

**PELAKSANAAN REKRUTMEN KARYAWAN PADA BTN  
CABANG SURABAYA**

**RANGKUMAN TUGAS AKHIR**



Oleh :  
**MEGAZADE NOVRINA PARAMITHA**  
**NIM : 2012110986**

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PERBANAS  
SURABAYA  
2015

**PENGESAHAN RANGKUMAN  
TUGAS AKHIR**

Nama : Megazade Novrina Paramitha  
Tempat, Tanggal Lahir : Banyuwangi, 02 November 1994  
NIM : 2012110986  
Program Pendidikan : Diploma III  
Jurusan : Manajemen  
Program Studi : Manajemen Keuangan dan Perbankan  
Judul : Pelaksanaan Rekrutmen Karyawan pada BTN  
Cabang Surabaya.

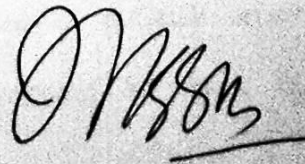
**Disetujui dan Diterima baik oleh:**

Ketua Program Diploma  
Tanggal : ...14/4...2015.....



**Drs. Ec. Moehammad Farid, MM.**

Dosen Pembimbing  
Tanggal : ...14/4...2015..



**Hj. Anggraeni, SE., M.Si.**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Masalah**

Dewasa ini, tekanan kepada bank dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat pun turut meningkat. Sehingga, diperlukan pelaksanaan rekrutmen karyawan yang tepat dalam mencari SDM yang sesuai dengan kebutuhan bank.

### **Tujuan Dan Kegunaan Pengamatan**

1. Untuk mengetahui gambaran umum dari pelaksanaan rekrutmen karyawan BTN Cabang Surabaya.
2. Untuk mengetahui prosedur standar dalam pelaksanaan rekrutmen karyawan yang harus diberikan untuk memenuhi kebutuhan SDM pada BTN Cabang Surabaya.
3. Untuk mengetahui persyaratan serta kemampuan apa sajakah yang dibutuhkan BTN Cabang Surabaya bagi calon karyawannya.
4. Untuk mengetahui hambatan apa saja yang dialami dalam proses pelaksanaan rekrutmen karyawan BTN Cabang Surabaya.
5. Untuk mengetahui alternatif penyelesaian masalah seperti apa yang dibutuhkan dalam pelaksanaan rekrutmen karyawan BTN Cabang Surabaya.

### **Metode Pengamatan**

#### 1. Lingkup Penelitian

Menekankan pada pelaksanaan rekrutmen karyawan di BTN Cabang Surabaya.

#### 2. Metode Pengumpulan Data

##### a) Metode Wawancara

Sesi Tanya – jawab pada karyawan HRD di BTN Cabang Surabaya

##### b) Metode Data Sekunder

Didapatkan dari internet, dan koleksi pustaka STIE Perbanas Surabaya.

### **Pengertian Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan motor penggerak dan aset dari sebuah bank. Karena, bank tidak akan maju dan berkembang sesuai dengan yang direncanakan.

### **Pengertian Rekrutmen Karyawan**

Rekrutmen karyawan merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawannya, dengan mencari, dan menarik calon karyawan berkompeten tersebut.

### **Sejarah Berdirinya BTN**

Sejarah PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk melalui beberapa tahap yaitu masa Hindia Belanda, Jepang, dan proklamasi. Dimasa Hindia Belanda,

BTN melalui beberapa fase. Pada 16 Oktober 1897 berdasarkan Koninklijk Besluit No. 27 di Hindia Belanda didirikan Postspaarbank yang beres di Batavia (Jakarta). Tujuannya adalah mendidik masyarakat untuk menabung, sekaligus memperkenalkan lembaga perbankan pada masyarakat.

### **Visi Dan Misi BTN**

#### **Visi BTN**

Menjadi bank terkemuka dalam pembiayaan perumahan, dan mengutamakan kepuasan nasabah.

#### **Misi BTN**

Memberikan pelayanan unggul dalam pembiayaan perumahan dan industri yang terkait, serta menyediakan produk dan jasa perbankan.

### **Gambaran Umum Pelaksanaan Rekrutmen Karyawan Pada BTN Cabang**

#### **Surabaya**

Keputusan pelaksanaan rekrutmen karyawan terpusat di BTN Kantor Pusat Jakarta, dan dilaksanakan oleh BTN Kantor Cabang Surabaya selaku fasilitator/ pelaksana kegiatan rekrutmen karyawan tersebut.

### **Prosedur Standar Pelaksanaan Rekrutmen Karyawan Yang Harus**

#### **Diberikan Dalam Memenuhi Kebutuhan SDM Pada BTN Cabang Surabaya**

**Pihak Utama Yang Terkait Dalam Proses Pelaksanaan Rekrutmen Karyawan**

- a. Kepala Bagian Kantor Pusat
- b. Kepala Bagian Kantor Wilayah
- c. Kepala Bagian Kantor Cabang

### **Media Yang Dipakai Dalam Proses Pelaksanaan Rekrutmen Karyawan**

Media yang digunakan yakni: Website Resmi BTN, *Notice Board* BTN, dan Surat Kabar.

### **Alur Proses Pelaksanaan Rekrutmen Karyawan**

Pengajuan kebutuhan karyawan oleh Kepala Bagian, Penyetujuan oleh Direktur HRD Kantor Pusat, *staff* HRD melakukan rekrutmen karyawan. Setelah itu Kantor Pusat membuat keputusan untuk menerima, atau menolak pelamar yang tidak sesuai dengan kebutuhan BTN. Bagi yang lolos menandatangani kontrak yang ada, dan pihak HRD memberikan *basic training*, penempatan kerja, dan *on the job training*. Terakhir, pihak HRD membuat riwayat pelatihan karyawan.

### **Kesimpulan**

Pada pembahasan ini, akan diberikan kesimpulan mengenai bab-bab sebelumnya yang meliputi isi dari uraian – uraian yang ada serta dari pengamatan secara umum di bank tempat dilakukannya penelitian. Penelitian difokuskan pada Pelaksanaan Rekrutmen Karyawan pada BTN Cabang Surabaya.

**Saran**

Agar pelaksanaan rekrutmen karyawan dapat berjalan dengan lancar, maka akan ditambahkan saran – saran yang mungkin dapat membantu dalam pengembangan pelaksanaan rekrutmen karyawan pada BTN Cabang Surabaya.

## DAFTAR PUSTAKA

2014. *Bank Tabungan Negara (BTN)*, (Online), (<http://www.btn.co.id/>), diakses 24 Desember 2014).
- Baedhowi. 2009. "Revitalisasi Sumber Daya Aparatur dalam Rangka Meningkatkan Kualitas Layanan Publik." *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, Bisnis dan Birokrasi*. Vol. 15. No. 2 (Mei). Hal. 17.
- BI, Gub. Syahril Sabirin. 2005. Peraturan Bank Indonesia Nomor: 5/8/PBI/2005 *Tentang Penerapan Manajemen Risiko Bagi Bank Umum. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 No. 56*. Jakarta Direktorat Penelitian dan Pengaturan Perbankan (DPNP).
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta. Hal. 69.
- Hariandja, Marihot dan Hardiwati, Novita. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo. Hal. 75.
- Hasibuan, Malayu. 2010. *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara. Hal. 14.
- \_\_\_\_\_. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. Hal. 43 - 44.
- \_\_\_\_\_, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Bumi Aksara. Hal. 40.
- Kasmir. 2012. *Manajemen Perbankan, Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers. Hal. 149.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta. Hal. 87.



- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta. Hal. 3.
- Mathis, L. Robert dan Jackson, H. John. 2012. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat. Hal. 251.
- Mondy, R. Wayne dan Noe, M. Robert. 2008. *Human Resource Management*. New Jersey: Pearson Education. Hal. 90, 136.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, J. Ella. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: Rajawali Pers. Hal. 1, 150.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia. Hal. 1, 7, 33.
- Siagian, P. Sondang. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. Hal. 104.
- Simamora, Henry. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta. Hal. 179, 214.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group. Hal. 45.
- T-Sirait, Justine. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Internasional*. Jakarta: Mitra Wacana Media. Hal. 118.
- Wahab, Abdul Solichin. 2008. *Analisis Kebijakan Dari Formulasi Ke Implementasi Kebijakan Negara, Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. Hal. 65.
- Wakhinuddin. 2009. *Standard Operating Procedures (SOP): Isi, Format, dan Manajemen*. (<http://wakhinuddin.files.wordpress.com/2009/08/standard-operating-procedures-makalah.doc>, Diakses 24 Juni 2014).