

**ANALISIS PROSES SELEKSI PENERIMAAN KARYAWAN PADA PT BANK
PERKREDITAN RAKYAT UNISRITAMA PEKANBARU**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (SI) Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Riau
Pekanbaru*



OLEH :

RAHMAWATI AGUSTINA
NPM : 165210222

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
PEKANBARU
2020**



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Rahmawati Agustina
NPM : 165210222
Program Studi : MANAJEMEN S1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Analisis Proses Seleksi Rekrutmen Penerimaan Karyawan Pada PT.
Bank Perkreditan Rakyat Unisritama Pekanbaru.

Disetujui Oleh:
Pembimbing

Prof. Dr. H. Detri Karya SE., MM

Mengetahui



Dekan

(Dr. Firdaus A.R., SE., M.Si., Ak., CA)



Ketua Program Studi

(Abd. Razak Jer, SE., M.Si)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

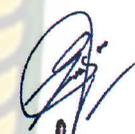
FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

TANDA PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Nama : Rahmawati Agustina
NPM : 165210222
Jurusan : Manajemen S1
Fakultas : EKONOMI
Judul Skripsi : **Analisis Proses Seleksi Penerimaan Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama Pekanbaru.**

Disetujui Oleh:

1. Dr. Eva Sundari,SE.,MM ()
2. Hj.Susie Suryani,SE.MM ()

Mengetahui:

Pembimbing

(Prof.Dr.H.Detri Karya,SE.,MA)

Ketua Program Studi



(Abd.Razak Jer,SE.,M.Si)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No.113 Perhentian
Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru-28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Rahmawati Agustina
NPM : 165210222
PRODI : MANAJEMEN S1
FAKULTAS : EKONOMI
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
JUDUL : **Analisis Proses Seleksi Penerimaan Karyawan Pada
PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama Pekanbaru.**
Sponsor : Prof.Dr.H.Detri Karya,SE,MA

Dengan perincian bimbingan skripsi sebagai berikut:

No	Tanggal	Catatan	Berita Acara	Paraf
		Sponsor		Sponsor
1	19-12-2019		- Perbaikan Latar Belakang - Di Huruf Penulisan	
2	9-01-2020		- Tulisan Pendahuluan - Tabel - Daftar Pusaka - Tujuan Disatukan	
3.	16-01-2020		- Acc Seminar Proposal	

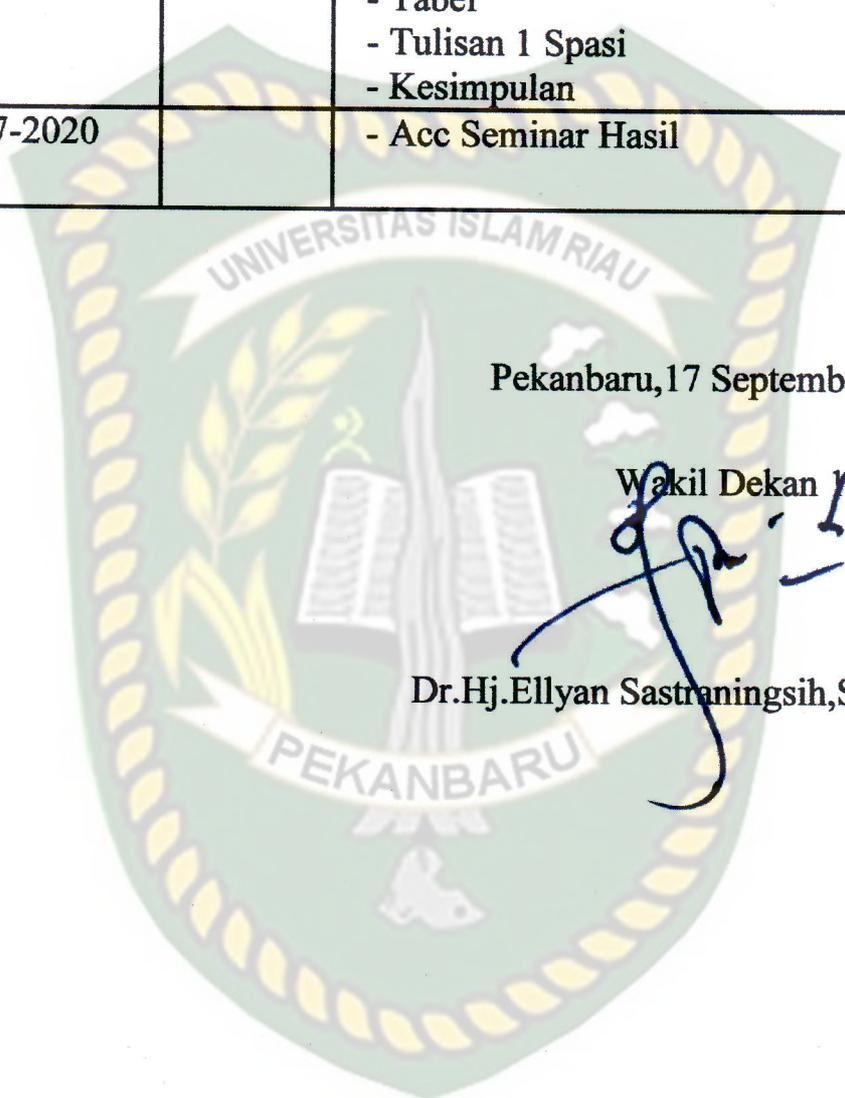
4	17-05-2020		- Acc Questionaire	Wach ✓
5	16-07-2020		- Perbaiki Maksud - Tabel - Tulisan 1 Spasi - Kesimpulan	Wach ✓
6	20-07-2020		- Acc Seminar Hasil	Wach ✓

Pekanbaru, 17 September 2020

Wakil Dekan 1



Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 1161/KPTS/FE-UIR/2020, Tanggal 09 September 2020, Maka pada Hari Kamis 10 September 2020 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2020/2021.

- | | |
|-------------------------|--|
| 1. Nama | : Rahmawati Agustina |
| 2. NPM | : 165210222 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Analisis Proses Seleksi Penerimaan Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama Pekanbaru. |
| 5. Tanggal ujian | : 10 September 2020 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : Lulus (B+) |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua

Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris

Abd. Razak/Jer, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA
2. Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC
3. Hj. Susie Suryani, SE., MM

(.....
(.....
(.....

Notulen

1. Syaefulloh, SE., M.Si

(.....
(.....

Pekanbaru, 10 September 2020

Mengetahui
Dekan,



Dr. Firdaus AR, SE., M.Si, Ak., CA

TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi / oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.

- Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
- a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
- b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
- c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
- d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

Nama : Rahmawati Agustina
 N P M : 165210222
 Program Studi : Manajemen S1
 Judul skripsi : Analisis Proses Seleksi Penerimaan Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama Pekanbaru.

2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Prof.Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Guru Besar, D/d	Materi	Ketua
2	Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC	Lektor, C/c	Sistematika	Sekretaris
3	Hj. Susie Suryani, SE., MM	Lektor, C/c	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Syaefulloh, SE., M.Si	Assisten Ahli, C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
 Pada Tanggal : 10 September 2020
 Dekan



Dr. Firdaus AR, SE., M.Si, Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

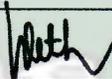
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

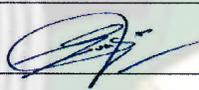
BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Rahmawati Agustina
NPM : 165210222
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Analisis Proses Seleksi Penerimaan Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama Pekanbaru.
Hari/Tanggal : Kamis 10 September 2020
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA		

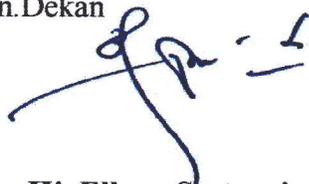
Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC		
2	Hj, Susie Suryani, SE., MM		

Hasil Seminar : *)

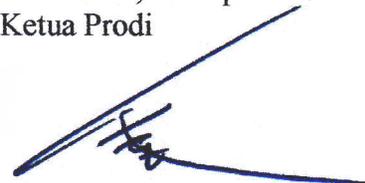
1. Lulus (Total Nilai _____)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai _____)
3. Tidak Lulus (Total Nilai _____)

Mengetahui
An.Dekan



Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan I

Pekanbaru, 10 September 2020
Ketua Prodi



Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

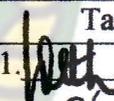
BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Rahmawati Agustina
NPM : 165210222
Judul Proposal : Evaluasi Proses Seleksi Penerimaan Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Pekanbaru
Pembimbing : 1. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA
Hari/Tanggal Seminar : Kamis / 20 Februari 2020

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA		1. 
2.	Dr. Eva Sundari, SE., MM, CRBC		2. 
3.	Hj. Susie Suryani, SE., MM		3. 

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis

Pekanbaru, 20 Februari 2020
Sekretaris,

Azmansyan, SE., M.Econ



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 3319/Kpts/FE-UIR/2019
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 11 Desember 2019 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

Mengingat: 1. Surat Mendikbud RI:
 a. Nomor: 0880/U/1997 c. Nomor: 0378/U/1986
 b. Nomor: 0213/0/1987 d. Nomor: 0387/U/1987
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
 b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
 c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
 a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
 b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
 a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Prof.Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Guru Besar, D/c	Pembimbing

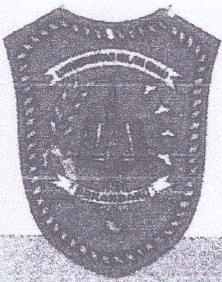
2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:
 N a m a : Rahmawati Agustina
 N P M : 165210222
 Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Evaluasi Proses Seleksi Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Pekanbaru
3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
- Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal: 12 Desember 2019
 Dekan,

Drs. Abrar, M.Si, Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada:

1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية الريوية

3319.

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No. 11a, Pekanbaru, Riau, Indonesia 29134
Telp: (077) 2412222, 2412223, 2412224, 2412225, 2412226, 2412227, 2412228, 2412229, 2412230, 2412231, 2412232, 2412233, 2412234, 2412235, 2412236, 2412237, 2412238, 2412239, 2412240, 2412241, 2412242, 2412243, 2412244, 2412245, 2412246, 2412247, 2412248, 2412249, 2412250, 2412251, 2412252, 2412253, 2412254, 2412255, 2412256, 2412257, 2412258, 2412259, 2412260, 2412261, 2412262, 2412263, 2412264, 2412265, 2412266, 2412267, 2412268, 2412269, 2412270, 2412271, 2412272, 2412273, 2412274, 2412275, 2412276, 2412277, 2412278, 2412279, 2412280, 2412281, 2412282, 2412283, 2412284, 2412285, 2412286, 2412287, 2412288, 2412289, 2412290, 2412291, 2412292, 2412293, 2412294, 2412295, 2412296, 2412297, 2412298, 2412299, 2412300

FORMULIR PENGUSULAN SK. PEMBIMBING DAN PROSEDUR SEMINAR PROPOSAL

NAMA : Rahmawati Agustina
 NPM : 165210222
 PROGRAM STUDI : Manajemen
 KONSENTRASI : MSDM
 JUDUL SKRIPSI : Evaluasi Proses seleksi Penempatan karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat

Pustaka Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah milik :

USULAN PEMBIMBING		CATATAN PEMBIMBING I	
PEMBIMBING I :	Prof. Debi Kaya, MS		
PEMBIMBING II :	[Signature]	Acc Rem. proposal R 16/1/20	
CATATAN PEMBIMBING II		CATATAN KETUA PRODI	
		Acc [Signature]	

PEKANBARU,
WAKIL DEKAN I

- PERSYARATAN PENGUSULAN :
1. Proposal yang telah disetujui Prodi
 2. Kwitansi Jurnal Kiat

[Signature]

SURAT PERNYATAAN

Saya Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau peserta ujian konferehensip Skripsi yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Rahmawati Agustina
NPM : 165210222
Jurusan : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : (S1)
Judul Skripsi : Analisis Proses Seleksi Penerimaan Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama Pekanbaru.

Atas naskah yang didaftarkan pada ujian konferehensip ini berserta seluruh dokumen persyaratan yang melekat padanya dengan ini saya menyatakan:

1. Bahwa, naskah Usulan Penelitian ini adalah benar hasil karya saya sendiri dan mengacu kepada kaidah-kaidah Metode Penelitian Ilmiah dan Penulisan Karya ilmiah.
2. Bahwa, keseluruhan persyaratan administrative, akademik dan keuangan yang melekat padanya benar telah saya penuhi sesuai ketentuan yang ditetapkan oleh Fakultas Dan Universitas.
3. Bahwa, apabila kemudian hari ditemukan dan terbukti secara sah bahwa saya ternyata melanggar dan atau belum memenuhi sebagian atau keseluruhan atas persyaratan butir 1 dan 2 tersebut diatas, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi pembatalan ujian Skripsi yang telah saya ikuti serta sanksi pembatalan hasil ujian Skripsi yang telah saya ikuti serta sanksi lainnya sesuai dengan ketentuan Fakultas dan Universitas serta Hukum Negara RI.

Demikian pernyataan saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa ada tekanan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 14 September, 2020

Pelaku Pernyataan,

Rahmawati Agustina

ABSTRAK

ANALISIS PROSES SELEKSI PENERIMAAN KARYAWAN PADA PT.BANK PERKREDITAN RAKYAT UNISRITAMA PEKANBARU

RAHMAWATI AGUSTINA

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan bagaimana proses seleksi karyawan pada PT.Bank Perkreditan Rakyat Unisritama Pekanbaru. Indikator penilaian proses seleksi yang dipergunakan meliputi penerimaan surat lamaran, penyelenggaraan ujian tertulis, wawancara, tes psikologi dan OJT (Selama 3 Bulan). Tipe penelitian yang digunakan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan anatar variabel satu dengan variabel yang lain. Terdapat tujuh kelompok populasi dan sampel pada penelitian ini yaitu Bagian kredit 7 Orang, Bagian Dana 3 Orang, Bagian Kepatuhan 1 Orang, Bagian Operasional 11 Orang, Bagian SPI 1 Orang, Bagian IT 1 Orang, dan Bagian Keamanan 2 Orang. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Jenis dan teknik pengumpulan data yang digunakan terdiri dari, data primer yang diperoleh langsung dari responden dengan menggunakan teknik daftar kuesoner dan wawancara serta data sekunder yang dikumpulkan menggunakan teknik observasi, sementara teknik analisis data yang dipergunakan adalah dengan menggunakan metode deskriptif. Berdasarkan teknik analisis ini peneliti menilai dan menyimpulkan bahwa Analisis Proses Seleksi Penerimaan Karyawan pada PT.Bank perkreditan Rakyat Unisritama Pekanbaru berada pada interval penilaian Cukup Baik. Rekomendasi yang perlu dipertimbangkan terutama berkenaan dengan sikap, perusahaan perlu memberikan tes-tes yang berhubungan dengan pemecahan masalah dan juga tes dalam situasi stress untuk mendapatkan karyawan yang memiliki sikap baik sehingga tidak ada lagi keluhan dari konsumen mengenai nasabah.

Kata Kunci : Analisis, Penerimaan Surat Lamaran, Penyelenggara Ujian Tertulis, Wawancara, Tes Psikologi, OJT

ABSTRACT

ANALISIS PROSES SELEKSI PENERIMAAN KARYAWAN PADA PT.BANK PERKREDITAN RAKYAT UNISRITAMA PEKANBARU

RAHMAWATI AGUSTINA

This study aims to describe how the selection process of employees at PT.Bank Perkreditan Rakyat Unisritama Pekanbaru. Selection process assessment indicators used include the acceptance of a letter of application, written test implementation, psychological testing and OJT for 3 months. This type of research is descriptive research type, the assessment used to determine the value of an independent variable, either one variable with another variable. There are seven groups of the population and sample in this research is part of the credit section 7 people, the funds section 3 people, the compliance section 1 people, the operational section 11 people, the SPI 1 people, the IT 1 people and security section 2 people. The technique used in this study is the probability sampling is a sampling technique that provides equal opportunity for each element (member) of the population to be elected as members of the sample. Types and data collection techniques used consist of primary data obtained directly from respondents by using the techniques of questionnaires and interviews secondary data were collected using observation. While data analysis technique used is by using descriptive method. Based on this analysis techniques assess and conclude that the Analysis Process Selection employee acceptance on PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama Pekanbaru is in the interval is quite good. Recommendations should be considered especially with respect to the attitude, the company needs to provide the tests associated with trouble shooting and testing in a stressfull situation to get employees who have a good attitude so that there are no more complaints from the customer about the service

Keywords :Analysis, Receipt of application letter, Written Xamination, Interviews, Psychological Test and On The Job Training

5. Kepada Pimpinan Direktur Utama PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama Pekanbaru, Ibu Nancy Tahar SE dan Direktur Operasional Bapak Parhan SE beserta staf dan seluruh Karyawan yang telah memberikan izin pengambilan data dan melakukan penelitian serta memberikan apa yang dibutuhkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Kepada kedua orang tua saya, yang tercinta yaitu Ayahanda Ichsan Nul Imam dan ibunda Usnidar.SAB terima kasih yang tak terhingga atas segala kasih sayang, cinta, perhatian, dorongan secara moril serta materil dan segala-galanya kepada saya selama ini.
7. Kepada Adik saya yang sangat saya sayangi yaitu Atikah Nurul Ichsan, Muhammad Nanda Rezky Putra, Destya Indana Nabila yang telah memberikan semangat serta memotivasi sehingga saya dapat menyelesaikan perkuliahan ini.
8. Kepada uwak saya tercinta Idar Rawi Kunin yang telah memberikan semangat serta memotivasi sehingga saya dapat menyelesaikan perkuliahan ini.
9. Terima teman-teman seperjuangan yang penulis tidak dapat menyebutkan namanya satu persatu, yang telah membantu dan mendukung saya semoga Allah subahna wa ta'ala membalas semua amal dan kebaikan kepada semua pihak yang terkait dalam membantu peneliti untuk menyelesaikan tugas akhir ini.

Penulis Menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan akhir ini masih sangat jauh dari kata sempurna, kepada Allah Subhana wa ta'ala penulis memohon semoga bimbingan, bantuan, pengorbanan serta keikhlasan yang telah diberikan selama ini akan menjadi amal kebaikan dimata Allah SWT dan semoga tugas akhir ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua Amin Yarabbal Alamin.

Pekanbaru, , 2020

Penulis

Rahmawati Agustina



DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
2.2 Rumusan Masalah.....	15
3.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	15
4.4 Sistematika Penulisan.....	17
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR	
2. 2 Studi Kepustakaan.....	19
2.2.1 Administrasi.....	19
2.2.2 Organisasi.....	21
2.2.3 Manajemen.....	24
2.2.4 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	27
2.2.5 Seleksi pegawai.....	31
2.3 Penelitian Terdahulu.....	44
2.3.1 Kerangka Pikir.....	45
2.3.2 Hipotesis.....	46
2.3.3 Konsep Operasional.....	46
2.3.4 Teknik Pengukuran.....	48
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi dan Objek Penelitian.....	52
3.2 Operasional Variabel.....	52
3.3 Populasi dan Sampel.....	53
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	54
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	55
3.6 Teknik Analisis Data.....	56

BAB IV	DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN	
4.1	Sejarah Berdirinya PT.BPR Unisritama.....	57
4.2	Struktur Organisasi PT. BPR Unisritama.....	59
4.3	Kegiatan Usaha PT.BPR.Unisritama.....	61
BAB V	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1	Identitas Responden.....	63
5.1.1	Jenis Kelamin.....	63
5.1.2	Tingkat Usia.....	64
5.1.3	Pendidikan Terakhir.....	66
5.1.4	Masa Kerja.....	67
5.2	Analisis Proses Rekrutemen Seleksi Penerimaan Karyawan Pada PT. Bank Perkreditam Rakyat Unisritama Pekanbaru	
5.2.1	Penerimaan Surat Lamaran.....	71
5.2.2	Penyelenggaraan Ujian Tetulis.....	75
5.2.3	Wawancara.....	77
5.2.4	Tes Psikologi.....	81
5.2.5	OJT (<i>on the job training</i>) Selama 3 Bulan.....	83
5.3	Pembahasan.....	87
BAB VI	PENUTUP	
6.1	Kesimpulan.....	89
6.2	Saran.....	91
	DAFTAR KEPUSTAKAAN.....	92
	LAMPIRAN.....	94

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
Tabel 1.1	: Jumlah Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama Tahun 2017/2019.....	10
Tabel 1.2	: Data Latar Belakang Pendidikan Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama pekanbaru.....	11
Tabel 1.3	: Proses Seleksi Penerimaan Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Pekanbaru Tahun 2017/2019.....	12
Tabel 2.1	: Persamaan Dan Perbedaan Penelitian Terdahulu Penelitian Penulis Tentang Analisis Proses Seleksi Penerimaan Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama Pekanbaru.....	42
Tabel 3.1	: Operasional Variabel Analisis Proses Seleksi Penerimaan Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama Pekanbaru.....	50
Tabel 3.2	: Populasi dan Sampel Penelitian tentang Analisis Proses Seleksi Penerimaan Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Pekanbaru.....	52
Tabel 5.1	:Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Penelitian Tentang Analisis Proses Seleksi Penerimaan Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Pekanbaru.....	64
Tabel 5.2	:Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Penelitian Tentang Analisis Proses Seleksi Penerimaan Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Pekanbaru.....	65
Tabel 5.3	:Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Penelitian Tentang Analisis Proses Seleksi Penerimaan Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Pekanbaru.....	66
Tabel 5.4	:Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja Penelitian Tantang Analisis Proses Seleksi Penerimaan Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Pekanbaru.....	67
Tabel 5.5	:Tanggapan Responden Terhadap Indikator Penerimaan Surat Lamaran pada Penelitian Tentang Analisis Proses Seleksi Penerimaan Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Pekanbaru.....	71

Tabel 5.6	:Tanggapan Responden Terhadap Indikator Penyelenggaraan Ujian tertulis pada Penelitian Tentang Analisis Proses Seleksi Penerimaan Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Pekanbaru.....	75
Tabel 5.7	:Tanggapan Responden Terhadap Indikator Wawancara pada Penelitian Tentang Analisis Proses Seleksi Penerimaan Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Pekanbaru.....	78
Tabel 5.8	:Tanggapan Responden Terhadap Indikator Tes Psikologi pada Penelitian Tentang Analisis Proses Seleksi Penerimaan Karyawan Pada. PT.Bank Perkreditan Rakyat Pekanbaru.....	81
Tabel 5.9	:Tanggapan Responden Terhadap Indikator OJT (Selama 3 Bulan) pada Penelitian Tentang Analisis Proses Seleksi Penerimaan Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Pekanbaru.....	83
Tabel 5.10	:Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Seluruh Indikator pada Penelitian Tentang Analisis Proses Seleksi Penerimaan Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Pekanbaru.....	86

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 :Kerangka Pikir Penelitian Tentang Analisis Proses Seleksi Penerimaan Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Pekanbaru.....	45
4.1 :Struktur Organisasi.....	60
5.1 :Alur Proses Seleksi Penerimaan Karyawan Penelitian Tentang Analisis Proses Seleksi Karyawan pada PT.Bank Perkreditan Rakyat Pekanbaru.....	70



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar di peroleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting di dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun sebagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif terhadap sumber daya manusia untuk tercapainya tujuan organisasi tersebut.

Tenaga Kerja atau karyawan memegang peranan penting dalam suatu perusahaan, sebab perusahaan tidak akan maju dan berkembang tanpa ditunjang oleh kemampuan tenaga kerja atau karyawan sekalipun perusahaan tersebut mempunyai sarana dan prasarana yang lengkap dan canggih.

Menurut Hasibuan, karyawan adalah merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, kerana tanpa ke ikutan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem proses, dan tujuan yang ingin dicapai.

Adapun aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari: perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Hal ini ditunjukkan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien.

Salah satu aktivitas dalam mengelola SDM adalah seleksi karyawan. Sebelum memasuki tahap seleksi karyawan, terlebih dahulu perusahaan melakukan proses yang disebut rekrutmen. Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar yang kapabel untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi (Siagian,2013;102). Tujuan utama rekrutmen adalah menemukan pelamar-pelamar berkualitas yang akan tetap bersama perusahaan dengan biaya yang paling sedikit. Setelah melakukan proses rekrutmen barulah sebuah perusahaan melakukan tahap seleksi. Seleksi merupakan proses mendapatkan dan menggunakan informasi tentang calon karyawan untuk menduduki posisi lowongan baik jangka pendek maupun jangka panjang (Indrastuti,2011;43). Tujuan dari proses seleksi ini adalah untuk mencocokkan orang dengan pekerjaannya secara benar jikalau individu atau karena beberapa sebab tidak sesuai dengan pekerjaan maupun organisasi, dia kemungkinan akan keluar dari perusahaan, Proses seleksi dimulai dari penerimaan lamaran dan berakhir dengan keputusan terhadap lamaran tersebut.

Salah satu dari bagian manajemen Sumber Daya Manusia yang terdapat di perusahaan adalah *Human resources division* atau yang lebih dikenal dengan *Human resources development* (IIRD). IIRD atau bagian personalia merupakan pekerjaan yang memiliki tingkat dinamika cukup tinggi. Sering kali, posisi HRD dianggap sebagai nyawa dari suatu perusahaan, sehingga tidak jarang posisi ini cenderung mendapatkan otoritas cukup tinggi dan dominan di posisi manajerial perusahaan dalam mengambil langkah atau kebijakan bagi para pekerjaannya. Oleh karena itu, diperlukan seseorang yang memiliki kepribadian dinamis untuk dapat menyelami setiap pekerjaan yang akan dilakukan.

Selain berhadapan langsung dengan karyawan dan memecahkan setiap persoalan serta permasalahan yang ada di perusahaan berkaitan dengan karyawan, ada beberapa dokumen yang sering dikerjakan oleh HRD atau personalia. Melakukan perekrutan kepada calon karyawan adalah tugas utama Seorang HRD harus melakukan beberapa hal, yaitu membuat informasi lowongan, melakukan seleksi, mengadakan tes *interview* atau wawancara melakukan tes kejiwaan (psikotes), dan mengumumkan karyawan yang lolos. Selain itu tugas HRD lainnya adalah membuat surat kontak kerja, membuat system pola gaji karyawan, membuat surat peringatan (SP), membuat surat pengunduran diri, membuat surat referensi kerja, dan memberikan penghargaan dan hukuman kepada karyawan. ini semua merupakan tugas HRD yang berhubungan dengan karyawan.

Kini persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin ketat, dimana lapangan kerja yang tersedia semakin sedikit dan proses rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan semakin ketat sehingga kesempatan orang untuk memperoleh pekerjaan semakin sulit.

Menjadi seorang karyawan baru bukanlah hal yang mudah. Apabila seorang tidak siap menghadapi tantangan ataupun kesulitan sebagai karyawan baru, maka ia bisa mengalami kegagalan. Kegagalan yang dimaksud adalah ketika seseorang karyawan baru hanya bertahan dalam jangka waktu yang pendek di suatu organisasi sehingga dapat mengakibatkan peningkatan angka karyawan yang keluar (*turn over*). Oleh karena itu sebuah organisasi berupaya menjalankan proses orientasi atau pengenalan bagi karyawan baru agar dapat beradaptasi pada lingkungannya sehingga produktivitas kerja bisa dicapai secara maksimal.

PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama merupakan perusahaan jasa yang bergerak dalam bidang perbankan. PT. Bank Perkreditan Rakyat ini beralamat di jalan. Soekarno Hatta No 03 Pekanbaru. Sumber Daya Manusia yang handal dan kompeten merupakan faktor pengungkit untuk keunggulan bersaing PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama, sehingga pengembangan kompetensi sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan untuk pencapaian visi dan misi PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama

sejalan dengan visi, misi dan strategi perusahaan untuk menjadi bidang perbankan dan pusat rujukan diagnostik terbaik dan terbesar, perlu diterapkan upaya yang lebih focus dalam pengembangan SDM secara konsisten dan terus menerus.

Proses sederhana dalam melakukan seleksi karyawan di PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama Pekanbaru adalah sebagai berikut:

1. Penerimaan surat lamaran

Proses penerimaan atau perekrutan dilakukan dengan sistem terbuka untuk memenuhi persyaratan awal akan di panggil untuk melakukan *interview*.

2. Penyelenggaraan ujian tertulis

Penyelenggaraan ujian tertulis sesuai dengan bidang pekerjaan yang akan dikerjakan apabila telah lulus. Misalnya bagian akuntansi akan berbeda dengan bagian administrasi.

3. Penyelenggaraan ujian psikotes

Ujian psikotes yang dilakukan sudah sesuai dengan standar Universitas Indonesia (UI).

4. Wawancara

Wawancara yang dilakukan berkaitan dengan gaji, alasan ingin bekerja, dan lain sebagainya sesuai dengan keinginan perusahaan.

5. *On the job training* (OJT) selama 3 bulan

OJT yang dilakukan selama 3 bulan bukan merupakan jaminan 100% akan kelulusan pelamar, karena ada saat OJT ada 3 hal yang harus dipenuhi untuk lulus, yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap. Nilai-nilai tersebut dikumpulkan selama 3 bulan.

Standar Operasional Prosedur (SOP) seleksi karyawan di PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama diantaranya sebagai berikut:

1. Sistem rekrutmen dilakukan dengan sistem terbuka
2. Membuka lowongan pekerjaan
3. Menerima berkas lamaran
4. Menyeleksi berkas lamaran sesuai standar Bank Perkreditan Rakyat
berkas yang sesuai akan diterima untuk melewati proses selanjutnya dan berkas yang tidak sesuai akan langsung ditolak
5. Pemberitahuan diterima yang dilakukan melalui sms atau telepon.

Selain SOP, sebuah perusahaan juga memiliki *job specification* dalam menunjang pelaksanaan kerja. Menurut Nitisemito (1980; 26), *job specification* (spesifikasi pekerjaan) merupakan suatu informasi tentang syarat-syarat yang diperlukan bagi setiap karyawan agar dapat memangku suatu pekerjaan dengan baik.

Job specification (spesifikasi pekerjaan) adalah kondisi si pelamar yang dibutuhkan, seperti jenis kelamin, dan jenjang pendidikan, kemampuan seperti komputer, berbahasa asing, atau kelebihan lain yang dimiliki orang-orang tertentu.

Job spesification yang dibutuhkan perusahaan biasanya tertulis pada iklan lowongan. *Job specification* merupakan bagian dari *job description* (uraian tugas) yang meliputi pendidikan, pelatihan/kursus, pengalaman kerja, psikologi (bakat kerja, tempramen kerja, dan minat kerja). Berikut *job specification* per jabatan yang diteliti di PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama Pekanbaru :

1. Bagian Marketing

- a. Pribadi menarik
- b. Usia pada saat rekrutmen awal 23-25 Tahun
- c. Berpenampilan menarik, jujur, disiplin, dan pekerja keras
- d. *Fresh graduate* (baru tamat)
- e. Keterampilan minimal: Komputer dan bahasa Inggris

2. Bagian Informasi Teknologi (IT)

- a. Pribadi menarik, berpenampilan rapi serta sehat jasmani dan rohani
- b. Usia pada saat rekrutmen awal 23-25 Tahun
- c. *Fresh graduate* (baru tamat)
- d. Pendidikan SI Teknik Informatika
- e. Memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik

3. Bagian HRD

- a. Mengerti undang-undang ketenagakerjaan
- b. Usia pada saat rekrutmen awal 23-25 Tahun
- c. Pendidikan D3/SI
- d. *Fresh graduate* (baru tamat)
- e. Tegak dan memiliki leadership yang baik
- f. Mampu menangani hubungan dengan pihak luar
- g. Keterampilan minimal : Komputer, bahasa inggris

4. Bagian Teller

- a. Sehat jasmani dan rohani
- b. *Fresh graduate* (baru tamat)
- c. Berpenampilan menarik, jujur, disiplin, dan pekerja keras
- d. Usia pada saat rekrutmen awal 18-25 Tahun
- e. Pendidikan minimal D3/SI jurusan akuntansi dan manajemen
- f. Keterampilan minimal : pengenalan computer dan bahasa inggris pasif

6. Bagian CS

- a. Pendidikan minimal SMAK semua jurusan
- b. *Fresh graduate* (baru tamat)
- c. Berpenampilan menarik, jujur, disiplin, dan pekerja keras
- d. Sehat jasmani dan rohani
- e. Usia pada saat rekrutmen awal 18-25 Tahun

Tetapi pada kenyataannya, masih banyak hal-hal yang seharusnya tidak dilakukan oleh pihak Bank Perkreditan Rakyat Unisritama khususnya pada saat menyeleksi karyawan. Misalnya, masih adanya karyawan yang jelas-jelas tidak sesuai dengan kriteria perusahaan itu sendiri, terutama soal sikap. Seperti yang diketahui bahwa pihak Bank Perkreditan Rakyat menempatkan sikap sebagai salah satu kriteria perusahaan. Contohnya ada beberapa nasabah yang mengeluhnya tentang sikap karyawan yang kurang ramah dalam menanggapi pertanyaan-pertanyaan yang diberikan pihak nasabah. Selain itu kurang sabar dalam menghadapi nasabah yang sedikit cerewet. Hal inilah yang membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang proses seleksi ini.

Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektivitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan satuan kerja yang efektif kepada organisasi dalam mencapai tujuan studi tentang SDM perusahaan, bagaimana seharusnya perusahaan dapat mengembangkan, menggunakan dan memelihara karyawan dalam kualitas dan kuantitas yang tetap. Berikut adalah data pekerja yang ada di PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama Pekanbaru

Tabel 1.1

**Jumlah Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama
Tahun 2017 s/d 2019**

No	Tahun	Jumlah Karyawan
1	2017	22 Orang
2	2018	24 Orang
3	2019	26 Orang

Sumber : PT.Bank Perkreditan Rakyat Unisritama,2019

Dari table di atas dapat dilihat bahwa jumlah pekerja yang berada di PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama Pekanbaru setiap tahunnya mengalami peningkatan. Hal ini disebabkan karena kebutuhan akan karyawan setiap tahunnya sebagai bertambah. Hal ini juga dikarenakan jumlah nasabah yang semakin meningkat sehingga perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang banyak agar dapat melayani nasabah dengan sebaik-baiknya.

Berikut ini adalah data latar belakang pendidikan para pekerja di PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama Pekanbaru.

Tabel 1.2

Data Latar belakang Pendidikan Karyawan pada PT. Bank Pekreditan Rakyat Unisritama Pekanbaru.

Pendidikan	Jumlah
S2	1 Orang
S1	14 Orang
D1	1 Orang
SMA/SMK	10 Orang

Sumber : HRD PT. Bank Pekreditan Rakyat Unisritama Pekanbaru,2019

Berdasarkan data table di atas 1 orang berpendidikan S2, 14 orang berpendidikan S1, 1 orang berpendidikan DI, 10 orang berpendidikan SMA/SMK.

PT. Bank Pekreditan Rakyat Unisritama Pekanbaru merekrut para pekerja sesuai dengan bidang pendidikan yang menjadi kebutuhan perusahaan. Karena menurut mereka pengalaman kerja yang banyak bukan merupakan patokan untuk bisa bekerja di BPR, melainkan pendidikannya. itulah mereka merekrut karyawan yang *fresh graduadge* (baru tamat).

Tabel 1. 3**Proses Seleksi Penerimaan Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Pekanbaru Tahun 2017-2019**

No	Keterangan	2017		2018		2019	
		Lulus	Tidak	Lulus	Tidak	Lulus	Tidak
1	Penerimaan surat lamaran	45	5	-	-	40	24
2	Penyelenggaraan ujian tertulis	35	10	-	-	20	20
3	Penyelenggaraan ujian psikotes	20	15	-	-	15	5
	Wawancara	5	15	-	-	10	5
5	OJT	3	2	-	-	4	6
	JUMLAH	3	47	-	-	4	60
	TOTAL	50 Orang		-		64 Orang	
	JUMLAH PELAMAR	114 Orang					

Sumber : HRD PT. Bank Perkreditan Rakyat Pekanbaru,2019

Dari data di atas dapat dilihat bahwa di tahun 2017 jumlah karyawan yang mengajukan surat lamaran adalah 50 orang . Dari 50 orang tersebut, yang tidak lulus adalah 47 orang dan lulus sebanyak 3 orang. Dari 45 orang tersebut melewati tahap-tahap seleksi yang dimulai dari penerimaan surat lamaran hingga OJT selama 3 bulan . Pada tahap penerimaan surat lamaran dari 50 orang pelamar ,yang lulus adalah 45 orang dan yang tidak lulus 5 orang. Dari 45 orang tersebut selanjutnya melewati tahap penyelenggaraan ujian tertulis , pada tahap ini yang lulus adalah 35 orang dan yang tidak lulus 10 orang.

Selanjutnya 35 orang tersebut melewati tahap psikotes , pada tahap ini yang lulus adalah 20 orang dan yang tidak lulus 15 orang. 20 orang tersebut selanjutnya melewati tahap wawancara, yang lulus adalah 5 orang dan yang tidak lulus adalah 15 orang. Yang terakhir, 5 orang tersebut menjalani OJT selama 3 bulan, yang lulus adalah 3 orang dan yang tidak lulus 2 orang. Dari ke 3 orang yang lulus menjadi karyawan tersebut, 2 orang bekerja pada bagian Marketing Kredit. Dan 1 orang lagi dibagian CS (*Costumer Servies*). Yang ditempatkan dikantor pusat PT. BPR Unisritama . Selanjutnya di tahun 2018 tidak ada penerimaan karyawan.

Selanjutnya di tahun 2019 jumlah para pelamar sebanyak 64 orang, yang lulus adalah 4 orang dan yang tidak lulus adalah 60 orang. 60 orang ini tersebut melewati tahap penerimaan surat lamaran, yang lulus adalah 40 orang dan yang tidak lulus adalah 24 orang . Selanjutnya 40 orang ini selanjutnya melewati tahap ujian tertulis. yang lulus adalah 20 orang dan yang tidak lulus adalah 20 orang . 20 orang ini selanjutnya ini melewati tahap ujian psikotes, yang lulus adalah 15 orang dan yang tidak lulus adalah 5 orang . 15 orang ini tersebut selanjutnya melewati tahap wawancara, yang lulus adalah 10 orang dan yang tidak lulus adalah 5 orang. Yang terakhir, 10 orang tersebut menjalani OJT selama 3 bulan, yang lulus adalah 4 orang dan yang tidak lulus 6 orang.

Dari ke 4 orang yang lulus menjadi karyawan tersebut, 1 orang bekerja pada bagian Teller. yang ditempatkan di Kantor Pusat , 1 orang bekerja dibagian IT, 1 orang bekerja bagian CS. Dan 1 orang bekerja pada bagian Marketing yang ditempatkan dikantor pusat PT. BPR Unisritama .

Kegagalan dalam melakukan sistem seleksi penerimaan karyawan akan berdampak pada proses pencapaian tujuan perusahaan. mengingat sangat pentingnya proses seleksi bagi perusahaan, diharapkan dengan adanya proses seleksi penerimaan karyawan yang baik efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas di PT. Bank Perkreditan Rakyat Pekanbaru

Dari latar belakang diatas, maka disimpulkan bahwa fenomena yang terjadi adalah :

1. Karyawan yang memiliki sikap yang kurang baik dan cekatan dalam melayani nasabah, Masih cenderung diterima. Padahal hal ini sangat berpengaruh terhadap citra positif perusahaan.
2. Tidak adanya tindakan yang tegas dari pihak perusahaan terhadap karyawan yang memiliki sikap komunikasi yang buruk dalam melayani nasabah.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“ Analisis Proses Seleksi Penerimaan Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama Pekanbaru “**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dan latar belakang di atas, maka permasalahan yang dirumuskan adalah sebagai berikut : “ **Apakah Proses Seleksi Penerimaan Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat yang sudah efektif dan efisien”**”

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan masalah yang ada, maka tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan tentang analisis proses seleksi penerimaan karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Pekanbaru adapun tujuan penelitian perindikator adalah sebagai berikut:

Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan tentang kondisi sebenarnya, bagaimana proses penerimaan surat lamaran, penyelenggaraan ujian tertulis, wawancara, tes psikologi dan OJT (*on the job training*) di PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama Pekanbaru.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Kegunaan dari penelitian yang dilaksanakan ini antara lain :

1. Secara teoritis kegunaan penelitian ini untuk memberikan sumbangan keilmuan di bidang Manajemen khususnya kajian ilmu Manajemen sumber Daya Manusia dalam kegiatan Seleksi Karyawan.

2. Secara akademis kegunaan penelitian ini untu sebagai acuan dan bandingan sederhana bagi peneliti lain yang ingin melanjutkan pengkajian ini dengan aspek permasalahan yang sama ataupun aspek lain secara mendalam dimasa yang akan datang.
3. Secara praktis kegunaan penelitian ini adalah sebagai bahan pertimbangan bagi PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama Pekanbaru dalam melakukan proses seleksi karyawan agar sesuai dengan kriteria perusahaan.

1.4 Sistematika Penulisan

Secara umum dapat dibagi dari Bab pertama hingga akhir terakhir. masing-masing akan dirinci dalam sub bab berikut ini:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini merupakan bab pendahuluan yang menjelaskan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, sistematika penelitian.

BAB II : TELAH PUSAKA DAN HIPOTESIS

Bab ini menguraikan landasan teori-teori dari para ahli dengan pembahasan penelitian. Penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan uraian mengenai lokasi, objek penelitian, operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini akan memuat sejarah perusahaan, visi dan misi serta gambaran kegiatan perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan dibahas tentang hasil penelitian, analisis data.

BAB VI : PENUTUP

Dalam bab ini merupakan bab terakhir dalam penelitian ini yang berisikan tentang kesimpulan dan saran.



BAB II

TELAH PUSAKA DAN HIPOTESIS

2. 1 Studi Kepustakaan

Sebagai Kerangka acuan berfikir dalam memecahkan masalah pokok yang diajukan dalam usulan penelitian ini, penulis akan memaparkan dan menjelaskan konsep-konsep atau teori yang ada relevansinya untuk mendukung pemecahan permasalahan diatas.

2.1.1 Administrasi

Administrasi merupakan istilah yang banyak digunakan orang. baik dalam percakapan sehari-hari, maupun dalam hubungannya dengan berbagai disiplin ilmu pengetahuan, maka para administrasi istilah berbeda-beda tergantung pada konteks disiplin ilmu yang digeluti.

Jika ditinjau dari asal usulnya, terdapat dua macam yakni bahasa belanda dan bahasa inggris, dalam bahasa belanda administrasi pada umumnya berarti tata usaha yaitu urusan pencatatan mengisi formulir, membaca informasi, menerima atau mengisi informasi, menyimpan catatan atau singkatan administrasi itu merupakan aktivitas ketata usaha saja.

Menurut The Liang Gie 2009:9 Administrasi secara luas adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam suatu kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut S.P siagian 2008:2 Administrasi adalah satu keseluruhan proses kerjasama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Ahmad, 2011:3 administrasi adalah usaha kerjasama manusia yang muncul bersama dengan timbulnya peradaban manusia melalui kemampuannya untuk menggunakan pikirannya sehingga melahirkan cipta, karsa dan rasa. Pengembangan cipta, karsa dan rasa (rasionalitas) memungkinkan manusia dapat bekerjasama yang merupakan unsur-unsur utama dalam administrasi.

Menurut Herbert administrasi dalam arti luas dapat didefinisikan sebagai kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama (dalam Syafri,2012:8).

Menurut Adam administrasi adalah kemampuan mengordinasikan berbagai kekuatan social yang sering kali bertentangan satu dengan yang lain di dalam satu organisasi sedemikian padunya sehingga kekuatan-kekuatan tersebut daapt bergerak sebagai satu kesatuan (dalam Syafri.2012:8-9).

Menurut Leonard administrasi adalah proses yang selalu proses yang selalu terdapat pada setiap usaha kelompok, public atau privat, sipil atau militer skala besar atau kecil (dalam Syafri,2012:9).

Administrasi bukan hal baru, karena administrasi sendiri sudah ada seumur dengan peradaban manusia, sebagai contoh tidak mungkin akan berdiri piramida di Mesir, dan tidak akan mampu berdiri ke Khalifahan Usmany sehingga menguasai sepertiga Eropa. Dan banyak contoh hal-hal yang lain tanpa peran administrasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa administrasi itu telah ada seiring dengan peradaban manusia itu sendiri.

Administrasi menurut (Siagan,2003:2) dapat diartikan sebagai keseluruhan kerjasama antara dua orang untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya, sedangkan Hodgkinson menyatakan atau mendefinisikan administrasikan sebagai aspek-aspek yang lebih banyak barusan dengan fomulasi tujuan, masalah terkait nilai, dan komponen manusia dalam organisasi (dalam kusdi, 2011:7).

2.2.2 Organisasi

Selanjutnya, kiranya perlu kita ketahui pengertian dari organisasi serta batasannya, organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama serta secara terikat dalam rangka suatu tujuan yang ditentukan dalam ikatan yang terdapat seseorang atau beberapa orang yang disebut pemimpin dan sekelompok orang yang disebut bawahan.

Pengawasan ialah proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang di lakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Senada dengan itu. Organisasi dapat juga diartikan sebagai suatu sistem yang terdiri dari pola aktivitas kerjasama yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh kelompok orang untuk mencapai tujuan.

Menurut Siagian 2008:7 Organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah di tentukan dalam ikatan di mana terdapat seorang atau beberapa orang yang di sebut atasan dan seseorang atau beberapa orang yang di sebut bawahan.

Menurut Weber (2011:124) Organisasi merupakan tata hubungan sosial, dimana setiap individu yang melakukan kerja sama melakukan proses interaksi dengan individu lainnya.

Sedangkan menurut Greenberg dan Baron (2003:3) berpendapatan bahwa organisasi adalah sistem social yang berstruktur terdiri dari kelompok dan individu bekerjasama untuk mencapai beberapa sasaran yang disepakati.

Menurut Etzioni 2011:125 organisasi merupakan pengelompokan orang-orang yang sengaja disusun untuk mencapai tujuan tertentu.

Sedangkan menurut Sufian (2005:13) yaitu bahwa organisasi merupakan wadah atau wahana, kegiatan orang-orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan.

Memperhatikan penjelasan diatas, telah jelas bahwa setiap organisasi itu dibentuk haruslah memiliki arah dan tujuan yang jelas yang telah ditetapkan sebelumnya, jadi organisasi itu merupakan wadah bagi masyarakat (pemerintah) untuk berkumpul dan melaksanakan suatu aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Jadi, organisasi sebagai wadah kegiatan manusia adalah alat untuk pencapaian tujuan yang bermacam-macam. Karena beranekaragam macamnya tujuan itu, maka beraneka macam pula bentuk dan susunan organisasi tersebut.

Organisasi bukanlah sekedar kumpulan orang dan sekedar pembagian kerja, karena pembagian kerja hanyalah salah satu asas organisasi. Untuk pengertian organisasi yang berarti pembagian kerja lebih tepat dinamakan perorganisasikan. Dalam ensiklopedi administrasi, pengorganisasian diartikan sebagai rangkaian aktivitas menyusun suatu kerangka yang menjadi wadah suatu atau segenap kegiatan usaha yang harus dilaksanakan untuk menetapkan dan menyusun jalinan hubungan kerja.

2.2.3 Manajemen

Menurut (Hasibuan,2017:9), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya manusia lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Dengan unur 6 M yaitu:

1. *Men* (Manusia)
2. *Money* (Uang)
3. *Method* (Metode)
4. *Materials* (Bahan)
5. *Mechine* (Mesin)
6. *Market* (Pasar)

Uang *men* (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia atau disingkat dengan MSDM yang merupakan terjemahan dari *man power management*. Manajemen yang mengatur atau manajemen personalia (*personel management*).

Menurut G. R. Terry manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian

yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya (dalam Hasibuan,2016:2)

Menurut Rival, (2005:1) Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksana dan pengendalian.

Menurut Stoner manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan pekerjaan anggota organisasi dan menggunakan semua daya organisasi untuk mencapai sasaran organisasi yang sudah ditetapkan (dalam Zulkifli 2014:17).

Menurut The Liang Gie manajemen suatu konsep tetap pemimpin merupakan rangkaian kegiatan penataan yang berupa penggerakan orang-orang dan pengarahan fasilitas kerja agar tujuan sama benar-bener tercapai (dalam Zulkifli dan ,Moris 2014:18).

Menurut Munandar (2014:1) manajemen berarti proses mengordinasikan kegiatan atau aktivitas kerja sehingga dapat diselesaikan secara efisien serta efektif dengan melalui orang lain. Selain efisien, mengordinasikan pekerjaan orang lain merupakan hal yang membedakan posisi manajerial dan non manajerial, namun demikian ada aturan yang mendasarinya, sehingga seorang manajer tidak bisa semaunya melakukan apa yang diinginkannya setiap atau setiap tempat.

Menurut manajemen menurut Siagan (2003;5) dapat didefinisikan dari dua sudut pandang, yaitu sebagai proses penyelenggaraan berbagai kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan dan sebagai kemampuan atau keterampilan orang untuk menduduki jabatan manajerial untuk memperoleh satu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain.

Menurut Terry (dalam Sufian,2005:15), berpendapat bahwa konsep manajemen sebagai konsep yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan *Planning, Organizing, Actualiting, Controlling* dimana pada masing-masing bidang digunakan baik ilmu pengetahuan atau keahlian dan diikuti secara berurutan dalam rangka mencapai sasaran yang telah ditentukan semula.

Manajemen didefinisikan menurut Marry, ia mengemukakan bahwa manajemen adalah seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain (dalam Sabardi,2001:3).

Sejalan dengan itu juga Terry mengemukakan bahwa manajemen sebagai proses yang khas yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan yang dilakukan untuk menentukan dan usaha untuk mencapai sasaran dengan memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya (dalam Sabardi,2001:2).

Dalam hubungan ini perlu diperhatikan bahwa manajemen merupakan aspek dari pada administrasi dan oleh karenanya administrasi lebih luas dari pada manajemen.

Sering orang mengatakan bahwa, kepemimpinan merupakan inti dari manajemen. Memang demikian halnya, karena kepemimpinan merupakan motor atau daya penggerak dari semua sumber-sumber dan alat-alat yang tersedia di dalam sebuah organisasi. Sukses tidaknya pemimpin untuk menggerakkan sumber-sumber daya yang ada (manusia, uang, bahan-bahan, mesin-mesin, metode, pasar, dan pelayanan), sehingga penggunaanya berjalan dengan efisien dan efektif.

Menurut The Liang Gie manajemen administrasi adalah segenap aktivitas yang bersangkutan paut dengan masalah penggunaan tenaga kerja manusia dalam suatu usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (dalam Manulang,2006:8).

2.2.4 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi. Makin banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam satu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing.

Maka menurut Kusdyah, (2007:1) mereka membuat sasaran dan strategi, inovasi, dan mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang palinh vital bagi organisasi.

Masih manajemen menurut Handoko (1996:6) manajemen sumber daya manusia merupakan sutu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut Hasibuan (2000:10) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Indah Puji (2014:30) Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja.

Menurut Marihot (2002:30) manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai aktivitas yang dilakukan merangsang, mengembangkan, memotivasikan, dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi.

Maksud hal mengatakan bahwa sumber daya manusia dengan keseluruhan penentuan dan pelaksanaan berbagai aktivitas, policy, dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungannya terhadap peningkatan dan aktivitas organisasi dengan cara yang secara etis dan social dapat dipertanggung jawabkan.

Aktivitas berarti melakukan berbagai kegiatan seperti perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, pengarahan, analisi jabatan, rekrutmen dan sebagainya. Secara etimologi manajemen sumber daya manusia merupakan penggabungan dua konsep yang secara maknawiyah memiliki pengertian yang berbeda kedua konsep adalah manajemen dan sumber daya manusia.

Sumber daya organisasi secara garis besar dapat dibedakan kedalam dua kelompok, yaitu sumber daya manusia dan sumber daya non manusia . sumber daya manusia meliputi semua orang yang bserstatus sebagai anggota di dalam organisasi yang masing-masing memiliki peran dan fungsi. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seseorang yang meliputi potensi fisik dan non fisik. Sedangkan sumber daya manusia dalam konteks organisasi public di pahami secara pontensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seorang pegawai yang terdiri atas potensi fisik dan potensi non fisik.

Sumber daya non manusia terdiri atas sumber daya alam, modal, mesin, teknologi, material dan lain-lain. Kedua kategori sumber daya tersebut sama-sama pentingnya, tetapi sumber daya manusia merupakan faktor domina, karena satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, karsa, kebutuhan, pengetahuan, dan keterampilan, motivasi, karya dan prestasi dan lain sebagainya.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dengan peranan manusia dalam organisasi perusahaan unsur manajemen sumber daya manusia adalah yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Demikian, focus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Pada prinsipnya, sumber daya manusia adalah salah satunya sumber daya yang menentukan organisasi. Organisasi yang memiliki tujuan yang bagus dilengkapi fasilitas, sarana dan prasarana yang canggih, tetapi tanpa sumber daya manusia yang baik, kemungkinan sulit mencapai tujuannya. Sumber daya manusia di pahami sebagai kekuatan yang bersumber pada potensi manusia yang ada di dalam suatu organisasi, dan merupakan modal dasar organisasi untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan.

Dengan demikian, sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam sebuah organisasi, tanpa adanya sumber daya manusia maka akan berkurang efektifnya kinerja dari sebuah organisasi. Tetapi sumber daya manusia juga perlu dilatih agar lebih tertampil dalam melakukan fungsi didalam *job-nya*.

Agar sumber daya manusia yang dimiliki dapat memberikan kontribusi yang maksimal terhadap keberhasilan organisasi, maka agenda penting bagi pemimpin organisasi

dan khususnya divisi sumber daya manusia adalah mengidentifikasi atribut atau kualifikasi yang relevan dengan arah dan misi organisasi.

Banyak faktor yang menyebabkan sumber daya manusia memiliki kinerja unggul, sehingga mampu mendorong keberhasilan organisasi. Faktor-faktor yang dapat menentukan terhadap kinerja individu dalam berbagai literature misalnya: motivasi kerja, kepuasan kerja, desain pekerjaan, komitmen, kepemimpinan, partisipasi, fungsi-fungsi manajemen, kejelasan arah karir, kompetensi, budaya organisasi, sistem penghargaan, dan mungkin masih banyak lagi dari berbagai hasil penelitian sebelumnya yang mengidentifikasi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja individu.

2.2.5 Seleksi Pegawai

Proses seleksi merupakan rangkaian tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses tersebut dimulai ketika pelamar melamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan (Rivai 2013:158).

Seleksi merupakan proses mendapatkan dan menggunakan informasi tentang calon karyawan untuk menduduki posisi lowongan baik jangka pendek maupun jangka panjang (Indrastuti,2011:43).

Menurut Sedarmayanti (2014:113), seleksi adalah kegiatan menentukan dan memilih tenaga kerja yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Seleksi bertujuan memutuskan apakah seorang pelamar diterima bekerja atau tidak.

Menurut Hasibuan (2005:46), seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan. Seleksi ini didasarkan kepada spesifikasi tertentu dari setiap perusahaan bersangkutan.

Menurut Melayu Hasibuan (2005:47), menjelaskan bahwa seleksi adalah usaha pertama yang harus dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang *qualified* dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan. Kiranya hal inilah yang mendorong pentingnya pelaksanaan seleksi penerimaan karyawan baru bagi setiap perusahaan. Pelaksanaan seleksi harus dilakukan secara jujur, cermat, dan objektif supaya karyawan yang diterima benar-benar *qualified* untuk menjabat dan melaksanakan pekerjaan. Dengan pelaksanaan seleksi yang baik, karyawan yang diterima akan lebih baik, karyawan yang diterima akan lebih *qualified* sehingga pembinaan, pengembangan dan pengaturan karyawan menjadi lebih mudah.

Dari pengertian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa seleksi untuk setiap penerimaan karyawan baru harus dilakukan secara cermat, jujur, dan objektif supaya di peroleh karyawan yang *qualified* dan penempatannya yang tepat sehingga pembinaan, pengembangan, pengendalian, dan pengaturan karyawan relative mudah dalam mencapai sasaran yang diinginkan.

Ada tiga hal yang menyebabkan seleksi menjadi hal yang paling penting, yaitu:

1. Kinerja para direktur senantiasa tergantung pada sebagian kinerja bawahannya.
2. Seleksi yang efektif penting karena biaya perekrutan yang dikeluarkan oleh perusahaan dalam pengangkatan pegawai tidak sedikit.
3. Seleksi yang baik itu penting karena implikasi hokum dari pelaksanaannya secara serampangan.

Proses pengambilan keputusan pengangkatan yang baik akan sangat tergantung pada dua prinsip dasar proses seleksi, yaitu:

1. Perilaku dimasa lalu yang merupakan predictor terbaik atas perilaku dimasa yang akan datang.
2. Perusahaan harus menghimpun data yang handal sebanyak mungkin yang dapat dimanfaatkan untuk menyeleksi pelamar yang terbaik.

Faktor yang mempengaruhi seleksi dapat berbentuk eksternal dan faktor internal. Menurut Ivancevich (1992:112), faktor lingkungan sangat mempengaruhi proses seleksi disamping faktor lainnya. Faktor lingkungan memuat antara lain.

1. Lingkungan internal
2. Kondisi pasar tenaga kerja
3. Tuntutan serikat buruh
4. Tuntutan Pemerintah
5. Komposisi angkatan kerja
6. Lokasi organisasi

Menurut Simamora (2004:234) menjelaskan proses seleksi dibuat dan disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan kepegawaian untuk menduduki sebuah posisi atau jabatan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Penelitian dari proses seleksi bergantung pada beberapa faktor yaitu:

1. Konsekuensi seleksi yang salah diperhitungkan.
2. Yang mampu mempengaruhi proses seleksi adalah kebijakan perusahaan dan sikap dan manajemen.
3. Waktu yang tersedia untuk mengambil keputusan seleksi yang cukup lama.
4. Pendekatan seleksi yang berbeda umumnya digunakan untuk mengisi posisi di jenjang yang berbeda di dalam perusahaan.

5. Sector ekonomi dimana individu akan dipilih baik swasta, pemerintah atau nirbala juga dapat mempengaruhi proses seleksi.

Ada beberapa kriteria dasar seleksi tenaga kerja (Sedarmanyanti 2014:113):

1. Berpedoman pada laporan analisis pekerjaan, rencana dan rekrutmen tenaga kerja.
2. Efektif dan Efisien dalam alokasi waktu, dana, tenaga, dan lain-lain.
3. Memperhatikan ketentuan yang berlaku, swasta atau pemerintah.
4. Dilaksanakan objektif dan jujur.

Sering timbul pertanyaan apakah fungsi rekrutmen dan seleksi sebagai bagian dari keseluruhan manajemen sumber daya manusia perlu dipisahkan dan ditangani oleh dua satuan kerja dibagian yang mengelola sumber daya manusia bagi organisasi atau dapat digabung dan ditangani oleh satu satuan kerja saja.

Jawaban sesungguhnya terletak pada besar kecilnya organisasi pencari tenaga kerja tersebut. Jika jumlah calon pegawai yang direkrut dan diseleksi tidak terlalu besar, beban kerja menyeleksi membenarkan penggabungan penanganan kedua fungsi tersebut. Disamping itu, dalam menentukan jenis dan langkah-langkah dalam proses seleksi, empat macam tantangan perlu diperhatikan dan dihadapi oleh para petugas seleksi (siagan,2013:133) yaitu:

a. Penawaran tenaga kerja

Secara umum dapat dikatakan bahwa semakin banyak jumlah pelamar untuk diseleksi, semakin baik bagi organisasi karena dengan demikian semakin besar jaminan bahwa pelamar yang terseleksi dan diterima menjadi pegawai benar-benar merupakan tenaga kerja yang paling memenuhi berbagai persyaratan yang telah ditentukan bagi pekerjaan yang akan dilakukan.

b. Tantangan etis

Memegang teguh norma-norma etika menuntut antara lain disiplin pribadi yang tinggi, kejujuran yang tidak tergoyahkan, integritas karakter serta objektivitas yang didasarkan pada kriteria yang rasional. Hal ini sangat penting karena tidak mustahil perekrut dihapkan kepada berbagai macam godaan, seperti menerima hadiah, disogok oleh pelamar, mengontrol nilai seleksi dari pelamar yang mempunyai hubungan darah atau kaitan primordial lainnya atau hal-hal lain yang mengakibatkan seseorang perekrut mengambil keputusan yang didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan subjektif.

c. Tantangan organisasional

Para perekrut tenaga kerja pada umumnya menyadari bahwa situasi internal organisasi harus dipertimbangkan juga dalam merekrut dan menyeleksi tenaga-tenaga kerja baru,

misalnya, besar kecilnya anggaran yang dialokasikan untuk belanja pegawai menentukan berapa banyak pegawai baru yang boleh direkrut, untuk memangku jabatan apa dan melakukan pekerjaan apa. Juga apakah untuk mengisi lowongan baru yang tersedia atau apakah untuk mengganti tenaga kerja lama karena alasan tertentu, seperti berhenti atas permintaan sendiri, memasuki masa pension atau karena ada pegawai yang meninggal dunia.

d. Kesamaan kesempatan memperoleh pekerjaan

Di berbagai negara atau masyarakat, masih saja terdapat praktek-praktek pemanfaatan sumber daya manusia yang sifatnya diskriminatif. Adakalanya praktek yang diskriminatif itu didasarkan atas warna kulit, atau daerah asal, atau latar belakang social, ironisnya ialah bahwa kadang-kadang pembatasan tersebut memperoleh keabsahan dalam peraturan perundang-undangan. Akan tetapi yang lebih sering dijumpai ialah bahwa sebenarnya praktek yang diskriminatif demikian sebenarnya dilarang oleh peraturan perundang-undangan namun dilakukan oleh pimpinan organisasi tertentu.

Secara etika dan moral tentunya praktek yang diskriminatif tersebut tidak dapat dibenarkan. Tidak ada alasan apapun yang membenarkan tindakan dan praktek demikian. Proses seleksi terdiri paling sedikit delapan langkah yang dapat ditempuh perlu ditekankan bahwa tidak semua langkah tersebut ditempuh.

Misalnya, dalam hal orang dalam yang diseleksi dalam rangka ahli tugas atau promosi, ada langkah-langkah tertentu yang tidak perlu lagi ditempuh karena organisasi, khususnya satuan kerja yang mengelola sumber daya manusia sudah memiliki informasi yang diperoleh dengan mengambil langkah-langkah tertentu itu, misalnya informasi tentang kondisi kesehatan pegawai yang bersangkutan.

Langkah-langkah yang biasanya ditempuh dalam proses seleksi (Siagian,2013:137-152) yaitu:

a. Penerimaan surat lamaran

Langkah pertama ini merupakan langkah yang penting. Oleh karena itu kedua belah pihak perlu menempuhkannya dengan hati-hati. Organisasi pemakai tenaga kerja menepuh langkah ini guna memperoleh kesan pertama tentang pelamar melalui pengamatan tentang penampilan, sikap dan faktor-faktor lain yang dipandang relevan. Dari kesan pertama inilah perekrut mengambil keputusan apakah akan melanjutkan langkah berikutnya atau tidak. Sebaliknya, dengan kunjungan pertamanya ke organisasi, pelamar dapat memutuskan apakah ia akan melanjutkan keinginannya untuk berkarya di organisasi tersebut atau tidak. Artinya dalam kunjungan pertama itu pelamar sudah akan memiliki pandangan umum tentang organisasi yang akan memperkerjakannya.

b. Penyelenggaraan ujian tertulis

Berbagai ujian diselenggarakan dan dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang objektif dan dengan tingkat akurasi yang tinggi tentang cocok tidaknya pelamar dengan jabatan atau pekerjaan yang akan dipercayakan kepadanya. Perlu ditekankan bahwa tidak semua jenis tes cocok digunakan untuk semua pelamar. Artinya ada jenis tes tertentu yang hanya cocok diselenggarakan bagi mereka yang melamar pekerjaan yang bersifat teknis. Sebaliknya untuk berbagai macam pekerjaan atau jabatan manajerial, jenis tes yang lainlah yang cocok di selenggarakan.

Pada dasarnya terdapat tiga tes ditempuh oleh para pelamar (Siagian2013:138-140) yaitu:

1. Tes psikologi
2. Tes yang menguji pengetahuan pelamar
3. Tes pelaksanaan pekerjaan

c. Wawancara seleksi

Wawancara sebagai alat seleksi sering dipandang langkah yang cukup penting. Oleh karena itu, pengguna nya pun pealing sering dan paling meluas. Wawancara sebagai alat seleksi merupakan pembicaraan formal antara perekrut dengan pelamar.

Dewasa ini dikenal paling sedikit lima jenis wawancara (Siagian,2013;141-147) yaitu:

1. Wawancara tidak tekstruktur
2. Wawancara tekstruktur
3. Gabungan antara tidak terstruktur dan terstruktur
4. Pemecahan masalah
5. Wawancara dalam situasi stress

Adapun proses-proses dalam wawancara (Siagian,2013:144-147) yaitu:

1. Persiapan wawancara
2. Penciptaan keserasian hubungan
3. Tukar menukar informasi
4. Mengakhiri wawancara
5. Penilaian
 - a. Pengecatan latar belakang pelamar dan surat-surat referensinya

Salah satu langkah yang biasa diambil dalam keseluruhan proses seleksi ialah mengharuskan pelamar melengkapi dokumen lamarannya dengan surat-surat referensi, surat-surat referensi dimaksudkan untuk melengkapi informasi tentang diri pelamar seperti kemampuan intelektual, sikap, nilai yang dianut, perilaku dan hal-hal yang dipandang relevan.

b. Wawancara oleh direktur yang akan menjadi atasan langsungnya

Dalam manajemen sumber daya manusia dewasa ini semakin dirasakan pentingnya keterlibatan manajer yang nantinya akan menjadi atasan langsung pelamar adalah memberikan wewenang dan kata terakhir kepada manajer untuk memutuskan siapa diantara para pelamar yang diterima dan siapa yang ditolak.

c. Pengenalan Pekerjaan

Mengenal kepada calon karyawan tentang apa pekerjaan yang akan dia kerjakan apabila nanti diterima bekerja di perusahaan tersebut.

d. Keputusan atas lamaran

Langkah terakhir dalam proses seleksi ialah pengambilan keputusan tentang lamaran yang masuk. Siapapun yang pada akhirnya mengambil keputusan atas lamaran yang diterima, apakah diterima atau ditolak, yang jelas ialah bahwa dua hal penting mendapatkan perhatian, pertama, merupakan tindakan yang sangat etis sekaligus merupakan langkah penting dalam menjaga citra positif suatu organisasi apabila para pelamar yang lamarannya tidak diterima segala diberitahu tentang penolakan tersebut. Sikap demikian sekaligus menjadi alat hubungan masyarakat yang efektif bagi organisasi yang bersangkutan.

Kedua, seluruh dokumen lamaran dari para pelamar yang diterima untuk bekerja perlu disimpan dengan baik dan rapi karena berbagai informasi yang terkandung dalam dokumen tersebut akan sangat bermanfaat dikemudian hari dalam membina dan mengarahkan karir pegawai yang bersangkutan.

Menurut Melayu Hasibuan (2005:59) ada beberapa bentuk tes psikologi yaitu sebagai berikut:

1. *Achievement test* (test prestasi), untuk mengetes dan mengukur apa pelamar mampu berprestasi mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Tes prestasi ini hendaknya dilakukan secara cermat dan mendalam untuk mengetahui apa pelamar prestasi kerja optimal.
2. *Aptitude test* (test bakat), yaitu mengetes dan mengukur kemampuan mental potensial (IQ) pelamar apakah mempunyai kesanggupan untuk dikembangkan dikemudian hari.
3. *Intelligence test* (test kecerdasan), yaitu mengetes kepribadian mental pelamar dalam hal daya pikir secara menyeluruh dan logis.
4. *Interest test* (test minat), yaitu mengetes jenis pekerjaan apa yang paling disenangi oleh pelamar dan mengukur apa pelamar cocok serta antusias mengerjakan pekerjaan yang akan diberikan kepadanya.

5. *Personality test* (test kepribadian), yaitu mengetes kepribadian mental pelamar dalam hal kesediaan bekerja sama, sifat kepemimpinan, kejujuran, dan unsur-unsur kepribadian lainnya yang dibutuhkan perusahaan.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

2.3 Penelitian terdahulu

Tabel 2.1
Persamaan Dan Perbedaan Penelitian Terdahulu Penelitian Penulis
Tentang Analisis Proses Seleksi Penerimaan Karyawan pada PT.
Bank Perkreditan Rakyat Unisritama Pekanbaru.

No	Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Klara Catur Nungraheni	Analisis Sistem Rekrutmen dan Seleksi Pegawai (studi kasus di yayasan Xaverius Palembang)	Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah untuk mengetahui sistem rekrutmen dan seleksi pegawai	Perbedaan adalah fokus penelitian terhadap variabel yang diteliti, tempat, waktu, populasi, dan sampel penelitian
2	Rini Purnama	Analisis Prosedur Penerimaan, Seleksi dan Penempatan Karyawan pada LPP TVRI Sumsel Babel Palembang	Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah untuk mengetahui prosedur penerimaan, seleksi dan	Perbedaan adalah analisis prosedur penerimaan seleksi dan penempatan karyawan
3	Mustika Dian	Pengaruh Proses Seleksi Karyawan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Motivasi Karyawan pada PT. Bank Mandiri Persero Cabang Indrarung Padang	Variabel yang diteliti: Analisis proses seleksi penerimaan karyawan	Variabel lain yang ingin di Analisis yaitu pelaksanaan pada seleksi karyawan serta metode penelitiannya

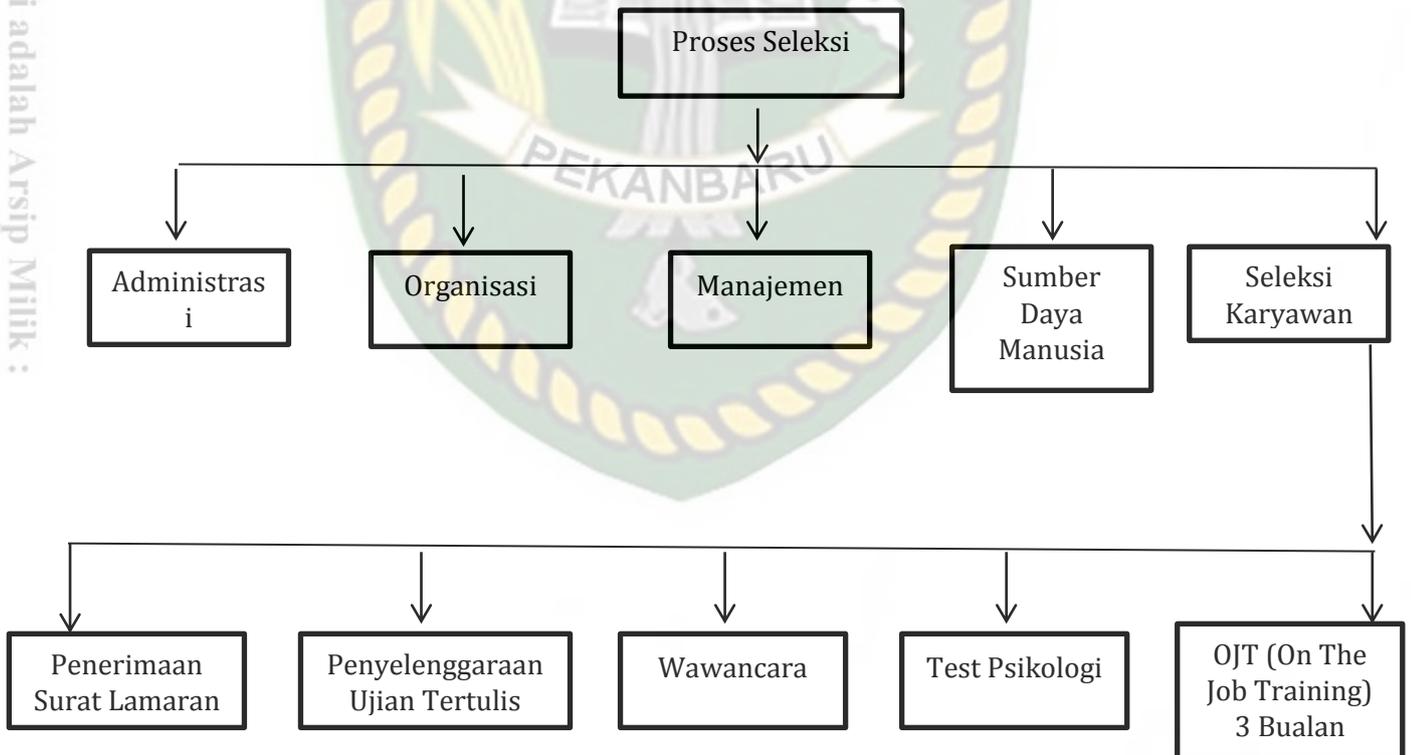
Sumber : Data,Olahan Lapangan,2019

2.3.1 Kerangka Pikir

Seleksi merupakan proses mendapatkan dan menggunakan informasi tentang calon karyawan untuk menduduki posisi lowongan baik jangka pendek mau pun jangka panjang. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan calon karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik. Tahap pelaksanaan penelitian ini dimulai pada tahap penerimaan surat lamaran yang masuk ke perusahaan dan berakhir pada tahap keputusan atas lamaran.

Gambar 2.1

Gambaran Kerangka Pikir Penelitian Tentang “Analisis Proses Seleksi Penerimaan Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama Pekanbaru”



Sumber: Olahan Penelitian,2019

2.3.2 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiric sesuai dengan teori dan kerangka pemikiran, maka hipotesis dibawah ini pada dasarnya merupakan jawaban sementara terhadap suatu masalah yang perlu dibuktikan kebenarannya, adapun hipotesis yang dirumuskan dalam pemikiran ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga proses seleksi penerimaan karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat yang sudah efektif dan efisien.

3. Konsep Operasional

Untuk memperjelas konsep teoritis yang telah dicantumkan dan untuk memperjelas kesamaan pengertian, maka penulis mengoperasikan konsep tersebut untuk mempermudah pemahaman dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini penulis menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Prof. Dr Sondang P. Siagian, MPA tentang proses seleksi karyawan.

Penulis akan menuliskan konsep yang berhubungan langsung dengan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar yang kapabel untuk dipekerjakan daalm dan oleh suatu perusahaan.
2. Seleksi adalah proses seleksi merupakan rangkaian tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima.
3. PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama adalah perusahaan jasa yang bergerak di bidang perbankan.
4. HRD atau personalia adalah suatu bagian kerja di dalam perusahaan yang menangani berbagai masalah pada ruang lingkup, karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.
5. Langkah-Langkah dalam proses seleksi karyawan yaitu penerimaan surat lamaran, wawancara, penyelenggaraan ujian tertulis, tes pelaksanaan pekerjaan, tes psikologi.

6. Penerimaan Surat lamaran, tahap ini adalah langkah yang ditempuh oleh sebuah organisasi guna memperoleh kesan pertama tentang pelamar melalui pengamatan tentang penampilan, sikap dan faktor-faktor lain yang di pandang relevan.
7. Wawancara, wawancara yang dilakukan bersifat standar, misalnya: alasan bekerja, gaji yang diinginkan, dan lain-lain.
8. Penyelenggaraan Ujian Tertulis, untuk mengetahui apakah calon karyawan sudah memenuhi kriteria penilaian sesuai yang diinginkan perusahaan.
9. Test Psikologi, pada dasarnya dimaksudkan untuk mengetahui kepribadian calon karyawan.
10. On the job training (OJT) selama tiga bulan, untuk mengetahui lebih mendalam apakah karyawan yang di seleksi sudah sesuai dengan kriteria.

2.3.4 Teknik Pengukuran

Untuk mengetahui bagaimana Analisis Proses Seleksi Penerimaan Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama Pekanbaru, maka penulis menggunakan ukuran variabel dalam penelitian ini penulis membagi 3(tiga) kategori penilaian yaitu:

baik jika rata-rata penilaian responden yaitu 68%-100%, cukup baik jika rata-rata penilai responden antara 34%-67%, kurang baik jika rata-rata penilaian responden yaitu berada antara 0%-33%.

Variabel pelaksanaan seleksi karyawan di PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama Pekanbaru memiliki 5 Indikator, yaitu:

1. Penerimaan surat lamaran
2. Wawancara
3. Penyelenggaraan Ujian Tertulis
4. Penyelenggaraan Ujian Psikotes
5. OJT(*On The Job Training*) 3 Bulan

1. Penerimaan Surat Lamaran

Baik : Jika rata-rata penilaian responden terhadap indikator penerimaan surat lamaran 68%-100%.

Cukup Baik : Jika rata-rata penilaian responden terhadap indikator penerimaan surat lamaran 34%-67%.

Kurang Baik : Jika rata-rata penilaian responden terhadap indikator penerimaan surat lamaran 0%-33%.

2. Wawancara

Baik : Jika rata-rata penilaian responden terhadap indikator penerimaan surat lamaran 68%-100%.

Cukup Baik : Jika rata-rata penilaian responden terhadap indikator penerimaan surat lamaran 34%-67%.

Kurang Baik : Jika rata-rata penilaian responden terhadap indikator penerimaan surat lamaran 0%-33%

3. Penyelenggaraan Ujian Tertulis

Baik : Jika rata-rata penilaian responden terhadap indikator penerimaan surat lamaran 68%-100%.

Cukup Baik : Jika rata-rata penilaian responden terhadap indikator penerimaan surat lamaran 34%-67%.

Kurang Baik : Jika rata-rata penilaian responden terhadap indikator penerimaan surat lamaran 0%-33%.

4. Tes Psikologi

Baik : Jika rata-rata penilaian responden terhadap indikator penerimaan surat lamaran 68%-100%.

Cukup Baik : Jika rata-rata penilaian responden terhadap indikator penerimaan surat lamaran 34%-67%.

Kurang Baik : Jika rata-rata penilaian responden terhadap indikator penerimaan surat lamaran 0%-33%

5. OJT (*On the job training*) 3 Bulan

Baik : Jika rata-rata penilaian responden terhadap indikator penerimaan surat lamaran 68%-100%.

Cukup Baik : Jika rata-rata penilaian responden terhadap indikator penerimaan surat lamaran 34%-67%.

Kurang Baik : Jika rata-rata penilaian responden terhadap indikator penerimaan surat lamaran 0%-33%

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Dalam penelitian ini penulis memilih tempat penelitian pada sebuah Bank Perkreditan Rakyat Unisritama Pekanbaru, jalan Soekarno Hatta No 3, Kubang Jaya, Kec. Siak Hulu, Kabupaten Kampar, Riau.

3.2 Operasional Variabel Penelitian

Tabel III.1
Operasional Variabel Analisis Proses Seleksi Penerimaan Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama Pekanbaru

Konsep	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Ukuran
Seleksi adalah tahap yang menentukan diterima tidaknya seseorang dan kemudian diangkat pada posisi tertentu sesuai bidang keahliannya (Siagian,2009;132)	Pelaksanaan Seleksi Karyawan	1. Penerimaan Surat lamaran	a. Surat Permohonan Kerja b. CV c. Foto Copy KTP d. Foto Copy ijazah dan transkrip nilai e. Sertifikat Keahlian f. Pa foto terbaru.	Ordinal
		2. Penyelenggaraan Ujian Tertulis	a. Tes pengetahuan b. Tes kemampuan atau pemahaman situasi stress	Ordinal
		3. Wawancara	a. Gaji b. Alasan melamar kerja c. Pengetahuan tentang PT. BPR d. Cara	Ordinal
		4. Test Psikologi		

		5. OJT (<i>On the job training</i>) Selama 3 bulan	Memecahkan Masalah e. Sikap dalam a. Tes mengukur kreativitas dan daya nalar b. Tes mengukur kepribadian dan tempramen a. Pengetahuan b. Keterampilan c. Sikap	Ordinal
--	--	--	--	---------

Sumber, Data Olahan Lapangan, 2019

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja sesuai dengan bagian-bagian yang ada pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama Pekanbaru yang berjumlah 26 Orang. Maka penelitian menetapkan sampel sebanyak 26 Orang untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.2
Populasi dan Sampel Penelitian tentang “Analisis Proses Seleksi
Penerimaan Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat
Unisritama Pekanbaru”

No	Keterangan	Jumlah	
		Populasi	Sampel
1	Bagian Kredit	7 Orang	7 Orang
2	Bagian Dana	3 Orang	3 Orang
3	Bagian Kepatuhan	1 Orang	1 Orang
4	Bagian Operasional	11 Orang	11 Orang
5	Bagian SPI	1 Orang	1 Orang
6	IT	1 Orang	1 Orang
7	Keamanan	2 Orang	2 Orang
JUMLAH		26 Orang	26 Orang

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel diatas daapt diketahui bahwa untuk bagian kredit peneliti mengambil 7 orang, bagian dana peneliti mengambil 3 orang, bagian kepatuhan peneliti mengambil 1 orang, bagian operasional peneliti mengambil 11 orang, dan bagian SPI peneliti mengambil 1 orang, selanjutnya IT penulis mengambil 1 orang serta keamanan 2 orang dengan jumlah keseluruhan berjumlah 26 orang.

3. 4 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden yang berupa data mengenaipendapat atau fenomena dari objek yang diteliti,

berasal dari wawancara dan penyebaran angket yang sesuai dengan penelitian yang sedang dilakukan.

2. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari perusahaan tempat penelitian ini dilaksanakan yang sifatnya mendukung analisis pada penelitian ini yang meliputi:

- a. Gambaran umum mengenai perusahaan
- b. Struktur organisasi perusahaan
- c. Jumlah karyawan
- d. Aktivitas Perusahaan

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuisoner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono,2003:163). Jadi penulis menyebarkan penelitian ini, untuk menjawab kuisoner tersebut kepada responden yang terpilih menjadi sampel dalam pertanyaan-pertanyaan yang telah disediakan oleh peneliti.
2. Observasi. yaitu melakukan pengamatan langsung kelapangan untuk mendapatkan data primer sebagai data utama serta menemukan fenomena-fenomena yang

berkaitan dengan proses seleksi penerimaan karyawan. disinilah penulis menemukan fenomena nyata yang berkaitan dengan sikap karyawan yang kurang berkenan dimata nasabah BPR.

3. Dokumentasi, yaitu sumber data yang digunakan untuk melengkapi penelitian, baik merupakan sumber tertulis, gambar (foto), dan karya-karya monumental, yang semua itu memberikan informasi bagi proses penelitian.

3. 6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adaalh dengan metode deskriptif, yaitu menganalisis hasil kuisioner dengan pendekatan kuantitatif yang disusun sedemikian rupa sehingga dapat dianalisis berdasarkan teori-teori yang relavan dengan pelaksanaan seleksi karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama Pekanbaru dalam bentuk skor, dan di akhiri dengan penarikan kesimpulan dari hasil penelitian

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Berdirinya PT. BPR UNISRITAMA

BPR Unisritama secara resmi berdiri pada tanggal 06 Februari 1991 dengan nama BPR Unisritama. PT BPR Unisritama Pekanbaru berlokasi disekitar kawasan Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar dengan kantor pusat di jalan Soekarno-Hatta No. 03 Pekanbaru Telp: (0761) 63381 dan Kantor Kas di samping gedung Rektorat UIR (Universitas Islam Riau). Berdasarkan Surat Izin Usaha dari Menteri Keuangan Republik Indonesia No. Kep. 052/KM.13/92, dan mulainya berjalannya Bank Unisritama atau beroperasi pada tanggal 14 April 1992.

Dalam menjalankan upaya untuk mencapai tujuan pokok maka BPR Unisritama Pekanbaru menganut filsafat: “Bank Perkreditan Rakyat adalah mitra rakyat ekonomi lemah dalam meningkatkan taraf kehidupan atau kesejahteraan”.

Dalam menjalin hubungan kerja sama PT. BPR Unisritama Pekanbaru bekerja sama dengan nasabah mengharapkan suatu proses yang saling menguntungkan secara adil dan berkesinambungan.

Adapun sarana utama dalam pelayanan adalah masyarakat, industry kecil dan untuk kesejahteraan para dosen dan karyawan Universitas Islam Riau, para guru yang berada di bawah naungan YLPI, Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Swasta. PT. BPR Unisritama Pekanbaru bertekad untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat sesuai dengan perkembangan nasional.

Seiring perkembangan bisnis, BPR Unisritama selalu berusaha melakukan improvisasi dan inovasi untuk meningkatkan kemampuannya melayani lebih banyak nasabah di samping peningkatan produktivitas, efisiensi dan efektivitas baik melalui otomasi menggunakan teknologi informasi maupun perubahan pola kerja, layanan, variasi produk dan structural organisasi. Salah satu wujud konsistensi BPR Unisritama untuk terus memberikan pelayanan yang terbaik kepada nasabah adalah dengan menyediakan layanan antar jemput.

Adapun tujuan pokok dari PT. BPR Unisritama tidak lepas dari visi dan misi sebagai berikut:

1. Visi BPR Unisritama

Menjadi salah satu BPR terbaik dan dipercaya dalam melayani jasa perbankan bagi masyarakat kecil dan usaha mikro kecil di Pekanbaru.

2. Misi BPR Unisritama

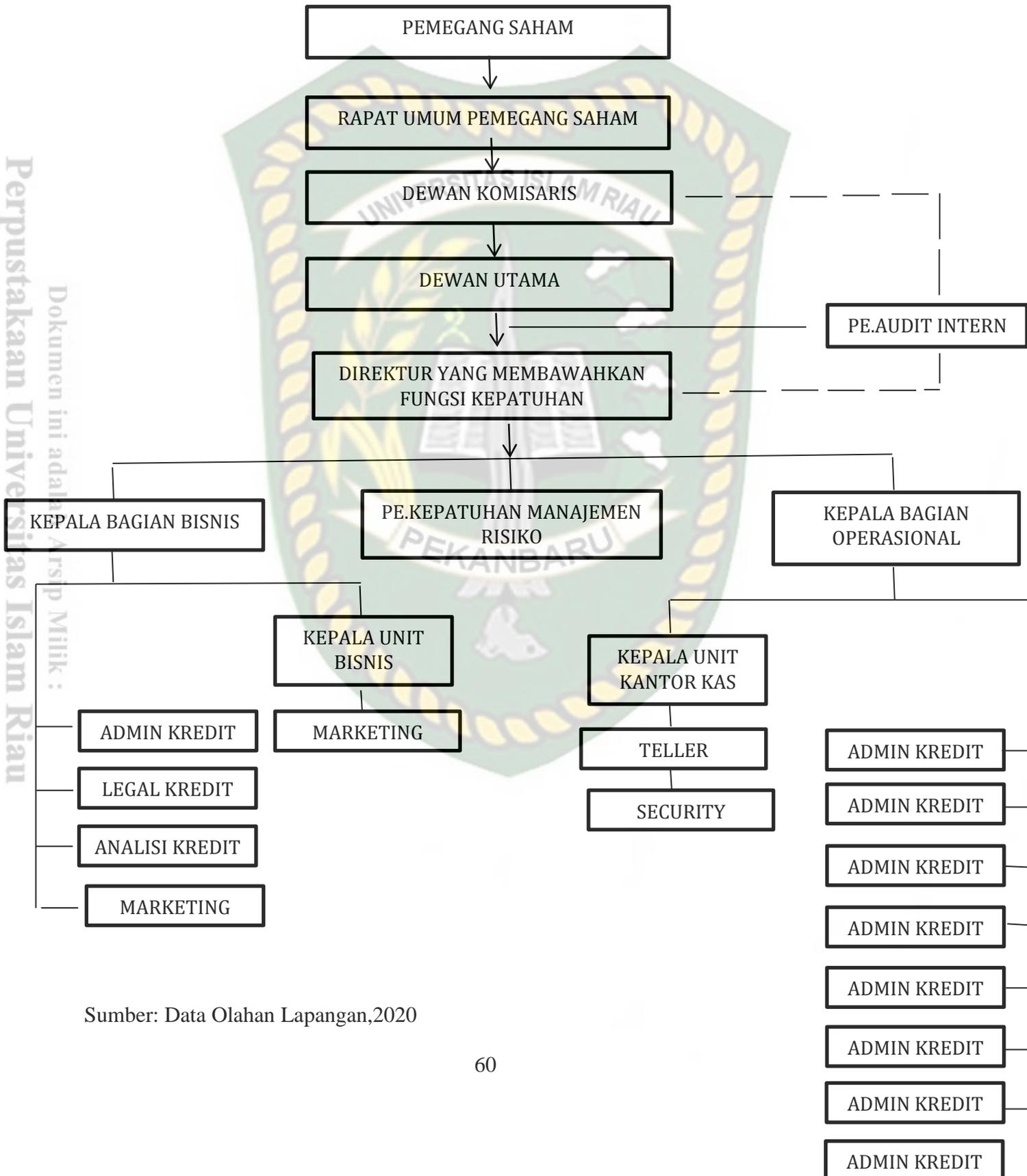
- a. Memberikan pelayanan yang cepat dan tepat kepada nasabah.
- b. Membantu pengembangan usaha mikro dan kecil.
- c. Menyediakan produk jasa yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat.
- d. Meningkatkan Kesejahteraan karyawan.
- e. Meningkatkan deviden pemegang saham.
- f. Menjadikan BPR Unisritama Bank Syariah.

4.2 Struktur Organisasi PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama

Organisasi dan manajemen merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kelancaran dan perkembangan suatu perusahaan. Struktur organisasi sebuah perusahaan merupakan kerangka penting yang menggambarkan hubungan kerja setiap orang berdasarkan jabatan atau peranan yang dipegangnya. Untuk dapat mengoperasikan sebuah perusahaan secara efektif perlu adanya pembagian tugas dan wewenang.

Masing-masing bagian berada dalam pengawasan bagian yang satu tingkat lebih tingginya. Atasan mempunyai wewenang melakukan perintah secara langsung diturunkan ke bawah melalui tingkatan organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi
PT. BPR UNISRITAMA Pekanbaru



Sumber: Data Olahan Lapangan,2020

4.3 Kegiatan Usaha PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama

Dalam Keegiatannya sehari-hari PT. Unisritama lebih mengutamakan kepentingan dan kenyamanan nasabah. Hal ini dilakukan PT. BPR Unisritama untuk mempertahankan nasabahnya maupun untuk menarik nasabah yang lain. PT. BPR Unisritama adalah BPR tertua di Pekanbaru dimana dalam melaksanakan fungsinya sebagai lembaga intermidasi, BPR Unisritama tidak hanya menghimpun dana dari masyarakat tetapi juga menyalurkan dana kembali dalam bentuk kredit. Selain itu BPR Unisritama juga memberikan fasilitas kemudahan pada nasabah. Adapun fasilitas yang diberikan BPR Unisritama kepada masyarakat adalah kemudahan dalam pembayaran rekening listrik, telepon, isi ulang pulsa/token listrik, transfer antar bank. Dengan adanya fasilitas tersebut, nasabah tidak perlu datang ke kantor yang bersangkutan tetapi cukup datang ke BPR Unisritama untuk membayar kewajiban-kewajiban tersebut sehingga nasabah dapat menghemat waktu. Untuk memperluas jangkauannya, BPR Unisritama juga bekerjasama dengan perguruan tinggi seperti Universitas Islam Riau dalam pembayaran setoran uang kuliah, pembayaran gaji pegawai, pembayaran uang tatap muka dosen, dan sekolah-sekolah PAUD, TK, SD dan SMP dalam setoran tabungan. Hal ini dilakukan guna menambah jumlah rekening nasabah di BPR Unisritama, sehingga dana yang ada juga semakin bertambah.

a. Kegiatan dalam menghimpun dana

Ada beberapa produk untuk menghimpun dana di BPR

Unisritama antara lain:

1. Tabungan

- a. Tabungan Sejahtera
- b. Tabunganku
- c. Tabungan TAQWA (Tabungan Qurban Warga)
- d. Tabungan Umroh

2. Deposito

b. Kegiatan dalam menyalurkan dana

Ada beberapa jenis produk untuk menyalurkan dana di BPR

Unisritama anatara lain:

1. Kredit atau Pinjaman

- a. Kredit Modal Kerja
- b. Kredit Komsumtif
- c. Kredit Bakulan

c. Jasa-jasa BPR Unisritama lainnya

- a. Transfer antar Bank
- b. Fasilitas pembayaran listrik, telepon
- c. Isi ulang pulsa/ token listrik
- d. Pembayaran tagihan kartu kredit
- e. Pembayaran angsuran kredit Adira, BFI, dll.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

Identitas responden ini diperlukan untuk memberikan gambaran yang signifikan (jelas) antara data dari responden dengan analisa yang dilakukan. Untuk memperoleh data-data yang diperlukan dalam penelitian ini maka penulis menyebarkan kuisioner sebanyak 26 orang yang terdiri dari 26 lembar kepada karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama Pekanbaru sesuai dengan sampel yang terdapat dalam penelitian ini.

Adapun identitas responden yang penulis paparkan dalam penelitian ini adalah terdiri dari beberapa hal, diantaranya mengenai jenis kelamin responden, usia responden, pendidikan terakhir responden dan masa kerja responden.

5.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian karekteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel.5.I

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Penelitian
Tentang “ Analisis Proses Seleksi Penerimaan Karyawan Pada PT.
Bank Perkreditan Rakyat Pekanbaru”.**

No	Jenis Kelamin	Frkuensi	Presentase (%)
1	Laki-Laki	15 Orang	57,6%
2	Perempuan	11 Orang	42,4%
Jumlah		26 Orang	100%

Sumber: Data Olahan Lapangan,2020

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama Pekanbaru yang dijadikan sampel adalah karyawan laki-laki yaitu sebanyak 15 orang atau sebesar 57,6 % dan karyawan wanita sebanyak 11 orang atau sebesar 42,4 %.

Berdasarkan hasil observasi dilapangan, banyaknya karyawan wanita dikarekan PT. Bank Perkreditan Rakyat Unitrama Pekanbaru merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa dan wanita dinilai lebih baik dalam soal pelayanan.

5.1.2 Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil peneliti karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Penelitian Tentang
“Analisis Proses Seleksi Penerimaan Karyawan Pada PT. Bank
Perkreditan Rakyat Unisritama Pekanbaru”.

No	Usia	Frekuensi	Presentase (%)
1	22-27 Tahun	6 Orang	23,2%
2	28-35 Tahun	11 Orang	42,3%
3	36-45 Tahun	4 Orang	15,3%
4	46-55 Tahun	5 Orang	19,2%
JUMLAH		26 Orang	100%

Sumber: Data Olahan Lapangan,2020

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa usia karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama Pekanbaru yang berusia antara 22-27 tahun adalah sebanyak 6 Orang atau 23,2%. Untuk usia antara 28-35 tahun adalah sebanyak 11 orang atau 42,3 %. Untuk usia antara 36-46 tahun keatas adalah sebanyak 4 orang atau 15,3%. Untuk usia 46-55 tahun adalah sebanyak 5 orang atau 19,2%.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas pekerja PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama Pekanbaru yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah usia antara 28-35 tahun yaitu sebanyak 11 orang atau 42,3 %.

Berdasarkan hasil dari wawancara dilapangan adapun karyawan yang berusia antara tahun 28-35 tersebut karena mereka *fress graduage* (baru lulus S1) yang kemampuannya tidak kalah dibandingkan karyawan yang berumur 46-55 tahun keatas kemampuan tersebut diperoleh pada saat melakukan OJT selama 3 bulan.

5.1.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil penelitian karekteristik responden berdasakan pendidikan terakhir dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 5.3
Karekteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Penelitian
Tentang “Analisis proses Seleksi Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan
Unisritama Pekanbaru”

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase (%)
1	SMAK	5 Orang	23,8%
2	D3	-	-
3	S1	15 Orang	71,4%
4	S2	1 Orang	4.8%
JUMLAH		21 Orang	100%

Sumber: Data Olahan Lapangan,2020

Dari tabel diatas dijelaskan bahwa karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama Pekanbaru yang menjadi sampel dalam penelitian ini berdasarkan pendidikan terakhir yaitu

pendidikan SMAK adalah sebanyak 5 orang atau 23,8 %. Untuk pendidikan terakhir D3 adalah tidak ada atau 0%. Untuk pendidikan terakhir S1 adalah sebanyak 15 orang atau 71,4 %. Sedangkan pendidikan terakhir S2 adalah 1 atau 4,8 %.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama Pekanbaru yang menjadi sampel dalam penelitian ini berdasarkan pendidikan terakhir adalah tamatan S1 atau sebanyak 15 orang atau 71,4 %.

5.1.4 Responden Berdasarkan Masa kerja

Berdasarkan hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 5.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja Penelitian Tentang
“Analisis Proses Seleksi Penerimaan Karyawan Pada PT. Bank
Perkreditan Rakyat Unisritama Pekanbaru”

No	Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1	1-2 Tahun	5 Orang	19,3%
2	3-4 Tahun	2 Orang	7,7%
3	5-6 Tahun	3 Orang	11,5%
4	7 Tahun Keatas	16 Orang	61,5%
JUMLAH		26 Orang	100%

Sumber: Data Olahan Lapangan,2020

Data tabel diatas dapat dijelaskan bahwa untuk masa kerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama Pekanbaru yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah yang masa kerja antara 1-2 tahun adalah sebanyak 5 orang atau 19,3%. Untuk masa kerja antara 3-4 tahun adalah sebanyak 2 orang atau 7,7 %. Untuk masa kerja 5-6 tahun keatas adalah sebanyak 3 orang atau 11,5 %. Untuk masa kerja 7 tahun keatas adalah sebanyak 61,5%

Dengan demikian dapat diketahui untuk masa kerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama Pekanbaru yang menjadi sampel dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan yang sudah bekerja selama 7 tahun keatas yaitu sebanyak 16 orang atau 61,5 %.

5.2 Analisis Proses Seleksi Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama Pekanbaru

Untuk melihat proses seleksi karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama Pekanbaru, peneliti menganalisis langkah-langkah seleksi karyawan yaitu: Penerimaan Surat Lamaran, Wawancara, Penyelenggaraan Ujian Tertulis, Tes Psikologi, dan OJT selama 3 bulan.

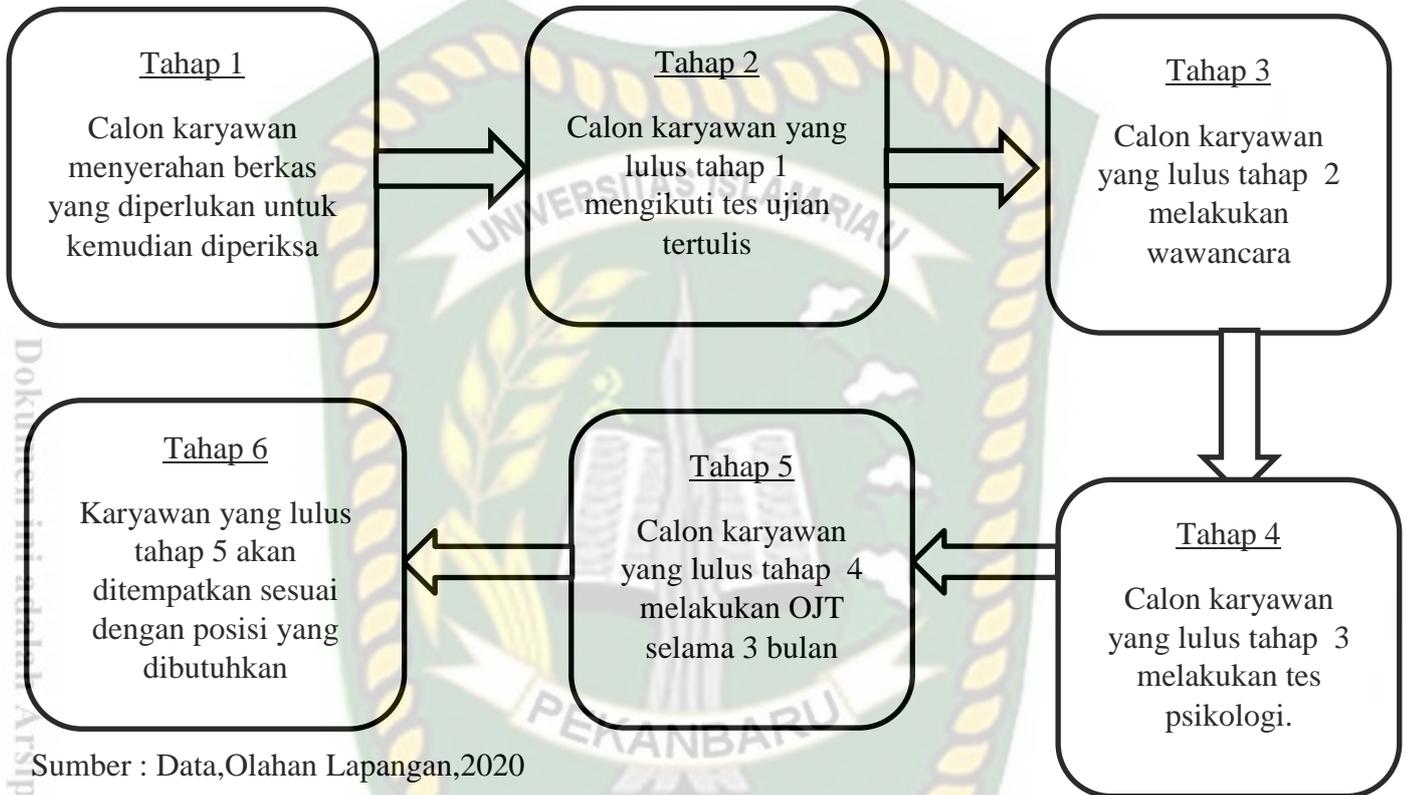
Dalam hal ini penulis membuat alur adalah tahapan atau prosedur penelitian untuk menganalisa sesuatu dimulai dari awal hingga akhir.

Berikut ini adalah alur proses seleksi karyawan yang dilakukan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama Pekanbaru.

1. Tahap pertama, Calon Karyawan menyerahkan berkas yang diperlukan untuk kemudian diperiksa.
2. Tahap Kedua, Calon Karyawan yang lulus tahap 1 mengikuti tes ujian tertulis.
3. Tahap Ketiga, Calon Karyawan yang lulus di tahap 2 mengikuti wawancara.
4. Tahap Keempat, Calon Karyawan yang lulus di tahap ke 3 melakukan tes psikologi.
5. Tahap Kelima, Calon Karyawan yang lulus ditahap ke 4 melakukan tes OJT selama 3 bulan.
6. Tahap Ke Enam, Karyawan yang lulus di tahap ke 5 akan ditempatkan sesuai dengan posisi yang dibutuhkan.

Untuk lebih jelasnya, peneliti juga mencantumkan alur dalam bentuk gambar yang dapat di lihat pada gambar berikut:

Gambar. 5.1
Gambar Alur Proses Seleksi Karyawan Penelitian Tentang “ Analisis
Proses Seleksi Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat
Unisritama Pekanbaru”.



Sumber : Data,Olahan Lapangan,2020

Dengan demikian, berdasarkan hasil Penelitian penulis menggunakan hasil analisis data sebagai berikut:

5.2.1 Penerimaan Surat Lamaran

Penerimaan surat lamaran yaitu berkaitan dengan lampiran surat permohonan melamar kerja, CV, foto copy KTP, foto copy ijazah dan transkrip nilai, sertifikat keahlian dan pas foto terbaru. Untuk melihat indikator penerimaan surat lamaran, peneliti mengajukan 6 pertanyaan kepada 26 orang responden dapat dilihat melalui tabel berikut ini.

Tabel.5.5

Tanggapan Respdnen Terhadap Indikator Penerimaan Surat Lamaran pada Peneliti Tentang “ Analisis Proses Seleksi Penerimaan Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama Pekanbaru”.

No	Item Yang Dinilai	Frekuensi Tanggapan Responden			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Surat Permohonan Melamar kerja	7	10	9	26
2	CV	14	12	-	26
3	Foto Copy KTP	5	11	10	26
4	Foto Copy Ijazah dan Transkrip Nilai	12	7	7	26
5	Sertifikat Keahlian	4	13	7	26
6	Pas Foto Terbaru	11	8	-	26
Jumlah		53	61	33	156
Rata-Rata		9	11	6	26
Persentasi		34%	42%	24%	100%

Sumber: Data Olahan Lapangan, 2020

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa untuk sub indikator surat permohonan melamar kerja, sebanyak 7 orang mengatakan bahwa surat permohonan melamar kerja menjadi bahan pertimbangan untuk bisa melewati tahap seleksi berikutnya karena kerapian dan tata bahasa yang dipakai dalam menulis surat permohonan melamar kerja tersebut bisa menjadi salah satu cara dalam menilai karakter seseorang. Selanjutnya 10 orang mengatakan bahwa mereka kurang tau apakah surat permohonan melamar kerja menjadi bahan pertimbangan untuk bisa melewati tahap seleksi berikutnya tanpa mengemukakan alasannya. Selanjutnya 9 orang mengatakan bahwa surat permohonan melamar kerja tidak menjadi bahan pertimbangan untuk bisa melewati tahap berikutnya karena penulisan surat permohonan melamar kerja bisa mencontoh milik orang lain.

Untuk sub indikator CV, sebanyak 14 orang mengatakan bahwa CV menjadi bahan pertimbangan untuk bisa melewati tahap seleksi berikutnya karena pada CV bisa diperoleh informasi mengenai riwayat pendidikan pelamar. Selanjutnya 12 orang mengatakan bahwa mereka kurang tahu apakah CV merupakan bahan pertimbangan untuk bisa melewati tahap seleksi berikutnya tanpa memberikan alasannya. Selanjutnya tidak ada karyawan yang mengatakan bahwa CV (daftar riwayat hidup) tidak menjadi bahan pertimbangan untuk bisa melewati tahap seleksi berikutnya.

Untuk sub indikator foto copy KTP, sebanyak 5 orang mengatakan bahwa foto copy KTP menjadi bahan pertimbangan untuk bisa melewati tahap seleksi berikutnya karena KTP berfungsi sebagai identitas diri. Selanjutnya 11 orang mengatakan kurang tahu apakah foto copy KTP menjadi bahan pertimbangan untuk bisa melewati tahap seleksi berikutnya tanpa memberikan alasannya. Selanjutnya 10 orang mengatakan bahwa foto copy KTP tidak menjadi bahan pertimbangan untuk bisa melewati tahap seleksi berikutnya tanpa memberikan alasannya.

Untuk sub indikator foto copy ijazah dan transkrip nilai, 12 orang mengatakan bahwa foto copy ijazah dan transkrip nilai menjadi bahan pertimbangan untuk bisa melewati tahap seleksi berikutnya karena nilai yang tertera pada transkrip nilai dapat digunakan untuk mengukur kemampuan pelamar. Selanjutnya 7 orang mengatakan kurang tahu apakah foto copy ijazah dan transkrip nilai menjadi bahan pertimbangan untuk bisa melewati tahap seleksi berikutnya tanpa memberikan alasannya. Selanjutnya 7 orang mengatakan bahwa foto copy ijazah dan transkrip nilai tidak menjadi bahan pertimbangan untuk bisa melewati tahap seleksi berikutnya karena nilai yang tertera pada transkrip nilai terkadang bukan nilai murni dari pelamar.

Untuk sub indikator Sertifikat keahlian, 4 orang mengatakan bahwa sertifikat keahlian menjadi bahan pertimbangan untuk bisa melewati tahap seleksi berikutnya karena di dalam sertifikat keahlian bisa diketahui apa keahlian pelamar yang nantinya bisa disesuaikan dengan posisi yang ada.

Selanjutnya 13 orang mengatakan kurang tahu apakah sertifikat keahlian menjadi bahan pertimbangan untuk bisa melewati tahap seleksi berikutnya tanpa memberikan alasannya. Selanjutnya 7 orang mengatakan tahap seleksi berikutnya karena sertifikat bisa saja di palsukan.

Untuk sub indikator pas foto terbaru, 11 orang mengatakan bahwa pas foto terbaru menjadi bahan pertimbangan untuk bisa melewati tahap seleksi berikutnya karena wajah seseorang akan berubah seiring bertambahnya usia dan juga untuk melihat penampilan pelamar apabila terdapat posisi kerja yang memerlukan penampilan menarik. Selanjutnya 8 orang mengatakan bahwa mereka kurang tahu apakah pas foto terbaru menjadi bahan pertimbangan untuk bisa melewati tahap seleksi berikutnya tanpa memberikan alasannya. Selanjutnya tidak ada karyawan yang mengatakan bahwa pas foto terbaru tidak menjadi bahan pertimbangan untuk bisa melewati tahap seleksi berikutnya.

Dari data diatas disimpulkan bahwa penilaian responden, maka dapat diperoleh rata-rata 9 atau 34%, selanjutnya untuk menjawab Cukup Baik berada pada rata-rata 11 responden dengan persentase 42% dan menjawab Kurang Baik pada rata-rata 6 responden dengan persentase 24%.

5.2.2 Penyelenggaraan Ujian Tertulis

Penyelenggaraan ujian tertulis yaitu berkaitan dengan tes pengetahuan dan tes kemampuan atau pemahaman. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah calon karyawan sudah memenuhi kriteria penilaian sesuai yang diinginkan perusahaan untuk melihat indikator penyelenggaraan ujian tertulis, peneliti mengajukan 2 pertanyaan kepada 26 orang responden. Dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel .5.6
Tanggapan Respdnen Terhadap Penyelenggaraan Ujian Tertulis pada Penelitian Tentang “ Analisis Proses Seleksi Penerimaan Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama Pekanbaru”.

No	Item Yang Dinilai	Frekuensi Tanggapan Responden			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Tes Pengetahuan	26	-	-	26
2	Tes Kemampuan atau Pemahaman	23	3	-	26
	Jumlah	49	3	-	52
	Rata-Rata	24	2	-	26
	Persentasi	92%	8%	-	100%

Sumber: Data Olahan Lapangan,2020

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk sub indikator tes pengetahuan, sebanyak 26 orang karyawan mengatakan bahwa tes pengetahuan menjadi bahan pertimbangan untuk bisa melewati tahap seleksi berikutnya karena untuk mengukur pengetahuan pelamar sebelum menempati posisi kerja yang ada, apakah sesuai atau tidak. Selanjutnya tidak ada orang yang mengatakan bahwa mereka kurang tahu apakah tes pengetahuan menjadi bahan pertimbangan untuk bisa melewati tahap seleksi berikutnya. Selanjutnya tidak ada orang yang mengatakan bahwa tes pengetahuan tidak menjadi bahan pertimbangan untuk bisa melewati tahap seleksi berikutnya.

Untuk sub indikator tes kemampuan dan pemahaman, sebanyak 23 orang mengatakan bahwa tes kemampuan dan pemahaman menjadi bahan pertimbangan untuk bisa melewati tahap seleksi berikutnya karena calon pekerja harus paham dengan apa yang akan dikerjakannya nanti. Selanjutnya 3 orang mengatakan bahwa mereka kurang tahu apakah tes kemampuan dan pemahaman menjadi bahan pertimbangan untuk bisa melewati tahap seleksi berikutnya tanpa memberikan alasannya.

Selanjutnya tidak ada karyawan yang mengatakan bahwa tes kemampuan dan pengetahuan tidak menjadi bahan pertimbangan untuk bisa melewati tahap seleksi berikutnya. Dari data diatas disimpulkan bahwa penilaian responden, maka dapat diperoleh rata-rata 24 atau 92%, selanjutnya untuk menjawab Cukup Baik berada pada rata-rata responden 2 dengan persentase 8% dan menjawab Kurang Baik yaitu tidak ada sehingga jumlah respondennya tetap 26 responden.

5.2.3 Wawancara

Wawancara yaitu berkaitan dengan gaji, alasan melamar kerja, pengetahuan tentang PT. BPR, dengan cara memecahkan masalah dan sikap dalam menghadapi situasi stress. Untuk melihat indikator wawancara, penelitian mengajukan 5 pertanyaan kepada 26 orang responden. Dapat dilihat melalui tabel berikut ini

Tabel .5.7
Tanggapan Respdnen Terhadap Wawancara pada
PenelitianTentang Analisis Proses Seleksi Penerimaan Karyawan Pada
PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama Pekanbaru”.

No	Item Yang Dinilai	Frekuensi Tanggapan Responden			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Gaji	20	4	2	26
2	Alasan Melamar Kerja	22	2	2	26
3	Pengetahuan Tentang PT BPR	15	4	7	26
4	Cara Memecahkan Masalah	-	4	22	26
5	Sikap Dalam Situasi Stres	-	5	21	26
Jumlah		57	19	54	130
Rata-Rata		12	4	10	26
Persentasi		46%	16%	38%	100%

Sumber: Data Olahan Lapangan, 2020

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa sub indikator gaji, sebanyak 20 orang mengatakan bahwa jumlah gaji yang dikemukakan pelamar pada saat wawancara menjadi bahan pertimbangan untuk bisa melewati tahap seleksi berikutnya,

karena jika pelamar tersebut memiliki kemampuan yang lebih dibandingkan dengan pelamar lain, maka perusahaan tidak akan ragu untuk membayar mahal gaji mereka, selanjutnya 4 orang mengatakan bahwa mereka kurang tahu apakah jumlah gaji yang dikemukakan pada saat wawancara menjadi bahan pertimbangan untuk bisa melewati tahap seleksi berikutnya tanpa memberikan alasannya. Selanjutnya 2 orang mengatakan bahwa jumlah gaji yang dikemukakan pelamar saat wawancara tidak menjadi bahan pertimbangan untuk bisa melewati tahap seleksi berikutnya karena setiap perusahaan punya standar gaji masing-masing sesuai dengan posisi kerja.

Untuk sub indikator alasan melamar kerja, 22 orang mengatakan bahwa alasan melamar kerja menjadi bahan pertimbangan untuk bisa melewati tahap seleksi berikutnya karena setiap calon karyawan memiliki motivasi dalam bekerja dan selanjutnya menjadi bahan pertimbangan perusahaan.

Selanjutnya 2 orang mengatakan bahwa mereka kurang tahu apakah alasan melamar kerja menjadi bahan pertimbangan untuk bisa melewati tahap seleksi berikutnya tanpa memberikan alasannya. Selanjutnya 2 orang mengatakan bahwa alasan melamar kerja tidak menjadi bahan pertimbangan untuk bisa melewati tahap seleksi berikutnya karena alasan bisa saja dibuatObuat dan terkadang tidak sesuai dengan yang terjadi kedepannya.

Untuk sub indikator pengetahuan tentang PT. BPR, 15 orang mengatakan bahwa pengetahuan tentang PT. BPR menjadi bahan pertimbangan untuk bisa melewati tahap seleksi berikutnya karena terkadang ada hal-hal khusus yang perusahaan tentang perusahaan. Selanjutnya 4 orang mengatakan bahwa mereka kurang tahu apakah pengetahuan tentang PT. BPR menjadi bahan pertimbangan untuk bisa melewati tahap seleksi berikutnya tanpa memberikan alasannya. Selanjutnya 7 orang mengatakan bahwa pengetahuan tentang PT. BPR tidak menjadi bahan pertimbangan untuk bisa melewati tahap seleksi berikutnya tanpa memberikan alasannya.

Untuk sub indikator cara pelamar dalam memecahkan masalah , tidak ada karyawan yang mengatakan bahwa cara pelamar dalam memecahkan masalah bahan pertimbangan untuk bisa melewati tahap seleksi berikutnya. Selanjutnya 4 orang mengatakan bahwa mereka kurang tahu apakah cara pelamar dalam memecahkan masalah menjadi bahan pertimbangan untuk bisa melewati tahap seleksi berikutnya karena mereka tidak pernah menerima tes seperti itu. Selanjutnya 22 orang mengatakan bahwa cara pelamar dalam memecahkan masalah tidak menjadi bahan pertimbangan untuk bisa melewati tahap seleksi berikutnya karena mengatakan bahwa ,mereka tidak pernah menerima seperti itu.

Untuk sub indikator sikap pelamar dalam menanggapi situasi yang membuat stress, tidak ada karyawan yang mengatakan bahwa sikap dalam stress menjadi bahan pertimbangan untuk bisa melewati tahap seleksi berikutnya. Selanjutnya 5 orang mengatakan bahwa mereka kurang tahu apakah sikap pelamar dalam menanggapi situasi yang membuat stress menjadi bahan pertimbangan untuk bisa melewati tahap seleksi berikutnya karena mereka tidak pernah mendapatkan tes seperti itu.

Selanjutnya 21 orang mengatakan bahwa sikap dalam situasi stress tidak menjadi bahan pertimbangan untuk melewati tahap seleksi berikutnya karena mereka tidak pernah mendapatkan tes seperti itu.

Dari data diatas disimpulkan bahwa penilaian responden, maka dapat diperoleh rata-rata 12 atau 46%, selanjutnya untuk menjawab Cukup Baik berada pada rata-rata 4 responden dengan persentase 16% dan menjawab Kurang Baik pada rata-rata 10 responden dengan persentase 38%

5.2.4 Test Psikologi

Tes psikologi yaitu berkaitan dengan tes mengukur kreativitas dan daya nalar dan tes mengukur kepribadian dan tempramen. Pada dasarnya tes ini dimaksudkan untuk mengetahui kepribadian calon karyawan.

Untuk melihat indikator tes psikologi, peneliti mengajukan 2 pertanyaan kepada 26 orang responden. Dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel. 5.8
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Tes Psikologi pada Penelitian Tentang “ Analisis Proses Seleksi Penerimaan Karyawan Pada PT.Bank Perkreditan Rakyat Unisritama Pekanbaru”.

No	Item Yang Dinilai	Frekuensi Tanggapan Responden			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Tes Mengukur Kreativitas dan Daya nalar	22	4	-	26
2	Tes Mengukur Kepribadian dan Tempramen	24	2	-	26
Jumlah		46	6	-	52
Rata-Rata		23	3	-	26
Persentasi		88%	12%	-	100%

Sumber: Data Olahan Lapangan, 2020

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk sub indikator tes mengukur kreativitas dan daya nalar, sebanyak 22 orang mengatakan bahwa tes mengukur kreativitas dan daya nalar menjadi bahan pertimbangan untuk bisa melewati tahap seleksi berikutnya karena kreativitas dan daya nalar seseorang berbeda-beda. Selanjutnya 4 orang mengatakan bahwa mereka kurang tahu apakah tes mengukur kreativitas dan daya nalar menjadi bahan pertimbangan untuk bisa melewati tahap seleksi berikutnya tanpa memerlukan alasannya. Selanjutnya tidak ada karyawan yang mengatakan bahwa tes mengukur kreativitas dan daya nalar tidak menjadi bahan pertimbangan untuk bisa melewati tahap seleksi berikutnya.

Untuk sub indikator tes mengukur kepribadian dan tempramen , sebanyak 24 orang mengatakan bahwa tes mengukur kepribadian dan tempramen menjadi bahan pertimbangan untuk bisa melewati tahap seleksi berikutnya karena untuk mengukur kemampuannya beradaptasi dengan tim kerja nantinya. Selanjutnya 2 orang mengatakan bahwa mereka kurang tahu apakah tes mengukur kepribadian dan tempramen menjadi bahan pertimbangan untuk bisa melewati tahap seleksi berikutnya tanpa memberikan alasannya. Selanjutnya tidak ada karyawan yang mengatakan bahwa tes mengukur kreativitas dan daya nalar tidak menjadi bahan pertimbangan untuk bisa melewati tahap seleksi berikutnya.

Dari data diatas disimpulkan bahwa penilaian responden, maka dapat diperoleh rata-rata 23 atau 88% , selanjutnya untuk menjawab Cukup Baik berada pada rata-rata responden 3 dengan persentase 12% dan menjawab Kurang Baik yaitu tidak ada sehingga jumlah respondennya tetap 26 responden.

5.2.5 OJT (*On The Job Training*)

OJT yaitu menilai apakah karyawan yang diseleksi sudah sesuai dengan kriteria yang diharapkan perusahaan. Kriteria yang di nilai tersebut yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap.

Untuk melihat indikator OJT selama 3 bulan, peneliti mengajukan 3 pertanyaan kepada 26 orang responden. Dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel . 5.9
Tanggapan Responden Terhadap Indikator OJT Selama 3 Bulan pada Penelitian Tentang “ Analisis Proses Seleksi Penerimaan Karyawan Pada PT.Bank Perkreditan Rakyat Unisritama Pekanbaru”.

No	Item Yang Dinilai	Frekuensi Tanggapan Responden			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Pengetahuan	22	4	-	26
2	Keterampilan	23	3	-	26
3	Sikap	5	1	20	26
Jumlah		50	8	20	78
Rata-Rata		17	3	6	26
Persentasi		65%	12%	23%	100%

Sumber: Data Olahan Lapangan, 2020

Dari Tabel diatas dapat diketahui bahwa sub indikator pengetahuan, 22 orang mengatakan bahwa pengetahuan menjadi bahan pertimbangan untuk bisa diterima menjadi karyawan karena harus sesuai dengan kriteria penilaian pihak perusahaan . Selanjutnya 4 mengatakan bahwa mereka kurang tahu apakah pengetahuan menjadi bahan pertimbangan untuk bisa diterima menjadi karyawan tanpa memberikan alasannya. Selanjutnya tidak ada karyawan yang mengatakan bahwa tidak tahu pengetahuan menjadi bahan pertimbangan untuk bisa diterima menjadi karyawan. Hal ini berarti bahwa pengetahuan itu sangat penting dalam suatu perusahaan.

Untuk sub indikator keterampilan, 23 orang mengatakan bahwa keterampilan menjadi bahan pertimbangan untuk bisa diterima menjadi karyawan karena keterampilan sangat berguna saat bekerja. Selanjutnya 3 orang mengatakan bahwa mereka kurang tahu apakah keterampilan menjadi bahan pertimbangan untuk bisa diterima karyawan tanpa memberikan alasannya. Selanjutnya tidak ada karyawan yang mengatakan bahwa keterampilan tidak menjadi bahan pertimbangan untuk bisa diterima menjadi karyawan.

Untuk sub indikator sikap, 5 orang mengatakan bahwa sikap menjadi bahan pertimbangan untuk bisa diterima menjadi karyawan karena perusahaan jasa seperti PT. BPR memerlukan sikap karyawan yang baik untuk bekerja di perusahaan mereka.

Selanjutnya 1 orang mengatakan bahwa mereka kurang tahu apakah sikap menjadi bahan pertimbangan untuk bisa diterima menjadi karyawan tanpa membrikan alasannya. Selanjutnya 20 orang mengatakan bahwa mereka tidak tahu kalau ketentuan sikap itu menjadi bahan pertimbangan untuk bisa diterima menjadi karyawan karena sikap bisa jadi berubah-ubah.”**Artinya**” Karyawan sangat sulit dengan keputusan yang diambilnya yang mengakibatkan banyak keputusan yang akhirnya berubah-ubah sehingga mempengaruhi sistem kerja diperusahaan.

Dari data diatas disimpulkan bahwa penilaian responden, maka dapat diperoleh rata-rata 17 atau 65% , selanjutnya untuk menjawab Cukup Baik berada pada rata-rata responden 3 dengan persentase 12% dan menjawab Kurang Baik pada rata-rata responden 6 dengan persentase 23%.

Untuk lebih jelasnya mengenai rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel penelitian dapat dilihat melalui tabel berikut ini

Tabel . 5.10

Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Seluruh Indikator pada Penelitian Tentang “ Analisis Proses Seleksi Penerimaan Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama Pekanbaru”

No	Indikator Penelitian	Kategori Tanggapan Responden			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Penerimaan Surat Lamaran	9	11	6	26
2	Penyelenggaraan Ujian Tertulis	24	2	-	26
3	Wawancara	12	4	10	26
4	Tes Psikologi	23	3	-	26
5	OJT (selama 3 bulan)	17	3	6	26
	Jumlah	85	21	22	130
	Rata-Rata	17	4	5	26
	Persentase	65%	15%	20%	100%

Sumber: Data Olahan Lapangan, 2020

Dari data tabel rekapitulasi tanggapan responden penelitian tentang Analisis Proses Seleksi Penerimaan Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama Pekanbaru, maka tanggapan responden yang kategori Baik adalah 17 orang atau 65%. Tanggapan responden yang terletak pada kategori Cukup Baik adalah 4 orang atau 15% . dan tanggapan responden yang terletak pada kategori kurang baik adalah 5 atau 20%. Dengan demikian, sebagian besar tanggapan responden dari Analisis Proses Seleksi Penerimaan Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat Unisritama Pekanbaru adalah kategori **Cukup Baik**.

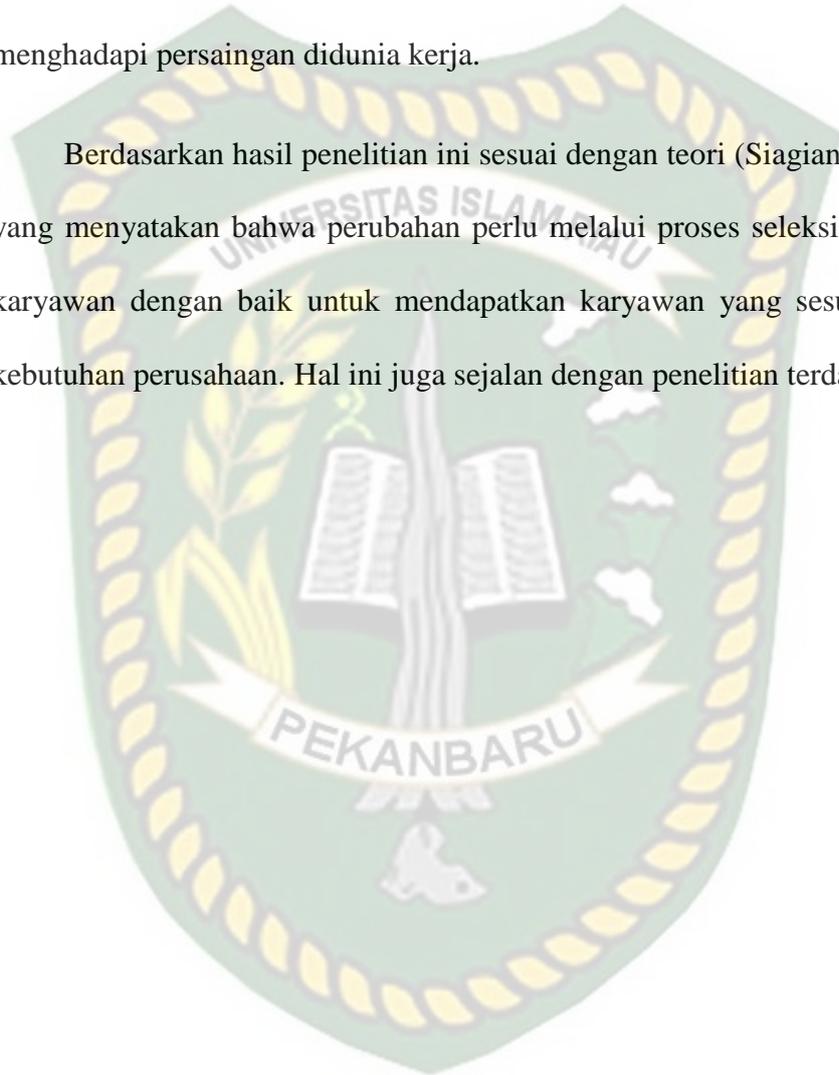
5.3 Pembahasan

Data hasil penelitian melalui tanggapan responden pada kuisioner yang menunjukkan bahwa Proses Seleksi Penarimaan Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Pekanbaru “**Cukup Baik**” , artinya Proses Seleksi Penerimaan Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Pekanbaru masih perlu ditingkatkan lagi agar hasil yang didapatkan dari proses seleksi tersebut sesuai dengan keinginan perusahaan, karena sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa memerlukan karyawan yang memiliki sikap yang baik sehingga akan meningkatkan citra perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan dilapangan, proses seleksi penerimaan karyawan yang dilakukan oleh PT. Bank Perkreditan Rakyat Pekanbaru sudah **Cukup Baik**. perusahaan telah melakukan tes-tes yang diperlukan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kriteria perusahaan. Mengenai skill yang dimiliki para calon karyawan, peneliti menilai bahwa hal ini dikarenakan para pelamar kerja saat ini kurang memiliki pengalaman berorganisasi, komitmen dan proaktif. Selain itu, mereka hanya mengandalkan lapangan kerja yang ada, tanpa berusaha membuka lapangan kerja atau membuka usaha sendiri. Hal ini dikarenakan mereka kurang memiliki mental yang berani, mereka takut akan sebuah kegagalan. Kemampuan akademik memang diperlukan, tetapi juga harus dibekali dengan *skill*.

Untuk itu pembinaan *skill* (keterampilan) perlu dilakukan seperti manajerial, komunikasi, kepemimpinan, dan jiwa pantang menyerah. Hal ini dilakukan agar terciptanya sumber daya manusia yang unggul dan mampu menghadapi persaingan didunia kerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini sesuai dengan teori (Siagian,2009;132) yang menyatakan bahwa perubahan perlu melalui proses seleksi rekrutmen karyawan dengan baik untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu.



BAB VI

PENUTUP

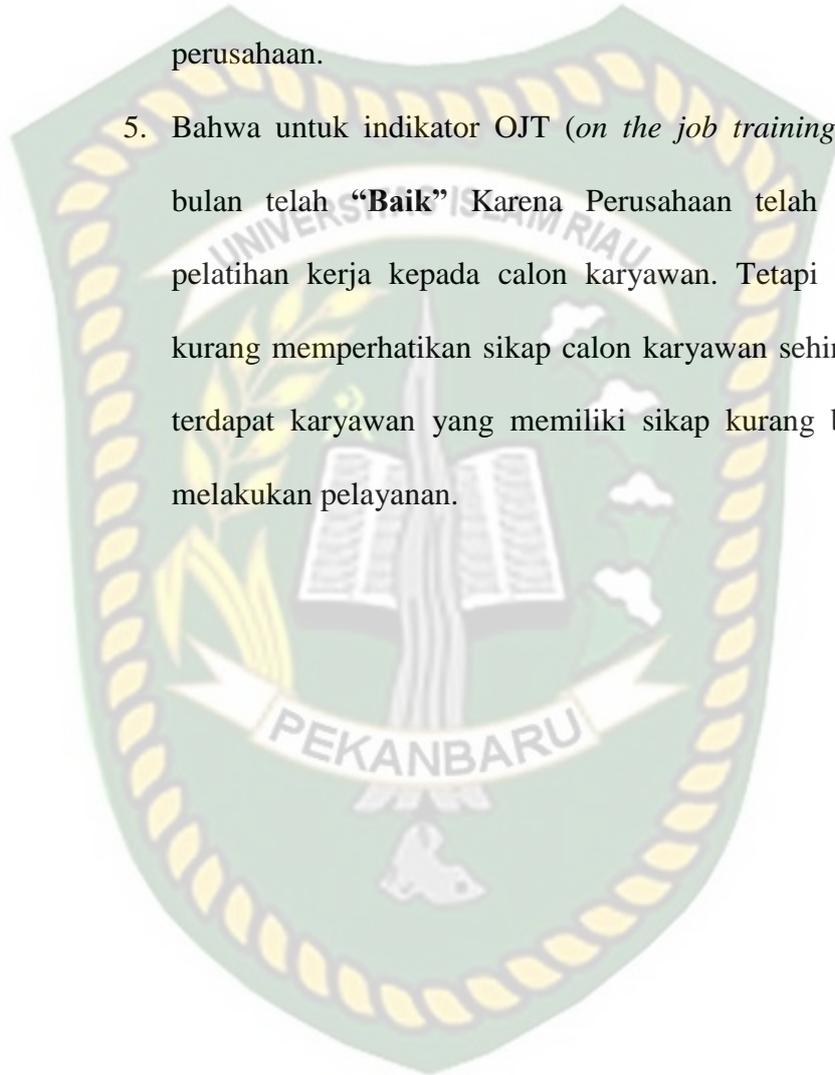
6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan penulis, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Bahwa untuk indikator penerimaan surat lamaran telah **“Cukup Baik”** Karena perusahaan tidak menjadikan setiap tahapan dalam proses rekrutmen dan seleksi penerimaan karyawan ini menjadi bahan pertimbangan untuk bisa melewati tahap seleksi berikutnya. Tetapi pada proses ini bisa digunakan sebagai penilaian awal agar mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kriteria perusahaan.
2. Bahwa untuk indikator Penyelenggaraan Ujian Tertulis telah **“Baik”** Karena perusahaan masih menjadikan setiap tahapan dalam proses ini menjadi bahan pertimbangan untuk bisa melewati tahap seleksi berikutnya. Tetapi masih terdapat karyawan yang kurang memiliki sikap yang baik dalam hal pelayanan.
3. Bahwa untuk indikator Wawancara telah **“Cukup Baik”** Karena perusahaan telah melakukan tes yang diperlukan untuk mengukur pengetahuan dan kemampuan setiap calon karyawan agar sesuai dengan kriteria perusahaan.

4. Bahwa untuk indikator Tes Psikologi telah **“Baik”** Karena perusahaan telah melakukan tes yang diperlukan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kriteria perusahaan.

5. Bahwa untuk indikator OJT (*on the job training*) selama 3 bulan telah **“Baik”** Karena Perusahaan telah melakukan pelatihan kerja kepada calon karyawan. Tetapi perusahaan kurang memperhatikan sikap calon karyawan sehingga masih terdapat karyawan yang memiliki sikap kurang baik dalam melakukan pelayanan.



6. 2 Saran

Dari Kesimpulan diatas, maka penulis memberikan beberapa saran kepada pihak perusahaan yaitu sebagai berikut:

1. PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama Pekanbaru hendaknya lebih meningkatkan Proses Seleksi Rekrutmen Penerimaan karyawan.
2. Proses Seleksi Rekrutmen Penerimaan Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Pekanbaru masih perlu ditingkatkan lagi agar hasil yang didapatkan dari proses seleksi tersebut sesuai dengan keinginan perusahaan, karena sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa memerlukan karyawan yang memiliki sikap yang baik sehingga akan meningkatkan citra perusahaan.
3. Kepada pihak PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama Pekanbaru memberikan kritik dan saran tentang nasabah perusahaan yang nantinya bisa dijadikan sebagai bahan analisis perusahaan.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Arikunto,Suharisimi,2013. *Produser Penelitian*.Jakarta, PT.Rineka Cipta.
- Baskoro,Bimmo Dwi, 2014.*Buku Komplet Panduan HRD*, Yogyakarta,Laksana.
- Dessler,Gary,2007. *Human Resource Development*. Jakarta, Prentice Hill
- Hasibuan. S.P Melayu, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Edisi Revisi.
Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko,1996. *Manajemen Personlia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:
BPFE
- Indah Puji Hartik,2014.*Buku Praktis Mengembangkan Sumber Daya Manusia
(SDM)*, Laksana, Jogjakarta.
- Indrastuti,Sri,2011.*Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik*. Pekanbaru
Universitas Islam Riau Press.
- Kusdyah,2007.*Manajemen Sumber Daya Manusia, Perpustakaan Nasional*,
Yogyakarta.
- Manulang,2006.*Manajemen Personalialia*,Gadjah Mada University Press, Medan.

Rivai,2013.*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta, PT.Rajagrafindo Persada.

Siagian,Sondang P,2003. *Filasafat Administrasi*. Jakarta. Bumi Aksara.

Siagian,Sondang P,2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara.

Sedarmayanti ,2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju

Sufian, 2005, *Sistem Perencanaan dan Strategi Pembangunan*. Pekanbaru, UIR Press.

Sondang P Siagian,2012. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Zulkifli & Moris Adisi,Yogja,2014.*Fungsi-Fungsi Manajemen*, Marpoyan Tujuh, Pekanbaru.

Wirman,Syafri,2012.*Studi Tentang Administrasi Publik PT. Gelora Aksara Jatinangor*.