

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Setelah penulis mengemukakan secara panjang lebar mengenai Pola dan Strategi Rekrutmen Tenaga Kerja pada PT Bekasi Distribusindo Raya, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Dalam melaksanakan rekrutmen calon pegawai baru masih sering mengalami hambatan – hambatan di dalam pelaksanaannya, dari calon pelamar baru yang membawa surat lamaran tidak lengkap, datang tidak tepat waktu saat melakukan interview, dan masih banyak karyawan yang tidak memakai baju rapih dan berperilaku sopan.
2. Dalam mencari calon karyawan baru cukup baik, sesuai dengan kriteria yang di butuhkan, seeperti mencari calon pegawai yang mempunyai pendidikan yang tinggi, pengalaman yang cukup lama di berbagai perusahaan, serta mempunyai kemampuan dan skill yang baik dalam bekerja.
3. Jumlah perekrutan yang di rekrut masih sedikit sehingga, untuk mencari calon terbaik masih belum sempurna, dari banyaknya calon pegawai yang melamar hanya sedikit yang mengikuti seleksi selanjutn untuk pelaksanaan rekrutmen.
4. Belum cukup Jelas, di dalam penetapan karyawan menjadi karyawan tetap karena banyak karyawan masih berstatus kontrak kerja dan kemungkinan besar bisa menyebabkan mengalamI pengurangan pegawai.
5. Banyak karyawan yang datang mengikuti interview tetapi ketika calon pegawai baru lolos seleksi beliau tidak sungguh – sungguh dalam bekerja masih banyak yang ingin mencoba – coba pekerjaan tersebut di karenakan tidak sesuai dengan keinginannya yang menyebabkan calon pegawai tersebut tidak ada minat bekerja.

5.2 Implikasi Manajerial

Beberapa saran yang dapat penulis kemukakan pada PT Bekasi Distribusindo Raya yang mungkin dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi kelangsungan usaha dalam mengatasi manajemen sumber daya manusia yang ada pada perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya lebih di tingkatkan lagi kualitas di dalam melaksanakan rekrutmen calon pegawai baru agar tidak terjadi hambatan yang telah terjadi sebelumnya.
2. Lebih di tingkatkan lagi dalam mencari calon pegawai baru karena yang lolos seleksi masih sedikit belum cukup banyak di karenakan dari sekian banyaknya pelamar masih sedikit yang di terima di perusahaan.
3. Agar tidak mengalami kerugian dan waktu di perusahaan sebaiknya lebih di tingkatkan kembali dalam melakukan interview dengan calon pelamar baru agar tidak terjadi karyawan yang hanya mencoba – coba dalam bekerja.