



BAB VI

Kesimpulan dan Saran

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan data dan fakta yang diperoleh mengenai pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi karyawan di PT. Muladatu, penulis mendapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Proses rekrutmen dan seleksi di PT. Muladatu diawali dengan perencanaan sumber daya manusia terlebih dahulu. Perencanaan yang dilakukan adalah dengan melihat terlebih dahulu apakah perusahaan sedang melakukan ekspansi atau pengembangan bisnisnya. Sebelum melakukan proses rekrutmen dan seleksi, perusahaan melakukan koordinasi antara setiap kepala departemen untuk memberikan masukan mengenai berapa jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Dan juga setiap departemen melaporkan apabila memerlukan penambahan jumlah tenaga kerja. Setiap departemen tersebut dinamai *user*. Apakah diperlukan atau tidaknya pelaksanaan kegiatan rekrutmen dan seleksi atau bila memungkinkan akan diberlakukan jam lembur kepada tenaga kerja. Keberhasilan dari proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh PT. Muladatu yaitu dengan tingkat presentase kelulusan tenaga kerja dari tahap rekrutmen hingga tahap seleksi dan juga tidak adanya kelebihan atau kekurangan tenaga kerja. Oleh karena itu penulis menilai bahwa perencanaan sumber daya manusia di perusahaan tersebut dinilai sudah

cukup baik karena perencanaan dilakukan secara matang dengan mengikuti perkembangan bisnis dan mengikuti regulasi yang diberikan oleh Otoritas Jasa Penerbangan sebagai badan yang memberi izin perusahaan untuk dapat melakukan aktivitas operasionalnya. Selain dilihat dari jumlah pegawai yang tidak lebih tidak kurang, sebuah keberhasilan proses rekrutmen dan seleksi dilihat dari adanya manfaat dari perencanaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh pihak perusahaan. Manfaat positif yang dapat dirasakan diantaranya adalah bagaimana perusahaan tidak merasa kaget atau tertinggal oleh perusahaan yang memiliki bidang yang sesuai dengan PT. Muladatu, itu semua karena sistem perencanaan yang baik untuk mengisi atau melengkapi beberapa sector departemen yang dibutuhkan;

2. Sebab dari adanya permintaan tenaga kerja di PT. Muladatu disebabkan karena adanya perubahan arah tujuan bisnis perusahaan atau ketika perusahaan akan melakukan ekspansi, promosi jabatan yang diberlakukan oleh perusahaan sehingga menimbulkan kekosongan jabatan yang ditinggalkan, pegawai yang mengundurkan diri, adanya regulasi dari Otoritas Jasa Penerbangan yang menyebabkan tenaga kerja harus menyesuaikan dengan kualifikasi yang berubah setiap tahunnya, pension atau meninggal, dan pegawai yang dipecat;
3. Proses rekrutmen yang dilakukan oleh PT. Muladatu sudah berjalan dengan baik dan terealisasi dengan baik. Ini semua berjalan berkat bantuan dari perusahaan yang sejenis yang selalu memberikan rekomendasi calon

karyawan yang berkompeten dan memiliki kualifikasi yang sesuai dengan apa yang diminta oleh Badan Otoritas Jasa Penerbangan. Selain itu perusahaan bekerja sama dengan baik dengan instansi seperti SMK atau STM Jurusan Mesin Produksi dalam mencari tenaga *engineer* yang mampu bekerja sebagai tenaga *outsorce*.

4. Proses seleksi yang dilakukan oleh PT. Muladatu berjalan dengan baik karena PT. Muladatu melakukannya dengan menetapkan kualifikasi umum (seluruh bagian) dan kualifikasi khusus (permintaan *user*) sesuai dengan teori dasar yang ada yaitu pendidikan, umur, keahlian, kepribadian dan sifat;
5. Dengan adanya perencanaan sumber daya manusia membuat proses rekrutmen dan seleksi di PT. Muladatu menjadi efisien dan efektif. Karena dengan adanya perencanaan sumber daya manusia terlebih dahulu perusahaan dapat merencanakan berapa jumlah calon tenaga kerja yang diperlukan bila melakukan proses rekrutmen atau seleksi dan jabatan apa saja yang membutuhkan penambahan tenaga kerja;
6. Kerja sama dengan beberapa perusahaan yang sejenis dan instansi seperti SMK atau STM menjadi salah satu kunci sukses PT. Muladatu. Rata – rata penerimaan yang berada dikisaran umur 25 – 45 tahun menjadikan PT. Muladatu lebih menjanjikan serta diharapkan dengan adanya calon tenaga kerja yang berpengalaman membuat PT. Muladatu dapat memenuhi keinginan *clientnya*;

7. Kendala yang didapat oleh PT. Muladatu merupakan kendala-kendala dasar tetapi sangat mengganggu kelancaran dari proses seleksi, PT. Muladatu seringkali menemukan bahwa pelamar melakukan manipulasi data, KTP palsu, dan calon tenaga kerja dirasa kurang mampu berkompeten.

6.2 Saran

Setelah penulis melakukan analisis terhadap proses rekrutmen dan seleksi di PT. Muladatu, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. PT. Muladatu disarankan agar terus melakukan perencanaan sumber daya manusia karena dengan adanya perencanaan sumber daya manusia yang baik dapat 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. Mencantumkan kualifikasi yang sesuai dan selengkap mungkin untuk informasi kepada calon tenaga kerja apakah calon tenaga kerja tersebut sesuai dengan kemampuan yang dimiliki agar meminimalisir tidak sinkronya antara cv yang dikirim oleh pelamar dengan kemampuan yang dimiliki;
 1. Melakukan proses orientasi dan *training* kepada calon tenaga kerja yang lebih efektif dan efisien. Karena dengan proses orientasi dan *training* yang efektif diharapkan produktivitas perusahaan pula akan lebih efektif dan meningkat.

3. Dalam proses seleksi yang dilakukan oleh PT. Muladatu diharapkan dapat memberikan satu sesi khusus dimana *test* yang diberikan tidak hanya dengan proses *interview*, psikotest dan memberikan beberapa *case study* di sela – sela proses *interview* baik *interview* pertama dengan *human resources* dan juga *interview* kedua dengan pihak pihak *user*. Namun diharapkan diberikan juga satu sesi khusus dan mendalam tentang beberapa studi kasus di berbagai departemen yang terdapat di PT. Muladatu, agar kedepannya sebagai calon tenaga kerja dapat mampu dengan cepat beradaptasi dengan lingkungan kerja di perusahaan.
4. Melakukan evaluasi pada proses pelaksanaan seleksi secara rutin untuk mencegah permasalahan yang belum dan akan terjadi yang biasanya sering muncul, sehingga perusahaan dapat meminimalisir gangguan pada proses rekrutmen dan seleksi sehingga dapat mengambil langkah untuk mengantisipasi masalah-masalah tersebut
5. Untuk mengurangi permasalahan pemalsuan identitas diri, perusahaan dapat memberitahukan bahwa tindakan melanggar hukum seperti pemalsuan identitas diri tidak dapat ditolelir dan dapat dibawa ke ranah hukum pada saat para pelamar yang masuk tahap seleksi.
6. Perlu adanya kebijakan khusus dari Otoritas Jasa Penerbangan bagi perusahaan yang belum memenuhi aspek kualifikasi terbaru yang ditetapkan otoritas sehingga perusahaan masih dapat melakukan rekrutmen dengan menggunakan aspek kualifikasi lama.



Daftar Pustaka

- Andrew, E. S. (2011). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Efendi, M. T. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta, Indonesia: Grasindo.
- Efendi, M. T. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara.
- Istijanto. (2005). *Aplikasi Praktis: Riset Pemasaran*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Jackson & Mathis, L. (2010). *Manajemen Sumberdaya Manusia* . Jakarta: Salemba Empat.
- Malayu, H. S. (2002). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta, Indonesia: Erlangga.
- Rivai, V. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Grasindo.
- Sekaran, U. (2011). *Research Method for Business*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.