

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab diatas, maka penulis merumuskan kesimpulan sebagai berikut :

1. Sistem Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) Bank Indonesia dengan cara melakukan pemetaan di setiap Unit Satuan Kerja pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia yang berada diseluruh Indonesia, setelah pemetaan diketahui berapa orang yang dibutuhkan dalam pemenuhan formasi di setiap satuan kerja Pada Seluruh Kantor Perwakilan Bank Indonesia dan terakhir melakukan penyebaran informasi penerimaan pegawai.

Jenis Pemenuhan penerimaan pegawai Bank Indonesia terbagi atas 3 yaitu :

- 1) Pemenuhan Internal
- 2) Pemenuhan Eksternal
- 3) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Outsourcing

Proses Penerimaan Pegawai Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Barat dilakukan dan diputus oleh Kantor Pusat Bank Indonesia Jln. M.H Thamrin No. 2, Jakarta 10350.

2. Kualifikasi Penerimaan Calon Pegawai yang ditetapkan Bank Indonesia sama, tergantung formasi yang tersedia dan pihak dari Departemen Sumber Daya Manusia Bank Indonesia kedepannya.
3. Prosedur Penerimaan Pegawai Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Barat ialah :
 - 1) Seleksi Administrasi
 - 2) Seleksi Potensi Kecerdasan
 - 3) Seleksi Pengetahuan Umum dan Bahasa Inggris
 - 4) Seleksi Psikologi (Tertulis, FGD, Wawancara)
 - 5) Seleksi Psikiatri dan Kesehatan
 - 6) Wawancara Akhir
4. Metode Bank Indonesia dalam menentukan Formasi Calon Pegawai Masing-masing Unit Kerja dengan melakukan pemberian materi kebanksentralan terlebih dahulu, tugas pokok dan fungsi masing-masing unit kerja serta diberikan pelatihan/*On The Job Training* selama 1 Tahun dan terlibat langsung dalam pelaksanaan Unit Kerja, diakhiri dengan Output Makalah serta Presentasi di depan Pejabat Bank Indonesia setelah presentasi dilakukan penempatan ke Unit Kerja yang dibutuhkan.

5.2 Saran

1. Sejauh ini penerimaan pegawai pada Bank Indonesia tidak terdapat kelemahan, tetapi jika dilihat dari pengamatan penulis, Bank Indonesia kurang mempublikasikan informasi lowongan pekerjaan ke masyarakat luas sehingga masyarakat tidak mengetahui adanya lowongan kerja tersebut. Sebaiknya Bank Indonesia lebih mempublikasikan informasi lowongan pekerjaan kepada masyarakat luas melalui berbagai media, baik media cetak maupun media elektronik.

