

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang proses rekrutmen pada PT. Suka Fajar Pekanbaru, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Proses rekrutmen yang dijalankan oleh PT. Suka Fajar Pekanbaru sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari rekapitulasi total tanggapan responden, yaitu sebanyak 53,5% menyatakan sangat setuju dari pernyataan-pernyataan yang diberikan kepada responden, sedangkan yang menyatakan setuju sebanyak 38,5%, dan 5,5% menyatakan kurang setuju, dan sisanya sebanyak 2,5% menyatakan tidak setuju.

Ini membuktikan bahwa PT. Suka Fajar telah mengantisipasi salah merekrut karyawan. karena biaya yang akan ditimbulkan akibat salah rekrut sangat mahal, karena perlu strategi dan metode rekrutmen yang tepat dan jitu. Rekrutmen pada hakikatnya merupakan mata rantai paling awal dan strategis dalam manajemen sumber daya manusia organisasi. Betapa tidak, di tangan orang-orang yang direkrut itu terletak masa depan organisasi karena suatu hari mereka akan menjadi karyawan kunci maupun pemimpin organisasi. Jelas kurang bijak rasanya bila perusahaan kurang memberi perhatian terhadap rekrutmen karyawan. Repotnya, salah rekrut menimbulkan banyak masalah dalam

perusahaan selain mahal biayanya. Kesalahan rekrutmen bisa mengganggu dinamika kerja organisasi, menurunkan moral karyawan dan menghambat pencapaian kinerja perusahaan. Biaya yang ditimbulkan akibat salah rekrut mencapai puluhan kali dari gaji yang bersangkutan, biaya rekrutmen, training hingga pemutusan hubungan kerja. Belum lagi biaya akibat kehilangan peluang bisnis yang ditimbulkan karena salah rekrut itu.

2. Faktor-faktor organisasional dalam proses rekrutmen yang semestinya harus dilakukan sebelum karyawan tersebut rekrut sudah dilakukan dengan baik oleh pihak PT. Suka Fajar Pekanbaru sebagaimana dengan semestinya di dalam melakukan rekrutmen karyawan. Kebijakan-kebijakan yang diciptakan oleh pihak perusahaan sudah dijalankan dengan baik, tentunya kebijakan yang telah dibuat berdasarkan pertimbangan yang matang sehingga diharapkan kebijakan-kebijakan yang telah ada mampu membawa kearah yang positif. Hal ini didapat dari hasil wawancara dengan pihak PT. Suka Fajar Pekanbaru.

6.2 Saran

1. Dalam kegiatan rekrutmen sebaiknya PT. Suka Fajar Pekanbaru dimasa yang akan datang menciptakan kebijakan promosi dari dalam, kebijakan tentang imbalan, kebijakan tentang status kepegawaian dan rencana sumber daya manusia yang lebih baik lagi dari yang sebelumnya, Untuk meminimalisir terjadinya kinerja buruk karyawan. Kebijakan-kebijakan ini diharapkan dapat mendorong motivasi karyawan untuk lebih meningkatkan lagi kinerjanya.

2. Agar tercapainya rekrutmen yang efektif dan efisien, perusahaan harus benar-benar menjalankan kebijakan-kebijakan dalam proses rekrutmen secara lebih optimal, serta memberikan kesempatan kepada karyawan yang berprestasi untuk kemajuan perusahaan sekarang dan dimasa yang akan datang