

## **BAB IV**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **4.1 Kesimpulan**

Dari penelitian yang dilakukan oleh penulis mengenai proses rekrutmen dan seleksi pegawai di CV Sumber Anugerah Abadi, penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Proses perekrutan diawali oleh adanya kekosongan jabatan yang diakibatkan oleh beberapa hal. Karyawan akan diminta untuk memberikan pemberitahuan minimal 1 bulan sebelum mereka keluar, dimana mereka akan ditanyakan mengenai alasan mengapa mereka memilih untuk keluar dari perusahaan. Lalu Manajer Divisi akan memberitahukan kepada bagian HRD bahwa mereka membutuhkan karyawan baru di divisi mereka, lalu setelah HRD mengetahui bahwa adanya kekosongan jabatan maka bagian HRD akan memberitahukan kepada *Owner* bahwa perusahaan akan melakukan perekrutan. Setelah itu bagian HRD akan memasang iklan yang dimana iklan ini bertujuan untuk menarik calon pelamar, pemasangan iklan ini selama 7 hari namun dilihat kembali apakah dalam 7 hari tersebut target rekrutmen sudah terpenuhi atau belum, jika belum maka akan diperpanjang. Selama jangka waktu tersebut rata-rata orang yang mendaftar berjumlah 8-12 orang.
2. Sumber rekrutmen mengacu pada asal-usul dari proses perekrutan pegawai yang dilakukan oleh CV Sumber Anugerah Abadi. CV Sumber Anugerah Abadi menggunakan dua tipe sumber rekrutmen, yaitu sumber eksternal

dan sumber internal. Sumber eksternal adalah asal perekrutan yang berasal dari luar lingkungan perusahaan dengan menggunakan metode iklan, sementara Sumber Internal adalah asal perekrutan yang berada di dalam lingkungan perusahaan. Sumber internal diterapkan menggunakan metode kenaikan jabatan (promosi), dan rujukan dari karyawan

3. Kendala yang dihadapi oleh perusahaan terletak pada desain iklan yang mereka gunakan. Berdasarkan analisis *Aida*, terungkap bahwa iklan perusahaan masih memiliki banyak kekurangan, seperti desain grafis yang kurang menarik, penggunaan kombinasi warna yang monoton, dan lain sebagainya. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan anggaran yang dialokasikan oleh perusahaan untuk pembuatan iklan, serta pertimbangan terkait lamanya waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan iklan dengan desain yang menarik.
4. Proses seleksi yang diterapkan di CV Sumber Anugerah Abadi dinilai efektif. Mengacu pada konsep yang dijelaskan oleh Hariandja (2002) mengenai instrumen dan langkah-langkah seleksi, CV Sumber Anugerah Abadi telah menerapkannya dengan baik, dimulai dari penerimaan pendahuluan, wawancara, tes performa, hingga keputusan penerimaan. Hasil seleksi yang dijalankan oleh perusahaan menunjukkan bahwa mereka telah berhasil mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Dari total 12 pelamar yang mengirimkan CV, perusahaan untuk mendapatkan jabatan karyawan administrasi akan memilih 6 orang yang dianggap sebagai calon terbaik, yang dinilai memiliki keterampilan

dan memenuhi standar kualifikasi yang telah ditetapkan. Pemilihan calon terbaik tersebut dilakukan setelah melalui beberapa tahap, seperti penerimaan pendahuluan, wawancara dengan HRD, tes performa yang dilihat dari bagaimana para calon pelamar mengoperasikan program *MS Word*, dan *MS Excel*, dan diakhiri oleh keputusan penerimaan yang dilakukan oleh HRD dengan Manajer divisi dan diverifikasi oleh *owner*

5. Proses seleksi di CV Sumber Anugerah Abadi juga menghadapi beberapa kendala. Salah satu masalah yang sering muncul adalah ketidaksesuaian antara keterampilan yang tercantum dalam CV pelamar dengan kenyataan yang sebenarnya.
6. Jika terungkap bahwa pelamar memberikan informasi keterampilan yang tidak benar (palsu), perusahaan menerapkan sistem daftar hitam (*blacklist*) dan secara tak langsung menyatakan bahwa calon pelamar tersebut tidak berhasil dan tidak dapat melanjutkan ke tahap berikutnya.
7. Aktor yang berperan aktif dalam proses rekrutmen dan seleksi di CV Sumber Anugerah Abadi adalah Bagian HRD atau bagian Sumber Daya Manusia. Dimana tugas departemen Sumber Daya Manusia (SDM) melibatkan pembuatan iklan untuk mencari kandidat, menyebarluaskan iklan, mengundang pelamar, melakukan wawancara dan uji seleksi, memberikan penilaian, serta akhirnya memilih calon pegawai yang dianggap memenuhi kualifikasi dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk mengisi posisi yang kosong.

## 4.2 Saran

Setelah penulis melakukan analisis terhadap proses rekrutmen dan seleksi pegawai di CV Sumber Anugerah Abadi, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Iklan yang dipasang oleh CV Sumber Anugerah Abadi sebaiknya dibuat dengan mengikuti metode *aida* sehingga bisa meningkatkan keinginan orang untuk bergabung ke CV Sumber Anugerah Abadi. Dimulai dengan menggunakan desain-desain yang menarik, selanjutnya memberikan penjelasan yang lebih mendalam mengenai informasi terkait gaji, tunjangan, atau insentif lainnya yang mungkin diterima oleh calon tenaga kerja jika mereka diterima di perusahaan tersebut.
2. Menambahkan materi ujian atau tes, dan wawancara guna mendapatkan informasi yang lebih rinci tentang pelamar yang mengikuti tes untuk masuk ke perusahaan. Semakin banyak data yang diperoleh oleh perusahaan, maka kualitas pegawai yang dihasilkan dari proses rekrutmen dan seleksi akan semakin meningkat.

## 4.3 Implikasi

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan konsekuensi atau implikasi pada CV Sumber Anugerah Abadi sebagai berikut :

1. Terpenuhiya tenaga kerja diinginkan atau yang diharapkan oleh perusahaan, sehingga kinerja perusahaan dapat meningkat dan menjadi lebih efisien, hal ini dapat terwujud dengan cara CV Sumber Anugerah Abadi membuat iklan yang memenuhi standar *AIDA* sehingga dapat

menjangkau dan menarik perhatian para calon rekrutmen

2. CV Sumber Anugerah Abadi dapat dengan baik terus memperbaiki dan meningkatkan proses rekrutmen dan seleksi mereka, hal ini dilakukan dengan melakukan pengecekan atau evaluasi terhadap rekrutmen dan seleksi mereka sehingga perusahaan dapat melihat kelemahan atau kesalahan yang mereka lakukan selama melakukan proses rekrutmen dan seleksi
3. Informasi yang didapat dalam proses wawancara menjadi lebih detail, dalam hal kepribadian, tingkah laku dan lain-lain. Hal ini dapat membantu perusahaan dalam memberikan penilaian kepada pelamar apakah pelamar ini cocok dengan kinerja di dalam perusahaan

## DAFTAR PUSTAKA

- Agyan Arianda, M. (2019). *Analisis proses rekrutmen dan seleksi pegawai PT. Setia Kawan Prima*.  
<https://repository.unpar.ac.id/handle/123456789/10730>
- B. Werther, W., & Davis, K. (2003). *Human Resources and Personnel Management* (5th ed.). McGraw Hill Open University Press.
- Dessler, G. (2011). *Human resource management*.
- Gomez-Mejia, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (1995). *Managing human resources*. Englewood Cliffs, NJ : Prentice Hall.
- Gorbinata Ropa, D. (2017). *Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Pegawai Dirty Heroes*. <https://repository.unpar.ac.id/handle/123456789/5715>
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen sumber Daya Manusia*. Grasindo.
- Herwan Abdul Muhyi, Zaenal Muttaqin, M.Si., & M.B.A., H. N. (2016). *HR PLAN & STRATEGY: Strategi jitu pengembangan sumber Daya Manusia*. RAIH ASA SUKSES.
- Ivancevich, J. M. (2001). *Human resource management*. McGraw-Hill College.
- Juni Priansa, D., & Suwatno. (2014). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Laurentius Limpar, A. (2018). *Analisis proses rekrutmen dan seleksi pegawai di King's Aluminium*. <https://repository.unpar.ac.id/handle/123456789/8179>
- Mardianto, A. (2014). *Optimizing Recruitment Strategy: Recruitment Management*. Pinasthika. (Original work published 2014)
- Medika Zellatifanny, C., & Mudjiyanto, B. (2018). *Tipe penelitian deskripsi*

*dalam ilmu komunikasi.*

[https://www.researchgate.net/profile/Cut-Zellatifanny/publication/332168438\\_TIPE\\_PENELITIAN\\_DESKRIPSI\\_DALAM\\_ILMU\\_KOMUNIKASI/links/5f8ea114a6fdccfd7b6e9d1a/TIPE-PENELITIAN-DESKRIPSI-DALAM-ILMU-KOMUNIKASI.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Cut-Zellatifanny/publication/332168438_TIPE_PENELITIAN_DESKRIPSI_DALAM_ILMU_KOMUNIKASI/links/5f8ea114a6fdccfd7b6e9d1a/TIPE-PENELITIAN-DESKRIPSI-DALAM-ILMU-KOMUNIKASI.pdf)

Meldona. (2009). *Manajemen sumber daya manusia: Perspektif integratif*.

Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2015). *Human resource management, global edition*.

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2002). *Human resource management*. McGraw-Hill/Irwin.

P. Marhaeni, N. (2019). *Analisis pekerjaan dan perencanaan sumber daya manusia serta pengaruhnya terhadap metode rekrutmen*.  
<https://journal.ubaya.ac.id/index.php/JIBT/article/view/2508/1986>

Ramadhan Haryadi, F. (2017). *Analisis proses rekrutmen dan seleksi pegawai di PT. Infomedia Nusantara (Infomedia)*.  
<https://repository.unpar.ac.id/handle/123456789/5680>

Shafa Hanindita, S. (2020). *Analisis proses rekrutmen dan seleksi pegawai di Calla the Label Bandung*.  
<https://repository.unpar.ac.id/handle/123456789/11726>

Simamora, H. (1997). *Manajemen sumber daya manusia* (2nd ed.). Stie-ykpn.

Sondang P, S. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

Susan , E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*.  
<https://jurnal.iain-bone.ac.id/index.php/adara/article/download/429/354>