

PENERAPAN SISTEM REKRUTMEN SDM PADA KINERJA PEGAWAI DI BANK BJB KCP RENGASDENGKLOK

Muhammad Arrizky Ilham As'ad¹, Syifa Pramudita Faddila²

^{1,2}Universitas Buana Perjuangan Karawang

Corresponding Author: mn20.muhammadarrizkyilhamasad@mhs.ubpkarawang.ac.id¹

Article History

Received : 21-07-2023

Revised : 31-07-2023

Accepted : 03-08-2023

Kata Kunci: Bank BJB KCP Rengasdengklok; Rekrutmen; Seleksi

ABSTRAK

Bank adalah lembaga keuangan yang berfungsi sebagai tempat menghimpun dana dan menyalurkan dana, baik dari perorangan maupun kelompok. Bank juga dikenal sebagai tempat meminjam uang (kredit) bagi masyarakat yang membutuhkan, bank mempunyai tugas utama yaitu menghimpun dana dari masyarakat lalu menyalurkan kepada masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Penerapan sistem rekrutmen SDM pada kinerja pegawai di Bank BJB KCP Rengasdengklok. Untuk mengetahui pengaruh penerapan sistem rekrutmen terhadap kinerja pegawai Bank BJB KCP Rengasdengklok dalam mendapatkan karyawan yang berkualitas. Untuk mengetahui kendala yang hadapi dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan Bank BJB KCP Rengasdengklok. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dimana pengumpulan data dilakukan dengan observasi secara mendalam selama periode tertentu untuk menggali dan mendapatkan informasi lebih jauh bagaimana perekrutan karyawan pada Bank BJB KCP Rengasdengklok. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tujuan dari proses rekrutmen dan seleksi karyawan untuk mengetahui kebutuhan SDM. Subjek penelitian ini adalah bank Konvensional yakni Bank Bjb Kantor Cabang Pembantu Rengasdengklok. Proses rekrutmen pada Bank Bjb yaitu mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Proses seleksi yang diterapkan yaitu tes tertulis dan wawancara. Serta penilaian yang dilihat dari calon pelamar yaitu memiliki sifat jujur, adil, pekerja keras, mampu bersosialisasi dengan baik, bijaksana dan amanah. Dari hasil pengujian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel sistem rekrutmen SDM (X) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai di Bank Bjb KCP Rengasdengklok.

ABSTRACT

Bank is a financial institution that functions as a place to collect funds and distribute funds, both from individuals and groups. The bank is also known as a place to borrow money (credit) for people in need, the bank has the main task of collecting funds from the community and then distributing it to the community. This study aims to find out how the

Keywords: Bank BJB KCP Rengasdengklok; Recruitment; Selection

implementation of the HR recruitment system on employee performance at Bank BJB KCP Rengasdengklok. To determine the effect of implementing a recruitment system on the performance of Bank BJB KCP Rengasdengklok employees in obtaining quality employees. To find out the obstacles faced in the recruitment and selection process for Bank BJB KCP Rengasdengklok employees. This study uses a qualitative method where data collection is carried out by in-depth observation over a certain period to explore and obtain further information on how to recruit employees at Bank BJB KCP Rengasdengklok. The results of this study indicate that the purpose of the employee recruitment and selection process is to determine HR needs. The subject of this research is a conventional bank, namely Bank Bjb Rengasdengklok Sub-Branch Office. The recruitment process at Bank Bjb is looking for, finding and attracting applicants to be employed in an organization. The selection process applied was written test and interview. As well as the assessment seen from prospective applicants that are honest, fair, hardworking, able to socialize well, wise and trustworthy. From the results of the tests that have been carried out, it can be concluded that the HR recruitment system variable (X) partially has a positive and significant effect on employee performance at Bank Bjb KCP Rengasdengklok.

PENDAHULUAN

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Secara definitif Bernardin & Russell menjelaskan kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Kadang-kadang masalah kinerja tidak dapat dipecahkan secara informal. Maka para supervisor dan para pegawai dalam unit lain dalam unit kerja dapat menerapkan tindakan disiplin secara formal yang dilakukan dalam departemen kepegawaian. Ambar Teguh Sulistyani & Rosidah (2003 :237)

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan suatu perusahaan. Faktor produksi manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja akan tetapi juga bekerja secara fikir. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Mathis dan Jackson (2011:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari proses pencapaian target yang telah ditetapkan oleh organisasi sesuai dengan kemampuan diri sendiri. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak

memerhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang di pengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006:26). Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program, atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok individu. Kinerja dapat diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut memiliki kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai.

Tanpa adanya tujuan serta target, kinerja seseorang atau organisasi tidak dapat diketahui karena tidak ada tolok ukurnya. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Sementara itu Mangkunegara (2013:9) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya menurut Wilson bangun (2012:230) yang menjelaskan bahwa sistem manajemen kinerja atau *performance management system* merupakan proses untuk mengidentifikasi, mengukur dan mengevaluasi kinerja karyawan dalam perusahaan. Sesungguhnya semua organisasi atau perusahaan memiliki sarana-sarana formal dan informal untuk menilai kinerja pegawainya.

1. Indikator – indikator Kinerja

Wibowo dalam Giska Anggia (2014 :85) indikator kinerja diantaranya:

a. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu organisasi yang dicapai.

b. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

c. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan suatu pekerjaan yang diberikannya dengan baik.

d. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya dan memiliki peluang yang sama antar karyawan.

2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mathis (2011:113) tiga faktor utama yang mempengaruhi bagaimana individu melakukan pekerjaannya, antara lain:

a. Kemampuan individual

- 1) Bakat.
- 2) Minat.
- 3) Faktor kepribadian.

b. Tingkat usaha yang dicurahkan

- 1) Motivasi.
- 2) Etika kerja Kehadiran.
- 3) Rancangan tugas.

c. Dukungan organisasi

- 1) Pelatihan dan pengembangan.
- 2) Peralatan dan teknologi.
- 3) Standar kinerja.
- 4) Manajemen dan rekan kerja.

Rekrutmen dan seleksi dalam penulisan ini merupakan variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pengisian kekosongan di dalam sebuah organisasi apakah disebabkan oleh pertumbuhan, perubahan struktur dan fungsi, ataupun putaran karyawannya memerlukan pencarian orang-orang yang dapat memenuhi persyaratan posisi yang kosong. Sumber karyawan dapat berasal dari sumber internal maupun eksternal. Bentuk pekerjaan yang harus diisi serta berbagai kebijakan dan praktik organisasi akan menentukan yang mana dari sumber tadi yang paling tepat untuk mengisi posisi yang lowong, Sebab itu, salah satu aspek keputusan seleksi adalah pengambilan keputusan dimana akan direkrut.

Perusahaan menaruh perhatian yang lebih besar atas proses seleksi karena mengakui bahwa seleksi merupakan pijakan awal untuk membangun kualitas organisasi. Individu-individu yang telah disaring dengan teliti menurut spesifikasi pekerjaan yang telah dibuatkan kemungkinan besar akan lebih siap beradaptasi dengan kondisi kerjanya daripada orang-orang

yang diangkat melalui jalur informal. Jadi hasil seleksi yang cermat akan bermanfaat bagi individu maupun organisasi.

Hasil seleksi yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan pendapat Henry Simammora (2004) bahwa “Jikalau proses seleksi dengan baik, karyawan akan mampu menyadari tujuan karir pribadi mereka, sedangkan organisasi menimba manfaat dari karyawan produktif dan puas.”

Rekrutmen yang tidak berhasil dan seleksi yang buruk dapat mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan pendapat Ellyta Yulianti (2009) bahwa “Rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.”

Selanjutnya untuk mendukung penelitian ini, dapat di sajikan daftar penelitian terdahulu dan teori yang sudah dijabarkan atau dikemukakan sehingga dapat membedakan keorisinalitasan penelitian ini:

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Ade Rachmawati N, 2011	Proses Perekrutan Dan Seleksi Pegawai Bagian Kantor	Sama-sama meneliti rekrutmen dan seleksi	Variabel Y yang digunakan berbeda
2.	Budi Suhadirman, 2011	Analisis Pengaruh Faktor Rekrutmen, Kompetensi dan Sistem Kompensasi terhadap Kinerja Kepala SMP dan Dampaknya terhadap Kinerja Sekolah di Kab.Garut	Sama-sama meneliti rekrutmen	Variabel X yang digunakan berbeda
3.	I Nengah Aristiana & Putu Bagus Suthanaya, 2014	Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Terhadap Kompetensi Karyawan Serta Dampak Yang Ditimbulkan Terhadap Kinerja Koperasi Pasar X	Sama-sama meneliti rekrutmen	Variabel X yang digunakan berbeda
4.	Ellyta Yullyanti, 2009	Analisis Proses Recruitment dan Seleksi pada Kinerja Pegawai	Sama-sama meneliti rekrutmen dan seleksi	Variabel X yang digunakan berbeda

5.	Fitri Yunila Sari, 2009	Pengaruh Sistem Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan	Sama-sama meneliti Rekrutmen dan Kinerja Karyawan	Variabel X yang digunakan berbeda
6.	Ombui Kepha, Elegwa Mukulu, Gichuhi Waituti, 2014	<i>The Influence of Recruitment and Selection on the Performance of Employees in Research Institutes in Kenya</i>	Sama-sama meneliti Rekrutmen, Seleksi dan Kinerja Karyawan	Variabel X yang digunakan berbeda

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penelitian menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Melalui metode deskriptif data dikumpulkan, disusun, dikelompokkan, dianalisis, kemudian diintegrasikan sehingga menjadi gambaran yang jelas dan terarah mengenai masalah yang diteliti.

Metode penelitian yang dilakukan dengan cara langsung ke objek penelitian yang diteliti pada Bank BJB KCP Rengasdengklok.

Sumber data dipilih secara *purposive* dan bersifat *snowball sampling*. Penentuan sampel sumber data, pada proposal masih bersifat sementara, dan akan berkembang kemudian setelah penelitian di lapangan.

Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah:

- a. Pengamatan (observasi), yakni melakukan pengamatan ke tempat secara langsung pada objek yang akan diteliti.
- b. Wawancara (*interview*), yakni melakukan Tanya jawab dengan pegawai dan sbm pihak-pihak yang berwenang dalam perusahaan untuk memperoleh keterangan yang berkaitan dengan penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden (Profil Perusahaan, Profil Responden)

BJB adalah Badan Usaha Milik Daerah (BUMN) yang dimiliki oleh pemerintah Jawa Barat dan Banten. Bank ini telah berdiri sejak 20 Mei 1961 dan memiliki kantor pusat yang terletak di daerah Bandung, Jawa Barat.

Lebih akuratnya lagi, kantor pusat Bank ini beralamat di Menara Bank BJB, Jl. Naripan No.12 – 14, Braga, Kecamatan Sumur Bandung, Kota Bandung, Jawa Barat dengan kode POS 40111.

Tercatat hingga saat ini, BJB telah memiliki 65 kantor cabang serta 315 kantor cabang pembantu, 346 kantor kas, 213 *payment point*, 1.743 ATM serta 13 Weekend Banking.

- a. Kode Bank: 110
- b. Website Resmi: www.Bankbjb.co.id
- c. Email Perusahaan: corsecbjb@Bankbjb.co.id
- d. *Call Center*: 14049

Saat awal berdiri, bank berbentuk sebuah perseroan terbatas dan mengalami perkembangan menjadi Badan Usaha Milik Daerah (BUMN). Nama awal yang digunakan oleh Bank ini saat berdiri adalah Bank Jabar yang kemudian berubah nama menjadi Bank Jabar Banten pada bulan November 2007, dan memutuskan untuk menggunakan nama 'Bank BJB' pada 2 Agustus 2010.

Visi Misinya adalah memberikan kontribusi dan berpartisipasi sebagai penggerak dan pendorong laju perekonomian daerah. Menjadi partner utama pemerintah daerah dalam pengelolaan keuangan. Memberikan layanan terbaik kepada nasabah.

Kantor Bank BJB (singkatan dari Bank Jawa Barat) di Kabupaten Karawang. Kantor ini melayani nasabah Bank BJB untuk membuat rekening baru, setor tunai, penarikan dana simpanan, cek saldo, pengajuan pinjaman / kredit dan layanan pada produk Bank BJB lainnya. Profil responden pada penelitian ini adalah Pegawai di Bank BJB KCP Rengasdengklok, sehingga pegawai tersebut dijadikan sampel.

Penerapan Sistem Rekrutmen Pada Kinerja Karyawan Pada Bank BJB KCP Rengasdengklok

Sejak Tahun 2010 Bank BJB telah mengadakan proses rekrutmen dan seleksi pegawai baru dengan kriteria yang lebih tinggi dan proses yang objektif dengan menggunakan konsultan profesional.

Manajemen Sumber Daya Manusia yang merupakan inti dari Keberhasilan operasional pada Bank BJB KCP Rengasdengklok harus di kelola dengan baik agar menjadi Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Kegiatan dalam mengatur Sumber Daya Manusia sangat berperan penting demi kelancaran operasional perusahaan. Praktik-Praktik dalam Manajemen Sumber Daya Manusia seperti : Proses Rekrutmen, Prinsip-prinsip dalam rekrutmen.

Salah satu cara dalam mencari sumber daya manusia berkualitas, yaitu melalui sistem rekrutmen. Berbicara mengenai sistem rekrutmen sangat menarik untuk di cermati. Kita tahu dan menyadari bahwa sistem rekrutmen yang diterapkan setiap organisasi baik publik maupun privat berbeda satu sama lain. Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan. Hasilnya merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih.

Rekrutmen dilakukan dalam jangka waktu yang tidak menentu. Bank BJB melakukan rekrutmen ketika ada kebutuhan kantor pusat/wilayah/cabang yang membutuhkan Sumber Daya Manusia untuk memenuhi bagian-bagian kosong pada kantor tersebut.

Untuk dapat memperoleh SDM yang berkualitas dan dengan jumlah yang memadai, dibutuhkan suatu metode rekrutmen yang dapat digunakan dalam proses penarikan tersebut. Agar efektifitas dan efisiensi organisasi terwujud diperlukan proses rekrutmen yang tepat dengan dilandasi perencanaan yang matang.

Banyak pengertian dan definisi mengenai rekrutmen, tetapi pada dasarnya mempunyai pengertian sama. Rekrutmen merupakan suatu proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Singodimedjo (2000), mengatakan rekrutmen merupakan proses mencari, menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi.

Proses Rekrutmen Pada Bank BJB Kantor Cabang Pembantu Rengasdengklok

Proses seleksi yang di terapkan Bank Sumut Syariah dalam perekrutan sumber daya manusia yang akan di tempatkan di kantor pusat maupun kantor cabang syariah, pada dasarnya terbagi menjadi 4 tahapan.

Seleksi dilaksanakan dalam 4 tahapan sebagai berikut:

1) Seleksi administrasi

- a) Lamaran yang diterima baik (*hardcopy* maupun melalui *email address* disortir sesuai kualifikasi umum dan khusus.
- b) Hasil Seleksi administrasi yang dilakukan oleh Unit Kerja Kantor Pusat, harus mendapatkan persetujuan Divisi *Human Capital*. Untuk penyeleksian berkas dalam hal ini kantor cabang tidak mencampuri administrasi berkas pelamar
- c) Hasil seleksi administrasi yang dilakukan oleh cabang harus mendapatkan persetujuan Kantor Wilayah masing-masing sebelum dilanjutkan ke tahap selanjutnya.

2) Tes Kemampuan Umum

Calon kandidat yang telah memenuhi syarat seleksi administrasi. Dapat diikutsertakan pada tes kemampuan umum, yang dalam hal ini bank Sumut syariah menguji kemampuan-kemampuan, serta menggali potensi-potensi yang dimiliki oleh calon kandidat. Dalam hal ini pelaksanaan dilakukan oleh:

- a) Kantor Wilayah (bekerjasama dengan Divisi *Human Capital*) untuk pemenuhan Pegawai Cabang di bawah koordinasi Kantor Wilayah masing-masing.
- b) Divisi *Human Capital*, untuk pemenuhan Pegawai di kantor Pusat, namun dimungkinkan untuk pemenuhan di Cabang /Kantor Wilayah yang membutuhkan. Kandidat harus bersedia ditempatkan di kantor pusat maupun cabang yang membutuhkan karyawan di bidangnya masing-masing.

- c) Bahan dan alat-alat tes bersifat "Sangat Rahasia" yang penyimpanan dan pendistribusiannya dilakukan oleh pejabat yang ditunjuk.
- d) Batas minimal kelulusan ditetapkan oleh Divisi *Human Capital*.
- e) Pemberitahuan hasil tes maksimal 1 minggu sejak tanggal pelaksanaan.
- 3) Tes Psikologi
- a) Tes psikologi dilaksanakan dengan metode tes tertulis agar mengetahui karakter dan kepribadian kandidat dalam proses rekrutmen
- b) Pelaksanaan tes psikologi oleh Bagian Rekrutmen atau pihak yang ditunjuk dengan persetujuan Divisi *Human Capital*.
- c) Pelaksanaan tes psikologi mempertimbangkan efektifitas biaya dan waktu.
- d) Bahan dan alat tes dikelola dan disediakan oleh Divisi *Human Capital*.
- e) Pengadaan bahan dan alat-alat tes oleh Divisi *Human Capital* bekerja sama dengan lembaga psikologi maupun Fakultas Psikologi Perguruan Tinggi terkemuka.
- 4) Tes Wawancara
- a) Wawancara dilaksanakan dengan menggunakan metode *interview*.
- b) Pewawancara adalah pejabat yang kompeten dan ditunjuk oleh pejabat yang berwenang. Pewawancara juga harus mampu membaca suatu potensi yang dimiliki calon kandidat bidang mana yang tepat untuknya.
- c) Penilaian wawancara meliputi *profesionalisme, disposition, skill* dan sikap yang dimiliki kandidat.
- d) Aspek-aspek yang dinilai:
- Keterampilan berkomunikasi.
 - Kesesuaian perilaku.
 - Potensi dan kepercayaan diri.
 - Kompetensi yang dimiliki.
 - Kekuatan dan kelemahan.
- e) Formulir wawancara
- Dalam melakukan wawancara, pewawancara menggunakan formulir sebagai berikut:
- Pengalaman kerja.
 - Pendidikan dan keterampilan khusus.
 - Minat kerja.
 - Stabilitas dan Loyalitas.
 - Sikap beragama dan pemahaman tentang Agama Islam serta Ibadah.

- Karakteristik pribadi.
- Potensi Pengetahuan dan Kemampuan.

Berikut adalah prinsip-prinsip dalam Rekrutmen:

- 1) Mutu karyawan yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan untuk mendapatkan mutu yang sesuai, untuk itu sebelumnya spesifikasi pekerjaan.
- 2) Jumlah karyawan yang diperlukan harus sesuai dengan *job* yang tersedia untuk mendapatkan hal tersebut perlu dilakukan :
 - a) Kebutuhan tenaga kerja.
 - b) Analisa terhadap kebutuhan tenaga kerja.
- 3) Perencanaan dan keputusan-keputusan strategis tentang perekrutan.

Pengaruh Penerapan Sistem Rekrutmen SDM Bank Samut Syariah Imam Bonjol

- 1) Dalam proses rekrutmen SDM pada bank BJB KCP Rengasdengklok sangat berpengaruh karena bank BJB seorang kandidat yang profesional di buktikan dengan proses rekrutmen yang sudah diterapkan bank BJB
- 2) Dalam pencapaian visi dan misi bank BJB dengan mengutamakan pelayanan kepada nasabah dengan sopan, simpati dan memuaskan kepada nasabah maka proses rekrutmen dilakukan dengan integritas tinggi agar tercapainya layanan terbaik kepada nasabah.
- 3) Menciptakan seorang karyawan yang bekerja sesuai dengan Profesional agar tercapainya layanan terbaik dilingkungan bank BJB KCP Rengasdengklok.
- 4) Setelah dilakukan beberapa proses seleksi kandidat yang akan menjadi karyawan mampu bekerja dalam *team work*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Proses rekrutmen di Bank BJB KCP Rengasdengklok dapat dikatakan bahwa sudah berjalan sesuai dengan teori proses rekrutmen, di Bank BJB sudah menerapkan beberapa ketentuan yang harus dijalankan oleh suatu perusahaan dan menjalankan beberapa ketentuan dalam merekrut dan menyeleksi calon pegawai yang akan diletakan di kantor pusat maupun cabang yang membutuhkan karyawan.
2. Pengaruh penerapan sistem rekrutmen sumber daya manusia di Bank BJB KCP Rengasdengklok sangat kuat dengan dilakukannya sistem rekrutmen, Bank Bjb menciptakan karyawan-karyawan yang profesional dalam mencapai visi dan misi perusahaan dengan mengutamakan pelayanan kepada nasabah dengan sopan sehingga nasabah merasa puas dengan pelayanan Bank Bjb.

Saran

Kesimpulan di atas dapat digunakan sebagai dasar untuk memberikan saran-saran kepada Bank BJB KCP Rengasdengklok yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Bank BJB KCP Rengasdengklok ini bisa menjadi pertimbangan untuk menciptakan karyawan-karyawan yang profesional dan meningkatkan pelayanan yang lebih baik lagi ke depannya.
2. Bagi penulis selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian tentang pengaruh penerapan sistem rekrutmen sumber daya manusia terhadap karyawan yang telah saya paparkan dan penelitian ini bisa menjadi salah satu rujukan bagi penulis lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Ttllus, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Prof. Dr. Sondaug P. Siagian, MPA.2015,*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Bank bjb (2023) <https://bankbjb.co.id/page/tentang-bank-bjb>
- Bintarti S, 2015. *Metodologi Penelitian Ekonomi Manajemen*. Edisi Asli, Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Handoko T, 2014 *Manajemen Personalia & sumber daya manusia* ,Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Sutrisno Edi. 2017 *Manajemen Sumber daya manusia*.Edisi Pertama, Jakarta :Kencana
- Hasibuan, M .(2014).*Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Mangkuegara , A .P .(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Yulasma. (2016). pengaruh rekrutmen seleksi, dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan. *Majalah Ilmiah UPI YPTK* , Vol. 23, No. Maret 2016, Hal 68-76 ISSN CETAK :1412-5854, ISSN ONLINE : 25028774. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/18389/1791> (Diakses 19 Mei 2019 07:31vWIB)
- Said Monawar Rahmany .(2018). *The Effect of Recruitment and Selection Process on Employees' Performance: The Case Study of Afghanistan Civil Servant*. International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)ISSN (Online): 2319 – 8028, ISSN (Print): 2319801Xwww.ijbmi.org || Volume 7 Issue 8 Ver. I || August. 2018 || PP—61-71(Diakses 28 agustus 2019 21:46)