

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Pelaksanaan proses rekrutmen di PT Siloam Motor dapat dikatakan bahwa sudah berjalan sesuai dengan teori proses rekrutmen, di PT Siloam Motor sudah mengikuti beberapa ketentuan yang harus dijalankan oleh suatu perusahaan dan menjalankan beberapa ketentuan dalam merekrut dan menyeleksi calon pegawai yang akan dipekerjakan di perusahaan tersebut. Secara keseluruhan penulis dapat menyimpulkan bahwa pelaksanaan proses rekrutmen di PT Siloam Motor sesuai dengan teori rekrutmen dari **Malayu SP Hasibuan**.
2. Mengenai kendala dilapangan dalam proses rekrutmen dan seleksi pegawai di PT Siloam Motor terdapat kendala seperti biaya yang dimiliki perusahaan sangatlah terbatas, kondisi pasar tenaga kerja yang terbatas, metode yang digunakan untuk merekrut karyawan di PT Siloam Motor masih menggunakan sistem yang lama, sedangkan kendala dalam melakukan seleksi seperti pelamar yang memenuhi kriteria jumlahnya terbatas, waktu untuk melakukan seleksi cukup singkat, tenaga ahli yang dimiliki oleh PT Siloam Motor sangat terbatas. Secara teoritis kendala dalam merekrut karyawan di PT Siloam Motor sudah sesuai dengan teori dari **Malayu SP Hasibuan dan Henry Simamora**.

3. Mengenai usaha-usaha atau solusi yang dilakukan oleh PT Siloam Motor dalam mengatasi kendala diatas adalah dengan cara cara perusahaan mengadakan kegiatan-kegiatan rekrutmen di tempat ataupun lembaga yang memenuhi kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan supaya mendapatkan calon pelamar sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa mengenai usaha-usaha atau solusi sesuai dengan teori.

5.2 Saran

1. Mengenai pelaksanaan proses rekrutmen di PT Siloam Motor, penulis menyarankan supaya untuk lebih teliti lagi dalam menyeleksi karyawan dan memilih karyawan yang benar-benar cocok dengan posisi pekerjaan yang di butuhkan oleh perusahaan, mungkin dengan mengadakan seleksi yang lebih teliti dan lebih selektif lagi akan membawa hasil yang lebih baik lagi bagi perusahaan.

Selain dalam masalah perekrutan juga mengenai seleksi yang dilakukan harus lebih ketat lagi supaya mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten, dan juga harus diperhatikan mengenai masalah pelatihan bagi karyawan harus lebih di tingkatkan lagi supaya dapat bersaing dengan perusahaan yang lainnya.

Dalam melaksanakan kewajiban alangkah baiknya setiap pegawai diberikan pengarahan yang lebih jelas lagi mengenai pekerjaan yang harus dikerjakan dan pekerjaan yang tidak boleh dikerjakan.

2. Perusahaan harus lebih meningkatkan anggaran biaya yang dibutuhkan dalam merekrut supaya proses perekrutan dapat berjalan dengan lancar, selain itu perusahaan harus menambah waktu dalam menyeleksi supaya dapat menghasilkan tenaga kerja yang lebih berkualitas dan berkompeten.
3. Mengenai usaha-usaha yang harus dilakukan oleh PT Siloam Motor perusahaan harus menambah tenaga ahli dalam merekrut dan lebih tepat dalam menentukan sasaran dalam merekrut karyawan, supaya lebih menghemat waktu dan biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T.H., **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, BPFE, Yogyakarta, 2000
- Hasibuan, Drs. H. Malayu S.P., **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2002
- Mukaram dan Marwansyah, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan ke 2, PT Erlangga, Bandung, 2000
- Prabu Mangkunegara, Dr. A. A. Anwar, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, PT Remaja RosdaKarya, Bandung, 2001
- Rivai, Prof. Dr. Veinthezel, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003
- Sastro Hadiwiryono, DR. B. Siswanto, **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia**, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2001
- Simanora, Henry, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, edisi ke 3, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta, 2003
- Teguh Sulistiyani & Rosidah, Ambar, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003