

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan mengenai proses rekrutmen dan proses seleksi pada PT. X, penulis memperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Proses rekrutmen di PT. X berawal dari proses *Manpower Planning* (MPP) yang dilakukan perusahaan setiap tahun. PT. X merencanakan *Manpower Planning* berdasarkan perencanaan bisnis/target kerja dari setiap departemen yang akan dilakukan pada tahun selanjutnya, setelah itu muncul kebutuhan tenaga kerja lalu menentukan kualifikasi yang diperlukan departemen tersebut. Selain mengacu pada hasil *Manpower Planning*, proses rekrutmen di PT. X dapat dilakukan apabila ada permintaan penambahan tenaga kerja dari *user*;
2. Hasil dari proses rekrutmen yang dilakukan oleh PT. X relatif telah sesuai dengan apa yang menjadi harapan dan target yang telah direncanakan oleh PT. X. Hasil ini dapat diperoleh PT. X melalui metode dan sumber rekrutmen yang tepat dan sesuai dengan tujuan perusahaan dalam proses mencari calon karyawan;
3. Hasil dari proses seleksi diterima atau ditolaknya calon karyawan diputuskan berdasarkan hasil dari serangkaian tes, keputusan *user* dan keputusan departemen HRD. Setelah diterima atau dipekerjakan menjadi karyawan

dijabatan tertentu karyawan tersebut akan di evaluasi berkala;

4. Hambatan yang muncul pada proses rekrutmen di PT. X adalah sulitnya mendapatkan kandidat atau calon karyawan berupa *sales*, mekanik utama dan mekanik *helper* yang memenuhi standar yang telah ditentukan perusahaan;
5. Hambatan yang muncul pada proses seleksi di PT. X adalah tidak jarang karyawan tertentu setelah menjabat ternyata tidak memiliki kualifikasi sesuai yang diharapkan perusahaan. Selain itu seringkali antara *user* dan departemen HRD terjadi miskomunikasi mengenai perubahan atau penambahan kualifikasi terhadap calon karyawan;
6. *Employer branding* suatu perusahaan merupakan hal yang penting. *Employer branding* suatu perusahaan memiliki kekuatan yang sangat besar dalam menarik calon karyawan, mempertahankan karyawan dan mengatasi kendala perusahaan.

6.2 Saran

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

1. PT. X disarankan agar tetap melakukan *Manpower Planning* (MPP) karena terbukti memberikan manfaat yang baik bagi perusahaan khususnya dalam proses rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan oleh perusahaan, membantu dalam mengidentifikasi, mengevaluasi, dan juga merencanakan pemenuhan kebutuhan tenaga kerja dari setiap departemen yang akan menempati jabatan

tertentu sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan perusahaan sehingga terciptanya proses rekrutmen dan seleksi yang efektif dan efisien;

2. Memanfaatkan sumber institusi pendidikan berupa SMK Otomotif dengan cara penyusunan kurikulum dan kompetensi mekanik dalam proses pembelajaran untuk mengatasi kesulitan dalam mencari tenaga kerja mekanik utama;
3. Untuk mengatasi kesulitan dalam mencari tenaga kerja berupa sedan/*Passenger Car (PC)*, bus/*Commercial Vehicles (CV)* dan truk, perusahaan bisa mengadakan seminar dalam komunitas atau asosiasi *sales* yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan-karyawan *sales* dalam hal komunikasi, negosiasi. Contoh topik seminar “Membangun Keterampilan Komunikasi untuk Profesionalisme Seorang *Sales*”;
4. PT. X tetap menjaga *branding* perusahaan kaitannya dengan *employer branding* agar perusahaan tetap memiliki kekuatan yang besar dalam menarik calon karyawan, mempertahankan karyawan dan membantu mengatasi kendala perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adimihardja, K. (1998). *Metode Penelitian sosial*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Chhabra, N. L., & Sharma, S. (2013). Employer Branding: Strategy for Improving Employer Attractiveness. *International Journal of Energy Sector Management*, 55.
- Dharma, & Surya. (2008). *Pendekatan, Jenis dan Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hani, H. (2001). *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Hasibuhan, & Malayu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hasibuhan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heilmann, P., Saarenketo, S., & Liikkanen, K. (2013). Employer Branding in Power Industry. *International Journal of Energy Sector Management*, 286.
- Indonesia, K. P. (2018). *Naik Dibanding 2016, Industri Manufaktur Serap 17 Juta Tenaga Kerja*. Diambil kembali dari Kementerian Perindustrian Republik Indonesia: <http://www.kemenperin.go.id/artikel/18590/Naik-Dibanding-2016,-Industri-Manufaktur-Serap-17-Juta-Tenaga-Kerja>
- Juni, D. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Nazir, & Moh. (1988). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia .
- Prabu, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Slavkovic, M., Pavlovic, G., & Simic, M. (2018). Employee Recruitmen and Its Relationship with Employee Satisfaction: Verifying The Mediating Role of The Employer Brand. *Ekonomski Horizonti; Kragujevac*, 135.

- Soehartono, & Irawan. (1998). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Graha Aksara.
- Supriyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwatno, & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.