

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan analisis pada bab IV, maka dalam penelitian ini didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Proses seleksi pada BPRS BDW meliputi seleksi administrasi, tes tertulis, tes wawancara dilakukan sebanyak dua kali, dan tes psikologi.
2. Seleksi administrasi dengan latar belakang pendidikan dari perbankan dan pernah mengikuti kegiatan organisasi kampus sebagai aktivis Muhammadiyah, akan menambah nilai dalam seleksi. Teori yang diujikan dalam tes tertulis ialah tes agama, perbankan syariah, dan mengenai posisi kerja yang diinginkan. Selanjutnya wawancara dilakukan sebanyak dua kali karena jika terdapat pelamar yang dirasa pantas untuk menempati posisi kerja lain maka akan dilakukan penawaran terlebih dahulu.
3. Hasil akhir proses seleksi menentukan penempatan posisi kerja karyawan telah dijelaskan oleh KABAG Umum dan Personalia serta karyawan bagian setiap unit kerja bahwa hal yang ditonjolkan pada proses penempatan ialah bagaimana kemampuan atau hasil seleksi yang telah dijalankan oleh calon karyawan. Sehingga karyawan akan bekerja sesuai kemampuan atau pengetahuan yang dimiliki. Jika penempatan tidak sesuai

dengan keinginan karyawan maka, sebelumnya akan dilakukan proses wawancara untuk menawarkan posisi kerja yang hendak ditentukan oleh perusahaan.

B. Keterbatasan dan Penelitian Selanjutnya

1. Kurangnya data sekunder yang diberikan oleh pihak BPRS BDW seperti informasi seluruh karyawan beserta posisi kerjanya. Penulis sudah berusaha meminta data sekunder yang dibutuhkan tetapi tidak disetujui oleh pihak BPRS BDW. Bagi penulis yang hendak melakukan penelitian sejenis ini diharapkan mendapat data sekunder berupa data karyawan beserta posisi kerjanya yang dapat digunakan untuk memperkuat bukti penelitian dan hasil analisis.
2. Penulis belum mendapatkan informasi langsung dari karyawan bagian *legal* karena kesibukan kerja yang dimiliki, namun sebelumnya penulis telah berusaha meminta izin pihak perusahaan untuk dapat melakukan wawancara kepada karyawan bagian *legal*. Maka untuk penelitian selanjutnya, penulis harus benar-benar mempersiapkan jadwal wawancara agar mendapatkan informasi lengkap dari setiap karyawan pada posisi kerja.

C. Implikasi Manajerial

1. Dalam hal rekrutmen dan seleksi karyawan seharusnya BPRS BDW tetap memperhatikan latar belakang pendidikan. Sebab karyawan dengan latar belakang yang sama dengan posisi kerja yang sesuai dapat memberi kemudahan pihak bank untuk langsung bekerja tanpa

melakukan pelatihan sehingga dengan hal itu dapat meminimalisir pengeluaran untuk program pelatihan. Selain itu pendidikan merupakan bekal utama bagi seseorang untuk bekerja pada perusahaan dan adanya keterampilan yang dimiliki dapat menambah keyakinan pihak manajer untuk posisi kerja yang telah ditentukan.

Diharapkan BPRS BDW meningkatkan penerapan tahapan seleksi karyawan baru seperti menambah tes keterampilan pada setiap bagian posisi kerja sebab dengan hal tersebut akan lebih membuktikan bahwa karyawan baru pantas ditempatkan pada posisi yang diinginkan sehingga penempatan kerja karyawan telah sesuai dengan kompetensinya.