

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan sebelumnya proses rekrutmen dan seleksi di bank BTN Kc Yogyakarta terdiri dari beberapa tahapan yang harus dipenuhi. Tahapan yang harus dipenuhi harus memperhatikan beberapa hal yaitu mulai dari proses rekrutmen, sumber rekrutmen, pola seleksi karyawan, dan kendala yang menjadi penghambat proses rekrutmen dan seleksi di Bank BTN Kc Yogyakarta.

1. **Proses Rekrutmen**

Proses rekrutmen dilakukan secara eksternal dan internal. Pendaftaran rekrutmen dilakukan secara online yang bisa diakses di website BTN.

2. **Sumber Rekrutmen**

Sumber rekrutmen yang ada di BTN berasal dari Akademisi atau Universitas dan Pihak Ketiga yaitu BKP/ Binayasa Karya Pratama sebagai penyedia jasa alih daya sumber daya manusia yang sudah bekerja sama dengan pihak BTN.

3. **Pola Seleksi Karyawan**

Pola seleksi yang diterapkan BTN terdiri dari beberapa tahapan yaitu seleksi administrative, interview awal, melakukan test kompetensi teknis, psikotest, MCU, interview user, dan terakhir melakukan training penempatan pegawai.

4. Kendala pada saat rekrutmen sampai seleksi

Kendala yang terlihat pada saat proses rekrutmen dan seleksi di BTN yaitu, kebijakan organisasi perusahaan, kondisi pasar tenaga kerja, daya Tarik pekerjaan.

4.2 Saran

Berdasarkan wawancara dan temuan penulis dilapangan terdapat kendala dalam proses perekrutan dan seleksi di Bank BTN Kc Yogyakarta. Saran yang ingin penulis sampaikan adalah :

1. Kebijakan Organisasi Perusahaan

Kebijakan organisasi perusahaan untuk promosi informasi lowongan pekerjaan sebaiknya karyawan yang terlibat didalam perekrutan sumber daya manusia harus memiliki pengetahuan tentang bagaimana menangani organisasi yang baik di tempat dia bekerja, memahami karakteristik berbagai pegawai di tingkatan tertentu, dan memiliki kemampuan menyeleksi untuk mendapatkan karyawan yang tepat dalam penempatan pegawai.

Kebijakan dalam hal upah atau kompeensasi adalah karyawan yang menangani tentang kompensasi harus mengetahui motivasi, karakteristik, masa jabatan minumin dari karyawan yang dibutuhkan sebelum dilakukan pengisian jabatan pada perusahaan.

2. Kondisi Pasar Tenaga Kerja

Apabila jumlah permintaan calon karyawan baru melebihi jumlah ekspektasi atau tinggi, hal yang harus dilakukan adalah upaya perekrutan yang luar biasa mungkin diperlukan dan mencari sumber-sumber baru dalam perekrutan.

3. Daya Tarik Pekerjaan

Perusahaan mengajukan persyaratan dan imbalan yang diterima oleh karyawan, perusahaan juga harus memiliki standar yang cukup tinggi dalam memenuhi kebutuhan perusahaan tersebut.

