

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan serangkaian penelitian yang sudah dilaksanakan, dan berdasarkan pada apa yang telah diuraikan secara tertulis pada Bab IV maka dapat diambil kesimpulan yaitu sebagai berikut :

Tahapan awal dari proses rekrutmen adalah persiapan. Tahap persiapan yang dilakukan yaitu melakukan analisa kebutuhan karyawan. Apabila dari analisa kebutuhan karyawan terdapat kekurangan karyawan, maka akan dilakukan rekrutmen dan seleksi karyawan untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Pemenuhan karyawan dapat bersumber dari baik sumber internal maupun eksternal. Dalam pelaksanaan analisa dilakukan pendataan kebutuhan karyawan baru dalam setiap departemen yang kekurangan karyawan. Setiap kepala bagian melaporkan kebutuhan karyawan kepada kepala bagian dari kantor BRI Syariah KC Sidoarjo Ahmad Yani, kemudian hasil pendataan akan dilaporkan ke Kantor Pusat Jakarta.

Seseorang yang akan bergabung dan menjadi bagian dari BRI Syariah KC Sidoarjo Ahmad Yani calon karyawan secara umum harus memenuhi beberapa persyaratan yang telah ditentukan antara lain sebagai berikut : calon karyawan berkewarganegaraan WNI, berstatus *single* belum pernah menikah atau memiliki anak, tidak memiliki kerabat atau saudara di BRI Syariah KC Sidoarjo Ahmad Yani, beragama islam, memiliki tinggi badan minimal 155 cm bagi perempuan dan 165 cm bagi laki-laki serta proporsional, sehat jasmani dan

rohani, tidak terlibat obat – obatan terlarang dan tidak pernah terjerat hukum ataupun riwayat criminal lainnya, umur maksimal 24 tahun sedangkan untuk jabatan khusus ODP maksimal 25 tahun, pendidikan calon karyawan bagian frontliner minimal D3 semua jurusan dan untuk jabatan bagian *backoffice* pendidikan minimal S1, serta mampu berkomunikasi dengan baik.

Adapun proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang dilakukan oleh BRI Syariah KC Sidoarjo Ahmad Yani yaitu sebagai berikut : melakukan identifikasi lowongan pekerjaan dengan cara mengumpulkan data dari departemen apa saja yang membutuhkan karyawan baru, kemudian menentukan persyaratan dan ketentuan apa saja bagi calon karyawan baru untuk menempati posisi departemen yang dibutuhkan pihak bank, kemudian menyebarkan informasi mengenai rekrutmen karyawan kepada masyarakat atau publik. Kemudian melakukan proses seleksi kepada calon karyawan. Pihak yang terkait dalam proses rekrutmen karyawan yaitu *section head* dari BRI Syariah kantor pusat Jakarta, *section head* dari BRI Syariah Kantor Cabang Sidoarjo, dan lembaga psikotes Sidoarjo.

Proses seleksi mempunyai peran penting dalam aktivitas perusahaan, oleh karena itu pada BRI Syariah KC Sidoarjo Ahmad Yani melakukan seleksi dengan prosedur sebagai berikut : yang pertama adalah proses seleksi administrasi dimana pihak HRD mengecek berkas-berkas pelamar apakah sesuai dan memenuhi persyaratan atau tidak. Bagi para pelamar yang lolos pada tahap ini akan dihubungi oleh staf bagian HRD melalui email, selanjutnya dilaksanakan tahap kedua yaitu psikotes. Dalam tahap ini dilakukan oleh lembaga psikotes Surabaya

yang sudah bekerja sama dengan pihak bank, tes ini mengukur tingkat kecerdasan pelamar. Setelah lolos pada tahap psikotes selanjutnya adalah tahap wawancara, dimana 2 kepala bagian dan 1 kepala bagian departemen umum bertugas untuk mewawancarai calon karyawan. Selanjutnya setelah lolos pada tahap tes wawancara kemudian dilakukan tes kesehatan. Perlu diketahui saat calon karyawan sudah mencapai tahap tes kesehatan ada kemungkinan sekitar 90% untuk diterima sebagai karyawan di BRI Syariah KC Sidoarjo Ahmad Yani. Apabila dalam tes kesehatan tidak ditemukan masalah apapun yang menyangkut kondisi kesehatan calon karyawan, maka karyawan tersebut dinyatakan diterima sehingga kemudian dilakukan penandatanganan kontrak kerja. Setelah penandatanganan kontrak karyawan tersebut akan di ikutkan pelatihan-pelatihan atau dilatih yang berhubungan dengan posisi pekerjaan yang akan ditempati atau dilakukan training.

Adapun hambatan-hambatan dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan antara lain sebagai berikut : banyak pelamar yang tidak sesuai dengan harapan pihak bank, calon karyawan yang sudah pada tahap tes akhir, dan akan melaksanakan tanda tangan kontrak ternyata tidak hadir, saat akan melakukan tanda tangan kontrak calon karyawan susah untuk dihubungi.

Jadi dapat kita ambil kesimpulan bahwa prosedur rekrutmen dan seleksi karyawan yang ada di BRI Syariah KC Sidoarjo Ahmad Yani ini masih banyak kekurangan karena masih ditemukan hambatan atau permasalahan yang ada, antara lain yaitu cara penyampaian iklan mengenai rekrutmen kurang spesifik sehingga banyak pelamar yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh

pihak bank, dan pihak HRD juga kurang tanggap untuk menghadapi calon karyawan yang tidak hadir pada saat penandatanganan kontrak kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian di BRI Syariah KC Sidoarjo Ahmad Yani, telah ditemukan beberapa saran yang diharapkan bisa bermanfaat bagi BRI Syariah KC Sidoarjo Ahmad Yani di masa yang akan datang, dan supaya dapat berkembang lebih baik serta secara terus menerus mengalami peningkatan baik dari segi jumlah pelamar yang sesuai dengan keinginan, maupun karyawan yang kompeten sesuai dengan apa yang dibutuhkan pihak bank. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kegiatan pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan yang mampu menghasilkan SDM professional serta kompeten dalam bidangnya, akan diberikan saran – saran antara lain sebagai berikut :

1. Pada penyebaran informasi rekrutmen karyawan dilakukan langsung ke pihak eksternal. Hanya jabatan tertentu saja yang diinformasikan ke pihak internal, karena dapat diisi oleh karyawan bank itu sendiri. Oleh karena itu saran untuk pihak bank sebaiknya pihak bank menyampaikan informasi mengenai rekrutmen karyawan ke pihak internal bank terlebih dahulu, baru ke luar pihak eksternal bank.
2. Pada saat tahap terakhir yaitu penandatanganan kontrak calon karyawan tidak hadir. Saran yang diajukan untuk bank sebaiknya pihak bank perlu mengoreksi diri mengapa calon pelamar sampai tidak hadir pada penandatanganan kontrak. Mungkin ada yang perlu diperbaiki dari sisi bank,

misalnya seperti gaji, tunjangan atau lainnya sehingga ada kemungkinan calon karyawan tidak berminat untuk bekerja di BRI Syariah KC Sidoarjo Ahmad Yani. Ada kemungkinan calon karyawan memilih perusahaan atau bank lain yang lebih baik.

3. Terdapat kesulitan saat menghubungi calon karyawan untuk melakukan proses penandatanganan kontrak. Sehingga diajukan saran yaitu sebaiknya pihak bank sebelumnya meminta nomer kontak yang bisa dihubungi seperti nomer kerabat, saudara ataupun rekan pelamar.
4. Selama proses pengamatan tidak ditemukan foto dokumentasi, sehingga diajukan saran tambahan yaitu sebaiknya perusahaan melakukan dokumentasi pelaksanaan rekrutmen karyawan, karena dengan dokumentasi tersebut perusahaan dapat memudahkan pelaporan khususnya memudahkan proses rekrutmen karyawan.

5.3 Implikasi Penelitian

Penelitian ini telah menunjukkan bahwa mekanisme rekrutmen dan seleksi karyawan yang ada di BRI Syariah KC Sidoarjo Ahmad Yani ini tidak berjalan baik, masih ada beberapa hambatan yang dihadapi saat pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan, sehubungan dengan hal tersebut hasil penelitian memberikan beberapa implikasi antara lain :

1. Memperbaiki mekanisme rekrutmen dan seleksi karyawan yang ada, dengan mengubah prosedur rekrutmen dan seleksi karyawan menjadi lebih baik, seperti mendahulukan tes internal.

2. Mencari orang yang tepat melalui rekan kerja yang dapat dipercaya dan kompeten dalam bidang yang dibutuhkan bank itu untuk merekomendasikan pelamar kerja. Sehingga bisa mendapatkan pelamar yang sesuai dengan keinginan bank.



DAFTAR RUJUKAN

Dewan Perwakilan Rakyat Indonesia. 1998. *Undang-Undang No.10 Tahun 1998 tentang Perbankan*. Jakarta Dewan Perwakilan Rakyat Indonesia

Kasmir, 2013. *Bank dan Lembaga Keuangan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Megazade Novrina Paramitha. 2015 “ Pelaksanaan Rekrutmen Karyawan Pada BTN Cabang Surabaya”. TA Diploma tak diterbitkan, STIE Perbanas Surabaya

PT.Bank BRI Syariah. *Peraturan Perusahaan 2015-2017*. Jakarta Barat

www.brisyariah.co.id Diakses tanggal 24 Februari 2017

Yoganata, Roxa. Personal interview on Manager Operasional in BRI Syariah Branch Office Sidoarjo Ahmad Yani, 3 Maret 2017

