

**REKRUTMEN KARYAWAN PADA
PT. BANK TABUNGAN NEGARA (Persero) Tbk Cabang Padang**

TUGAS AKHIR

*Diajukan kepada Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi Manajemen
(DIII) sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Ahli Madya*



Oleh

FEGA LAJUA BIERNA

58137 / 2010

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PERDAGANGAN DIPLOMA III

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI PADANG

2014

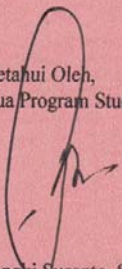
PERSETUJUAN TUGAS AKHIR

REKRUTMEN KARYAWAN PADA
PT BANK TABUNGAN NEGARA (Persero) Tbk CABANG PADANG


Nama : Fega Lajua Bierna
NIM/BP : 58137/2010
Program Studi : Manajemen Perdagangan (DIII)
Fakultas : Ekonomi

Padang, Februari 2014

Diketahui Oleh,
Ketua Program Studi Diploma III


Perengki Susanto, SE, M.Sc
NIP. 19810404 200501 1002

Disetujui Oleh,
Pembimbing Tugas Akhir


Rini Sarianti, SE, M.Si
NIP. 19650306 199001 2 001

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

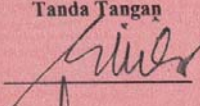
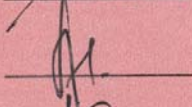
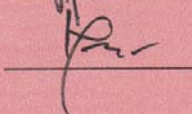
**REKRUTMEN KARYAWAN PADA
PT BANK TABUNGAN NEGARA (Persero) Tbk CABANG PADANG**

Nama : Fega Lajua Bierna
NIM : 58137/2010
Program Studi : Manajemen Perdagangan (DIII)
Fakultas : Ekonomi

Dinyatakan Lulus Setelah Diuji di Depan Tim Penguji Tugas Akhir Program
Studi Manajemen perdagangan (DIII) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri
Padang

Padang, Februari 2014

Tim penguji

	Nama	Tanda Tangan
Ketua	Rini Sarianti, SE, M.Si	
Anggota	Erni Masdupi, SE, M.Si.Ph.D	
Anggota	Hendri Andi Mesta, SE, MM, Ak	

ABSTRAK

**Fega Lajua Bierna : Rekrutmen Karyawan Pada PT. Bank Tabungan
Negara (Persero) Tbk Cabang Padang**

Pembimbing : Rini Sarianti, SE, M.Si

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana rekrutmen karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Padang dan juga untuk mengetahui bagaimana proses perekrutan karyawan dan hambatan/kendala yang dihadapi dalam proses perekrutan karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian terapan yang berupa observasi. Penulis mengumpulkan data dengan melakukan wawancara dan mengambil data langsung ke perusahaan. Berdasarkan hasil observasi yang diperoleh tersebut, peneliti dapat memberikan kesimpulan tentang rekrutmen karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Padang.

Berdasarkan hasil observasi diperoleh bahwa rekrutmen karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Padang bersumber dari internal dan eksternal, dimana sumber internal berasal dari anak perusahaan itu tersebut sedangkan sumber eksternal berasal dari luar anak perusahaan/umum.

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Laporan Tugas Akhir ini dengan judul “Rekrutmen Karyawan Pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Padang”, yang mana merupakan salah satu syarat untuk dapat menyelesaikan Program Studi Diploma III (DIII) pada Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen Perdagangan Universitas Negeri Padang.

Dalam penulisan Tugas Akhir ini, penulis menyadari bahwa tanpa bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, penulis belum tentu dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada Ibu Rini Sarianti, SE, M.Si, selaku pembimbing yang telah mengarahkan dan memberikan masukan yang sangat membantu penulis dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.

Rasa hormat dan terima kasih yang tulus juga penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Yunia Wardi, Drs, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

2. Bapak Perengki Susanto, SE, M.Sc, selaku Ketua Program Studi Diploma III Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
3. Ibu Rini Sarianti, SE, M.Si, selaku pembimbing dalam menyelesaikan Tugas Akhir.
4. Bapak dan Ibu dosen Jurusan Manajemen Prodi Diploma III, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat dan pengalaman yang sangat berharga bagi penulis.
5. Seluruh karyawan/karyawati PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Padang atas kerjasamanya demi kelancaran Tugas Akhir ini.
6. Kedua Orang tua dan keluarga yang selalu mendoakan dan memberikan motivasi dalam penulisan Tugas Akhir ini.
7. Seterusnya kepada semua pihak yang terlibat dan membantu penulis demi kelancaran penulisan tugas akhir ini.

Penulis sangat menyadari bahwa penulisan tugas akhir ini masih membutuhkan penyempurnaan, untuk itu penulis sangat mengharapkan saran serta kritik yang bersifat membangun guna kesempurnaan tugas akhir ini.

Akhirnya penulis berharap agar tugas akhir ini dapat memberikan sumbangan pemikiran dan informasi yang bermanfaat bagi rekan-rekan mahasiswa serta para pembaca pada umumnya.

Penulis,

Fega Lajua Bierna

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penulisan	4
D. Manfaat Penulisan	4
BAB II TINJAUAN PUSATAKA	6
A. Pengertian Rekrutmen	6
B. Tujuan dan Filosofi Rekrutmen	7
C. Prinsip-prinsip Rekrutmen	10
D. Proses Rekrutmen	11
E. Hambatan Rekrutmen	12
F. Sumber Rekrutmen	15
G. Evaluasi Rekrutmen	21
BAB III PENDEKATAN PENELITIAN	
A. Bentuk Penelitian	23
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	23

C. Rancangan Penelitian	23
BAB IV PEMBAHASAN	27
A. Profil Perusahaan	27
B. Pembahasan	40
BAB V PENUTUP	56
A. Kesimpulan	56
B. Saran	57
DAFTAR PUSTAKA	58
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Proses Rekrutmen	10
---------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Struktur Organisasi PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk

Lampiran 2 Surat Permohonan Observasi

Lampiran 3 Surat Balasan Observasi dari Perusahaan

Lampiran 4 Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu kegiatan yang paling penting dalam manajemen sumber daya manusia ialah kegiatan untuk mendapatkan orang-orang yang tepat pada jabatan yang tepat bagi perusahaan. Seiring dengan berkembangnya pola pikir seseorang maka suatu perusahaan benar-benar memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan berpotensi. Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan berpotensi tentu saja tujuan organisasi tidak akan tercapai. Untuk itu dalam mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien maka diperlukan karyawan yang cakap dan terampil serta kualitas dan kuantitasnya sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Setiap perusahaan perlu memperhatikan dengan serius proses rekrutmen karyawan (*recruitment*) yang dilakukan, karena proses ini menyangkut beberapa hal yang cukup rumit, antara lain berkenaan dengan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi yang didasarkan kepada analisis pekerjaan (*job analysis*), uraian pekerjaan (*job description*), spesifikasi kerja (*job specification*), persyaratan pekerjaan (*job enlargement*), penyederhanaan pekerjaan (*work simplification*) dan berbagai kegiatan lainnya yang saling berhubungan dan terkait satu sama lainnya sebagai satu proses.

Salah satu aktivitas dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah rekrutmen. Rekrutmen adalah proses menghasilkan satu kelompok pelamar yang memenuhi syarat untuk pekerjaan-pekerjaan yang organisasional, Malthis dan Jackson (2006:227). Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai “*the right man on the right place*” (orang yang tepat pada jabatan yang tepat), dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manager dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya.

Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat para pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Maka dari itulah alasan dari suatu perusahaan mengadakan rekrutmen.

Sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa keuangan perbankan, PT Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Padang membutuhkan karyawan yang berkualitas, profesional, mampu dan optimal dalam mengaktualisasikan kemampuan diri untuk mendukung pelaksanaan tugas dalam organisasi dan lapangan pembangunan pada era globalisasi teknologi ini dan tentunya era tersebut akan menemukan tantangan dan hambatan yang sangat kompleks. Dalam hal ini PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Padang mengalami kendala dalam proses perekrutan sdm, yaitu standar kualitas pelamar masih rendah dari jumlah pelamar itu sendiri yang ditargetkan oleh perusahaan. Sedangkan pada tahun 2013 PT Bank Tabungan

Negara (Persero) Tbk Cabang Padang sudah melakukan 4 kali rekrutmen karyawan, sehingga dapat menimbulkan kerugian materil pada rekrutmen.

Berikut data jumlah pelamar karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Padang.

Tabel 1

Jumlah Pelamar PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Padang

Tahun	Jumlah Pelamar	Lulus Seleksi	Pendidikan
2013	300orang	7orang	Min. D1

Sumber : PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Padang Tahun 2013

Dari jumlah pelamar 300 orang yang lulus seleksi hanya 7 orang dengan pendidikan minimal D1. Dikarenakan banyak jumlah pelamar yang kurang memenuhi standar kualitas perusahaan, sebab perusahaan ini memiliki dua kriteria yang paling utama diantara beberapa kriteria yang diminta yaitu keterampilan dan penampilan. Tetapi banyak diantara jumlah pelamar yang kurang memenuhi kriteria tersebut, contohnya saja ada sebagian pelamar yang memiliki keterampilan yang bagus tetapi penampilannya kurang menarik dan ada lagi sebagian pelamar memiliki penampilan yang menarik tetapi keterampilan yang kurang.

Berdasarkan hal tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk membahas masalah yang menyangkut tentang rekrutmen karyawan yang nantinya di tuangkan dalam judul **“Rekrutmen Karyawan Pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Padang”**.

B. Rumusan Masalah

Mengingat luasnya ruang lingkup dari pengadaan karyawan, maka penulis lebih memfokuskan penelitian ini pada perekrutan karyawan. Untuk itu penulis ingin mengemukakan beberapa permasalahan yang ditemui dalam melakukan perekrutan karyawan :

1. Bagaimana proses perekrutan karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Padang?
2. Apa saja hambatan/kendala yang dihadapi dalam proses perekrutan karyawan?

C. Tujuan Penulisan

Adapun tujuan dari penulisan Tugas Akhir ini adalah :

1. Untuk mengetahui proses perekrutan karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Padang.
2. Untuk mengetahui hambatan/kendala yang dihadapi dalam proses perekrutan karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Sebagai persyaratan untuk mendapatkan gelar ahli madya serta untuk menambah pengetahuan penulis tentang aktivitas dan prosedur yang berhubungan dengan rekrutmen karyawan secara langsung pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Padang dan juga mengetahui pelaksanaan proses rekrutmen karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Dapat menjadi masukan dalam meningkatkan kinerja perusahaan di masa yang akan datang dan sebagai input bagi perusahaan dalam meningkatkan rekrutmen karyawan.

3. Bagi Pembaca

Menjadi acuan bagi para pembaca guna memperluas wawasan dan dapat menjadi referensi tambahan bagi para penulis yang akan meneliti mengenai rekrutmen karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Persyaratan rekrutmen karyawan untuk jabatan yang diminta pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Padang semuanya sama, yang membedakan cuma untuk sekretaris saja.
2. Pada analisis jabatan juga terdapat dua macam jenis jabatan lagi yaitu deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan.
3. Kriteria dari pelamar yang diutamakan adalah keterampilan dan penampilan.
4. Rekrutmen karyawan bersumber dari dalam dan luar perusahaan. Dari luar perusahaan dengan adanya pengumuman atau iklan sedangkan dari dalam perusahaan adalah karyawan atau anak perusahaan itu sendiri.
5. Jumlah calon pelamar pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Padang sebanyak 300 orang.
6. Masalah yang dihadapi dalam proses rekrutmen karyawan adalah standar kualifikasi pelamar masih rendah dan tidak sesuai dengan yang ditargetkan oleh perusahaan.

B. Saran

Berdasarkan observasi yang telah penulis lakukan di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Padang dalam perekrutan karyawan, maka penulis menyarankan dalam proses perekrutan karyawan di PT Bank Tabungan Negara

(Persero) Tbk Cabang Padang seharusnya tidak memasang target yang tinggi, sehingga kualifikasi dari calon pelamar meningkat dan sesuai target tanpa harus mengulang rekrutmen yang dapat menimbulkan kerugian materi dan proses rekrutmen tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Jackson, John H dan Mathis.(2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat
- Wright, Patrick M dkk.(2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Edisi Keenam. Jakarta: Salemba Empat
- Coulter, Mary dan Robbins.(2010). *Manajemen*.Edisi Kesepuluh. Jakarta: Erlangga
- Sagala, Ella Jauvani dan Rivai.(2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*.Jakarta: Rajawali Pers
- Nazir, Moh Ph. d. (2009).*Metode Penelitian*. Edisi KelimaJakarta: Ghalia Indonesia
- Priansa, Juni Donni dan Suwatno.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan bisnis*.Bandung: Alfabeta
- Marwansyah.(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta
- Jackson, John H dan Mathis.(2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Edisi Sepuluh. Jakarta: Salemba Empat
- Mondy, R. Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Edisi Sepuluh. Jakarta: Erlangga