BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Keberhasilan sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Perubahan & perkembangan teknologi yang begitu cepat & pesat menuntut kemampuan SDM dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisa dampaknya terhadap perusahaan dan menyiapkan manajemen sumber daya yang tepat guna menghadapi kondisi tersebut. manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan tidak hanya sekedar administratif tetapi justru lebih mengarah pada bagaimana mampu mengembangkan potensi sumber daya manusia itu sendiri agar menjadi kreatif dan inovatif.

Setelah penulis melakukan penelitian terhadap pelaksanaan rekrutmen Pada PT. Asia Paragon Bandung, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa :

1. Dari hasil pembahasan sebelumnya terdapat beberapa Kegiatan pokok yang merupakan bagian atau tahapan dari proses rekrutmen pada PT asia paragon antara lain:
    a. Menentukan kebutuhan jangka pendek dan jangka panjang perusahaan dalam hal jenis pekerjaan dan levelnya dalam perusahaan
    b. Berupaya mendapatkan informasi mengenai perkembangan kondisi pasar tenaga kerja.
    c. Menyusun bahan-bahan rekruitmen yang efektif.
    d. Menyusun program rekrutmen yang sistematis dan terpadu yang berhubungan dengan kegiatan SDM lain dengan kerjasama antara manajer lini dan karyawan.
    e. Mendapat calon karyawan yang berbobot atau memenuhi syarat
    f. Mencatat jumlah dan kualitas pelamar dari berbagai sumber dan masing-masing metode rekruitmen
    g. Melakukan tindak lanjut terhadap para calon karyawan baik yang diterima maupun yang ditolak, guna mengevaluasi efektif tidaknya rekruitmen yang dilakukan.

2. Terdapat beberapa sumber dan metode yang paling penting dalam pengisisan jabatan suatu organisasi pada PT Asia Paragon Bandung
3. Keberhasilan pelaksanaan rekrutmen karyawan pada PT Asia Paragon Bandung tidak luput dari beberapa kendala. Meskipun kendala yang dihadapi perusahaan bervariasi dari situasi dengan situasi lainya, kendala kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan rekrutmen Karyawan Pada PT. Asia Paragon Bandung antara lain:

    a. Kebijaksanaan-kebijaksanaan organisasi
    b. Persyaratan-persyaratan jabatan
    c. Metode pelaksanaan perekrutan
    d. Kondisi pasar tenaga kerja
    e. Soliditas perusahaan
    f. Kondisi-kondisi lingkungan eksternal

4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka ada saran yang penulis sampaikan untuk PT Asia Paragon Bandung, khususnya saran dalam program pelaksanaan rekrutmen karyawan yaitu:

1. pelaksanaan rekrutmen karyawan sudah cukup baik, namun demikian akan lebih baik bila ditingkatkan lagi dalam penyeleksian karyawan agar mendapat kan karyawan yang lebih bermutu dan memiliki kinerja yang lebih baik.
2. Perekrutan Dari Dalam Perusahaan sebaiknya dilakukan telebih dahulu. Selain lebih efisien karyawan lama sudah mengetahui seluk beluk perusahaan dan juga kenaikan posisi yang lebih tinggi dari posisi sebelumnya akan mendorong tenaga kerja untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas kerjanya.
3. Perusahaan sebaiknya mengetahui apa saja yang menjadi kebutuhan perusahaandalam perekrutan karyawan sehingga akan lebih efektif dan efisien dalam perekrutan karyawan.