

BAB IV

PENUTUP

4.1 Simpulan

Dalam kerja profesi ini, tujuan yang telah ditetapkan berhasil dicapai dengan baik, memberikan pemahaman yang mendalam kepada praktikan mengenai proses rekrutmen di PT. XYZ. Pertama, analisis mendalam terhadap tahapan dalam proses rekrutmen telah dilakukan secara sistematis. Proses ini mencakup identifikasi kebutuhan tenaga kerja, strategi publikasi iklan lowongan, seleksi awal, wawancara, dan penilaian akhir calon karyawan. Hasil dari analisis ini menunjukkan bagaimana setiap tahapan saling berhubungan dan berkontribusi pada kelancaran operasional perusahaan. Dari mata kuliah Sistem Informasi Manajemen, praktikan belajar bagaimana pentingnya data warehouse sebagai media penyimpanan yang terstruktur sehingga perusahaan dapat menyimpan serta mengelola informasi dengan lebih mudah. Dari mata kuliah Perkembangan Teknologi Informasi, praktikan memahami bahwa masyarakat kini sangat bergantung pada internet untuk mencari informasi, termasuk lowongan kerja sehingga perusahaan memanfaatkan teknologi sebagai media penyebaran informasi lowongan kerja untuk menjangkau calon pelamar yang lebih luas. Dengan memanfaatkan teknologi sebagai media penyebar informasi lowongan kerja, tentu saja desain informasi lowongan kerja harus lebih menarik oleh karena itu praktikan menuangkan ide yang sudah dipelajari pada mata kuliah Teknik Aplikasi Multimedia dimana praktikan belajar memanfaatkan teknologi tersebut untuk melakukan penyebaran informasi lowongan kerja. Dengan memahami alur ini, praktikan dapat mengaplikasikan pengetahuan tentang bagaimana calon karyawan dipilih secara efektif dan efisien.

Kedua, praktikan berhasil mengidentifikasi kendala yang dihadapi selama pelaksanaan rekrutmen, memberikan wawasan berharga mengenai tantangan yang muncul, baik dari faktor internal perusahaan maupun eksternal, seperti perubahan tren pasar dan tingginya tingkat turnover karyawan. Melalui proses ini, praktikan dapat mengenalikendakendala yang menghambat efektivitas rekrutmen, termasuk masalah dalam penggunaan teknologi oleh pelamar dan rekruter. Dengan

pemahaman ini, praktikan dilengkapi dengan kemampuan untuk memberikan masukan konstruktif tentang area yang perlu ditingkatkan dalam proses rekrutmen.

Ketiga, rekomendasi yang disusun berdasarkan hasil analisis dan identifikasi kendala dirancang untuk meningkatkan efisiensi proses rekrutmen. Rekomendasi ini mencakup berbagai aspek, mulai dari perbaikan alur kerja, penerapan teknologi yang lebih canggih, hingga penyusunan strategi yang lebih baik dalam menarik kandidat berkualitas. Tujuan dari rekomendasi ini adalah untuk memberikan praktikan wawasan tentang bagaimana perusahaan dapat memperbaiki dan mempercepat proses rekrutmen tanpa mengorbankan kualitas kandidat yang direkrut, sehingga praktikan dapat menerapkan pengetahuan ini dalam konteks yang lebih luas di dunia kerja.

Selanjutnya, pemahaman tentang pengelolaan data pelamar dan pemanfaatan teknologi dalam mendukung proses rekrutmen telah diperoleh oleh praktikan. Di era digital saat ini, teknologi memainkan peran yang sangat penting dalam berbagai proses bisnis, termasuk rekrutmen. Praktikan telah mempelajari bagaimana PT. XYZ menggunakan perangkat lunak untuk menyimpan, mengelola, dan menyaring data kandidat. Selain itu, analisis ini menunjukkan bagaimana data tersebut digunakan dalam pengambilan keputusan, serta bagaimana teknologi dapat membantu mempercepat proses rekrutmen, memperluas jangkauan pencarian kandidat, dan meningkatkan akurasi dalam pemilihan calon yang sesuai dengan kriteria perusahaan.

Terakhir, studi mengenai efektivitas perekrutan dengan sistem modern dibandingkan dengan metode tradisional memberikan gambaran yang jelas mengenai dampak teknologi terhadap tingkat turnover karyawan di PT. XYZ. Dengan memahami kelebihan dan kekurangan dari kedua metode ini, praktikan dapat memberikan masukan yang berharga mengenai cara menemukan sumber daya manusia yang tepat. Pengamatan ini akan menjadi dasar yang kuat bagi praktikan untuk mengembangkan strategi rekrutmen yang lebih baik di masa mendatang.

Secara keseluruhan, kerja profesi ini berhasil memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai proses rekrutmen di PT. XYZ, mencakup analisis tahapan, identifikasi kendala, dan penyusunan rekomendasi yang relevan. Hasil dari penelitian ini tidak hanya bermanfaat bagi praktikan dalam meningkatkan pengetahuan dan

keterampilan di bidang rekrutmen, tetapi juga mempersiapkan praktikan untuk menghadapi tantangan di dunia kerja yang semakin kompleks dan dinamis.

4.2 Saran

Berdasarkan pengalaman dan pembelajaran yang diperoleh selama kerja profesi, berikut adalah saran-saran yang dapat diterapkan oleh PT. XYZ untuk meningkatkan proses rekrutmen dan manajemen sumber daya manusia secara keseluruhan:

1. Pengembangan Program Retensi Karyawan

Mengingat tingginya tingkat turnover, PT. XYZ memiliki penawaran insentif mingguan atau bulanan bagi beberapa departemen. Insentif ini diharapkan menjadi program retensi karyawan yang dapat menaikkan kinerja karyawan menjadi lebih baik. Selain itu karyawan juga didaftarkan pada program BPJS ketenagakerjaan dan kesehatan. Pada pendidikan, karyawan juga diberikan kesempatan untuk mendaftarkan diri melakukan klaim beasiswa. Hal ini tentu saja menjadi penawaran menarik bagi karyawan sehingga merasa diperhatikan. Diharapkan hal ini dapat terus dikembangkan agar karyawan merasa PT.XYZ merupakan rumah kedua karyawan.

2. Optimalisasi Proses Seleksi

Perusahaan diharapkan terus meningkatkan penggunaan teknologi dalam proses seleksi. Implementasi sistem penilaian otomatis dan alat analisis data dapat membantu dalam menyaring kandidat secara lebih efektif, mengidentifikasi pola sukses dari karyawan yang ada, dan memperbaiki kualitas seleksi. Selain itu, pelatihan bagi tim HR tentang penggunaan teknologi terbaru dalam rekrutmen akan sangat bermanfaat.

3. Peningkatan Kualitas Training

Program training yang lebih intensif harus diperkenalkan untuk membantu karyawan baru beradaptasi dengan lebih cepat. Selain memberikan pelatihan tentang produk dan layanan, program ini sebaiknya mencakup pengenalan terhadap budaya perusahaan dan nilai-nilai inti. Menyediakan trainer bagi karyawan baru juga dapat membantu mereka merasa lebih memahami pekerjaan dengan lebih jelas.

4. Evaluasi Rutin Proses Rekrutmen

Melakukan evaluasi rutin terhadap seluruh proses rekrutmen sangat penting. Menerima kritik dan saran dari karyawan maupun dari

departemen lain dapat memberikan masukan untuk rekrutmen agar dapat melakukan perbaikan pada proses. Selain itu, analisis data dapat membantu rekrutmen dalam mengambil keputusan di masa yang akan datang.

5. Peningkatan Komunikasi Internal

Meningkatkan komunikasi dan menjalin kebersamaan antara tim HR dan manajemen sangat penting dipelihara. Saat ini PT.XYZ sudah melakukan meeting bulanan yang dilakukan rutin, hal ini diharapkan dapat berjalan kontinu untuk membangun ikatan antara karyawan toko dan HR sehingga apabila mereka ada kendala dapat segera ditangani.