

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Dari hasil pengamatan dan analisis yang telah dijelaskan mengenai Prosedur Rekrutmen Karyawan dalam Upaya Peningkatan Kualitas SDM, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Selama menjalankan Praktik Kerja Lapangan di PT. Rahmad Bastiyani Mandiri ini, berdasarkan temuan dan wawancara prosedur rekrutmen karyawan di PT. Rahmad Bastiyani Mandiri belum memiliki prosedur yang di terapkan, sehingga perekrutan karyawan tidak disaring sesuai kompetensi/seleksi, hanya mengandalkan relasi/orang terdekat. Dengan tidak adanya prosedur rekrutmen karyawan yang di terapkan perusahaan, perekrutan karyawan tidak berjalan efektif. Tingkat pendidikan karyawan masih banyak level SMA/SMK Sederajat, kualitas sumber daya manusia masih rendah. Dengan rendahnya kualitas sumber daya manusia, kinerja karyawan tidak semaksimal karyawan tingkat pendidikan D3/S1.
2. Hambatan atau kendala-kendala di PT. Rahmad Bastiyani Mandiri yaitu,
  - 1) perekrutan karyawan tidak berjalan efektif.
  - 2) Status karyawan tidak jelas.
  - 3) Tingkat pendidikan karyawan masih rendah.
3. Solusi untuk mengatasi kendala dalam prosedur rekrutmen karyawan dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia penulis membuat

prosedur untuk PT. Rahmad Bastiyan Mandiri, seperti yang sudah digambarkan pada gambar 4.2 Flowchart Prosedur Rekrutmen Karyawan PT. Rahmad Bastiyan Mandiri, pada flowchart tersebut penulis menjelaskan dari proses awal Perencanaan Kebutuhan SDM sampai dengan menjadi Karyawan PT. Rahmad Bastiyan Mandiri. Masalah terkait ketidakjelasan status karyawan PT. Rahmad Bastiyan Mandiri dapat diselesaikan dengan penandatanganan kontrak sebelum menjadi karyawan.

Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia syarat administrasi saat ini minimal D3 untuk posisi tertentu seperti, administrasi, desain, dan manajemen logistik.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diuraikan penulis diatas, maka penulis dapat memberikan saran dalam memaksimalkan prosedur rekrutmen karyawan dalam upaya peningkatan kualitas sdm, sebagai berikut:

1. Prosedur rekrutmen karyawan PT. Rahmad Bastiyan Mandiri agar perekrutan karyawan bisa berjalan efektif dan perekrutan juga perlu disaring sesuai kompetensi/seleksi tidak hanya mengandalkan kenalan saja.
2. PT. Rahmad Bastiyan Mandiri dianjurkan untuk menggunakan penandatanganan kontrak kerja kepada para karyawan yang akan di rekrut maupun yang sudah menjadi karyawan.
3. Dalam upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia PT. Rahmad Bastiyan Mandiri dianjurkan untuk menaikkan level persyaratan administrasi

pendidikan minimal D3 untuk posisi tertentu seperti administrasi, desain dan manajemen logistik.

