

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1 Kesimpulan.**

Dari penelitian yang dilakukan oleh penulis mengenai proses rekrutmen dan seleksi pegawai di Calla The Label, penulis memperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Proses rekrutmen di Calla The Label berawal dari adanya jabatan yang kosong dalam perusahaan. Setelah menentukan kekosongan jabatan, langkah selanjutnya adalah menentukan persyaratan jabatan, di Calla The Label hal ini dilakukan dengan memaksimalkan promosi jabatan dan peran jabatan, sehingga Calla The Label masih belum melakukan analisis jabatan secara jelas. Langkah terakhir adalah menentukan metode dan sumber, metode dan sumber rekrutmen yang digunakan oleh Calla The Label salah satunya adalah iklan, HRD dan manajer pemasaran akan membuat desain iklan untuk mencari pegawai, yang kemudian diiklankan melalui media sosial. Dari metode dan sumber rekrutmen yang dilakukan oleh Calla The Label mendapatkan rata-rata jumlah pelamar adalah sekitar 10 hingga 20 orang dengan 50% target yang ditetapkan oleh perusahaan dan lolos hingga masuk ke dalam tahap seleksi. Dari calon pelamar yang ada maka akan dilanjutkan dengan melakukan panggilan kepada pelamar untuk mengikuti tahapan seleksi;

2. Proses rekrutmen yang dilakukan oleh Calla The Label masih kurang efektif. Hal ini dilihat dari Calla The Label masih kurang dalam melakukan analisis jabatan dan menentukan deskripsi pekerjaan. Namun, proses rekrutmen di Calla The Label memakan waktu yang singkat dan biaya yang rendah. Dalam menentukan keberhasilan proses rekrutmennya, Calla The Label menandai hal tersebut dengan pegawai mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan apa yang telah diberikan, *Turnover* pegawai yang menurun bahkan cenderung tidak, dan pegawai mampu menyerap dan mengaplikasikan beberapa proyek perusahaan. Kendala yang dihadapi selama proses rekrutmen pada divisi admin dan *marketing* adalah sulitnya untuk menentukan deskripsi dan spesifikasi pekerjaan seiring berjalannya waktu;
3. Proses seleksi yang dilakukan oleh Calla The Label sudah berjalan dengan baik dan terealisasi dengan baik, adanya *performance test* menjadikan calon pegawai memiliki gambaran dalam melaksanakan tugas-tugas perusahaan. Selain *performance test*, calon pegawai juga mengikuti tes wawancara yang dilakukan sebanyak dua kali oleh HRD dan *founder*. Hasil dari proses seleksi yang dilakukan oleh Calla The Label, mendapatkan persentase sebanyak 80% jumlah pegawai yang diterima, hal ini dikarenakan Calla The Label mengalami peningkatan penjualan sehingga perusahaan perlu melakukan penerimaan pegawai;
4. Proses seleksi yang dilakukan oleh Calla The Label sudah efektif hal ini dibuktikan karena dengan adanya *performance test* membuat Calla The

Label mengurangi biaya pelatihan karena pegawai yang diterima merupakan pegawai yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan perusahaan. Proses seleksi di Calla The Label sering mengalami kendala berupa ketidaksesuaian keahlian yang berada di CV pelamar dengan kenyataan dalam mengatasi hal tersebut perusahaan melakukan sistem *black list* serta secara tidak langsung calon pelamar tersebut dinyatakan gagal dan tidak dapat melanjutkan ke tahap selanjutnya;

5. Dengan adanya perencanaan sumber daya manusia membuat proses rekrutmen dan seleksi di Calla The Label menjadi cukup efektif dan efisien. Melakukan perencanaan sumber daya manusia terlebih dahulu membuat perusahaan menjadi tahu berapa jumlah calon tenaga kerja yang diperlukan bila melakukan proses rekrutmen atau seleksi dan jabatan apa saja yang membutuhkan penambahan tenaga kerja. Namun efektifitas dalam proses rekrutmen masih kurang efektif karena Calla The Label masih kesulitan dalam melakukan analisis jabatan sehingga hal tersebut menyebabkan pegawai di Calla The Label sering mengalami *double job*.

## **6.2 Saran.**

Setelah penulis melakukan analisis terhadap proses rekrutmen dan seleksi pegawai di Calla The Label, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Calla The Label disarankan agar tetap melakukan perencanaan sumber daya manusia karena terbukti memberikan manfaat yang baik bagi perusahaan khususnya dalam proses rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan oleh

perusahaan, sehingga terciptanya proses rekrutmen dan seleksi yang efektif dan efisien;

2. Calla The Label sebaiknya melakukan analisis jabatan terlebih dahulu ketika menentukan persyaratan jabatan agar meminimalisir ketidaksesuaian antara CV yang dikirim oleh pelamar dengan kemampuan yang dimiliki;
3. Sebaiknya dalam menentukan *job description* khususnya untuk divisi pemasaran digital, Calla The Label dapat menggunakannya melalui serangkaian pekerjaan yang dilakukan oleh pegawainya, seperti :
  - a. Bertanggung jawab atas semua hal yang berhubungan dengan pemasaran dan *branding* produk perusahaan secara digital.
  - b. Menyusun perencanaan untuk promosi sebuah produk melalui media digital.
  - c. Membuat konsep dan merancang distribusi konten pemasaran digital di media sosial.
  - d. Memelihara dan meningkatkan *engagement* pelanggan produk melalui penyampaian konten di media sosial.
  - e. Mengoptimasi dan meningkatkan peringkat laman perusahaan dan produk-produk yang dihasilkan dalam *search engine*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dr. Enny Radjab, M. &. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Dr. Mustadin Taggala, S. M. (2015). *Analisis Jabatan*. Yogyakarta: Kurnia Global Publishing.
- Dr. T. Hani Handoko, M. (2008). *Majemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hariandja, M. T. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Ir. Ahmad Tohardi, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- kompas.com. (2014, Oktober 13). *Ketika Orang Indonesia Lebih Senang Belanja Online*. Diambil kembali dari [money.kompas.com](http://money.kompas.com).
- Prof. Dr. Anak Agung Putu Agung, S. M. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Denpasar: ABpublishER.
- Rahayu, N. (2019, Februari 19). *Pertumbuhan E-commerce Pesat di Indonesia*. Diambil kembali dari [wartaekonomi.co.id](http://wartaekonomi.co.id): <https://www.wartaekonomi.co.id/read216302/pertumbuhan-e-commerce-pesat-di-indonesia.html>
- Sekaran, U. &. (2013). *Research Methods for Business : A Skill - Building Approach*. Chicester: John Wiley & Sons Ltd.
- Sekaran, U. (2003). *Research Methods For Business, A Skill Building Approach*. Carbondale: John Wiley&Sons.Inc.
- Suwatno, T. Y. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian)*. Bandung, Jawa Barat, Indonesia: Alfabeta.
- Tulus, D. M. (1989). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: 1989.
- Venugopalan, D. K. (2011). *Business Resarch Methods*. Malappuram Kerala, India: Calicut University.