

## **BAB IV**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **4.1 Kesimpulan**

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya maka pada bab terakhir ini penulis menyimpulkan dari pembahasan tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Prosedur yang dilakukan oleh PT.Telkom secara umum rekrutmen diartikan sebagai tindakan, cara, atau proses memilih. Dalam hubungannya dengan pengembangan rekrutmen merupakan kegiatan yang menyangkut perumusan kebijakan dalam memilih. Secara khusus rekrutmen adalah suatu kegiatan perusahaan untuk dapat memilih karyawan yang paling baik dan tepat didalam penempatannya dengan jumlah yang tepat daari calon-calon karyawan yang ditariknya.
2. Prosedur yang dilakukan atau yang sudah diterapkan oleh PT.Telkom yaitu melalui cara : Register, Apply, Administrasi, Online test dan Assessmentdays.
3. Dalam prosedur rekrutmen karyawan tetap pada PT.Telkom ditemukan hambatan yaitu : Sikap calon karyawan baru yang kurang jujur dan tidak terbuka, kesulitan mencari calon karyawan yang sesuai dengan bidang yang dibutuhkan perusahaan dan kesulitan dalam menentukan ukuran standar kualifikasi calon karyawan baru.
4. Upaya yang telah dilakukan PT.Telkom adalah Pemeriksaan data referensi pelamar lebih mendasar, upaya untuk mengatasi hambatan kesulitan

mencari calon karyawan yang sesuai dengan bidangnya dan kesulitan dalam menentukan ukuran standar kualifikasi calon karyawan baru.

#### **4.2 Saran**

1. Dalam proses rekrutmen, tingkat profesionalisme perlu mendapatkan perhatian khusus.
2. Prosedur yang dilakukan oleh PT.Telkom sudah ditetapkan akan tetapi masih ada hambatan dalam prosedur tersebut menandakan diperlukan evaluasi lebih lanjut lagi.
3. Untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam prosedur rekrutmen perlu memeriksa data pelamar calon karyawan, upaya untuk mengatasi kesulitan mencari calon karyawan yang sesuai dibidangnya dilakukan bekerja sama melalui universitas dengan perusahaan dan menentukan ukuran standar kualifikasi calon karyawan baru.

Untuk meminimalkan dan menekan kendala-kendala yang terjadi selama proses rekrutmen, sebaiknya melakukan perencanaan manajemen sumber daya manusia (*human resources planning*) yang meliputi penetapan jumlah, kualitas dan penempatan kerja secara matang dan disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan.