

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil Kerja Praktek yang telah penulis laksanakan di PT.CIMB Securities Indonesia, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan rekrutmen karyawan pada PT. CIMB Securities Indonesia, antara lain :
 - a. Manajer menyeleksi curriculum vitae calon karyawan yang melamar pekerjaan.
 - b. Manajer memanggil lalu mewawancarai calon karyawan.
 - c. Jika hasil wawancara dinilai bagus oleh manajer, maka calon karyawan lolos pada ujian pertama
 - d. Setelah itu CV atau surat lamaran kerja calon karyawan diberikan ke HR Department atau Departemen Sumber Daya Manusia.
 - e. Lalu HR Department memeriksa kelengkapan dokumen yang ada
 - f. HR Department mempersiapkan surat kontrak kerja selama 6 bulan (masa percobaan) dan surat-surat peraturan kantor.
 - g. Setelah calon karyawan menandatangani surat kontrak, maka calon karyawan dapat mulai bekerja sesuai perintah dari manajer bagiannya masing - masing.

- h. Jika selama 6 bulan calon karyawan dinilai perform oleh pimpinan departemennya, maka pimpinannya dapat meminta promosi atau pengangkatan karyawan kepada direksi dan HR Departement.
 - i. Setelah itu HR Departement mengirimkan surat pengangkatan yang diikuti dengan peraturan dan hak-hak sebagai karyawan tetap yaitu tunjangan serta asuransi yg diberikan oleh perusahaan.
2. Hambatan – hambatan dalam pelaksanaan rekrutmen karyawan pada PT. CIMB Securities Indonesia adalah :
- a. Khusus untuk equity sales, rekrutmen terhambat jika calon karyawan yang bersangkutan belum memiliki WPPE (Wakil Perantara Perdagangan Efek).
 - b. Untuk Kantor Cabang, prosesnya lama karena pada kantor cabang tidak memiliki HRD, dan surat-surat yang diperlukan diurus oleh admin dahulu, kemudian diserahkan ke kantor pusat yang ada diluar kota.
 - c. Tidak diadakannya psikotest pada test terakhir penerimaan karyawan.

3. Usaha Dalam Mengatasi Hambatan Dalam Pelaksanaan rekrutmen karyawan pada PT.CIMB Securities Indonesia adalah :

- a. Meneliti kelengkapan surat lamaran calon karyawan, sehingga jika calon karyawan tersebut belum memiliki WPPE, karyawan tersebut tidak perlu diwawancara dan melakukan test dahulu
- b. Agar lebih efektif dan efisien kantor cabang perlu memiliki HRD
- c. Melaksanakan psikotes sebagai bagian dari tes penerimaan karyawan

4.2 Saran

Berdasarkan kerja praktek yang telah dilakukan penulis, maka ada beberapa saran yang akan penulis sampaikan, yaitu sebagai berikut :

1. Dalam pelaksanaan rekrutmen karyawan, CV terlebih dahulu harus diperiksa oleh Customer Service atau Sekretaris atau admin sebelum diberikan kepada pimpinan.
2. Memiliki HRD di tiap-tiap kantor cabang.