

**PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN  
DI PT BPR BKK PATI (Perseroda)**

**SKRIPSI**

Untuk memenuhi sebagian  
persyaratan mencapai derajat  
Sarjana S1 Manajemen  
**Program Studi Manajemen**



Disusun Oleh:

**DEVI ASTUTI**  
**NIM. 30401900082**

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
FAKULTAS EKONOMI  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
SEMARANG  
2022**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**SKRIPSI**

**PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN  
DI PT BPR BKK PATI (Perseroda)**

Disusun Oleh:

**DEVI ASTUTI**  
**NIM. 30401900082**

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan ke hadapan sidang panitia ujian business case report MB-KM Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 6 September 2022

Dosen Pembimbing Lapangan,

Dosen Supervisor,



Sulomo, SE

**Drs. Agus Wachjutomo, M.Si**  
**NIK. 210487015**

# HALAMAN PENGESAHAN

## SKRIPSI

### PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN DI PT BPR BKK PATI (Perseroda)

Disusun Oleh:


**DEVI ASTUTI**  
NIM. 30401900082


Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 12 september 2022

#### Susunan Dewan Penguji

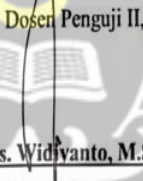
Dosen Pembimbing,

Dosen Penguji I,

  
**Drs. Agus Wachjutomo, M.Si**  
NIDN. 210498041

  
**Prof. Dr. Heru Sulistyvo, S.E., M.M**  
NIK. 210493032

Dosen Penguji II,

  
**Prof. Drs. Widlyanto, M.Si., Ph.D.**  
NIDN. 0627056201

Laporan Magang MB-KM ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan  
untuk memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Ketua Program Studi Manajemen,

  
**Dr. H. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M**

NIDN. 0623036901

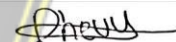
## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Devi Astuti  
NIM : 30401900082  
Program Studi : S1 Manajemen  
Judul Laporan : Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di PT BPR  
BKK PATI (Perseroda)

Dengan ini menyatakan bahwa penulisan skripsi judul “Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Di PT.BPR BKK PATI (Perseroda)” berdasarkan hasil penelitian dari penulis sendiri, bukan merupakan hasil plagiat ataupun duplikat dari karya penulisan orang lain. Karena hal tersebut merupakan hal yang melanggar etika ilmiah. Apabila dikemudian hari mengalami pelanggaran saya siap menanggung resiko dan sanksi yang dijatuhkan kepada penulis.

Semarang, 8 September 2022



Devi Astuti

## ABSTRAK

Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Karyawan Di PT.BPR BKK PATI ( Perseroda).

Fokus Penelitian ini adalah bagaimana optimalisasi melakukan rekrutmen dan seleksi pada PT BPR BKK PATI (Perseroda) untuk memperbaiki dan meningkatkan karyawan. Secara umum di PT BPR BKK PATI (Perseroda) sudah terlalu lama tidak melakukan rekrutmen dan seleksi ditahun 2006, sedangkan 2021 selama masa tidak melakukan rekrutmen banyak yang purna sehingga ini menjadi tantangan meningkatkan sdm. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif. Berdasarkan penelitian ditemukan bahwa dengan dampak rekrutmen yang cukup berpengaruh terhadap seleksi karyawan. Dan perlu adanya pelaksanaan optimalisasi rekrutmen dan seleksi pada karyawan yang dilaksanakan berdasarkan salah satu indicator para ahli.

Kata kunci: Proses Rekrutmen, Seleksi Karyawan

## ABSTRACT

Recruitment and Selection Process for Employees at PT. BPR BKK PATI (Perseroda).

The focus of this research is how to optimize recruitment and selection at PT BPR BKK PATI (Perseroda) to improve and increase employees. In general, PT BPR BKK PATI (Perseroda) has not conducted recruitment and selection for too long in 2006, while 2021 during the period of not recruiting many full-time employees so that this is a challenge to increase human resources. The method used is descriptive method. Based on the research, it was found that the impact of recruitment was quite influential on employee selection. And it is necessary to optimize the recruitment and selection of employees based on one of the indicators of the experts.

Keywords: Recruitment Process, Employee Selection

## KATA PENGANTAR

*Assalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Alhamdulillahirobbil'alamin, segala Puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah Subhanahu wa Ta'ala atas segala rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan kegiatan magang dan menyusun laporan magang yang Berjudul PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN DI PT. BPR BKK PATI (Perseroda). Laporan ini diajukan guna sebagai salah satu syarat kelulusan Sarjana S1 di Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Agung Muhammad SAW yang mana kita nantikan syafaatnya dihari akhir nanti. Dengan segala niat, usaha, doa serta dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, saya dapat menyelesaikan tugas akhir ini.

Tujuan Penulisan Laporan ini yaitu untuk mengetahui sejauh mana evektifitas kegiatan pelaksanaan magang di PT. BPR BKK PATI (Perseroda) selama 4 bulan, 14 Februari sampai dengan 18 Juni 2022.

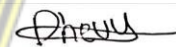
Selama penyusunan Laporan Magang MB-KM ini tentunya tidak terlepas dari dukungan berbagai pihak yang telah memberi bimbingan dan bantuan, baik secara moral maupun spiritual. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Drs. Agus Wachjutomo, M.Si., selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, motivasi, ilmu, dan pengetahuan, serta saran dalam penulisan Laporan Magang MB-KM,
2. Prof. Dr Heru Sulisty, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Aaultan Agung,
3. Dr. H Lutfi Nurcholis, ST., SE., MM selaku Ketua Program Studi Jurusan S1 Manajemen Unissula,



4. Bapak Sutomo, SE. selaku Dosen Supervisor yang telah memberikan bimbingan, motivasi, ilmu, dan pengetahuan, serta saran dalam penulisan Laporan Magang MB-KM,
5. Seluruh Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi yang sudah mendidik serta memberikan ilmu yang bermanfaat selama proses perkuliahan,
6. Segenap pegawai PT. BPR BKK PATI (Perseroda) yang sudah memberikan kesempatan praktik kerja lapangan dengan baik,
7. Terspesial saya ucapkan terimakasih kepada bapak Wagiman dan Ibu Sutini selaku orang tua penulis, yang telah membesarkan serta memberikan pendidikan berupa moral dan material , memberikan semangat dan selalu mendokan penulis untuk menjalankan Laporan Business Report MB-KM,
8. Kepada teman saya Diah Puji Fatmala yang sudah memberi saya semangat dan dukungan dalam penulisan skripsi ini,
9. Serta semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu. Semoga kebaikan yang telah diberikan mendapat balasan yang berlipat dari Allah SWT. Aamiin.

Semarang, 8 September 2022



Devi Astuti



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Tujuan Magang.....	3
1.3. Manfaat Magang.....	4
1.4. Sistematika Laporan .....	4
<b>BAB II. PROFIL ORGANISASI DAN AKTIVITAS MAGANG .....</b>	<b>6</b>
2.1. Profil Organisasi/Perusahaan tempat Magang.....	6
2.2. Kegiatan Usaha Bank.....	7
2.3. Struktur Organisasi .....	8
2.4. Visi dan Misi PT. BPR BKK PATI (Perseroda).....	8
<b>BAB III. IDENTIFIKASI MASALAH .....</b>	<b>10</b>
3.1. Identifikasi Masalah.....	10
3.2. Fokus Permasalahan .....	15
3.2.1. Proses Rekrutmen.....	15
3.2.2. Seleksi Karyawan .....	16

<b>BAB IV. KAJIAN PUSTAKA.....</b>	<b>17</b>
4.1. Teori Rekrutmen .....	17
4.2. Tujuan Rekrutmen .....	18
4.3. Sumber – sumber Rekrutmen .....	19
4.4. Metode-metode Rekrutmen .....	21
4.5. Alur Rekrutmen .....	23
4.6. Prosedur Rekrutmen .....	27
4.7. Seleksi Karyawan .....	28
4.8. Kriteria dan Teknik Seleksi .....	36
4.9. Metode Seleksi.....	39
<b>BAB V. METODE PENGUMPULAN DAN ANALISIS.....</b>	<b>44</b>
5.1. Jenis Penelitian .....	44
5.2. Metode Pengumpulan Data.....	44
5.2.1. Metode Kuesioner .....	44
5.2.2. Metode Observasi.....	45
5.3. Jenis Data.....	46
5.3.1. Data Primer.....	46
5.3.2. Data Sekunder .....	46
5.4. Alat Analisis Data .....	46
5.4.1. <i>Data Reduction</i> (Reduksi Data) .....	47
5.4.2. <i>Data Display</i> (Penyajian Data).....	47
<b>BAB VI. ANALISIS DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>48</b>
6.1. Analisis Masalah.....	48

6.1.1 Proses Rekrutmen.....	49
6.1.2 Seleksi Karyawan.....	50
6.2. Pembahasan .....	53
6.2.1. Proses Rekrutmen.....	53
6.2.2. Seleksi Karyawan.....	56
<b>BAB VII. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI .....</b>	<b>60</b>
7.1. Kesimpulan .....	60
7.1.1. Kesimpulan Proses Rekrutmen .....	60
7.1.2. Kesimpulan Seleksi Karyawan.....	60
7.2. Rekomendasi.....	61
7.2.1. Rekomendasi Proses Rekrutmen .....	61
7.2.2. Rekomendasi Seleksi Karyawan.....	62
<b>BAB VIII REFLEKSI DIRI.....</b>	<b>65</b>
<b>DAFTAR REFERENSI .....</b>	<b>67</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>69</b>



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 - Struktur Organisasi .....	8
Gambar 3. 1 - Alur Rekrutmen .....	23



## DAFTAR TABEL

Tabel 6. 1 - Pembahasan Solusi ..... **Error! Bookmark not defined.**



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 - Kuesioner Magang .....	69
Lampiran 2 - Formulir Permohonan Magang .....	70
Lampiran 3 - Surat Permohonan Magang .....	71
Lampiran 4 - Daftar Hadir Magang .....	72
Lampiran 5 - Catatan Harian (Longbook).....	78
Lampiran 6 - Bimbingan Dosen Pembimbing Lapangan.....	84
Lampiran 7 - Dokumentasi Kegiatan Magang .....	85



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan model dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia memberikan pemikiran yang selalu dipengaruhi tentang bagaimana mengelola orang-orang dalam organisasi sehingga mereka mampu mendukung dalam pencapaian tujuan yang diharapkan oleh organisasi. Karyawan sebagai individu dalam suatu organisasi atau perusahaan adalah orang-orang yang mempunyai motivasi, persepsi, visi dan nilai-nilai yang dianut yang mungkin berbeda dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan sebagai lingkungan kerja mereka.

Salah satu aspek untuk mensukseskan usaha perusahaan dapat dilihat dari kebijakan pimpinan suatu perusahaan dalam hal bagaimana sistem rekrutmen yang diterapkan oleh perusahaan. Kebutuhan terhadap Sumber Daya Manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan untuk melaksanakan rencana dan tujuan perusahaan menyebabkan perusahaan harus perencanaan



dan menyusun strategi pengadaan dan penarikan karyawan atau sering diistilahkan sebagai penarikan tenaga kerja.

Penarikan tenaga kerja merupakan salah satu alternatif yang dilakukan perusahaan untuk mengisi lowongan kerja dalam perusahaan yang disebabkan oleh karena adanya karyawan yang meninggal dunia, pensiun, keluar maupun mengisi posisi yang baru, dan untuk mendapatkan karyawan yang terampil serta mampu bekerja sesuai dengan keinginan dan tujuan perusahaan harus melakukan perekrutan karyawan dengan cermat dan teliti sehingga kecil kemungkinan terjadi penyimpangan- penyimpangan dalam melaksanakan perekrutan karyawan.

Adapun aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari: perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan dan pemberhentian. Hal ini ditunjukkan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien. Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen adalah suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, untuk dipekerjakan di dalam perusahaan (Malthis, 2001). Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai "*The Right Man on The Right Place*", dimana hal ini menjadi pengangan bagi para manager dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya.

Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan

pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Sedangkan seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar atau orang-orang yang memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada perusahaan.

Menurut Byars dan Leslie (2011: 111) Perekrutan melibatkan mencari dan menarik sekelompok orang dari kadidat yang memenuhi syarat untuk pekerjaan kebanyakan organisasi memiliki fungsi rekrut yang dikelola oleh departemen sumber daya manusia.

Menurut Mangkunegara (2013: 33) rekrutmen atau penarikan adalah salah satu proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tambahan pegawai yang melalui tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber sumber penarikan pegawai, menentukan pegawai yang diperlukan perusahaan, proses seleksi, penempatan dan orientasi pegawai.

Setiap perusahaan dalam melakukan proses rekrutmen dengan cara yang berdeda-beda, PT BPR BKK PATI (Perseroda) merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa perbankan, menghimpun dan menyalurkan dana dari dan untuk masyarakat sesuai dengan Undang-Undang No. 10 Tahun 1998 tentang perbankan.

## **1.2. Tujuan Magang**

Bersumber pada penjelasan diatas, ada pula tujuan aktivitas magang sebagai berikut:

1. Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah mengetahui serta memahami proses perekrutan SDM.
2. Mengetahui strategi untuk meningkatkan perekrutan untuk meningkatkan SDM.

### **1.3. Manfaat Magang**

1. Mahasiswa memperoleh pengetahuan mengenai perekrutan pada pegawai di PT. BPR BKK PATI (Perseroda).
2. Mahasiswa memperoleh pengetahuan mengenai strategi PT. BPR BKK PATI (Perseroda) dalam meningkatkan SDM.

### **1.4. Sistematika Laporan**

Adapun sistematika laporan magang yaitu sebagai berikut:

#### **BAB I Pendahuluan**

Pada bab I berisikan latar belakang yang menjelaskan mengenai masalah ditempat magang yang dijadikan topik dalam laporan magang, tujuan magang, manfaat magang, serta sistematika laporan.

#### **BAB II Profil Organisasi dan Aktivitas Magang**

Mencakup profil organisasi yang berisikan sejarah perusahaan, struktur organisasi, produk perusahaan serta aktivitas magang yang menjelaskan semua aktivitas yang dilakukan di tempat magang.

### BAB III Identifikasi Masalah

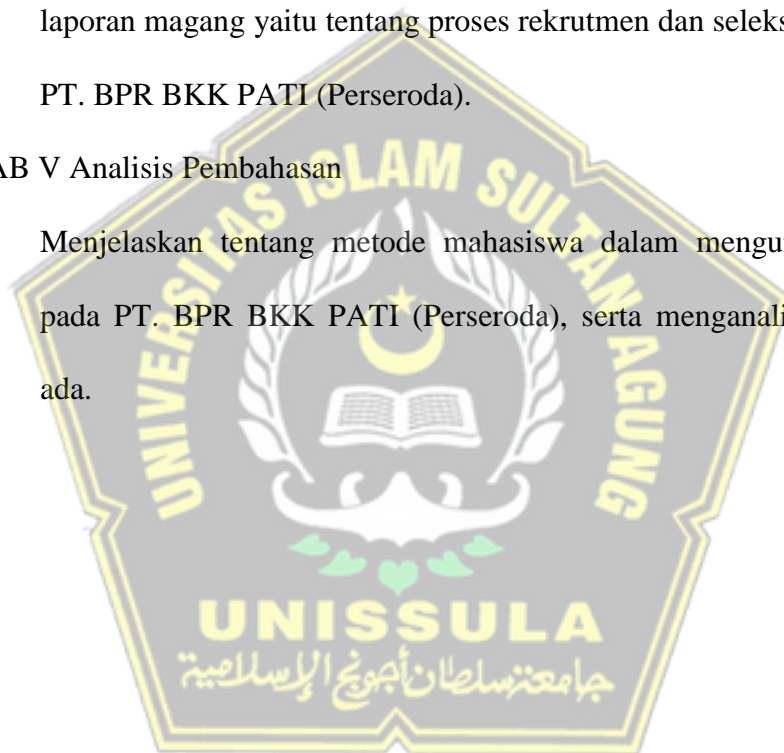
Menjelaskan mengenai masalah yang diangkat sebagai topik dalam laporan magang yaitu tentang proses rekrutmen dan seleksi karyawan di PT. BPR BKK PATI (Perseroda).

### BAB IV Kajian Pustaka

Menjelaskan mengenai masalah yang diangkat sebagai topik dalam laporan magang yaitu tentang proses rekrutmen dan seleksi karyawan di PT. BPR BKK PATI (Perseroda).

### BAB V Analisis Pembahasan

Menjelaskan tentang metode mahasiswa dalam mengumpulkan data pada PT. BPR BKK PATI (Perseroda), serta menganalisis data yang ada.



## **BAB II**

### **PROFIL ORGANISASI DAN AKTIVITAS MAGANG**

#### **2.1. Profil Organisasi/Perusahaan tempat Magang**

Pada awal tahun 2020 berdasarkan Peraturan Pemerintah No 54 tahun 2017 tentang BUMD:

1. Permendagri No 94 tahun 2017 tentang Pengelolaan BPR milik Pemerintah Daerah
2. Perda Provinsi Jawa Tengah No 5 tahun 2018 tentang Perusahaan Perseroan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Badan Kredit Kecamatan Bentuk Badan Hukum BPR BKK PATI berubah menjadi PT atau dari PD BPR BKK PATI menjadi PT BPR BKK PATI (Perseroda)

PT. BPR BKK PATI (Perseroda) berfungsi sebagai salah satu Lembaga intermediasi di bidang keuangan dengan tugas menjalankan usaha sebagai Lembaga Kredit Mikro sesuai dengan ketentuan Perundang-undangan yang berlaku.

Dalam melaksanakan tugas, PT BPR BKK PATI (Perseroda) menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

1. Membantu dan mendorong pertumbuhan perekonomian dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat Kabupaten Pati,
2. Menganggulangi lintah darat/pelepasan uang di daerah Kabupaten Pati,
3. Menunjang pembangunan daerah,
4. Sebagai salah satu sumber PAD (Pendapatan Asli Daerah)

## 2.2. Kegiatan Usaha Bank

2.4.1. Menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan berupa:

1. Deposito Berjangka
2. Tabungan Tamades
3. Tabungan Wajib
4. Tabungan Simpel

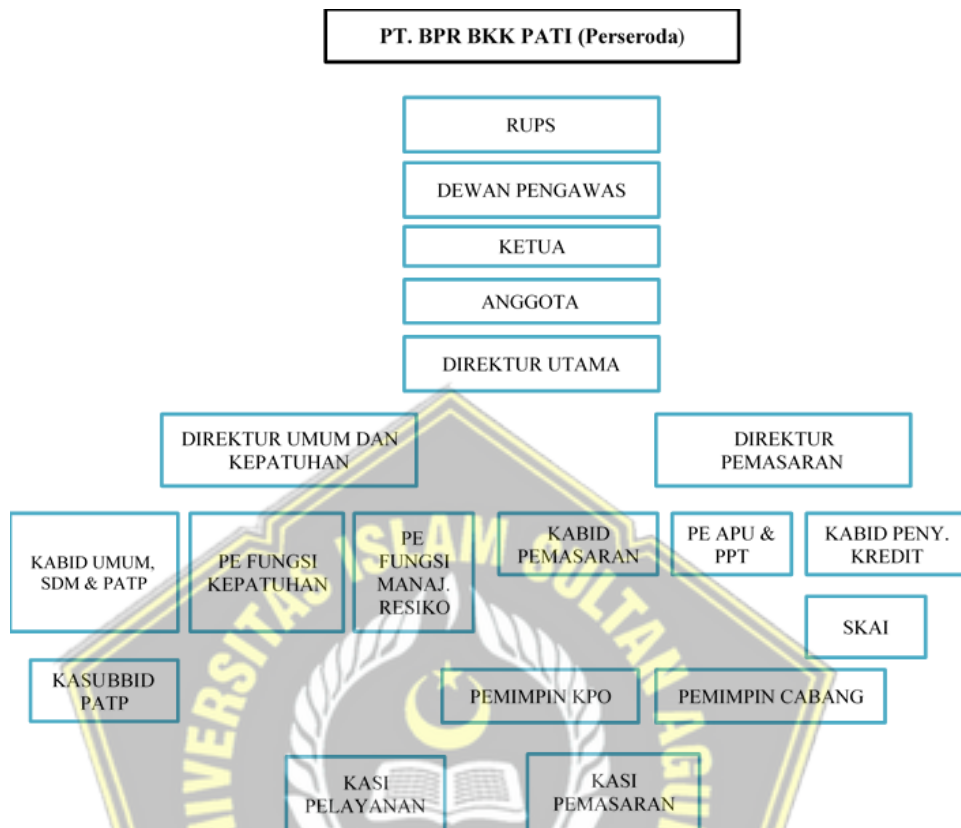
2.4.2. Memberikan Kredit antara lain:

1. Kredit Umum/UMK,
2. Kredit Pegawai
3. Kredit Musiman

2.4.3. Menyalurkan dananya pada dalam bentuk; Sertifikat Bank Indonesia (SBI), Deposito berjangka, Sertifikat deposit dan atau tanggungan pada bank lain.



### 2.3. Struktur Organisasi



**Gambar 2. 1 - Struktur Organisasi**

### 2.4. Visi dan Misi PT. BPR BKK PATI (Perseroda)

Dalam menjalankan operasionalnya, PT BPR BKK PATI (Perseroda) Kabupaten Pati mempunyai Visi dan Misi Perusahaan.

#### 2.4.1. Visi PT. BPR BKK PATI (Perseroda)

*“Memberikan yang Terbaik”*

#### 2.4.2. Misi PT. BPR BKK PATI (Perseroda)

1. Melakukan perubahan budaya kerja dan melakukan aktivitas operasional secara mandiri,



2. Meningkatkan mutu pelayanan kepada masyarakat menuju kearah pelayanan prima didukung sarana dan prasarana yang memadai serta SDM yang professional,
3. Mewujudkan kemandirian usaha yang menguntungkan dengan memberikan kesejahteraan yang memadai dan PAD kepada Pemilik



## **BAB III**

### **IDENTIFIKASI MASALAH**

Dalam pengelolaan suatu perusahaan, permasalahan termasuk suatu yang sulit untuk dihindari siapa saja. Namun, keberadaanya mampu menjadikan bahan evaluasi sehingga dapat menjadi pembelajaran dikemudian hari. Permasalahan tersebut bisa muncul dari berbagai macam aspek, bisa dari teknis maupun dari sistem internal dalam suatu perusahaan. Tidak dapat dipungkiri, bahwasanya didalam PT BPR BKK PATI (Perseroda) yang sudah cukup lama berdiri dan sudah memiliki sistem tersruktur dan saya masih menjumpai suatu permasalahan. Dalam hal ini penulis memaparkan identifikasi permasalahan berdasarkan dengan hasil survey pada PT BPR BKK PATI (Perseroda).

#### **3.1. Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah yang saya dapat dari pengamatan yang saya jalani selama magang adalah terkait sumber daya manusia (SDM)

##### **1. Kedisiplinan dalam Bekerja**

Dalam setiap perusahaan, pegawai mempunyai perann penting dalam mencapai tujuan perusahaan, sehingga setiap pegawai dituntut bekerja dengan maksimal untuk menjadi pegawai yang berkualitas serta profesional. Penyebab dari permasalahan terkait sumber daya manusia yang dimiliki oleh PT BPR BKK PATI (Perseroda) yaitu kurangnya sikap disiplin kerja dari beberapa pegawai seperti pegawai yang tidak hadir tepat waktu dan jam istirahat tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Berdasarkan pengamatan selama magang munculnya masalah tersebut

karena belum adanya sanksi tegas yang diberikan pada pegawai yang tidak disiplin kerja dan apel pagi pun masih mengizinkan pegawai yang terlambat untuk langsung bergabung ke barisan, hal tersebut seharusnya tidak boleh dibiarkan terus-menerus. Keberadaan disiplin kerja menjadi penting sebab dalam suasana kerja yang penuh dengan kedisiplinan akan lebih mudah dalam melaksanakan program kerja yang telah direncanakan.

## 2. Kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM)

Kebutuhan terhadap Sumber Daya Manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan untuk melaksanakan rencana dan tujuan perusahaan menyebabkan perusahaan harus perencanaan dan menyusun strategi pengadaan dan penarikan karyawan atau sering diistilahkan sebagai rekrutmen karyawan.

Rekrutmen karyawan merupakan salah satu alternatif yang dilakukan perusahaan untuk mengisi lowongan kerja dalam perusahaan yang disebabkan oleh karena adanya karyawan yang meninggal dunia, pensiun, keluar maupun mengisi posisi yang baru, dan untuk mendapatkan karyawan yang terampil serta mampu bekerja sesuai dengan keinginan dan tujuan perusahaan harus melakukan merekrutmen karyawan dan seleksi karyawan.

Rekrutmen menurut Sinambela dalam Nurhasanah (2019), adalah proses penarikan individu sesuai dengan kebutuhan pada waktu yang tepat, jumlah memadai, dengan kualifikasi yang ditentukan, dan mendorong mereka untuk melamar kerja ke organisasi. Lanjutnya rekrutmen adalah

rekrutmen adalah serangkaian proses yang dilakukan untuk mencari pelamar kerja dengan kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan organisasi guna memenuhi kebutuhan SDM yang direncanakan organisasi.

Rekrutmen menurut Yamin dalam Simbolon (2018). merupakan tindak lanjut dari fungsi manajemen sumber daya manusia tenaga kerja yang pertama yaitu analisis pekerjaan. Setelah hasil analisis pekerjaan menunjukkan adanya uraian pekerjaan dan kualifikasi pekerjaan, kualifikasi pekerjaan menjelaskan persyaratan yang harus dipenuhi calon tenaga kerja untuk memangku suatu jabatan. Rekrutmen dilaksanakan agar organisasi mendapat pegawai yang kapabel sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Menurut Endang, dkk (2017;46) Proses rekrutmen ialah dapat diartikan sebagai proses penarikan sejumlah karyawan yang berpotensi untuk diseleksi menjadi pegawai atau karyawan di perusahaan. Adapun proses rekrutmen seperti dibawah ini;

1. Menganalisis kebutuhan posisi dan jabatan yang dibutuhkan perusahaan.
2. Merencanakan proses perekrutan karyawan.
3. Memasang iklan lowongan kerja disesial Media.
4. Memproses lamaran kerja dan melakukan wawancara terhadap pelamar.

5. Memilih kandidat yang sesuai dengan perusahaan dan membuat penawaran kerja secara tertulis.
6. Menerima karyawan baru yang sudah dinyatakan lulus dan sesuai kriteria sesuai harapan Perusahaan

Menurut Mathis dan Jackson (2010) seleksi merupakan proses di suatu organisasi untuk memilih seseorang untuk ditempatkan pada posisi yang kosong dalam organisasi. Dalam pengelolaan sumber daya manusia, proses seleksi merupakan bagian yang paling penting karena dalam proses seleksi memperhatikan syarat untuk melihat potensi yang dimiliki karyawan untuk keberhasilan organisasi.

Masalah dalam proses seleksi karyawan di PT BPR BKK PATI (Perseroda) dapat diidentifikasi dari beberapa aspek. Salah satu masalah yang mungkin terjadi adalah kurangnya kesesuaian antara kualifikasi dan keahlian calon karyawan dengan posisi yang dibutuhkan. Hal ini bisa mengakibatkan karyawan yang terpilih tidak mampu menjalankan tugas dengan optimal, sehingga produktivitas dan kualitas layanan perusahaan dapat terpengaruh.

Selain itu, proses seleksi yang kurang transparan dan adil juga bisa menjadi masalah. Jika calon karyawan merasa bahwa proses seleksi tidak dilakukan dengan jujur dan objektif, hal ini dapat menciptakan ketidakpuasan dan merusak citra perusahaan sebagai tempat kerja yang profesional.

Ketidaksesuaian antara budaya perusahaan dan nilai-nilai calon karyawan juga bisa menjadi masalah dalam seleksi. Jika calon karyawan tidak dapat beradaptasi dengan budaya kerja dan nilai-nilai perusahaan, konflik internal dan ketidakharmonisan tim bisa terjadi.

Terakhir, kurangnya penggunaan alat atau metode seleksi yang efektif dapat menyebabkan masalah dalam mengidentifikasi calon karyawan yang paling cocok. Jika hanya mengandalkan wawancara atau pengalaman sebelumnya tanpa mempertimbangkan uji kompetensi atau tes tertentu, perusahaan mungkin melewatkan informasi penting tentang kualifikasi calon.

Dalam rangka memperbaiki masalah-masalah ini, perusahaan perlu memastikan bahwa proses seleksi dilakukan dengan transparan dan adil, serta menggunakan alat-alat dan metode yang sesuai untuk mengukur kualifikasi dan kompetensi calon karyawan. Selain itu, penting untuk menjaga kesesuaian budaya perusahaan dengan nilai-nilai calon karyawan agar tercipta lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Noe et al. (2010) menyatakan bahwa proses seleksi karyawan merupakan proses untuk menentukan pelamar kerja yang telah memenuhi syarat untuk diberikan jabatan pada posisi yang dibutuhkan Perusahaan

Dalam memilih karyawan yang tepat dan sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, maka dibutuhkan kriteria seleksi dengan tujuan untuk mempermudah dalam proses pemilihan dan efektif. Kriteria seleksi berfungsi untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan sesuai

dengan syarat. Armstrong (2009) menyatakan bahwa terdapat beberapa kriteria untuk menilai kesesuaian calon karyawan dengan pekerjaan tertentu sebagai berikut :

- a. Wawancara individu
- b. Wawancara berkelompok
- c. Dewan seleksi d. Pusat penilaian
- d. Tes bakat
- e. Tes medis

### **3.2. Fokus Permasalahan**

Fokus permasalahan yang saya ambil adalah tentang proses rekrutmen dan seleksi karyawan di PT BPR BKK PATI (Perseroda).

#### **3.2.1. Proses Rekrutmen**

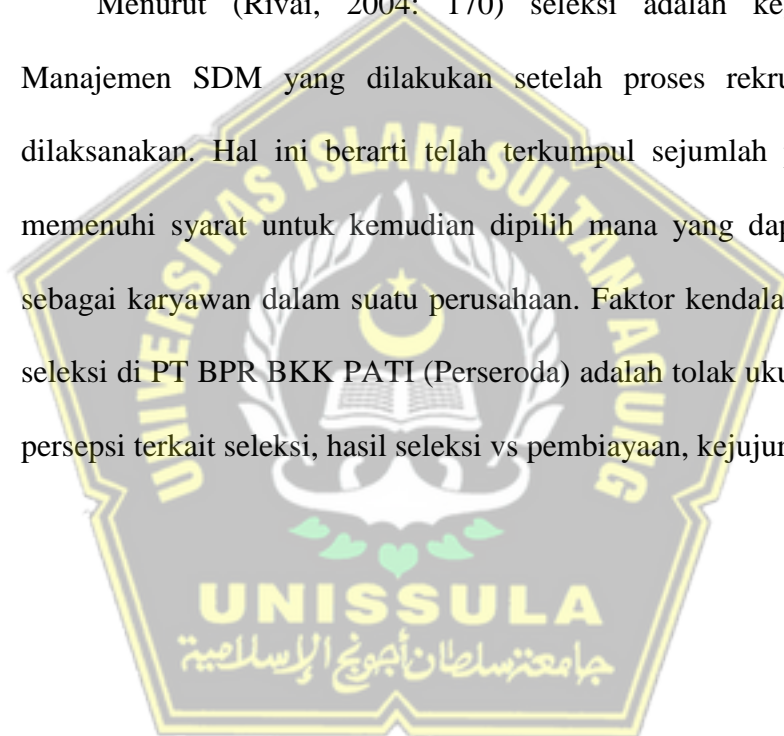
Proses rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam oleh suatu organisasi. Merupakan salah satu alternatif yang dilakukan perusahaan untuk mengisi lowongan kerja dalam perusahaan yang disebabkan oleh karena adanya karyawan yang meninggal dunia, pensiun, keluar maupun mengisi posisi yang baru, dan untuk mendapatkan karyawan yang terampil serta mampu bekerja sesuai dengan keinginan dan tujuan perusahaan harus melakukan perekrutan karyawan dengan cermat dan teliti sehingga kecil kemungkinan terjadi penyimpangan- penyimpangan dalam melaksanakan perekrutan karyawan di PT BPR BKK PATI (Perseroda).



### 3.2.2. Seleksi Karyawan

Seleksi karyawan adalah suatu proses awal untuk mengidentifikasi calon karyawan yang akan menempati posisi tertentu. Karyawan adalah kekayaan atau asset utama dari setiap perusahaan, Peran karyawan sangat menentukan berhasil tidaknya perusahaan untuk mencapai sasaran ataupun tujuanya.

Menurut (Rivai, 2004: 170) seleksi adalah kegiatan dalam Manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen seleksi dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Faktor kendala dalam proses seleksi di PT BPR BKK PATI (Perseroda) adalah tolak ukur, penyeleksi, persepsi terkait seleksi, hasil seleksi vs pembiayaan, kejujuran pelamar.



## **BAB IV**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **4.1. Teori Rekrutmen**

Rekrutmen merupakan salah satu fungsi MSDM pada aspek pengadaan tenaga kerja yang khusus mendapatkan calon-calon karyawan untuk kemudian diseleksi mana yang paling baik dan paling sesuai dengan persyaratan yang diperlukan, salah satunya adalah melalui proses rekrutmen. Kesemuanya ini menjadi tugas dan tanggung jawab utama dari departemen SDM. Kualitas sumber Daya Manusia perusahaan tergantung pada kualitas suatu proses rekrutmen. Menurut (Hasibuan, 2007: 40) rekrutmen sebagai usaha mencari dan mempengaruhi calon tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ditawarkan oleh suatu perusahaan.

Definisi yang serupa juga dikemukakan oleh (Nurmansyah, 2011: 71) yang mendefinisikan rekrutmen sebagai kegiatan untuk mendapatkan tenaga kerja baru untuk mengisi lowongan-lowongan jabatan yang ada pada unit-unit dalam perusahaan. Terjadinya lowongan jabatan itu disebabkan oleh beberapa hal yaitu (Nurmansyah, 2011: 71):

1. Ada karyawan yang dipindahkan,
2. Berhenti atas kemauan sendiri,
3. Berhenti atas keputusan perusahaan,
4. Pensiun,
5. Meninggal dunia.

Sementara (Simamora, 2005:170) mendefinisikan rekrutmen sebagai serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Hasil rekrutmen adalah sekumpulan pelamar kerja yang kemudian akan diseleksi menjadi karyawan-karyawan baru di perusahaan.

Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan (Rivai & Sagala, 2009: 148). Proses dimulai ketika pelamar dicari, dan berakhir ketika lamaran mereka diserahkan dan diterima oleh perusahaan. Hasilnya berupa sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih. Selain itu rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah SDM yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan.

#### **4.2. Tujuan Rekrutmen**

Menurut Sulistiyani dan Rosidah dalam Yusuf (2015), aktivitas penarikan atau rekrutmen tenaga kerja perlu menetapkan tujuan-tujuannya yang meliputi:

1. Penarikan tenaga kerja sebagai alat keadilan sosial Penarikan ini lebih berpihak pada kepentingan publik secara umum, bukan berkiblat pada kepentingan spesifik yang harus dicapai oleh organisasi. Penarikan tenaga kerja dilakukan dengan memberikan pertimbangan proporsional kepada

pihak yang perlu dilindungi, yang sangat mungkin berposisi sebagai pihak yang dirugikan akibat penarikan tenaga kerja, apabila dibiarkan.

2. Penarikan tenaga kerja sebagai teknik untuk memaksimalkan efisiensi  
 Penarikan ini merupakan sebuah penarikan tenaga kerja yang biasanya dilakukan secara ketat. Tujuan penarikan tenaga kerja dapat menjaring calon pegawai berkualitas, sehingga jika diterima kelak dapat memenuhi tuntutan dan ritme dari organisasi.
3. Penarikan tenaga kerja sebagai strategi responsivitas politik Rivai dan Ella dalam Yusuf (2015) menuturkan bahwa penarikan tenaga kerja sebagai strategi responsivitas politik akan timbul dengan gejolak disuatu Negara atau daerah, seperti masalah-masalah di perbatasan, perubahan kebijakan politik yang dibuat. Dengan kondisi yang berubah-ubah sangat mungkin jika kebutuhan SDM pun berubah-ubah.

#### **4.3. Sumber – sumber Rekrutmen**

Menurut Fajar dan Heru (2010:68) sumber-sumber rekrutmen dibagi menjadi dua macam, yaitu secara internal dan eksternal. Berikut penjelasannya:

##### **1. Internal**

Dengan menggunakan sumber internal, calon pengisi posisi tertentu dicari dan diseleksi dari tenaga kerja yang ada dalam organisasi atau perusahaan saat ini. Kekosongan jabatan ini akan diisi oleh karyawan yang dirasa cocok untuk mengisi jabatan yang kosong

ini. Perekrutan dengan menggunakan sumber internal dapat dilakukan dengan 3 (tiga) cara yaitu promosi, rotasi, dan demosi. Promosi merupakan perekrutan karyawan untuk kenaikan jabatan. Rotasi atau transfer adalah perpindahan jabatan pada level yang sama sedangkan demosi adalah penurunan jabatan. Pada sumber internal manager akan mengajukan karyawan yang akan dipromosikan atau dirotasi. Untuk promosi biasanya manager akan meminta 13 bantuan berupa referensi dari karyawan perusahaan. Untuk demosi atau penurunan jabatan merupakan hal yang paling jarang dilakukan oleh perusahaan, kecuali karyawan tersebut memang benar-benar sudah keterlaluan ataupun telah melanggar kebijakan-kebijakan perusahaan yang mengakibatkan terjadinya penurunan jabatan.

## 2. Eksternal

Perekrutan tenaga kerja eksternal berusaha menarik calon tenaga kerja dari luar organisasi. Dapat dilakukan melalui iklan posisi pekerjaan melalui surat kabar, media sosial atau melalui universitas yang akan menghasilkan lulusan yang dikehendaki. Proses rekrutmen dapat menjadi mahal terutama karena banyak tenaga kerja baru yang meninggalkan organisasi setelah kerja hanya satu atau dua tahun. Rekrutmen dengan cara lain adalah dengan bekerja sama dengan lembaga swasta, baik formal maupun informal, departemen tenaga kerja, atau kelompok swadaya masyarakat untuk merekrut calon potensial.

#### 4.4. Metode-metode Rekrutmen

Terdapat berbagai metode rekrutmen dari sumber eksternal yang dapat digunakan oleh perusahaan. Menurut Fajar dan Heru (2010:71) metode yang dimaksud adalah sebagai berikut:

##### 1. Advertasi

Salah satu cara secara umum yang dilakukan perusahaan dalam merekrut karyawannya. Perusahaan akan menginformasikan kebutuhan dan kualifikasi tenaga kerja melalui media cetak (koran, majalah) maupun media elektronik (radio, televisi, website) dan juga social media. Metode ini akan mendapat respon 14 positif dari pemirsa bila perusahaan membuat advertensi yang memiliki kesan positif, sehingga metode ini dinilai cukup efektif dalam mendapatkan calon pelamar.

##### 2. Agen Tenaga Kerja

Perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja terkadang juga ikut bekerja sama dengan agen tenaga kerja. Terdapat agen tenaga kerja yang diselenggarakan oleh pemerintah (departemen tenaga kerja) yang biasanya tidak dipungut biaya bagi perusahaan yang sedang membutuhkan tenaga kerja. Agen penyedia tenaga kerja akan mencari dan melakukan penyeleksian awal secara umum terhadap tenaga kerja sebelum diserahkan kepada calon perusahaan.

##### 3. Rekomendasi Karyawan

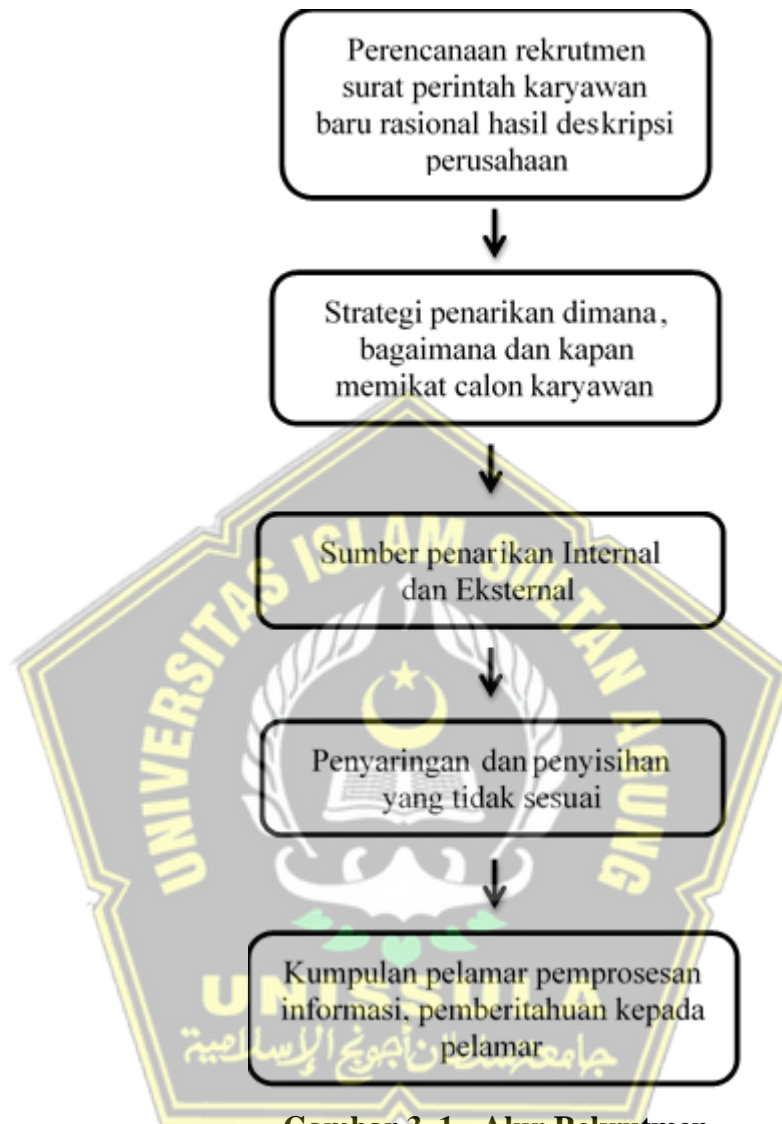
Tidak sedikit perusahaan yang melibatkan karyawan dalam proses rekrutmen. Metode rekrutmen ini bersifat informal dan dari mulut ke mulut. Artinya, karyawan diperbolehkan memberi rekomendasi calon pelamar. Karyawan yang bersangkutan dapat mengajukan anggota keluarganya, maupun kerabat dan kenalannya yang dinilai cocok untuk mengisi lowongan yang sedang dibutuhkan perusahaan.

#### 4. *Campus Recruiting*

Pada kasus-kasus tertentu, perusahaan yang sedang memerlukan tenaga kerja akan menghubungi sekolah-sekolah atau kampus untuk mendapat kandidat yang dinilai berpotensi untuk menjadi karyawan. Pelaksanaan metode ini dikoordinasikan dengan pihak kampus, kemudian pihak perusahaan mengirimkan satu atau dua recruiters ke kampus untuk melakukan wawancara terlebih dahulu. Langkah berikutnya, bila calon pelamar lolos dari wawancara setelah itu akan diundang ke perusahaan sebelum diputuskan diterima atau ditolak. Faktor utama keberhasilan dengan menggunakan metode ini adalah sejauh mana recruiters memahami perusahaan dan pekerjaan yang akan diisi serta keterampilannya dalam melaksanakan wawancara.



#### 4.5. Alur Rekrutmen



**Gambar 3. 1 - Alur Rekrutmen**

Sumber: Henry Sinamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2004. Hal. 179

Proses rekrutmen saat ini memiliki beberapa istilah populer sumber Handoko (2008) yaitu *Job Analysis*, *Job Description*, *Job Specification*, *Job Evaluation*, dan *Job Classification*. Uraianya adalah sebagai berikut:

### 1. *Job Analysis* (Analisis Jabatan)

Analisis jabatan merupakan prosedur untuk menentukan tanggung jawab dan persyaratan, ketrampilan dari sebuah pekerjaan dan jenis orang yang akan dipekerjakan.

### 2. *Job Description* (Uraian Jabatan)

Menurut Yoder (dalam Moekijat, 2010) Mengatakan bahwa uraian jabatan menghiitarkan fakta-fakta yang diberikan oleh analisis jabatan dalam susunan yang sistematis. Uraian jabatan merupakan garis-garis besar yang ditulis dan dimaksudkan untuk memberi keterangan tentang fakta-fakta yang penting dari jabatan yang diperlukan.

### 3. *Job Specification* (Persyaratan Jabatan)

Persyaratan pekerjaan adalah catatan mengenai syarat-syarat yang orang yang minimum harus dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik (Moekijat: 2010).

### 4. *Job Evaluation* (Penilaian Jabatan)

Menurut Moekijat (2010) penilaian jabatan adalah kegiatan yang dilakukan guna membandingkan nilai dari suatu jabatan dengan ilai dari jabatan dengan jabatan lainnya.

### 5. *Job Classification* (Penggolongan Jabatan)

Penggolongan jabatan adalah pengelompokan jabatan-jabatan yang memiliki nilai-nilai yang sama (Moekijat, 2010).

Simamora (2004: 179) Menyampaikan proses rekrutmen atau rekrutmen karyawan dalam suatu alur yang sistematis untuk aktivitas rekrutmen yang menjadi tahapan pada tiap jalur.

Adapun dari lima tahap proses rekrutmen ini hanya diambil satu tahap awal yaitu perencanaan rekrutmen yang akan dibahas dalam proses rekrutmen tersebut sebagai berikut:

1. Melakukan perencanaan dan pelamaran pekerjaan untuk menentukan tugas-tugas dari posisi untuk diisi,
2. Membangun suatu pangkalan calon yang jabatan-jabatan dengan perekrutan internal maupun eksternal,
3. Meminta karyawan untuk mengisi formulir lamaran dan kemungkinan adanya wawancara penyaringan,
4. Memanfaatkan berbagai teknik seleksi misalkan tes penyelidikan latar belakang dan pengujian fisik untuk identitas calon yang antusias dan bersemangat untuk mengisi jabatan tersebut,
5. Mengirim pada penyelia yang bertanggung jawab untuk jabatan tersebut satu atau lebih calon yang bersemangat,
6. Meminta para calon untuk mengikuti satu atau lebih wawancara atau penyelia dan pihak relevan lainnya dengan tujuan untuk menetapkan calon yang mana jabatan tersebut diserahkan.

Aktivitas-aktivitas rekrutmen tidak akan terjadi sampai seseorang dalam perusahaan telah memutuskan karyawan-karyawan yang akan

dibutuhkan. Proses rekrutmen terdiri atas beberapa kegiatan sebagai berikut:

### 1. Penyusunan Strategi Merekrut

Manajemen pajak dapat terlibat dalam penyusunan kebijakan-kebijakan umum perekrutan seperti penentuan dimana akan merekrut, penetapan beberapa besar biayanya, dan penentuan tujuan perjanjian kerja organisasi.

Sedangkan manajer lini biasanya tidak terlibat dalam perjalanan perekrutan. Departemen Sumber Daya Manusia (SDM) secara luas bertanggungjawab atas hampir sebagian besar proses perekrutan.

### 2. Pencarian Pelamar-pelamar Kerja

Manakala rencana-rencana dan strategi rekrutmen telah disusun, maka aktivitas rekrutmen sesungguhnya bisa dilangsungkan. Pencapaian pelamar dapat melibatkan metode-metode perekrutan yaitu dengan menggunakan metode tertutup atau terbuka sebuah perusahaan kadang-kadang menemui kesulitan dalam memikat orang-orang yang diinginkan khususnya karyawan yang sangat ahli, di dalam pasar-pasar tenaga kerja yang sangat kompetitif. Untuk memperkuat upaya-upaya rekrutmen maka perusahaan haruslah memutuskan daya tarik apa yang harus ditawarkan.

### 3. Penyisihan Pelamar-pelamar yang Tidak Cocok

Setelah lamaran-lamaran untuk lowongan pekerjaan diterima maka lamaran tersebut haruslah disaring guna menyisihkan individu-

individu yang kelihatannya tidak memenuhi syarat. Alasan-alasan diskualifikasi haruslah kualifikasi bonafit yang berhubungan dengan jabatan.

#### 4. Pembuatan Kumpulan Pelamar

Kelompok pelamar terdiri atas individu-individu yang telah menunjukkan minat dalam mengejar lowongan pekerjaan dan mungkin merupakan kandidat yang baik untuk posisi. Setelah lamaran-lamaran masuk, perusahaan akan memproses informasi dan mengorganisasikannya sehingga informasi ini siap diperiksa. Apabila ada pelamar yang mendapat tawaran kerja ditempat lain dan tidak lagi berminat lagi dengan lamarannya. maka perusahaan haruslah menyisihkan lamaran tersebut dari kelompok pelamar.

#### 4.6. Prosedur Rekrutmen

Nitisemitio (1996:49-50) menjelaskan prosedur penerimaan tenaga kerja melalui langkah-langkah sebagai berikut:

1. Mengajukan surat lamaran, yang disertai dengan lampiran persyaratan yang dibutuhkan misalnya:
  - a. Ijazah terakhir
  - b. Surat kelakuan baik dari Kepolisian
  - c. Surat keterangan dari Kantor Tenaga Kerja (sudah terdaftar di Kantor tenaga kerja)
  - d. Tidak terlibat gerakan terlarang
  - e. Surat keterangan kesehatan.

2. Setelah lamaran diajukan, maka diberikan tanda bahwa lamarannya sudah terdaftar oleh petugas yang berwenang pada instansi tersebut,
3. Pada saatnya, pelamar yang bersangkutan mendapat panggilan untuk mengikuti ujian yang diadakan, kapan ujian akan diselenggarakan, dan mata ujian apa saja yang akan diujikan,
4. Pada saat ujian diadakan adapun metodenya dapat berupa:
  - a. Menjawab soal dengan urain (*essay*)
  - b. *Check point*, pilih satu yang dianggap paling tepat dari beberapa jawaban yang akan dipilihnya,
  - c. Metode wawancara
5. Penerimaan calon pegawai diberikan kepada mereka yang lulus tahap akhir dengan mengadakan peringkat yang jumlahnya dibatasi pada jumlah calon pegawai yang dibutuhkan,
6. Status mereka adalah pegawai percobaan (*magang*), sifatnya masih percobaan.

Apabila dalam waktu yang ditentukan, dianggap dapat bekerja dengan baik kemudian diangkat sebagai pegawai tetap.

#### **4.7. Seleksi Karyawan**

Seleksi karyawan adalah suatu proses awal untuk mengidentifikasi calon karyawan yang akan menempati posisi tertentu. Karyawan adalah kekayaan atau asset utama dari setiap perusahaan, Peran karyawan sangat menentukan berhasil tidaknya perusahaan untuk mencapai sasaran ataupun tujuannya.

Menurut (Rivai, 2004: 170) seleksi adalah kegiatan dalam Manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen seleksi dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan.

Menurut (Raymond, 2010: 301) Seleksi karyawan merupakan proses dimana perusahaan-perusahaan memutuskan orang yang akan atau tidak akan di ijin masuk ke organisasi-organisasi. Beberapa standar umum harus di penuhi pada proses seleksi apapun. Terdapat lima standar yang harus diketahui; 1) keandalan, 2) keabsahan, 3) Generalisasi, 4) pemanfaatan, dan 5) Legalitas.

Terdapat tiga hal yang menyebabkan seleksi menjadi hal yang penting yaitu:

1. Kinerja para manajer senantiasa tergantung pada sebagian kinerja bawahannya,
2. Seleksi yang efektif penting karena biaya perekrutan yang dikeluarkan oleh perusahaan dalam pengangkatan pegawai tidak sedikit,
3. Seleksi yang baik itu penting karena implikasi hukum dari pelaksanaannya secara serampangan.

Bersama ini diumumkan bahwa PT BPR BKK PATI (Perseroda) Kabupaten Pati akan menyelenggarakan seleksi pemerintahan Calon Pegawai dari Pelamar Umum dengan ketentuan sebagai berikut:



## 1. Jenis dan Jumlah Formasi yang Dibutuhkan

Formasi yang dibutuhkan sebanyak 43 (empat puluh tiga) calon pegawai dengan rincian sebagai berikut:

Staf Pemasaran (Kode: PS)	: 34 Orang
Staf Accounting (Kode: ACC)	: 1 Orang
Customer Service (Kode: CS)	: 2 Orang
Teller (Kode: TL)	: 2 Orang
Staf Teknologi Informasi (Kode: TI)	: 1 Orang
Satpam (Kode: SATPAM)	: 3 Orang

## 2. Persyaratan Umum

- a. Warga Negara Republik Indonesia,
- b. Bertaqwa Kepada Tuhan Yang Maha Esa,
- c. Diutamakan yang berdomisili di Kabupaten Pati dan berbatasan langsung dengan Kabupaten Pati,
- d. Tidak pernah diberhentikan dengan tidak hormat sebagai pegawai,
- e. Tidak terlibat kepengurusan partai politik,
- f. Tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan,
- g. Berkelakuan baik dibuktikan dengan SKCK dari kepolisian yang berlaku,
- h. Sehat jasmani dan rohani dibuktikan dengan surat keterangan dari dokter pemerintah,

- i. Memiliki SIM C yang masih berlaku dan mampu mengendarai sepeda motor,
- j. Berkemampuan mengoperasikan komputer,
- k. Memenuhi jenjang pendidikan dan kualifikasi pendidikan yang ditetapkan,
- l. Bersedia ditempatkan diseluruh wilayah kerja operasional PT BPR BKK PATI (Perseroda).

### 3. Persyaratan Khusus

#### a. Staf Pemasaran (Kode: PS)

- 1) Pendidikan minimal D3 segala jurusan, diutamakan jurusan Ekonomi, Hukum, dan Komunikasi,
- 2) IPK minimal 2,75,
- 3) Usia Maksimal 27 tahun pada tanggal 30 November 2020,
- 4) Penampilan Menarik

#### b. Staf Accounting (Kode: ACC)

- 1) Pendidikan minimal D3 segala jurusan, diutamakan jurusan Akuntansi,
- 2) IPK minimal 3,00,
- 3) Usia maksimal 27 tahun pada tanggal 30 November 2020,
- 4) Penampilan Menarik,
- 5) Diutamakan pengalaman accounting.

c. Costumer Service (Kode: CS)

- 1) Jenis kelamin Perempuan,
- 2) Pendidikan minimal D3 segala jurusan, diutamakan jurusan Ekonomi dan Komunikasi,
- 3) IPK minimal 3.00,
- 4) Usia maksimal 25 tahun pada tanggal 30 November 2020,
- 5) Penampilan Menarik,
- 6) Belum Menikah

d. Teller (Kode: TL)

- 1) Jenis kelamin perempuan,
- 2) Pendidikan minimal D3 segala jurusan, diutamakan jurusan Ekonomi dan Hukum,
- 3) IPK minimal 3.00,
- 4) Usia maksimal 25 tahun pada tanggal 30 November 2020,
- 5) Penampilan Menarik
- 6) Belum Menikah

e. Staf Teknologi Informasi (Kode: TI)

- 1) Jenis kelamin laki-laki,
- 2) Pendidikan minimal S1 Komputer,
- 3) IPK minimal 3.00,
- 4) Usia maksimal 27 tahun pada tanggal 30 November 2020,
- 5) Diutamakan pengalaman TI

f. Satpam (Kode: SATPAM)

- 1) Jenis kelamin laki-laki,
- 2) Pendidikan minimal SLTA sederajat,
- 3) Nilai rata-rata ujian sekolah 7.00,
- 4) Usia maksimal 35 tahun pada tanggal 30 November 2020,
- 5) Diutamakan pengalaman satpam

4. Tata Cara Pendaftaran

Pendaftaran dimulai pada tanggal 19 Desember 2020 s/d 25 Desember 2020 dengan tata cara sebagai berikut:

- a. Peserta melakukan pendaftaran melalui email ke [uki@utamakaryaindonesia.com](mailto:uki@utamakaryaindonesia.com) dengan menuliskan kode formasi yang dilamar pada subject email, Contoh Subject email: TL
- b. Paling lambat diterima pada tanggal 25 Desember 2020, jam: 23.59 WIB., dengan melampirkan scan dari dokumen asli dalam 1 (satu) file dengan format pdf., antara lain:
  - 1) Surat lamaran bermatrai Rp. 6000,- ditujukan kepada PANITIA PENGADAAN CALON PEGAWAI PT. BPR BKK PATI (Perseroda) dan dalam surat lamaran harus ditulis lengkap, meliputi; Nama lengkap (semua gelar lengkap ditulis di belakang nama), jenis kelamin, tempat tanggal lahir, status, alamat lengkap (jalan, dusun, desa, RT, RW, Kecamatan, Kabupaten, Provinsi, Kode Pos) alamat email, nomor telepon/whatsapp, dan pendidikan terakhir.

- 2) Daftar Riwayat Hidup
- 3) Ijazah terakhir yang dipersyaratkan diutamakan yang telah dilegalisir oleh pejabat yang berwenang.
- 4) Transkrip nilai akademiki bagi lulusan minimal D3 atau daftar Nilai ujian Sekolah bagi lulusan SLTA sederajat diutamakan yang telah dilegalisir oleh pejabat yang berwenang.
- 5) E-KTP (Kartu Tanda Penduduk)
- 6) SIM C yang masih berlaku
- 7) Surat Keterangan Kepolisian (SKCK) yang masih berlaku dari Kepolisian Republik Indonesia.
- 8) Surat Keterangan sehat dari Dokter Rumah Sakit Pemerintah
- 9) Surat keterangan pengalaman kerja
- 10) Surat pertanyaan yang ditandatangani diatas materai Rp. 6000,-  
Contoh surat pernyataan dapat diunduh di: [www.bankbkkpati.com](http://www.bankbkkpati.com)  
dan [www.utamakaryaindonesia.com](http://www.utamakaryaindonesia.com) yang berisi:
  - a) Tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan,
  - b) Tidak pernah diberhentikan dengan tidak hormat sebagai pegawai,
  - c) Tidak terlibat kepengurusan partai politik,
  - d) Bersedia ditempatkan diseluruh wilayah operasional PT BPR BKK PATI (Perseroda).

11) Pas foto terbaru berwarna ukuran 4x6 cm sebanyak 3 (tiga) lembar.

12) Foto seluruh badan ukuran 4R berwarna sebanyak 1 (satu) lembar.

5. Pengumuman Hasil Penyingkiran/Ujian

- a. Penyingkiran/ujian menggunakan sistem gugur,
- b. Bagi pelamar yang lolos seleksi administrasi akan diundang melalui telepon/Whatsapp/Email oleh tim seleksi independen,
- c. Bagi peserta yang dinyatakan lolos (diterima) sebagai calon pegawai PT BPR BKK PATI (Perseroda) akan diundang, dan bagi peserta yang tidak hadir secara otomatis dinyatakan gugur dan/mengundurkan diri

6. Lain-lain

- a. Proses pengadaan calon pegawai PT BPR BKK Pati Kabupaten Pati dari proses pengumuman, pendataan/pemberkasan, penyingkiran/ujian sampai dengan penetapan hasil ujian penyingkiran kelulusan tidak dipungut biaya,
- b. Bagi pelamar yang terbukti melakukan perjkian, percaloan dan atau memberikan keterangan palsu dinyatakan tidak lulus/gugur dan akan dikenakan sanksi hukum yang berlaku,
- c. Selama pelaksanaan pengadaan calon pegawai PT BPR BKK Pati Kabupaten Pati, panitia pengadaan calon pegawai tidak diperbolehkan menerima/melayani surat lamaran/berkas lamaran secara langsung dari pelamar dan/pihak lain yang dipersamakan dengan itu,

- d. Seluruh dokumen lamaran yang telah diserahkan menjadi hak milik panitia pengadaan calon pegawai PT BPR BKK Pati Kabupaten Pati dan dapat diminta kembali dalam bentuk apapun,
- e. Keputusan panitia pengadaan calon pegawai PT BPR BKK Pati Kabupaten pati Tahun 2020 bersifat mutlak dan tidak dapat diganggu gugat.

#### **4.8. Kriteria dan Teknik Seleksi**

Menurut (Sjafri, 2011: 109) dalam proses pemilihan suatu teknik seleksi haruslah mempertimbangkan validitas (keabsahan), reliabilitas (kehandalan), biaya, dan kemudahan pelaksanaan.

##### **1. Keabsahan**

Keabsahan dalam tes untuk seseorang merupakan tingkat dimana perubah perkiraan berkorelasi nyata dengan suatu kriteria tertentu. Perubah perkiraan terdiri atas semua jenis informasi yang dikumpulkan untuk keperluan proses seleksi, seperti data lamaran kerja, data wawancara, nilai tes, dan data pemeriksaan fisik. Perubah kriteria meliputi ukuran kinerja pekerjaan, seperti tingkat produktivitas, ketidakhadiran, perputaran karyawan, hasil evaluasi penyelia, dan sebagainya.

##### **2. Kehandalan**

Kehandalan diartikan sebagai tingkat dimana suatu teknik pengukuran karakteristik pribadi pelamar memberikan hasil-hasil yang stabil dan taat asas (konsisten). Ukurannya adalah jika individu-



individu pelamar mendapatkan skor yang cenderung sama atau tidak jauh berbeda setiap kali dilakukan tes.

### 3. Biaya

Biaya memegang peran penting dalam mencapai keberhasilan penyeleksian. Dengan biaya total yang sama untuk menyeleksi pelamar dengan jumlah yang sama, maka peluang mereka yang lolos akan berbeda jumlahnya. Yang terbanyaklah yang dianggap efisien dengan catatan teknik rekrutmen dan penyeleksiannya sama.

### 4. Kemudahan Pelaksanaan

Kemudahan pelaksanaan tes seleksi juga sangat diperlukan antara lain mulai dari kondisi instrumennya sampai dengan kualitas pelaksana dan para ahli. Semakin tinggi derajat keahlian pelaksana tes penyeleksian, semakin mudah penyeleksian dilakukan. Oleh karena itu, spesialis SDM, termasuk pewawancara, psikolog, dan staf departemen SDM, benar-benar harus profesional dengan didukung oleh formulir lamaran dan tes yang mudah dipahami oleh pelamar.

Perusahaan tentu akan mengharapkan para pelamar yang datang memiliki prestasi yang memuaskan dalam pekerjaannya. Kriteria seleksi menurut Simamora (2004) pada umumnya dapat dirangkum dalam beberapa katagori yaitu:

1. Pendidikan
2. Pengalaman Kerja

### 3. Kondisi Fisik

### 4. Kepribadian

Sebelum perusahaan memutuskan karakteristik yang akan di seleksi, maka perusahaan sebaiknya memiliki criteria sukses yang telah ditetapkan sebelumnya untuk menentukan cara untuk memprediksi pelamar mana yang mencapai tingkat yang diharapkan.

Adapun beberapa teknik seleksi antara lain:

1. Interview
2. Tes Psikologi
3. Tes mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan
4. Pusat Pelatihan
5. Biodata
6. Referensi
7. Grafologi (ilmu yang berkenaan dengan tulisan tangan)

Sedangkan langkah-langkah dalam seleksi yaitu:

1. Seleksi surat-surat lamaran
2. Pengisian blanko lamaran
3. Pemeriksaan referensi
4. Wawancara pendahuluan
5. Tes penerimaan
6. Tes psikologi
7. Tes Kesehatan
8. Wawancara akhir atasan langsung

## 9. Memutuskan diterima atau ditolak

### 4.9. Metode Seleksi

Proses seleksi adalah serangkaian langkah khusus yang digunakan untuk memutuskan calon anggota yang akan di sewa. Proses di mulai ketika calon tenaga kerja melamar pekerjaan dan berakhir dengan keputusan penyewaa. Proses seleksi merupakan pokok dari manajemen personalia. Analisis jabatan, perencanaan sumber daya manusia, dan penarikan tenaga kerja dilaksanakan terutama untuk membantu seleksi pegawai. Apabila seleksi tidak dilaksanakan dengan baik, maka usaha-usaha sebelumnya menjadi sia-sia. Seleksi merupakan pokok terhadap suksesnya manajemen personalia dan bahkan suksesnya organisasi. (Soekijo, 2009).

Untuk metode seleksi yang lazim dipergunakan dalam proses penerimaan ada empat, yaitu didasarkan pada data yang diperoleh dari persyaratan yang telah ditentukan dalam *job specification* yang harus dapat dipenuhi oleh calon pegawai yaitu surat lamaran, ijazah sekolah, daftar nilai, surat keterangan pengalaman kerja. wawancara langsung, referensi atau rekomendasi dari pihak yang dipercaya, (seleksi alamiah). (Topyy, 1999).

Metode selanjutnya yang biasa adalah didasarkan pada persyaratan formal dalam *job specification*, tetapi ikut dipengaruhi oleh beberapa faktor lain seperti bentuk tulisan dalam lamaran, cara berbicara dalam wawancara dan penampilan. (seleksi non-alamiah).

Metode lain misalnya hanya *job interview* saja. Metode penilaian yang lainnya merupakan metode yang sudah terstandarisasi yaitu *multiple input* yaitu (Topy, 1999):

1. *Assesement* dilakukan berdasarkan acuan yang ada dalam kriteria kompetensi pegawai,
2. Menggunakan beberapa metode *aaesement* yaitu teknik *behavioral interview*, kuesioner dan metode simulasi,
3. Sejumlah *assessor* terlibat aktif dalam penerimaan. Hal ini untuk menambah objektivitas dan menghilangkan subjektivitas,
4. Kandidat ikut aktif dalam proses tersebut. Informasi dan data yang diperoleh akan diintegrasikan sehingga tersusun dalam suatu pola rekomendasi yang mengarah pada indikasi perilaku untuk prediksi *performance* kelak ketika bekerja.

Kualifikasi yang menjadi pertimbangan dalam proses rekrutmen dan seleksi mencakup *technical skill*, *human skill*, *conceptual skill*, pengalaman, pendidikan, kondisi fisik dan kepribadian.

Marquis dan Huston (2000) menyebutkan beberapa langkah dalam proses seleksi yaitu menyesuaikan kandidat dengan kebutuhan edukasional dan kredensial perusahaan, melakukan pengecekan referensi yang mungkin di terima, melakukan proses *pre-employment testing* dan pemeriksaan fisik.

#### **4.10. Beberapa Jenis Tes**

Adapun menurut Sjafri (2011:110) jenis tes karyawan meliputi:

### 1. Tes Kepribadian dan Minat

Kedua bentuk tes ini dipakai untuk mengukur motivasi individu dalam bidang tertentu. Tes kepribadian mengukur beberapa hal, seperti kecenderungan emosi/perasaan, kemandirian, ketertutupan dan keterbukaan, kemampuan berinteraksi sosial, kepercayaan diri, dan kejujuran. Teknik yang dilakukan biasanya untuk menyetengahkan suatu masalah dan pelamar diminta untuk mendiagnosisnya. Tes minat umumnya dirancang untuk mengukur preferensi/pilihan kegiatan individual. Tes minat sebenarnya dapat juga untuk memperkirakan jenis pekerjaan atau jabatan apa yang akan cocok diambil.

### 2. Tes Prestasi

Tes bakat dipakai untuk menilai kapasitas seseorang untuk belajar, sedangkan tes prestasi untuk mengetahui derajat seseorang yang telah belajar. Karena tes prestasi mengukur perilaku yang sedang berjalan, tes tersebut mungkin merupakan prediktor terbaik untuk perubahan perilaku calon karyawan di masa depan. Oleh karena itu, departemen SDM dapat menggunakan tes prestasi untuk mengukur apakah seseorang calon dapat dilatih untuk melaksanakan pekerjaan atau tidak.

### 3. Tes Bakat

Berikut merupakan ciri-ciri tes bakat:

- a. Mengindikasikan kemampuan atau kecocokan seseorang untuk ikut serta dalam kegiatan pekerjaan spesifik apapun dengan berhasil.

- b. Bakat disini diartikan sebagai potensi seseorang memperoleh keahlian, misalnya kemampuan intelektual, beradaptasi, dan kemampuan mekanis/gerak.
- c. Mengungkapkan apa yang dapat dilakukan seseorang berdasarkan pelatihan dan pengalaman yang ada.
- d. Dirancang untuk memprediksi kesempatan yang dapat dipelajari seseorang pelamar pada pekerjaan tertentu.

#### 4. Tes Pengetahuan

Jenis tes ini merupakan tes yang hasilnya paling terukur dan validitasnya tinggi. Digunakan untuk mengetahui tingkat pengetahuan seorang pelamar dalam bidang pengetahuan/keahlian tertentu. Pengetahuan yang dikuasai merupakan modal untuk keberhasilan dalam mencapai kinerja, di samping kebutuhan motivasi dan minat. Contohnya, tes tentang pengetahuan di bidang-bidang produksi, pengolahan hasil, pemasaran hasil, dan kelembagaan pelayanan bisnis merupakan tes penting bagi mereka yang akan bekerja di sektor agrobisnis.

#### 5. Tes Kesehatan

Hampir semua perusahaan mensyaratkan kepada para pelamar untuk memiliki kesehatan prima agar mereka mampu melakukan pekerjaannya dengan baik dan berkelanjutan. Dengan demikian, tingkat ketidakhadiran karyawan perusahaan akan kecil. Disamping itu, diminta keterangan kesehatan dari pihak dinas kesehatan atau



dokter, tidak jarang perusahaan pun melakukan tes ulang atau tes kesehatan khusus.

#### **4.11. Wawancara**

Wawancara digunakan secara luas untuk menyeleksi karyawan. Secara populer, wawancara mencoba mengatasi kesukaran dari keluwesan penggunaannya. Wawancara dapat diadaptasikan pada para karyawan mulai dari tenaga teknis yang kurang memiliki keahlian, manajer, sampai staf pimpinan perusahaan. Wawancara juga dapat digunakan dalam pertukaran informasi dari pihak pelamar dan pewawancara. Pewawancara belajar tentang pelamar dan begitu pula pelamar belajar tentang pewawancara (Sjafri, 2011: 112).

Wawancara memiliki keterbatasan-keterbatasan tertentu. Beberapa hal yang diantaranya yang menyangkut sisi keabsahan dan keandalannya. Keandalan yang baik berarti bahwa penafsiran dari hasil wawancara relatif tidak beragam antara hasil wawancara lainnya. Namun, hal itu umumnya bisa terjadi pada pewawancara- pewawancara yang berbeda dalam membentuk opini. Sementara, keandalan diperbaiki ketika pertanyaan tentang identitas ditanyakan, khususnya jika para pewawancara telah dilatih untuk mencatat semua respons para pelamar secara sistematis.



## **BAB V**

### **METODE PENGUMPULAN DAN ANALISIS**

#### **5.1. Jenis Penelitian**

Pada penelitian ini, penulis mempergunakan metode kualitatif serta pendekatan deskriptif yang bermaksud supaya memberi deskripsi serta gambaran terhadap peristiwa yang terjadi yang sifatnya alami atau rekaan manusia dengan lebih mempertimbangkan terkait karakteristik, kualitas serta hubungan antar kegiatan. Tidak hanya itu, penelitian deskriptif tidak memberi perlakuan, manipulasi atau perubahan terhadap variabel yang dikaji tetapi memberi gambaran sebuah keadaan berdasarkan kenyataannya. Satu-satunya perlakuan yang diberikan hanya penelitian itu sendiri yang dilakukan dengan cara melaksanakan pengamatan, wawancara serta dokumentasi. (Sukmadinata, 2011).

#### **5.2. Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data yang telah dilaksanakan penulis bertujuan supaya mendapatkan data yang dibutuhkan guna memperkuat topik permasalahan yang dibahas dalam laporan magang ini. Metode yang dipergunakan ialah:

##### **5.2.1. Metode Kuesioner**

Menurut para ahli metode ini ialah sebuah metode untuk mengumpulkan data melalui penggunaan susunan pertanyaan yang dikirimkan untuk responden untuk mengumpulkan informasi dan opini dari mereka. Kuesioner biasanya mencakup pertanyaan terbuka dan tertutup yang dirancang untuk memperoleh informasi spesifik. Ini dapat dijadikan

metode yang efektif serta efisien dalam mengumpulkan data dari banyak orang pada waktu yang sama.

Metode kuesioner juga bisa digunakan untuk mengumpulkan data kualitatif dan kuantitatif, tergantung pada jenis pertanyaan yang digunakan dan cara pengumpulan data. Pertanyaan terbuka biasanya digunakan untuk mengumpulkan data kualitatif, sedangkan pertanyaan tertutup digunakan untuk mengumpulkan data kuantitatif.

Para ahli juga menekankan pentingnya desain kuesioner yang baik dan valid, serta proses pilot tes untuk memastikan bahwa kuesioner dapat diinterpretasikan dengan benar oleh responden dan menghasilkan data yang berguna.

### **5.2.2. Metode Observasi**

Disamping menggunakan wawancara dalam pengambilan data penulis juga melakukan metode observasi untuk memperkuat topik permasalahan yang dipilih. Metode pengumpulan ini dilakukan dengan pengamatan langsung, karena penulis melaksanakan program magang MBKM di lokasi pengambilan data yaitu pada PT BPR BKK PATI (Perseroda), mengamati dalam pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang terjadi di kantor. Tujuan observasi adalah untuk memahami lingkungan tempat magang penulis, memahami aktifitas aktifitas yang terjadi selama proses magang penulis pada perusahaan, serta mengamati apakah terdapat permasalahan yang terjadi pada lokasi magang penulis yang nantinya akan di analisa dan di bantu mencari solusi dari permasalahan yang terjadi.

### **5.3. Jenis Data**

#### **5.3.1. Data Primer**

Penulis menggunakan data primer yang merupakan data yang didapatkan secara langsung dari sumber data atau yang diperoleh dalam bentuk data dari perolehan wawancara yang telah dilaksanakan, yaitu mengenai permasalahan yang ada ditempat magang.

#### **5.3.2. Data Sekunder**

Penulis juga menggunakan data sekunder yang merupakan data yang telah tersedia serta diperoleh oleh lembaga dan organisasi penyelidik sebelumnya. Data penguat yang penulis dapat yaitu: tentang sejarah, profil perusahaan, kegiatan pelayanan yang diberikan didalam perusahaan, serta data karyawan pada PT BPR BKK PATI (Perseroda).

### **5.4. Alat Analisis Data**

Pendekatan analisis data penelitian yang digunakan yaitu dengan metode deskriptif yaitu dengan analisis data kualitatif. Metode deskriptif adalah karakteristik penilaian yang mengungkapkan lebih spesifik mengenai berbagai fenomena sosial atau alam dan kehidupan masyarakat dalam study ini perusahaan.

Tujuan dari penelitian deskriptif yaitu untuk menjelaskan secara detail mengenai gambaran secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta yang ada pada perusahaan.

Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal lain-lain yang sudah disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian Menurut (Arikunto, 2012). Setelah data terkumpul dari hasil observasi dan wawancara, maka dalam menganalisis data penulis mengambil langkah-langkah sebagai berikut:

#### **5.4.1. *Data Reduction* (Reduksi Data)**

Reduksi data berarti merangkum, dimana penulis memilih hal-hal yang pokok, setelah penulis mendapatkan data mengenai jumlah karyawan sehingga akan dilaksanakannya reduksi data dengan cara menggolongkan data yang perlu atau data yang penting agar lebih memfokuskan pada pembahasan selanjutnya. dan data tersebut akan dideskripsika. Selanjutnya mahasiswa melakukan wawancara dengan subyek atau narasumber, dimana dari hasil wawancara dirangkum guna untuk memilih data atau informasi berdasarkan apa yang kita cari atau berdasarkan rumusan masalah yang mahasiswa tentukan.

#### **5.4.2. *Data Display* (Penyajian Data)**

penulis menyajikan data dalam bentuk uraian singkat, bagan. Setelah mahasiswa mendapatkan informasi mengenai permasalahan yang ada maka dari beberapa informasi yang sudah diringkas dibuat seperti bagan atau kerangka berfikir dimana bagan tersebut guna membentuk kerangka berfikir hubungan antara permasalahan dan faktor yang mempengaruhinya serta indikator untuk mengukur dari masing-masing.

## BAB VI ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### 6.1. Analisis Masalah

Berikut ini adalah Deskripsi dari Variabel kuesioner yang berkaitan dengan jawaban Nasabah dalam Menabung Pada PT BPR BKK PARI (Perseroda) . Berdasarkan jawaban dari 10 responden tentang rekrutmen dan seleksi. Pada penelitian ini mempergunakan Skala Likert 1 sampai 5. Pada mengukur rentang sekala didapatkan rumus dibawah ini:

Rentang Skala (RS) =

Rentang Skala (RS) =

Ini menunjukan rentang skala sebesar 0,8, maka penelitian akan mempergunakan katagori berikut :

1.0– 1.80 = Sangat Rendah

1.80 – 2.60 = Rendah

2.61 – 4.20 = Sedang

3.41 – 4.20 = Tinggi

4.21 – 5.00 = Sangat Tinggi

**Tabel 6.1. Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah
Laki-Laki	13
Perempuan	17
Total	30

Sumber : Data primer yang dolah 2023

Dari perolehan data terkait karakteristik responden yang sesuai dengan jenis kelamin bisa terlihat bahwa responden terbanyak ialah perempuan dengan jumlah 17 orang dan laki-laki 13 dengan jumlah orang.

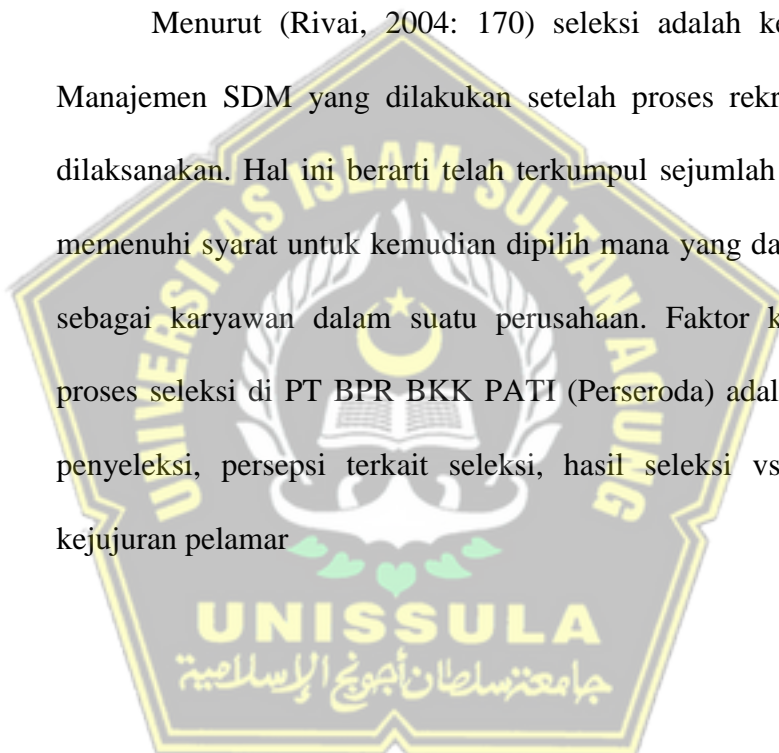
### 6.1.1 Proses Rekrutmen

Proses rekrutmen adalah proses pencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam oleh suatu organisasi. Merupakan salah satu alternatif yang dilakukan perusahaan untuk mengisi lowongan kerja dalam perusahaan yang disebabkan oleh karena adanya karyawan yang meninggal dunia, pensiun, keluar maupun mengisi posisi yang baru, dan untuk mendapatkan karyawan yang terampil serta mampu bekerja sesuai dengan keinginan dan tujuan perusahaan harus melakukan perekrutan karyawan dengan cermat dan teliti sehingga kecil kemungkinan terjadi penyimpangan-penyimpangan dalam melaksanakan perekrutan karyawan di PT BPR BKK PATI (Perseroda).

### 6.1.2 Seleksi Karyawan

Seleksi karyawan adalah suatu proses awal untuk mengidentifikasi calon karyawan yang akan menempati posisi tertentu. Karyawan adalah kekayaan atau asset utama dari setiap perusahaan, Peran karyawan sangat menentukan berhasil tidaknya perusahaan untuk mencapai sasaran ataupun tujuannya.

Menurut (Rivai, 2004: 170) seleksi adalah kegiatan dalam Manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen seleksi dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Faktor kendala dalam proses seleksi di PT BPR BKK PATI (Perseroda) adalah tolak ukur, penyeleksi, persepsi terkait seleksi, hasil seleksi vs pembiayaan, kejujuran pelamar



**Tabel 6.2. Deskripsi Variabel**



Indikator orientasi	Sekala jawaban responden PT BPR BKK PATI (Perseroda)					Total	Kriteria Nilai Indeks	
		1	2	3	4			5
Apakah persyaratan merekrut calon pegawai sudah sesuai dengan jabatan yang di butukan pegawai PT BPR BKK PATI (Perseroda)	F	0	2	10	15	3	30	
	%(FxS)	0	4	30	60	15	3,6	Sedang
		1	2	3	4	5		
Sudahkah karyawan tertarik dengan promosi rekrutem yang telah dilakukan PT BPR BKK PATI (Perseroda)	F	0	0	2	25	3	30	
	%(FxS)	0	0	6	75	15	3,2	Sedang
		1	2	3	4	5		

Bagaimana Pegawai	F	0	0	16	10	2	30	
kantor PT BPR BKK	%(FxS)	0	0	48	40	10	3,3	Sedang
PATI (Perseroda)								
menarik karyawan								
melalui sumber								
eksternal apakah								
sudah efektif apa								
belum								
		1	2	3	4	5		
Apakah seleksi	F	0	0	4	10	16	30	
karyawan sudah sesuai	%(FxS)	0	0	12	40	80	4,4	Tinggi
dengan prosedur PT								
BPR BKK PATI								
(Perseroda)								

Sumber : Data primer yang diolah 2023

Berdasarkan tabel 6.1.2 diatas menjelaskan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan bahwa PT BPR BKK DEMAK (Perseroda) cabang wonosalam, mengenai kepuasan fasilitas pelayanan dimana transaksi cepat, tepat, dan efisien banyaknya orang berjumlah 24 Sangat Setuju dan 6 orang memilih Setuju maka total

skala sebanyak 4,8 dimana nilai indeksnya Tinggi. Lokasi yang setrategis untuk penabung menyatakan banyaknya orang memilih 3 Sangat Setuju, 25 orang Setuju dan 2 orang Cukup Setuju, maka total skala sebanyak 3,2 dimana nilai indeksnya Sedang. PT BPR BKK DEMAK (Perseroda) cabang wonosalam dengan pendapat masyarakat tentang sikap dan profesionalisme staf dengan pernyataan sebanyak 17 orang Sangat Setuju, 10 orang Setuju dan 3 Cukup Setuju, maka total skala sebanyak 4,5 dimana nilai indeksnya Tinggi.

## **6.2. Pembahasan**

### **6.2.1. Proses Rekrutmen**

Rekrutmen adalah proses mencari dan menarik sekelompok orang dari beberapa kandidat yang memenuhi syarat untuk lowongan kerja yang tersedia (byars dan leslie, 2011:111)

Proses rekrutmen merupakan tahapan krusial dalam mengidentifikasi, menarik, dan memilih individu yang tepat untuk mengisi posisi kosong dalam sebuah organisasi (Rida Wati, Apriandi, Wahyudi, 2020). Pada dasarnya, proses ini melibatkan serangkaian langkah, mulai dari perencanaan kebutuhan tenaga kerja, pengumuman lowongan, penyaringan pelamar, seleksi, hingga penempatan karyawan yang terpilih. Proses rekrutmen yang efektif tidak hanya berfokus pada menarik kandidat yang berkualitas, tetapi juga mengidentifikasi calon yang paling sesuai dengan budaya dan

nilai perusahaan. Selama tahap-tahap ini, perusahaan dapat memanfaatkan berbagai sumber eksternal, seperti media sosial, situs web, dan acara rekrutmen, untuk mencapai audiens yang lebih luas. Selain itu, proses rekrutmen yang baik harus memastikan bahwa setiap langkah dijalankan secara obyektif dan adil, dengan menilai calon berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan potensi yang relevan dengan posisi yang tersedia (Nurfarizki et al., 2019). Dengan demikian, proses rekrutmen tidak hanya berperan dalam memenuhi kebutuhan organisasi, tetapi juga menjadi fondasi bagi pembentukan tim yang efisien dan berkinerja tinggi.

Proses rekrutmen pada BPR BKK PATI (Perseroda) kurang sesuai yang dibuktikan dengan hasil Apakah persyaratan merekrut calon pegawai sudah sesuai dengan jabatan yang di butukan pegawai PT BPR BKK PATI (Perseroda) yang memilik sangat tinggi ada 3 karyawan, yang tinggi ada 15, sedang ada 10, rendah ada 2, adanya data diatas perekrutan kurang sesuai dengan jabatan yang dibutuhkan.

Proses rekrutmen sumber daya manusia tidak boleh diabaikan hal ini disebabkan agar tidak terjadi ketidaksesuaian antara apa yang diinginkan dan apa yang didapat. Artinya, organisasi tersebut tidak memperoleh karyawan yang tetap, dalam arti baik kualitas maupun kuantitasnya. Apabila tidak terjadi sesuai yang diharapkan organisasi tersebut dapat dikatakan kemungkinan aktivitas kerja kurang efektif dan efisien, maka organisasi tersebut akan mengalami kegagalan.

Agar dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dengan jumlah yang sesuai kebutuhan, dibutuhkan suatu metode rekrutmen yang dapat digunakan dalam proses penarikan dengan dilandasi suatu perencanaan yang benar-benar matang dikarenakan semakin baik proses seleksi yang dilakukan maka peluang untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas semakin tinggi.

Promosi rekrutmen yang telah dilakukan PT BPR BKK PATI (Perseroda) sudah baik. Hal ini dibuktikan dengan hasil Indikator orientasi Sudahkah karyawan tertarik dengan promosi rekrutem yang telah dilakukan PT BPR BKK PATI (Perseroda) yang memilih 3 sangat tinggi, yang memilih 25 tinggi, yang memilih 2 sedang maka data diatas promosi rekrutmen yang telah dilakukan PT BPR BKK PATI (Perseroda) sudah baik.

Secara keseluruhan, PT BPR BKK PATI (Perseroda) telah menjalankan promosi rekrutmen dengan baik dengan memanfaatkan media sosial, menyampaikan informasi yang jelas, diversifikasi kanal promosi, memperkenalkan budaya perusahaan, melakukan pendekatan personalisasi, dan menunjukkan tanggapan aktif terhadap calon pelamar. Semua langkah ini bersama-sama berkontribusi pada keberhasilan promosi rekrutmen dan penarikan pelamar berkualitas bagi perusahaan.

Proses rekrutmen pada PT BPR BKK PATI (Perseroda) terlihat kurang sesuai dengan beberapa aspek. Meskipun promosi

rekrutmen yang telah dilakukan oleh perusahaan dinilai baik, terdapat beberapa kelemahan dalam proses rekrutmen yang perlu diperhatikan. Dalam mengambil langkah-langkah selanjutnya, perusahaan perlu berfokus pada peningkatan dalam beberapa aspek penting seperti penyaringan pelamar, evaluasi kompetensi, dan pengukuran kecocokan budaya perusahaan. Dengan melakukan perbaikan pada proses rekrutmen ini, PT BPR BKK PATI (Perseroda) dapat memastikan bahwa tidak hanya jumlah pelamar yang cukup, tetapi juga kualitas karyawan yang sesuai dengan nilai-nilai dan tujuan perusahaan.

### 6.2.2. Seleksi Karyawan

Mangkunegara (2013:34-35) ada dua sumber dalam penarikan pegawai, yaitu sumber dari dalam perusahaan yang diupayakan melalui mutasi pegawai yang mencakup promosi jabatan, transfer dan demosi jabatan, kedua sumber dari luar perusahaan yang diupayakan melalui iklan media massa dan lembaga pendidikan

#### b. Sumber dari dalam perusahaan

upaya penarikan pegawai dapat dilakukan melalui proses memutasikan pegawai ada tiga bentuk mutasi pegawai:

1. Promosi jabatan, yaitu pemindahan pegawai dari satu jabatan tingkat jabatan yang lebih tinggi dari pada jabatan sebelumnya.

2. Transfer atau rotasi pekerjaan, adalah pemindahan bidang pekerjaan pegawai kepada bidang pekerjaan lainnya tanpa mengubah tingkat jabatannya.
3. Demosi jabatan, yaitu penurunan jabatan pegawai dari satu jabatan tingkat jabatan yang lebih rendah atas dasar kondite dan prestasi kerjanya, atau akibat terjadinya penyederhanaan struktur organisasi.

c. Sumber dari luar perusahaan

Sumber yang dilandaskan dari luar perusahaan memiliki sumber yakni sebagai berikut :

1. Iklan media masa, dengan menggunakn media masa tersebut memungkinkan banyak lamaran kerja yang masuk ke perusahaan. Dengan demikian, memungkinkan perusahaan dapat menyeleksi calon pegawai yang betul betul memenuhi persyaratan kualifikasi sesuai yang dibutuhkan untuk mengisi formasi yang ada di perusahaan.
2. Lembaga pendidikan, melalui lembaga pendidikan perusahaan dapat memanfaatkan referensi atau rekomendasi dari pimpinan lembaga pendidikan mengenai calon yang memnuhi kualifikasi yang tepat untuk mengisi formasi yang ada di perusahaan.
3. Depnaker, dalam hal ini merupakan kewajiban perusahaan dalam rangka membantu program pemerintah dalam



menyalurkan penduduk pencari kerja dan pengurangan pengangguran.

4. Lamaran kerja yang sudah masuk di perusahaan, melalui lamaran kerja yang sudah masuk, perusahaan dapat langsung menyeleksi lamaran yang memenuhi kebutuhan untuk mengisi formasi yang ada di perusahaan.

Indikator orientasi Bagaimana Pegawai kantor PT BPR BKK PATI (Perseroda) menarik karyawan melalui sumber eksternal apakah sudah efektif apa belum yang memilih sangat tinggi 2, tinggi 10, sedang 16, rendah 2, adanya data dari data diatas cara menarik karyawan melalui sumber eksternal sudah efektif.

Cara menarik karyawan melalui sumber eksternal telah terbukti efektif bagi PT BPR BKK PATI (Perseroda). Dengan memanfaatkan sumber eksternal seperti media sosial, situs web, dan papan pengumuman di kantor cabang, perusahaan dapat mengakses pelamar yang mungkin belum memiliki pengetahuan langsung tentang lowongan pekerjaan. Pendekatan ini membantu perusahaan untuk menjangkau calon karyawan dari beragam latar belakang dan pengalaman, sehingga meningkatkan potensi diversitas dalam tim. Selain itu, penggunaan sumber eksternal memungkinkan perusahaan untuk memperkenalkan diri dan nilai-nilai perusahaan kepada publik yang lebih luas, menciptakan kesempatan bagi individu yang memiliki

minat sesuai untuk bergabung dengan PT BPR BKK PATI (Perseroda).

Indikator orientase Apakah seleksi karyawan sudah sesuai dengan prosedur PT BPR BKK PATI (Perseroda) maka dari data diatas yang memilih 16 sangat tinggi, 4 tinggi, 3 sedang ,maka dari data diatas seleksi karyawan sudah sesuai dengan prosedur dilakukan di PT BPR BKK PATI (Perseroda).

Proses seleksi karyawan yang dilakukan di PT BPR BKK PATI (Perseroda) telah sesuai dengan prosedur yang ditetapkan. Dalam menjalankan tahapan seleksi, perusahaan telah memastikan konsistensi dan obyektivitas dalam penilaian calon karyawan. Langkah-langkah seperti penilaian kualifikasi, wawancara, tes kompetensi, dan referensi telah diterapkan secara efektif. Dengan adopsi prosedur yang tepat, perusahaan dapat memastikan bahwa pelamar dinilai berdasarkan kemampuan dan kompetensi yang relevan dengan posisi yang dibutuhkan. Hal ini tidak hanya berkontribusi pada pemilihan karyawan yang berkualitas, tetapi juga mencerminkan komitmen PT BPR BKK PATI (Perseroda) terhadap integritas dan profesionalisme dalam pengambilan keputusan rekrutmen.

## **BAB VII**

### **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

#### **7.1. Kesimpulan**

##### **7.1.1. Kesimpulan Proses Rekrutmen**

PT BPR BKK PATI (Perseroda) yaitu sebagai lembaga intermediasi di bidang keuangan dengan tugas menjalankan usaha sebagai bank pengkreditan rakyat sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Didalam menjalankan fungsinya perusahaan tersebut harus meningkatkan kepuasan para nasabahnya. Dimana sebagai proses untuk mencapai hal tersebut membutuhkan proses penyaluran informasi dan standar pelayanan yang keduanya memiliki fungsi dalam ranah yang berbeda.

Secara keseluruhan, PT BPR BKK PATI (Perseroda) telah menjalankan promosi rekrutmen dengan baik dengan memanfaatkan media sosial, menyampaikan informasi yang jelas, diversifikasi kanal promosi, memperkenalkan budaya perusahaan, melakukan pendekatan personalisasi, dan menunjukkan tanggapan aktif terhadap calon pelamar. Semua langkah ini bersama-sama berkontribusi pada keberhasilan promosi rekrutmen dan penarikan pelamar berkualitas bagi perusahaan.

##### **7.1.2. Kesimpulan Seleksi Karyawan**

Proses seleksi karyawan yang dilakukan di PT BPR BKK PATI (Perseroda) telah sesuai dengan prosedur yang ditetapkan.

Dalam menjalankan tahapan seleksi, perusahaan telah memastikan konsistensi dan obyektivitas dalam penilaian calon karyawan. Langkah-langkah seperti penilaian kualifikasi, wawancara, tes kompetensi, dan referensi telah diterapkan secara efektif. Dengan adopsi prosedur yang tepat, perusahaan dapat memastikan bahwa pelamar dinilai berdasarkan kemampuan dan kompetensi yang relevan dengan posisi yang dibutuhkan. Hal ini tidak hanya berkontribusi pada pemilihan karyawan yang berkualitas, tetapi juga mencerminkan komitmen PT BPR BKK PATI (Perseroda) terhadap integritas dan profesionalisme dalam pengambilan keputusan rekrutmen.

## **7.2. Rekomendasi**

### **7.2.1. Rekomendasi Proses Rekrutmen**

- a. Pastikan job description dan job ads sejalan dengan kebutuhan perusahaan dan tidak diskriminatif.
- b. Menyeleksi aplikasi kandidat sesuai kriteria dan menjaga kerahasiaan data kandidat.
- c. Dalam wawancara tahap pertama, beritahu kandidat tentang proses rekrutmen selanjutnya. Karena seringkali, kandidat memiliki proses di perusahaan lain dan jika user kelamaan mengambil keputusan, maka perusahaan Anda akan kehilangan kandidat terbaik.

- d. Ketika user telah menentukan kandidat, segera lakukan background checking, lalu buat surat penawaran kerja, dan persiapkan on boarding karyawan baru.
- e. Buat kontrak kerja dan pastikan telah sesuai dengan regulasi. Informasikan kontrak dan hak serta kewajiban kepada karyawan baru.
- f. Persiapkan on boarding karyawan baru termasuk alat kerja, info produk atau layanan (jika ada), serta administrasi yang harus dipenuhi.

#### **7.2.2. Rekomendasi Seleksi Karyawan**

1. Analisis Jabatan dan Kriteria Seleksi

Lakukan analisis jabatan untuk memahami persyaratan, tanggung jawab, dan keterampilan yang diperlukan untuk setiap posisi yang akan diisi. Buat kriteria seleksi yang jelas berdasarkan analisis tersebut.

2. Pengumuman Posisi

Sosialisasikan secara luas pengumuman posisi yang tersedia dengan menyebarkannya melalui berbagai saluran seperti situs web perusahaan, platform rekrutmen, media sosial, dan papan pengumuman internal.

3. Seleksi Berkualitas

Gunakan berbagai metode seleksi seperti wawancara, tes pengetahuan dan keterampilan, serta asesmen kepribadian.

Kombinasi metode ini membantu memilih karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

4. Transparansi dan Objektivitas

Pastikan bahwa proses seleksi dilakukan secara transparan dan obyektif. Jaga agar setiap kandidat diberikan kesempatan yang sama dan diukur berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan.

5. Involvement Tim Kerja

Melibatkan anggota tim yang akan bekerja langsung dengan karyawan baru dalam proses seleksi bisa memberikan pandangan yang lebih mendalam mengenai kesesuaian kandidat dengan tim dan tugas yang akan diemban.

6. Penekanan pada Nilai Perusahaan

Pertimbangkan nilai-nilai dan budaya perusahaan dalam proses seleksi. Pilih karyawan yang tidak hanya memiliki kualifikasi teknis, tetapi juga sejalan dengan nilai-nilai dan budaya yang ada.

7. Pelatihan Seleksi

Berikan pelatihan kepada tim yang terlibat dalam proses seleksi untuk memastikan bahwa mereka memahami metode seleksi dengan baik, serta dapat mengajukan pertanyaan yang relevan kepada calon karyawan.

8. Umpan Balik Konstruktif

Berikan umpan balik konstruktif kepada kandidat, terutama kepada mereka yang tidak lolos seleksi. Ini membantu menjaga

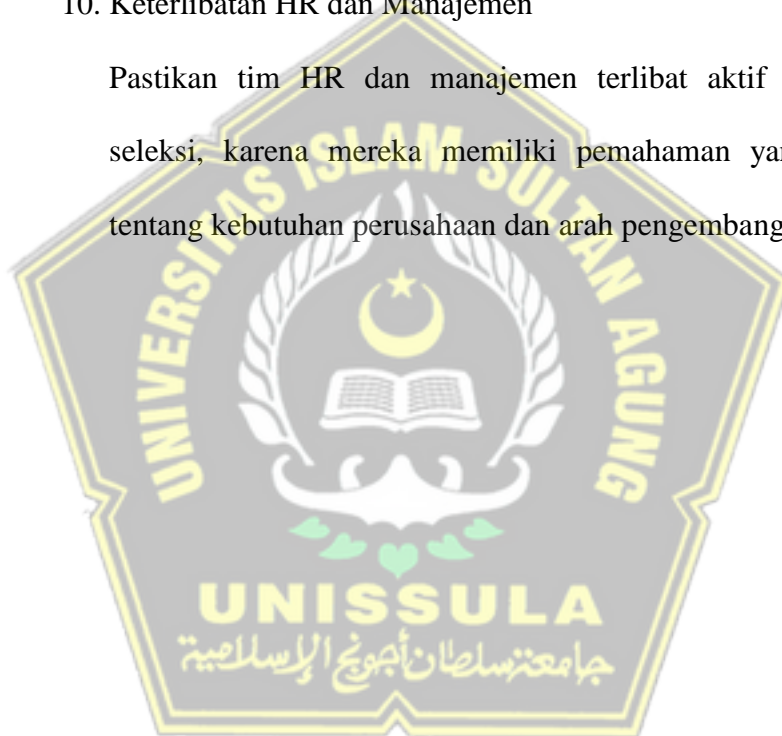
citra perusahaan dan memberikan peluang bagi kandidat untuk meningkatkan diri.

#### 9. Evaluasi dan Peningkatan

Setelah seleksi selesai, lakukan evaluasi terhadap proses tersebut. Identifikasi hal-hal yang dapat ditingkatkan untuk pemilihan karyawan yang lebih baik di masa depan.

#### 10. Keterlibatan HR dan Manajemen

Pastikan tim HR dan manajemen terlibat aktif dalam proses seleksi, karena mereka memiliki pemahaman yang lebih luas tentang kebutuhan perusahaan dan arah pengembangannya.





## **BAB VIII**

### **REFLEKSI DIRI**

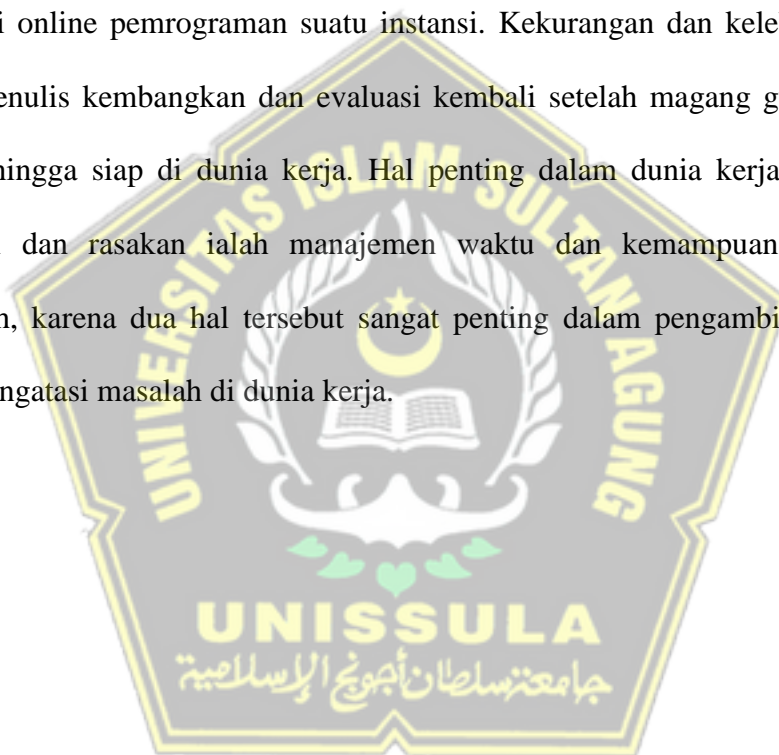
Pada kegiatan magang yang penulis lakukan di PT BPR BKK PATI (Perseroda) pada 21 Februari hingga 17 Juni 2022 ini penulis mendapatkan banyak pengalaman pada bidang manajemen baik *hard-skill* maupun *soft-skill* seperti manajemen waktu hingga komunikasi interpersonal. Tugas-tugas yang diberikan ketika magang memberikan pembelajaran yang sangat berharga bagi saya karena melatih keterampilan serta menambah pengetahuan saya dalam berbagai aspek yang saya dapat. Penulis mendapatkan wawasan praktik dunia kerja melalui masalah dan solusi yang ada melalui brainstorming yang dilakukan saat bekerja terutama dalam pengadministrasian, dll.

Hal ini tentu saja menambah ilmu penulis terutama dalam bidang problem solving. Keterlibatan penulis dalam uji publik standar pelayanan juga menambah pengetahuan penulis mengenai bagaimana cara untuk manajemen dalam melakukan pelayanan yang baik kepada nasabah dan melakukan. Ilmu yang didapatkan pada perkuliahan juga mempermudah penulis dalam menjalankan tugas selama magang. Selain itu keterlibatan penulis dalam proses penyusunan proses bisnis, menambah pengetahuan penulis tentang bagaimana proses penyusunan proses bisnis serta mempelajari proses bisnis yang ada di PT BPR BKK PATI (Perseroda).

Pengalaman magang di PT BPR BKK PATI (Perseroda) memberikan pengetahuan yang sangat berharga bagi penulis. Dimulai dengan penambahan keterampilan *softskill*, hingga mempelajari manajemen *service quality* yang

sebelumnya belum penulis dapatkan secara praktik di dunia kerja. Hal ini menjadikan penulis lebih berkembang serta mampu menerapkan ilmu-ilmu selama masa perkuliahan sekaligus mendapatkan ilmu baru.

Pengalaman magang ini juga membuat penulis memahami kekurangan dan kelebihan yang penulis miliki seperti penulis dapat meningkatkan wawasan serta softskill, namun penulis tidak dapat/kurang dalam hal mempelajari system aplikasi online pemrograman suatu instansi. Kekurangan dan kelebihan tersebut akan penulis kembangkan dan evaluasi kembali setelah magang guna perbaikan diri sehingga siap di dunia kerja. Hal penting dalam dunia kerja yang penulis pelajari dan rasakan ialah manajemen waktu dan kemampuan penyelesaian masalah, karena dua hal tersebut sangat penting dalam pengambilan keputusan dan mengatasi masalah di dunia kerja.



## DAFTAR REFERENSI

- Ardiansyah, D. O. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi oleh kepusasan Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 16–30. <https://media.neliti.com/media/publications/75118-ID-pengaruh-komunikasi-terhadap-kinerja-kar.pdf>
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Ivana, I. G. A., Areros, W. A., & Danny, M. (2021). Pengaruh Produk, Harga, dan E-Service Quality terhadap Kepuasan Konsumen Bors Cafe di Kota Palu. *Productivity*, 2(4), 262–266.
- Serbaguna, G., & Ambon, U. D. (2014). *Seminar Nasional Penguatan Pembangunan Berbasis Riset Perguruan Tinggi (SNPP-RPT) I 2014 Tema “Penguatan Pembangunan Nasional Berbasis (Vol. 1, Issue 0911)*.
- Sigit, K. N., & Soliha, E. (2017). Kualitas Produk Dan Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Nasabah. *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, 21(1), 157–168. <https://doi.org/10.26905/jkdp.v21i1.1236>
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis*, 4(8), 1–12. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>
- (Permana et al., 2018) Permana, H., Djatmiko, T., & Telkom, U. (2018). Analisis Pengaruh Kualitas Layanan Elektronik (E-Service Quality) Terhadap Kepuasan Pelanggan. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, XX (1).
- (Atmaja, 2018) Atmaja, J. (2018). Jhsedhvc. *Dhec Jurnal Ecodemica*, 2(1), 49–63. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica/article/view/2713>
- (Ardiansyah, 2016) Ardiansyah, D. O. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi oleh kepusasan Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 16–30. <https://media.neliti.com/media/publications/75118-ID-pengaruh-komunikasi-terhadap-kinerja-kar.pdf>
- <https://repository.telkomuniversity.ac.id/pustaka/30828/upaya-optimalisasi-proses-rekrutmen-dan-seleksi-karyawan-melalui-perancangan-sistem-informasi-berbasis-web-di-pt-qwords-company-international.html>

