

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah melakukan wawancara dan menganalisa hasil wawancara dan hasil studi literatur peneliti menarik beberapa kesimpulan seperti :

1. Proses rekrutmen yang telah dijalankan oleh perusahaan telah sejalan dengan teori Sumber Daya Manusia dengan penyesuaian yang dilakukan oleh perusahaan. Secara umum, proses rekrutmen yang telah dijalankan cukup baik. Namun, perusahaan belum melaksanakan *job analysis* untuk dijadikan dasar pada saat melakukan rekrutmen sehingga perusahaan masih mendasarkan pada penilaian subjektif. Pelaksanaan rekrutmen ini ditujukan kepada posisi *low-level management* yaitu karyawan *part-time* untuk divisi – divisi yang bersangkutan. Proses rekrutmen ini juga tidak dilakukan dalam kurun waktu tertentu karena proses rekrutmen ini dilakukan berdasarkan permintaan divisi yang membutuhkan.
 - a. Sumber yang didapatkan oleh The Soko CTC berasal dari internal perusahaan maupun eksternal perusahaan. Sumber yang didapatkan oleh The Soko CTC sendiri sudah baik. Sumber internal sendiri ditujukan untuk posisi karyawan *full-time* dan *top-level management*. Sumber eksternal ditujukan untuk posisi karyawan *part-time*.
 - b. Metode yang ditentukan oleh perusahaan untuk melaksanakan proses rekrutmen ini sudah sejalan dengan teori yang ada dan dalam penerapannya perusahaan telah melaksanakan dengan penyesuaian skala dan kapabilitas perusahaan. Metode internal yang digunakan The Soko CTC adalah *employee referrals*. Sedangkan, metode eksternal yang digunakan adalah media sosial *Instagram* dan komunitas *café* di Bandung. Pelaksanaan metode internal lebih efektif dan efisien dibandingkan metode eksternal.
 - c. Hambatan – hambatan yang dihadapi oleh perusahaan diantaranya adalah hambatan yang dihadapi adalah ketidaksesuaian calon karyawan dengan ekspektasi perusahaan. Hambatan lain yang ditemui adalah ikatan yang dimiliki calon karyawan yang berasal dari *employee referrals* cukup kuat dan dapat berdampak negatif bagi perusahaan.

Hambatan yang dihadapi perusahaan merujuk kepada belum adanya standar kualifikasi dan ketegasan penerapan kebijakan perusahaan.

2. Aspek – aspek yang perlu ditingkatkan antara lain adalah:
 - a. Pengajuan kebutuhan karyawan yang dilakukan oleh *division head* masih dilakukan secara informal dan belum mencantumkan standar kualifikasi bagi calon karyawan. Sehingga, memunculkan hambatan dalam proses rekrutmen berupa calon karyawan yang belum sesuai dengan ekspektasi The Soko CTC.
 - b. Metode eksternal memiliki keterbatasan dalam terbukanya informasi calon karyawan dan waktu pencarian yang lama. Sedangkan dalam pelaksanaan metode internal, kurangnya penegasan dalam penerapan kebijakan menyebabkan rendahnya profesionalitas dalam bekerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dianalisa oleh peneliti, maka peneliti mengemukakan beberapa saran terkait proses rekrutmen yang akan diselenggarakan kedepannya.

1. Sebaiknya, The Soko CTC dapat melaksanakan proses rekrutmen yang didasarkan pada *job analysis*. *Job analysis* dilakukan untuk mendapatkan *job description* dan *job specification* bagi jenis pekerjaan tersebut. Sehingga, hasil *job analysis* tersebut dapat dijadikan standar perusahaan dalam melakukan rekrutmen dan dapat meminimalisir calon karyawan yang tidak sesuai dengan ekspektasi perusahaan. Karena, calon karyawan dapat menilai kemampuan yang dimiliki dengan standar kualifikasi yang dibutuhkan. Hasil dari *job analysis* kemudian dapat dilakukan evaluasi secara rutin untuk mengikuti perkembangan kualifikasi yang dibutuhkan oleh pekerjaan tersebut.
2. Sebaiknya perusahaan mengutamakan penggunaan metode internal karena dalam pelaksanaannya metode ini masih cukup efektif dan efisien. Namun dalam penerapannya, kebijakan yang ada di The Soko CTC harus dipertegas untuk mengedepankan profesionalitas dengan kekeluargaan dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Brewster, C., Houldsworth, E., Sparrow, P., & Vernon, G. (2016). *International Human Resource Management* (4th ed.). London: Chartered Institute of Personnel and Development.
- David, F. R., & David, F. R. (2017). *Strategic Management*. England: Pearson Education Limited.
- Dessler, G. (2013). *Human Resource Management Thirteenth Edition*. America: Pearson.
- Halim, W. S. (2016). Analisis Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada Perusahaan Bihun Cahaya Tunggal. *AGORA*, 4, 179 - 185.
- Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jones, G. R., & George, J. M. (2016). *Contemporary Management Ninth Edition*. New York: McGraw-Hill Education.
- Kurnia, R. M., & Santoso, M. B. (2018). Proses Rekrutmen dan Seleksi Pekerja K3L Unpad. *Jurnal Pekerjaan Sosial*, 1, 108 - 118.
- Kurniawan, A., & Ridlo, M. R. (2017). Perilaku Konsumtif Remaja Penikmat Warung Kopi. *Sosiologi DILEMA*, 14.
- Lussier, R. N., & Hendon, J. R. (2017). *Fundamentals of Human Resource Management : functions, applications, skill development*. Los Angeles: Sage .
- Marihot, T. E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grafindo.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management* (14th ed.). England: Pearson Education Limited.
- Nazir, M. (2013). *Metode Penelitian* . Bogor: Ghalia Indonesia.
- Noe, R. A. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nurhuda, E., Hamid, D., & Riza, M. F. (2014). Analisis Pelaksanaan Program Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja, dan Pelatihan Karyawan (Studi pada Karyawan Biro Perjalanan Umum Rosalia Indah). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9, 1 - 9.

- Paramesti, C. (2018, September 16). *Tempo.Co*. Retrieved November 12, 2018, from Tempo.Co: <https://bisnis.tempco.co/read/1127039/industri-makanan-dan-minuman-tumbuh-867-persen-triwulan-ii-2018/full&view=ok>
- Pusparani, D. (2018). Analisis Proses Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja Karyawan (Studi pada Hotel dan Restoran Mahkota Plengkung Banyuwangi). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 58, 101 - 109.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business*. United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Umbu, W. S. (2018, Oktober 1). *Liputan 6*. Retrieved November 22, 2018, from Liputan 6: <https://www.liputan6.com/bisnis/read/3656820/ekspor-kopi-ri-capai-usd-776-juta-sampai-juli-2018>
- Zainuddin, A. (2009). *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.