

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

Berikut ini adalah kesimpulan dari hasil penelitian dan saran yang diajukan:

Kesimpulan:

1. Anadarko Indonesia Company (AIC) adalah perusahaan yang baru dan membutuhkan tenaga kerja untuk menjalankan usahanya. AIC menggunakan Analisis Jabatan sebagai dasar untuk melakukan proses rekrutmen. Proses rekrutmen dan tahapan seleksi sudah berjalan baik dan sesuai dengan teori-teori yang ada. Namun demikian waktu yang dibutuhkan untuk mendapatkan seorang pegawai dirasa terlalu lama, hal ini disebabkan keterlibatan perusahaan Induk dalam proses rekrutmen sampai dengan persetujuan untuk merekrut seseorang.
2. Perusahaan menganut prinsip keterbukaan dan tidak melakukan diskriminasi dalam proses rekrutmen sehingga bisa menjaring banyak pelamar. Hal ini sangat baik untuk terus dilakukan agar perusahaan memperoleh keuntungan dengan mendapatkan tenaga kerja yang terbaik dan berkualitas dari proses rekrutmen, seleksi dan adanya persaingan di antara pelamar.
3. AIC dalam proses rekrutmen menggunakan saluran-saluran rekrutmen yang cukup memadai seperti; iklan, internet, website, head hunter atau executive search, dan referensi dari teman-teman. Saluran-saluran ini menjadi pintu dan titik penting dalam proses rekrutmen untuk mendapatkan tenaga kerja yang dibutuhkan.
4. Dalam usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dan berpengalaman maka AIC menggunakan strategi yang jitu dan efektif

untuk memikat pelamar yang terpilih dan sekaligus mengikat pegawai dengan memberikan bonus tanda tangan yang sangat menarik bagi pelamar.

Saran:

1. Agar perusahaan untuk terus menggunakan sign on bonus dalam proses rekrutmen yang dilakukan. Namun demikian, agar pegawai yang telah di rekrut benar-benar tinggal dan bekerja untuk perusahaan maka perusahaan selain menggunakan sign on bonus / retensi bonus yang dibayarkan secara tunai, perlu mengembangkan program-program lain (benefits) agar bisa mempertahankan keberadaan pegawai untuk jangka waktu yang lebih lama.
2. Agar dapat dipisahkan secara nyata antara bonus tanda tangan dan bonus retensi. Bonus tanda tangan disarankan agar benar-benar berupa bonus tunai yang tidak dikait-kaitkan dengan program retensi. Demikian juga hendaknya retensi bonus benar-benar digunakan untuk mempertahankan pegawai agar tetap tinggal diperusahaan. Retensi program tidak harus menggunakan uang tunai.
3. Perusahaan perlu memformalisasikan bonus (sign-on/retensi) dengan mengacu pada harga pasar sebagai pedoman dalam pemberian bonus, sehingga ada fairness proses yang dilakukan perusahaan kepada calon pegawai atau pegawai yang sudah ada. Hal ini untuk menghindari kemungkinan keresahan yang bisa timbul diantara pegawai dikarenakan kebijakan yang tidak jelas.