

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan pada temuan dan hasil pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya dalam upaya untuk menjawab rumusan masalah penelitian maka penelitian ini menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Faktor penunjang yang paling utama adalah dukungan perusahaan dalam melakukan fasilitasi semua tahapan rekrutmen. Dengan adanya kapasitas dan juga kapabilitas dalam proses rekrutmen, maka fasilitas ini tentunya juga mencakup kebijakan, waktu, tempat biaya serta berbagai akomodasi lainnya dan juga dukungan melalui pelatihan. Adanya faktor pendukung motivasi terhadap lingkungan perusahaan dan juga kepada internal karyawan untuk masing-masing semakin memperlihatkan hasil kinerja sebagai pendorong dalam karir diperusahaan dan juga dapat memberikan kondisi lingkungan perusahaan yang dapat bersaing dalam kondisi yang kondusif.

Faktor penghambat yang ditemukan lebih mengarah kepada persoalan teknis yaitu keterbatasan waktu, susahnya mencari calon karyawan yang benar-benar sesuai dengan kriteria yang ditetapkan serta kesulitan dalam memastikan hasil yang maksimal. Sulit berkembangnya ide kreatif, kurangnya inovasi serta daya kreativitas, Menyebabkan permasalahan bila penempatan kerja tidak sesuai, karakter yang tidak baik tetap terbawa. Adapun faktor penghambat yang cukup serius adalah perihal keterbatasan waktu proses rekrutmen dimana pihak pusat biasanya memberikan jangka waktu dalam proses rekrutmen. Yang menjadi persoalan adalah bahwa pihak recruiter atau perusahaan sulit menemukan kriteria sebagaimana yang mereka kehendaki. Berdasarkan hasil wawancara terungkap bahwa kebanyakan pendaftar tidak memiliki persyaratan sebagaimana yang telah dipersyaratkan atau tidak lengkap.

2. Bank KB Bukopin Cabang Kelapa Gading mengadopsi model rekrutmen departemental atau disebut juga dengan specialist recruitment model. Yang dimana, penyusunan kebijakan atau prosedur rekrutmen dilakukan secara terpadu atau menjadi tugas dan tanggungjawab atau kebijakan Bank KB Bukopin Pusat sehingga cabang hanya menjalankan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh Pusat ataupun hanya dengan menyampaikan pemenuhan kebutuhan untuk jabatan yang kosong. Model rekrutmen yang telah ditetapkan dan dilakukan oleh Bank KB Bukopin sebagaimana dalam temuan penelitian telah sesuai dengan model atau jenis perusahaan. Hal itu karena berdasarkan pada temuan penelitian permintaan akan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan berdasarkan permintaan dari masing-masing bagian yang ada di Bank. Hal yang dimaksudkan sama pengertiannya dengan model yang telah disampaikan pada penelitian bahwa merekrut karyawan dalam bidang-bidang tertentu yang sudah ditetapkan sebelumnya sehingga kualitas SDM juga sudah ditentukan sesuai dengan perencanaan. Maka dapat dikatakan bahwa setiap bagian telah melakukan analisa jabatan dan posisi secara berkelanjutan. Rekrutmen internal dilakukan melalui dua jalur yaitu jalur mutasi dan jalur ITR. Mutasi sendiri dibagi menjadi tiga jenis yaitu mutasi dalam kategori promosi adalah kenaikan jabatan. Rotasi atau Transfer adalah perpindahan jabatan pada level yang sama dan demosi adalah penurunan jabatan. Berdasarkan pada sistem yang telah dimiliki, Bank KB Bukopin mengembangkan model berdasarkan pada penambahan serta pada pengurangan kualifikasi yang disesuaikan dengan kebutuhan posisi kerja yang baru. Meskipun rekrutmen internal dilakukan melalui dua jalur yaitu mutasi dan ITR tetapi pihak bank tetap mengelaborasi dengan sistem perekrutan eksternalnya.

B. Saran

Berdasarkan pada simpulan di atas maka penelitian ini menghasilkan beberapa saran diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Kepada manajemen Bank KB Bukopin KCU Kelapa Gading
 - a. Diharapkan untuk dapat melibatkan pihak ketiga, sehingga dapat menjadi suatu bagian ataupun bantuan dalam mengatasi keterbatasan sumber daya manusia maupun keterbatasan waktu dalam hal untuk memperbaiki permasalahan kebutuhan sumber daya manusia yang dibutuhkan. Dibutuhkannya penerbitan sistem rekrutmen yang lebih spesifik yang dimana dapat membedakan pada kalangan manager hingga staff, agar hal tersebut sesuai juga dengan deskripsi pekerjaan dan kriteria kualifikasi nantinya. Sistem rekrutmen yang professional yang dapat dikembangkan dalam percepatan kebutuhan sumber daya manusia dan juga
 - b. Walaupun pada model rekrutmen departemental telah menjadi sistem yang mudah dipahami dan fleksibel saat ini, namun adanya penambahan pengembangan yang dibutuhkan oleh Bank KB Bukopin dengan adanya *assignment* yang dapat menjadi nilai tambah dalam pemenuhan sumber daya internal. Baik melalui proses mutasi yakni promosi dan juga Internal Talent Bidding/Rrecruitment. Hal ini bisa menjadi bagian dalam tolak ukur pada perekrutan karyawan dan khususnya pada bagian manager. Bukan hanya melihat KPI (*Key Performance Indicator*) ataupun hasil wawancara.
 - c. Membangun dan mengembangkan *Learning Management System* (LSM) untuk bimbingan maupun pelatihan teknis yang dapat diberikan kepada karyawan. Dimana hal ini dapat dilakukan secara online, untuk lebih mengefisiensikan biaya. Hal ini dimaksudkan agar pegawai dapat tetap produktif dan serta melakukan pengembangan diri. Pelatihan yang ada saat ini,

mungkin kedepannya dapat diberikan juga secara online dan juga dapat diberikan pelatihan yang lebih spesifik sesuai dengan tingkat jabatan yang akan diisi, terutama pengisian pada kalangan manager dan juga pengisian jabatan yang sebelumnya memiliki jobdesk berbeda.

2. Kepada peneliti yang akan melakukan penelitian mengenai hal ini, diharapkan agar melakukan penelitian dengan model perbandingan pada bank sejenis sehingga diketahui model rekrutmen yang benar-benar efektif agar memberikan hasil pengembangan yang lebih luas lagi, khususnya mengenai rekrutmen internal pada perusahaan perbankan

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR PUSTAKA

- Aziz, T. A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2017). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 246–253. <https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.246>
- Arbie, M., & Tumbuan, Willem J.F, A. (2018). *Pengaruh Rekrutmen dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank SulutGo Manado*. 6(4), 3673–3682. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/21892/21593>
- Abdul, L. (2018). *Pengaruh Rekrutmen Seleksi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening pada PT Bank Rakyat Indonesia c.g Cikditiro, Yogyakarta* [Universitas Islam Indonesia]. <https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/9608/AbdulLatif.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bairizki, & Wijayanto. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi) - Jilid 1*. Pustaka Aksara. <https://books.google.co.id/books?id=0CYTEAAAQBAJ>
- Bukopin. (2021). *Annual Report KBBKP 2021*.
- Cheng, Z. (2014). Research on Recruitment Model Based on Person-Organization Fit. *International Journal of Business Administration*, 5(2), 126–131.
- Cudai, A., Guntur, & Muhammad. (2019). Analisis Kebijakan Publik. *Makassar: Publisher UNM*.
- Danhas, Y. (2021). *Analisis Pengelolaan Dan Kebijakan Pendidikan/Pembelajaran*. Deepublish.
- Darmawan, D., Tinambunan, A. P., Hidayat, A. C., Sriharyati, S., Hamid, H., Estiana, R., Sono, M. G., Ramli, A., Sondeng, S., & Mareta, S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Era Digital*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Edy Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pranada Media Grup.

- Fadli, M. (2016). Hukum & Kebijakan Lingkungan. *Hukum Dan Kebijakan Lingkungan*.
- Ghimire, S., & Kapri, K. P. (2020). Does the source of remittance matter? Differentiated effects of earned and unearned remittances on agricultural productivity. *Economies*, 8(1), 8.
- Haning, M. T. (2018). Reformasi Birokrasi di Indonesia: Tinjauan Dari Perspektif Administrasi Publik. *JAKPP (Jurnal Analisis Kebijakan & Pelayanan Publik)*, 25–37.
- Hasibuan, Hasibuan, , & Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Ir. Muhammad Rais Rahmat Razak, Zulkhaedir Abdussamad, Wahyu Nurdiansyah, Ari Ramdani, Tauhid, , Ratna Rosmauli Pakpahan, Siti Waliah, Sumarni, Agus Hendrayady, & Indonesia, (2021). *Reformasi Administrasi Publik*. Media Sains Indonesia.
<https://books.google.co.id/books?id=V55BEAAAQBAJ>
- Irsan, M. (2021). Analisis Model Kebijakan Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Aviation Security (Avsec) Pengamanan Penerbangan Di PT. Angkasa Pura II Kualanam. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 1(01).
- Karmanis, (2020). *Metode Penelitian*. CV. Pilar Nusantara.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.
- Larasati, S., Nurdin Batjo, S. P., Shaleh, M., Hariandja, M. T. E., Soetrisno, E., Hariandja, Nurhayati, E., & Supomo, R. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Bandung: Yrama Widya* (4th ed.). Grasindo.
- Melati Indah Sari, "Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada CV Putra Mina", Manajemen Bisnis dan Ekonomika. In Yogyakarta
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2018). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook*. Sage publications.
- Mokaya, S. O., Mukhweso, G. C., & Njuguna, B. W. (2015). Effects of Recruitment Practices on Employee Performance in the Cooperative Sector

- in Kenya; Case of Kenya Union of Savings and Credit Co-Operatives. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 4(5), 1476–1481. <https://www.ijsr.net/archive/v4i5/30041502.pdf>
- Moleong, L. J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif (Revisi)*. PT remaja rosdakarya.
- Mustanir, A., Aromatica, D., Utari, D. S., Nugroho, L., Faried, A. I., Kusnadi, I. H., Purnamaningsih, P. E., & Wismayanti, K. W. D. (2023). *Dinamika Administrasi Publik Indonesia*. Global Eksekutif Teknologi. <https://books.google.co.id/books?id=XsqpEAAAQBAJ>
- Nikmah, F., Hasan, H., & Ainie, L. N. (2018). Analisis Prosedur Rekrutmen Dalam Upaya Pemenuhan Tenaga Kerja. *Adbis: Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 12(1), 46. <https://doi.org/10.33795/j-adbis.v12i1.40>
- Noviyanti, Utami, Arlupi, & Dian. (2022). *Rekrutmen Kepegawaian*. Penerbit Lakeisha.
- Sabrina. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Siti Rapingah, Mochamad Sugiarto, Muh. Sabir, Totok Haryanto, S. E. M. M., Neneng Nurmalasari, M. P., Muhammad Ichsan Gaffar, & Alfalisyo. (2022). *Buku Ajar Metode Penelitian*. Feniks Muda Sejahtera. <https://books.google.co.id/books?id=oGJIEAAAQBAJ>
- Suwarto, F. X., & Subyantoro, A. (2019). The Effect of Recruitment , Selection and Placement on Employee Performance. *International Journal of Computer Networks and Communications Security*, 7(7), 126–134. <https://www.ijcnscs.org/published/volume7/issue7/1Vol17No7.pdf>
- Polindi, M., & Farida, I. (2020). Model Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan Dan Pengembangan, Penilaian Kinerja, Dan Kompensasi Karyawan Dalam Perspektif Manajemen Syari'ah. *Jurnal Aghniya*, 2(1), 90–105.
- Putri, Prima, Nelly, Tanno, Aries, Kurniawan, & Rahmat. (2019). Pengaruh Sistem Administrasi Perpajakan Modern, Akuntabilitas dan Sanksi Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak. *Jurnal Benefita*, 4(2), 386–

398.

- Rahmadana, M. F., Mawati, A. T., Siagian, N., Perangin-angin, M. A., Refelino, J., Tojiri, M. Y., Siagian, V., Nugraha, N. A., Manullang, S. O., & Silalahi, M. (2020). *Pelayanan Publik*. Yayasan Kita Menulis.
- Rahmany, S. M. (2018). The Effect of Recruitment and Selection Process on Employees' Performance: The Case Study of Afghanistan Civil Servant. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI) ISSN*, 7(8), 61–71. www.ijbmi.org
- Ramdhan, M., & Pasaribu, V. L. D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pascal Books.
- Rizal Amirullah. (2021). Strategi Komunikasi Dalam Meningkatkan Konsumen Ditengah Wabah Covid-19 Melalui An-Nadhafatu Minal Iman Di Toko Sumber Rejeki Andongsari Ambulu. *Journal of Islamic Educational Management*, 12.
- Rukajat, A. (2018). *Pendekatan Penelitian Kualitatif (Qualitative Research Approach)*. Deepublish.
- Sagala, Jauvani, R. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. In P. R. G. Persada (Ed.), *Managemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Salsabilah, F. R. A. (2021). *Analisis Model Rekrutmen Tertutup Pada Produktivitas dan Kualitas Kerja di Perusahaan Batik Tulis Sumber Ayu Kabupaten Probolinggo*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi Ekonomi Syariah.
- Simamora, B. (2002). *Tujuh Langkah Membangun Merek Yang Kuat*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Soetrisno, E. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Sri, A. R., Bellionardi, K., & Emiliana. (2018). Model analisis perekrutan dan seleksi karyawan di PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia

- (SAMI). *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfa Beta.
- Surajiyo, N., & Herman, P. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori dan Aplikasi*. Sleman: CV. Budi Utama.
- Susilo, A., & Afif, M. (2022). Model Rekrutmen anggota Badan Wakaf Sebagai Pengelola Harta Umat (Studi Kasus Badan Wakaf Indonesia Jakarta). *International Conference*.
- Syafruddin, Periansya, Farida, E. A., Tawaf, N., Palupi, F. H., Butarbutar, D. J. A., & Satriadi. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Rey Media Grafika.
- Thebe, T. P., & Van der Waldt, G. (2018). *A Recruitment and Selection Process Model: The Case of the Department of Justice and Constitutional Development*.(2018).
- Wawancara dengan Ibu Safitri

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

LAMPIRAN

1. Pedoman/Transkrip Wawancara
2. Hasil Foto Wawancara
3. Daftar Riwayat Hidup



**POLITEKNIK
STIA LAN
JAKARTA**

Informan	<p>Kalau prosesnya tentu saja saya yakin sama ya di semua bank, jadi perencanaan ini dimulai dari bagian bidang tertentu yang melaporkan kepada bagian Sumber Daya Manusia bagian penyeleksi bahwa membutuhkan karyawan, SDM kemudian menganalisis jumlah yang dibutuhkan dan kualifikasi yang ditentukan, dengan informasi yang ada SDM membuat laporan mengenai hasil analisis tersebut kepada pimpinan. Maka pimpinan akan mengirimkan berkas permohonan rekrutmen kepada pusat, surat keputusan dari pusat inilah yang kemudian menjadi dasar bagi kami untuk menyelenggarakan rekrutmen dan tentunya atas persetujuan direksi dan para petinggi pada bagian rekrutmen di pusat</p>	<p>Roufal. SDM KCU Kelapa Gading. Wawancara Pada Tanggal : 10 April 2023</p>
Peneliti	<p>Apakah proses hanya melihat bagaimana hal tersebut berjalan pada pusat? Adakah kaitan pada keputusan cabang kelapa gading?</p>	
Informan	<p>Untuk keputusan pusat sendiri biasanya tidak lama ya, maksimal 7 hari kerja sudah ada keputusan. Maka bila pengajuan itu diberikan melalui Surat Keputusan, kami di Cabang menyiapkan segala sesuatu yang berkaitan dengan rekrutmen. Pertama adalah kita menyiapkan pemberitahuan yang disampaikan secara lisan, selebaran di internal serta semua informasi itu kami kirimkan secara langsung melalui email calon karyawan yang sudah ada di database kami</p>	<p>Roufal. SDM KCU Kelapa Gading. Wawancara Pada Tanggal : 10 April 2023</p>
Peneliti	<p>Bagaimana waktu dalam pelaksanaan rekrutmen?</p>	
Informan	<p>Sebenarnya kalau rekrutmen itu tentative dapat kapan saja dilakukan bila ada permintaan atau pengajuan dari kepala bagian, tetapi yang paling penting adalah ijin dari pusat. Kalau sudah keluar ijin ya segera dilaksanakan, kalau kebijakan internal semuanya tidak boleh lebih dari dua minggu semuanya sudah harus selesai</p>	<p>Roufal. SDM KCU Kelapa Gading. Wawancara Pada Tanggal : 10 April 2023</p>
Peneliti	<p>Pihak yang terlibat dan bagaimana perannya dalam rekrutmen internal tersebut?</p>	

Infoman	<p>Ya semua yang terlibat dalam proses pengajuan mulai dari kepala bagian, SDM, Branch Manager semuanya terlibat dalam proses selanjutnya. Semuanya memiliki peran, dari kepala bagian ia mengambil peran utama yaitu sebagai pihak yang telah melakukan analisa terhadap kebutuhan karyawan, nah nanti di akhir karyawan-karyawan ini akan dikembalikan lagi kepada bagian. SDM memiliki peran untuk mengupayakan segala sesuatunya atau menjembatani antara kepala bagian dengan pimpinan, memastikan bahwa semua berkas telah sesuai dan juga melakukan analisis terhadap SDM. Bila semuanya sudah selesai maka kita sampaikan kepada BM, lalu BM akan memberikan catatan atau langsung melanjutkan kepada pusat.</p>	<p>Roufal. SDM KCU Kelapa Gading. Wawancara Pada Tanggal : 10 April 2023</p>
Peneliti	<p>Bagaimana pihak SDM dalam penerimaan karyawan tersebut?</p>	
Informan	<p>Jadi setelah calon karyawan dinyatakan lolos seleksi awal, maka kami kembali melakukan koreksi terhadap pemenuhan persyaratan khusus yang dipersyaratkan perusahaan. Mereka kemudian akan menjalani pengujian terhadap persyaratan khusus dimaksud yang telah ditentukan dengan tingkatan dan tuntutan pekerjaan seperti minimal pendidikan, usia skor toefl dan lain sebagainya ya. Baru setelah proses inilah akan ada keputusan apakah calon yang bersangkutan diterima atau ditolak. Proses berikutnya bagi calon karyawan yang dinyatakan diterima akan menjalani proses orientasi dan training terlebih dahulu sambil menunggu terbitnya SK pengangkatan karyawan</p>	<p>Roufal. SDM KCU Kelapa Gading. Wawancara Pada Tanggal : 10 April 2023</p>
Peneliti	<p>Apa saja yang termasuk dalam rekrutmen internal pada Bank KB Bukopin?</p>	

Informan	Jadi bagini, kalau di KB Bukopin ini rekrutmen internal dapat dibedakan menjadi beberapa jenis yaitu promosi, rotasi. Pertama promosi ini diperuntukkan bagi karyawan yang biasanya berprestasi untuk dipromosikan mengisi jabatan dan tanggungjawab yang lebih besar. Ini dasarnya kalau kami benar-benar hasil kinerja ya, bukan asal. Kedua ada rotasi dimana kami memindahkan karyawan dari divisi satu ke divisi yang lain ini berdasarkan Analisa kebutuhan juga berdasarkan pada penilaian kapasitas dan kapabilitas	Roufal. SDM KCU Kelapa Gading. Wawancara Pada Tanggal : 10 April 2023
Peneliti	Apa saja yang menjadi fokus dan materi pelatihan yang diberikan kepada para calon karyawan?	
Informan	Pelatihan ini menyesuaikan posisi masing-masing calon karyawan. Kita setiap posisi memiliki materi pelatihan sendiri sesuai dengan posisi yang dilamar. Tetapi memang ada materi-materi yang semuanya mendapatkan ini berkaitan dengan budaya organisasi perusahaan dan juga pemahaman mengenai bisnis perbankan secara umum. Tapi biasanya untuk awal seperti itu kita lebih banyak menekankan pada pemahaman budaya organisasi, ini karena kami benar-benar membutuhkan karyawan yang berkomitmen memiliki tidak hanya kemampuan tetapi juga kesetiaan terhadap perusahaan	Sendy N. SDM Pusat Bagian Training. Wawancara pada tanggal: 10 April 2023
Peneliti	apakah ada hal khusus yang membedakan pada rekrutmen internal?	
Informan	Untuk rekrutmen internal tentu beda materinya, kita lebih menekankan kepada bagaimana strategi perusahaan karena mereka secara basic sudah memahami apa yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya serta sudah memahami apa yang menjadi nilai serta budaya perusahaan. Untuk teller misalnya, kami menerapkan materi pelatihan standar layanan, pelatihan communication skill, pelatihan general banking, pelatihan service excellent & handling customer complaint serta terakhir pelatihan face to face contacts & relationship building. Lha ini beda	Sendy N. SDM Pusat Bagian Training. Wawancara pada tanggal: 10 April 2023

	lagi dengan calon marketing atau customer service	
Peneliti	Hal apa yang dapat diberikan oleh perusahaan dalam mendukung rekrutmen?	
Informan	Pertama bahwa perusahaan benar-benar memberikan fasilitas maksimal memberikan kebebasan dan kekuasaan untuk meningkatkan kapasitas dan kapabilitas terhadap karyawan yang ada. Melalui berbagai pelatihan baik yang digelar secara internal maupun secara eksternal. Ini merupakan salah satu dukungan yang sangat menunjang bagi kami yang bertanggung jawab dalam memberikan training kepada karyawan, terutama pada karyawan yang mengikuti rekrutmen internal namun memiliki jobdesk ataupun jabatan yang berbeda dari sebelumnya	Safitri Ayu. Branch Manager. Wawancara pada tanggal 10 April 2023
Peneliti	Dukungan yang dapat diberikan dari pimpinan cabang KCU Kelapa Gading?	
Informan	Dukungan teknologi informasi juga menjadi pendukung bagi pelaksanaan rekrutmen ini. Tidak dapat dibayangkan seperti apa jika sistem dan perusahaan tidak mengakomodir serta memanfaatkan teknologi informasi tentu semua proses akan membutuhkan waktu yang relative lama. Tetapi dengan bantuan teknologi informasi dan jaringan tentunya semuanya dapat ditransformasikan dan dikerjakan dengan lebih cepat sehingga semuanya menjadi lebih efektif dan efisien	Safitri Ayu. Branch Manager. Wawancara pada tanggal 10 April 2023
Peneliti	Dengan pertanyaan yang sama, ditambahkan oleh pihak SDM	
Informan	Tentu saja kesamaan persepsi dan kekompakan tim menjadi penunjang yang penting dalam pelaksanaan model rekrutmen. Saya bisa memahami bahwa rekrutmen ini memiliki tahapan-tahapan dan didalamnya terdapat job description. Meskipun begitu tidak semua dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan yang diharapkan karena banyaknya tugas dan faktor lain. Biasanya kalau ada yang kurang kita sering di BKO kan	Roufal. SDM KCU Kelapa Gading. Wawancara Pada Tanggal : 10 April 2023

	<p>bahasanya apay a, ya kalau ada yang kurang kita saling menghandle saja. Jadi itu kalau tidak ada kekompakan dan kesamaan persepsi rasanya sulit semuanya terlaksana</p>	
Peneliti	<p>Penghambat apa yang terjadi dalam rekrutmen?</p>	
Informan	<p>Untuk penghambat yang pertama adalah bahwa kita tidak memiliki ukuran yang akurat. Ukuran sesuai SOP sudah sangat baik tetapi yang terjadi seringkali tidak sesuai dengan harapan dan kita membutuhkan upgrade lagi. Bahwa pelatihan dan lain-lain sudah sesuai dengan SOP itu iya, semuanya sudah sesuai tetapi hasilnya tergantung pada tingkat pemahaman para calon karyawan itu sendiri. Bukan berarti tidak bisa atau gagal ya, tetapi lebih tepatnya membutuhkan waktu. Pelatihan perlu dilakukan sesering mungkin, tetapi akan menjadi kendala jika tidak ada fasilitas, anggaran dan lain sebagainya, masalahnya pusat hanya mengeluarkan satu kali</p>	<p>Roufal. SDM KCU Kelapa Gading. Wawancara Pada Tanggal : 10 April 2023</p>
	<p>Kendala sih banyak sekali. Pertama bahwa kita sangat sulit menemukan calon karyawan atau pelamar yang memenuhi kualifikasi, memang pelamar ada banyak sekali yang masuk tetapi kalau kita lihat dari pemenuhan kualifikasinya itu susah, ada yang di persyaratan umum lolos tetapi pada persyaratan khusus tidak lolos dan demikian pula sebaliknya. Karena walaupun ini rekrutmen internal namun terkadang cabang meminta persyaratannya itu harus sesuai dengan jobdesk dan jabatan yang saat ini untuk dicabang yang akan menerimanya. Atau ada penerimaan rekrutmen internal dengan persyaratan level khusus, umur dllnya. Itu sebagian saja yang membuat kita juga kewalahan sementara kita punya target waktu untuk penerimaan karyawan ini</p>	

Peneliti	Bagaimana Penyusunan kebijakan dan juga penanggung jawab pada rekrutmen?	
Informan	<p>Untuk kebijakan yang berkaitan dengan rekrutmen ya tentu saja berasal dari pusat, kita memiliki SOP sendiri. Jadi berkaitan dengan kebijakan dan SOP itu kami selaku cabang hanya melaksanakan sesuai dengan aturan yang ada. Yang bisa kami lakukan adalah melakukan rekrutmen sesuai dengan kebutuhan dan tentu saja semuanya juga harus sepersetujuan dari pusat</p>	<p>Safitri Ayu. Branch Manager. Wawancara pada tanggal 10 April 2023</p>
Peneliti	bagaimana dengan rekrutmen internal pada perusahaan, apakah adahal yang membedakannya?	
Informan	<p>Khusus untuk rekrutmen internal sebenarnya sama saja dengan rekrutmen eksternal ya secara garis besar, hanya saja untuk internal ini sesuai dengan namanya ya memang diperuntukan untuk pegawai sendiri. Yang membedakan hanya beberapa proses saja, tapi dari sisi kebijakan sama saja</p>	<p>Safitri Ayu. Branch Manager. Wawancara pada tanggal 10 April 2023</p>
	<p>Tapi kebijakan itu juga tidak kaku, kami selalu cabang juga diberikan kewenangan oleh pusat untuk menyesuaikan kebijakan dengan catatan bahwa semuanya untuk pencapaian tujuan perusahaan. Suatu misal kita perlu memindahkan karyawan di teler ke devisi lain karena kita kekurangan sumber daya dan memandang bahwa yang bersangkutan memiliki kapasitas serta kapabilitas di dalamnya, maka karyawan ini kita dorong dan kita edukasi untuk melakukan perpindahan.</p>	<p>Roufal. SDM KCU Kelapa Gading. Wawancara Pada Tanggal : 10 April 2023</p>
Peneliti	Bagaimana proses rekrutmen tersebut dilakukan?	

	<p>Kedua adalah dalam proses juga banyak kendala terutama pada SDM yang kita miliki sendiri juga belum mampu menopang semuanya atau istilahnya ada keterbatasanlah kita. Karena pemenuhan ini juga kita bias lakukan jika dengan adanya persetujuan dari pimpinan cabang sebelumnya untuk orang/karyawan tersebut dapat pindah pada bagian dicabang lain, dalam arti akan dilihat juga pada cabang sebelumnya apakah SDM disitunya tidak kekurangan juga atau bagaimana, heheh</p>	
Peneliti	<p>Bagaimana dari SDM pusat, dapat melihat penunjang dan penghambat pada rekrutmen?</p>	
Informan	<p>Saya pikir sistem yang sudah terbangun ini sangat baik ya dan ini sangat mudah untuk dipahami serta dijalankan itu saja dulu, perkara hasil itu kan ya banyak faktor yang mempengaruhi jadi yang penting sistemnya dulu jelas. Belum lagi seperti yang saya sampaikan bahwa SOP ini tidak kaku, kita yang di cabang diberikan kebebasan untuk mengubah atau lebih tepatnya adalah mengadakan penyesuaian dengan kebutuhan ya, jadi semestinya tidak ada alasan untuk kendala. Apa lagi, fasilitas juga sudah didukung sepenuhnya oleh pusat</p>	<p>Sendy N. SDM Pusat Bagian Training. Wawancara pada tanggal: 10 April 2023</p>
	<p>Pertama ya sistem atau yang disebut model rekrutmen ini menjadi penunjang paling utama karena lebih mudah dilakukan kan, dengan model ini sudah pasti ya hasilnya mendekati yang diharapkan paling tidak karena di dalamnya mulai dari proses awal sudah ada penyesuaian-penyesuaian kualifikasi. Saya tidak bisa membayangkan bila model yang dipakai dipukul rata saja ya bagaimana, itu akan bekerja berkali-kali karena kita akan menyesuaikan Kembali dengan jabatan atau posisi yang diisi, kemudian dengan beban kerja dan sebagainya</p>	

	<p>Kalau penghambat tentunya juga ada tapi sejauh ini masih dapat kita atasi ya, seperti alokasi waktu yang sangat cepat sampai didapatkan karyawan yang diinginkan. Ini kalau tidak hati-hati yang malah menyebabkan kegagalan, makanya sejak awal saya sampaikan kepada bawahan supaya kualifikasi ini benar-benar ditekankan supaya para pelamar memahami betul apakah mereka masuk kualifikasi atau tidak sehingga yang masuk ke kita itu jangan banyak yang tidak terpenuhi. Nah kadang-kadang ini lalai sehingga dari 100 yang masuk misalnya hanya 10 saja yang memenuhi kualifikasi seperti itu misalnya</p>	
Peneliti	Kebijakan yang ada saat ini pada model rekrutmen internal?	
Informan	<p>Di Tingkat pusat ada yang namanya <i>HC Business Partner Department</i> bertanggung jawab dalam bertindak sebagai mitra bisnis bagi semua unit kerja, memberikan saran kepada unit kerja dalam mendukung pemenuhan kebutuhan karyawan sesuai kebutuhan bisnis serta mengelola kinerja karyawan agar dapat memberikan kontribusi maksimal kepada perusahaan sehingga tujuan dan sasaran perusahaan yang telah ditetapkan dapat tercapai</p>	<p>Safitri Ayu. Branch Manager. Wawancara pada tanggal 10 April 2023</p>
Peneliti	Bagaimana model rekrutmen yang digunakan saat ini?	
Informan	<p>Saya kira kalau model, ini pertama kalau bicara model secara umum ya karena saya ya administrasi publik juga mbak jadi tahu sedikit-sedikit teori ini. Saya kira Bank KB Bukopin menerapkan model departemental. Mengapa demikian, ya karena kita di bank ini jelas divisinya jelas, tugasnya juga jelas sehingga lebih mencari karyawan-karyawan yang memiliki kapasitas serta kapabilitas di bidangnya atau di desain untuk mengisi jabatan atau pekerjaan tertentu</p>	<p>Safitri Ayu. Branch Manager. Wawancara pada tanggal 10 April 2023</p>

	<p>Secara internal juga tidak ada perubahan signifikan, di internal pun kita juga punya standart dimana calon karyawan harus memiliki kualifikasi seperti yang dibutuhkan, bahasa lainnya ya harus serumpun begitu kira-kira. Jadi begini, tidak mungkin seorang AO tiba-tiba melamar menjadi direktur hehehe. Jadi secara internal tidak ada lagi selebaran tentang lowongan pekerjaan, tetapi semuanya sudah online melalui email masing-masing sebagaimana yang ada di dalam database kami. Meskipun begitu, kalau ada pegawai yang ingin ikut atau pindah devisi, itu juga harus dikoordinasikan dengan kepala bagian sampai pada kepala cabang</p>	
Peneliti	Persyaratan yang ditetapkan pada rekrutmen internal seperti apa?	
Informan	<p>Jadi yang bisa mengikuti rekrutmen internal ini adalah karyawan tetap, kemudian minimal harus bekerja selama satu atau dua tahun bisa dari level 5 tetapi memang kebanyakan dari level 6 ya. Kemudian ada juga pembatasan usia tetapi ini untuk beberapa jabatan tertentu. Nah saya tidak bisa kemukakan karena ini dinamis, batasan-batasan itu selalu berubah setiap waktu</p>	<p>Roufal. SDM KCU Kelapa Gading. Wawancara Pada Tanggal : 10 April 2023</p>
Peneliti	Bagaimana proses rekrutmen internal yang telah diikuti?	
Informan	<p>Prinsipnya sama saja ya dengan rekrutmen lain, termasuk bagaimana dulu kami ikut rekrutmen masuk KB Bukopin. Hanya saja ya dalam proses ini diasumsikan bahwa kita sudah tahu bagaimana kondisi internal bank, jadi dari sisi materi itu lebih lengkap dari sisi tesnya lebih ketat lagi yak arena memang ini diperuntukkan untuk karyawan internal</p>	<p>Elita v. Staff Bank. Wawancara pada tanggal 11 April 2023</p>
	<p>Ya yang pasti pesaingnya tidak sebanyak ketika kita mengikuti rekrutmen eksternal ya dan kami tentu sudah banyak memahami apa saja kira-kira materi yang akan digunakan di dalam test. Ya menurut saya sih sama dengan tes lain pada umumnya, tapi untuk KB Bukopin memang lebih selektif</p>	<p>Welly S. Staff Bank. Wawancara pada tanggal 11 April 2023</p>

Peneliti	Bagaimana proses rekrutmen internal yang berkaitan dengan sistem mutasi dan proses ITB?	
Informan	Untuk pemenuhan Sumber Internal dilakukan melalui jalur mutasi dan melalui <i>Internal Talent Bidding</i> (ITB). Pertama jalur mutasi ini ada tiga, pertama pemberian SK karena hanya perpindahan lokasi dan karena ada kebutuhan dengan jabatan dan level yang sama. Kedua adalah mutasi pemberian SK karena kenaikan jabatan dan level dan mutasi karena adanya demosi akibat fraud	Safitri Ayu. Branch Manager. Wawancara pada tanggal 10 April 2023
	Kalau untuk rekrutmen ITR biasanya dari cabang ada kebutuhan, lalu disampaikan kepusat. Pusat membuat pengumuman pembukaan melalui email karyawan. Karyawan yang berminat bisa mengikuti, jika lolos diwawancara, dilihat KPI (kinerja), lalu permintaan tanda tangan persetujuan pimpinan cabang atau lokasi sebelumnya/saat ini. Jika sudah semua maka bisa diproses pembuatan SK	Gantara. SDM Pusat. Wawancara pada tanggal 13 April 2023
Peneliti	Bagaimana implementasi langsung dan pengembangan yang diharapkan pada rekrutmen internal kedepannya?	
Informan	Secara internal kemarin saya mengikuti proses ITR mbak. Awalnya saya dari cabang lain itu posisi Branch Sales Manager, Nah ketepatan di kelapa gading ada posisi Area Manager SME yang kosong. Untuk keiutsertaannya sih sudah baik ya melalui email, dan ada syarat-syaratnya juga seperti level, pendidikan dllnya. Prosesnya juga tidak terlalu panjang, hanya saja menunggu persetujuan dari awal hingga akhir yang membutuhkan waktu mbak	Welly S. Staff Bank. Wawancara Pada tanggal 12 April 2023
	Tapi menurut saya ya, untuk perbedaan jabatan begini, sebaiknya bukan hanya dilihat dari kinerja performance saja, namun bisa ditambahkan ujian tes nya juga. Ini, walaupun saya suka juga yang ringkas, namun untuk lebih baiknya menurut saya begitu mbak, heheh	

Nomor : 861/STIA 1.1/PPS.02.3 Jakarta, 25 Mei 2023
Sifat : Biasa
Lampiran : Proposal Tesis
Hal : Permohonan Ijin Penelitian Mahasiswa Program Magister Terapan
Politeknik STIA LAN Jakarta

Yth. Human Capital Division Head
PT. Bank KB Bukopin
Jl. MT. Haryono Kav. 50-51 Pancoran, Jakarta Selatan

Bersama ini dengan hormat kami informasikan, bahwa salah satu mahasiswa kami:

Nama : Lestari Wardani Pardede
NPM : 2144021126
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur
Judul Tesis : Model Rekrutmen Internal Karyawan PT. Bank KB
Bukopin KCU Kelapa Gading

akan melakukan penelitian dalam rangka penulisan Tesis di Instansi bapak.

Sehubungan dengan itu, kami mohon kiranya bapak berkenan memberi ijin dan membantu mahasiswa kami tersebut untuk mendapatkan bahan-bahan/data/informasi yang dibutuhkannya.

Demikian atas perkenan, bantuan dan kerjasama bapak, kami ucapkan terima kasih.

a.n. Direktur
Wakil Direktur I Bidang Akademik,

Dr. Mala Sondang Silitonga, MA.

Tembusan:

1. Branch Manager PT. Bank KB Bukopin Kelapa Gading;
2. Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta;
3. Kajur/Sekjur Administrasi Publik;
4. Kaprodi/Sekprodi Magister Terapan.

No. Surat : No. 392/ KBBKP-Kelapa Gading /VIII/2023
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Izin Penelitian Mahasiswa Program Magister
Terapan a.n. Lestari Wardani Pardede

Yth.

Wakil Direktur I Bidang Akademik Politeknik STIA LAN Jakarta
di Jakarta

Dengan Hormat,

Dengan adanya surat yang telah kami terima, dan menindaklanjuti surat Wakil Direktur I Bidang Akademik Politeknik STIA LAN Jakarta dengan nomor surat 861/STIA 1.1/PPS.02.3 tanggal 25 Mei 2023 mengenai permohonan izin penelitian mahasiswa program magister terapan Politeknik STIA LAN Jakarta, maka mahasiswa dibawah ini :

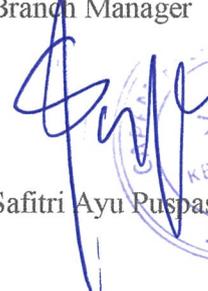
Nama : Lestari Wardani Pardede
NPM : 220940173
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur
Judul Tesis : Model Rekrutmen Internal Karyawan PT. Bank KB Bukopin KCU Kelapa Gading

Dengan ini diberikan izin untuk melakukan penelitian dan mendapatkan bahan/informasi yang dibutuhkan dalam rangka untuk penyelesaian penulisan Tesis di lingkungan Bank KB Bukopin KCU Keapa Gading.

Demikian kami dapat sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Jakarta, 2023

Branch Manager


Safitri Ayu Puspasari


Tembusan Yth,
Manager Human Capital

DAFTAR RIWAYAT HIDUP MAHASISWA

1. Nama (Sesuai Ijazah) : Lestari Wardani Pardede
2. Tempat dan Tanggal Lahir : Medan, 19 November 1994
3. Email : wardanitari19@gmail.com
4. Nomor Pokok Mahasiswa : 2144021126
5. Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur
6. Jenis Kelamin : Perempuan
7. Alamat Rumah : Jl. Batu Berlian I No. 6, Jakarta Timur
8. Instansi : PT. Bank KB Bukopin KCU Kelapa Gading
9. Unit Kerja : Divisi Bisnis
10. Alamat : Jl. Boulevard Barat Raya, Ruko Inkopal, Kelapa Gading
11. Jabatan Sekarang : Relationship Banking Officer
12. Riwayat Pendidikan : SD Joshua 4 Medan
SMP Budi Murni-4 Medan
SMAN 10 Medan
Universitas Sumatera Utara (D3)
Universitas Widyatama (S1)
Politeknik STIA LAN Jakarta (S2)
13. Kemampuan Bahasa : Bahasa Indonesia (Aktif)
Bahasa Inggris (Pasif)
14. Judul Tugas Akhir : Model Rekrutmen Internal Karyawan PT. Bank KB
Bukopin KCU Kelapa Gading
15. Pembimbing Tugas Akhir : Dr. Edy Sutrisno, M. Si
Dr. Neneng Sri Rahayu, M. Si

Demikian daftar Riwayat Hidup ini dibuat dengan sebenarnya.

Jakarta, 2023

Mahasiswi yang bersangkutan

Lestari Wardani Pardede