

Analisis Pola Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di BSI KCP Stabat Proklamasi

Misbah Sitohang^{1*} & Khairina Tambunan²

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia

ABSTRACT

This study aims to determine the pattern of employee recruitment and selection applied at BSI KCP Stabat Proklamasi, and to find out the weaknesses of employee recruitment and selection and what obstacles occur when the recruitment and selection process is carried out at BSI KCP Stabat Proklamasi. The research method used in this study is a qualitative method with data collection techniques using interviews with Branch Managers and Branch Operational Service Managers as well as documentation. The object of the research is the BSI Stabat Proklamasi. This research is motivated by the limited sources of employee recruitment used and the distribution of job vacancies distributed through company employees and social media. So that applicants who apply do not reach the desired target in terms of number and qualifications.

ARTICLE HISTORY

Submitted 19 March 2022
Revised 26 March 2022
Accepted 11 April 2022

KEYWORDS

Recruitment pattern; Selection; Stabat Proclamation

CITATION (APA 6th Edition)

Sitohang, M, Tambunan, K. (2022). Analisis Pola Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di BSI KCP Stabat Proklamasi. *Regress: Journal of Economics & Management*. 2(1), 67-73 .

*CORRESPONDANCE AUTHOR

misbahsitohang@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya insani amat berfungsi berarti dalam kemajuan perbankan syariah dikala ini serta pula pada waktu yang hendak tiba, oleh sebab itu dalam memilah sumber daya insani wajib lebih professional lagi, alhasil peranannya dalam meningkatkan pabrik perbankan syariah diharapkan hendak terus menjadi maksimal. Oleh karena itu membagikan patokan spesial dalam memilah sumber daya insani baik lewat rekrutmen serta pemilahan pegawai ialah tahap dini yang bagus untuk dicoba. Bank syariah merupakan badan yang dapat dibidang lumayan istimewa, karena didalamnya mengaitkan banyak orang yang mempunyai kualifikasi serta kompetensi yang bukan cuma pakar dalam aspek ekonomi, finansial serta perbankan, tetapi mereka pula wajib mempunyai kualifikasi serta kompetensi syariah di aspek muamalah, jadi guna memperoleh pangkal energi insani yang mempunyai kualifikasi yang bagus sepatutnya BSI KCP Stabat Proklamasi bertugas serupa dengan badan pembelajaran buat meminimalisir karyawannya yang sedang memiliki latar belakang konvensional yang sedang sedikit dengan wawasan kelislamannya dengan pangkal energi insani yang profesional serta pintar bagus kebatinan ataupun intelektual, bila perihal ini didiamkan, hingga tidak menutup mungkin dalam perjalanannya perbankan syariah yang hendak tiba hendak hadapi bermacam permasalahan. Tantangan yang terjalin dalam pabrik perbankan syariah dikala ini merupakan minimnya pangkal energi insani yang bermutu serta handal.

Sumber energi insani di bank syariah tidak hanya wajib sanggup memahami operasional banking namun pula wajib memahami pandangan bagian syariahnya, selaku landasan Al- Qur' an serta Hadist. Oleh sebab itu terdapat sebagian jenjang dalam merekrut serta memilah pegawai di BSI Stabat Proklamasi salah satunya terdapat uji baca Al- Qur' an. Melaksanakan cara tahapan- tahapan dalam perekrutan serta penyeleksian pastinya hendak memperoleh pangkal energi insani yang bermutu cocok dengan kualifikasi yang diperlukan oleh industri yang sanggup mengatur serta berkomitmen besar kepada visi serta tujuan bank syariah. Untuk memilah sumber daya insani yang betul- betul handal serta bermutu semacam yang di idamkan oleh bank tidaklah masalah gampang, banyak perihal yang wajib dicoba. Oleh sebab itu, pegawai yang hendak diperoleh bank syariah wajib mempunyai kompetensi yang cocok dengan aspek yang diinginkannya.

TINJAUAN PUSTAKA

Rekrutmen Karyawan

Rekrutmen merupakan aktivitas guna menarik beberapa pelamar supaya terpicat serta melamar ke perseroan sesuai dengan kualifikasi yang di idamkan. Maksudnya perseroan berencana membuka lowongan profesi biar pelamar tiba dengan cara langsung ke perseroan ataupun melamar lewat pos atau email. Disamping mendapatkan tenaga kerja yang melamar sebab terdapatnya data yang diserahkan, perseroan bisa pula mengutip dari pesan aplikasi yang masuk ke industri, saat sebelum industri membuka aplikasi. Artinya merupakan beberapa pesan aplikasi masuk serta diarsipkan oleh perseroan dalam sesuatu rentang waktu khusus (Kasmir, 2016).

Salah satu metode dalam mencari sumber daya insani yang bermutu, ialah dengan melalui sistem rekrutmen. Rekrutmen pada dasarnya ialah cara mencari, menciptakan serta menarik pelamar yang sanggup buat bertugas disuatu perseroan. Cara rekrutmen diawali kala para pelamar dicari serta selesai pada dikala lamaran- lamaran mereka diserahkan. Hasilnya merupakan sekumpulan para pelamar calon pegawai terkini yang hendak dipilih. Guna memperoleh sumber daya insani yang berkualifikasi bagus serta dengan jumlah yang mencukupi, pasti diperlukan tata cara yang bisa dipakai dalam cara perekrutan itu. Supaya efektifitas serta kemampuan industri terkabul dibutuhkan cara rekrutmen yang pas dengan dilandasi pemograman yang matang (Badriyah, 2015).

Guna mendapatkan beberapa pelamar yang di idamkan terkait dari jumlah serta kualifikasi yang di idamkan. Bila jumlahnya relatif sedikit cukup mengutip dari pesan aplikasi yang masuk ke perusahaan ataupun dari sumber rujukan. Tetapi bila jumlah yang di idamkan banyak, hingga perseroan wajib membuka lowongan kegiatan di bermacam alat yang dikira sangat efisien guna memperoleh tenaga kerja. Buat area ataupun wilayah khusus kadangkala cara rekrutmen tidak berjalan cocok semacam apa yang diharapkan. Jumlah calon tenaga kerja yang tiba melamar amat sedikit, alhasil perihal ini bisa pengaruhi mutu tenaga kerja yang hendak dipilih. Disamping itu, sering kali kualifikasi pelamar yang didapat, tidak cocok dengan batasan kualifikasi yang diterapkan oleh perseroan. Perihal ini amat berlawanan dengan apa yang diharapkan perseroan ialah pelamar yang banyak serta pula dengan kualifikasi yang besar, baik dari bidang tipe pembelajaran, program riset, alumni serta Indek Prestasinya.

Seleksi Karyawan

Sesudah mendapatkan sumber- sumber daya kegiatan yang di idamkan lewat rekrutmen, tahap berikutnya merupakan memilah tenaga kerja itu. Tujuan pemilahan merupakan memilah beberapa daya kegiatan yang di idamkan dari beberapa daya kegiatan yang ada. Tujuan yang lain dari pemilahan merupakan guna menghindari terbentuknya ketakjuran serta pula membagikan kesamarataan pada seluruh pihak. Pemilahan merupakan penentuan tenaga kerja yang telah ada. Pada dasarnya pemilahan bermaksud buat memperoleh tenaga kerja yangenuhi ketentuan serta kualifikasi yang cocok dengan cerita profesi yang tersedia ataupun yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan (Badriyah, 2015, p. 104). Dengan terpilihnya pegawai sehabis dikerjakannya cara pemilahan, maka perseroan hendak memperoleh pegawai yang ingin serta sanggup melaksanakan kewajiban yang hendak diemban sepanjang bertugas ataupun berkontribusi diperusahaan itu cocok dengan aspek profesinya. Cara pemilahan pula akan mendapatkan pegawai yang sanggup serta ingin penuh seluruh peraturan yang terdapat di industri. Saat sebelum melaksanakan cara pemilahan, perseroan wajib sediakan keadaan apa saja yang dibutuhkan sepanjang dikerjakannya cara pemilahan. Tujuannya merupakan biar hasil pemilahan cocok dengan yang diharapkan. Tipe- tipe tata cara pemilahan yang lazim dicoba diperusahaan merupakan sebagai berikut (Kasmir, 2016, pp. 104–106):

1. Melaksanakan tanya jawab, maksudnya melaksanakan tanya jawab ataupun pertanyaan jawab antara calon pegawai dengan perwakilan perseroan, tujuannya merupakan guna mengenali mengenai raga calon pegawai, tindakan serta pula keahlian, tercantum wawasan serta keterampilanya.
2. Keabsahan akta, maksudnya industri memeriksa kemurnian serta bukti akta calon pegawai.
3. Membagikan tes- tes, maksudnya industri membagikan tes- tes buat mengenali keadaan yang mau dikenal semacam uji priקות, umum, serta uji kesehatan dan uji yang lain.

METODE PENELITIAN

Riset ini memakai tata cara deskriptif kualitatif yang mana ialah bagian dari riset kualitatif. Riset deskriptif kualitatif melukiskan penemuan yang terdapat dilapangan. Riset tata cara ini juga hanya sebatas menarangkan sesuatu suasana ataupun insiden. Pemelitian ini tidak mencari tau atau menarangkan ikatan, percobaan anggapan serta pula perkiraan. Tata cara deskriptif kualitatif memfokuskan atensi kepada permasalahan yang terjalin dikala riset dicoba. Objek riset ini merupakan BSI KCP Stabat Proklamasi. Data- data dalam riset ini didapat langsung oleh pengarang dari BSI KCP Stabat Proklamasi. Penulis mengambil lokasi di Bank Syariah Indonesian Stabat Proklamasi Jl. Proklamasi No. 1E, Kel. Kwala Bingai, Kec. Stabat, Kab. Langkat, Sumatera Utara. Selain itu penulis juga melakukan studi terhadap masyarakat di Kecamatan Stabat. Data yang diperoleh langsung oleh peneliti dengan wawancara terhadap Human Resource Development (HRD) di BSI KCP Stabat Proklamasi dan juga dengan pengamatan langsung. Sumber sekunder adalah sumber data yang diperoleh dari kepustakaan melalui bacaan, penelitian, dan pemahaman melalui media lain. Data sekunder untuk penelitian ini berasal dari berbagai literature tentang rekrutmen dan seleksi karyawan (Saebani, 2008). Populasi ialah wilayah generalisasi terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai mutu serta karakteristik khusus, diresmikan si periset untuk dipelajari serta kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2017). Bersumber pada penafsiran itu, hingga pada riset ini populasinya ialah Bank Syariah Indonesia. Sebab sampel merupakan golongan kecil yang mencermati serta merupakan bagian dari populasi, hingga karakteristik serta karakter populasi pula terdapat diseluruh sampel. Ada pula sampel riset ini merupakan Bank Syariah Indonesia KCP Stabat Proklamasi.

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Pendekatan penelitian kualitatif ini merupakan salah satu dari metode pengumpulan data. Mengamati adalah salah satu cara untuk mengumpulkan data penelitian. Observasi dianggap sebagai metode yang sederhana, tetapi juga harus dilakukan secara tepat dan hati-hati serta mempelajari teori yang cukup, jika teknik ini dapat memberikan penjelasan yang memuaskan maka berarti metode ini memberikan penjelasan yang kemprehensif atau apa adanya (Wahidmurni, 2008).

2. Wawancara

Dalam survey ini periset bertanya persoalan pada HRD di BSI KCP Stabat Proklamasi mengenai pola rekrutmen serta pemilahan pegawai di BSI KCP Stabat Proklamasi. Memperoleh data yang akurat mengenai rekrutmen serta pemilahan pegawai di BSI KCP Stabat Proklamasi mampu menjadi tugas yang lumayan berat. Tanya jawab merupakan tata cara biasa serta efisien guna mengatakan ataupun menguasai keinginan ataupun keinginan (Herdiansyah, 2015).

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan salah satu dari tata cara yang dipakai dalam mengakulasi informasi pada riset kualitatif. Dokumentasi ialah memo tercatat yang isinya statment tercatat yang terbuat oleh seorang ataupun badan dalam bagan pembuktian kejadian.

PEMBAHASAN

Pola Rekrutmen di BSI KCP Stabat Proklamasi

Informasi hasil tanya jawab dengan bapak Chandra Yudha Perdana Bagian Human Resource Development yang periset jalani di BSI KCP Stabat Proklamasi. Rekrutmen ini seluruhnya dicoba oleh bagian HRD, rekrutmen ini dicoba guna memperoleh pegawai ataupun karyawan terkini yang hendak menaiki kedudukan kosong yang ada di BSI KCP Stabat Proklamasi. Bila pada BSI KCP Stabat Proklamasi ada kedudukan kosong perseroan langsung bertemu bagian HRD guna membuka lowongan serta mengerjakan pesan aplikasi yang sudah diajukan pelamar pada BSI KCP Stabat Proklamasi, kemudian dipilih oleh bagian HRD. Cara rekrutmen dicoba dengan mencari sumber tenaga kerja dari dalam serta luar perseroan. Perihal ini cocok dengan cara rekrutmen di BSI KCP Stabat Proklamasi, dengan dari sumber intern serta eksternal. Pangkal perekrutan yang diaplikasikan di BSI KCP Stabat Proklamasi terdapat 2 antara lain merupakan dari sumber intern serta pula eksternal.

1. Sumber Internal

Perekrutan dalam dari perseroan berikan pegawai peluang guna meningkatkan pekerjaan mereka serta menghasilkan kebahagiaan serta dorongan. BSI KCP Stabat Proklamasi merekrut pegawai dari sumber dalam ataupun dari perseroan itu sendiri. Misalnya, industri menginginkan Supervisor Pelayanan Kas dikantor cabang, pada saat itu Supervisor Pelayanan Kas mengundurkan diri, bagian bagian Head hendak memublikasikan pada semua pegawai BSI KCP Stabat Proklamasi lewat Email, kalau pihak BSI KCP Stabat Proklamasi lagi menginginkan Supervisor Layanan Kas yang penuh persyaratan sebagai berikut:

- a. Minimum 2 tahun pengalaman bertugas di BSI
- b. Profesional di aspek Supervisor Pelayanan Kas
- c. Evaluasi kegiatan didasarkan pada kemampuan ataupun kala memperhitungkan kemampuan era kemudian serta saat ini dari seorang bersumber pada area kegiatan serta kemampuan era depan untuk perseroan. Evaluasi ini ialah aktivitas untuk menilai pendapatan bersumber pada kesertaan orang serta peranannya yang dihubungkan pada aktivitas supervise.

2. Sumber Eksternal

Sumber eksternal, ialah tenaga kerja yang direkrut dari orang yang bukan karyawan ataupun pegawai perseroan ataupun organisasi. Menyiapkan lowongan kegiatan ataupun kedudukan kosong di BSI KCP Stabat Proklamasi, untuk sumber eksternalnya misalnya terdapat pegawai yang mengundurkan diri, hingga arahan cabang terlebih dulu mengontak area, setelah itu area mengontak bagian Head pusat, sehabis itu pada bagian membuat kualifikasi ataupun persyaratan untuk jabatan yang kosong. Untuk kualifikasi atau persyaratan dari sumber eksternal, meliputi (Wawancara dengan Chandra Yudha Perdhana):

- a. Pria/wanita berkewarganegaraan Indonesia
- b. Usia maksimal 25 untuk lulusan baru atau fresh graduate, dan untuk yang sudah berpengalaman kerja maksimal berusia 35
- c. Untuk pendidikan sarjana, seluruh jurusan (non pendidikan) dari perguruan tinggi yang terakreditasi.
- d. IPK minimum 2.75 pada skala 4.00
- e. Berpenampilan menarik, tidak buta warna, serta dapat berkomunikasi dengan baik.

Bagi siapa yang berminat dan telah memenuhi semua persyaratan yang telah ditentukan , silahkan mengirimkan lamaran ke BSI KCP Stabat Proklamasi dengan melampirkan:

- a. Surat lamaran
- b. Curriculum vitae
- c. Foto copy ijazah terakhir, foto copy KTP, foto copy transkrip nilai
- d. Surat keterangan sehat dari dokter
- e. Surat Keterangan Catatan Kepolisian
- f. Foto berukuran 4x6

Terdapat tiga jalur perekrutan karyawan di BSI KCP Stabat Proklamasi yaitu:

- a. *Rute Officer Development Program (ODP)*, ialah merekrut pegawai dari tamatan terkini (*fresh graduate*) yang diposisikan selaku daya marketing di BSI KCP Stabat Proklamasi. Bila pegawai membuktikan kemampuan yang baik dalam

2 tahun, hingga hendak dinaikkan letaknya selaku pegawai tetap. Pegawai dari Officer Development Program berpotensi jadi atasan di BSI KCP Stabat Proklamasi.

b. *Special Hire*, ialah merekrut pegawai yang profesional guna memuat posisi yang diperlukan perseroan. Bila pegawai berkinerja bagus dalam satu tahun, hingga hendak dinaikkan letaknya selaku pegawai tetap.

c. *Rute Outsourcing*, ialah merekrut pegawai yang hendak diposisikan selaku daya kegiatan frontliner. Bila dalam satu tahun pegawai membuktikan kemampuan yang bagus, hingga pegawai bisa dikontrak langsung oleh BSI KCP Stabat Proklamasi sampai diberikan kesempatan menjadi pegawai tetap.

Pola Seleksi di BSI KCP Stabat Proklamasi

Sesudah proses rekrutmen berakhir dilaksanakan, hingga langkah berikutnya merupakan cara pemilahan. Cara pemilahan merupakan cara memperbaiki calon yang sudah digabungkan guna menaiki posisi ataupun profesi di suatu perseroan yang dikira sanggup sudah memenuhi kualifikasi serta keahlian yang diperlukan. Cara pemilahan ini berjalan dikala calon terbaik digabungkan serta kemudain calon dan setelah itu calon terbaik diseleksi. Ketetapan buat memilah calon didasarkan pada sebagian patokan yang diresmikan tadinya. Pemilahan yang dicoba di BSI KCP Stabat Proklamasi kepada calon karyawan terdapat sebagian jenjang. Pada kenyataannya, pemilahan pegawai intern dan eksternal berlainan. Bila diamati bersumber pada cara rekrutmen eksternal di BSI KCP Stabat Proklamasi, sehabis lulus pemilahan administrasi hingga pegawai eksternal tersebut hendak langsung menempuh jenjang psikotes, tanya jawab kegiatan, dan uji kesehatan. Tanya jawab serta penilaian dicoba pada cara pemilahan intern.

1. Seleksi Karyawan dari Sumber Eksternal

Seleksi yang diterapkan di BSI KCP Stabat Proklamasi dari sumber eksternal diantaranya adalah:

a. Seleksi administrasi lamaran

Seleksi administrasi ini dilakukan untuk mencari kandidat yang sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan oleh BSI KCP Stabat Proklamasi. Shortir data pelamar harus dilakukan secara teliti, maka diharapkan pelamar memberikan informasi yang lengkap, diantaranya:

- 1) Identitas pelamar (nama lengkap, jenis kelamin, usia, agama, status, keluarga, alamat lengkap, nomor telepon yang dapat dihubungi)
- 2) Riwayat pendidikan (tingkat pendidikan, partisipasi kursus, dan prestasi yang pernah diraih)
- 3) Riwayat pekerjaan dan pengalaman kerja, calon karyawan memiliki riwayat kerja sebelumnya, berapa lama dan posisi yang pernah di tempati.
- 4) Kegiatan non-pekerjaan/pendidikan (hobi, kegiatan yang dilakukan diwaktu luang, dan pengalaman organisasi)
- 5) Referensi seperti ijazah sekolah, surat keterangan kerja, surat rekomendasi.

b. Seleksi interview

Tujuan dari interview yang dilakukan di BSI KCP Stabat Proklamasi adalah untuk lebih mengenal calon karyawan. Dalam wawancara tersebut ada beberapa aspek yang perlu ditanyakan kepada calon karyawan mulai dari aspek syariah, pengetahuan, dan aspek perilaku. Untuk aspek syariah karyawan akan di tes baca Al-Qur'an dan ilmu agama, dan untuk aspek pengetahuan akan dilihat seberapa luas pengetahuan yang dimiliki atau skill yang dikuasai calon karyawan, misalnya dibidang IT kinerja apa yang telah dikuasai, prestasi yang telah diraih. Sedangkan untuk aspek perilaku, apakah calon karyawan bertindak atau bertato, karena peraturan di BSI KCP Stabat Proklamasi hal tersebut tidak diperbolehkan.

c. Tes psikotes

Jenis tes psikotes yang dilakukan di BSI KCP Stabat Proklamasi diantaranya:

- 1) Tes IQ, yaitu tes yang melibatkan serangkaian soal matematika yang berbentuk verbal maupun nonverbal.
- 2) Tes kepribadian, yaitu tes yang berupa sejumlah pertanyaan yang diajukan kepada calon karyawan mengenai bagaimana menghadapi masalah, dan bagaimana cara bekerja sama dengan tim lain
- 3) Tes kemampuan, yaitu menguji calon karyawan dengan pengajuan pertanyaan secara cepat.
- 4) Tes kreativitas, yaitu biasanya calon karyawan akan diminta untuk menulis ataupun menggambarkan sesuatu.
- 5) Tes kesehatan, yaitu karyawan akan diminta melakukan medical check up.

2. Seleksi Karyawan dari Sumber Internal

- a. Seleksi administrasi, yaitu untuk memperkuat data dari calon karyawan, karena calon karyawan telah teruji oleh kemampuan yang dimiliki saat bekerja.
- b. Interview, yaitu mengetahui lebih dekat karyawan tersebut karena seleksi karyawan dari sumber internal berasal dari karyawannya sendiri yang akan lebih memudahkan divisi HRD mengetahui kemampuan calon karyawan.
- c. Psikotes, yaitu untuk mengetahui karakter calon karyawan karena meskipun kandidat berasal dari karyawan sendiri bisa jadi pelamar kurang kompeten melakukan tugas yang akan diemban meskipun kompeten di tugas yang sebelumnya karena secara otomatis kedudukan dan tugasnya akan berbeda.
- d. Assessment, yaitu untuk mengetahui kelemahan dan kekuatan kinerja pelamar di jabatan sebelumnya akan bermanfaat untuk perkembangan karir karyawan di BSI KCP Stabat Proklamasi.

3. Kriteria Penilaian dalam Seleksi

Yang menjadi bahan penilaian dalam proses seleksi di BSI KCP Stabat Proklamasi, apakah calon karyawan tersebut masuk dalam kualifikasi yang telah ditentukan atau tidak, apakah semua tes yang dijalani calon karyawan hasilnya baik, dan apakah pengalaman kerjanya cukup atau tidak untuk dijadikan bahan pertimbangan.

4. Hambatan-Hambatan Seleksi yang dihadapi BSI KCP Stabat Proklamasi

Hambatan seleksi di BSI KCP Stabat Proklamasi adalah untuk mendapatkan sumber daya insani yang berkualitas, karena biasanya sumber daya insani yang berkualitas baik akan melamar ke bank yang lebih tinggi ataupun bank yang memiliki aset yang lebih banyak serta bank-bank yang telah meraih banyak penghargaan. Maka dari itu, BSI KCP Stabat Proklamasi cukup sulit bersaing dengan bank-bank lain yang lebih kompeten untuk mendapatkan sumber daya insani yang berkualitas baik. Hambatan yang dihadapi BSI KCP Stabat Proklamasi selanjutnya adalah mencari sumber daya insani dengan latar belakang pendidikan perbankan syari'ah sehingga BSI KCP Stabat Proklamasi memilih mempekerjakan sumber daya insani selain ekonomi Islam.

Kelemahan dan Kekuatan Rekrutmen dan Seleksi di BSI KCP Stabat Proklamasi

1. Kelemahan Rekrutmen di BSI KCP Stabat Proklamasi

Pada BSI KCP Stabat Proklamasi terdapat kelemahan-kelemahan dalam merekrut karyawan diantaranya adalah:

- a. Ketika BSI KCP Stabat Proklamasi menerapkan perekrutan karyawan dari sumber internal, BSI KCP Stabat Proklamasi akan kekurangan peluang untuk mendapatkan sumber daya insani yang sesuai dengan kebutuhan maupun keinginan.
- b. Ketika BSI KCP Stabat Proklamasi menerapkan perekrutan karyawan dari sumber eksternal secara tidak langsung akan terjadi perpindahan antara divisi satu dengan divisi yang lainnya yang akan mengakibatkan kosongnya jabatan sebelumnya karena untuk mengisi jabatan yang baru saja kosong. Hal ini tidak efisien dilakukan karena akan menambah beban biaya yang lebih besar karena harus melakukan perekrutan dan seleksi sebanyak dua kali.

c. BSI KCP Stabat Proklamasi kurang aktif dalam menjalin kerjasama terhadap lembaga pendidikan yang mengakibatkan perusahaan cukup sulit untuk mendapatkan lulusan terbaik dan berkualitas baik.

2. Kelemahan Seleksi di BSI KCP Stabat Proklamasi

Sesuai dengan metode seleksi yang diterapkan di BSI KCP Stabat Proklamasi, terdapat beberapa kelemahan yang akan berakibat terhadap calon karyawan itu sendiri yang mana karyawan akan cepat berpindah kepada pekerjaan yang lain yang dianggap lebih menguntungkan. Semakin banyak pelamar maka akan semakin lama juga proses seleksi yang dilakukan yang berpotensi BSI KCP Stabat Proklamasi kehilangan pelamar yang disebabkan banyaknya pelamar yang tidak mampu menunggu dan lebih memilih pekerjaan ataupun perusahaan lainnya.

3. Kekuatan Rekrutmen di BSI KCP Stabat Proklamasi

Dilihat dari sumber perekrutan, kekuatan rekrutmen pada BSI KCP Stabat Proklamasi yaitu dari sumber eksternal dan juga sumber internal, dari sumber eksternal kekuatan yang dimiliki adalah calon karyawan dari sumber eksternal memiliki gagasan atau ide yang bagus dan juga sudut pandang yang baik, serta dapat membawa wawasan atau pun pengetahuan baru yang lebih baik, sedangkan dari sumber internal kekuatannya yaitu karyawan yang telah lama bekerja di BSI KCP Stabat Proklamasi lebih tahu dan lebih memahami segala peraturan, kebijakan dan prosedur yang terdapat di BSI KCP Stabat Proklamasi.

4. Kekuatan Seleksi di BSI KCP Stabat Proklamasi

Kekuatan seleksi di BSI KCP Stabat Proklamasi yaitu dilihat dari tahan ataupun proses seleksi yang dilalui oleh calon karyawan, dari proses tersebut secara tidak langsung akan menyaring pelamar untuk mendapatkan calon karyawan yang sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan yang mana juga sesuai dengan apa yang dibutuhkan dan diinginkan. Dari semua proses seleksi yang dilalui pelamar akan menjadikan pelamar yang gagal lebih mengembangkan dirinya lagi yang berpotensi untuk perkembangan karir calon karyawan yang gagal tersebut.

SIMPULAN

BSI KCP Stabat Proklamasi merekrut pegawai dari sumber internal serta sumber eksternal, yang mana dari sumber intern ialah pelamar yang berawal dari BSI KCP Stabat Proklamasi itu sendiri, sebaliknya dari sumber eksternal ialah pelamar yang bukan ialah pegawai dari perseroan mana juga ataupun bukan lagi bertugas pada industri lain. Di BSI KCP Stabat Proklamasi terdapat 3 rute perekrutan pegawai ialah rute Officer Development Program yang mana pegawai yang direkrut ialah tamatan terkini atau Fresh Graduate, Special Hire merekrut pegawai yang profesional guna memuat kedudukan yang kosong, serta rute Outsourcing, ialah merekrut pegawai yang diposisikan selaku tenaga kerja fronliner. Pemilahan pegawai di BSI KCP Stabat Proklamasi bersumber pada metode rekrutmen eksternal, sehabis lulus pemilahan administrasi hingga calon pegawai hendak langsung ke langkah psikotes, tanya jawab, serta uji kesehatan. Sebaliknya buat tata cara pemilahan dalam terdapat tanya jawab serta assessment. Cara seleksi pegawai di BSI KCP Stabat Proklamasi dicoba dengan cara berangsur-angsur untuk memperoleh pegawai yang profesional serta bermutu bagus, sebab dengan tata cara itu pegawai hendak dicoba kemampuannya dengan sebagian uji serta hasilnya hendak dievaluasi oleh penyeleksi buat didapat mejadi calon yang sangat bagus.

REFERENSI

- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Herdiansyah, H. (2015). *Wawancara, Observasi, dan Focus Groups*. Rajawali Press.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Saebani, B. A. (2008). *Metodologi Penelitian*. Pustaka Setia.
- Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Wahidmurni. (2008). *Cara Mudah Menulis Proposal dan Laporan Penelitian Lapangan*, . UM Press.