

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

1. Metode rekrutmen karyawan di PT. Jasa Raharja (Persero) dengan membuka pengumuman melalui media yang ada dan penerimaan berkas pelamar masih dilakukan secara manual, sehingga menyulitkan tim seleksi. Dari data yang penulis dapatkan hanya 13 (tiga belas) orang pelamar yang memasukkan lamaran pada PT. Jasa Raharja (Persero) pada tahun 2013 dan 21 (dua puluh satu) orang pelamar pada tahun 2014. Hal ini menurut penulis karena belum menggunakan pengumuman lowongan pekerjaan secara on line melalui internet.

Perencanaan kebutuhan tenaga kerja (karyawan) pada PT. Jasa Raharja (Persero) dibuat berdasarkan kebutuhan karyawan pada tingkat Kantor Cabang (Provinsi) dan Kantor Perwakilan (Kabupaten/Kota).

2. Kebijakan seleksi di PT Jasa Raharja berdasarkan uraian dalam pembahasan diatas terdapat pada pemilihan metode seleksi secara bertahap. Walaupun metode bertahap ini memiliki kebaikan, akan tetapi ada beberapa kelemahan pula dalam metode bertahap. Dalam metode bertahap terdapat jeda waktu antara tes tahap pertama dengan tes tahap berikutnya. Prosedur seleksi PT Jasa Raharja terutama untuk rekrutmen eksternal tidak menjelaskan dengan rinci jarak antara tes tahap pertama dengan tes tahap berikutnya. Jika antar tahapan tes ini terlalu lama, maka perusahaan bisa berpotensi kehilangan calon karyawannya.

3. Kesesuaian penempatan menjadi penting bukan hanya bagi perusahaan tapi juga bagi pegawai. Dengan penempatan yang sesuai, pegawai akan mengetahui ruang lingkup kerjanya, dapat bekerja tenang karena job descriptnya sesuai dengan keahliannya sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan. Sementara itu, proses penempatan pegawai lama yang terdiri atas rotasi dan promosi juga akan memotivasi pegawai dalam bekerja. Adanya alur kerja yang jelas untuk rotasi dan promosi pegawai PT Jasa Raharja dapat menciptakan efektivitas dalam penempatan sekaligus meminimalisir kekacauan dalam hal penempatan.

Penempatan pada PT Jasa Raharja dapat dilihat dari masa kerja minimal untuk promosi yaitu 3 (tiga) tahun. Jika dilihat dari prosedur kerja jenjang karier PT. Jasa Raharja, tidak dijelaskan dengan rincian ketentuan yang menjadi dasar dalam promosi.

5.2. Saran

1. Sebaiknya membuat pengumuman lowongan pekerjaan secara on line melalui internet dengan kata lain dapat diakses langsung secara online agar lebih efisien. Perusahaan tidak perlu mengeluarkan biaya untuk membuat pengumuman lowongan pekerjaan. Pendaftaran online ini mempermudah calon pelamar melakukan pendaftaran tanpa harus mendatangi Kantor Cabang ataupun Kantor Pusat dan dapat diakses oleh banyak orang. Calon pelamar juga dapat mengetahui banyak informasi yang dibutuhkan. Dengan banyaknya calon pelamar yang berminat untuk bekerja di perusahaan ini, maka akan semakin besar peluang perusahaan mendapatkan calon karyawan dengan kemampuan dan kompetensi yang baik dan bahkan lebih baik lagi yang diharapkan oleh perusahaan ini, sehingga akan dapat memberikan pelayanan yang maksimal lebih dari sebelum-sebelumnya.
2. Bahwa seleksi karyawan PT. Jasa Raharja mempunyai prosedur yang sangat ketat. Hal ini dapat dilihat dari tahapan seleksi yang terdiri dari seleksi administrasi, interview, seleksi tertulis/psikotes, dan seleksi kesehatan. Hal ini dapat mempermudah PT Jasa Raharja untuk memilih orang-orang yang akan dipekerjakan yang mempunyai pengetahuan, pengalaman dan kemampuan teknis yang dimiliki. Namun proses seleksi hendaknya dilakukan dengan lebih terstruktur, terjadwal dan efisien agar perusahaan tidak kehilangan calon pegawai yang berkualitas. Selain prosedur seleksi yang ketat untuk calon karyawan guna menghasilkan output yang unggul berupa sejumlah karyawan yang akan dipekerjakan, maka proses seleksi di PT Jasa Raharja dikerjakan

oleh orang-orang yang kompeten dan telah memenuhi sejumlah kriteria untuk menjadi penyeleksi.

3. Penempatan pada PT Jasa Raharja adalah terbukanya kesempatan baik itu bagi pegawai tetap maupun pegawai kontrak untuk mengembangkan karier di PT Jasa Raharja, dengan adanya kebijakan promosi pegawai, rotasi pegawai, serta kebijakan pengangkatan pegawai kontrak di lingkungan PT Jasa Raharja, selain itu dengan adanya kebijakan penempatan pegawai berupa promosi akan membuka peluang untuk mendapatkan calon pegawai yang baru, sebab adanya jenjang karier merupakan salah satu faktor yang menarik minat para pencari kerja.

Tantangan utama dalam penempatan pegawai adalah untuk mewujudkan *asas the right person in the right job*. Hal ini bukan perkara mudah, tetapi akan jauh lebih mudah jika proses sebelumnya yaitu rekrutmen dan seleksi menghasilkan sejumlah pegawai yang kompeten. Tantangan lainnya adalah bagaimana agar sistem penempatan pegawai dapat dirasakan adil dan objektif oleh pegawai serta menarik minat para pencari kerja.

