

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang penulis dapat pada Tibera Hotel Ciumbuleuit mengenai proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada perusahaan, penulis mendapatkan kesimpulan. Dalam bab ini, penulis akan menyampaikan beberapa kesimpulan terkait dengan rumusan masalah yang ada pada pendahuluan dan memberikan saran dari hasil kesimpulan untuk perusahaan Tibera Hotel Ciumbuleuit.

#### **6.1 Kesimpulan**

Setelah penulis melakukan analisis terhadap proses rekrutmen dan seleksi pada Tibera Hotel Ciumbuleuit, penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan analisis proses rekrutmen pada perusahaan sudah dijalankan sesuai dengan proses rekrutmen dari teori Wilson Bangun (2012), mulai dari mengidentifikasi jabatan kosong, persyaratan jabatan, penentuan sumber rekrutmen, dan hasil akhir dari rekrutmen semuanya mewakili proses penarikan tenaga kerja yang diawali dari analisis pekerjaan dan perencanaan sumber daya manusia, sampai dilakukannya penarikan dengan menggunakan metode penarikan yang efektif. Adapun beberapa faktor yang menjadi evaluasi dan pertimbangan dalam memilih sumber rekrutmen yang digunakan untuk mencapai keberhasilan dan memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan seperti biaya, manfaat, dan waktu yang diperlukan untuk mengisi lowongan pekerjaan. Efektivitas dalam

pelaksanaan proses rekrutmen dilihat dari jumlah pelamar yang tibera dapat yakni sudah melebihi target yang dibutuhkan, selain itu sumber penentuan rekrutmen yang digunakan sudah efektif untuk mendapatkan jumlah pelamar dan juga dilihat dari penilaian kinerja melalui kepribadian, perilaku, proses kerja, prestasi, dan hasil kerja pada Tiber Hotel Ciumbuleuit. Hambatan dan tantangan yang masih dialami oleh perusahaan terkait proses rekrutmen diantaranya adanya permintaan mendadak dari user untuk menggantikan karyawan yang resign, turnover yang terjadi pada perusahaan dan sulitnya kesesuaian calon karyawan dengan pekerjaan yang didapat.

2. Berdasarkan analisis proses seleksi yang dilakukan oleh Tibera Hotel Ciumbuleuit sudah dijalankan sesuai dengan langkah – langkah proses seleksi dari teori Wilson Bangun (2012), mulai dari penerimaan CV, konfirmasi paklaring, pemanggilan kepada calon pelamar, wawancara, psikotes, medical check up, dan orientasi yang mewakili serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk memilih karyawan terbaik untuk ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki. Sistem yang digunakan Tibera Hotel adalah succesive hurdles sistem seleksi yang dijalankan berdasarkan urutan testing, apabila pada satu tahap gagal maka dianggap gugur. Efektivitas dalam pelaksanaan proses seleksi dilihat dari langkah – langkah yang digunakan sudah sesuai dan rasio seleksi yang dimiliki perusahaan, hasil dari rasio seleksi perbandingan 1 : 5 yaitu seleksi

dilakukan dengan ketat dimana jumlah pelamar jauh lebih besar dibandingkan dengan jumlah pelamar tenaga kerja yang diterima. Hambatan dan tantangan yang masih dialami oleh perusahaan terkait proses seleksi diantaranya reschedule proses seleksi dan adanya calon pelamar yang bersangkutan tidak dapat hadir untuk masuk pada tahap selanjutnya, seperti wawancara.

## **6.2 Saran**

Setelah penulis melakukan analisis terhadap proses rekrutmen dan seleksi pada Tibera Hotel Ciumbuleuit dengan adanya hambatan-hambatan yang dihadapi oleh perusahaan seperti diuraikan pada bab sebelumnya, penulis dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya Tibera Hotel menginformasikan mengenai lowongan pekerjaan secara internal ataupun eksternal dan mencantumkan secara jelas mengenai spesifikasi jabatan.
2. Dengan adanya turnover tinggi, sebaiknya Tibera Hotel membuat karyawan termotivasi bekerja pada potensi penuh mereka dan juga memprioritaskan tujuan organisasi mereka sebagai milik mereka, menaikkan salary apabila kinerja pegawai bagus dengan melakukan promosi jabatan dari perusahaan, memberikan kesempatan dengan mendengarkan keluhan menggunakan ide mereka, membuat suasana dan budaya kerja tidak kaku melainkan menyenangkan dan mendorong keterlibatan karyawan dengan menyertakan talenta mereka masing –

masing, melakukan beberapa kegiatan seperti outing dan acara informal lainnya agar karyawan tidak merasa bosan dan jenuh.

3. Tibera Hotel juga dapat melakukan pengelolaan karier untuk mengurangi masalah turnover, jika organisasi membantu karyawan dalam pengembangan program karier, program tersebut memungkinkan karyawan untuk terikat erat dengan organisasi sehingga berkurang kemungkinan karyawan untuk keluar.
4. Memperhatikan kompetensi yang harus dimiliki oleh masing-masing calon karyawan agar sesuai dengan pekerjaan yang didapat
5. Adanya *reschedule* (penjadwalan ulang) untuk proses seleksi yang diajukan calon pelamar, sebaiknya Tibera Hotel tetap memberikan kesempatan kepada calon pelamar dengan memberikan tenggang waktu selama 3-4 hari.
6. Selain dengan memberikan tenggang waktu, Tibera Hotel juga dapat memberikan beberapa opsi jadwal wawancara yang dapat dipilih oleh calon karyawan untuk bisa memiliki kesempatan mengisi jabatan yang kosong.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif : Sebuah Upaya Mendukung Penggunaan Penelitian Kualitatif Dalam Berbagai Disiplin Ilmu* (2nd ed., Vol. IV). Depok: Rajawali Pers.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (T. Perti, Ed.) Jakarta: Erlangga.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep dan Kinerja*. (S. M. Rudy Fachruddin, Ed.) Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fatimah, S. (2017, October Senin). *Okupansi Hotel di Kota Bandung Menurun, Ini Alasannya Menurut Ketua PHRI Jabar*. Retrieved from Jabar Tribun News: <http://jabar.tribunnews.com/2017/10/16/okupansi-hotel-di-kota-bandung-menurun-ini-alasannya-menurut-ketua-phri-jabar>
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. II). Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Praktik*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Lukihardianti, A., & Yulianto, A. (2019). *Persaingan Bisnis Hotel di Bandung Semakin Ketat*. Retrieved from Republika: <https://republika.co.id/berita/ekonomi/korporasi/19/01/19/pljz3v396-artwin-persaingan-bisnis-hotel-di-bandung-semakin-ketat>
- Marihot Tua Efendi Hariandja, D. M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Nasution, S. (2003). *Metode Research: Penelitian Ilmiah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Perry, J. L., & Hongdeghem, A. (2008). *Motivation In Public Management (The Call Of Public Service)*. New York: Oxford University Press.
- Roberts, G. (1997). *Recruitment And Selection*. London: The Cromwell Press.
- Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21*. Jakarta: Erlangga.

- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sinambela, P. D. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (3 ed.). (Suryani, & R. Dmayanti, Eds.) Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: C.V ANDI OFFSET.
- Sudaryono. (2018). *Metodologi Penelitian* (1st ed., Vol. II). Depok: Rajawali Pers.
- Suparyadi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM* (1 ed.). (P. Christian, Ed.) Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Yani, H. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 1). Jakarta: Mitra Wacana Media.