

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan oleh penulis pada bab sebelumnya, dalam merancang sistem rekrutmen dan seleksi dengan melakukan observasi, wawancara, dan analisis pada PT Triagung Sempurna maka dihasilkan sistem rekrutmen dan alat seleksi perusahaan tersebut. Sistem rekrutmen yang digunakan oleh PT Triagung Sempurna adalah sistem rekrutmen yang masih tergolong informal. Persyaratan-persyaratan tersebut seperti keterampilan kerja, pengetahuan kerja, pendidikan formal, pengalaman kerja, persyaratan fisik dan identitas diri. Direktur merupakan aktor yang melakukan proses rekrutmen dan seleksi di PT Triagung Sempurna. Adanya lowongan jabatan menjadi salah satu faktor perusahaan untuk melakukan proses rekrutmen. PT Triagung Sempurna menggunakan metode rekrutmen secara eksternal yaitu, melalui sumber rekomendasi dari orang-orang yang dapat dipercaya oleh Direktur.

Maka dari itu penulis telah merancang sistem rekrutmen, diantaranya: sumber internal dan eksternal. Sumber internal seperti, promosi, transfer, rotasi pekerjaan, *recall*, *internal advertisement* dengan metode *job posting* dan daftar keterampilan. Sumber eksternal seperti, *Direct Applicant and Referrals*, Perekrutan elektronik, Agen-agen Pencari Kerja Khusus dan Publik, Kampus dan Universitas

Setelah proses rekrutmen dilakukan oleh Direktur, kemudian Direktur melakukan proses seleksi. Berdasarkan hasil rekrutmen, proses seleksi dilakukan

dengan metode wawancara dan mengevaluasi kualifikasi-kualifikasi dasar yang diberikan perusahaan pada pelamar. Wawancara yang dilakukan adalah wawancara secara informal dengan dilakukan secara langsung antara Direktur dan pelamar. Dalam wawancara pelamar akan diberikan beberapa pertanyaan yang diajukan oleh Direktur. Pertanyaan-pertanyaan tersebut mengacu pada kualifikasi-kualifikasi dasar perusahaan dalam proses seleksi pelamar. Kualifikasi-kualifikasi dasar itu seperti tingkat pendidikan, umur, pengalaman kerja, keahlian, dan keadaan fisik. Setelah proses wawancara dilakukan, Direktur melakukan evaluasi pelamar untuk menjadi tenaga kerja baru.

## **6.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas peneliti dapat memberikan saran kepada PT Triagung Sempurna agar mengimplementasikan sistem SDM khususnya dalam proses rekrutmen dan seleksi untuk mencari karyawan yang tepat sesuai kebutuhan. Dengan menggunakan sistem tersebut perusahaan akan lebih dipermudah untuk memperoleh karyawan yang berkualitas dan tepat sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dalam sistem SDM proses rekrutmen dan seleksi terdapat beberapa tahapan dan metode yang cukup bermanfaat bagi perusahaan agar dapat mengurangi risiko kekosongan jabatan di perusahaan. Kekosongan jabatan tersebut dapat mengganggu perusahaan dalam menjalankan bisnisnya. Langkah berikutnya agar PT Triagung Sempurna dapat memaksimalkan sistem SDM untuk proses rekrutmen dan dan seleksi maka PT Triagung Sempurna dapat melakukan tahapan sebagai berikut:

1. Melakukan sosialisasi kepada seluruh pimpinan departemen mengenai sistem SDM dalam proses rekrutmen dan seleksi yang akan diterapkan di perusahaan. Materi sosialisasi ini diantaranya melakukan proses rekrutmen dengan sumber dan metode internal maupun eksternal serta melakukan tahapan proses seleksi sesuai standar
2. Uji coba sistem SDM dalam proses rekrutmen dan seleksi dengan implementasi selama tiga atau enam bulan
3. Melakukan evaluasi, misalnya dengan cara membuat kuesioner umpan balik karyawan terhadap sistem SDM dalam proses rekrutmen dan seleksi yang akan diterapkan
4. Melakukan evaluasi dengan mengumpulkan seluruh pimpinan departemen dengan membuat materi untuk sosialisasi (*Powerpoint*) yang berisikan sebagai berikut:
  - ◆ Pertimbangan dari kebijakan
  - ◆ Hal-hal yang perlu diketahui oleh karyawan
5. Perusahaan perlu menggunakan alat psikotes lembaga atau konsultan mengenai SDM dalam melakukan seleksi psikotes terhadap pelamar
6. Perusahaan perlu menambahkan aktor rekrutmen dan seleksi yaitu *Staff Administrasi Pengelola SDM* dalam melakukan proses rekrutmen dan seleksi pelamar

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullatif. (2018, 22). *Dictio*. Retrieved from Apa yang Dimaksud dengan Dunia Maya atau Cyberspace: <https://www.dictio.id/t/apa-yang-dimaksud-dengan-dunia-maya-atau-cyberspace/15151>
- Anosh, N. H. (2014). Impact of Recruitment and Selection of HR Department Practices. *European Journal of Business and Management*, 2222-1905.
- Bhoganadam, D. D. (2014). A Study on Recruitment and Selection Process of Sai Global YarnTex (India) Private Limited. *International Journal of Management Research and Review*, 996-1006.
- Chungyalpa, K. T. (2016). Best Practices and Emerging Trends in Recruitment and Selection. *Journal of Entrepreneurship and Organization Management*, 173.
- Collins, R. R. (2009). Recruitment and Selection. *The Routledge Companion to Strategic Human Resource Management*, 209-223.
- Eva, T. P. (2018). Recruitment and Selection Strategies and Practices in the Private Sector Commercial Bank of Bangladesh: Evidence from Human Resource Practitioners. *European Business and Management*, 28-38.
- Hartanto, F. M. (2009). *Paradigma Baru Manajemen Indonesia*. Bandung: Penerbit Mizan.
- Karthiga, D. M. (2015). Recruitment and Selection Process. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 2250-3153.
- Kementerian Luar Negeri, R. I. (2019, Mei 20). *Isu Khusus*. Retrieved from Krisis Ekonomi Global: [https://kemlu.go.id/portal/id/read/98/halaman\\_list\\_lainnya/krisis-ekonomi-global](https://kemlu.go.id/portal/id/read/98/halaman_list_lainnya/krisis-ekonomi-global)
- Marihot, H. T. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Muscalu, E. (2015). Sources of Human Resources Recruitment Organization. *Management and Economics*, 352-359.
- Nazir, P. (1988). *Metode Penelitian*. Jakarta Timur: Balai Aksara-Yudhistira dan Pustaka Saaiyah.

- Noe, H. G. (2019). *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill Education.
- Nuryaman, V. C. (2015). *Metodologi Penelitian Akuntansi dan Bisnis*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Olayink. (2018). The Effect of Recruitment and Selection Process on Job Performance in Telecommunication Industry in Nigeria: An Assessment of MTN Customer Service Centre Abeokuta. *International Journal of Management and Economics*, 1639-1651.
- Otoo, J. A. (2018). Effectiveness of Recruitment and Selection Practices in Public Sector Higher Education Institution: Evidence from Ghana. *European Scientific Journal*, 1851-7881.
- Rahadi, F. R. (2014). Proses Rekrutmen dan Seleksi Perusahaan Keluarga (Studi Kasus Sektor Usaha Kecil dan Menengah di Kota Palembang. *Studi Kasus*, 11.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Tomcikova, L. (2016). The Effective Recruitment and Selection Practices of Organizations in The Financial Sector Operating in Slovak Republic . *Economy and Society and Environment*, 1339-4509.
- Trtipathi, A. S. (2017). Recruitment and Selection Process in Healthcare Industry in India. *Amity Journal of Healthcare Management*, 36-49.