

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan pada temuan dan hasil pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya dalam upaya untuk menjawab rumusan masalah penelitian maka penelitian ini menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Faktor penunjang yang paling utama adalah dukungan perusahaan dalam melakukan fasilitasi semua tahapan rekrutmen. Dengan adanya kapasitas dan juga kapabilitas dalam proses rekrutmen, maka fasilitas ini tentunya juga mencakup kebijakan, waktu, tempat biaya serta berbagai akomodasi lainnya dan juga dukungan melalui pelatihan. Adanya faktor pendukung motivasi terhadap lingkungan perusahaan dan juga kepada internal karyawan untuk masing-masing semakin memperlihatkan hasil kinerja sebagai pendorong dalam karir diperusahaan dan juga dapat memberikan kondisi lingkungan perusahaan yang dapat bersaing dalam kondisi yang kondisif.

Faktor penghambat yang ditemukan lebih mengarah kepada persoalan teknis yaitu keterbatasan waktu, susahnya mencari calon karyawan yang benar-benar sesuai dengan kriteria yang ditetapkan serta kesulitan dalam memastikan hasil yang maksimal. Sulit berkembangnya ide kreatif, kurangnya inovasi serta daya kreativitas, Menyebabkan permasalahan bila penempatan kerja tidak sesuai, karakter yang tidak baik tetap terbawa. Adapun faktor penghambat yang cukup serius adalah perihal keterbatasan waktu proses rekrutmen dimana pihak pusat biasanya memberikan jangka waktu dalam proses rekrutmen. Yang menjadi persoalan adalah bahwa pihak recruiter atau perusahaan sulit menemukan kriteria sebagaimana yang mereka kehendaki. Berdasarkan hasil wawancara terungkap bahwa kebanyakan pendaftar tidak memiliki persyaratan sebagaimana yang telah dipersyaratkan atau tidak lengkap.

2. Bank KB Bukopin Cabang Kelapa Gading mengadopsi model rekrutmen departemental atau disebut juga dengan specialist recruitment model. Yang dimana, penyusunan kebijakan atau prosedur rekrutmen dilakukan secara terpadu atau menjadi tugas dan tanggungjawab atau kebijakan Bank KB Bukopin Pusat sehingga cabang hanya menjalankan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh Pusat ataupun hanya dengan menyampaikan pemenuhan kebutuhan untuk jabatan yang kosong. Model rekrutmen yang telah ditetapkan dan dilakukan oleh Bank KB Bukopin sebagaimana dalam temuan penelitian telah sesuai dengan model atau jenis perusahaan. Hal itu karena berdasarkan pada temuan penelitian permintaan akan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan berdasarkan permintaan dari masing-masing bagian yang ada di Bank. Hal yang dimaksudkan sama pengertiannya dengan model yang telah disampaikan pada penelitian bahwa merekrut karyawan dalam bidang-bidang tertentu yang sudah ditetapkan sebelumnya sehingga kualitas SDM juga sudah ditentukan sesuai dengan perencanaan. Maka dapat dikatakan bahwa setiap bagian telah melakukan analisa jabatan dan posisi secara berkelanjutan. Rekrutmen internal dilakukan melalui dua jalur yaitu jalur mutasi dan jalur ITR. Mutasi sendiri dibagi menjadi tiga jenis yaitu mutasi dalam kategori promosi adalah kenaikan jabatan. Rotasi atau Transfer adalah perpindahan jabatan pada level yang sama dan demosi adalah penurunan jabatan. Berdasarkan pada sistem yang telah dimiliki, Bank KB Bukopin mengembangkan model berdasarkan pada penambahan serta pada pengurangan kualifikasi yang disesuaikan dengan kebutuhan posisi kerja yang baru. Meskipun rekrutmen internal dilakukan melalui dua jalur yaitu mutasi dan ITR tetapi pihak bank tetap mengelaborasi dengan sistem perekrutan eksternalnya.

## B. Saran

Berdasarkan pada simpulan di atas maka penelitian ini menghasilkan beberapa saran diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Kepada manajemen Bank KB Bukopin KCU Kelapa Gading
  - a. Diharapkan untuk dapat melibatkan pihak ketiga, sehingga dapat menjadi suatu bagian ataupun bantuan dalam mengatasi keterbatasan sumber daya manusia maupun keterbatasan waktu dalam hal untuk memperbaiki permasalahan kebutuhan sumber daya manusia yang dibutuhkan. Dibutuhkannya penerbitan sistem rekrutmen yang lebih spesifik yang dimana dapat membedakan pada kalangan manager hingga staff, agar hal tersebut sesuai juga dengan deskripsi pekerjaan dan kriteria kualifikasi nantinya. Sistem rekrutmen yang professional yang dapat dikembangkan dalam percepatan kebutuhan sumber daya manusia dan juga
  - b. Walaupun pada model rekrutmen departemental telah menjadi sistem yang mudah dipahami dan fleksibel saat ini, namun adanya penambahan pengembangan yang dibutuhkan oleh Bank KB Bukopin dengan adanya *assignment* yang dapat menjadi nilai tambah dalam pemenuhan sumber daya internal. Baik melalui proses mutasi yakni promosi dan juga Internal Talent Bidding/Recruitment. Hal ini bisa menjadi bagian dalam tolak ukur pada perekrutan karyawan dan khususnya pada bagian manager. Bukan hanya melihat KPI (*Key Performance Indicator*) ataupun hasil wawancara.
  - c. Membangun dan mengembangkan *Learning Management System* (LSM) untuk bimbingan maupun pelatihan teknis yang dapat diberikan kepada karyawan. Dimana hal ini dapat dilakukan secara online, untuk lebih mengefisiensikan biaya. Hal ini dimaksudkan agar pegawai dapat tetap produktif dan serta melakukan pengembangan diri. Pelatihan yang ada saat ini,

mungkin kedepannya dapat diberikan juga secara online dan juga dapat diberikan pelatihan yang lebih spesifik sesuai dengan tingkat jabatan yang akan diisi, terutama pengisian pada kalangan manager dan juga pengisian jabatan yang sebelumnya memiliki jobdesk berbeda.

2. Kepada peneliti yang akan melakukan penelitian mengenai hal ini, diharapkan agar melakukan penelitian dengan model perbandingan pada bank sejenis sehingga diketahui model rekrutmen yang benar-benar efektif agar memberikan hasil pengembangan yang lebih luas lagi, khususnya mengenai rekrutmen internal pada perusahaan perbankan



## DAFTAR PUSTAKA

- Aziz, T. A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2017). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 246–253. <https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.246>
- Arbie, M., & Tumbuan, Willem J.F, A. (2018). *Pengaruh Rekrutmen dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank SulutGo Manado*. 6(4), 3673–3682.  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/21892/21593>
- Abdul, L. (2018). *Pengaruh Rekrutmen Seleksi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening pada PT Bank Rakyat Indonesia c.g Cikditiro, Yogyakarta* [Universitas Islam Indonesia]. <https://dspace.uii.ac.id/bitstream/handle/123456789/9608/AbdulLatif.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bairizki, & Wijayanto. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi)* - Jilid 1. Pustaka Aksara.  
<https://books.google.co.id/books?id=0CYTEAAAQBAJ>
- Bukopin. (2021). *Annual Report KBBKP 2021*.
- Cheng, Z. (2014). Research on Recruitment Model Based on Person-Organization Fit. *International Journal of Business Administration*, 5(2), 126–131.
- Cudai, A., Guntur, & Muhammad. (2019). Analisis Kebijakan Publik. *Makassar: Publisher UNM*.
- Danhas, Y. (2021). *Analisis Pengelolaan Dan Kebijakan Pendidikan/Pembelajaran*. Deepublish.
- Darmawan, D., Tinambunan, A. P., Hidayat, A. C., Sriharyati, S., Hamid, H., Estiana, R., Sono, M. G., Ramli, A., Sondeng, S., & Maretta, S. (2023). *Manajemen SUmber Daya Manusia Era Digital*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Edy Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: *Kencana Pranada Media Grup*.

- Fadli, M. (2016). Hukum & Kebijakan Lingkungan. *Hukum Dan Kebijakan Lingkungan*.
- Ghimire, S., & Kapri, K. P. (2020). Does the source of remittance matter? Differentiated effects of earned and unearned remittances on agricultural productivity. *Economies*, 8(1), 8.
- Haning, M. T. (2018). Reformasi Birokrasi di Indonesia: Tinjauan Dari Perspektif Administrasi Publik. *JAKPP (Jurnal Analisis Kebijakan & Pelayanan Publik)*, 25–37.
- Hasibuan, Hasibuan, , & Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Ir. Muhammad Rais Rahmat Razak, Zulkhaedir Abdussamad, Wahyu Nurdiansyah, Ari Ramdani, Tauhid, , Ratna Rosmauli Pakpahan, Siti Waliah, Sumarni, Agus Hendrayady, & Indonesia, (2021). *Reformasi Administrasi Publik*. Media Sains Indonesia. <https://books.google.co.id/books?id=V55BEAAAQBAJ>
- Irsan, M. (2021). Analisis Model Kebijakan Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Aviation Security (Avsec) Pengamanan Penerbangan Di PT. Angkasa Pura II Kualanamu. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 1(01).
- Karmanis, (2020). *Metode Penelitian*. CV. Pilar Nusantara.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.
- Larasati, S., Nurdin Batjo, S. P., Shaleh, M., Hariandja, M. T. E., Soetrisno, E., Hariandja, Nurhayati, E., & Supomo, R. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Bandung: *Yrama Widya* (4th ed.). Grasindo.
- Melati Indah Sari, "Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada CV Putra Mina", *Manajemen Bisnis dan Ekonomika*. In Yogyakarta
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2018). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook*. Sage publications.
- Mokaya, S. O., Mukhweso, G. C., & Njuguna, B. W. (2015). Effects of Recruitment Practices on Employee Performance in the Cooperative Sector

- in Kenya; Case of Kenya Union of Savings and Credit Co-Operatives. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 4(5), 1476–1481. <https://www.ijsr.net/archive/v4i5/30041502.pdf>
- Moleong, L. J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif (Revisi)*. PT remaja rosda karya.
- Mustanir, A., Aromatica, D., Utari, D. S., Nugroho, L., Faried, A. I., Kusnadi, I. H., Purnamaningsih, P. E., & Wismayanti, K. W. D. (2023). *Dinamika Administrasi Publik Indonesia. Global Eksekutif Teknologi*. <https://books.google.co.id/books?id=XsqpEAAAQBAJ>
- Nikmah, F., Hasan, H., & Ainie, L. N. (2018). Analisis Prosedur Rekrutmen Dalam Upaya Pemenuhan Tenaga Kerja. *Adbis: Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 12(1), 46. <https://doi.org/10.33795/j-adbis.v12i1.40>
- Noviyanti, Utami, Arlupi, & Dian. (2022). *Rekrutmen Kepegawaian*. Penerbit Lakeisha.
- Sabrina. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Siti Rapingah, Mochamad Sugiarto, Muh. Sabir. Totok Haryanto, S. E. M. M., Neneng Nurmala sari, M. P., Muhammad Ichsan Gaffar, & Alfalisyado. (2022). *Buku Ajar Metode Penelitian*. Feniks Muda Sejahtera. <https://books.google.co.id/books?id=oGJIeAAAQBAJ>
- Suwarto, F. X., & Subyantoro, A. (2019). The Effect of Recruitment , Selection and Placement on Employee Performance. *International Journal of Computer Networks and Communications Security*, 7(7), 126–134. <https://www.jjcncs.org/published/volume7/issue7/1Vol7No7.pdf>
- Polindi, M., & Farida, I. (2020). Model Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan Dan Pengembangan, Penilaian Kinerja, Dan Kompensasi Karyawan Dalam Perspektif Manajemen Syari'ah. *Jurnal Aghniya*, 2(1), 90–105.
- Putri, Prima, Nelly, Tanno, Aries, Kurniawan, & Rahmat. (2019). Pengaruh Sistem Administrasi Perpajakan Modern, Akuntabilitas dan Sanksi Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak. *Jurnal Benefita*, 4(2), 386–

398.

- Rahmadana, M. F., Mawati, A. T., Siagian, N., Perangin-angin, M. A., Refelino, J., Tojiri, M. Y., Siagian, V., Nugraha, N. A., Manullang, S. O., & Silalahi, M. (2020). *Pelayanan Publik*. Yayasan Kita Menulis.
- Rahmany, S. M. (2018). The Effect of Recruitment and Selection Process on Employees' Performance: The Case Study of Afghanistan Civil Servant. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI) ISSN*, 7(8), 61–71. [www.ijbmi.org](http://www.ijbmi.org)
- Ramdhani, M., & Pasaribu, V. L. D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pascal Books.
- Rizal Amirullah. (2021). Strategi Komunikasi Dalam Meningkatkan Konsumen Ditengah Wabah Covid-19 Melalui An-Nadhafatu Minal Iman Di Toko Sumber Rejeki Andongsari Ambulu. *Journal of Islamic Educational Management*, 12.
- Rukajat, A. (2018). *Pendekatan Penelitian Kualitatif (Qualitative Research Approach)*. Deepublish.
- Sagala, Jauvani, R. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. In P. R. G. Persada (Ed.), *Managemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Salsabilah, F. R. A. (2021). *Analisis Model Rekrutmen Tertutup Pada Produktivitas dan Kualitas Kerja di Perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu Kabupaten Probolinggo*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi Ekonomi Syariah.
- Simamora, B. (2002). *Tujuh Langkah Membangun Merek Yang Kuat*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Soetrisno, E. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Sri, A. R., Bellionardi, K., & Emiliana. (2018). Model analisis perekrutan dan seleksi karyawan di PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia

- (SAMI). *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfa Beta.
- Surajiyo, N., & Herman, P. (2020). Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori dan Aplikasi. *Sleman: CV. Budi Utama*.
- Susilo, A., & Afif, M. (2022). Model Rekrutmen anggota Badan Wakaf Sebagai Pengelola Harta Umat (Studi Kasus Badan Wakaf Indonesia Jakarta). *International Conference*.
- Syafruddin, Periansya, Farida, E. A., Tawaf, N., Palupi, F. H., Butarbutar, D. J. A., & Satriadi. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Rey Media Grafika.
- Thebe, T. P., & Van der Waldt, G. (2018). *A Recruitment and Selection Process Model: The Case of the Department of Justice and Constitutional Development.(2018)*.
- Wawancara dengan Ibu Safitri

POLITEKNIK  
STIA LAN  
JAKARTA