rekrutmen dan seleksi pegawai, terutama pada spesifikasi pegawai seperti apa yang dibutuhkan oleh perusahaan agar mendapatkan tenaga kerja yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hal lain yang perlu direncanakan dengan matang adalah kualifikasi seleksi dan materi wawancara yang akan diberikan kepada pelamar sehingga hasil akhir dari proses seleksi dan rekrutmen lebih maksimal lagi. Hal tersebut dapat dilakukan dengan melakukan evaluasi proses dan hasil dari kegiatan rekrutmen dan seleksi yang telah dilakukan sebelumnya. Dengan melakukan

evaluasi tersebut perusahaan dapat mengetahui kebutuhan pegawai dan waktu untuk melakukan proses rekrutmen dan seleksi pegawai di masa yang akan datang. Karena dengan adanya perencanaan rekrutmen dan seleksi yang matang maka proses rekrutmen dan seleksi akan semakin baik, efektif, dan efisien, sehingga akhirnya berdampak pada hasil akhir yaitu pegawai yang sesuai dan memenuhi kualifikasi yang di butuhkan oleh PT Setia Kawan Prima.

2. Memberikan tambahan materi tes dan wawancara yang digunakan untuk menggali informasi yang lebih detail mengenai pelamar yang melakukan tes masuk ke perusahaan. Semakin banyak informasi yang di dapat oleh perusahaan maka akan semakin baik kualitas pegawai yang akan dihasilkan dari proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan.
3. Memberikan informasi dan kualifikasi selengkap mungkin pada iklan lowongan kerja untuk meningkatkan keinginan calon pelamar untuk melamar ke perusahaan.
4. Aktor yang berperan dalam proses rekrutmen dan seleksi sebaiknya merupakan orang-orang yang memiliki latar belakang dalam bidang sumber daya manusia agar proses rekrutmen dan seleksi pegawai di PT Setia Kawan Prima dapat berjalan dengan baik dan penilaian yang dilakukan terhadap pelamar menjadi lebih akurat sehingga pegawai yang akan mengisi jabatan kosong di perusahaan sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh perusahaan. Jika pegawai memiliki kualifikasi

yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan maka produktivitas perusahaan pun akan meningkat.

## Daftar Pustaka

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Azwar, S. (1998). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Hariandja, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Mardianto, A. (2014). *Optimizing Recruitment Strategy*. Jakarta: Pinashtika.
- Muhyi, H., Muttaqin, Z., & Nirmalasari, H. (2016). *HR Plan & Strategy (Strategi Jitu Pengembangan Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Nazir, M. (2005). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, V. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosada Karya.
- Sekaran, U. (2003). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Siagian, S. (2006). *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simamora, H. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbit STIE YKPN.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & R&D*. Bandung: CV Alfabeta.

