

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **4.1. Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan yang telah penulis uraikan pada bab terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

PT. Rohul Sawit Industri-PKS Sukadamai melakukan penarikan tenaga kerja melalui dua sumber, yaitu dari dalam perusahaan (Internal) dan dari luar perusahaan (Eksternal). Dari dalam perusahaan seperti : promosi jabatan, transfer rotasi kerja, dan demosi jabatan. Sementara dari luar perusahaan melalui rekomendasi orang dalam dan pengumuman. Pada PT. Rohul Sawit Industri-PKS Sukadamai dalam merekrut karyawan terdapat tingkat nepotisme yang tinggi. Dimana disini masih mementingkan orang-orang yang terdekat, seperti keluarga dan dari satu daerah. Pada PT. Rohul Sawit Industri-PKS Sukadamai pemegang kekuasaan tertinggi yang menduduki jabatan sebagai area controller berasal dari daerah Sumatera Utara. Pada PT. Rohul Sawit Industri-PKS Sukadamai karyawan yang berasal dari daerah Sumatera Utara jumlahnya lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang berasal dari daerah setempat (Rokan Hulu). Hal ini disebabkan karena pemegang kekuasaan tertinggi berasal dari daerah Sumatera Utara. Maka dalam merekrut karyawan pemegang kekuasaan lebih mengutamakan orang-orang terdekat, seperti yang berasal dari satu daerah..

Proses rekrutmen pada PT. Rohul Sawit Industri-PKS Sukadamai belum terlaksana dengan maksimal. Masih ada kesalahan dan keteledoran dalam pemeriksaan persyaratan jabatan sesuai yang dibutuhkan. Artinya disini dalam

menerima karyawan baru masih ada ketidakcocokan antara jabatan yang kosong dengan kemampuan karyawan, sehingga akan membuat pencapaian tujuan perusahaan tidak tercapai dengan baik dan efisien.

#### **4.2. Saran**

Karyawan adalah sumber daya yang berharga dalam suatu organisasi. Jika suatu organisasi memiliki karyawan yang berkualitas dan profesional maka organisasi tersebut akan bisa berhasil dan mencapai tujuannya dengan efektif dan efisien . Oleh sebab itu penulis menyarankan kepada PT. Rohul Sawit Industri- PKS Sukadamai dalam melaksanakan proses rekrutmen karyawan menerapkan hal-hal sebagai berikut :

1. Menghapuskan sistem nepotisme, sehingga membuka peluang bagi calon karyawan yang memiliki kemampuan sesuai dengan tuntutan bidang pekerjaan yang dibutuhkan.
2. Menjalankan prosedur proses rekrutmen karyawan yang ditetapkan perusahaan dengan baik, agar karyawan yang diinginkan dan yang dibutuhkan perusahaan diperoleh dengan baik dan benar.
3. Lebih teliti dalam proses rekrutmen karyawan dengan semaksimal mungkin, menyesuaikan persyaratan jabatan yang dibutuhkan pada perusahaan dengan kelengkapan data calon pelamar.