

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan data dan analisis yang telah disajikan pada bab-bab sebelumnya, berikut ini dicoba menarik beberapa kesimpulan dan kemudian mengajukan saran-saran terhadap masalah-masalah yang dihadapi oleh PT. Bank Internasional Indonesia Tbk. Cabang Palembang :

1. Dari segi penerimaan karyawan baru di perusahaan ini, pimpinan berwenang menentukan sendiri orang-orang yang dapat diangkat menjadi karyawan baru. Akibat dari belum diperhatikan sistem yang baik dan benar dalam penerimaan karyawan tersebut, maka karyawan yang diterima tidak sesuai dengan deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan. Akibat menentukan sendiri orang-orang yang diangkat menjadi karyawan maka penerimaan karyawan bersifat subjektifitas (kekeluargaan dan teman sejawat).
2. Sistem penerimaan tenaga kerja pada perusahaan ini belum melalui prosedur yang berlaku dalam sistem penerimaannya harus melakukan tiga tahap seleksi yang seharusnya menurut prosedur yang benar ada delapan tahap seleksi yang harus dilakukan
3. Dalam penempatan karyawan, istilah penempatan karyawan pada posisi yang tepat belum terlaksana dengan baik. Perusahaan ini masih terdapat penempatan karyawan yang tidak didasarkan pada kemampuan/keahlian atau ijazah yang dimiliki.

4. Sistem pengangkatan tenaga kerja yang terlalu lama untuk dapat menjadi karyawan tetap sehingga tenaga kerja yang belum diangkat sebagai karyawan tetap merasa dirugikan karena belum mendapat hak yang selayaknya sebagai karyawan tetap.

## **B. Saran**

1. Dalam penerimaan karyawan, seyogyanya perusahaan terlebih dahulu menyusun suatu rencana yang komprehensif, dengan memperhatikan syarat-syarat keterampilan, pengalaman dan pendidikan yang sesuai dengan deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan.
2. Dalam hal penerimaan tenaga kerja terutama dalam hal menarik tenaga kerja sebaiknya tidak hanya menggunakan teman sejawat atau keluarga saja, melainkan menggunakan atau memanfaatkan jasa sumber-sumber tenaga kerja yang tersedia.
3. Dalam kegiatan penempatan karyawan, supaya didasarkan pada penempatan orang yang tepat pada posisi yang tepat dalam arti yang dinamis, artinya kita harus mendapatkan orang yang tepat bukan pada masa sekarang saja tetapi juga untuk masa yang akan datang.
4. Penempatan tenaga kerja hendaknya benar-benar dilaksanakan dengan cermat dan hati-hati sesuai dengan analisis jabatan dan hasil seleksi yang ketat, supaya tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.