

**PENTINGNYA PROSES PEREKRUTAN KARYAWAN  
PADA PT. BANK MANDIRI (PERSERO) Tbk  
AREA MANADO**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Sains Terapan (SST)  
Pada Program Study Manajemen Bisnis*

**Oleh**

**FRANSISCA AMELIA ROMPAS  
NIM : 14 053 115**



**POLITEKNIK NEGERI MANADO  
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS**

**2018**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK .....	ii
ABSTRACT .....	iii
MOTTO .....	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	v
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN .....	vi
LEMBAR KEASLIAN TULISAN .....	vii
BIOGRAFI.....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
<b>BAB I     PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	5
1.3 Fokus dan Sub Fokus Penelitian .....	6
1.4 Rumusan Masalah .....	6
1.5 Tujuan dan Manfaat .....	7
<b>BAB II    KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS .....</b>	<b>9</b>
2.1 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.2 Konsep Rekrutmen .....	9
2.2.1 Pengertian Rekrutmen.....	9
2.2.2 Proses Rekrutmen .....	11
2.2.3 Prinsip-prinsip Rekrutmen .....	12
2.2.4 Sumber-sumber Rekrutmen .....	13
2.2.5 Kendala-kendala dalam Proses Rekrutmen.....	17
2.4 Kerangka Teoritik .....	19
2.5 Hasil Penelitian Terdahulu .....	21
2.6 Alur Pikir.....	24

<b>BAB III</b>	<b>METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>26</b>
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian .....	26
3.2	Latar Penelitian .....	26
3.3	Metode dan Jenis Penelitian.....	27
3.3.1	Metode Penelitan .....	27
3.3.2	Jenis Penelitian .....	27
3.4	Subjek Penelitian .....	28
3.5	Sumber data dan Prosedur Pengumpulan Data .....	29
3.5.1	Sumber Data.....	29
3.5.2	Prosedur Pengumpulan Data .....	30
3.6	Prosedur Analisis Data.....	32
3.6.1	Reduksi Data .....	33
3.6.2	Penyajian Data .....	33
3.6.3	Verifikasi .....	34
3.7	Pemeriksaan Keabsahan Data .....	34
3.7.1	Uji Kredibilitas.....	34
3.7.2	Uji Transferabilitas.....	36
3.7.3	Uji Dependabilitas.....	37
3.7.4	Uji Konfirmabilitas .....	37
<b>BAB IV</b>	<b>GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN .....</b>	<b>38</b>
4.1	Sejarah Perusahaan .....	38
4.1.1	Pra-penggabungan .....	38
4.1.2	Pasca Penggabungan .....	40
4.2	Slogan Perusahaan .....	42
4.3	Visi dan Misi Perusahaan .....	42
4.4	Sumber Daya Manusia .....	44
4.5	Produk Perusahaan .....	45
4.6	Gambaran Umum Area Manado .....	46
4.7	Struktur Organisasi Perusahaan .....	48
4.8	Deskripsi Kerja .....	49

<b>BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>70</b>
5.1 Hasil Temuan Penelitian .....	70
5.1.1 Temuan Penelitian Mengenai Perekrutan .....	70
5.2 Pembahasan Temuan Penelitian .....	75
<b>BAB VI PENUTUP .....</b>	<b>80</b>
6.1 Kesimpulan.....	80
6.2 Saran .....	80
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>82</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>84</b>

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Di era perdagangan bebas sekarang ini semua organisasi dituntut untuk dapat meningkatkan sumber daya manusia yang proaktif terhadap perubahan yang terjadi. Dalam hal ini Indonesia merupakan salah satu Negara berkembang yang harus siap untuk menghadapi era globalisasi menjadi sebuah peluang atau kesempatan dan bukan dijadikan suatu ancaman. Perusahaan-perusahaan di Indonesia harus mempersiapkan diri untuk menghadapinya. Persaingan disegala bidang usaha semakin ketat membuat organisasi suatu perusahaan meningkatkan kemampuannya serta keunggulannya. Organisasi yang mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan mampu bersaing adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan keahlian.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama untuk berjalannya kelangsungan suatu perusahaan. Keberhasilan perusahaan tergantung pada organisasi yang ada pada perusahaan. Sumber daya manusia sangat berhubungan erat dengan karyawan yang mempunyai tujuan mendapatkan dan mengembangkan tenaga kerja yang lebih berkualitas. Fungsi dari sumber daya manusia sendiri mempunyai kegiatan seperti penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang tidak efektif dan efisien akan menghambat suatu tujuan organisasi perusahaan. Adanya manajemen yang baik akan dapat mempermudah mendapatkan karyawan yang dibutuhkan sesuai dengan keinginan perusahaan. Hal tersebut dimaksudkan agar para karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam perusahaan yang ditempati.

Untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas maka setiap perusahaan menjalankan sistem perekrutan calon karyawan yang tepat. Sekarang ini persaingan dalam mendapatkan pekerjaan semakin ketat, lapangan kerja yang tersedia semakin sedikit dan banyaknya orang membutuhkan pekerjaan. Proses perekrutan karyawan dalam perusahaan harus sangat ketat dan selektif untuk calon karyawan baru.

Mengingat proses perekrutan karyawan bagi perusahaan sangat penting untuk mendukung kesuksesan perusahaan dalam pencapaian tujuan. Dengan adanya proses perekrutan karyawan yang selektif akan memberi nilai dari perusahaan. Kualitas perusahaan juga akan meningkat lebih baik dengan karyawan yang kompeten dan berkualitas.

Menurut Hasibuan *dalam* Subekhi dan Jauhar (2012:39), menyebutkan ada beberapa fungsi manajemen antara lain fungsi perencanaan, fungsi pengorganisasian, fungsi pengarahan, fungsi pengendalian, fungsi pengadaan, fungsi pengembangan, fungsi kompensasi, fungsi pengintegritasian, fungsi pemeliharaan, fungsi kedisiplinan dan fungsi pemberhentian.

Dari fungsi-fungsi tersebut di atas, fungsi pengadaan dalam suatu organisasi sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Fungsi pengadaan adalah proses rekrutmen, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

Menurut Hriandja *dalam* Subekhi dan Jauhar (2012:39), Rekrutmen diartikan sebagai proses penarikan sejumlah calon yang berpotensi untuk diseleksi menjadi karyawan. Proses ini dilakukan dengan mendorong atau merangsang

calon yang mempunyai potensi untuk mengajukan lamaran dan berakhir dengan didaptkannya sejumlah calon. Jadi, sasaran akhir dan keberhasilan suatu proses penarikan diukur dengan didaptkannya calon yang sangat baik dan ketidakberhasilan perekrutan berarti tidak didaptkannya calon yang paling berpotensi. Beberapa jumlah pelamar yang didapat sehingga dikatakan proses itu berhasil adalah sangat relatif, yang jelas lebih baik bila jumlahnya lebih banyak dibandingkan dengan jabatan yang kosong, karena bilamana semakin banyak pelamar berarti dapat dilakukan seleksi yang teliti.

Selanjutnya rekrutmen menurut Rachmawati (2007:84), merupakan proses mencari, menemukan dan menarik para calon karyawan untuk dipekerjakan dalam dan oleh organisasi. Rekrutmen juga merupakan serangkaian kegiatan mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Adapun tujuan rekrutmen adalah untuk memenuhi penawaran sebanyak mungkin dari calon-calon karyawan sehingga organisasi memiliki peluang yang lebih besar untuk menentukan pilihan terhadap calon pelamar yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi. Terlebih bila mengingat sumber daya manusia sangat terbatas, dimana hanya sedikit jumlah karyawan yang tersedia sedangkan banyak organisasi yang membutuhkan tenaga kerja.

Organisasi harus selalu melakukan rekrutmen karena beberapa sebab, seperti perluasan kegiatan organisasi, berdirinya organisasi baru, terciptanya kegiatan dan perincian pekerjaan baru, adanya promosi, mutasi, transfer karyawan ke bagian lain ataupun berhenti, karyawan yang meninggal, karyawan yang

mengundurkan diri atau pensiun dini atau sebab lain. Dengan demikian, dalam kegiatan rekrutmen ini organisasi harus memiliki standar kualifikasi yang sudah disepakati bersama, sebagai suatu nilai-nilai dan kebijaksanaan organisasi untuk dipakai dalam program pengembangan organisasi masa datang.

PT.Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Manado adalah salah satu dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa keuangan. PT.Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Manado ini merupakan salah satu Area yang berada di bawah koordinasi Kantor Wilayah X Makassar dengan membawahi 6 *Community* (Tahuna, Bitung, Kotamobagu, Gorontalo, Ternate dan Tobelo), 5 *Branch* (Manado Dotulolong Lasut, Manado Sudirman, Manado Toar, Manado Sam Ratulangi, Manado Boulevard), 12 *Cash Outlet* (Manado Bahu mall, Tomohon, Amurang, Limboto, Marisa, Ternate Mononutu, Buli-Halmahera, Calaca-Manado, Paal Dua – Manado, Airmadidi, Mantos 3, Sofifi) dan 1 *Priority Banking* (Manado Toar).

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Manado bahwa proses perekrutan karyawan yang dilakukan belum maksimal, perencanaan kebutuhan karyawan dan posisi pekerjaan yang kurang terstruktur, informasi lowongan pekerjaan yang diterima oleh calon pelamar kurang detail, kesulitan dalam menentukan ukuran standar kualifikasi calon karyawan baru, dan kurangnya kesesuaian kualifikasi yang diajukan ke perusahaan oleh pelamar.

Perusahaan ini sangat memerlukan karyawan yang mempunyai inovasi dan kreasi yang berkualitas maka dari itu untuk proses perekrutan karyawan baru sangat ketat. Perusahaan juga sangat memerlukan karyawan yang berkualitas dan



yang mempunyai keahlian yang baik. Oleh karena itu pihak manajemen perusahaan harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian, dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan.

Kegagalan dalam melakukan perekrutan karyawan akan berdampak pada proses pencapaian tujuan perusahaan, dimana PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Manado harus mampu menjaga kesinambungan dan memberikan pelayanan yang baik bagi konsumen.

Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen karyawan bagi perusahaan, diharapkan dengan adanya proses rekrutmen karyawan yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Manado.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pentingnya Proses Perekrutan Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Manado”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka penulis mengidentifikasi ada berbagai masalah sebagai berikut:

1. Perencanaan perekrutan belum berjalan dengan semestinya dilihat dari masih adanya ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dengan bidang pekerjaan .
2. Informasi lowongan pekerjaan yang diterima oleh calon pelamar kurang detail/spesifik.

3. Dalam proses rekrutmen karyawan kesulitan terbesar adalah mencari kecocokan antara calon karyawan baru dengan bidang yang dibutuhkan didalam perusahaan.
4. Kurangnya kesesuaian kualifikasi yang diajukan ke perusahaan oleh pelamar yang mengakibatkan standar kualifikasi tidak dapat sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

### **1.3 Fokus dan Sub fokus Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah maka yang menjadi fokus penelitian adalah Perekrutan Karyawan Pada PT.Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Manado. Sedangkan sub fokus penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penyusunan strategi untuk merekrut
2. Pencarian pelamar-pelamar kerja
3. Penyisihan pelamar-pelamar yang tidak cocok
4. Pembuatan kumpulan pelamar

### **1.4 Rumusan Masalah**

Kegiatan dalam perusahaan akan lebih berkualitas apabila mempunyai karyawan yang berkompeten dan pengetahuan yang lebih. Maka dari itu suatu perusahaan mempunyai cara proses perekrutan karyawan secara cermat.

Dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan proses perekrutan karyawan pada PT.Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Manado ?
2. Apa saja yang menjadi hambatan dalam pelaksanaan proses perekrutan karyawan pada PT.Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Manado ?

3. Bagaimana cara untuk mengatasi hambatan dalam pelaksanaan proses perekrutan karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Manado ?

## **1.5 Tujuan dan Manfaat**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui proses perekrutan karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Manado.
2. Untuk mengetahui hambatan-hambatan dalam pelaksanaan proses perekrutan karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Manado
3. Untuk mengetahui cara mengatasi hambatan dalam pelaksanaan proses perekrutan karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Manado.

### **1.5.2 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat diambil dan dipelajari dalam penelitian yang telah dibahas, sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana. Selain itu juga penelitian ini merupakan awal untuk memasuki dunia kerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan masukan kepada pihak yang melakukan penelitian, tentang pentingnya proses perekrutan karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan dan pihak yang berkepentingan di dalam perusahaan dan dapat menjadi bahan

pertimbangan untuk menetapkan kebijakan perusahaan tentang proses perekrutan karyawan.

### 3. Bagi Institusi

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang melakukan penelitian sejenis dan digunakan sebagai bahan perbandingan.