

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan data – data yang diperoleh oleh penulis mengenai pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi pegawai di Dirty Heroes, penulis mendapatkan beberapa kesimpulan. Dalam kesimpulan ini penulis mencoba untuk memberikan jawaban dari identifikasi masalah yang telah dibuat, serta saran yang akan diberikan oleh penulis berdasarkan hasil yang telah dilakukan. Berdasarkan analisis serta pembahasan yang telah dilaksanakan, berikut ini beberapa kesimpulan yang ditarik oleh penulis :

6.1 Kesimpulan

1. Rekrutmen pegawai lebih banyak dilakukan untuk mencari calon pegawai operasional seperti pramuniaga, cashier, customer service, dan marketing. Proses pelaksanaan rekrutmen dilakukan dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan sejalan dengan teori Sumber Daya Manusia. Pelaksanaan perkrutan pegawai tidak dilakukan secara rutin melainkan bergantung kepada rekomendasi penambahan permintaan kebutuhan pegawai dari pegawai toko yang nantinya akan ditinjau kembali oleh Store Manager untuk diajukan ke kantor pusat. Proses rekrutmen dapat dikatakan sudah berjalan dengan cukup baik karena perusahaan sudah melakukan analisis jabatan dan menentukan 80 persyaratan jabatan. Selain itu, seleksi yang dilakukan cukup maksimal karena perusahaan menggunakan 5 kualifikasi dasar

seleksi (Tingkat pendidikan, umur, pengalaman kerja, keahlian, dan keadaan fisik).

2. Alat atau metode seleksi sudah baik memenuhi standar validitas yakni construct validity dan content validity, dimana standar validitas tersebut digunakan untuk mengukur kelayakan alat seleksi. Alat seleksi yang dipakai adalah pemeriksaan surat lamaran, pelaksanaan tes – tes, dan wawancara.
3. Kendala yang dihadapi oleh perusahaan dalam proses rekrutmen diantaranya, kebijakan status kepegawaian hanya sebatas pegawai kontrak dan juga kebijakan promosi di perusahaan untuk pegawai operasional sangat minim, sehingga hal tersebut menurunkan minat para pelamar. Sedangkan kendala dalam proses seleksi diantaranya kurangnya kedisiplinan calon pegawai untuk hadir tepat waktu pada proses seleksi dan terkadang perusahaan mendapati adanya manipulasi data yang dilakukan oleh calon pegawai.

6.2 Saran

1. Untuk penelitian lain yang serupa, penulis menyarankan untuk melengkapi penelitian mengenai rekrutmen dan seleksi ini dengan hasil tes rekrutmen dan seleksi, serta tahapan reduksi calon karyawan dari awal mula seleksi administrasi sampai dengan rekrutmen baru.
2. Perusahaan sebaiknya mengkaji ulang alat seleksi yang digunakan untuk menilai calon pegawai untuk berfikir kreatif. Akan lebih baik jika perusahaan menggunakan alat seleksi berupa simulasi/permasalahan untuk sebuah kasus

yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kegiatan bisnis perusahaan pada saat pelaksanaan wawancara. Hal tersebut akan memacu calon pegawai untuk berfikir lebih kreatif menggunakan wawasan yang dimilikinya.

3. Perusahaan sebaiknya melakukan evaluasi pada proses pelaksanaan rekrutmen dan seleksi dan juga untuk permasalahan – permasalahan yang kerap muncul, sehingga perusahaan dapat mengetahui apakah pelaksanaan rekrutmen dan seleksi yang sudah dilakukan oleh perusahaan sudah berjalan dengan baik dan dapat mengambil langkah untuk mengantisipasi terulangnya masalah-masalah tersebut. Hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan diantaranya mengadakan rapat evaluasi yang membahas mengenai pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi yang mengulas apakah pelamar yang mendaftar sudah cukup berkualitas, apakah pelamar yang masuk tahap seleksi sudah memenuhi kualifikasi sesuai yang ditentukan oleh perusahaan.

Daftar Pustaka

- Hariandja, Marihot Tua Effendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jkarta: Gramedia Widiasarana.
- Handoko, T. Hani, 2001. *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hartono, F. M. 2009. *Paradigma Baru Manajemen Indonesia*. Bandung: PT. Mizan Pustaka.
- Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Alonso, Ricaro. 2012. *Recruitment and Selection in Organizations*. California: University of Southern California.
- Anyim, Francis. 2012. *The Role of Human Resource Planning in Recruitment and Selection Process*. Nigeria: Department of Industrial Relations and Personnel Management, Faculty of Buiness Administration.
- Drs. H. Malayu, S. P. Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cetakan 9, PT. Bumi Aksara.
- F. Sikula, Andrew, "Personnel Administration and Human Resources Management", Willey, 1975.
- Naveen, Sudhamsetti. 2014. *A Study On Recruitment & Selection Process With Referemce To Three Industries, Cement Industry, Electronics Industry, Sugar Industry In Krishna Dt Ap, India*.
- Omolo. W. Jonathan. 2012. *Effect of Recruitment and Selection of Employees on The Performance of Small and Medium Enterprises in Kisumu Municipality*. Kenya: School of Business and Economics, Maseno University Kenya.
- Kunmari, Geeta. Bhat, Jyoti & Pandey, M. K. 2010. *Recruitment and Selection Process: a Case Study of Hindustan Cola – Cola Beverage Pvt. Ltd* Gangyal, Jammu, India: Member LACSIT.
- Kumari, Neeraj. 2012. *A study of The Recruitment and Selection Process: SMC Global*. Faridabad, India: Manav Rachna International University.
- Louw, J. Gerrit. 2013. *Exploring Recruitment and Selection Trends in The Eastern Cape*. South Africa: Department of Industrial and Organisational Psychology, Nelso Mandela Metropolitan University.
- Filippo, B Edwin, 1998, *manajemen Personalialia*. Edisi Keenam, Penerbit Erlangga, Jakarta.

Gamage, Aruna S. 2014. *Recruitment and Selection Practices In Manufacturing Smes In Japan: An analysis of The Link with Business Performance*. Sri Lanka: University of Sri Lanka Jayawardenapura.