

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

5.1.1 Rekrutmen (recruitmen) merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Aktivitas rekrutmen di mulai pada saat calon mulai dicari dan berakhir takkala lamaran mereka diserahkan. (Simamora, 2004 : 170)

Dari pemaparan diatas maka dapat disimpulkan bahwa aktivitas rekrutmen di PT. Bank Negara Indonesia Syariah (Persero) Tbk Kantor Cabang Malang, bila membutuhkan karyawan mereka mengajukan ke kantor pusat, dan pihak Di PT. Bank Negara Indonesia Syariah (Persero) Tbk Pusat memberikan surat merekrut karyawan serta rekomendasi pengiklanan dan kepada calon karyawan. Seleksi tenaga kerja dilakukan dengan maksud untuk mendapatkan ketegasan tentang kecakapan, kepribadian, kebiasaan, serta data lain, serta keterangan yang dianggap perlu untuk mendapatkan tenaga kerja yang berdaya guna dan berhasil guna. Hal tersebut dapat dicapai dengan cara seleksi tertulis, intelegensi, wawancara, praktek, kecakapan khusus, emosional, dan kesehatan. (Sastrohadiwiryo 2002 :151). Seleksi dipaparkan di PT. Bank Negara Indonesia Syariah (Persero) Tbk Kantor Cabang Malang bahwasanya diadakan test tulis,

tes psikologi, serta interview, sebelum menjadi karyawan di PT.Bank Negara Indonesia Syariah (Persero)Tbk .

5.1.2 Pelatihan bagi karyawan Merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap karyawan semakin trampil yang mampu melaksanakan tanggung jawab nya agar semakin membaik , sesuai denag standar. Biasanya pelatihan merujuk ketrampilan bekerja yang dapat di gunakan dengan segera. Dalam hal ini manfaat financial bagi perusahaan biasanya terjadi lebih cepat. Sedangkan pendidikan memberikan pengetahuan tentang subjek tertentu, tetapi sifat nya lebih umum dan lebih terstruktur untuk jangka waktu yang lebih panjang. (Mangkuprawira, 2011 :135) Dalam melakukan pengembangan karyawan PT.Bank Negara Indonesia Syariah (Persero)Tbk Kantor Cabang Malang melakukan training yang dilakukan selama 3 bulan, setelah di rekrut karyawan baru namun semua tidak berhenti dalam tiga bulan mereka ada laporan harian dan evaluasi mungguan, guna meningkatkan kinerja karyawan. Selain training namun adanya suasana kerja di PT.Bank Negara Indonesia Syariah (Persero)Tbk Kantor Cabang Malang tersebut. yang mana nyaman dalam berkerja dan budaya di PT.Bank Negara Indonesia Syariah (Persero)Tbk Kantor Cabang Malang. Dan penilaian kinerja yaitu dengan *Graphic Rating Sistem* yang mana menilai karyawan dari penampilan, ketrampilan, pengetahuan,

presensi, serta penegetahuan kinerjanya dari laporan harian dan evaluasi mingguan.

5,2 Saran

5.2.1 Untuk kepala cabang agar merencanakan perekrutan karyawan bisa dilakukan pihak cabang sendiri, tetapi juga mengajukan surat perekrutan yang diajuak di pusat agar pihak cabang mengetahui karyawan yang sesuai yang di butuhkan oleh perusahaan. Bila membuat suatu rekomendasi untuk menolak atau menerima calon tenga kerja berdasarkan suatu dugaan tentang potensi-potensi dari calon tenaga kerja untuk berhasil dalam bekerja.

5.2.2 Untuk penulis yang akan datang diharapkan dapat melengkapi melengkapi kekurangan penulis pada penelitian ini, karena sesungguhnya penelitian ini sungguh jauh dari kata sempurna. Dan diharapkan pada penelitian yang akan datang dapat mendapat memaparkan hasil penelitiannya lebih baik dari pada penulisan hasil penelitian saat ini.