

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Setelah penulis melakukan pembahasan dan analisis terhadap proses rekrutmen dan seleksi pada Hotel Padma Bandung, Penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut :

- a. Proses rekrutmen dan seleksi bermula dari perusahaan melakukan perencanaan SDM untuk dapat melihat kebutuhan sumber daya manusia di masa mendatang. Perencanaan yang dilakukan oleh Hotel Padma Bandung dilihat berdasarkan perencanaan strategi dan usia pegawai yang akan pensiun. Perencanaan SDM yang dilakukan sudah cukup baik karena mampu memprediksi kebutuhan pegawai, sehingga perusahaan tidak mengalami kendala seperti kekurangan sumber daya manusia.
- b. Permintaan sumber daya manusia di hotel Padma Bandung didasari karena adanya pegawai yang mengundurkan diri, kontrak pegawai yang tidak diperpanjang , pensiun dan penambahan unit baru.
- c. Hotel Padma bandung menggunakan dua sumber dalam melakukan perekrutan yaitu sumber internal dan external.
- d. Dalam melakukan rekrutmen, Hotel Padma Bandung mendapatkan kendala bahwa pada posisi tertentu seperti cook, meskipun kualifikasi pelamar memenuhi persyaratan jabatan, namun sulit untuk menemukan kriteria yang diharapkan perusahaan.

- e. Proses seleksi yang dilakukan oleh Hotel Padma Bandung cukup baik. Alat-alat tes yang digunakan seperti formulir, tes bahasa Inggris, tes keahlian dan juga wawancara dapat menyeleksi hingga menghasilkan pegawai-pegawai yang dibutuhkan perusahaan, namun pada seleksi kesehatan, perusahaan hanya melakukan secara ketat pada posisi tertentu saja yaitu *cook*.

6.2 Saran

Setelah penulis melakukan pembahasan dan analisis terhadap proses rekrutmen dan seleksi pada Hotel Padma Bandung, Penulis memberikan saran sebagai berikut:

- a. Untuk mendapatkan kriteria seperti yang diharapkan oleh perusahaan, Hotel Padma Bandung disarankan untuk menyantumkan kriteria-kriteria yang sesuai dan selengkap mungkin pada informasi lowongan kerja agar proses rekrutmen dan seleksi dapat berjalan dengan baik.
- b. Melakukan tes kesehatan kepada seluruh posisi di perusahaan untuk memastikan setiap pegawai terbebas dari penyakit yang berbahaya dan menular

DAFTAR PUSTAKA

- Schuller, Randall S. and Susan E. Jackson, dialih bahasa oleh NurdiSobari, SE. dan DwiKartiniYahya, S.E. (1997). *Management Sumber Daya Manusia*, Edisi 6. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Hani, T Handoko. 2014. *Management Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi II, Cetakan 21, Yogyakarta: BPFE.
- Martoyo, Susilo. 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 6. Yogyakarta: BPFE.
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3. Yogyakarta: STIE YKPN
- Hariandja, M. T. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Grasindo.
- Hasibuan, Melayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Manullang, M. 1996, *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: Cita Pustaka
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sekaran, Uma. 2015. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat