

## BAB V

### PENUTUP

#### A. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di muka tentang sistem Rekrutmen Tenaga-kerja di perusahaan PT.KHI PIPE INDUSTRIES maka dapatlah kiranya Penulis menyimpulkan sebagai berikut :

1. Rekrutmen adalah suatu kegiatan penarikan Tenaga-kerja dari Perusahaan yang bermaksud untuk mendapatkan Tenaga-kerja yang sesuai dengan keinginan/kebutuhan Perusahaan.
2. Pelaksanaan Rekrutmen dalam suatu perusahaan membutuhkan suatu perencanaan yang matang karena berkaitan dengan biaya.
3. Pelaksanaan Rekrutmen yang tepat dan baik akan mendapatkan Tenaga-kerja yang qualified/berkwalitas; disamping itu diperoleh suatu keuntungan : bila Tenaga-kerja yang diperoleh tersebut berkwalitas maka perusahaan akan dapat lebih efisien dan efektif menjalankan usahanya.

PT.KHI PIPE INDUSTRIES adalah suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang industri yang menghasilkan barang berupa pipa baja yang berbentuk spiral.

4. Berdasarkan data-data *labour turn over* yang ada, setiap tahunnya dibutuhkan Tenaga-kerja yang cukup besar demi tercapainya kelancaran operasional Perusahaan, oleh karena itu dilaksanakanlah Rekrutmen Tenaga-kerja.
5. Untuk Rekrutmen Tenaga-kerja pada Perusahaan ini, bila memungkinkan diambil dari dalam perusahaan itu sendiri dengan jalan memutasikan dan mempromosikan karyawan yang ada.
6. Sebelum dilaksanakan Rekrutmen dibuat Perencanaan Tenaga-kerja untuk menghadapi hal-hal yang mendadak di luar rencana, tetapi seringkali Perusahaan menghadapi masalah mengenai Kebutuhan Tenaga-kerja yang cukup banyak untuk menyelesaikan pesanan yang mendadak dalam waktu yang singkat.
7. Ternyata dengan melaksanakan Rekrutmen yang baik Perusahaan mendapatkan Tenaga-kerja yang berkualitas dan yang sesuai dengan keinginan Perusahaan. Hal ini terlihat dari prosentase produktivitas karyawan yang naik setiap tahunnya, dengan demikian maka Hipotesa terbukti.

## B. SARAN-SARAN

Dengan menyadari akan pentingnya faktor Manajemen Sumber Daya Manusia dalam suatu perusahaan, maka di sini

Penulis mencoba memberikan pendapat dalam bentuk saran-saran yaitu :

1. Dalam rangka usaha mendapatkan karyawan yang sesuai dengan bidang dan tugasnya (*the right man on the right place*), maka dalam mendapatkan karyawan/calon karyawan yang sebanyak-banyaknya dan mempunyai kualifikasi yang baik, sebaiknya Perusahaan dalam mengadakan Rekrutmen Tenaga- kerja tidak hanya dari dalam Perusahaan saja, tetapi juga dari sumber lain seperti dari lembaga pendidikan ataupun Departemen Tenaga-Kerja, untuk mendapatkan Tenaga-kerja yang qualified.
2. Sebaiknya dalam Rekrutmen Tenaga-kerja dapat direncanakan dengan secara lebih matang lagi sejalan dengan perencanaan produksi dari Perusahaan.
3. Sebaiknya dalam Rekrutmen Tenaga-kerja untuk menghasilkan karyawan yang baik dapat/bisa menggunakan dari jasa Lembaga Rekrutmen yang profesional.
4. Untuk memenuhi karyawan yang sifatnya dadakan sebaiknya memilih karyawan yang terkonsentrasi/spesifikasi.
5. Bahwa Rekrutmen adalah pemilihan karyawan yang baik harus dilakukan secara profesional juga dapat bekerja sama dengan pihak lain yang menangani masalah Rekrutmen.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Alex S.Nitisemito, Drs.ec, Manajemen Personalia, Ghalia, Indonesia, Jakarta 1991.
2. Goenawan A.Wardhana, Segi-segi Mikro dan Makro Penerapan Pendekatan Sumber Daya Manusia di Indonesia, Pidato Upacara Pengukuhan Goenawan A.Wardhana sebagai Guru Besar Tetap pada FEUI
3. Heidjrachman Ranupandoyo dan Suad Husnan, Manajemen Personalia, edisi revisi, BPFE Yogyakarta.
4. Koontz Harold, O'Donnel Cyril , Principles of Management, Penelaahan buku Principles of Management, Balai Rektur Mahasiswa
5. M.Manullang, Manajemen Personalia, edisi revisi, 1981 Penerbit, Ghalia Indonesia, Jakarta
6. Payaman J.Simanjuntak, Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta 1985.
7. Soekidjo Notoatmodjo,DR, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Penerbit Rineka Cipta, cetakan pertama, April 1992.
8. Stoner James A.F, Management, 2nd edition, Prentice Hall International Inc, London, 1982,
9. T. Hani Handoko, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi 2, BPFE. Yogyakarta, 1989.
10. The Liang Gie, Administrasi Perkantoran Modern, Nur Cahaya, Yogyakarta, cetakan kesebelas 1982.
11. Wursanto IG.Drs, Dasar-dasar Manajemen Personalia, Jakarta, Penerbit Pustaka Dian, 1985.



**SURAT KETERANGAN**

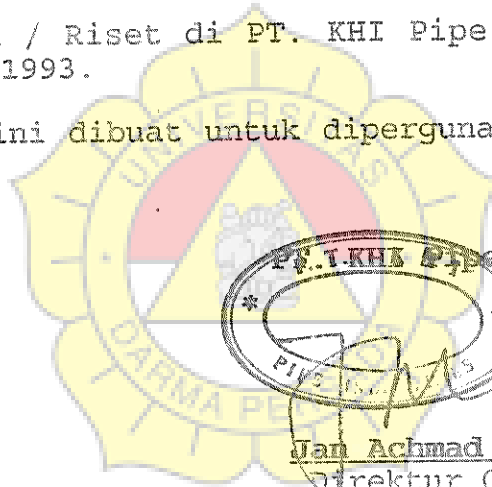
**No. 98 /KHI/Pers./X/1993**

Berdasarkan surat permohonan No. 77/FE-UNSADA/VI/1993, kami yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa, saudara :

N a m a : Adang Suhendar  
No. Pokok : 88430013  
Pekerjaan : Mahasiswa Smt. VIII Univ. Darma Persada  
Alamat : Jl. Perumahan Cipondoh Makmur  
Blok B VIII/ No. 4 Tangerang.

Telah melakukan penelitian / Riset di PT. KHI Pipe Industries, selama periode Juni - Juli 1993.

Demikian Surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



**PT. KHI Pipe Industries**

**Jan Achmad Suef, SE**  
Direktur Operasi

CC : 1. Board of Directors  
2. Pers. Adm. Manager