

# **ANALISIS SISTEM REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN PADA PT. BANK PEKREDITAN RAKYAT (BPR) GAWI SABUMI MANDARSARI BANJARBARU**

**Dewi Agustriani<sup>1)</sup>, Akhmad Samhudi<sup>2)</sup>, Farida Yulianti<sup>3)</sup>**

Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad  
Al-Banjari, 18.31.0512

Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad  
Al-Banjari, 19590706 199103 1 002

Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad  
Al-banjari, 1121076901

email : [dewiagustriani12@gmail.com/088242040748](mailto:dewiagustriani12@gmail.com/088242040748)

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) bagaimana sistem Rekrutmen karyawan yang dilakukan di PT Bank Pekreditan Rakyat (BPR) Gawi Sabumi Mandarsari, (2) Proses seleksi yang dilakukan di PT Bank Pekreditan Rakyat (BPR) Gawi Sabumi Mandarsari, (3) Sistem Rekrutmen dan seleksi yang seharusnya dilakukan PT Bank Pekreditan Rakyat (BPR) Gawi Sabumi Mandarsari.

Penelitian menggunakan metode deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif, untuk mendeskripsikan Sistem Rekrutmen dan Seleksi karyawan pada PT Bank Pekreditan Rakyat (BPR) Gawi Sabumi Mandarsari. Data dikumpulkan dengan cara wawancara, observasi, dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan sistem 1) Rekrutmen pada PT Bank Pekreditan Rakyat (BPR) Gawi Sabumi Mandarsari memakai metode terbuka artinya pemberitahuan adanya perekrutan karyawan diinformasikan secara luas seperti melalui soisal media dan juga melalui media massa lainnya tidak hanya internal diantara karyawan yang sudah bekerja diperusahaan. Proses 2) Seleksi dimulai dengan penerimaan surat lamaran kemudian menyeleksi surat- surat lamaran dan tes wawancara. Penerimaan surat lamaran ini apabila pengumuman tentang lowongan pekerjaan telah dipasang.

**Kata Kunci : Rekrutmen, Seleksi dan Karyawan**

---

## **ABSTRACT**

*This study aims to examine (1) how the employee recruitment system is carried out at PT Bank Pekreditan Rakyat (BPR) Gawi Sabumi Mandarsari, (2) the selection process is carried out at PT Bank Pekreditan Rakyat (BPR) Gawi Sabumi Mandarsari, (3) Recruitment System and the selection that should be made by PT Bank Pekreditan Rakyat (BPR) Gawi Sabumi Mandarsari.*

*he study used a descriptive method using a qualitative approach, to describe the Recruitment and Selection System for employees at PT Bank Pekreditan Rakyat (BPR) Gawi Sabumi Mandarsari. Data were collected by means of interviews, observation, documentation.*

*The results show that the 1) Recruitment system at PT Bank Pekreditan Rakyat (BPR) Gawi Sabumi Mandarsari uses an open method, meaning that notification of employee recruitment is widely informed such as through social media and also through other mass media, not only internally among employees who are already working in the company. Process 2) Selection begins*

*with receiving application letters then selecting application letters and interview tests. Acceptance of this application letter when announcements about job vacancies have been posted.*

**Keywords : *Recruitmen, Selection and Employee***

## **PENDAHULUAN**

Setiap perusahaan baik itu perusahaan manufaktur ataupun perusahaan jasa dalam melakukan kegiatan usahanya sehari-hari, pastinya memiliki tujuan agar mendapatkan keuntungan yang tinggi dari tahun ketahun. Hal yang penting dalam memastikan kesuksesan dalam perusahaan adalah sistem rekrutmen dan seleksi karyawan, karena karyawan merupakan hal yang paling berarti di suatu perusahaan, oleh karena itu karyawan merupakan sumber daya manusia yang harus tetap dijaga, dipertahankan dan ditingkatkan lagi keunggulannya.

Perusahaan yang menjadi fokus disini adalah PT. Bank Perkereditan Rakyat (BPR) Gawi Sabumi Mandarsari Banjarbaru. Perusahaan ini adalah perusahaan perbankan yang fokus bergerak untuk mengembangkan ekonomi. Maka perusahaan tentunya harus memiliki sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang tinggi agar menghasilkan kinerja yang baik. Oleh sebab itu perusahaan patut memperhatikan sistem seleksi dan rekrutmen secara teliti agar perusahaan dapat mengoperasikan kegiatannya dengan optimal. Dalam penerimaan karyawan diperusahaan perlu adanya suatu analisis sistem rekrutmen dan seleksi yang cocok dengan kemampuannya dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan adalah salah satu jenis penelitian deskriptif yaitu salah satu jenis penelitian yang tujuannya untuk menyajikan gambaran lengkap mengenai setting sosial atau dimaksudkan untuk eksplorasi dan klarifikasi mengenai fenomena atau kenyataan sosial, tujuan dari penelitian deskriptif adalah menghasilkan gambaran akurat tentang sebuah kelompok.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **4.1 Hasil penelitian**

1. Sistem Rekrutmen Pada PT. Bank Pekreditan Rakyat (BPR) Gawi Sabumi Mandarsari (GSM) sebagai berikut :

- 1) Media Rekrutmen

1. Eksternal (Media Sosial)

Media sosial merupakan cara tercepat dalam penyebaran informasi dan memiliki jangkauan yang cukup luas agar dapat menemukan calon pelamar yang sesuai harapan perusahaan dan berkualitas tinggi. Media sosial yang digunakan dalam perekrutan karyawan pada PT Bank Pekreditan rakyat (BPR) Gawi Sabumi Mandarsari (GSM) yaitu diantaranya melalui Instagram, Wa , Email dan iklan lain melalui media sosial lainnya.

2. Internal

Melalui informasi internal dari karyawan yang sudah bekerja di perusahaan kepada orang luar PT Bank Pekreditan rakyat (BPR) Gawi Sabumi Mandarsari (GSM) dapat memudahkan menemukan calon karyawan yang sesuai

dengan kebutuhan perusahaan karena melalui informasi internal dapat membantu pelamar untuk memahami mengenai kebutuhan perusahaan yang diinginkan.

2.) Penerimaan Surat-surat Lamaran

Apabila informasi mengenai dibukanya lowongan pekerjaan di PT Bank Pekreditan rakyat (BPR) Gawi Sabumi Mandarsari (GSM) Maka, pihak perusahaan akan melakukan penerimaan surat lamaran pekerjaan oleh pelamar.

2. Proses Seleksi Karyawan pada PT Bank Pekreditan Rakyat (Bpr) Gawi Sabumi Mandarsari (GSM)

1. Seleksi surat-surat lamaran

Adapun kualifikasi umum yang ada di PT Bank Pekreditan rakyat (BPR) Gawi Sabumi Mandarsari (GSM) , ialah sebagai berikut :

- 1.) Surat Lamaran pekerjaan
- 2.) Daftar Riwayat Hidup
- 3.) Foto copy ijazah
- 4.) Foto copy KTP/SIM
- 5.) Foto copy referensi/ surat pengalaman kerja yang dimiliki
- 6.) Pas foto 4x6 ( 1 Lembar)
- 7.) Pendidikan terakhir minimal S1

2. Wawancara

Wawancara biasanya dilakukan untuk melihat kesiapan calon karyawan untuk dapat bekerja sebagai karyawan di PT Bank Pekreditan Rakyat (BPR) Gawi Sabumi Mandarsari (GSM)

3. Analisis sistem Rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT. Bank Pekreditan rakyat (BPR) Gawi Sabumi Mandarsari (GSM)

1.) Rekrutmen Karyawan

Rekrutmen pada hakikatnya adalah merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan. Hasilnya merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih sesuai dengan kebijakan perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa Rekrutmen adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan perusahaan. Dalam pelaksanaan rekrutmen tentunya harus melakukan perencanaan SDM agar calon karyawan yang berkualitas dan sesuai kebutuhan dapat mengikuti tahap seleksi perusahaan.

Adapun uraian dari proses Rekrutmen adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan Rekrutmen
2. Analisis Kebutuhan
3. Penentuan Biaya Administrasi dan Waktu dalam penarikan

Prosedur penerimaan karyawan di PT Bank Pekreditan Rakyat(BPR) Gawi Sabumi Mandarsari adalah sebagai berikut :

1. Pengajuan surat lamaran pekerjaan dengan kelengkapan administrasi atau lampiran-lampiran yang diperlukan berupa :

- 1.) Surat lamaran pekerjaan
- 2.) Daftar Riwayat Hidup
- 3.) Foto copy ijazah
- 4.) Foto copy KTP/SIM
- 5.) Foto copy referensi/ surat pengalaman kerja yang dimiliki
- 6.) Pas foto 4x6 (1 Lembar)
- 7.) Pendidikan Terakhir Minimal S1

2. Selanjutnya dilakukan Seleksi berkas dan administrasi
3. Melakukan tes wawancara
4. Memutuskan lolos seleksi atau tidak

1.) Penetapan kualifikasi calon karyawan

Syarat yang menjadi kualifikasi yang ditetapkan perusahaan PT. Bank Pekreditan Rakyat (BPR) Gawi Sabumi Mandarsari (GSM) adalah yaitu :

1. Pria/ wanita usia min 18-25 tahun
2. Pendidikan minimal S1
3. Bisa mengoperasikan komputer
4. Mampu bekerja secara individu maupun dalam team
5. Jujur & Ramah
6. Mampu membuat serta menganalisa laporan keuangan
7. Multi tasking dan memiliki motivasi yang tinggi
8. Mampu berkomunikasi dengan baik
9. Memiliki kendaraan sendiri

2.) Pelaksanaan Rekrutmen

Pelaksanaan rekrutmen dilakukan jika perusahaan membutuhkan karyawan atau bila ada kekosongan staf maka akan dilaksanakan perekrutan karyawan baru. Dalam pelaksanaan rekrutmen calon karyawan ada 2 (dua) kegiatan yang dilakukan yaitu:

1. Penyebaran penerimaan Rekrutmen  
Biasanya penyebaran penerimaan rekrutmen di PT Bank Pekreditan Rakyat(BPR) Gawi Sabumi Mandarsari (GSM) dilakukan dengan cara penyebaran informasi Eksternal dan informasi Internal.
2. Penerimaan surat Lamaran karyawan  
Setelah informasi perekrutan karyawan di perusahaan telah tersebar ke masyarakat, maka para calon pelamar yang mengetahui akan memasukan surat lamaran karyawan ke PT. Bank Pekreditan rakyat (BPR) Gawi Sabumi Mandarsari (GSM).

2.) Seleksi

Tahap selanjutnya dalam proses Rekrutmen adalah seleksi. Dalam melakukan tahap seleksi untuk memilih calon karyawan yang sudah melamar ke PT Bank Pekreditan Rakyat (BPR) Gawi Sabumi Mandarsari (GSM) untuk menenmpatai jabatan tertentu. Tujuan tahapan seleksi adalah untuk menemukan calon karyawan yang berpotensi dan berkualitas.

Dalam proses seleksi tentunya memiliki proses tersendiri diantaranya :

1.) Persiapan seleksi

Pada persiapan seleksi harus dipersiapkan secara detail mengenai apa saja kegiatan yang telah disiapkan oleh tim seleksi seperti menyiapkan tahap penilaian, persiapan tempat dan waktu seleksi.

2.) Pelaksana Seleksi

Pelaksanaan seleksi guna penerimaan calon karyawan baru diperusahaan tentunya memiliki beberapa tahapan diantaranya :

1. Seleksi Administrasi
2. Wawancara
3. Keputusan akhir seleksi

4.2 Pembahasan

1. Sistem Rekrutmen karyawan pada PT. Bank Pekreditan rakyat (BPR) Gawi Sabumi Mandarsrai (GSM)

Rekrutmen adalah proses yang paling awal di perusahaan untuk menemukan SDM yang sesuai dengan kualifikasi perusahaan. Demi menemukan SDM yang berkualitas dan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan pastinya akan membawa dampak yang baik terhadap karyawan nantinya. Bila SDM tidak

dipersiapkan secara mendetail kemungkinan akan mendapatkan sDm yang tidak berkualitas atau biasa saja yang tidak sesuai dengan kualifikasi di perusahaan. Proses Rekrutmen yang dilakukan di PT Bank Pekreditan rakyat (BPR) Gawi Sabumi Mandarsari (GSM) menggunakan metode terbuka dalam pelaksanaan proses perekrutan yaitu dengan menggunakan media sosial seperti Instagram, Email dan Wa.

2. Proses seleksi pada PT. Bank Pekreditan rakyat (BPR) Gawi Sabumi Mandarsari (GSM)  
Syarat seleksi yang ditetapkan oleh PT Bank Pekreditan Rakyat (BPR) Gawi Sabumi Mandarsari (GSM) yang dijadikan bahan pertimbangan diantaranya yaitu, minimal pendidikan terakhir S1, umur maksimal 25 tahun, Multi tasking dan memiliki motivasi yang tinggi dan yang terpenting adalah jujur & ramah. Berdasarkan pernyataan tersebut bahwa PT Bank Pekreditan Rakyat (BPR) Gawi Sabumi Mandarsari (GSM) menjalankan beberapa persyaratan tertentu untuk bisa lolos dalam sistem seleksi. Artinya, PT Bank Pekreditan Rakyat (BPR) Gawi Sabumi Mandarsari (GSM) pasti telah mendiskusikan pada saat penyeleksian calon karyawan yang memiliki potensi dan kinerja yang baik untuk nanti dapat bekerja diperusahaan.

3. Sistem Rekrutmen dan seleksi yang seharusnya dilakukan PT. Bank Pekreditan rakyat (BPR) Gawi Sabumi Mandarsari (GSM)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Suryati, SE mengatakan bahwa dalam sistem rekrutmen dan seleksi yang diterapkan di PT Bank Pekreditan Rakyat (BPR) Gawi Sabumi Mandarsari (GSM) masih melakukan proses seleksi yang sederhana yaitu dengan seleksi surat lamaran dan administrasi saja, jika memenuhi syarat atau kualifikasi dari perusahaan maka akan dipanggil untuk seleksi selanjutnya yaitu wawancara langsung oleh Direktur PT Bank Pekreditan Rakyat (BPR) Gawi Sabumi Mandarsari (GSM) yaitu Ibu Suryati, SE. Jika memenuhi syarat dan lulus seleksi wawancara kemudian akan diinfokan kembali apakah akan lolos atau tidak.

Seharusnya sistem rekrutmen dan seleksi karyawan yang diterapkan di PT Bank Pekreditan Rakyat (BPR) Gawi Sabumi Mandarsari (GSM) Tidak hanya melakukan wawancara langsung dengan Direktur perusahaan saja tapi bisa juga melakukan tes seleksi sesuai dengan sistem merit yaitu penarikan tenaga kerja berdasarkan kemampuan, kecakapan, bakat, keterampilan yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Indikator pelaksanaan aturan sistem merit terkait dengan perekrutan yaitu :

- 1.) Pelaksanaan perencanaan yang tertata dan teratur yang dilakukan melakukan teknik merekrut yang kreatif dan inovatif
- 2.) Setiap calon seleksi ikut berperan serta harus memiliki tanggung jawab dan dijelaskan dengan baik.
- 3.) Pelaksanaan sistem rekrutmen mengaitkan peserta yang memiliki kemampuan dan menjadi sumber yang sesuai dalam pelaksanaan rekrutmen
- 4.) Setiap calon seleksi diberi perlakuan yang adil
- 5.) Perekrutan dilaksanakan pada pengetahuan, kemampuan dan keahlian berdasarkan persaingan yang terbuka dan adil terhadap segala orang untuk mendapatkan kesetaraan pada kesempatan yang ada
- 6.) Pelaksanaan prosedur pada seleksi dapat dilaksanakan guna menegaskan calon yang memiliki kemampuan dan tepat dalam memperoleh posisi dipekerjaan yang sesuai kemampuannya
- 7.) Staf yang diterima patut terlindungi dari berbagai sikap spesial karena suatu hal atau adanya sikap pembohongan untuk tujuan tertentu.

Sedangkan langkah-langkah dalam seleksi seharusnya :

1. Seleksi surat-surat lamaran
2. Pengisian blanko lamaran
3. Pemeriksaan referensi

4. Wawancara
5. Tes penerimaan
6. Tes psikolog
7. Tes kesehatan
8. Wawancara akhir atasan langsung
9. Memutuskan diterima atau ditolak
10. Penempatan karyawan yang sesuai.

## **PENUTUP**

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai sistem rekrutmen dan seleksi, peneliti mengajukan saran dari permasalahan yang dapat dijadikan pertimbangan bagi perusahaan dalam kebijakannya.

1. Dalam proses sistem rekrutmen harus menggunakan standarisasi perekrutan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya sehingga tidak terjadi salah pilih karyawan yang dapat menghambat aktivitas dan program kerja perusahaan. dan juga mungkin perusahaan dapat melakukan juga metode tertutup dalam perekrutan karyawan baru agar karyawan yang sudah ada dilingkungan internal dapat mengembangkan potensinya dengan kenaikan jabatan.
2. Terkait seleksi, perusahaan seharusnya mengevaluasi proses seleksi yang ditetapkan perusahaan. dengan melakukan evaluasi maka perusahaan mampu menyesuaikan apa saja kriteria yang dibutuhkan karyawan. Kemudian dalam menyeleksi calon karyawan baru seharusnya tidak hanya melakukan seleksi wawancara saja oleh direktur tapi juga melakukan langkah-langkah seleksi yang seharusnya yaitu :
  1. Seleksi surat-surat lamaran
  2. Pengisian blanko lamaran
  3. Pemeriksaan referensi
  4. Wawancara
  5. Tes penerimaan
  6. Tes psikologi
  7. Tes kesehatan
  8. Wawancara akhir atasan langsung
  9. Memutuskan diterima atau ditolak
  10. Penempatan karyawan yang sesuai.

## **REFERENSI**

### **Buku**

- Handoko, T. Hani (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPF. Yogyakarta.
- Hardiansyah dan Haris. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Selamba Humanika.
- Hasibuan, Malayu S. P., (2012) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Jurdi, Fatahullah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: PT Raja Grafindo Persada
- Kaswan. (2012). *Manajemen sumber daya manusia, Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Cetakan pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Moleong dan J Lexy. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Prastowo dan Andi. (2011). *Metode penelitian Kualitatif Dalam Prespektif Rancangan Penelitian*. Cetakan. Pertama. Ar-ruz Media. Jogjakarta.

Schuler, Randal S & Susan E. Jackson, *Strategic Theory Reseach*  
Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasai Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT Refika Aditama.  
Soekidjo Notoamodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta : penerbit PT. Rineka Cipta )  
Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta,2017)  
Verthizal, Rivai. 2018. *Manajemen sumber daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.  
Zainal, V. R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia unuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

### **Jurnal**

Ahmad Alfian R,R, (2019) Prosedur Deposito Berjangka Di PD. BPR Bank Daerah Lamongan  
Ahmad sofian (2018) Proses rekrutmen dan seleksi karyawan PT. Komite Nasional Keselamatan untuk instalasi Listrik (konsul) Area Malang. UIN Maulana Malik Ibrahim Malang  
Ayu Risqiani, (2020). Analisis Sistem Rekrutmen dan seleksi karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Mitra Dhuafa (KOMIDA) Cabang Martapura  
Chandra Syatreya Kartika, (2014). Analisis Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Karyawan Pada PT. Arta Boga Cemerlang Surabaya  
Lisa Nurmaya, (2021), Implementasi sistem merit dalam Rekrutmen ASN di Kabupaten Kampar  
Sofiyana Laylia Ludfi, (2015), Analisis Rekrutmen Karyawan di PT TOHA Putra Semarang  
Sri Rahayu. R, (2019), Analisis Sistem Rekrutmen Dan Penempatan Karyawan Pada Koperasi PT. Kimia Farma Apotik Makassar.UIN Alaudin Makasar.