

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1 Kesimpulan**

Setelah penulis melakukan analisis terhadap proses rekrutmen dan seleksi di King's Alumunium, penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Proses rekrutmen dan seleksi di King's Alumunium berawal dari kondisi dimana adanya jabatan yang kosong dalam perusahaan. Kekosongan jabatan ini dapat terjadi apabila ada nya promosi, pemindahan jabatan, pengunduran diri, atau meninggal dunia sehingga menyebabkan adanya jabatan yang ditinggalkan dan menjadi kosong. Setelah adanya jabatan yang kosong maka sekeretaris akan membuat desain iklan untuk mencari tenaga kerja, yang kemudian bekerja sama dengan bagian balai iklan Koran Pikiran Rakyat untuk kemudian diiklankan melalui media cetak. Setelah iklan terpasang selama beberapa hari, maka kemudian calon pelamar akan datang langsung ke kantor King's Alumunium dengan membawa surat lamaran dan langsung mengisi formulir untuk calon pegawai di King's Alumunium. Selama pemasangan iklan yang biasanya memiliki jangka waktu 7 hari, rata-rata jumlah pelamar yang ada adalah sekitar 7 sampai 10 orang. Sumber

rekrutmen di King's Alumunium sangat terbuka dan tidak dibatasi pada satu kelompok atau instansi tertentu, melalui pemasangan iklan yang terbuka untuk umum, maupun berasal dari relasi pegawai yang sudah ada. Dari calon pelamar yang ada maka akan dilanjutkan dengan melakukan panggilan kepada pelamar untuk mengikuti tahapan seleksi.

2. Karena proses rekrutmen dan seleksi di King's Alumunium yang tidak direncanakan, dan hanya dilakukan ketika adanya jabatan yang kosong, maka dapat dikatakan bahwa proses rekrutmen dan seleksi di King's Alumunium tidak terencana dan bersifat reaktif. Maka hal ini bisa mengakibatkan proses rekrutmen dan seleksi tidak berjalan dengan baik dan juga berdampak pada hasil dari proses rekrutmen dan seleksi itu sendiri.
3. Bisa dikatakan bahwa proses rekrutmen dan seleksi di King's Alumunium belum terencana, namun sudah ada pembagian yang jelas mengenai siapa yang bertanggung jawab dalam melakukan proses rekrutmen dan seleksi, apa yang dilakukan, dan bagaimana melakukannya. Dalam berlangsungnya proses rekrutmen dan seleksi di King's Alumunium sudah ada alat-alat seleksi yang digunakan, misalnya berupa soal tes menghitung dan ketelitian yang digunakan dalam proses seleksi, dan adanya wawancara dalam proses seleksi.
4. Dalam proses rekrutmen dan seleksi di King's Alumunium, aktor yang berperan adalah Bu Silvy sebagai akuntan dan sekretaris dan Bu Yurli sebagai keuangan dan sekretaris. Mereka bertugas mulai dari membuat iklan untuk mendapatkan calon pegawai, mengiklankan, melakukan panggilan,

melakukan tes, wawancara, dan memberikan penilaian serta memilih calon pegawai yang sesuai harapan dan dirasa mampu untuk mengisi jabatan yang tersedia dari pelamar yang ada. Aktor yang berperan dalam proses seleksi di King's Alumunium ini memiliki latar belakang yang bukan dari HRD atau di bidang sumber daya manusia, aktor yang berperan ini lebih mengandalkan pengalamannya dalam sumber daya manusia. Maka menjadi salah satu hambatan bagi King's Alumunium dalam mendapatkan calon pegawai yang diharapkan karena kemampuan dari aktor yang terlibat cukup terbatas dalam melakukan penilaian.

## **6.2 Saran**

Setelah penulis melakukan analisis terhadap proses rekrutmen dan seleksi di King's Alumunium, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. King's Alumunium disarankan untuk melakukan perencanaan yang matang dalam melakukan proses rekrutmen dan seleksi, sehingga proses rekrutmen dan seleksi tidak bersifat reaktif dan bisa dipersiapkan dengan matang. Misalnya dengan melakukan evaluasi karyawan yang ada, evaluasi proses dan hasil dari rekrutmen dan seleksi yang telah dilakukan serta memperkirakan waktu untuk melakukan proses rekrutmen dan seleksi dalam 1 tahun. Hal ini perlu dilakukan agar King's Alumunium bisa mengetahui kebutuhannya dalam melakukan rekrutmen dan seleksi. Karena dengan adanya perencanaan rekrutmen dan seleksi yang matang maka semakin besar proses rekrutmen dan seleksi dapat berjalan baik, efektif, dan efisien sehingga berdampak pada

hasil dari proses rekrutmen dan seleksi yaitu berupa calon pelamar yang baik, dan bisa terwujudnya keinginan King's Alumunium dalam mendapatkan pegawai yang berkompeten dan sesuai harapan.

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.
3. 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.
4. Penulis menyarankan pada King's Alumunium dalam melakukan proses rekrutmen dan seleksi agar menambahkan bahan atau materi tes agar dapat mengetahui atau mendapatkan informasi lebih mengenai kemampuan pelamar. Tidak hanya menggunakan tes menghitung dan ketelitian, mungkin bisa ditambahkan dengan tes *problem solving* dan lainnya. Serta aktor yang berperan dalam proses rekrutmen dan seleksi bisa ditangani oleh orang yang berlatar belakang di bidang sumber daya manusia untuk bagian HRD, agar proses rekrutmen dan seleksi bisa berjalan dengan baik, dan hasil dari proses rekrutmen dan seleksi bisa menjadi lebih baik dan sesuai harapan. Dengan adanya pengawasan terhadap proses rekrutmen dan seleksi dan terhadap sumber daya manusia maka King's Alumunium bisa lebih mengetahui

kondisi sumber daya mereka sehingga diharapkan mendorong produktivitas kinerja dalam mencapai visi dan misi King's Alumunium.

### **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