

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Dari uraian-uraian dan penjelasan yang telah penulis kemukakan pada bab-bab sebelumnya mengenai Prosedur Rekrutmen Tenaga Kerja Studi Kasus Bank BTPN Kantor Cabang Palembang, maka dapat ditarik kesimpulan tentang Kendala yang Timbul dalam Prosedur Rekrutmen Tenaga Kerja Pada Bank BTPN Kantor Cabang Palembang:

1. Terkait dengan Posisi Pekerjaan yang dilakukan oleh Bank BTPN Kantor Cabang Palembang, yang menjadi kendala dalam penentuan posisi pekerjaan karyawan adalah tentang pekerjaan yang akan dikerjakan oleh karyawan tersebut atau dicocokkan dengan kemampuan dari karyawan tersebut. Seringkali calon karyawan kecewa karena proses pemberian tugas dan pekerjaan tidak sesuai dengan yang dilamar oleh calon karyawan.
2. Mengenai kegiatan kota tempat penempatan kerja karyawan baru dimulai setelah perusahaan melaksanakan kegiatan seleksi calon karyawan. Sering terjadi kendala penempatan tenaga kerja yaitu ketidakcocokan kota tempat bekerja. Perbedaan antara apa yang karyawan antispasikan dan apa yang dialami/didapat tidak sesuai. Hal ini dapat menimbulkan kecemasan dan karyawan yang bersangkutan bekerja dengan tidak nyaman.
3. Negosiasi akhir sebelum tanda tangan kontrak, yaitu pemberian gaji yang sesuai bagi karyawan. Setiap perusahaan pasti memiliki standar gaji masing-masing baik untuk *First Graduated* maupun *Pro Hunter* dan juga setiap karyawan sudah pasti menginginkan gaji tinggi yang diterimanya dari perusahaan tempat ia bekerja. Apabila karyawan merasa tidak puas dengan gaji yang didapat, maka karyawan dapat mencoba mencari pekerjaan lain yang memberikan gaji lebih baik. Hal

ini cukup membahayakan bagi perusahaan karena dapat membocorkan rahasia perusahaan.

## 5.2 Saran

Untuk pengembangan lebih lanjut maka penulis memberikan saran yang sangat bermanfaat dan dapat membantu Prosedur Rekrutmen Tenaga Kerja Studi Kasus Bank BTPN Kantor Cabang Palembang untuk masa yang akan datang, yaitu:

1. Tidak sesuainya Posisi Pekerjaan yang diberikan dengan yang dilamar, maka sebaiknya pihak Bank BTPN Kantor Cabang Palembang sebelum memberikan tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi harus berdasarkan spesifikasi pekerjaan/jabatan yang telah diuraikan, yaitu memposisikan karyawan sesuai dengan posisi pekerjaan yang dilamar, tingkat keterampilan dan latar belakang pendidikan karyawan tersebut. Sehingga hal ini dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawabnya serta tercapainya kelancaran aktivitas dan tujuan perusahaan.
2. Kota Penempatan Kerja yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan, hal ini dapat menimbulkan karyawan baru akan keluar dari perusahaan (mengundurkan diri) atau pada saat negosiasi langsung menolak. Maka sebaiknya, pihak Bank BTPN Kantor Cabang Palembang sebelum melakukan perubahan kota penempatan kerja harus menjelaskan alasan perubahan penempatan kerja tersebut dan harus ada negosiasi kembali dengan karyawan bersangkutan. Hal ini berguna untuk mengurangi rasa kecemasan dan menciptakan rasa nyaman karyawan dalam bekerja. Sehingga dapat menciptakan efek pengembang mutu sumber daya manusia di perusahaan dan karir dari karyawan bersangkutan.
3. Mengenai kompensasi pemberian gaji yang tidak sesuai dengan yang diharapkan karyawan, maka sebaiknya pihak Bank BTPN Kantor Cabang Palembang dalam memberikan gaji kepada para karyawan *First Graduated* hendaknya memperhatikan standar gaji yang dilakukan oleh

perusahaan lain dalam industri yang sama. Sedangkan untuk *Pro Hunter* terlebih dahulu melakukan perhitungan kinerja dengan membuat sistem penilaian kinerja yang adil, yaitu berdasarkan pengalaman/masa kerja, jenjang pendidikan, keahlian, beban tugas dan sebagainya.