

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

1. Dalam strategi rekrutmen karyawan *outsourcing* di PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo berawal dari terjalinnya hubungan kerja sama antara perusahaan pengguna jasa dengan PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo, dan dilanjutkan dengan perencanaan rekrutmen, tujuan rekrutmen, proses rekrutmen, sumber rekrutmen, dan metode rekrutmen. Dalam penerimaan karyawan *outsourcing*, pada akhirnya karyawan akan melakukan proses administrasi/kontrak kerja di PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo sebagai pemenuhan Undang-Undang No.13 Tahun 2003.
  - a. Perencanaan rekrutmen di PT. Multi Pilar Agung adalah berawal dari adanya kerjasama antara perusahaan pengguna jasa dengan PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo, kemudian ditentukan beberapa perjanjian yang sifatnya mengikat, termasuk perjanjian mengenai pola rekrutmen (dilakukan sepenuhnya oleh PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo atau dilakukan oleh kedua perusahaan baik pengguna maupun PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo), jumlah karyawan yang dibutuhkan, spesifikasi calon karyawan, sistem penggajian, dan sebagainya. Rekrutmen dilakukan dua hari dalam satu minggu dengan pola persediaan karyawan 1:2.

- b. Tujuan rekrutmen PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo yakni menyediakan dan mencetak SDM yang *kualified* dan sesuai dengan kebutuhan dari perusahaan pengguna jasa.
  - c. Proses rekrutmen itu sendiri terbagi menjadi dua macam, rekrutmen yang sepenuhnya dilakukan oleh PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo, atau rekrutmen yang dilakukan dua kali, yaitu dari perusahaan pengguna jasa dan PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo. Perusahaan yang menggunakan proses rekrutmen yang kedua ialah rata-rata perusahaan yang sudah terbilang besar. Oleh karena itu mereka tidak begitu saja/dengan mudah dalam memilih calon karyawan. Seperti contoh perusahaan PMA, atau perusahaan yang BUMN seperti PGN (perusahaan gas negara).
  - d. Adapun sumber rekrutmen PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo terdapat dua macam, yaitu internal yang berasal dari pelamar yang datang langsung di kantor PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo, dan referensi dari staf PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo sendiri. Adapun sumber eksternal rekrutmen yaitu referensi dari perusahaan pengguna jasa, Balai Latihan Kerja, Dinas Tenaga Kerja, dan lembaga pendidikan.
  - e. Metode rekrutmen yang dilakukan oleh PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo adalah dari pemasangan iklan disurat kabar, internet, *write in*, *walk in application*, kerjasama dengan instansi atau lembaga pendidikan, Balai Latihan Kerja, *job hunter*.
2. Adapun kendala besar yang dihadapi PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo saat proses rekrutmen berlangsung, sebagai perusahaan penyedia jasa, datang

dari aspek sumber daya manusia nya sendiri, terdapat beberapa SDM yang memiliki mental tidak konsisten atau komitmen yang kurang baik, namun tidak semua SDM memiliki sifat tersebut. Banyak dari karyawan yang telah lolos seleksi namun mengundurkan diri karena sebenarnya telah bekerja pada perusahaan lain. Hal ini sering terjadi, dan akibat dari komitmen yang kurang baik tersebutlah yang menjadikan departemen HRD kesulitan untuk mencari SDM yang benar-benar tepat. Untuk menghadapi kendala tersebut PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo harus melakukan konfirmasi ulang kepada perusahaan pengguna jasa guna memperoleh tambahan waktu untuk melakukan proses rekrutmen kembali untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang diminta perusahaan pengguna jasa.

## **B. Saran dan Rekomendasi**

### **Saran:**

Mengingat betapa pentingnya proses rekrutmen dilakukan untuk mendapatkan calon tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan pengguna jasa dan PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo, maka alangkah baiknya penulis memberikan saran yang diharapkan bermanfaat bagi PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo ini khususnya, saran penulis sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan:
  - a. Perusahaan dapat lebih teliti dan jeli dalam menyaring calon karyawan, dengan memperhatikan latar belakang calon karyawan, memastikan

bahwa calon karyawan tersebut sudah bekerja ataukah sekedar mencoba melamar, sebelum melakukan proses rekrutmen.

- b. Penting bagi suatu perusahaan untuk bisa menjaga sumber daya manusia berharga yang dimiliki agar tetap menjadi sumber daya yang dapat mencapai keunggulan yang kompetitif. Dengan menumbuhkan nilai empati dan memperkaya diri dengan ilmu pengetahuan.

## 2. Bagi pekerja:

Sebaiknya dalam memilih perusahaan dalam bekerja, hendaknya tidak hanya untuk prospek keuntungan semata. Karena bekerja sebenarnya adalah bertujuan untuk memperluas ilmu pengetahuan/wawasan, bukan hanya profit.

### **Rekomendasi:**

Supaya penelitian tidak berhenti hanya sampai disini saja, peneliti berharap agar penelitian selanjutnya pada PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo adalah penelitian mengenai strategi seleksi dan penempatan karyawan *outsourcing* dalam usaha pemenuhan tingkat kebutuhan tenaga kerja, setelah diketahui bahwa PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo telah menerapkan strategi rekrutmen dengan baik dan efisien.

### **C. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini telah dilakukan semaksimal mungkin, namun peneliti juga menyadari bahwa pasti ada saja kekurangan dalam proses awal penelitian sampai tahap akhir penelitian. Dalam setiap proses pengambilan data yang dilakukan oleh peneliti masih belum maksimal dikarenakan beberapa factor, sehingga kurang sempurnanya dalam menggambarkan data-data yang telah diperoleh.