BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitin analisis proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT Cita Intrans Selaras Merjosari Kota Malang

1. Proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT Cita Intrans Selaras Merjosari Kota Malang dilakukan melalui dua sumber, yaitu rekrutmen internal dan rekrutmen eksternal. Rekrutmen internal dilakukan dengan memanfaatkan karyawan yang sudah ada untuk mengisi posisi tertentu melalui rotasi atau penyesuaian jabatan sesuai kebutuhan perusahaan. Sementara itu, rekrutmen eksternal dilakukan dengan mencari calon karyawan dari luar perusahaan melalui media sosial seperti Instagram dan WhatsApp, serta melalui rekomendasi dari karyawan internal. Setelah lamaran masuk, perusahaan melakukan seleksi administrasi untuk memeriksa kelengkapan berkas seperti CV, ijazah, dan dokumen pendukung lainnya. Pelamar yang lolos administrasi kemudian mengikuti dua tahap wawancara, yaitu wawancara pertama dengan pihak HRD untuk menilai latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, motivasi kerja, dan kesiapan pelamar, kemudian dilanjutkan dengan wawancara kedua bersama kepala bagian atau pimpinan unit kerja untuk menilai kesesuaian kemampuan teknis dengan kebutuhan pekerjaan. Dalam proses seleksi ini, perusahaan tidak menggunakan tes tertulis maupun psikotes, melainkan lebih menekankan pada hasil wawancara dan kesiapan kerja calon karyawan. Setelah dinyatakan lolos, karyawan baru akan mengikuti masa training atau percobaan

kerja selama 3 bulan untuk melihat kemampuan adaptasi, kedisiplinan, tanggung jawab, dan kesesuaian kinerja dengan standar perusahaan sebelum diputuskan menjadi karyawan tetap.

2. Faktor penghambat dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan meliputi rendahnya keseriusan pelamar, ketidakhadiran dalam tahapan seleksi, ketidaksesuaian ekspektasi kerja, administrasi lamaran yang tidak lengkap, lemahnya komunikasi pelamar, serta kendala jarak dan akses lokasi perusahaan.
3. Faktor pendukung dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan meliputi motivasi dan komitmen individu pelamar, profesionalisme HRD dalam pengelolaan data pelamar, sistem komunikasi yang baik antara manajemen dan HRD, pemanfaatan teknologi digital dalam proses rekrutmen, serta dukungan sarana transportasi dan akses informasi.
4. Secara keseluruhan, proses rekrutmen dan seleksi karyawan di PT Cita Intrans Selaras Merjosari Kota Malang telah berjalan, namun masih memerlukan penguatan dari sisi sistem, standarisasi, objektivitas, dan profesionalisme agar mampu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, kompeten, dan berkelanjutan.

5.2 Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis menyarankan sebaiknya proses rekrutmen dan seleksi karyawan di PT Cita Intrans Selaras Sebaiknya menyusun dan menetapkan Standar Operasional Prosedur (SOP) rekrutmen dan seleksi karyawan secara tertulis, sistematis, dan terstruktur

agar proses penerimaan karyawan memiliki pedoman yang jelas dan konsisten.

2. Perusahaan disarankan untuk memperluas sumber rekrutmen dengan memanfaatkan media online dan kerja sama dengan lembaga pendidikan agar memperoleh kandidat yang lebih beragam dan berkualitas. Selain itu, perusahaan perlu menetapkan kriteria dan standar seleksi yang lebih jelas serta menggunakan metode seleksi yang lebih objektif, seperti penambahan tes kemampuan dan pedoman wawancara. Perusahaan juga disarankan untuk meningkatkan program orientasi dan pelatihan bagi karyawan baru guna mengurangi tingkat *turnover* serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia
3. Perlu dilakukan penyamaan sudut pandang antara manajer dan HRD dalam menetapkan standar penerimaan karyawan, sehingga proses seleksi dapat dilakukan secara objektif, adil, dan transparan. Perusahaan disarankan untuk menyusun standar kompetensi jabatan sebagai dasar utama dalam menilai kelayakan calon karyawan sesuai dengan kebutuhan masing-masing posisi.
4. Disarankan untuk menerapkan sistem seleksi berbasis kompetensi dan indikator terukur, seperti tes kemampuan dasar, tes teknis, dan tes sikap kerja, guna mengurangi subjektivitas dalam pengambilan keputusan.
5. Perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap tingginya tingkat turnover karyawan, terutama pada karyawan baru yang masih berada pada masa awal kerja. Meskipun turnover dalam penelitian ini menjadi bagian dari latar belakang dan pembahasan pendukung, kondisi tersebut tetap perlu

ditangani karena berkaitan langsung dengan efektivitas proses rekrutmen dan seleksi. PT Cita Intrans Selaras disarankan untuk memperkuat program orientasi dan onboarding bagi karyawan baru agar mereka lebih memahami tugas, budaya kerja, serta ekspektasi perusahaan sejak awal. Selain itu, perusahaan perlu meningkatkan evaluasi pada masa training 3 bulan secara lebih terstruktur melalui pemantauan kinerja, kedisiplinan, dan kemampuan adaptasi karyawan. HRD juga perlu melakukan komunikasi yang lebih intensif dengan kepala bagian untuk memastikan kesesuaian antara kompetensi karyawan yang diterima dengan kebutuhan pekerjaan. Dengan adanya evaluasi yang berkelanjutan serta dukungan pembinaan pada masa awal kerja, perusahaan dapat menekan tingkat turnover, meningkatkan loyalitas karyawan, dan menjaga stabilitas operasional perusahaan secara jangka panjang.