BAB V
PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Penempatan kerja dan rotasi kerja dilaksanakan di BPRS Jabal Nur Surabaya dengan cara menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaaan yang tepat, Yakni diawali dengan proses rekrutmen, seleksi dan lain-lain. Dalam menempatkan karyawan, BPRS Jabal Nur selalu mempertimbangkan beberapa aspek-aspek antara lain : latar belakang pendidikan, kesehatan fisik dan mental, pengalaman kerja, *attitude*/kepribadian, umur, dan status perkawinan.
2. BPRS Jabal Nur biasanya melakukan rotasi pada bidang kerja berbeda setiap tahunnya, akan tetapi tidak menutup kemungkinan melakukan rotasi jika memang sangat diperlukan. Seringkali implementasi rotasi dilakukan untuk mengisi kekosongan posisi karyawan yang sedang cuti, dinas belajar ke tingkat pendidikan lebih lanjut, dan mengganti posisi karyawan yang pensiun. Selain itu, rotasi kerja dilakukan apabila supervisor menilai kinerja bawahan kurang maksimal di bidangnya. BPRS Jabal Nur menilai bahwa rotasi kerja dilakukan guna meningkatkan keefektifan dan produktivitas karyawan dalam organisasi, sehingga akan membantu karyawan dalam mempelajari keahlian baru, mengurangi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kebosanan dan menghilangkan ketidakpuasan kerja. Selama ini pihak BPRS Jabal Nur melakukan rotasi pekerjaan sesuai dengan giliran. Hal ini dilakukan untuk mempersiapkan karyawan menghadapi berbagai pekerjaan yang ada di dalam bank dan juga untuk menghindari kejenuhan akibat kondisi kerja yang monoton. Sehingga dalam penempatan dan rotasi karyawan kerja cukup efektif dan efisien.

B. Saran

Dengan terselesaikannya penulisan skripsi ini, beberapa saran yang dapat diajukan penulis berkaitan dengan hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Dalam pelaksanaan kebijakan penempatan kerja dan rotasi karyawan, sebaiknya pihak BPRS Jabal Nur dapat mempertahankan metode-metode yang selama ini diterapkan. Karena berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini ternyata strategi yang selama ini dilakukan oleh BPRS Jabal Nur telah terbukti cukup efektif dan efisien. Selain itu pihak BPRS Jabal Nur juga harus memberikan pelatihan khusus bagi karyawan baru sesuai bidangnya sehingga tidak kaget dalam menghadapi pekerjaannya nanti. Hal itu akan memperkuat metode *on the job training* yang selama ini diterapkan melalui rotasi kerja, karena selama ini BPRS belum memberikan pelatihan khusus untuk karyawan barunya.
2. Peran dari kebijakan penempatan kerja dan rotasi karyawan yang dilakukan oleh pihak BPRS Jabal Nur selama ini harus ditingkatkan lagi melalui pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkelanjutan. Karena dengan SDM yang berkompeten dan didukung

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kinerja serta etos kerja yang tinggi, maka akan membawa BPRS ke pintu gerbang kesuksesan. Hal itu membuktikan bahwa kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan kinerja dan citra yang baik bagi sebuah lembaga atau perusahaan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id