BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1.Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya mengenai proses rekrutmen karyawan pada PT PLN Unit Distribusi Jabar Banten, maka dapat ditarik simpulan yang diuraikan sebagai berikut:

1. Proses rekrutmen karyawan di PT PLN Unit Distribusi Jabar Banten diselenggarakan tidak setiap tahun, akan tetapi sesuai dengan kebutuhan di PT PLN.
2. Hambatan-hambatan dalam proses rekrutmen pada PT PLN adalah sebagai berikut antara lain banyaknya pelamar yang tidak sesuai dengan harapan, sehingga hasil yang diperoleh tidak optimal, maka hal tersebut dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Adanya unsur nepotisme, hal ini dapat dilihat dari pelamar yang dititipkan oleh karyawan lama, walaupun sulit untuk dibuktikan tetapi kenyataannya memang terjadi.
3. Solusi yang dilakukan dalam menghadapi kendala proses rekrutmen dengan cara untuk mengisi formasi yang lowong dan mendapatkan Karyawan yang cakap, berkualitas, profesional, serta mewujudkan objektifitas dalam pelaksanaan rekrutmen di PT PLN, Pemerintah perlu mengatur kembali ketentuan mengenai Pengadaan Karyawan. Melakukan proses rekrutmen dengan benar dan objektif melalui tahap-tahap seleksi sesuai dengan yang telah ditentukan. Melakukan pengawasan langsung

terhadap para karyawan yang dititipkan melalui karyawan lama apakah telah sesuai dengan prosedur sehingga di dapat karyawan yang sesuai dengan spesifikasi pekerjaan yang dibutuhkan.

5.2. Saran

Dengan adanya hambatan-hambatan dalam menghadapi proses rekrutmen karyawan di PT PLN, maka saran yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Melakukan proses rekrutmen dengan benar dan objektif melalui tahap-tahap seleksi sesuai dengan yang telah ditentukan.
2. Lebih meningkatkan dan mengembangkan objektifitas serta profesionalisme dalam proses seleksi agar dapat menghasilkan calon karyawan yang memenuhi syarat.
3. Pemerintah perlu mengatur kembali ketentuan mengenai Pengadaan Karyawan yang telah ditetapkan untuk mendapatkan calon karyawan yang cakap, berkualitas, profesional, serta mewujudkan objektifitas dalam pelaksanaan rekrutmen di PT PLN.
4. Melakukan pengawasan langsung terhadap para karyawan yang dititipkan melalui karyawan lama apakah telah sesuai dengan prosedur dan syarat-syarat sehingga di dapat karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan.
5. Menghilangkan praktek nepotisme sebagai jalan pintas dalam proses rekrutmen, walaupun adanya hubungan keluarga / kerabat dengan karyawan lama bukan jaminan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kompetensi yang diharapkan.