

BAB 4

Kesimpulan dan Saran

4.1 Kesimpulan

Setelah penulis melakukan analisis terhadap proses rekrutmen dan seleksi karyawan di PT Ranji Karya Sakti, penulis dapat menyimpulkan yaitu :

1. PT Ranji Karya Sakti melakukan proses penentuan jabatan kosong secara efektif. Efektif karena perusahaan melakukan penentuan jabatan kosong sesuai dengan teori yang dijadikan acuan dalam penelitian ini. Kekosongan jabatan adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang disebabkan hasil kerja yang tidak sesuai dengan standar perusahaan. Adanya sejumlah pegawai yang pensiun. Adanya pegawai yang *resign* atau mengundurkan diri dari perusahaan. Adanya pegawai yang meninggalkan jabatan untuk mengisi jabatan kosong yang lain.
2. Penentuan persyaratan jabatan yang dilakukan oleh PT Ranji Karya Sakti masih kurang efektif karena terlihat masih belum sesuai dengan teori yang ada. Hal ini dilihat berdasarkan perusahaan masih kurang dalam melakukan analisis jabatan. Informasi yang dilampirkan pada persyaratan jabatan masih belum lengkap dan menimbulkan banyak pelamar yang tidak sesuai dengan kualifikasi yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

3. Penentuan sumber dan metode yang dilakukan oleh PT Ranji Karya Sakti dapat dikatakan efektif sebab perusahaan selalu dapat menjaring calon pegawai sesuai dengan target yang ditetapkan. Sedangkan efisien mengacu pada biaya dan waktu yang dikeluarkan, dari sisi biaya perusahaan mengeluarkan biaya masih sesuai dengan *budget* yang ada namun memiliki kendala pada waktu pelaksanaannya yaitu masih terlalu lambat.
4. Pada praktek keseluruhan dapat dikatakan bahwa proses rekrutmen belum dilaksanakan secara efektif. Melalui proses rekrutmen yang dilaksanakan, perusahaan masih belum dapat menjaring pelamar sesuai, walaupun target pelamar sudah bisa tercapai. Hal ini merupakan dampak dari perusahaan belum tepat dalam penentuan persyaratan jabatan sehingga informasi yang dilampirkan pada bagian *job specification* diiklan yang ditampilkan pada *jobstreet.com* menjadi kurang jelas. Kualifikasi yang digunakan perusahaan sebagai penilaian secara garis besar belum mendukung *job specification*, sebab *job specification* yang ada masih kurang lengkap yang menyebabkan masih banyak pelamar yang tidak sesuai. Bila ditinjau dari segi validitasnya masih kurang baik, sebab kualifikasi yang digunakan sama untuk seluruh jabatan. Maka selama ini masih banyak pelamar yang tidak sesuai dengan kualifikasi perusahaan yang tetap melakukan

- pelamaran. Dari hal tersebut yang membuat efektivitas proses rekrutmen menjadi kurang maksimal.
5. Proses seleksi yang dilakukan oleh PT Ranji Karya Sakti secara garis besar sudah sesuai dengan teori, jenis tes yang digunakan adalah *performance test*. Penggunaan *performance test* memberikan gambaran terhadap calon pegawai dalam menjalankan tugas-tugas di perusahaan. Selain *performance test* calon pegawai juga akan mengikuti dua rangkaian tes wawancara yaitu yang dilaksanakan bersama HRD dan *User*. Hasil dari proses seleksi PT Ranji Karya Sakti adalah dapat menyaring calon pegawai secara detail dan mendapatkan pegawai yang berkualitas.
 6. Efektivitas proses seleksi dapat dilihat dari adanya penggunaan jenis tes berupa *performance test*, hal tersebut dibuktikan dari penggunaan *performance test* perusahaan tidak perlu lagi mengeluarkan biaya *training* sebab pegawai yang diterima adalah pegawai yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan perusahaan butuhkan. Namun terdapat hal seperti meloloskan calon pegawai yang tidak memiliki kriteria sesuai yang disebabkan memiliki hubungan kekerabatan. Walaupun jumlah pegawai yang lolos tidak berjumlah banyak namun HRD diharapkan lebih memperketat prosedur proses seleksi yang ada dan melaksankannya secara adil.

7. Kurangnya staff HRD menjadi masalah yang cukup serius pada PT Ranji Karya Sakti, sebab dilihat dari proses rekrutmen terdapat 200 orang yang melamar melalui *jobstreet* membuat HRD perusahaan kesulitan dalam menyaring calon pegawai dan hal ini juga menjadi faktor mengapa seluruh proses rekrutmen dan seleksi tergolong masih sangat lambat.

4.2 Saran

Dari hasil analisis data dan kesimpulan yang ada, maka penulis membuat beberapa saran. Dari saran yang ada diharapkan dapat berguna untuk PT Ranji Karya Sakti dalam melakukan kegiatan proses rekrutmen dan seleksi karyawan untuk meminimalisir hambatan yang terjadi pada perusahaan. beberapa saran tersebut yaitu :

Tabel 4.1 Saran Rekrutmen

Kendala	Saran
<p>1. Kurangnya staff HRD yang bertanggung jawab dalam proses rekrutmen. Selama ini seluruh proses rekrutmen dalam penentuan persyaratan jabatan hingga penentuan metode rekrutmen dilakukan oleh 1 orang yaitu Kepala Departemen HRD. Sehingga penyusunan <i>job specification</i> masih kurang sesuai karena tidak adanya</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Perusahaan sebaiknya menambahkan staff pada divisi HRD untuk mempermudah dan memperlancar seluruh pengerjaan tugas pada divisi HRD PT Ranji Karya Sakti.

<p>diskusi yang menghasilkan tukar pikiran dalam proses penyusunannya.</p>	
<p>2. HRD PT Ranji masih kesulitan dalam menentukan <i>job specification</i> karena tidak melaksanakan analisa jabatan secara detail, sehingga persyaratan pekerjaan yang dilampirkan juga masih belum lengkap.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Perusahaan sebaiknya melakukan analisis jabatan secara mendalam terlebih dahulu sebelum menentukan persyaratan jabatan yang akan dilampirkan pada dokumen perusahaan maupun iklan pada media massa dan pihak HRD disarankan lebih sering melakukan diskusi dengan departemen yang membutuhkan tenaga kerja baru agar tidak terjadi perubahan ditengah proses rekrutmen.
<p>3. Pada proses rekrutmen HRD PT Ranji Karya Sakti tidak melakukan <i>follow up</i> terhadap kandidat yang dianggap memiliki potensi dan sesuai dengan kualifikasi perusahaan. Perusahaan hanya menggunakan waktu penampilan iklan pada jobstreet yaitu selama 30 hari sebagai dasar melakukan proses rekrutmen. Sehingga tidak melakukan <i>follow up</i> terhadap kandidat sebelum masa iklan tersebut berakhir. Apabila hal ini terus terjadi maka secara langsung kegiatan operasional perusahaan juga akan terhambat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • HRD PT Ranji Karyawan Sakti sebaiknya memberikan informasi lebih lanjut untuk para kandidat yang sudah sesuai dengan kualifikasi yang sudah ditetapkan. Apabila proses rekrutmen tetap dilakkan selama 30 hari maka pada minggu pertama atau minggu kedua setelah mendapatkan beberapa kandidat sebaiknya langsung mengirimkan email untuk memberikan informasi bahwa calon pegawai tersebut lolos ke tahap selanjutnya dan memberikan jadwal kapan harus mengikuti serangkaian proses seleksi

- Penulis juga menyarankan perusahaan untuk memanfaatkan sistem digital yaitu dengan menggunakan Applicant Tracking System (ATS) atau sistem pelacakan pelamar. ATS merupakan aplikasi perangkat lunak yang memudahkan HRD pada suatu perusahaan karena dapat menyaring calon pegawai yang sesuai dengan kualifikasi yang perusahaan tetapkan. Sistem ini dapat membantu perusahaan dalam melakukan seluruh proses rekrutmen, mulai dari menerima pelamar hingga menerima pelamar menjadi pegawai tetap. Dengan menggunakan sistem ini pelamar yang sekiranya sesuai dilihat dari CV dengan kualifikasi perusahaan akan langsung mendapatkan informasi mengenai bahwa lolos untuk mengikuti tahap selanjutnya. Manfaat menggunakan sistem ini adalah semua data akan tersaring secara otomatis, mengurangi beban kerja pada departemen HRD, perusahaan akan mendapatkan calon pegawai yang

	berkualitas karena tersaring lebih jelas. (Durai & Keetticka, 2017)
4. Adanya fenomena pegawai yang sudah bekerja di dalam PT Ranji Karya Sakti lalu menitipkan calon pegawai tersebut untuk diloloskan untuk tetap mengikuti tahap proses seleksi.	<ul style="list-style-type: none"> • HRD PT Ranji Karya Sakti sebaiknya mempertegas bahwa seluruh calon pegawai sumber eksternal akan lolos apabila mengikuti serangkaian proses rekrutmen dan seleksi yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 4.2 Saran Seleksi

Kendala	Saran
1. Adanya ketidaksesuaian keahlian yang ditulis pada CV yang pelamar lampirkan kepada PT Ranji Karya Sakti. Hal ini membuat proses seleksi terhambat karena perusahaan mendapatkan calon pegawai yang tidak sesuai dan harus mengulang kembali dari proses rekrutmen. Biasanya hal ini dapat diketahui dari observasi melalui kegiatan tes wawancara atau <i>performance test</i> .	<ul style="list-style-type: none"> • Sebaiknya perusahaan menetapkan sistem <i>blacklist</i> terhadap calon pegawai yang memiliki kemampuan tidak sesuai dengan apa yang dilampirkan pada CV dan perusahaan bisa menyatakan calon pegawai itu gagal. Hal ini dilakukan apabila calon pegawai melakukan pelamaran pada 2 jabatan yang berbeda.
2. User atau Direktur meminta untuk meloloskan calon pegawai walaupun hasil <i>performance test</i> dianggap tidak lolos namun calon pegawai tersebut akan tetap	<ul style="list-style-type: none"> • HRD PT Ranji Karya Sakti harus mempertegas dan mengingatkan bahwa HRD telah menetapkan sejumlah prosedur dalam melakukan proses

<p>diterima karena merupakan kerabat yang direkomendasikan dari pegawai lain atau <i>user</i> itu sendiri.</p>	<p>seleksi dan menentukan penerimaan pegawai selanjutnya mengingatkan bahwa alur proses seleksi yang baik dan benar seperti apa, agar perusahaan bisa mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.</p>
<p>3. Proses seleksi dilaksanakan bisa sampai 30 hari yang dikarenakan HRD PT Ranji Karya Sakti hanya memiliki 1 orang. Dari menyaring calon pegawai yang dinyatakan lolos dari proses rekrutmen dan berhak lanjut mengikuti proses seleksi, wawancara dan tes tertulis, hingga sampai dinyatakan bahwa calon pegawai tersebut lolos menjadi pegawai di PT Ranji Karya Sakti. Serangkaian proses rekrutmen dan seleksi menjadi sering terhambat karena kurangnya staff HRD yang membantu proses rekrutmen dan seleksi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sebaiknya HRD menambah <i>staff</i> untuk mempermudah kegiatan di dalam departemen HRD dan <i>staff</i> yang direkrut juga harus melalui proses rekrutmen dan seleksi yang baik karena jangankan sampai PT Ranji Karya Sakti melakukan pemindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan HRD sebab pegawai tersebut belum tentu dapat memahami deskripsi pekerjaan yang harus dilakukan, jika hal ini terjadi akan menjadi hambatan baru bagi departemen HRD PT Ranji Karya Sakti.
<p>4. Kegiatan wawancara dan tes tertulis sering ditunda oleh HRD PT Ranji Karya Sakti maupun manajer dari departemen yang bersangkutan. Hal ini akan memberikan dampak negatif terhadap departemen membutuhkan tenaga kerja sebab kegiatan departemen akan terhambat dan ada akhirnya</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Perusahaan sebaiknya menentukan dan membuat prosedur khusus mengenai jangka waktu melakukan kegiatan proses rekrutmen agar tidak membuang waktu, biaya, dan juga kesempatan mendapatkan calon pegawai yang memiliki potensi, apabila proses seleksi juga ditunda hingga berbulan-bulan maka calon pegawai yang

<p>memberi dampak terhadap kegiatan operasional perusahaan.</p>	<p>dinyatakan lolos dari rangkaian rekrutmen juga akan mengundurkan diri dan akan membuat kegiatan operasional perusahaan terhambat.</p>
<p>5. Penawaran gaji terhadap calon pegawai yang terlalu rendah. Penentuan gaji tersebut tidak sesuai dengan ekspektasi calon pegawai karena menurut para pelamar tidak sebanding dengan pengeluaran yang harus dikeluarkan untuk membayar tempat tinggal karena lokasi perusahaan yang jauh dari pusat kota dan PT Ranji Karya Sakti tidak memiliki fasilitas yang memadai yaitu <i>mess</i> atau asrama untuk para pegawai yang tinggal jauh dari lokasi pelabuhan hal ini membuat mereka mundur dari pelamaran.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • PT Ranji Karya Sakti sebaiknya membuat dan menyediakan <i>mess</i> atau asrama untuk pegawai yang bekerja pada <i>Site Office</i> melihat lokasi perusahaan yang kurang strategis, sebab apabila bangunan tersebut tidak terpakai oleh pegawai nantinya perusahaan bisa menggunakan bangunan tersebut untuk menjadi gudang atau kepentingan lainnya. • Apabila PT Ranji Karya Sakti tidak dapat memberikan fasilitas dengan menyediakan sebuah <i>mess</i> atau asrama maka sebaiknya memberikan tunjangan untuk para pegawai yang bekerja di <i>Site Office</i>.

4.3 Implikasi

Perusahaan yang melakukan proses rekrutmen dan seleksi bisa memberikan dampak baik bagi perusahaan. Dampak yang terjadi bisa dampak yang baik ataupun dampak yang buruk bagi perusahaan. Tergantung kepada apakah proses rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan dapat menyaring pelamar yang sesuai atau tidak dan biaya yang dikeluarkan cukup tinggi atau rendah

Daftar Pustaka

- Dessler, G. (2015). *Human Resource Management, 14th edition*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Durai, F. P., & Keetticka, F. (2017). APPLICANT TRACKING SYSTEM (ATS) A COMPONENT OF HRIS: BENEFITS AND ISSUES IN ITS USAGE. *Journal of Emerging Technologies and Innovative Research (JETIR)*, 808-809.
- Handoko. (2020). ANALISA PROSES REKRUTMEN, SELEKSI DAN PENEMPATAN KARYAWAN DI PT MRT JAKARTA. *JURNAL AGHINYA STIESNU BENGKULU*, 138.
- Handoko, H. (2018). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFYOGYAKARTA.
- Hariandja, M. E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, D. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Manullang, M.M., M.Sc., D., & Manullang, D. (2015). *MANAJEMEN PERSONALIA Edisi ke-3*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Manullang, M.M., M.Sc, D., & Manullang, D. (n.d.). *MANAJEMEN PERSONALIA Edisi ke-3*.
- Mondy, R. W., & Mortocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management*. Harlow: Pearson Education.
- Muscalu, E. (2015). SOURCES OF HUMAN RESOURCES RECRUITMENT ORGANIZATION. *Management and Economics*, 351.

- Otoo, C. I., Assuming, J., & Agyei, P. M. (2018). Effectiveness of Recruitment and Selection Practices in Public Sector Higher Education Institutions: Evidence from Ghana. *European Scientific Journal*, 200.
- Prof. Dr. Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2018). *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Siagian, M.P.A., P. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Suwarto, F., & Subyantoro, A. (2019). The Effect of Recruitment, Selection and Placement on Employee Performance. *International Journal of Computer Networks and Communications Security*, 127.
- Zainal, S.E., M.M., MBA, P. R., Ramly, S.E., M.Si, P., Mutis, P., & Arafah, S.E., M.M., DBA, D. (2015). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK PERUSAHAAN*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

