

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

1. Proses perekrutan PT Dayamitra Telekomunikasi (Mitratel) Cabang Palembang belum menerapkan spesifikasi yang telah ditetapkan dimana dalam penerimaannya karyawan belum sepenuhnya melihat latar belakang pendidikan calon karyawan yang akan bekerja diperusahaan. Hal tersebut menyebabkan sering terjadinya kesalahan dalam bekerja, kurangnya ketelitian, dan kurangnya pengetahuan mengenai pekerjaan yang dikerjakannya. Proses rekrutmen juga hanya disampaikan pada pihak interen perusahaan yaitu informasi tentang penarikan karyawan hanya melalui mulut kemulut, teman, keluarga dan kerabat sehingga jumlah pelamar sedikit dan perusahaan sulit mencari karyawan yang berkualitas.
2. Penyeleksian karyawan pada PT Dayamitra Telekomunikasi (Mitratel) Cabang Palembang belum sepenuhnya menggunakan seleksi karyawan yang sudah ditetapkan perusahaan. Proses seleksi karyawan pada perusahaan PT Mitratel cabang Palembang hanya tes administrasi, wawancara, keputusan penerimaan dan kontrak kerja. Sedangkan proses seleksi yang baik yaitu: seleksi surat-surat lamaran, pengisian blanko lamaran, pengisian referensi, wawancara pendahuluan, tes penerimaan, tes psikologi, wawancara akhir langsung dengan atasan serta keputusan diterima dan ditolak. Dampak yang terjadi pada PT Mitratel yaitu sulit sekali mendapatkan karyawan yang baik dan professional.

#### **5.2 Saran**

1. Dalam perekrutan tenaga kerja, PT Dayamitra Telekomunikasi (Mitratel) harus menggunakan standarisasi perekrutan yang telah ditetapkan sebelumnya sehingga tidak terjadi salah penempatan posisi karyawan yang dapat menghambat aktivitas dan program kerja perusahaan. Sebaiknya perusahaan juga menggunakan metode terbuka dalam merekrut karyawan

supaya perusahaan mendapatkan karyawan yang benar-benar profesional dan bisa bekerjasama dengan baik. Perusahaan sebaiknya memanfaatkan beberapa media masa seperti radio, koran, majalah.

2. Seleksi yang dilakukan hendaknya tidak hanya menggunakan lima tahap tetapi juga menggunakan tes psikologi meliputi tes kecerdasan yaitu mengetes daya pikir secara menyeluruh, tes kepribadian yaitu harus biasa bekerja sama dan jujur, tes bakat yaitu mengukur kemampuan IQ, tes minat yaitu mengukur antusiasme dalam mengerjakan pekerjaan dan tugas-tugasnya. Dengan adanya tes psikologi tersebut dapat mengukur tingkat kecerdasan pelamar, dan melihat motivasi kerja, bakat, emosional dari calon karyawan.