

RINGKASAN

LIWAN TRIAPUL SIMARMATA, ANALISIS TENTANG PENARIKAN DAN PENEMPATAN KARYAWAN DAN HUBUNGANNYA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT.BPR NBP BERASTAGI. (di bawah bimbingan : Drs. H. Jhon Hardy Msi sebagai Pembimbing I dan Dra Isnaniah Layli sebagai pembimbing II).

Unsur manusia sebagai tenaga kerja merupakan salah satu sumberdaya penggerak utama dari kegiatan operasional perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan yaitu memperoleh hasil dan keuntungan yang maksimal. Tujuan tersebut dapat lebih mudah dicapai melalui penggunaan tenaga kerja manusia, juga sumberdaya lainya secara efisien dan efektif. Banyak organisasi atau perusahaan yang gagal dalam pencapaian tujuannya oleh karena tidak tersedianya tenaga pekerja yang terampil dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan organisasi.

Dari uraian diatas, serta mengingat pentingnya penarikan dan penempatan karyawan serta produktivitas karyawan dalam satu perusahaan, maka penulis mencoba merumuskan masalah dalam penulisan skripsi ini **“Apakah sistem dan prosedur Penarikan dan Penempatan karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Nasabah Bona Pasogit Berastagi telah berjalan dengan efektif ?”**

Sedangkan hipotesis sebagai jawaban sementara atas permasalahan di atas adalah **“Sistem dan Prosedur Penarikan dan Penempatan Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Nasabah Bona Pasogit Berastagi belum berjalan dengan efektif”.**



Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan, penulis mencoba mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Sistem dan prosedur Penarikan dan Penempatan Karyawan yang terlaksana pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Nasabah Bona Pasogit Berastagi dilakukan melalui penerimaan lamaran dan promosi jabatan, dan daripada itu, usaha pengkondisian pimpinan masing-masing unit kerja dilakukan untuk mendayagunakan tenaga kerja yang ada seoptimal mungkin guna mencapai tujuan perusahaan.
2. Penilaian terhadap calon karyawan dalam masa percobaan dikuasai sepenuhnya oleh manajemen puncak. Hal tersebut mengindikasikan belum terealisasinya semboyan "*The right man on right place*" pada perusahaan ini.
3. Penyaringan (seleksi) administratif dilakukan dua kali terhadap pelamar yang akan diangkat menjadi karyawan tetap, yaitu pada saat penerimaan surat lamaran, dan pada tahap penerimaan surat lamaran yang memenuhi syarat.
4. Proses penarikan dan penempatan pegawai belum efektif dan efisien, terutama dari segi jumlah karyawan dan mutu penilaian seleksi.

Adapun saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut :

1. Untuk mendukung kualitas program Penarikan dan Penempatan Karyawan, hendaknya program ini dilaksanakan secara teratur dan diadakan advertensi kepada masyarakat luas, agar dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan karyawan sehingga diharapkan akan terjadi peningkatan baik kualitas maupun kuantitas hasil kerja.

2. Hendaknya perusahaan lebih terbuka dalam hal penarikan tenaga kerja. Hal ini berguna untuk menyerap masuknya gagasan/ide-ide baru ke dalam perusahaan yang mungkin berguna untuk kemajuan perusahaan.
3. Sebaiknya penilaian dalam proses Penarikan dan Penempatan calon karyawan dengan syarat percobaan mengikutsertakan penilaian dari Bagian, agar pegawai yang diterima dapat ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan keterampilan dan kemampuannya masing-masing, sehingga dari hal tersebut diharapkan produktivitas kerja dapat meningkat.
4. Perusahaan sebaiknya tetap mengadakan pengembangan-pengembangan baik melalui latihan-latihan maupun kursus-kursus secara konsisten dan berkala.
5. Perusahaan sebaiknya menjaga dan semakin meningkatkan pelayanan kepada para nasabah yang bertujuan mendukung dan memperlancar kegiatan penghimpunan dan penyaluran dana.