

## **BAB VI**

### **Kesimpulan dan Saran**

#### **6.1 Kesimpulan**

Setelah penulis melakukan analisis terhadap proses seleksi dan rekrutmen di PT. Infomedia Nusantara, penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Proses rekrutmen dan seleksi di PT. Infomedia Nusantara berawal dari perencanaan sumber daya manusia terlebih dahulu. Perencanaan yang dilakukan adalah dengan melihat bagaimana bisnis yang sedang di kembangkan oleh PT. Infomedia Nusantara. Biasanya sebelum melakukan proses rekrutmen dan seleksi, akan ada koordinasi antara setiap kepala departemen untuk memberikan masukan untuk berapa jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Dan juga biasanya setiap departemen yang memberitahu mengenai penambahan jumlah tenaga kerja. Setiap departemen tersebut dinamai *user*. Apakah ada keharusan untuk melaksanakan kegiatan rekrutmen dan seleksi atau bila memungkinkan akan diberlakukan jam lembur kepada tenaga kerja. Keberhasilan dari proses rekrutmen dan seleksi yang diberlakukan oleh PT. Infomedia Nusantara yaitu dengan tingkat presentase kelulusan tenaga kerja dari tahap rekrutmen hingga seleksi dan juga tidak adanya kelebihan atau kekurangan tenaga kerja. Dengan begitu penulis menilai bahwa perencanaan sumber daya manusia di

perusahaan tersebut dinilai sudah cukup baik karena perencanaan dilakukan secara matang dan mengikuti perkembangan bisnis yang sedang dikembangkan oleh perusahaan, serta jumlah tenaga kerja yang tidak kekurangan dan juga tidak kelebihan menandakan perencanaan perusahaan yang baik. Dalam arti lain, 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 ataupun tertinggal oleh perusahaan sejenis lainnya, itu semua karena sistem perencanaan yang baik untuk mengisi atau melengkapi beberapa sektor departemen yang dibutuhkan;

2. Sebab dari adanya permintaan tenaga kerja di PT. Infomedia Nusantara adalah karena adanya perubahan portofolio atau arah tujuan bisnis perusahaan, promosi jabatan yang diberlakukan oleh perusahaan sehingga menimbulkan kekosongan jabatan yang ditinggalkan, pegawai yang mengundurkan diri, pegawai yang mengundurkan diri, pensiun atau meninggal, dan pegawai yang dipecat;
3. Proses rekrutmen yang dilakukan oleh PT. Infomedia Nusantara sudah berjalan dengan baik dan terealisasi dengan baik. Ini semua berjalan baik berkat bantuan ISH ( Infomedia Solusi Humanika ) pihak penyelenggara rekrutmen dan seleksi untuk pegawai *outsourc*e dan

SSO ( *Shared Service Operation* ) pihak penyelenggara rekrutmen dan seleksi untuk pegawai tetap atau yang disebut pegawai organik;

4. Proses seleksi yang dilakukan oleh PT. Infomedia Nusantara sudah berjalan dengan baik dan terealisasi dengan baik, adanya training center menjadikan calon tenaga kerja akan lebih matang untuk melaksanakan tugas – tugas perusahaan. Hanya kurangnya waktu orientasi di lingkungan perusahaan tempat dimana calon tenaga kerja di tempatkan menjadikan calon tenaga kerja tersebut di minggu – minggu pertamanya merasa kebingungan;
5. Dengan adanya perencanaan sumber daya manusia membuat proses rekrutmen dan seleksi di PT. Infomedia Nusantara menjadi efisien dan efektif. Karena dengan adanya 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;
6. Kerja sama dengan beberapa perguruan tinggi ternama menjadi salah satu kunci sukses PT. Infomedia Nusantara. Rata – rata penerimaan yang berada dikisaran umur 20 – 25 tahun menjadikan PT. Infomedia Nusantara lebih menjanjikan serta diharapkan dapat masuk untuk semua kalangan masyarakat di Indonesia.

## 6.2 Saran

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

1. PT. Infomedia Nusantara 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. Mencantumkan kualifikasi yang sesuai dan selengkap mungkin untuk informasi kepada calon pelamar 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 secara lebih efektif dan efisien. Karena dengan proses orientasi dan *training* yang efektif diharapkan produktivitas perusahaan pula akan lebih efektif dan meningkat.
3. Di dalam proses seleksi yang dilakukan PT. Infomedia Nusantara 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 *user*. Namun diharapkan diberikan juga berupa satu sesi yang khusus dan mendalam

tentang beberapa studi kasus di berbagai departemen yang terdapat di PT. Infomedia Nusantara, agar kedepannya sebagai calon tenaga kerja dapat mampu dengan cepat beradaptasi dengan lingkungan kerja di perusahaan.

## Daftar Pustaka

- Azwar, S. (1998). *Metedo Penelitian*. Yogyakarta, D.I. Yogyakarta, Indonesia: Pustaka Pelajar Offset.
- Grensing, L., & Pophal. (2006). *Human Resources Book (Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis)*. Jakarta, DKI Jakarta, Indonesia: Prenada Media Group.
- Hariandja, M. T. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompesasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Grasindo.
- Mangkuprawira, S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta, DKI Jakarta, Indonesia: Ghalia Indonesia.
- Mardianto, A. (2014). *Optimizing Recruitment Strategy*. Jakarta: Pinasthika.
- Muhyi, H. A., Muttaqin, Z., & Nirmalasari, H. (2016). *HR Plan & Strategy (Strategi Jitu Pengembangan Sumber Daya Manusia)*. Jakarta, DKI Jakarta, Indonesia: Raih Asa Sukses.
- Sekaran, U. (2003). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach*. New York, United States: John Wiley & Sons , Inc.
- Siagian, S. P. (2006). *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta, DKI Jakarta, Indonesia: PT. Bumi Aksara.
- Yin, R. K. (2008). *Studi Kasus: Desain & Metode*. Jakarta , DKI Jakarta, Indonesia: PT. Grasindo Indonesia.
- Armstrong, Michael. (2003) *A Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.

Armstrong, Michael. (2004) *Performance Management*. Jakarta: Tugu Publisher

Yuniarsih, Tjutju., & Suwatno. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian)*. Bandung, Jawa Barat, Indonesia: Alfabeta

Yani, H. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, DKI Jakarta, Indonesia: Mitra Wacana Media