

## Sistem Rekrutmen dan Penempatan Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kota Palangka Raya

Fendy Hariatama<sup>1</sup>, Sri Rohaetin<sup>2</sup>, Rinto Aleandro<sup>3</sup>, Grace Evelina Buji<sup>4</sup>, Rahman<sup>5</sup>

<sup>1,2,4,5</sup> Pendidikan Ekonomi, FKIP Universitas Palangka Raya

<sup>3</sup> Universitas Palangka Raya

E-mail: [fendyhariatama@fkip.upr.ac.id](mailto:fendyhariatama@fkip.upr.ac.id)

### Abstract

In this study researchers used qualitative research, where qualitative research is a research method used to research on natural object conditions, where the researcher is the key instrument, data collection techniques are triangulated (combined), data analysis is inductive, and qualitative research results emphasize meaning rather than generalization. By using this qualitative method, researchers will make observations, in the form of interviews and review documents to provide a direct description of the nature of the respondent, namely the Analysis of the Recruitment System and Placement of Employees in Working at BRI BANK Jalan Imam Bonjol Kota Palangka Raya. Recruitment itself is a process of attracting, holding, and searching and finding a group of candidates who submit applications which can later fill vacant positions in an organization or company. The purpose of the recruitment system itself is to meet the needs of a company or organization regarding the human resources contained in the company so that later get human resources that are truly qualified. Analysis of the recruitment and placement system of employees in the context of Bank BRI (PT Bank Rakyat Indonesia Tbk) is an important process to improve efficiency and effectiveness in the process of developing human resources. The results show that the recruitment process that is carried out by the company is not a.

**Keywords:** Recruitment; Employee Placement; Bank BRI

### Abstrak

Didalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian kualitatif, dimana penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Dengan menggunakan metode kualitatif ini peneliti akan melakukan pengamatan, berupa wawancara dan menelaah dokumen untuk memberikan gambaran secara langsung hakikat kepada responden, yaitu Analisis Sistem Rekrutmen dan Penempatan Karyawan dalam Bekerja di BANK BRI Jalan Imam Bonjol Kota Palangka Raya. Rekrutmen itu sendiri merupakan sebuah proses penarikan, mengadakan, dan mencari serta menemukan atas sekelompok kandidat yang mengajukan lamaran dimana nantinya dapat mengisi posisi yang kosong dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan. Adapun tujuan dari sistem rekrutmen itu sendiri yaitu untuk memenuhi sebuah kebutuhan suatu perusahaan maupun organisasi mengenai hal sumber daya manusia yang terdapat pada perusahaan tersebut sehingga nantinya mendapatkan sumber daya manusia yang benar-benar berkualitas. Analisis sitem rekrutmen dan penempatan karyawan dalam kontekst Bank BRI (PT Bank Rakyat Indonesia Tbk) merupakan proses penting untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam proses pengembangan sumber daya manusia. Hasilnya menunjukkan bahwa proses rekrutmen yang dilakukan di BANK BRI yaitu mulai dari pengumuman lowongan hingga proses selesai akhir. Membuka lowongan lewat website maupun media sosial. Berkas yang masuk diseleksi sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan kemudian dilakukan panggilan untuk dilakukan tes tertulis atau tes psikotes yang lulus dilanjutkan untuk tes wawancara dan tes Kesehatan.

**Keywords:** Rekrutmen; Penempatan Karyawan; Bank BRI

### PENDAHULUAN

Sistem rekrutmen dan penempatan karyawan merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) suatu perusahaan, peran sumber daya manusia pada era globalisasi saat ini dirasa sangatlah perlu terhadap sebuah pembangunan ekonomi apalagi bagi negara-negara yang berkembang. Karena pembangunan bangsa Indonesia disini Pasti sangat tergantung pada seberapa besar kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang sudah tentu sehat akan mental dan sehat fisik juga memiliki sebuah keterampilan dan keahlian dalam bekerja, Memilih orang yang memiliki kompetensi, memiliki standar kerja yang tinggi sesuai harapan perusahaan adalah tidak mudah. Perlu strategikhusus dalam rekrutmen untuk mendapatkansumber daya manusia yang unggul tersebut (Lilistian 2022), sehingga nantinya mampu memiliki sebuah pekerjaan dan penghasilan yang layak, dimana nantinya

akan dapat memenuhi kebutuhan hidup, Pendidikan, maupun kesehatan keluarganya. Adapun peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) disini pastinya menjadi faktor yang utama. (Rohmatin and Brawijaya 2016) Rekrutmen itu sendiri merupakan sebuah proses penarikan, mengadakan, dan mencari serta menemukan atas sekelompok kandidat yang mengajukan lamaran dimana nantinya dapat mengisi posisi yang kosong dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan. Adapun tujuan dari sistem rekrutmen itu sendiri yaitu untuk memenuhi sebuah kebutuhan suatu perusahaan maupun organisasi mengenai hal sumber daya manusia yang terdapat pada perusahaan tersebut sehingga nantinya mendapatkan sumber daya manusia yang benar-benar berkualitas. Kunci utama dalam menciptakan SDM yang berkualitas dengan kuantitas yang tepat terletak pada proses pengadaan yang baik (Widnyani 2020). Setelah selesai dilakukannya proses rekrutmen, maka untuk bisa mendapatkan karyawan yang disiplin, berprestasi, dan amanah maka diperlukan sistem pelatihan pada karyawan. Pelatihan itu sendiri merupakan suatu kegiatan yang mana sudah dirancang dalam hal mengembangkan Sumber Daya Manusia dengan melalui sebuah rangkaian kegiatan dalam identifikasi, pengkajian dengan proses belajar yang memang sudah terencana. Adapun tujuan dari pelatihan itu sendiri yaitu untuk dapat mengembangkan dalam hal pengetahuan, keterampilan 2 serta sikap baru yang sudah sesuai dengan kebutuhan organisasi ataupun perusahaan. Manajemen sumber daya manusia, yang dapat dilakukan di dalam perusahaan atau oleh departemen tertentu, menentukan apakah organisasi berhasil atau gagal (Kurniasari and Prihadini 2021).

Sistem rekrutmen dan penempatan karyawan merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) suatu perusahaan. PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. sebagai salah satu lembaga keuangan terkemuka di Indonesia juga menjalankan proses rekrutmen dan penempatan karyawan sebagai bagian integral dari strategi pengembangan SDM mereka. Dalam konteks inilah, penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam sistem rekrutmen dan penempatan karyawan yang diterapkan oleh PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. di Kota Palangka Raya.

Sebagai sebuah bank yang memiliki jangkauan layanan yang luas, PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. memiliki kebutuhan yang tinggi akan karyawan yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Proses perekrutan dan penempatan karyawan yang efektif menjadi krusial untuk memastikan bahwa perusahaan dapat menahan tantangan pasar yang terus berubah dengan sumber daya manusia yang kompeten dan melestarikan (Arif 2018).

Analisis sistem rekrutmen dan penempatan karyawan dalam konteks Bank BRI (PT Bank Rakyat Indonesia Tbk) merupakan proses penting untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam proses pengembangan sumber daya manusia (Indrayani et al. 2022). Berikut adalah latar belakang mengenai analisis sistem rekrutmen dan penempatan karyawan di Bank BRI: Perkembangan pasar tenaga kerja: Bank BRI sebagai salah satu perusahaan terbesar di Indonesia memiliki kebutuhan yang signifikan untuk tenaga kerja yang kompeten dan profesional. Strategi rekrutmen dan penempatan: Bank BRI memiliki strategi rekrutmen yang mengutamakan kualitas, kemampuan, dan kompetensi karyawan. Sistem penempatan karyawan di Bank BRI mereka membuka lowongan kerja lewat website maupun media sosial, pihak ketiga dan BANK BRI. Berkas yang masuk diseleksi sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan, kemudian dilakukan panggilan untuk dilakukan tes tertulis atau tes psikotes yang lulus kemudian dilanjutkan untuk tes wawancara dan tes kesehatan.

Tren digital dalam rekrutmen: Bank BRI menggunakan teknologi digital dalam proses rekrutmen, seperti sistem pendukung rekrutmen (Applicant Tracking System) yang memungkinkan pencarian dan pengelolaan kandidat secara efisien. Pengembangan sumber daya manusia: Bank BRI memprioritaskan pengembangan sumber daya manusia melalui program pendidikan dan pelatihan, seperti BRI Academy, yang membantu mengembangkan kemampuan karyawan. Analisis sistem rekrutmen: Analisis sistem rekrutmen di Bank BRI melibatkan penilaian efektivitas dan efisiensi proses rekrutmen, seperti waktu yang diperlukan untuk memproses kandidat, kualitas kandidat yang diterima, dan kemungkinan kandidat yang diterima untuk berhasil di dalam perusahaan.

Analisis penempatan karyawan: Analisis penempatan karyawan di Bank BRI melibatkan penilaian efektivitas dan efisiensi proses penempatan, seperti kemampuan karyawan yang ditempatkan, keseimbangan antara kemampuan dan kebutuhan perusahaan, dan kemungkinan karyawan yang ditempatkan untuk berhasil di dalam perusahaan (Prasetya, Cahyo, and Maula 2019). Pengembangan sistem informasi: Bank BRI mengembangkan sistem informasi yang mendukung proses rekrutmen dan penempatan karyawan, seperti sistem pendukung rekrutmen (Applicant Tracking System) dan sistem pendukung penempatan karyawan (Employee Performance Management System). Pengembangan

strategi: Bank BRI mengembangkan strategi yang mencakup aspek rekrutmen, penempatan, dan pengembangan sumber daya manusia, seperti strategi untuk mengembangkan kualitas karyawan, mengurangi ketergantungan terhadap tenaga kerja eksternal, dan mengoptimalkan proses rekrutmen dan penempatan karyawan. Analisis sistem rekrutmen dan penempatan karyawan di Bank BRI sangat penting untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki sumber daya manusia yang kompeten, efisien, dan efektif dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan analisis ini, Bank BRI dapat memperbaiki proses rekrutmen dan penempatan karyawan, mengurangi biaya rekrutmen, mengoptimalkan kinerja karyawan, dan membangun keseimbangan antara kemampuan karyawan dan kebutuhan perusahaan. Sistem rekrutmen karyawan di Bank BRI adalah sistem yang digunakan untuk memperoleh sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan kompetensi yang tinggi. Bank BRI menggunakan sistem rekrutmen yang terstruktur dan dilakukan dengan tepat, sehingga dapat meningkatkan kualitas dalam sistem rekrutmen karyawan. Faktor pendukung dalam pelaksanaan rekrutmen karyawan Bank BRI umum termasuk kepemimpinan yang baik, prosedur yang transparan, dan seleksi yang dilakukan secara tepat. Output sistem rekrutmen di Bank BRI umum adalah karyawan yang memiliki kualitas dan kompetensi yang tinggi, yang dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja dan prestasi (Rahayu and Utama 2022).

Kota Palangka Raya, sebagai salah satu kota besar di Indonesia, juga merupakan pasar yang penting bagi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Oleh karena itu, memahami bagaimana sistem rekrutmen dan penempatan karyawan yang diimplementasikan di kota ini menjadi penting untuk memastikan keberhasilan dan tujuan operasional perusahaan di tingkat lokal. Dengan memperhatikan konteks tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki secara mendalam bagaimana sistem rekrutmen dan penempatan secara karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. di Kota Palangka Raya berjalan, faktor-faktor apa yang mempengaruhi keberhasilannya, serta upaya perusahaan dalam meningkatkan efektivitasnya. Informasi yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen perusahaan dalam mengoptimalkan strategi SDM mereka serta memberikan kontribusi positif bagi pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia secara lebih luas.

## **METODE**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. (Sugiyono 2017) Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah deskriptif-kualitatif, yaitu peneliti dimaksudkan untuk mengumpulkan data atau informasi mengenai suatu fenomena yang ada.

(Danim 2013) Penelitian deskriptif dapat pula diartikan sebagai penelitian untuk memotret fenomena individual, situasi, atau kelompok tertentu yang terjadi secara kekinian. (Basri 2014) menyimpulkan bahwa fokus dari penelitian kualitatif adalah pada prosesnyadan pemaknaan hasilnya. Perhatian penelitian kualitatif lebih tertuju pada elemen manusia, objek, dan institusi, serta hubungan atau interaksi di antara elemen-elemen tersebut, dalam upaya memahami suatu peristiwa, perilaku, atau fenomena. (Komariah and Satori 2017) karakteristik penelitian kualitatif adalah metode yang fokus pada pengamatan yang mendalam. Oleh karenanya, penggunaan metode kualitatif dalam penelitian dapat menghasilkan kajian atas suatu fenomena yang lebih komprehensif.

Penelitian ini dilaksanakan di Bank BRI Kota Palangka Raya, Kecamatan Pahandut, Provinsi Kalimantan Tengah Indonesia. Tahapan penelitian yaitu, perencanaan menentukan topik, menentukan tujuan penelitian, pengumpulan data dasar. studi literatur, teori buku, jurnal dan studi kasus. pengumpulan data, pengolahan data, dan penyajian hasil penelitian. kesimpulan dan saran, serta seminar dan publikasi artikel di jurnal.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. (BRI) adalah salah satu bank terbesar di Indonesia yang dikenal dengan jangkauannya yang luas serta komitmennya terhadap pelayanan perbankan untuk masyarakat di berbagai pelosok. Di era kompetisi perbankan yang semakin ketat, memiliki sistem

rekrutmen dan penempatan karyawan yang efektif menjadi krusial untuk menjaga keunggulan kompetitif BRI. Kota Palangka Raya, sebagai ibu kota Provinsi Kalimantan Tengah, merupakan salah satu wilayah operasional BRI yang penting. Efektivitas rekrutmen dan penempatan karyawan di wilayah ini dapat memberikan gambaran yang signifikan tentang bagaimana BRI mengelola sumber daya manusia di daerah-daerah strategis.

### **Proses Rekrutmen di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kota Palangka Raya**

Penelitian ini mengidentifikasi beberapa tahap utama dalam proses rekrutmen di PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) di Kota Palangka Raya:

- a. Identifikasi Kebutuhan: Manajemen melakukan analisis kebutuhan untuk menentukan jumlah dan jenis posisi yang perlu diisi berdasarkan rencana bisnis dan proyeksi pertumbuhan.
- b. Sourcing Kandidat: Sumber rekrutmen yang digunakan antara lain iklan lowongan kerja di media massa, portal rekrutmen online, kerja sama dengan universitas, dan referensi dari karyawan yang ada.
- c. Seleksi Administrasi: Pelamar yang memenuhi kriteria dasar (seperti latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja) dipilih untuk tahap seleksi berikutnya.
- d. Tes Tertulis: Tes meliputi kemampuan dasar, pengetahuan perbankan, dan keterampilan teknis terkait posisi yang dilamar.
- e. Wawancara: Wawancara dilakukan dalam dua tahap, yaitu wawancara HRD untuk menilai kecocokan kultural dan wawancara teknis oleh departemen terkait untuk menilai kompetensi profesional.
- f. Assessment Center: Beberapa kandidat mengikuti assessment center yang melibatkan simulasi pekerjaan, studi kasus, dan tes psikologis untuk mengevaluasi kemampuan kepemimpinan dan kerja sama tim.
- g. Pengecekan Latar Belakang: Pengecekan referensi dan riwayat pekerjaan untuk memastikan integritas dan keandalan kandidat.
- h. Penawaran dan Onboarding: Kandidat yang berhasil melalui seluruh tahapan akan menerima penawaran kerja resmi dan mengikuti program onboarding untuk penyesuaian dengan budaya kerja di BRI.

### **Proses Penempatan Karyawan**

Setelah karyawan diterima, proses penempatan dilakukan dengan mempertimbangkan beberapa aspek:

- a. Kesesuaian Kompetensi dan Posisi: Penempatan dilakukan berdasarkan kecocokan antara kompetensi karyawan dan kebutuhan posisi. Hal ini untuk memastikan karyawan mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik.
- b. Evaluasi Kinerja dan Potensi: Karyawan baru dievaluasi secara berkala untuk menilai kinerja dan potensinya. Evaluasi ini melibatkan supervisor langsung dan departemen HRD.
- c. Rotasi dan Promosi: Untuk pengembangan karir, BRI menerapkan program rotasi dan promosi internal. Karyawan yang menunjukkan performa dan potensi tinggi dapat dipromosikan atau dipindahkan ke posisi yang lebih menantang.
- d. Pelatihan dan Pengembangan: Karyawan yang ditempatkan diberikan program pelatihan dan pengembangan berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan posisi mereka.

### **Pembahasan**

#### **Proses Rekrutmen di BANK BRI**

Proses rekrutmen yang dilakukan di BANK BRI yaitu mulai dari pengumuman lowongan hingga proses selesai akhir. Membuka lowongan lewat website maupun media sosial. Berkas yang masuk diseleksi sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan kemudian dilakukan panggilan untuk dilakukan tes tertulis atau tes psikotes yang lulus dilanjutkan untuk tes wawancara dan tes Kesehatan. Proses rekrutmen di Bank BRI atau lembaga keuangan lainnya umumnya melibatkan beberapa tahapan. Meskipun detailnya dapat bervariasi, berikut adalah gambaran umum mengenai proses rekrutmen di bank, mulai dari pengumuman lowongan hingga proses akhir:

- a. Pengumuman Lowongan: Lowongan pekerjaan diumumkan melalui berbagai platform seperti situs web resmi bank, portal lowongan kerja, surat kabar, dan media sosial. Pengumuman biasanya mencakup posisi yang dibuka, persyaratan kualifikasi, dan batas waktu pendaftaran.

- b. Pendaftaran: Calon pelamar diminta untuk mengirimkan aplikasi mereka sesuai dengan prosedur yang ditentukan oleh bank. Pendaftaran dapat dilakukan secara online melalui portal resmi atau dengan mengirimkan dokumen aplikasi ke alamat yang ditentukan.
- c. Seleksi Administratif: Tim HR bank akan melakukan seleksi administratif untuk memeriksa kelengkapan dokumen dan memastikan bahwa pelamar memenuhi persyaratan minimum.
- d. Uji Tulis atau Online Test: Calon karyawan diharuskan untuk mengikuti uji tulis atau tes online yang mencakup aspek-aspek tertentu seperti pengetahuan umum, bahasa, dan kemampuan kuantitatif.
- e. Wawancara: Pelamar yang lolos uji tulis biasanya akan diundang untuk mengikuti wawancara. Wawancara dapat dilakukan oleh beberapa pihak, termasuk tim HR dan manajer departemen terkait.
- f. Wawancara Lanjutan: Calon yang melalui tahap awal dapat diundang untuk wawancara lanjutan dengan pihak manajerial atau eksekutif.
- g. Verifikasi Referensi: Bank biasanya melakukan verifikasi referensi untuk memastikan keaslian informasi yang disampaikan oleh calon karyawan.
- h. Penawaran Pekerjaan: Jika calon karyawan dianggap cocok, mereka akan diberikan penawaran pekerjaan resmi yang mencakup rincian tentang gaji, tunjangan, dan ketentuan lainnya.
- i. Proses Onboarding: Setelah penerimaan tawaran, calon karyawan akan menjalani proses onboarding, di mana mereka dikenalkan dengan kebijakan, prosedur, dan lingkungan kerja di Bank BRI. Adapun Kriteria utama yang menjadi pertimbangan dalam pemilihan karyawan baru di BANK BRI yaitu berpenampilan menarik dan memiliki integritas yang baik serta memiliki inovasi dalam bekerja.

#### **Mekanisme evaluasi atau penilaian terhadap efektivitas sistem rekrutmen dan penempatan karyawan**

Terdapat mekanisme evaluasi yaitu dilakukan tes dengan tiga tahap yaitu tes tertulis, atau tes psikotes, tes wawancara, dan tes kesehatan. Untuk menilai efektivitas sistem rekrutmen dan penempatan karyawan di Bank BRI atau institusi keuangan lainnya, biasanya terdapat beberapa mekanisme evaluasi yang umum digunakan. Berikut adalah beberapa mekanisme yang dapat digunakan untuk mengevaluasi efektivitas sistem rekrutmen dan penempatan karyawan di Bank BRI:

- a. Analisis Retensi Karyawan: Menganalisis tingkat retensi karyawan, termasuk tingkat turnover dan rasio retensi karyawan, dapat memberikan gambaran tentang keberhasilan sistem rekrutmen dan penempatan. Jika tingkat turnover tinggi, ini mungkin menunjukkan masalah dalam proses rekrutmen atau penempatan yang perlu diatasi.
- b. Penilaian Kinerja Karyawan: Menggunakan metrik kinerja untuk menilai pencapaian individu dalam posisi yang mereka tempati dapat membantu mengevaluasi apakah mereka tepat untuk peran tersebut. Penilaian kinerja juga dapat memberikan wawasan tentang seberapa baik sistem penempatan karyawan sesuai dengan kebutuhan organisasi Umpan Balik dari Karyawan: Melakukan survei atau wawancara dengan karyawan untuk mendapatkan umpan balik tentang pengalaman mereka selama proses rekrutmen dan penempatan dapat membantu mengidentifikasi area-area yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan.
- c. Audit Proses Rekrutmen dan Penempatan: Melakukan audit terhadap proses rekrutmen dan penempatan untuk memastikan bahwa prosedur-prosedur yang ada sesuai dengan standar dan kebutuhan bank. Audit juga dapat membantu mengidentifikasi area-area di mana proses tersebut mungkin kurang efisien atau kurang efektif.
- d. Pengelolaan penempatan karyawan disesuaikan dengan hasil evaluasi serta kinerja karyawan.

#### **Surat lamaran atau kriteria syarat lamaran kerja yang dibutuhkan**

Surat lamaran kerja yang dibutuhkan di Bank BRI atau institusi keuangan lainnya umumnya mencantumkan informasi yang relevan dengan posisi yang dilamar dan kebutuhan perusahaan. Berikut ini adalah beberapa kriteria umum yang sering diminta dalam surat lamaran kerja untuk posisi di Bank BRI:

- a. Identitas Pribadi: Surat lamaran kerja harus mencantumkan informasi pribadi pelamar seperti nama lengkap, alamat lengkap, nomor telepon, dan alamat email yang dapat dihubungi.
- b. Posisi yang Dilamar: Jelaskan posisi yang ingin dilamar secara jelas dan spesifik. Sertakan informasi tentang departemen atau divisi yang relevan jika diperlukan.
- c. Pendidikan dan Kualifikasi: Cantumkan informasi pendidikan terakhir dan gelar yang dimiliki,

termasuk institusi pendidikan yang dihadiri. Sertakan juga kualifikasi lain yang relevan untuk posisi yang dilamar, seperti sertifikasi atau kursus yang dapat mendukung kemampuan dan keahlian yang diperlukan

- d. Pengalaman Kerja: Jelaskan pengalaman kerja terkait yang dimiliki, termasuk peran, tanggung jawab, dan pencapaian yang signifikan dalam posisi sebelumnya. Pastikan untuk menyoroti pengalaman yang relevan dengan posisi yang dilamar di Bank BRI.
- e. Keahlian dan Kompetensi: Jelaskan keahlian, keterampilan, dan kompetensi yang dimiliki yang relevan dengan posisi yang dilamar, seperti kemampuan komunikasi, analisis, pemecahan masalah, keahlian teknis, dan lain-lain.

### **Perencanaan Bank BRI Palangka Raya**

Sebagai sebuah lembaga keuangan, Bank BRI harus terus beradaptasi dengan perkembangan zaman agar tetap relevan dan dapat memenuhi kebutuhan nasabahnya. Berikut adalah beberapa rencana yang dapat dipertimbangkan oleh Bank BRI untuk mengikuti perkembangan zaman:

- a. Digitalisasi Layanan: Bank BRI perlu terus meningkatkan layanan digitalnya, termasuk aplikasi perbankan online, layanan perbankan mobile, dan platform perbankan internet. Investasi dalam teknologi digital akan memungkinkan nasabah untuk melakukan transaksi secara lebih mudah dan cepat, serta meningkatkan aksesibilitas layanan perbankan.
- b. Inovasi Produk: Bank BRI dapat mengembangkan produk-produk baru yang sesuai dengan kebutuhan nasabah masa kini, seperti produk perbankan syariah, investasi berbasis teknologi, atau layanan keuangan mikro untuk UKM. Inovasi produk ini dapat membantu Bank BRI untuk menarik nasabah baru dan memperluas pangsa pasar.
- c. Peningkatan Keamanan: Mengingat meningkatnya ancaman keamanan cyber, Bank BRI harus memastikan bahwa sistem mereka aman dari serangan cyber dan pelanggaran data. Ini melibatkan investasi dalam infrastruktur keamanan informasi, pelatihan untuk karyawan, dan kerja sama dengan otoritas pengawas untuk memastikan kepatuhan terhadap standar keamanan yang ditetapkan.
- d. Pemberdayaan Masyarakat: Bank BRI dapat memperkuat program-program pemberdayaan masyarakat, seperti pendidikan keuangan, pelatihan kewirausahaan, dan akses ke layanan keuangan bagi masyarakat yang kurang mampu. Hal ini tidak hanya akan membantu meningkatkan inklusi keuangan, tetapi juga meningkatkan citra Bank BRI sebagai lembaga yang peduli terhadap masyarakat

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sistem rekrutmen dan penempatan karyawan dalam bekerja di Bank BRI Kota Palangka Raya memiliki visi dan misi yang sangat kuat dalam proses rekrutmen karyawannya. Proses rekrutmen yang dilakukan di BANK BRI yaitu mulai dari pengumuman lowongan hingga proses selesai akhir. Membuka lowongan lewat website maupun media sosial. Berkas yang masuk diseleksi sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan kemudian dilakukan panggilan untuk dilakukan tes tertulis atau tes psikotes yang lulus dilanjutkan untuk tes wawancara dan tes Kesehatan. Terdapat mekanisme evaluasi yaitu dilakukan tes dengan tiga tahap yaitu tes tertulis, atau tes psikotes, tes wawancara, dan tes kesehatan. Surat lamaran kerja yang dibutuhkan di Bank BRI atau institusi keuangan lainnya umumnya mencantumkan informasi yang relevan dengan posisi yang dilamar dan kebutuhan perusahaan. Sebagai sebuah lembaga keuangan, Bank BRI harus terus beradaptasi dengan perkembangan zaman agar tetap relevan dan dapat memenuhi kebutuhan nasabahnya. Sistem rekrutmen dan penempatan karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kota Palangka Raya memiliki banyak aspek positif yang mendukung efektivitas organisasi. Namun, ada beberapa area yang memerlukan perbaikan, seperti mempercepat proses rekrutmen dan meningkatkan dukungan adaptasi bagi karyawan baru. Secara keseluruhan, strategi yang diterapkan BRI menunjukkan komitmen kuat terhadap kualitas rekrutmen dan pengembangan karyawan yang berkelanjutan.

### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Terima kasih kepada Rektor Universitas Palangka Raya  
Terima kasih kepada Dekan FKIP Universitas Palangka Raya  
Terima kasih kepada Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Palangka Raya

Terima kasih kepada Rekan-rekan Dosen Prodi Pendidikan Ekonomi FKIP UPR  
Terima kasih kepada Pimpinan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Palangka Raya  
Terima kasih kepada Pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Palangka Raya  
Terima kasih kepada semua pihak yang turut terlibat hingga penelitian ini selesai

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arif, Muhammad. 2018. "Analisis Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Oase." *Al-Hikmah: Jurnal Agama Dan Ilmu Pengetahuan* 15(1):42–63. doi: 10.25299/jaip.2018.vol15(1).1584.
- Basri. 2014. *Metodologi Penelitian Sejarah*. Bandar Lampung: Restu Agung.
- Danim, Sudarwan. 2013. *Pengantar Kependidikan: Landasan, Teori, Dan 234 Metafora Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Indrayani, Tri Irfa, Nurhida Nurhida, Puguh Setiawan, and Chintiya Mega Nanda. 2022. "Rekrutmen Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi* 8(3):257–67. doi: 10.31869/me.v8i3.3809.
- Komarlah, Aan, and Djam'an Satori. 2017. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Kurniasari, Rani, and Yaasmiin Prihadini. 2021. "Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan." *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. 6(November):5–24.
- Lilistian, Yuliana. 2022. "Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, Dan Ketepatan Penempatan Karyawan." *FOKUS: Publikasi Ilmiah Untuk Mahasiswa, Staf Pengajar Dan Alumni Universitas Kapuas Sintang* 20(1). doi: 10.51826/fokus.v20i1.596.
- Prasetya, Ade Iqbal, Ardian Dwi Cahyo, and Atiqatul Maula. 2019. "Metode Dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk." *Competence: Journal of Management Studies* 12(2):90–107. doi: 10.21107/kompetensi.v12i2.4952.
- Rahayu, Nur Ellyanawati Esty, and Damar Budi Utama. 2022. "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Bank BRI Melalui BRI Corporate University." *Jurnal Aplikasi Bisnis* 157–68. doi: <https://doi.org/10.20885/jabis.vol19.iss1.art4>.
- Rohmatin, Nur, and Andri Brawijaya. 2016. "Analisis Pola Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Di Bri Syariah (Studi Di BRI Syariah Kantor Pusat Jakarta)." 2(1):145–59. doi: <https://ojs.unida.ac.id/JN/article/view/249/60>.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Widnyani, Ni Made. 2020. "Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Dan Kinerja Karyawan." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 9(11):3558. doi: 10.24843/ejmunud.2020.v09.i11.p07.