



**SKRIPSI**

**ANALISIS PROSES REKRUTMEN KARYAWAN  
PADA PT. BPR NAGARI KASANG**

**Oleh:**

**NAMA : ASRA JUNY YUS SYAMSI  
NIM : 21070020  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**





**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT  
2025**

## PENGESAHAN

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan tim penguji skripsi pada tanggal 20 Februari 2025.

Judul : Analisis Proses Rekrutmen Karyawan pada PT. BPR  
Nagari Kasang  
Nama : Asra Juny Yus Syamsi  
Nim : 21070020  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi

## TIM PENGUJI


No.	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Tri Irfia Indrayani, M.Pd	Ketua	
2.	Nurhaida, S.E, M.M	Anggota	
3.	Usmiar, S.E, M.Si	Anggota	
4.	Fitri Kurnia, SE., MSc	Anggota	

Disetujui oleh:

Pembimbing I

  
Dr. Tri Irfia Indrayani, M.Pd

Pembimbing II


  
Nurhaida, S.E, M.M

Diketahui oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi

  
Immi Puteh Sari, S.E, M.Si

Ketua Prodi Manajemen

  
Usmiar, S.E, M.Si

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Asra Juny Yus Syamsi  
NIM : 21070020  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan bahwa:

Sesungguhnya skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali sebagai acuan ataupun kutipan dengan mengikuti karya ilmiah yang lazim.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada pemaksaan dari pihak manapun.

Padang, 21 Februari 2025  
Yang menyatakan



Asra Juny Yus Syamsi  
21070020

## HAK CIPTA

Hak cipta milik **ASRA JUNY YUS SYAMSI** tahun 2025, dilindungi oleh undang-undang, yaitu dilarang mengutip atau memperbanyak tanpa izin tertulis dari Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, sebagian atau keseluruhannya dalam bentuk apapun, baik cetak, *copy*, atau *micro film* dan lain sebagainya.

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur saya panjatkan atas ke hadirat Allah SWT, atas ridho-Nya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat guna menyelesaikan studi serta untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Manajemen Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat. Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terimakasih kepada:

1. Teristimewa kepada kedua orang tua saya Ayah Syamsir dan Ibu Yusneti yang selalu memberikan kasih sayang, doa, nasehat, semangat serta dukungan yang memberikan arti besar bagi penulis dalam menjalani kehidupan dan menemani penulis dalam berproses sampai detik ini.
2. Ibu Dr. Tri Irfa Indrayani, M, Pd selaku dosen pembimbing I dan Ibu Nurhaida, SE, MM selaku dosen pembimbing II yang telah banyak memberikan saya arahan atas pembuatan skripsi ini, dari segi waktu maupun segi pengetahuan. Yang telah mendampingi saya sampai tahap penyelesaian skripsi ini.
3. Ibu Usmiar, SE, M. Si selaku dosen penguji I dan Ibu Fitri Kurnia, SE., MSc selaku penguji II yang telah memberikan arahan dan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.

4. Ibu Usmiar, SE, M. Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
5. Ibu Immu Puteri Sari, S.E., M. Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
6. PT. BPR Nagari Kasang yang telah memberikan kesempatan, dukungan, dan kemudahan selama proses penelitian serta informasi yang telah diberikan yang sangat membantu dalam kelancaran penelitian ini.
7. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan selama kuliah dan seluruh staf yang selalu sabar melayani segala administrasi selama proses penelitian ini.

Semoga segala kebaikan dan pertolongan semuanya mendapat berkah dari Allah SWT. dan akhirnya saya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, karena keterbatasan ilmu yang saya punya. Untuk itu saya mengharapkan saran dan kritik yang sifatnya membangun dari laporan penelitian ini.

Padang, Januari 2025  
Penulis

Asra Juny Yus Syamsi  
21007020

**ANALISIS PROSES REKRUTMEN KARYAWAN  
PADA PT. BPR NAGARI KASANG**

**ASRA JUNY YUS SYAMSI**

**NIM: 21070020**

**Prodi Manajemen**

**Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat**

**Email : [asrajuny@gmail.com](mailto:asrajuny@gmail.com)**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis proses rekrutmen karyawan pada PT. BPR Nagari Kasang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Jenis penelitian ini menggunakan data kualitatif. Teknik yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa proses rekrutmen memberikan kontribusi yang positif pada PT. BPR Nagari Kasang. Menunjukkan bahwa proses rekrutmen pada PT. BPR Nagari Kasang dilakukan dengan menginformasikan kepada para calon pelamar, dengan metode terbuka yaitu menyebarkan brosur dan tertutup dengan menginformasikan kepada para karyawan melalui sumber internal dan eksternal. Dalam proses rekrutmen tidak ada kendala yang ditemukan pada PT. BPR Nagari Kasang.

**Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Rekrutmen**

**ANALYSIS OF THE EMPLOYEE RECRUITMENT PROCESS  
AT PT. BPR NAGARI KASANG**

**ASRA JUNY YUS SYAMSI**

**NIM: 21070020**

**Management Study Program**

**University of Muhammadiyah West Sumatra**

**Email : [asrajuny@gmail.com](mailto:asrajuny@gmail.com)**

**ABSTRACT**

*This research aims to analyze the employee recruitment process at PT. BPR Nagari Kasang. The data used in this research is primary data. This type of research uses qualitative data. The techniques used were observation, interviews, and documentation. The results of this study conclude that the recruitment process contributes positively to PT. BPR Nagari Kasang. It shows that the recruitment process at PT. BPR Nagari Kasang is carried out by informing potential applicants using an open method which is by distributing brochures, and a closed method which is by informing employees through internal and external sources. In the recruitment process, no obstacles were found at PT. BPR Nagari Kasang.*

***System Keywords : Human Resources, Recruitment***



## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	i
<b>ABSTRAK</b> .....	iii
<b>ABSTRACT</b> .....	iv
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	viii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	ix
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	4
1.3. Tujuan Penelitian.....	4
1.4. Manfaat Penelitian.....	4
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	6
2.1. Konsep Teoritis .....	6
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	6
2.1.2. Rekrutmen.....	10
2.2. Penelitian Terdahulu.....	15
2.3. Desain Penelitian .....	17
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	18
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian .....	18
3.2. Jenis Penelitian .....	18
3.3. Teknik Pengumpulan Data .....	18
3.4. Data dan Sumber Data.....	19
3.5. Daftar Pertanyaan Wawancara .....	19
3.6. Teknik Analisis Data .....	21
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	24
4.1. Hasil.....	24
4.1.1. Gambaran Umum PT. BPR Nagari Kasang.....	24
4.1.2. Visi dan Misi PT. BPR Nagari Kasang.....	26
4.1.3. Lokasi Penelitian.....	26
4.1.4. Struktur Organisasi PT. BPR Nagari Kasang .....	28
4.1.5. Hasil Wawancara .....	31
4.2. Pembahasan .....	42

<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b> .....	47
5.1. Simpulan.....	47
5.2. Saran.....	47
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	48
<b>LAMPIRAN</b> .....	50

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 2. 1. Penelitian Terdahulu .....	15
Tabel 3. 1. Pertanyaan Kepada HRD/PE Internal Audit PT. BPR Nagari Kasang.....	20
Tabel 3. 2. Pertanyaan Kepada Karyawan PT. BPR Nagari Kasang .....	21

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1. <i>Design</i> Penelitian .....	17
Gambar 4. 1. Peta Lokasi Penelitian PT. BPR Nagari Kasang.....	27
Gambar 4. 2. Struktur Organisasi PT. BPR Nagari Kasang .....	28

**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Wawancara Penelitian .....	50
Lampiran 2. Dokumentasi Penelitian.....	52

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **1.1. Latar Belakang**

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) adalah suatu lembaga keuangan bank yang menerima simpanan hanya dalam bentuk deposito berjangka, tabungan, atau dalam bentuk lainnya yang dipersamakan dan menyalurkan dana sebagai usaha BPR. BPR atau bank perkreditan rakyat adalah bank yang melakukan kegiatan usaha baik konvensional maupun syariah dan pada kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.

Perbedaan lembaga keuangan mikro satu ini dengan bank konvensional terletak di beberapa bagian. Salah satunya adalah transaksi di BPR pada umumnya terbatas pada rupiah saja kecuali diizinkan oleh OJK. Selain hal tersebut, BPR juga tidak bisa mengadakan penyertaan modal dan melakukan usaha perasuransian. Peran BPR saat ini masih sangat kental dirasakan oleh daerah-daerah dimana bank konvensional belum membuka cabangnya.

PT. BPR Nagari Kasang adalah merupakan salah satu perbankan yang bergerak dalam bidang usaha menghimpun dana masyarakat berupa tabungan, deposito dan menyalurkannya dana tersebut kepada masyarakat dalam bentuk kredit. Penyaluran yang dilaksanakan tentu saja membutuhkan karyawan dalam mengelola bidangnya dalam menghimpun dana masyarakat di Nagari Kasang serta sekitarnya.

Sumber daya manusia sendiri mempunyai peran yang sangat penting guna mencapai tujuan dari suatu perusahaan. Oleh karena itu, peran manusia sangat penting dalam kompetisi baik itu jangka pendek ataupun jangka panjang di dalam bisnis. Aset paling penting yang harus diperhatikan dalam suatu manajemen adalah tenaga kerja atau manusia itu sendiri, sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam setiap organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia maka dapat dipastikan roda suatu organisasi tidak akan bisa bergerak dengan baik.

Dalam perbankan ada beberapa hal yang penting salah satunya sumber daya manusia karena dengan sumber daya manusia yang baik maka segala kegiatan yang dilakukan dalam bank tersebut akan berjalan dengan efektif dan efisien sehingga akan menentukan kesuksesan dimasa yang akan datang. Suatu organisasi atau perusahaan rekrutmen menjadi salah satu proses penentu dalam menentukan baik atau tidaknya pelamar yang akan melamar kerja pada organisasi atau perusahaan. Apapun alasannya, jika ada lowongan pekerjaan di suatu organisasi maka lowongan tersebut wajib dan haruslah diisi. Salah satu caranya untuk mengisi kekosongan tersebut adalah dengan mengadakan proses rekrutmen.

Menurut Kasmir (2017:93) rekrutmen adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan. Artinya perusahaan sengaja membuka lowongan sehingga pelamar datang langsung ke perusahaan atau melalui pos dan email. Rekrutmen sangat penting karena untuk memenuhi sejumlah tenaga kerja yang dibutuhkan sesuai dengan

perencanaan sumber daya manusia yang sudah dibuat sebelumnya. Fungsi rekrutmen dalam perusahaan adalah merekrut *staff* atau karyawan agar perusahaan dapat menjalankan usahanya secara berkesinambungan, kegagalan dalam melakukan perekrutan dapat menjadikan penghambat bagi proses pencapaian tujuan perusahaan.

Usaha karyawan dalam menghimpun dana masyarakat menghasilkan PT. BPR Nagari Kasang yang mampu mempertahankan dan menghasilkan pertumbuhan usahanya *double* digit di tahun 2022. Total aset tercapai Rp 15,50 Miliar, realisasi kredit sebanyak Rp 7,18 miliar dan dana pihak ketiga sebanyak Rp 11,10 Miliar tak mudah untuk bisa menghasilkan pertumbuhan usaha *double* digit ditahun 2022. Selain pasar yang masih sulit, persaingan antar lembaga keuangan untuk segmen super mikro ini juga terbilang berat.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti pada PT. BPR Nagari Kasang, rekrutmen yang dilaksanakan pada bulan Desember tahun 2023 terdapat 8 (delapan) orang calon pelamar dan pada bulan Agustus tahun 2024 ada 6 (enam) orang calon pelamar. Tahun ini perusahaan melakukan perekrutan untuk karyawan yang dilaksanakan pada tanggal 17 Agustus berjumlah 6 (enam) orang jumlah calon pelamar dari 6 (enam) calon pelamar hanya 1 (satu) pelamar yang lolos.

PT. BPR Nagari Kasang melaksanakan perekrutan dengan menyebarkan informasi tentang lowongan pekerjaan menggunakan brosur dan juga koran. Dalam menarik calon pelamar BPR akan memberikan jenjang karir bagi karyawan, jika



melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Proses perekrutan yang digunakan selama ini dalam menarik calon pelamar dapat mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan dalam perekrutan karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas pada PT. BPR Nagari Kasang ada masalah yang ditemukan peneliti dalam PT. BPR Nagari Kasang terkait memperhatikan proses rekrutmen yaitu melalui brosur dan koran dalam penyebaran informasi sehingga membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT. BPR Nagari Kasang, maka penelitian ini di beri judul “**Analisis Proses Rekrutmen Karyawan pada PT. BPR Nagari Kasang**” dengan judul tersebut peneliti dapat mengetahui lebih dalam tentang proses rekrutmen karyawan di PT. BPR Nagari Kasang.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian-uraian yang penulis ungkapkan pada latar belakang masalah, maka yang jadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Bagaimanakah analisis proses rekrutmen karyawan pada PT. BPR Nagari Kasang?”.

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun dengan perumusan masalah tersebut, tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah “Untuk mengetahui analisis proses rekrutmen karyawan pada PT. BPR Nagari Kasang”.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun dengan manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Secara teori

Penelitian ini diharapkan akan membahas masalah-masalah yang akan menghasilkan pemahaman baru dalam mengenai bagaimana proses rekrutmen karyawan pada PT. BPR Nagari Kasang.

2. Secara praktis

a. Bagi penulis

Meningkatkan pemahaman penulis dalam menerapkan ilmu pengetahuan yang telah diajarkan oleh akademik serta membangun relasi dan melihat peluang akan informasi kesempatan kerja ditempat yang bersangkutan.

b. Bagi kampus

Sebagai bahan pertimbangan dan masukan dalam melaksanakan kegiatan prosedur rekrutmen dalam menemukan sumber daya manusia yang sesuai dan berkualitas.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1. Konsep Teoritis**

#### **2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Kasmir (2017:06) manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Menurut Noe dalam Kasmir (2017:06) menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagaimana mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan melalui kebijakan dan sistem yang dimiliki oleh perusahaan. Menurut Dessler dalam Kasmir (2017:07) manajemen sumber daya manusia merupakan proses menangani karyawan pelatihan penilaian, kompensasi, hubungan kerja kesehatan dan keamanan secara adil terhadap fungsi-fungsi MSDM.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia untuk mencapai tujuan perusahaan dan memberikan kesejahteraan secara adil dengan porsi masing-masing karyawan.

## 2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kasmir (2017:14-19) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

1. Analisis Jabatan (*Job Analysis*)

Analisis jabatan merupakan fungsi utama dalam manajemen sumber daya manusia. Kegiatan dalam merancang uraian tugas-tugas yang harus dijalankan seorang karyawan, memberikan wewenang, dan tanggung jawab masing-masing jabatan artinya setiap karyawan harus memiliki uraian tugas yang akan dikerjakan.

2. Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resources Planning*)

Perencanaan sumber daya manusia adalah menempatkan orang-orang dalam jabatan yang telah disediakan untuk merencanakan jumlah dan kualitas sumber daya yang harus disediakan, baik sekarang maupun untuk dimasa yang akan datang.

3. Penarikan Pegawai (*Recruitment*)

Rekrutmen dilakukan dalam rangka memperoleh dan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan loyal terhadap perusahaan. Sumber daya manusia yang loyal dan berkualitas sangat menentukan maju mundurnya sutau usaha.

4. Seleksi (*Selection*)

Tujuan seleksi adalah untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan loyal pada perusahaan.

5. Pelatihan Dan Pengembangan (*Training and Development*)

Pengembangan karyawan bertujuan untuk menambah kemampuannya atau menambah bidang kerja lainnya sehingga memiliki kemampuan yang lebih banyak. Pengembangan karyawan juga dilakukan guna meningkatkan kinerja karyawan.

6. Evaluasi Kinerja (*Performance Evaluation*)

Penilaian kinerja dapat dilakukan melalui hasil kerja atau kinerja perilaku, kinerja yang diperoleh hasil kerja karyawan yang bersangkutan apakah sudah mencapai standar yang ditetapkan perusahaan atau belum. Jika memenuhi standar atau melebihi berarti karyawan yang bersangkutan memiliki kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya, jika belum memenuhi maka perlu dievaluasi kemampuan kerjanya.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi merupakan balas jasa yang diperoleh seseorang atas pekerjaan yang sudah dilakukannya. Hasil evaluasi kinerja yang diperoleh karyawan digunakan untuk menentukan jumlah kompensasi yang akan diperolehnya.

#### 8. Jenjang Karier (*Career Path*)

Karier merupakan perjalanan kerja seseorang selama dia bekerja. Karier karyawan diberikan melalui perencanaan karier bagi seluruh karyawan yang dilakukan secara transparan dan jelas. Karier karyawan dapat meningkat (promosi), diturunkan (demosi) atau dirotasi (dipindah pada jabatan yang sama).

#### 9. Keselamatan dan Kesehatan (*Safety and Health*)

Keselamatan berhubungan terutama dengan keselamatan selama aktivitas karyawan bekerja. Keselamatan dan kesehatan kerja menunjuk kepada kondisi-kondisi fisik dan mental karyawan yang diakibatkan oleh lingkungan kerja.

#### 10. Hubungan Industrial (*Industrial Relation*)

Hubungan industrial atau tenaga kerja digunakan untuk menjembatani kepentingan dan keinginan kedua belah pihak antara karyawan di satu pihak dan manajemen di pihak lain. Tujuannya adalah untuk menyeimbangkan antara hak dan kewajiban masing-masing pihak.

#### 11. Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*)

Pemutusan hubungan kerja ini bisa disebabkan oleh berbagai alasan atau sebab yang alamiah seperti tibanya masa pensiun, permintaan pengunduran diri karena alasan pribadi dan pemecatan karena melakukan kesalahan.

## **2.1.2. Rekrutmen**

### **1. Pengertian Rekrutmen**

Menurut Darodjat (2015) dalam Nur (2022) rekrutmen sebagai proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar yang *capable* untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Menurut Supriyadi (2015) dalam Nur (2022) perekrutan adalah suatu proses mendapatkan sejumlah tenaga kerja yang memenuhi persyaratan tertentu yang diperlukan oleh organisasi untuk mengisi lowongan jabatan tertentu.

Rekrutmen menurut Hasibuan (2017:40) dalam Widayani dan Putra (2020) adalah 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) dalam Widayani dan Putra (2020) yang mendefinisikan rekrutmen sebagai kegiatan untuk mendapatkan tenaga kerja baru untuk mengisi lowongan-lowongan jabatan yang ada pada unit-unit dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah suatu proses yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi dalam usaha untuk mencari atau mempengaruhi tenaga kerja untuk memenuhi kualifikasi yang ada dan melamar ke perusahaan atau organisasi.

### **2. Pentingnya Rekrutmen**

Menurut Hasibuan (2008) dalam Djio (2018) menyatakan bahwa rekrutmen usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan

pekerjaan yang ada. Rekrutmen merupakan masalah penting bagi perusahaan dalam hal pengadaan tenaga kerja. Jika suatu rekrutmen berhasil dengan kata lain banyak pelamar yang memasukan lamaranya, maka peluang perusahaan untuk mendapatkan yang terbaik akan menjadi semakin terbuka lebar, karena perusahaan akan memiliki banyak pilihan yang terbaik dari para pelamar yang ada. Proses rekrutmen saat ini yang memiliki beberapa istilah populer yaitu:

1. *Job Analysis* (Analisis Jabatan) merupakan prosedur untuk menentukan tanggung jawab dan persyaratan, keterampilan dari sebuah pekerjaan dan jenis orang yang akan dipekerjakan.
2. *Job Description* (Uraian Jabatan) menurut Moekijat (2010) dalam Djio (2018), mengatakan bahwa uraian jabatan adalah mengihktisiarkan fakta pelepasan tercapai organisasi sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting yang dimainkan oleh sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang menuntut pengelolaan sumber daya manusia yang efektif sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan profesionalisme dalam bidang manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan bisnis atau sebagai mekanisme pengintergrasian sumber daya manusia agar berbagai tujuan individu dan masyarakat.
3. *Job Specification* (Persyaratan Jabatan) menurut Moekijat (2010) dalam Djio (2018) persyaratan pekerjaan adalah mengenai syarat-syarat orang yang minimum harus dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik.



4. *Job Evaluation* (Penilaian Jabatan) menurut Moekijat (2010) dalam Djio (2018)

penilaian jabatan adalah kegiatan yang dilakukan guna membandingkan nilai dari suatu jabatan dengan nilai dari jabatan lainnya.

5. *Job Classification* (Penggolongan Jabatan) menurut Moekijat (2010) dalam

Djio (2018) penggolongan jabatan adalah pengelompokan jabatan-jabatan yang memiliki nilai yang sama.

### **3. Indikator Rekrutmen**

Menurut Hasibuan (2011:41) dalam Tri dkk (2018) indikator-indikator dari variabel proses rekrutmen antara lain:

#### 1. Dasar Perekrutan

Harus berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut.

#### 2. Sumber Perekrutan

##### a. Sumber internal

Memutasikan karyawan yang memenuhi standar dari jabatan yang lowong tersebut.

##### b. Sumber eksternal

Karyawan yang mengisi jabatan yang lowong direkrut dari sumber-sumber tenaga kerja di luar perusahaan.

#### 3. Metode Prekrutan

##### a. Metode tertutup

Perekrutan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja.

b. Metode terbuka

Perekrutan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan dan menyebarluaskan ke masyarakat.

#### **4. Tujuan Rekrutmen**

Menurut Rivai (2009:160) dalam Husnawati (2015) bahwa tujuan rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan atau *qualified* sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada. Landasan program rekrutmen yang baik mencakup faktor-faktor berikut:

1. Program rekrutmen memikat banyak pelamar yang memenuhi syarat.
2. Program rekrutmen tidak pernah mengkompromikan standar selesai.
3. Berlangsung atas dasar yang berkesinambungan.
4. Program rekrutmen itu kreatif, imajinatif, dan inovatif.

Rekrutmen dapat menarik individu dari kalangan karyawan yang saat ini dikaryakan oleh perusahaan, karyawan yang bekerja di perusahaan lain, atau orang tidak bekerja.

## 5. Sumber-Sumber Rekrutmen

Menurut Dessler (2006:139) dalam Husnawati (2015) mengatakan perekrutan melalui promosi dari internal lembaga sendiri dapat kekuatan untuk menciptakan komitmen dan semangat kerja guru atau tenaga yang bersangkutan. Pertimbangan positif dalam menentukan sumber tenaga yang terdapat dari dalam lembaga menurut Bejdo Siswanto (2003:54) dalam Husnawati (2015) antara lain:

1. Akan jadikan daya dorong bagi tenaga yang bersangkutan untuk meningkatkan kuantitas maupun kualitas hasil kerjanya.
2. Transferisasi dari satu tempat ke tempat yang lain memungkinkan dapat menghindarkan kejenuhan dan kebosanan.
3. Dengan promosi dan mutasi secara otomatis akan menumbuhkan semangat kerja yang lebih tinggi.
4. Alokasi dana ketika memutasi dari dalam lebih rendah dibanding pencarian dari luar.
5. Alokasi waktupun semakin singkat sehingga kekosongan yang terjadi segera diisi.
6. Karakteristik pribadi dan kecakapan lebih dikenal dan diketahui secara nyata.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1.**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama dan Tahun	Judul	Hasil
1	Risa Aprilia (2022)	Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Tenaga Kerja Pada Bank Syariah Indonesia Kc Panorama Kota Bengkulu	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen pada BSI Kc Panorama dilakukan secara terbuka, jujur, adil dan jauh dari aspek nepotisme.
2	Kevin Dionata (2016)	Analisis Strategi Rekrutmen Karyawan Bank Muamalat Indonesia	Hasil penelitian bahwa strategi rekrutmen pada Bank Muamalat Indonesia sudah efektif dan efisien, selain menggunakan jasa rekrutmen dalam merekrut karyawan Bank Muamalat Indonesia juga membuat program-program latihan yang lumayan banyak untuk para karyawan.
3	Devira Pusparani (2018)	Analisis Proses Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Kerja Karyawan (Studi pada Hotel dan Restoran Mahkota Plengkung Banyuwangi)	Hasil penelitian mengenai proses pelaksanaan rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan pada Hotel dan Restoran Mahkota Plengkung secara garis besar ketiga proses tersebut sudah diterapkan dengan baik oleh pihak hotel, apa yang diteoripun banyak yang sudah diterapkan sehingga tidak banyak kendala yang diterima dalam proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan.

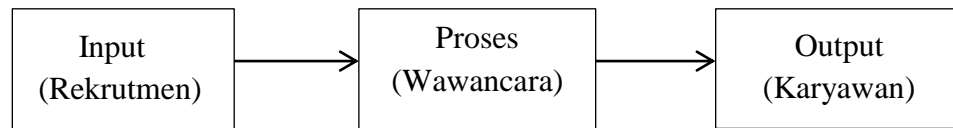
4	Sofyan Layla Lufdi (2015)	Analisis Rekrutmen Karyawan Di PT. Toha Putra Semarang (Studi Kasus PT. Toha Putra Semarang)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem yang berlaku di PT. Toha Putra Semarang sudah sesuai dengan sistem rekrutmen manajemen sumber daya insani secara islam yaitu menggunakan sistem meryt.
5	Andi Rasmiati (2016)	Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulselbar Makassar	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari hasil perhitungan dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana diperoleh persamaan regresi $Y=17,623 + 0,352X$ yang menunjukkan bahwa apabila motivasi sama dengan nol (tidak ada perubahan), maka kualitas kerj karyawan pada PT. Bank Sulselbar Makassar sebesar 17,623 dan jika motivasi meningkat sebesar 1 satuan, maka kualitas kerja akan meningkat sebesar 0,3522. Dari analisis regresi sederhana yang dilakukan pengujian secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan dilihat dari thitung 2,205 sedangkan nilai ttabel 1,995 atau thitung > ttabel. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel rekrutmen terhadap variabel kualitas kerja karyawan.

*Sumber: Penelitian Terdahulu*

### 2.3. Desain Penelitian

Desain penelitian menurut Moh. Pabandu Tika (2015:12) adalah suatu rencana tentang cara mengumpulkan, mengolah, dan menganalisis data secara sistematis dan terarah agar penelitian dapat dilaksanakan secara efisien dan efektif sesuai dengan tujuan penelitian.

Berdasarkan latar belakang dan penelitian terdahulu yang telah terlampir diatas, maka calon peneliti membuat desain penelitian pada penelitian kali ini sebagai berikut :



*Sumber : Data Diolah Penulis, 2024*

**Gambar 2. 1.**  
***Design Penelitian***

Keterangan :

Input : Rekrutmen

Proses : Wawancara

Output : Karyawan

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penulis melaksanakan penelitian di PT. BPR Nagari Kasang yang beralamat di Jalan Raya Padang-Bukittinggi No 19, Duku, Kasang Kecamatan Batang Anai, Kabupaten Padang Pariaman, Sumatera Barat. Sedangkan waktu penelitian adalah pada bulan November 2024 sampai Januari 2025.

### **3.2. Jenis Penelitian**

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kualitatif, karena sifatnya hanya menggambarkan tentang analisis proses rekrutmen karyawan pada PT. BPR Nagari Kasang.

### **3.3. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data untuk mengamati perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan responden.
2. Wawancara, yaitu pengambilan data langsung dengan cara tanya jawab.
3. Dokumentasi, yaitu suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

### 3.4. Data dan Sumber Data

1. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Menurut Sugiyono dalam Nuning (2006:14) data kualitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk kata, kalimat, dan gambar. Data kualitatif yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah tentang ungkapan yang diberikan oleh HRD/PE Internal Audit dan karyawan dalam analisis proses rekrutmen karyawan pada PT. BPR Nagari Kasang.
2. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer diperoleh dengan cara wawancara langsung pada HRD/PE Internal Audit dan karyawan terkait analisis proses rekrutmen karyawan pada PT. BPR Nagari Kasang.

### 3.5. Daftar Pertanyaan Wawancara

Daftar pertanyaan wawancara ini berfungsi untuk menjawab rumusan masalah pada penelitian yang berjudul “**Analisis Proses Rekrutmen Karyawan pada PT. BPR Nagari Kasang**”. Berikut daftar pertanyaan wawancara untuk menjawab rumusan masalah bagaimanakah analisis proses rekrutmen karyawan pada PT. BPR Nagari Kasang.



**Tabel 3. 1.**  
**Pertanyaan Kepada HRD/PE Internal Audit PT. BPR Nagari Kasang**

No	Variabel	Indikator	Pertanyaan
1	Rekrutmen	Dasar perekrutan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagaimanakah perusahaan mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas?</li> <li>2. Bagaimanakah perusahaan mengukur kesesuaian kandidat dengan spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan?</li> <li>3. Seberapa sering perusahaan melakukan <i>review</i> terhadap spesifikasi pekerjaan untuk memastikan relevansi dengan kebutuhan perusahaan?</li> </ol>
		Sumber perekrutan	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Apakah pertimbangan utama perusahaan dalam memilih antara sumber perekrutan internal atau eksternal?</li> <li>5. Bagaimana tingkat keberhasilan karyawan yang direkrut dari sumber internal dan eksternal?</li> </ol>
		Metode perekrutan	<ol style="list-style-type: none"> <li>6. Kriteria apa yang menjadi dasar perusahaan dalam memilih metode perekrutan tertutup atau terbuka?</li> <li>7. Bagaimana perusahaan memastikan bahwa metode perekrutan yang dipilih dapat menarik calon pelamar?</li> <li>8. Apakah ada kendala yang dihadapi oleh perusahaan selama proses rekrutmen?</li> </ol>

*Sumber: Data Diolah Penulis, 2024*

**Tabel 3. 2.**  
**Pertanyaan Kepada Karyawan PT. BPR Nagari Kasang**

No	Variabel	Indikator	Pertanyaan
1	Rekrutmen	Dasar perekrutan	9. Seberapa jelas anda merasa dengan spesifikasi pekerjaan yang diberikan saat anda melamar? 10. Apakah anda merasa spesifikasi pekerjaan itu relevan dengan pekerjaan yang anda lakukan saat ini?
		Sumber perekrutan	11. Apakah anda merasa sumber perekrutan yang dipilih perusahaan telah memberikan kandidat terbaik? 12. Apakah anda merasa proses sumber perekrutan yang dilakukan tersebut dapat mengembangkan karir?
		Metode perekrutan	13. Apakah anda mengetahui metode perekrutan yang digunakan untuk mengisi posisi anda? 14. Apakah anda merasa informasi yang diberikan cukup jelas dan menarik untuk melamar?

*Sumber: Data Diolah Penulis, 2024*

### 3.6. Teknik Analisis Data

Analisis data menurut Sugiyono dalam Andy (2018:482) adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, memasukan ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri dan orang lain.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian kualitatif mencakup transkrip hasil wawancara, reduksi data, analisis, interpretasi data dan triangulasi. Dari

hasil analisis data yang kemudian dapat kita tarik kesimpulan, berikut ini adalah teknik analisis data yang digunakan oleh calon peneliti :

1. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses berpikir sensitif yang memerlukan kecerdasan dan keluasan serta kedalaman wawasan yang tinggi. Bagi peneliti yang masih baru dalam melakukan reduksi data dapat mendiskusikan pada teman atau orang lain yang dipandang ahli. Melalui diskusi itu, maka wawasan peneliti akan berkembang, sehingga dapat mereduksi data-data yang memiliki nilai temuan dan pengembangan teori yang signifikan. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencari-cari bila diperlukan.

2. Triangulasi

Menurut Sugiyono (2015:327) triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada.

3. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi

Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel. Dalam hal ini penulis menarik kesimpulan dilakukan setelah penyajian data dilakukan maka penulis membuat kesimpulan dalam bab 5 berdasarkan hasil penelitian dalam bab 4.

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **4.1. Hasil**

#### **4.1.1. Gambaran Umum PT. BPR Nagari Kasang**

PT. BPR Nagari Kasang adalah merupakan salah satu perbankan yang bergerak dalam bidang usaha menghimpun dana masyarakat berupa tabungan, deposito, dan menyalurkannya dana tersebut kepada masyarakat dalam bentuk kredit. Penyaluran yang dilaksanakan tentu saja membutuhkan karyawan dalam mengelola bidangnya dalam menghimpun dana masyarakat di Nagari Kasang dan sekitarnya.

Sebelum menjadi PT. BPR Nagari Kasang yakni BPR LPN Nagari Kasang yang beroperasi pada bulan Maret tahun 1989 dengan akta Notaris Zamri, S.H. Nomor Anggaran Dasar 4049 kemudian ditingkatkan status menjadi Perseroan Terbatas Dengan Pengesahan Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia dengan nomor C-12875 Ht.01.01.Th 2004 serta salinan akta nomor 61 tanggal 23 Maret 2004 yang dibuat oleh Notaris Eli Satria, S.H. yang berkedudukan di Padang.

PT. BPR Nagari Kasang sebelum menjadi perseroan, bank dikelola satu direktur dan dua Komisaris serta 7 orang petugas, namun hal ini belum berjalan normal dan kemudian pada tahun 2003 dilengkapi kepengurusan menjadi 2 orang direktur dan telah mendapatkan sertifikasi sesuai dengan peraturan Bank Indonesia dan komisaris 2 orang. Kepengurusan telah lengkap pada pemegang saham mengadakan penambahan saham yang pada awalnya Rp. 197.500 ribu akhir tahun

2003 menjadi Rp. 250.000 ribu akhir tahun 2004 Rp. 442.720 ribu sampai akhir tahun 2006 dan akhir tahun 2007 menjadi Rp. 610.000.

Pada tahun 2008 modal awal disetor menjadi 1 Milyar dalam proses Otoritas Jasa Keuangan dan disetujui pada tahun 2018 menjadi 1 Milyar, dan telah dilakukan perubahan modal dasar dari Rp. 1 Milyar menjadi Rp. 4 Milyar serta telah diajukan penambahan modal disetor pada bulan Oktober tahun 2018 sebesar Rp. 300 juta kepada OJK dan telah disetujui OJK dengan Nomor Surat : S-152/Ko.052/2019 tanggal 04 April 2019 dengan disetujui penambahan modal disetor ini maka modal disetor PT. BPR Nagari Kasang menjadi Rp. 1,3 Milyar, dengan demikian berdasarkan Akta Pernyataan Keputusan Rapat RUPS-LB PT. Nagari Kasang yang dibuat dihadapan Notaris Syamsuhardi, S.H. dibawah nomor : 21 tanggal 20 Maret 2020 dan telah mendapatkan pengesahan oleh Kementrian Hukum dan HAM Nomor : AHU-AH.01.03-0161565 tanggal 26 Maret 2020.

Pada tanggal 02 Desember 2019 telah dilakukan juga penambahan modal sebesar Rp. 600 juta yang bersumber dari pemegang saham lama dan dari investor baru, dan disetujui OJK tanggal 23 Oktober 2020 dengan Nomor Surat : S-550/KO.052/2020, sehingga modal disetor menjadi Rp. 1.900 dan telah dilakukan Perubahan Akta Pernyataan Keputusan Rapat RPUS-LB PT. Nagari Kasang tanggal 21 September 2020 dibawah Nomor : 30 yang dibuat dihadapan Notaris Syamsuhardi S.H. di Padang, Kementrian Hukum dan HAM Nomor: AHU-AH.01.03-038975,0 tanggal 23 September 2020.

#### **4.1.2. Visi dan Misi PT. BPR Nagari Kasang**

##### **1. Visi PT. BPR Nagari Kasang**

Visi PT. BPR Nagari Kasang adalah mewujudkan masyarakat perdesaan yang maju dan sejahtera yang didukung oleh manusia yang mandiri dan punya kesadaran hukum. Sejalan dengan visi tersebut yang ingin dicapai adalah berkembangnya aset bank secara wajar sehingga eksistensi bank dapat dipertahankan guna menopang perekonomian dan memperoleh laba yang cukup sehingga mampu memberikan *dividen yield* yang memadai kepada *stakeholder* serta mempertahankan predikat bank yang sehat.

##### **2. Misi PT. BPR Nagari Kasang**

Misi PT. BPR Nagari Kasang adalah untuk terus tumbuh dan berkembang secara wajar sebagai suatu bank yang handal didaerah perdesaan, untuk ikut serta menggerakkan dan mendorong meningkatkan ekonomi perdesaan, antara lain melalui pemberian kredit bagi pengembangan usaha masyarakat kecil dan mikro terutama yang bersifat produktif. Dan untuk menciptakan lapangan kerja baru dalam rangka penangkangan angka pengangguran.

#### **4.1.3. Lokasi Penelitian**

Penelitian dilakukan di PT. BPR Nagari Kasang Jl. Raya Padang-Bukittinggi No. 19, Duku, Kasang, Kecamatan Batang Anai, Kabupaten Padang Pariaman, Sumatera Barat kode pos 25586.



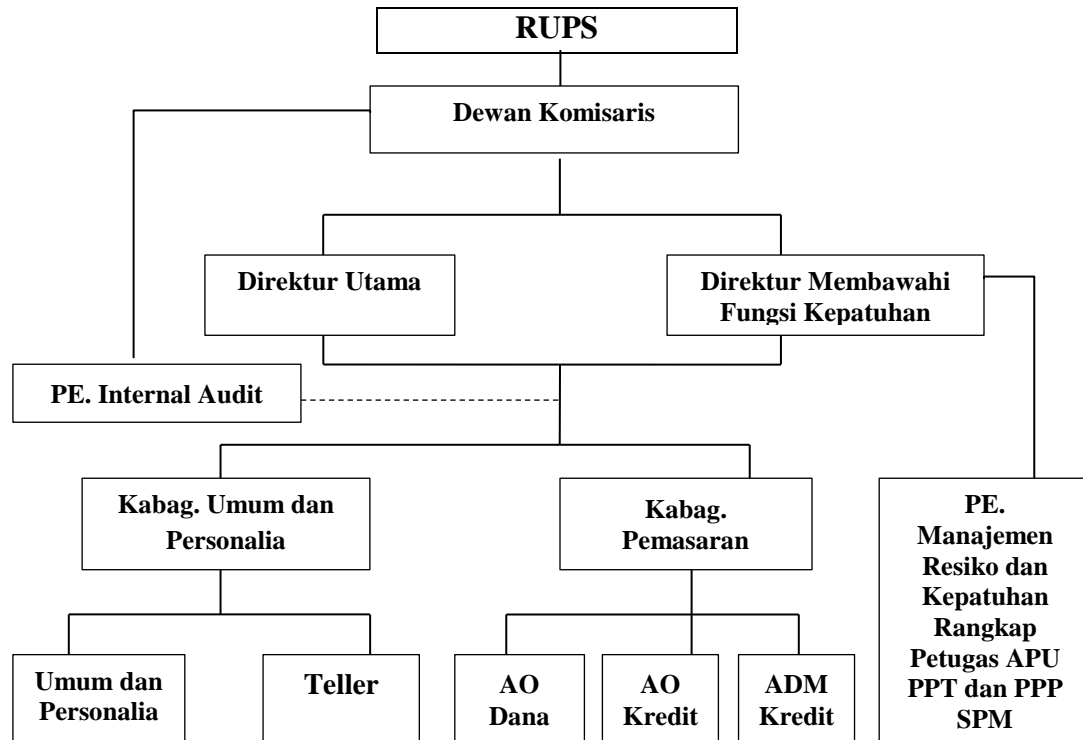
**Gambar 4. 1**  
**Peta Lokasi Penelitian PT. BPR Nagari Kasang**

*Sumber: Maps Google, 2025*



#### 4.1.4. Struktur Organisasi PT. BPR Nagari Kasang

Bagan struktur organisasi PT. BPR Nagari Kasang sebagai berikut:



**Gambar 4. 2.**  
**Struktur Organisasi PT. BPR Nagari Kasang**

*Sumber: PT. BPR Nagari Kasang*

Tugas dalam struktur organisasi PT. BPR Nagari Kasang sebagai berikut:

1. RUPS ( Rapat Umum Pemegang Saham)

RUPS berwenang dalam mengambil keputusan startegis yang akan mempengaruhi dan perkembangan perusahaan. Menetapkan kebijakan-kebijakan perusahaan seperti kebijakan dividen, investasi, dan pengelolaan risiko.

2. Direktur Utama

Bertanggung jawab atas keseluruhan operasi bank, membuat keputusan startegis serta memimpin dan mengarahkan seluruh karyawan.

3. Dewan Komisaris

Melakukan pengawasan terhadap kinerja direksi, memberikan nasihat strategis dan menjaga kepentingan pemegang saham.

4. PE Internal Audit

Mengevaluasi efektivitas sistem pengendalian internal yang telah diterapkan, memastikan BPR beroperasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku termasuk OJK dan mencari cara untuk meningkatkan efisensi dan efektivitas operasi.

5. Direktur yang Membawahi Fungsi Kepatuhan

Menyusun aturan-aturan internal yang memastikan bahwa BPR selalu patuh pada regulasi.

6. Kepala Bagian Umum dan Personalia

Mengelola sumber daya manusia (SDM), termasuk rekrutmen, pelatihan dan evaluasi kinerja dan administrasi umum perusahaan.

7. Kepala Bagian Pemasaran

Mengembangkan strategi pemasaran untuk meningkatkan pangsa pasar dan mengelola hubungan dengan nasabah.

8. PE Manajemen Resiko dan Kepatuhan

Menganalisis dan mengelola risiko yang dihadapi bank dan memastikan bank beroperasi sesuai dengan peraturan perbankan yang telah ditetapkan.

9. Teller

Melayani transaksi nasabah di teller, seperti penyetoran, penarikan, dan transfer.

10. Umum dan Personalia (*Security*)

Menjaga keamanan dan ketertiban lingkungan BPR dan memastikan kelancaran akses masuk dan keluar perusahaan.

11. AO Dana

Mengelola produk-produk dana, seperti tabungan dan deposito.

12. AO Kredit

Mengelola proses pemberian kredit, mulai dari analisis kredit hingga pencairan.

### 13. ADM Kredit

Melakukan administrasi terkait dengan kredit, seperti pencatatan dan pelaporan.

#### 4.1.5. Hasil Wawancara

Kegiatan rekrutmen merupakan kelanjutan dari apa yang sudah direncanakan dalam perencanaan tenaga kerja sebelumnya. Perencanaan tenaga kerja yang telah disusun berisi kebutuhan sejumlah tenaga kerja yang harus dipenuhi periode tertentu dengan kualifikasi yang telah ditetapkan.

Melakukan rekrutmen dengan benar dan secara berkala sesuai dengan perencanaan sumber daya manusia (SDM), maka akan tersedia sejumlah tenaga kerja yang diinginkan tepat pada waktunya dibutuhkan. Rekrutmen adalah mendapatkan sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi yang sesuai target yang telah ditentukan. Sebagaimana yang dikatakan oleh Ibu Vista Syafitri sebagai PE Internal Audit pada wawancara 15 Januari 2025 dengan pertanyaan bagaimanakah perusahaan mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas?. Beliau mengatakan:

*Salah satu cara mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk perusahaan yaitu dengan menggunakan proses rekrutmen. Proses rekrutmen yang diterapkan di perusahaan, gunanya untuk menarik sejumlah calon pelamar yang sesuai dengan spesifikasi pekerjaan yang telah ditetapkan.*

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Vista Syafitri bahwa PT. BPR Nagari Kasang untuk mendapatkan sumber daya manusia untuk perusahaan dengan cara melaksanakan proses rekrutmen. Proses rekrutmen dilakukan untuk mendapatkan

menarik sejumlah calon pelamar untuk mengisi lowongan jabatan di perusahaan yang sesuai dengan spesifikasi pekerjaan yang telah ditetapkan.

Dalam mengetahui kesesuaian calon pelamar dengan spesifikasi pekerjaan yang ditentukan, perusahaan harus mengetahui bahwa calon pelamar itu sesuai dengan spesifikasi pekerjaan yang telah ditetapkan, hal ini dikatakan oleh Ibu Vista Syafitri dalam wawancara 15 Januari 2025 dengan pertanyaan bagaimanakah perusahaan mengukur kesesuaian kandidat dengan spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan?. Beliau mengatakan:

*Untuk PT. BPR Nagari Kasang kami memiliki beberapa proses yang dilakukan yaitu ada tes, tes disini ada tes tertulis berupa tentang pengetahuan tentang perbankan, tes wawancara dan psikotes. Tetapi tes psikotes tidak dilaksanakan di PT. BPR Nagari Kasang dilaksanakan langsung di dekat area Bung Hatta dikarenakan di PT. BPR Nagari Kasang belum ada yang bisa mumpuni dalam melakukan tes psikotes, dari keseluruhan tes tersebutlah perusahaan dapat mengetahui cocok atau sesuainya kandidat untuk spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan.*

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Vista Syafitri bahwa PT. BPR Nagari Kasang untuk memastikan bahwa calon pelamar sesuai dengan spesifikasi pekerjaan yang dilamar perusahaan melakukan beberapa tes untuk mengetahui bahwa karyawan tersebut sesuai dengan spesifikasi pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dalam memastikan bahwa spesifikasi pekerjaan yang digunakan selama ini untuk merekrut karyawan, perusahaan sering mengecek ulang supaya relevansi dengan kebutuhan perusahaan kedepannya. Hal ini disampaikan oleh Ibu Vista Syafitri dalam wawancara 15 Januari 2025 dengan pertanyaan seberapa sering

perusahaan melakukan *review* terhadap spesifikasi pekerjaan untuk memastikan relevansi dengan kebutuhan perusahaan?. Beliau mengatakan bahwa:

*Di perusahaan kami masih sering mengecek ulang sehingga masih cocok dan relevan tetapi kalau tidak cocok ada pembaruan SOP nah nanti diperbarui dari perusahaan, yang dimana itu SOP peraturan yang mengatur kita, jika ada peraturan baru dari OJK maka OJK akan memberitahu kami nanti disesuaikan dengan peraturan yang ada di perusahaan. Supaya peraturan harus sinkron juga, karena perbankan ada pengawasnya juga jadi begitu.*

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Vista Syafitri bahwa perusahaan selalu melakukan *review* terhadap spesifikasi pekerjaan untuk lowongan jabatan supaya masih relevan bagi perusahaan serta PT. BPR Nagari Kasang juga mengikuti peraturan dari OJK jika ada pembaruan yang terjadi.

Suatu perusahaan membutuhkan sumber tenaga kerja untuk perusahaan agar berjalan dengan lancar, maka itu dibutuhkannya rekrutmen. Rekrutmen memiliki sumber perekrutan untuk mendapatkan calon pelamar, sumber rekrutmen ada dua yaitu sumber eksternal dan sumber internal. Sumber perekrutan yang digunakan yang dikatakan oleh Ibu Vista Syafitri wawancara 15 Januari 2025 dengan pertanyaan apakah pertimbangan utama perusahaan dalam memilih antara sumber perekrutan internal atau eksternal?. Beliau mengatakan bahwa:

*Untuk sejauh ini masih sesuai kebutuhan sebelumnya perusahaan menambahkan karyawan dalam berbagai bidang dan kebetulan ada karyawan yang mumpuni maka di mutasikan. Tetapi jika kami merasa kekurangan karyawan, kami akan merekrut contoh sederhananya teller berhenti tetapi semua jabatan lainnya karyawan sudah ada maka akan dilakukan proses rekrutmen, nah misalnya PE yang berhenti ada diantara karyawan yang bisa menggantikan jabatan tersebut maka akan dimutasikan, tetapi jika dirasa kurang mumpuni kami akan melaksanakan rekrutmen untuk mencari tenaga kerja dari luar, jadi sejauh ini sesuai kebutuhan perusahaan.*

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Vista Syafitri bahwa PT. BPR Nagari Kasang sejauh ini dalam merekrut karyawan yaitu sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Perusahaan menggunakan sumber perekrutan yaitu internal dan eksternal. Sumber internal dimana perusahaan akan memutasikan karyawan untuk posisi yang ada dan sumber eksternal perusahaan akan mencari tenaga kerja dari luar perusahaan untuk mengisi jabatan yang lowong.

Dalam menggunakan sumber perekrutan keberhasilan merekrut di perusahaan sangat penting pada tingkat keberhasilan karyawan untuk kinerja perusahaan kedepannya, hal ini disampaikan oleh Ibu Vista Syafitri wawancara 15 Januari 2025 dengan pertanyaan bagaimana tingkat keberhasilan karyawan yang direkrut dari sumber internal dan eksternal?. Beliau mengatakan bahwa:

*Tingkat perekrutan karyawan sangat berhasil bagi perusahaan, misalnya sumber eksternal maka calon karyawan akan di training terlebih dahulu selama 3 bulan kalau pelamar tidak bisa di bagian tersebut nanti dia di training ulang jadi 2 kali training tetapi tetap dia tidak bisa mengerjakan tugasnya maka ga bisa di pakai, tetapi dalam waktu 3 bulan itu dia bisa menjalankan jobdesk dengan baik nah baru nanti di kontrak, jadi itu ada jenjang atau tahap-tahapnya dan sejauh ini semua calon pelamar berhasil. Proses rekrutmennya di tarining dahulu walaupun sudah diterima tidak langsung dikontrak oleh perusahaan, jika tidak bisa akan melakukan pelatihan untuk mengembangkan karirnya.*

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Vista Syafitri disimpulkan bahwa perekrutan yang dilakukan PT. BPR Nagari Kasang dengan sumber eksternal dan internal sangat berhasil bagi perusahaan dengan calon karyawan akan melaksanakan training sebanyak dua kali agar bisa dapat bekerja diperusahaan serta mengikuti pelatihan.

Perusahaan dalam merekrut pasti ada metode perekrutan yang digunakan, di PT. BPR Nagari Kasang dengan metode yang digunakan seperti yang disampaikan oleh Ibu Vista Syafitri wawancara 15 Januari 2025 dengan pertanyaan kriteria apa yang menjadi dasar perusahaan dalam memilih metode perekrutan tertutup atau terbuka?. Beliau mengatakan yaitu:

*Kami selama ini menggunakan brosur dan juga pernah di koran, di bank kami ini ada istilahnya Tabungan Bajapuik nah ada AO yang keluar untuk menjemput nah nanti brosurnya di tempel disekitar wilayah-wilayah tersebut, ditempel diperusahaan juga ada. Kami disini ada WA grup untuk nasabah nah di WA grup tersebut diumumkan juga adanya rekrutmen untuk suatu jabatan begitu, tetapi kami lebih sering menggunakan metode terbuka atau menggunakan brosur. Alasan kami menggunakan brosur atau WA grup itu agar calon pelamar tertarik dan mudah di pahami tentunya.*

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Vista Syafitri dapat disimpulkan bahwa metode perekrutan yang dilakukan oleh PT. BPR Nagari Kasang yaitu metode terbuka dan tertutup. Metode terbuka dengan menggunakan brosur dan juga pernah di koran serta AO yang menyebarkan brosur tentang adanya lowongan pekerjaan di perusahaan. Metode tertutup dengan menginformasikan tentang perekrutan karyawan melalui *WhatsApp grup* khusus nasabah PT. BPR Nagari Kasang.

Perusahaan harus dapat memastikan calon pelamar bahwa metode perekrutan tersebut menarik untuk dilamar ke perusahaan, seperti yang disampaikan oleh Ibu Vista Syafitri wawancara 15 Januari 2025 dengan pertanyaan bagaimana perusahaan memastikan bahwa metode perekrutan yang dipilih dapat menarik calon pelamar?. Beliau mengatakan yaitu:



*Mungkin dari jobdesk ya kali ya yang cocok dengan pelamar jadi calon pelamar tertarik untuk melamar ke perusahaan kami.*

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Vista Syafitri dapat disimpulkan bahwa calon pelamar di PT. BPR Nagari Kasang tertarik dengan *jobdesk* yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga menarik sejumlah calon pelamar untuk mengisi lowongan pekerjaan tersebut.

Dalam proses rekrutmen pasti ada kendala atau tidak di suatu perusahaan, di PT. BPR Nagari Kasang kendala yang dihadapi seperti yang dikatakan oleh Ibu Vista Syafitri wawancara 15 Januari 2025 dengan pertanyaan apakah ada kendala yang dihadapi perusahaan selama pelaksanaan rekrutmen?. Beliau mengatakan bahwa:

*Sejauh ini tu ga ada kendala yang dihadapi selama proses rekrutmen berlangsung, tetapi kedepannya ga tahu juga ya. Jadi sejauh ini aman-aman saja.*

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Vista Syafitri dsimpulkan bahwa selama proses rekrutmen dilaksanakan oleh PT. BPR Nagari Kasang perusahaan tidak memiliki kendala jadi selama proses rekrutmen dilaksanakan perusahaan baik-baik saja tanpa adanya hambatan untuk mendapatkan calon pelamar bagi perusahaan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada tanggal 15 Januari 2025 dengan Ibu Vista Syafitri sebagai PE Internal Audit dapat penulis mengambil kesimpulan bahwa mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk perusahaan dengan menggunakan proses rekrutmen, proses rekrutmen dilakukan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan.

Untuk kesesuaian kandidat dengan spesifikasi pekerjaan yang ditetapkan perusahaan, PT. BPR Nagari Kasang melakukan berapa tes yaitu, tes tertulis, wawancara dan psikotes. PT. BPR Nagari Kasang sering melakukan *review* terhadap spesifikasi pekerjaan untuk memastikan masih relevan untuk perusahaan kedepannya, jika ada pembaruan SOP maka diperbarui dari perusahaan. Adanya pemberitahuan tentang pembaruan dari OJK maka perusahaan akan melakukan pembaruan juga.

Dalam sumber perekrutan yang digunakan sejauh ini oleh PT. BPR Nagari Kasang yaitu sumber eksternal dan sumber internal tetapi lebih sering menggunakan sumber eksternal untuk proses rekrutmen yang dilaksanakan. Proses rekrutmen yang dilaksanakan di PT. BPR Nagari Kasang sangat berhasil dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dengan menggunakan kedua sumber perekrutan tersebut.

Metode yang digunakan oleh PT. BPR Nagari Kasang pada proses rekrutmen yaitu metode terbuka dan tertutup tetapi lebih sering menggunakan metode terbuka dalam pelaksanaan proses rekrutmen. Kriteria dasar perusahaan menggunakan metode terbuka dan tertutup ini agar dapat mudah di pahami oleh calon pelamar. PT. BPR Nagari Kasang dapat membuat calon pelamar tertarik dari penjelasan *jobdesk* yang terlampir. Dalam melaksanakan proses rekrutmen di PT. BPR Nagari Kasang tidak ada kendala selama dilaksanakan.

Setelah melakukan proses rekrutmen tentu adanya karyawan yang telah diterima dan bekerja sesuai dengan *jobdesk* selama proses rekrutmen yang dilakukan

oleh karyawan. Seperti yang disampaikan oleh karyawan yaitu Ibu Sesri Wahyuni sebagai ADM Kredit wawancara 15 Januari 2025 dengan pertanyaan seberapa jelas anda merasa dengan spesifikasi pekerjaan yang diberikan saat anda melamar?. Beliau mengatakan bahwa:

*Saya waktu itu melihat brosur tentang lowongan jabatan pada ADM Kredit tetapi untuk apa tugas dan pekerjaan ya tidak ada jadi saya cari tahu sendiri, waktu wawancara dijelaskan pada saya jobdesk dari ADM Kredit tersebut, nah saya rasa sangat jelas jobdesk tersebut pada saat saya melamar.*

Hal ini juga disampaikan oleh karyawan yaitu Ibu Firmawati jabatan PE Manajemen Resiko dan Kepatuhan wawancara 15 Januari 2025 beliau mengatakan bahwa:

*Saya rasa jelas jobdesk yang dijelaskan oleh perusahaan untuk tugas saya pada saat saya melamar sampai saya bekerja.*

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Sesri dan Firmawati dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. BPR Nagari Kasang merasakan bahwa spesifikasi pekerjaan yang dilamar sangat jelas pada saat karyawan melamar pekerjaan di perusahaan.

Karyawan yang melamar pada spesifikasi pekerjaan harus relevan dengan pekerjaan saat ini yang didapatkan di PT. BPR Nagari Kasang, berdasarkan wawancara dengan Ibu Sesri Wahyuni 15 Januari 2025 dengan pertanyaan apakah anda merasa spesifikasi pekerjaan itu relevan dengan pekerjaan yang anda lakukan saat ini?. Beliau mengatakan bahwa:

*Iya, jobdesk yang saya lamar atau jabatan yang saya lamar pada saat itu relevan atau masih sama dengan pekerjaan yang saya lakukan pada saat ini, saya tidak bekerja bukan di jabatan yang bukan saya lamar.*

Hal ini juga diperkuat oleh Ibu Firmawati wawancara 15 Januari 2025 beliau mengatakan bahwa:

*Ya saya dikerjakan ditempat yang saya lamar pada saat melamar disini, jadi saya rasa itu cocok spesifikasi pekerjaan pada saat melamar.*

Berdasarkan wawancara oleh Ibu Sesri dan Firmawati dapat disimpulkan bahwa karyawan yang telah mendapatkan pekerjaan di PT. BPR Nagari Kasang sesuai dengan spesifikasi pekerjaan pada saat karyawan melamar di perusahaan.

Sumber perekrutan yang digunakan oleh perusahaan untuk melaksanakan proses rekrutmen harus memberikan kandidat terbaik bagi perusahaan, hal ini disampaikan oleh Ibu Sesri Wahyuni wawancara 15 Januari 2025 dengan pertanyaan apakah anda merasa sumber perekrutan yang dipilih perusahaan telah memberikan kandidat terbaik?. Beliau mengatakan bahwa:

*Saya merasa perekrutan dengan menggunakan penyebaran brosur tersebut telah memberikan kandidat terbaik bagi perusahaan, karena kami sebagai karyawan juga telah melakukan pelatihan, jobdesk juga dikasi tahu jadi ya sudah memberikan yang terbaik.*

Hal ini yang sama di katakan oleh Ibu Firmawati wawancara 15 Januari 2025 beliau mengatakan bahwa:

*Saya merasakan selama ini sumber perekrutan tersebut sudah memberikan calon pelamar yang terbaiklah untuk perusahaan.*

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Sesri dan Firmawati dapat disimpulkan bahwa PT. BPR Nagari Kasang telah memberikan karyawan yang berkualitas untuk perusahaan sehingga perusahaan dapat menjalankan tujuan yang sudah ditetapkan.

Karyawan PT. BPR Nagari Kasang dapat merasakan bahwa proses sumber perekrutan tersebut dapat mengembangkan karir selama bekerja di PT. BPR Nagari Kasang. Hal ini disampaikan oleh Ibu Sesri Wahyuni 15 Januari 2025 mengatakan dengan pertanyaan apakah anda merasa proses sumber perekrutan yang dilakukan tersebut dapat mengembangkan karir?. Beliau mengatakan bahwa:

*Selama saya bekerja disini saya mendapatkan pelatihan dalam mengembangkan karir, ya sesuai dengan jabatan saya. Saya rasa semua karyawan dapat pelatihan sesuai jabantanya sih biar mengembangkan karir sesuai kemampuan sama jabatan yang kami jalakan.*

Hal ini juga disampaikan oleh Ibu Firmawati yang memperkuat hal tersebut dengan wawancara pada 15 Januari 2025 beliau mengatakan bahwa:

*Iya saya dapat pelatihan sebagai PE Manajemen Resiko dan Kepatuhan ya bagaimana mengelola bank seperti itu dan itu membuat saya semakin baik dalam bekerja.*

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Sesri dan Firmawati dapat disimpulkan bahwa sumber proses perekrutan yaitu sumber internal dan eksternal tersebut dapat mengembangkan karir karyawan PT. BPR Nagari Kasang. Perusahaan melaksanakan pelatihan untuk karyawan sehingga para karyawan dapat menjalankan tugas dengan baik.

Karyawan PT. BPR Nagari Kasang mengetahui metode yang digunakan oleh perusahaan pada saat melamar untuk posisi jabatan pada saat bekerja, hal ini disampaikan oleh Ibu Sesri Wahyuni wawancara 15 Januari 2025 dengan pertanyaan apakah anda mengetahui metode perekrutan yang digunakan untuk mengisi posisi anda?. Beliau mengatakan bahwa:

*Ya saya tahu, waktu saya melamar itu saya tahu dari brosur yang ada di perusahaan ya berarti tu metode terbuka kannya, ya saya tahu proses perekrutan untuk posisi saya.*

Hal ini juga diperkuat oleh Ibu Firmawati wawancara 15 Januari 2025 beliau mengatakan bahwa:

*Saya tahu karna tu saya lihat brosurnya nah ada lowongan kerja di BPR Kasang kan, jadi ya saya tau metode ya.*

Berdasarkan wawancara oleh Ibu Sesri dan Firmawati dapat disimpulkan bahwa karyawan di PT. BPR Nagari Kasang mengetahui metode yang digunakan pada saat melamar yaitu dengan metode terbuka yaitu perusahaan memasang brosur untuk menarik sejumlah calon pelamar untuk mendapatkan tenaga kerja dalam mengisi lowongan jabatan di perusahaan.

Informasi yang diberikan oleh perusahaan tentang lamaran pekerjaan tersebut cukup jelas untuk mengisi jabatan tersebut dan menarik untuk melamar, hal tersebut disampaikan oleh ibu Sesri Wahyuni wawancara 15 Januari 2025 dengan pertanyaan apakah anda merasa informasi yang diberikan cukup jelas dan menarik untuk melamar?. Beliau mengatakan bahwa:

*Saya merasa sangat jelas dan menarik karna kriteria untuk jabatan itu di tuliskan di brosur tersebut, jadi ya informasi tentang perekrutan di BPR cukup jelas ya.*

Hal ini juga diperkuat dengan wawancara bersama Ibu Firmawati pada 15 Januari 2025 beliau mengatakan bahwa:

*Saya rasa informasi yang diberikan pada brosur sama bpr cukup jelas dan bikin saya tertarik untuk melamar disana.*

Berdasarkan wawancara oleh Ibu Sesri dan Firmawati dapat disimpulkan bahwa informasi mengenai lowongan pekerjaan di PT. BPR Nagari Kasang jelas dan membuat calon pelamar tertarik untuk melamar di perusahaan dimana spesifikasi pekerjaan yang dijelaskan di brosur dapat dipahami oleh calon pelamar.

Berdasarkan wawancara dengan karyawan PT. BPR Nagari Kasang oleh Ibu Sesri dan Ibu Firmawati pada tanggal 15 Januari 2025 penulis dapat menyimpulkan bahwa PT. BPR Nagari Kasang memberikan spesifikasi yang jelas untuk calon pelamar dalam proses rekrutmen. *Jobdesk* yang dilampirkan pada perekrutan dan calon pelamar melamar pada jabatan tersebut sesuai dengan pekerjaan yang dilamar.

Karyawan PT.BPR Nagari Kasang dapat memastikan bahwa sumber perekrutan yang dilakukan selama proses rekrutmen tersebut dapat memberikan kandidat-kandidat terbaik bagi perusahaan dan dapat mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan. Sumber perekrutan tersebut dapat mengembangkan karir karyawan selama bekerja karena diberikan pelatihan dan para karyawan juga mengetahui metode yang digunakan oleh perusahaan untuk mengisi jabatan dan informasi terkait jabatan cukup jelas dan menarik untuk melamar di PT. BPR Kasang.

#### **4.2. Pembahasan**

Menurut Kasmir (2017:93) rekrutmen adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan. Artinya perusahaan sengaja membuka lowongan sehingga calon pelamar datang langsung ke perusahaan atau melalui pos dan email. Hal ini bertujuan

agar mendapatkan tenaga kerja yang tepat dan berkualitas bagi PT. BPR Nagari Kasang pada jabatan tertentu, sehingga kandidat tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan lama di perusahaan dengan mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh PT. BPR Nagari Kasang.

Rekrutmen yang dilakukan di PT. BPR Nagari Kasang tidak hanya berdasarkan waktu tetapi juga berdasarkan kebutuhan, misalnya untuk mengisi jabatan yang sebelumnya tenaga kerja tersebut berhenti jadi perusahaan harus mencari pengganti. Rekrutmen juga bisa dilaksanakan karena adanya tenaga kerja yang di berhentikan atau mengundurkan diri dari jabatan maka perusahaan akan merekrut calon tenaga kerja untuk perusahaan.

Proses rekrutmen yang dilaksanakan oleh PT. BPR Nagari Kasang yaitu memiliki beberapa proses yaitu adanya tes. Tes yang dilakukan oleh PT. BPR Nagari Kasang ada tes tertulis, tes wawancara, dan tes psikotes. Tes tertulis yang dilaksanakan berupa tentang pengetahuan tentang perbankan, selanjutnya tes wawancara dimana calon karyawan yang telah diterima surat lamaran tersebut akan di wawancara tentang spesifikasi pekerjaan yang dilamar, wawancara dilakukan dengan HRD perusahaan dan tes psikotes yang dilakukan oleh perusahaan kepada para calon karyawan. Calon karyawan akan diterima oleh perusahaan jika semua tes yang dilaksanakan tersebut lulus.

Kandidat yang telah lulus maka akan di *training* oleh perusahaan selama 3 bulan pertama, karyawan selama 3 bulan di *training* akan mempelajari dan bertugas



sesuai dengan spesifikasi pekerjaan yang dilamar. Selama 3 bulan tersebut kandidat bisa menjalankan tugas dengan baik maka perusahaan akan mengkontrak sebagai karyawan perusahaan yang sesuai dengan spesifikasi pekerjaan tetapi, jika karyawan tidak dapat menjalankan tugas selama 3 bulan *training* tersebut maka akan di *training* ulang selama 3 bulan berikutnya jadi karyawan akan mendapatkan 2 kali masa *training* di PT. BPR Nagari Kasang dan tidak dapat dikontrak langsung oleh perusahaan.

PT. BPR Nagari Kasang selalu mengecek spesifikasi pekerjaan yang ditetapkan masih relevan dengan perusahaan kedepannya. Perusahaan akan melakukan pembaruan jika ada pemberitahuan oleh OJK sehingga menyesuaikan dengan SOP perusahaan agar tetap sinkronisasi dan dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

PT. BPR Nagari Kasang menggunakan dua metode dalam pelaksanaan proses rekrutmen yaitu metode terbuka dan tertutup. Metode terbuka dilakukan dengan cara menyebarkan secara luas oleh AO perusahaan ke masyarakat luas agar calon pelamar tertarik dalam perekrutan tersebut dan juga menyebarkan brosur serta melakukan pemasangan brosur di lingkungan perusahaan untuk menarik sejumlah calon pelamar di perusahaan.

Metode terbuka dilakukan dalam proses rekrutmen oleh PT. BPR Nagari Kasang untuk mendapatkan sejumlah calon pelamar yang sesuai dengan spesifikasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pada metode tertutup yang digunakan dalam

proses rekrutmen oleh PT. BPR Nagari Kasang yaitu menggunakan *WhatsApp grup* khusus nasabah, tentunya diinformasikan kepada orang-orang tertentu sehingga yang tertarik dapat melamar di PT. BPR Nagari Kasang.

Proses rekrutmen oleh PT. BPR Nagari Kasang menggunakan sumber internal dan eksternal. Sumber internal yang dilakukan oleh PT. BPR Nagari Kasang ketika rekrutmen yang diinformasikan kepada para karyawan atau orang tertentu saja, misalnya ketika PT. BPR Nagari Kasang membutuhkan karyawan untuk menempati jabatan pada suatu posisi, pihak BPR akan memberikan kesempatan kepada karyawan lain atau pihak lain yang ada keterkaitan untuk menempati posisi tersebut.

Pada sumber eksternal di PT. BPR Nagari Kasang yaitu mencari tenaga kerja dari luar perusahaan untuk mengisi jabatan yang lowong di perusahaan. Hal ini sesuai dengan teori Hasibuan (2011:41) yang menyatakan bahwa sumber rekrutmen berasal dari dua sumber yaitu sumber internal dan sumber eksternal. Dalam proses rekrutmen yang dilakukan PT. BPR Nagari Kasang dalam merekrut karyawan tidak banyak kendala yang ditemukan bahkan tidak ada kendala.

Karyawan PT. BPR Nagari Kasang telah diterima oleh perusahaan yaitu yang sesuai dengan spesifikasi pekerjaan yang dilamar pada saat melamar. PT. BPR Nagari Kasang memberikan spesifikasi pekerjaan yang akan ditempati oleh calon karyawan sangat jelas sehingga karyawan tertarik untuk melamar di perusahaan. Spesifikasi pekerjaan pada saat karyawan melamar sangat relevan dengan untuk jabatan pekerjaan yang saat ini dilaksanakan oleh para karyawan.

PT. BPR Nagari Kasang menempatkan karyawan sesuai dengan spesifikasi pekerjaan yang dilamar oleh calon pelamar. Dalam proses perekrutan yang dilaksanakan oleh PT. BPR Nagari Kasang dengan sumber perekrutan yaitu sumber internal dan eksternal dapat memberikan kandidat-kandidat terbaik untuk menjadi karyawan di perusahaan.

Dalam proses rekrutmen di PT. BPR Nagari Kasang karyawan yang berhasil diterima oleh perusahaan selama proses perekrutan tersebut dapat mengembangkan karir mereka selama bekerja di perusahaan, dimana perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan sesuai dengan jabatan. Sebagai contoh, Kevin Dionata (2016) menunjukkan bahwa membuat program pelatihan untuk para karyawan akan memberikan rekrutmen yang efektif dan efisien.

Proses rekrutmen PT. BPR Nagari Kasang, para karyawan mengetahui metode perekrutan yang digunakan dalam mencapai posisi jabatan yang telah ditetapkan sesuai dengan spesifikasi pekerjaan pada saat melamar. Karyawan PT. BPR Nagari Kasang melamar dengan metode terbuka yaitu proses rekrutmen yang disebar luaskan dengan memasang brosur tentang perekrutan di perusahaan. Informasi tentang perekrutan yang diberikan oleh PT. BPR Nagari Kasang didapatkan oleh karyawan pada saat melamar sangat jelas dan menarik untuk melamar pada jabatan yang lowong di perusahaan.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang analisis proses rekrutmen karyawan pada PT. BPR Nagari Kasang, dari hasil penelitian dan pembahasan tersebut dan disimpulkan bahwa proses rekrutmen yang dilaksanakan oleh PT. BPR Nagari Kasang dengan menginformasikan kepada para pelamar dengan metode terbuka dan tertutup melalui sumber internal dan eksternal.

#### **5.2. Saran**

PT. BPR Nagari Kasang sebaiknya mempertimbangkan untuk melakukan rekrutmen dengan memberikan informasi rekrutmen di web perusahaan atau di media sosial agar lebih banyak jangkuan. Langkah ini akan dapat membantu meringankan tugas karyawan, terutama di era teknologi sudah berkembang. PT. BPR Nagari Kasang juga mempertimbangkan untuk merekrut karyawan yang bisa melakukan tes psikotes agar semua tes dilakukan diperusahaan saja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andayati, T. N., & Meidasari, E. (2018). **Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Sukarela (TKS) Rumah Sakit Abdul Moloek Provinsi Lampung.** *Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 55–69. <https://doi.org/10.35590/jeb.v5i1.684s>
- Aprilia, R. (2022). **Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Tenaga Kerja Pada Bank Syariah Indonesia Kc Panorama Kota Bengkulu.** *In Prodi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu.*
- aset-pt-bpr-nagari-kasang-tumbuh-double-digit Padang Ekspres.* (n.d.).di akses hari Kamis pada tanggal 10 Oktober 2024 pukul 17.03
- Aulia, A. F. (2019). **Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Dan Seleksi Calon Karyawan Baru Di Rsia Kendangsari Merr Surabaya.** *Medical Technology and Public Health Journal*,3(2),107–119. <https://doi.org/10.33086/mtpjh.v3i2.690>
- bank-perkreditian-rakyat.* (n.d.).di akses hari Kamis pada tanggal 10 Oktober 2024 pukul 16.34
- BPR NAGARI KASANG.* (n.d.). di akses hari Kamis pada tanggal 10 Oktober 2024 pukul 14.15
- Ceswirdani, C., Sjafitri, H., & Candra, Y. (2017). **Pengaruh Kompetensi Dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kuranji.** *Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(1), 23-37.
- Dionata, K. (2016). **Analisis Strategi Rekrutmen Karyawan Bank Muamalat Indonesia.** *In Prodi Manajemen Dakwah UIN Syarif Hidayatullah.*
- Dr.Kasmir, S.E., M. . (2017). **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (TEORI DAN PRAKTIK)** (1st ed.). PT RajaGrafindo Perseada, Depok.
- Ludfi, S. (2015). **Analisis Rekrutmen Karyawan Di Pt. Toha Putra Semarang (Studi Kasus Pt. Toha Putra Semarang).** *In Prodi Ekonomi Islam UIN Walisongo.*
- Paoki, D. (2018). **Pentingnya Rekrutment dan Seleksi Untuk Mengukur Kinerja Karyawan.** *Jurnal Manajemen: Untuk Ilmu Ekonomi Dan Perpustakaan UNMER*, 12–40.

- Pusparani, D. (2018). **Analisis Proses Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Kerja Karyawan (Studi Pada Hotel Dan Restoran Mahkota Plengkung Banyuwangi)**. In *Prodi Adminitrasi Bisnis Universitas Brawijaya*.
- Putri, N. L. A. (2022). **Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kemuning Palembang**. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(1), 13-18.
- Rasmiati, A. (2016). **Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulselbar Makassar**. In *Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar*.
- Salim, A. S., Munzir, & Rahmat, Z. (2022). *442-File Utama Naskah-1439-1-10-20220727* (Vol. 3).
- Sugiyono, P. D. (2015). **Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)** (M. T. Sutopo (Ed.)). Alfabeta.
- Suryani, Rindaningsih, I., & Hidayatulloh. (2023). **Systematic Literature Review (SLR): Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**. *Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains*, 2(3), 363–370. <https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/perisai>
- Widayati, R., & Herman, U. (2019). **Penyelesaian Kredit Bermasalah pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Nagari Kasang**. *OSF Preprint*, 1–14.
- Widyani, A. A. D., & Putra, I. W. A. P. (2020). **Pengaruh Rekrutmen dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar**. *Widya Manajemen*, 2(1), 80–88. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v2i1.551>

## LAMPIRAN

### Lampiran 1. Wawancara Penelitian

#### WAWANCARA PENELITIAN

Daftar pertanyaan wawancara yang dilakukan di PT. BPR Nagari Kasang diantaranya adalah:

a. Dengan HRD/ PE Internal Audit PT. BPR Nagari Kasang

1. Bagaimanakah perusahaan mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas?
2. Bagaimanakah perusahaan mengukur kesesuaian kandidat dengan spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan?
3. Seberapa sering perusahaan melakukan *review* terhadap spesifikasi pekerjaan untuk memastikan relevansi dengan kebutuhan perusahaan?
4. Apakah pertimbangan utama perusahaan dalam memilih antara sumber perekrutan internal atau eksternal?
5. Bagaimana tingkat keberhasilan karyawan yang direkrut dari sumber internal dan eksternal?
6. Kriteria apa yang menjadi dasar perusahaan dalam memilih metode perekrutan tertutup atau terbuka?
7. Bagaimana perusahaan memastikan bahwa metode perekrutan yang dipilih dapat menarik calon pelamar?

8. Apakah ada kendala yang dihadapi perusahaan selama proses rekrutmen?

b. Dengan Karyawan PT. BPR Nagari Kasang

1. Seberapa jelas anda merasa dengan spesifikasi pekerjaan yang diberikan saat anda melamar?

2. Apakah anda merasa spesifikasi pekerjaan itu relevan dengan pekerjaan yang anda lakukan saat ini?

3. Apakah anda merasa sumber perekrutan yang dipilih perusahaan telah memberikan kandidat terbaik?

4. Apakah anda merasa proses sumber perekrutan yang dilakukan tersebut dapat megembangkan karir?

5. Apakah anda mengetahui metode perekrutan yang digunakan untuk mengisi posisi anda?

6. Apakah anda merasa informasi yang diberikan cukup jelas dan menarik untuk melamar?



## Lampiran 2. Dokumentasi Penelitian



Narasumber : Vista Syafitri

Hari/ Tanggal : Rabu, 15 Januari 2025

Waktu : 10.30 - Selesai



Narasumber : Sesri Wahyuni


Hari/ Tanggal : Rabu, 15 Januari 2025



Narasumber : Firmawati

Hari/ Tanggal : Rabu, 15 Januari 2025

## Surat Keputusan Pembimbing



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT**  
**FAKULTAS EKONOMI**

Kampus 1 : Jln. Pasir Kandang No. 4 Koto Tengah, Padang

---

**SURAT KEPUTUSAN**  
 Nomor : 1269 / KEP /IL3/AU/F/2024  
 TENTANG :  
 PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING TUGAS AKHIR/SKRIPSI  
 TAHUN AKADEMIK 2024 / 2025

Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat di Padang, setelah :

**Menimbang** : 1. Bahwa sesuai dengan buku Pedoman Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat perlu ditetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/Skripsi untuk setiap mahasiswa;  
 2. Bahwa judul tugas akhir/skripsi terlebih dahulu harus mendapat persetujuan dari Dosen Pembimbing yang telah ditunjuk oleh ketua Prodi;  
 3. Bahwa untuk kepastian dalam pelaksanaan tugas Dosen Pembimbing Tugas Akhir/Skripsi perlu ditetapkan Surat Keputusan Dekan;

**Mengingat** : 1. AD dan ART Muhammadiyah  
 2. Undang-undang Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas  
 3. PP Nomor 17 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan dan penyelenggaraan Pendidikan.  
 4. Statuta UM Sumbar Tahun 2020  
 5. SK Akreditasi Nomor : 013/BAN-PT/Ak-XII/S1/VI/2009 tanggal 9 Juni 2009.  
 6. SK Majelis Pendidikan Tinggi Pimpinan Pusat Muhammadiyah Nomor 63/SK-MPT/III.B/1.b/1999 tanggal 11 Oktober 1999 tentang Qaedah PTM

**MEMUTUSKAN**


**Menetapkan**  
**Pertama** : Menyetujui Judul Skripsi/tugas akhir kepada mahasiswa yang tersebut namanya dibawah ini;  
**Nama** : Asra Juny Yus Syamsi  
**Bp/NPM** : 21070020  
**Prodi** : Manajemen

Judul Tugas Akhir/Skripsi :  
**Analisis Proses Rekrutmen Terhadap Kualitas Kerja Pada PT. BPR Nagari Kasang**

**Kedua** : Menunjuk :  
 1. **Dr. Tri Irfa Indrayani, M. Pd** Ditugaskan Sebagai Pembimbing I  
 2. **Nurhaida, SE, MM** Ditugaskan Sebagai Pembimbing II

**Ketiga** : Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagai amanah. Jika terdapat kekeliruan dalam penetapan ini akan ditinjau kembali sebagaimana mestinya;

Ditetapkan di : Padang  
 Pada tanggal : 2 Jumadil Awal 1446  
 4 November 2024




**Dekan**  
**Jummu Puteri Sari, S.E., M. Si**  
 NIDN. 1019098502

**Tembusan:**  
 1. Rektor UM Sumbar  
 2. Yang bersangkutan  
 3. Arsip

Website : [www.fekon.umsb.ac.id](http://www.fekon.umsb.ac.id)  
 Email : [fekonumsb02@gmail.com](mailto:fekonumsb02@gmail.com)

Telp : (0751) 4851262 / WA 082280001246  
 Padang 25172

## Konsultasi Bimbingan













**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT**  
**FAKULTAS EKONOMI**

Kampus 1: Jln. Pasir Kandang No. 4 Koto Tangah, Padang


---

**DAFTAR KEGIATAN KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama : Asra Juny Yus Syamsi  
 N I M : 21070020  
 Program Studi : Manajemen  
 Jenjang Program : S1  
 Judul Skripsi : Analisis Proses Rekrutmen Terhadap Kualitas Kerja Pada PT. BPR Nagari Kasang

No.	Tanggal Konsultasi	Usulan/Perbaikan/Penjelasan	Tanda Tangan	
			Pembimbing I	Pembimbing II
1.	5/1/24	Perbaik ber damre Cetak /manak		
2.	11/1/24	Perbaiki Bab 1, III.		
3.	21/1/24	dit lanjut ke ks 2		
4.	26/11-24	Perbaiki, sesuaikan di tanda		
5.	28/11-24	ACC Lempro		
6.	30/11-24	ACC Lempro		
7.	12/12-24	Lampir penelitian		
8.	20/1-25	Perbaiki sesuai catatan		
9.	24/1-25	perbaiki peta lokasi		
10.	28/1/25	ACC Lempro		

Padang,



**Immu Puteri Sari, S.E., M. Si**  
 MIDN. 1019098502

Website : [www.fekon.umsb.ac.id](http://www.fekon.umsb.ac.id)  
 Email : [fekonumsb02@gmail.com](mailto:fekonumsb02@gmail.com)

Telp : (0751) 4851262 / WA 082280001246  
 Padang 25172



SUMATERA  
BARAT

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT  
**FAKULTAS EKONOMI**

Kampus 1: Jln. Pasir Kandang No. 4 Koto Tengah, Padang

**DAFTAR KEGIATAN KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama : Asra Juny Yus Syamsi  
 N I M : 21070020  
 Program Studi : Manajemen  
 Jenjang Program : S1  
 Judul Skripsi : Analisis Proses Rekrutmen Terhadap Kualitas Kerja Pada PT. BPR Nagari Kasang

No.	Tanggal Konsultasi	Usulan/Perbaikan/Penjelasan	Tanda Tangan	
			Pembimbing I	Pembimbing II
1.	24/1-25	ACC semhas		
2.	14/01/25	ACC Karywa		
3.	14/2/25	ACC Kompre		
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				
10.				

Padang,

Dekan



Immu Puteri Sari, S.E., M. Si  
 NIDN. 1019098502

## Persetujuan Seminar Proposal

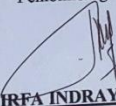

**PERSETUJUAN SEMINAR PROPOSAL**

Telah disetujui untuk Seminar Proposal

**“Analisis Proses Rekrutmen Terhadap Kualitas Kerja  
Pada PT. BPR Nagari Kasang”**

Nama : **Asra Juny Yus Syamsi**  
NIM : **21070020**  
Program Studi : **Manajemen**

Disetujui Oleh

<p>Pembimbing I</p>  <b><u>Dr. TRI IRFA INDRAYANI, M. Pd</u></b> Padang, 30 November 2024	<p>Pembimbing II</p>  <b><u>NURHAIDA, SE, MM</u></b> Padang, 30 November 2024
--	---

Mengetahui,  
Ketua Prodi

**USMIAR, SE, M.Si**  
Padang, 30 November 2024



## Persetujuan Seminar Hasil

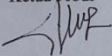
**PERSETUJUAN SEMINAR HASIL**

Telah disetujui untuk Seminar Hasil  
"Analisis Proses Rekrutmen Karyawan  
Pada PT. BPR Nagari Kasang"

Nama : **Asra Juny Yus Syamsi**  
NIM : **21070020**  
Program Studi : **Manajemen**

Disetujui Oleh

Pembimbing I  <b>Dr. TRI IRFA INDRAYANI, M. Pd</b> Padang, 24 Januari 2025	Pembimbing II  <b>NURHAIDA, SE, MM</b> Padang, 24 Januari 2025
--	---

Mengetahui,  
Ketua Prodi  
  
**USMIAR, SE, M.Si**  
Padang, 24 Januari 2025

## Persetujuan Ujian Komprehensif

### PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

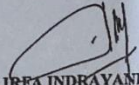
Telah disetujui untuk Ujian Komprehensif

"Analisis Proses Rekrutmen Karyawan  
Pada PT. BPR Nagari Kasang"


Nama : *Asra Juny Yus Syamsi*  
NIM : **21070020**  
Program Studi : **Manajemen**

Disetujui Oleh

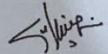
Pembimbing I

  
**Dr. TRI IRFA INDRAYANI, M. Pd**  
Padang, 14 Februari 2025

Pembimbing II

  
**NURHAIDA, SE, MM**  
Padang, 14 Februari 2025


Mengetahui,  
Ketua Prodi

  
**USMIAR, SE, M.Si**

Padang, 14 Februari 2025



## Surat Bebas Plagiarisme



**UM**  
SUMATERA  
BARAT

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT  
**FAKULTAS EKONOMI**  
Kampus 1 : Jln. Pasir Kandang No. 4 Koto Tengah, Padang

---

**SURAT KETERAGAN BEBAS PLAGIARISME**  
Nomor : 245/KET /II.3.AU/D/2025


Operator Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat. Dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa dengan identitas berikut:

Nama	: <i>Asra Juny Yus Syamsi</i>
N I M	: 21070020
Program Studi	: SI Manajemen
Fakultas	: Ekonomi

Judul Tugas Akhir/Skripsi:

**“ANALISIS PROSES REKRUTMEN KARYAWAN PADA PT. BPR NAGARI KASANG”.**


Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme kurang dari 30 % pada setiap subbab naskah Tugas Akhir/Skripsi yang di susun. Surat keterangan ini digunakan sebagai prasarat untuk mengikuti ujian Tugas Akhir/Skripsi.



Mengetahui,  
Dekan

**Immu Puteri Sari, S.E., M. Si**  
NIDN. 1019098502

Padang, 20 Februari 2025  
Operator Fakultas Ekonomi






**Ratna Sari, S. Kom**  
NIK. 21022017

Website : [www.fekon.umsb.ac.id](http://www.fekon.umsb.ac.id)  
Email : [fekonumsb02@gmail.com](mailto:fekonumsb02@gmail.com)

Telp : (0751) 4851262  
Padang 25172

## Surat Selesai Penelitian

 	<p><b>UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT</b>  <b>FAKULTAS EKONOMI</b></p> <p><small>Kampus 1: Jln. Pasir Kandang No. 4 Koto Tangah, Padang</small></p>														
<p>Nomor : 028 /II.3.AU/F/2025  Lamp. : Proposal Penelitian  Hal : <b>Mohon Izin Penelitian</b></p>	<p>Padang, <u>7 Januari 2025</u>  7 Rajab 1446 H</p>														
<p>Kepada Yth.  <b>Lembaga PT. BPR Nagari Kasang</b>  <b>Di</b>  <b>Tempat</b></p>															
<p><i>Assalammu'alaikum wr. wb.</i></p>															
<p>Dalam rangka menyelesaikan perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, maka setiap mahasiswa diharuskan melakukan penelitian ke lapangan untuk penulisan skripsi.</p>															
<p>Bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu menerima mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini untuk dapat melakukan penelitian dan pengambilan data pada perusahaan/instansi yang Bapak/Ibu pimpin, dengan data mahasiswa :</p>															
<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 30%;">Nama</td> <td>: Asra Juny Yus Syamsi</td> </tr> <tr> <td>NIM</td> <td>: 21070020</td> </tr> <tr> <td>Program Studi</td> <td>: Manajemen</td> </tr> <tr> <td>Jenjang Program</td> <td>: Strata Satu (S1)</td> </tr> <tr> <td>Judul Skripsi</td> <td>: Analisis Proses Rekrutmen Karyawan pada PT. BPR Nagari Kasang</td> </tr> <tr> <td>Waktu Penelitian</td> <td>: 8 Januari - 8 Februari 2025</td> </tr> <tr> <td>No Hp</td> <td>: 085263482535</td> </tr> </table>		Nama	: Asra Juny Yus Syamsi	NIM	: 21070020	Program Studi	: Manajemen	Jenjang Program	: Strata Satu (S1)	Judul Skripsi	: Analisis Proses Rekrutmen Karyawan pada PT. BPR Nagari Kasang	Waktu Penelitian	: 8 Januari - 8 Februari 2025	No Hp	: 085263482535
Nama	: Asra Juny Yus Syamsi														
NIM	: 21070020														
Program Studi	: Manajemen														
Jenjang Program	: Strata Satu (S1)														
Judul Skripsi	: Analisis Proses Rekrutmen Karyawan pada PT. BPR Nagari Kasang														
Waktu Penelitian	: 8 Januari - 8 Februari 2025														
No Hp	: 085263482535														
<p>Demikian disampaikan kepada Bapak/Ibu, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.</p>															
<p><i>Wabillaahi taufiq walhidayah</i>  <i>Wassalammu'alaikum wr. wb.</i></p>															
															
<p><b>Imami Puteri Sari, S.E., M. Si</b>  <b>NIDN. 1019098502</b></p>															
<p>Tembusan :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rektor UM Sumatera Barat</li> <li>2. Peringgal</li> </ol>															
<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%;"><small>Website : <a href="http://www.fekon.umsb.ac.id">www.fekon.umsb.ac.id</a> Email : <a href="mailto:fekonumsb02@gmail.com">fekonumsb02@gmail.com</a></small></td> <td style="width: 50%; text-align: right;"><small>Telp : (0751) 4851262 / WA 082280001246 Padang 25172</small></td> </tr> </table>		<small>Website : <a href="http://www.fekon.umsb.ac.id">www.fekon.umsb.ac.id</a> Email : <a href="mailto:fekonumsb02@gmail.com">fekonumsb02@gmail.com</a></small>	<small>Telp : (0751) 4851262 / WA 082280001246 Padang 25172</small>												
<small>Website : <a href="http://www.fekon.umsb.ac.id">www.fekon.umsb.ac.id</a> Email : <a href="mailto:fekonumsb02@gmail.com">fekonumsb02@gmail.com</a></small>	<small>Telp : (0751) 4851262 / WA 082280001246 Padang 25172</small>														