



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Mengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Mengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

TUGAS AKHIR
PROSES SELEKSI DAN PENEMPATAN KARYAWAN PADA
PT. PEGADAIAN (PERSERO) JALAN TUANKU TAMBUSAI KOTA PEKANBARU
DITENGAH PANDEMI COVID-19

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Ahli Madya (Amd)
Jurusan D3 Manajemen Perusahaan



UIN SUSKA RIAU

DISUSUN OLEH:

NINDY DWI PUTRI

NIM. 01870223718

PROGRAM STUDI DIII MANAJEMEN PERUSAHAAN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

2021



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**LEMBAR PERSETUJUAN
 TUGAS AKHIR**

Nama : Nindy Dwi Putri
 NIM : 01870223718
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Program Studi : D3 Manajemen Perusahaan
 Judul Tugas Akhir : **Proses Seleksi dan Penempatan Karyawan Pada
 PT. Pegadaian (PERSERO) Kantor Wilayah Kota
 Pekanbaru di Tengah Covid-19**

DISETUJUI OLEH
 PEMBIMBING

Oomariah Lahamid, S.E, M.Si
 NIP. 19750704 200710 2 001

MENGETAHUI

Dekan
 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial



Dr. Hj. Mahyarni, SE., MM
 NIP. 19700826 199903 2 001

Ketua Jurusan
 D3 Manajemen Perusahaan

Oomariah Lahamid, SE, M.Si
 NIP. 19750704 200710 2 001



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**LEMBAR PENGESAHAN
TUGAS AKHIR**

NAMA : NINDY DWI PUTRI
NIM : 01870223718
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
JURUSAN : D-III MANAJEMEN PERUSAHAAN
JUDUL : **PROSES SELEKSI DAN PENEMPATAN
KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO)
KANTOR WILAYAH KOTA PEKANBARU
DITENGAH PANDEMI COVID-19.**
HARI/TGL UJIAN : JUM'AT, 23 JULI 2021

Panitia Penguji:

Ketua Penguji

Dr. Hj. Julma, SE, M. Si
NIP. 19730722 199903 2 001

Anggota

Penguji I

Dr. Putriana, SE, MM
NIP. 19691120 200701 2 023

Penguji II

Rozalinda, SE, MM
NIK. 130410002

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dimindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Himpunan Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Bahasa Inggris UIN Suska Riau

ABSTRAK

PROSES SELEKSI DAN PENEMPATAN KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANTOR WILAYAH KOTA PEKANBARU DITENGAH COVID-19

Oleh :

Nindy Dwi Putri

NIM:01870213718

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana proses seleksi dan penempatan karyawan pada PT. Pegadaian (PERSERO) Kantor Wilayah Kota Pekanbaru serta kendala yang dihadapi dan bagaimana solusi yang dilakukan untuk mengatasi kendala tersebut. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang diperoleh melalui data Primer yang teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan observasi serta data skunder yang didapatkan secara tidak langsung melalui dokumen dari bagian personalia PT. Pegadaian (PERESRO), analisis data menggunakan metode deskriptif kualitatif. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa pada proses seleksi dan penempatan karyawan PT. Pegadaian (PERESRO) terdapat beberapa tahapan seleksi yang harus dilalui oleh peserta seperti : Seleksi Administrasi, seleksi TPA, wawancara pendahuluan, Seleksi Psikotest, Test Bidang, dan Test Bahasa Inggris, Seleksi Wawancara Bidang, dan yang terakhir Wawancara Direksi dan MCU. Kemudian untuk penempatan karyawan pihak PT. Pegadaian (PERESRO) melihat pada dua aspek penting seperti tingkat pendidikan serta hasil seleksi yang kemudian disesuaikan dengan jabatan yang masih membutuhkan karyawan baru. Dalam proses seleksi dan penempatan karyawan ini pihak perusahaan tidak menemukan kendala berarti, hanya kendala-kendala minor seperti jaringan peserta yang bermasalah ketika melaksanakan seleksi online yang kemudian pihak perusahaan mengantisipasi dengan cara selalu menekankan kepada peserta seleksi agar menggunakan jaringan yang bagus sebelum melaksanakan tes. Serta memonitoring peserta apabila ada keterlambatan (akibat jaringan) pihak PT. Pegadaian (PERESRO) akan menghubungi peserta untuk memberikan waktu agar peserta mengganti jaringan yang lebih baik serta memberikan kesempatan kedua kepada peserta.

Kata kunci : proses seleksi dan penempatan karyawan



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil'alamiin, segala puji bagi Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir yang berjudul "**PROSES SELEKSI DAN PENEMPATAN KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) JALAN TUANKU TAMBUSAI KOTA PEKANBARU DITENGAH PANDEMI COVID-19**".

Sebagai persyaratan kelulusan pada Program Studi D3 Manajemen Perusahaan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam penulisan Tugas Akhir ini penulis banyak mendapatkan saran, dorongan, bimbingan serta keterangan-keterangan dari berbagai pihak, yang merupakan pengalaman yang tidak dapat diukur secara materi, oleh karena itu dengan segala hormat dan kerendahan hati perkenankanlah penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Yang terhormat Bapak Dr. H. Suryan A. Jamrah, M.A selaku Plt Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Yang terhormat Ibu Dr. Mahyarni S.E,M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
3. Yang terhormat Ibu Qomariah Lahamid, S.E, M.Si selaku Ketua Jurusan D3 Manajemen Perusahaan.
4. Yang terhormat Ibu Abdina Ilosa, SAP,MPA selaku Sekretaris Jurusan D3 Manajemen Perusahaan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

5. Yang terhormat Ibu Meri Sandora SE, MM selaku Penasehat Akademik yang telah memberikan nasehat dan bimbingan kepada penulis dalam bidang akademik.
6. Yang terhormat Ibu Qomariah Lahamid, S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang senantiasa meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan Tugas Akhir.
7. Para Dosen Program Studi D3 Manajemen Perusahaan yang telah memberikan ilmu yang sangat bermanfaat kepada penulis selama menjalani perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Kepada Pak Irwan, Pak Arif dan Kak Annisa selaku Pihak PT. Pegadaian (PERSERO) yang telah membantu dan membimbing penulis dalam pembuatan Tugas Akhir ini.
9. Yang teristimewa Orang Tua tercinta, Ayah Syahril, Ibu Sisnelli, Abang Septiawan Bagas Kara, Adik Nindha Dwi Putri, Sepupu Asha Alvi Rahmadhani. Terimakasih atas segala pengorbanan, dukungan, kasih sayang dan doa yang telah diberikan kepada penulis selama ini. Beserta keluarga besar penulis yang senantiasa memberikan motivasi, semangat dan doa demi keberhasilan penulis dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan baik.
10. Sahabat-sahabat penulis Aldi Prayoga, Widya Sari, Dania Isnani Aurellia Amelia Putri, Alwi Andari, Afifah Khainur, Sucita Putri, Cut Zahara, Ardilla Puspa Lestari, Melly Ma'ruf, Jihan Atika Khairiyah,



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Niken Fadila Putri, Hany Ditania, Dina Natisha, Ranti Febiola, Dwi Romadona Putri, Selviana Anggreani, Tommy Helfiger Sinaga, Mhd NurFadli, Henggil Aprianto, Muhammad Edo, Fikri Hakiki dan semua pihak yang tidak mungkin penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan, motivasi, semangat serta saran-saran demi kemajuan penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan baik.

Dalam penulisan Tugas Akhir ini, penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan baik itu yang disengaja maupun yang tidak disengaja, dikarenakan keterbatasan ilmu pengetahuan dan wawasan serta pengalaman yang penulis miliki. Untuk itu penulis mohon maaf atas segala kekurangan tersebut dan tidak menutup diri terhadap segala saran, kritik serta masukan yang bersifat konstruktif bagi diri penulis. Akhir kata semoga bermanfaat bagi penulis sendiri, institusi pendidikan, dan masyarakat.

Pekanbaru, 24 Juni 2021

Nindy Dwi Putri



DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| KATA PENGANTAR..... | i |
| DAFTAR ISI..... | iv |
| DAFTAR TABEL | vi |
| DAFTAR GAMBAR..... | vii |
| DAFTAR LAMPIRAN | viii |
| BAB I..... | 1 |
| PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah. | 5 |
| 1.3 Tujuan dan Manfaat..... | 5 |
| 1.4 Metode Penelitian..... | 7 |
| 1.5 Sistematika Penulisan..... | 8 |
| BAB II | 10 |
| GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN..... | 10 |
| 2.1 Sejarah Berdirinya PT. Pegadaian (PERSERO)..... | 10 |
| 2.2 Visi dan Misi PT. Pegadaian (PERSERO)..... | 12 |
| 2.3 Struktur Organisasi..... | 13 |
| BAB III..... | 15 |
| TINJAUAN TEORI DAN PRAKTIK..... | 15 |
| 3.1 Manajemen Sumber Daya Manusia | 15 |
| 3.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia | 15 |
| 3.2 Seleksi | 19 |
| 3.2.1 Pengertian Seleksi | 19 |



| | | |
|---------------------|---|-----------|
| 3.2.2 | Proses Seleksi..... | 20 |
| 3.2.3 | Proses Seleksi di Masa Covid-19..... | 21 |
| 3.2.4 | Langkah-Langkah Dalam Proses Seleksi..... | 24 |
| 3.2.5 | Hambatan dalam Seleksi..... | 26 |
| 3.2.6 | Pendekatan Seleksi..... | 27 |
| 3.2.7 | Faktor Penting dalam Seleksi..... | 28 |
| 3.2.8 | Metode dan Instrumen dalam Proses Seleksi..... | 30 |
| 3.2.9 | Keputusan Seleksi..... | 33 |
| 3.3 | Penempatan Karyawan..... | 34 |
| 3.3.1 | Orientasi dan Penempatan Karyawan..... | 34 |
| 3.3.2 | Penempatan Karyawan di Masa Covid-19..... | 36 |
| 3.3.3 | Jenis Penempatan Karyawan..... | 38 |
| 3.3.4 | Hambatan Dalam Penempatan Karyawan..... | 39 |
| 3.3.5 | Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penempatan Karyawan..... | 42 |
| 3.4 | Tinjauan Praktek..... | 43 |
| 3.4.1 | Proses Seleksi Karyawan Tetap di PT. Pegadaian (PERSERO)..... | 43 |
| 3.4.2 | Proses Seleksi Karyawan di PT. Pegadaian (PERSERO) Dalam Masa COVID-19..... | 46 |
| 3.4.3 | Proses Penempatan Karyawan di Masa Covid-19..... | 49 |
| 3.4.4 | Permasalahan atau Kendala Yang Timbul Dalam Proses Seleksi dan Penempatan Karyawan PT. Pegadaian (PERSERO)..... | 51 |
| 3.4.5 | Upaya dalam Menghadapi Kendala Pada Proses Seleksi dan Penempatan Karyawan PT. Pegadaian (PERSERO)..... | 51 |
| BAB IV..... | | 53 |
| PENUTUP..... | | 53 |
| 4.1 | Kesimpulan..... | 53 |
| 4.2 | Saran..... | 54 |

DAFTAR PUSTAKA



DAFTAR TABEL

Table 1.1 Jumlah Tenaga Kerja yang Dibutuhkan di Tahun 20204

Table 2.1 Nama dan Unit Kerja Karyawan di Kantor Wilayah Pekanbaru14

Tabel 3.1 Langkah-Langkah dalam Proses Seleksi.....25

Tabel 3.2 Perbandingan Antara Teori dan Praktik Berkaitan dengan Proses Seleksi Karyawan PT. Pegadaian (PERSERO).48

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Struktur Organisasi PT. Pegadaian (PERSERO)13



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





- 1. Dilang mengutip selanjutnya atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
- 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Daftar Pertanyaan Wawancara57

Lampiran 2 : PT. Pegadaian (PERSERO) Kota Pekanbaru57

Lampiran 3 : Foto Wawancara Bersama Bapak Arif58

Lampiran 4 : Izin Penelitian Dari PT. Pegadaian (PERSERO)59





sekaligus tantangan. Dikatakan sebagai peluang karena dengan menggunakan interview jarak jauh, perusahaan dapat mengurangi waktu seleksi hingga 50%.

Sedangkan interview jarak jauh menjadi tantangan karena beberapa perusahaan masih kurang dalam mempersiapkan perubahan terutama dalam penggunaan teknologi. Tantangan lainnya adalah beberapa pakar menyebutkan seleksi jarak jauh dinilai kurang efektif karena walau bagaimanapun juga berhadapan secara langsung dengan kandidat adalah best practice dalam melakukan interview.

PT. Pegadaian (PERSERO) merupakan salah satu lembaga keuangan yang didirikan pemerintah pada masa penjajahan untuk membantu penyediaan modal bagi pengusaha golongan usaha kecil dan menengah untuk meningkatkan usahanya. PT. Pegadaian (PERSERO) merupakan perusahaan BUMN yang menyelenggarakan bisnis gadai dan pendanaan yang telah dikenal sejak lama oleh masyarakat Indonesia sebagai lembaga penkreditan. Sumber daya manusia yang handal dan kompeten merupakan faktor pengungkit untuk keunggulan bersaing PT. Pegadaian (PERSERO), sehingga pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan untuk pencapaian visi dan misi PT. Pegadaian (PERSERO). Sejalan dengan visi, misi dan strategi perusahaan untuk menjadi perusahaan kelas dunia di bidang jasa pinjaman gadai, perlu diterapkan upaya yang lebih fokus dalam pengembangan SDM secara konsisten dan terus menerus.

Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektivitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif untuk mencapai



tujuan studi tentang manajemen perusahaan bagaimana seharusnya perusahaan dapat mengembangkan, menggunakan dan memelihara karyawan dalam kualitas dan kuantitas yang tetap. Oleh karena itu pihak manajemen perusahaan harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian, dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan.

Penyusutan pegawai yang terjadi biasanya karena adanya pegawai yang memasuki masa pensiun, meninggal dunia atau dikeluarkan dari institusi karena melakukan pelanggaran tata tertib disiplin yang telah ditetapkan oleh PT. Pegadaian (PERSERO). Oleh karena itu pegawai baru yang akan menggantikannya akan memiliki masa kerja yang berbeda-beda. Seleksi juga dapat dilakukan untuk menambah pegawai baru kedalam suatu satuan kerja yang kegiatannya menuntut aktivitas yang tinggi. Dalam proses rekrutmen juga memerlukan adanya proses seleksi yang efektif, hal ini dilakukan untuk melakukan pemerataan pegawai sehingga kekuatan SDM yang dimiliki menjadi lebih seimbang.

Kegagalan dalam melakukan sistem perekrutan tenaga kerja akan berdampak pada proses pencapaian tujuan perusahaan. Dimana kinerja dari PT. Pegadaian (PERSERO) tidak hanya melayani jasa pinjam gadai, namun juga mampu menjaga kesinambungan dan memberikan pelayanan yang baik bagi konsumen. Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen dan seleksi bagi perusahaan. Diharapkan dengan adanya proses rekrutmen dan seleksi yang baik



dan efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas di PT. Pegadaian (PERSERO).

Untuk mengembangkan usahanya PT. Pegadaian (PERSERO) Pekanbaru memerlukan karyawan baru sesuai dengan kebutuhan perusahaan, hal ini dikarenakan adanya karyawan yang lama meninggal dunia, pension, keluar maupun mengisi posisi baru. Berikut dapat dilihat dari jumlah kebutuhan tenaga kerja pada PT. Pegadaian (PERSERO) tahun 2020 dimasa Covid-19

Table 1.1 Jumlah Tenaga Kerja yang dibutuhkan Tahun 2020 di masa Covid-19.

| Bulan | Yang Ikut Seleksi | Yang di Terima |
|--------------|-------------------|-----------------|
| April | 200 orang | 15 orang |
| Juni | 125 orang | 10 orang |
| September | 250 orang | 15 orang |
| Desember | 175 orang | 12 orang |
| Total | 750 orang | 52 orang |

Sumber: PT. Pegadaian (PERSERO) Kantor Wilayah Kota Pekanbaru

Berdasarkan data diatas dapat kita lihat bahwa pada bulan April dibutuhkan tenaga kerja, yang mengikuti seleksi ada 200 orang dan yang diterima 5 orang. Bulan Juni dibutuhkan tenaga kerja dan yang mengikuti seleksi ada 125 orang dan yang diterima 10 orang. Bulan September dibutuhkan tenaga kerja dan yang mengikuti seleksi ada 250 orang dan yang diterima 15 orang. Bulan Desember dibutuhkan tenaga kerja dan yang mengikuti seleksi ada 175 orang dan yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



diterima 12 orang. Total yang mengikuti seleksi tahun 2020 ada 750 orang. Dan yang diterima 52 orang.

Berdasarkan hal tersebut maka penulis tertarik untuk mengetahui proses seleksi dan penempatan karyawan pada PT. Pegadaian (PERSERO) Pekanbaru dalam bentuk Tugas Akhir dengan judul **“Proses Seleksi dan Penempatan Karyawan Pada PT. Pegadaian (PERSERO) Kantor Wilayah Kota Pekanbaru Ditengah Pandemi Covid-19”**.

1.2 Rumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis kemukakan di atas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana proses seleksi dan penempatan karyawan pada PT. Pegadaian (PERSERO) Pekanbaru?
2. Apa saja permasalahan atau kendala yang timbul dalam proses seleksi dan penempatan karyawan pada PT. Pegadaian (PERSERO) Pekanbaru?
3. Bagaimana upaya menghadapi kendala dalam proses seleksi dan penempatan karyawan pada PT. Pegadaian (PERSERO) dalam mengatasi masalah tersebut?

1.3 Tujuan dan Manfaat

a. Tujuan

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui proses seleksi dan penempatan karyawan pada PT. Pegadaian (PERSERO) Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui permasalahan atau kendala yang timbul dalam proses seleksi dan penempatan karyawan pada PT. Pegadaian (PERSERO) Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui upaya dalam menghadapi kendala proses seleksi dan penempatan karyawan pada PT. Pegadaian (PERSERO) Pekanbaru.

b. Manfaat

1. Bagi Penulis

Bagi penulis berguna untuk memperluas wawasan dan ilmu pengetahuan tentang rekrutmen di PT. Pegadaian (PERSERO). Untuk memenuhi tugas-tugas dan melengkapi persyaratan untuk memperoleh gelar ahli madya pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Jurusan D3 Manajemen Perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan dan khususnya dalam merekrut karyawan pada perusahaan dan pertimbangan untuk menentukan kebijaksanaan perusahaan dalam mengambil keputusan dimasa yang akan datang pada proses seleksi karyawan di PT. Pegadaian (PERSERO).

3. Bagi Universitas

Bagi Universitas dan penulis selanjutnya bisa dijadikan referensi dalam memecahkan masalah yang sama.



1.4 Metode Penelitian

1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini dalam mengelola data penulisan tugas akhir, penulis melakukan penelitian di PT. Pegadaian (PERSERO) Jalan Tuanku Tambusai Kota Pekanbaru. Penulisan tugas akhir ini dilakukan dari tanggal 19 April 2021 sampai dengan Juni 2021.

2. Jenis Data

a. Data Primer

Merupakan data yang berasal dari sumber yang berwenang yang menyangkut dengan topik penelitian dan merupakan sumber data yang diperoleh langsung dari sumber asli.

b. Data Sekunder

Merupakan sumber data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui perantara seperti dari studi pustaka dan sumber-sumber data lain secara relevan.

3. Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

a. Observasi

Melakukan penelitian dengan mengamati kegiatan yang berlangsung terjadi ditempat penelitian termasuk obyek yang diteliti.



b. Wawancara

Melakukan tanya jawab langsung kepada pihak-pihak yang bersangkutan atau sumbernya langsung yang dapat memberi informasi tentang obyek yang akan diteliti.

4. Analisis Data

Dalam melakukan penulisan ini, metode yang digunakan oleh penulis adalah metode deskriptif, yaitu menggunakan data-data yang berhasil diperoleh dari perusahaan kemudian dikaitkan dengan teori-teori yang relevan dengan pelaporan dan kemudian disimpulkan.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan laporan ini penulis membaginya dalam beberapa bab, dan masing-masing bab dibagi menjadi sub bab dengan uraian sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini di uraikan mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat, metode penelitian, lokasi dan waktu penelitian, jenis data, serta sistematika penulisan.

BAB II : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini menjelaskan sejarah perusahaan PT. Pegadaian (PERSERO), visi dan misi PT. Pegadaian (PERSERO) dan struktur organisasi.

BAB III : TINJAUAN TEORI DAN PRAKTIK

Bab ini menjelaskan tentang Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengertian Seleksi, Proses Seleksi, Langkah-langkah dalam Proses Seleksi, Hambatan dalam Seleksi, Pendekatan dalam Seleksi, Faktor penting dalam Seleksi, Metode dan Instrumen dalam Proses Seleksi, Keputusan Seleksi, Penempatan Karyawan, Jenis-jenis Penempatan Karyawan, Hambatan dalam Penempatan Karyawan, Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penempatan Karyawan. Dan Tinjauan Praktek.

BAB IV : PENUTUP

Bab ini penulis akan menjadikan dua sub yaitu kesimpulan dan saran.



BAB II

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

2.1 Sejarah Berdirinya PT. Pegadaian (PERSERO)

Sejarah Pegadaian dimulai pada saat Pemerintah Belanda (VOC) mendirikan Bank van Leening yaitu lembaga keuangan yang memberikan kredit dengan sistem gadai, lembaga ini pertama kali didirikan di Batavia pada tanggal 20 Agustus 1746.

Ketika Inggris mengambil alih kekuasaan Indonesia dari tangan Belanda (1811-1816), Bank Van Leening milik pemerintah dibubarkan, dan masyarakat diberi keleluasaan untuk mendirikan usaha pegadaian asal mendapat lisensi dari Pemerintah Daerah setempat ("licentie stelsel"). Namun metode tersebut berdampak buruk pemegang lisensi menjalankan praktik rentenir atau lintah darat yang dirasakan kurang menguntungkan pemerintah berkuasa (Inggris). Oleh karena itu metode "licentie stelsel" diganti menjadi "pacth stelsel" yaitu pendirian pegadaian diberikan kepada umum yang mampu membayar pajak yang tinggi kepada pemerintah daerah.

Pada saat Belanda berkuasa kembali, pacth stelsel tetap dipertahankan dan menimbulkan dampak yang sama. Pemegang hak ternyata banyak melakukan penyelewengan dalam menjalankan bisnisnya. Selanjutnya pemerintah Hindia Belanda menerapkan apa yang disebut dengan "culstuur stelsel" di mana dalam kajian tentang pegadaian saran yang dikemukakan adalah sebaiknya kegiatan pegadaian ditangani sendiri oleh pemerintah agar dapat memberikan



perlindungan dan manfaat yang lebih besar bagi masyarakat. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, pemerintah Hindia Belanda mengeluarkan Staatsblad No. 131 tanggal 12 Maret 1901, yang mengatur bahwa usaha Pegadaian merupakan monopoli Pemerintah dan tanggal 1 April 1901 didirikan Pegadaian Negara pertama di Sukabumi, Jawa Barat. Selanjutnya setiap tanggal 1 April diperingati sebagai hari ulang tahun Pegadaian.

Pada masa pendudukan Jepang gedung kantor pusat Jawatan Pegadaian yang terletak di jalan Kramat Raya 162, Jakarta dijadikan tempat tawanan perang dan kantor pusat Jawatan Pegadaian dipindahkan ke jalan Kramat Raya 132. Tidak banyak perubahan yang terjadi pada masa pemerintahan Jepang baik dari sisi kebijakan maupun struktur organisasi Jawatan Pegadaian. Jawatan Pegadaian dalam bahasa Jepang disebut “Sitji Eigeikyuku”, Pimpinan Jawatan Pegadaian dipegang oleh orang Jepang yang bernama Ohno-San dengan wakilnya orang pribumi yang bernama M. Saubari.

Pada masa awal pemerintahan Republik Indonesia, kantor Jawatan Pegadaian sempat pindah ke Karanganyar, Kebumen karena situasi perang yang kian memanas. Agresi Militer Belanda II memaksa kantor Jawatan Pegadaian dipindah lagi ke Magelang. Pasca perang kemerdekaan kantor Jawatan Pegadaian kembali lagi ke Jakarta dan Pegadaian dikelola oleh Pemerintah Republik Indonesia. Dalam masa ini, Pegadaian sudah beberapa kali berubah status, yaitu sebagai Perusahaan Negara (PN) sejak 1 Januari 1961, kemudian berdasarkan Peraturan Pemerintah No.7/1969 menjadi Perusahaan Jawatan (Perjan), dan selanjutnya berdasarkan Peraturan Pemerintah No.10/1990 (yang



diperbaharui dengan Peraturan Pemerintah No.103/2000) berubah lagi menjadi Perusahaan Umum (Perum). Kemudian pada tahun 2011, perubahan status kembali terjadi yakni dari Perum menjadi Perseroan yang telah ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah (PP) No.51/2011 yang ditandatangani pada 13 Desember 2011. Namun, perubahan tersebut efektif setelah anggaran dasar diserahkan ke pejabat berwenang yaitu pada 1 April 2012.

2.2 Visi dan Misi PT. Pegadaian (PERSERO)

VISI

Menjadi *The Most Valuable Financial Company* di Indonesia dan Sebagai Agen Inklusi Keuangan Pilihan Utama Masyarakat.

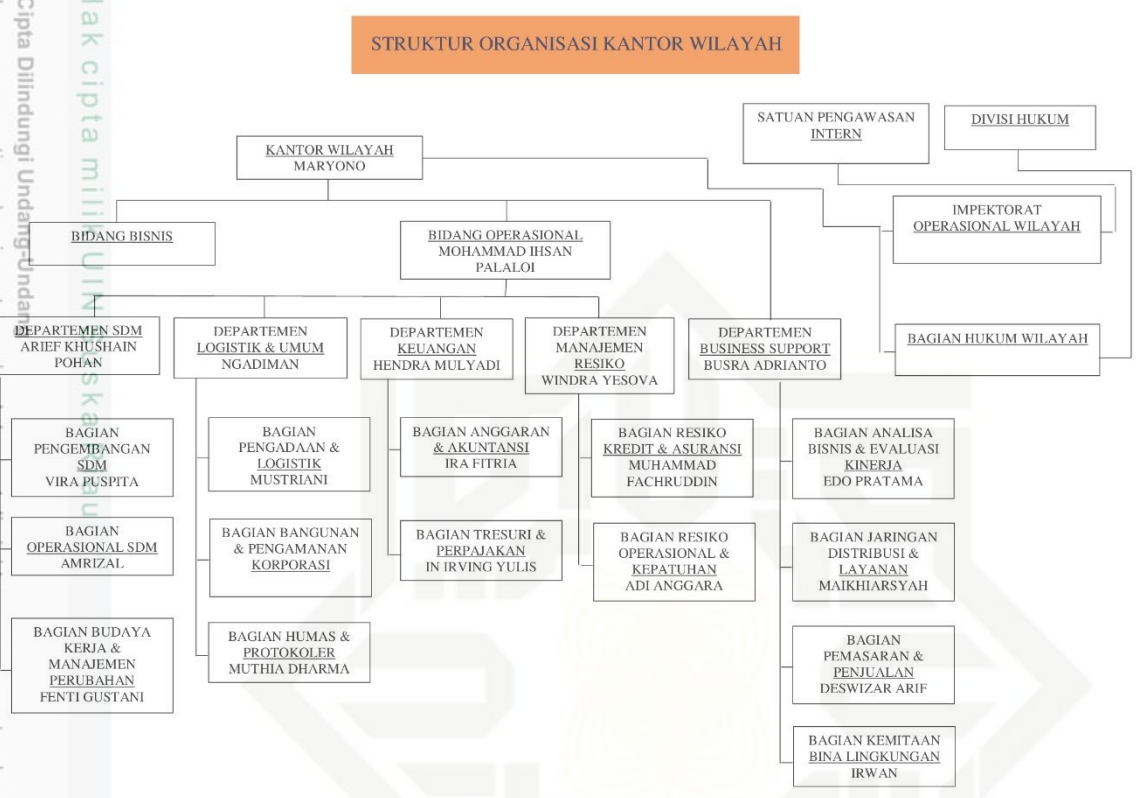
MISI

- a. Memberikan manfaat dan keuntungan optimal bagi seluruh pemangku kepentingan dengan mengembangkan bisnis inti.
- b. Membangun bisnis yang lebih beragam dengan mengembangkan bisnis baru untuk menambah proposisi nilai ke nasabah dan pemangku kepentingan
- c. Memberikan *service excellence* dengan fokus nasabah melalui :
 1. Bisnis proses yang lebih sederhana dan digital
 2. Teknologi informasi yang handal dan mutakhir
 3. Praktek manajemen risiko yang kokoh
 4. SDM yang profesional berbudaya kinerja baik



2.3 Struktur Organisasi

Gambar 2.1 Struktur Organisasi PT. Pegadaian (PERSERO)



Sumber : PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah Kota Pekanbaru

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Tabel 2.1 Nama dan Unit Kerja Karyawan di Kantor Wilayah Pekanbaru.

| Nama Karyawan | Nama Unit Kerja |
|-----------------------|---|
| Maryono | Kantor Wilayah |
| Mohamad Ihsan Palaloi | Bidang Operasional |
| Arief Khusnain Pohan | Departemen Sumber Daya Manusia |
| Vira Puspita | Bagian Pengembangan SDM |
| Amrizal | Bagian Operasional SDM |
| Fenti Gustani | Bagian Budaya Kerja dan Manajemen Perubahan |
| Ngadiman | Departemen Logistik & Umum |
| Mustriani | Bagian Pengadaan dan Logistik |
| Muthia Darma | Bagian Humas & Protokoler |
| Hendra Mulyadi | Departemen Keuangan |
| Ira Fitria | Bagian Anggaran & Akutansi |
| In Irving Yulis | Bagian Tresuri dan Perpajakan |
| Windra Yesova | Departemen Manajemen Risiko |
| Muhammad Fachruddin | Bagian Risiko Kredit dan Asuransi |
| Adi Anggara | Bagian Risiko Operasional & Kepatuhan |
| Busra Adrianto | Departemen <i>Bussiness Support</i> |
| Makhiarsyah | Bagian Jaringan Distribusi & Layanan |
| Deswizar Arif | Bagian Pemasaran & Penjualan |
| Irwan | Bagian Kemitraan Bina Lingkungan |
| Edo Pratama | Bagian Analisa Bisnis & Evaluasi Kinerja |

Sumber : PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah Kota Pekanbaru



BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah penulis lakukan sebelumnya, berikut ini penulis mengemukakan kesimpulan yang berhasil dirangkum, diantaranya yaitu:

1. Dalam proses seleksi dan penempatan karyawan PT. Pegadaian (PERSERO) ada beberapa tahapan seleksi yang harus dilalui oleh peserta seperti : Seleksi Administrasi, seleksi TPA, wawancara pendahuluan, Seleksi Psikotest, Test Bidang, dan Test Bahasa Inggris, Seleksi Wawancara Bidang, Wawancara Direksi dan MCU, Wawancara kedua, dan yang terakhir Keputusan Penerimaan. Namun dalam proses seleksi dan penempatan karyawan PT. Pegadaian (PERSERO) belum sepenuhnya menerapkan metode-metode yang sekiranya dapat membantu perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas serta menempatkan karyawan pada posisi yang tepat seperti PT. Pegadaian (PERSERO) tidak menyertakan surat-surat referensi sebagai salah satu syarat dalam proses seleksinya (administrasi) serta metode kuesioner yang belum diterapkan dalam proses seleksi dan penempatan karyawan Pada PT. Pegadaian (PERSERO)
2. Kendala-kendala dalam proses seleksi dan penempatan karyawan PT. Pegadaian (PERSERO) sampai saat ini belum menemukan kendala yang



berarti, dikarenakan pihak perusahaan telah menyerahkan seluruh proses seleksi kepada pihak ketiga. Namun kendala minor yang masih dijumpai adalah jaringan peserta seleksi online yang tidak baik sehingga pihak perusahaan melakukan penundaan terhadap peserta. Namun pihak perusahaan tidak langsung membatalkan peserta tersebut akan tetapi pihak perusahaan memonitor peserta serta menghubungi kembali peserta apabila jaringan sudah membaik.

3. Upaya yang dilakukan PT. Pegadaian (PERSERO) proses seleksi dan penempatan karyawan berjalan dengan baik adalah dengan terus berupaya menjaga komunikasi dengan pihak ketiga selaku pihak yang melaksanakan proses seleksi untuk perusahaan serta selalu menekankan kepada para peserta seleksi online untuk mempersiapkan dan memastikan jaringan dalam kondisi baik sebelum melaksanakan tes yang disediakan oleh perusahaan.
4. Dalam proses penempatan karyawan PT. Perkebunan Nusantara V pihak kantor melihat pada dua aspek penting seperti tingkat pendidikan serta hasil seleksi yang kemudian disesuaikan dengan jabatan yang masih membutuhkan karyawan baru.

4.2 Saran

Berdasarkan pembahasan diatas maka penulis dapat memberikan saran kepada PT.Pegadaian (PERSERO), diantaranya yaitu:

1. Sebaiknya dalam proses seleksi pihak perusahaan lebih menerapkan metode-metode yang dapat membantu perusahaan untuk mengetahui



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

bagaimana kondisi serta kesiapan mental para calon karyawan sebelum ditempatkan pada jabatan tertentu. Sebab tingkat produktivitas karyawan salah satunya ditentukan oleh penempatan dan kepuasan kerja agar nantinya perusahaan dapat menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat sehingga tingkat produktivitas perusahaan dapat ditingkatkan.

2. Perusahaan sebaiknya juga melakukan evaluasi terhadap tingkat produktivitas karyawan setiap tahunnya, sehingga karyawan yang dirasa kurang produktif bisa dilakukan analisa ulang terhadap penempatan jabatan karyawan tersebut.
3. Dalam proses seleksi sebaiknya perusahaan mewajibkan calon pelamar untuk menyertakan syarat-syarat yang dapat memberikan keterangan-keterangan yang bermanfaat mengenai : bagaimana keadaan fisik dan mental seseorang untuk memangku suatu jabatan tertentu, bagaimana kecakapan yang diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Sehingga perusahaan dapat menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat.



DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hartono, A. K. (2021). Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17-18.
- John, N. K. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Tinjauan Praktis Aplikatif*. Bali: Nilacakra.
- Laksana, A. (2020). PEREKRUTAN SDM DI ERA PANDEMI COVID 19. *Pengabdian Kepada Masyarakat*, 332-334.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Nugroho, Y. A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Paramarta. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: Cipta Media Nusantara.
- Poltak, L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Priansa, S. d. (2014). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Pusparani, d. (2018). Analisis Proses Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 104-105.
- Rahman, H. N. (2019). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Diandra Kreatif.
- Robert Tua Siregar, d. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Rosidah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoritik dan Praktik untuk Organisasi Publik*. Yogyakarta: Grava Media.
- Saihudin. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kab. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Sondang. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Daftar Pertanyaan Wawancara

1. Berapa jumlah karyawan yang diterima dari tahun 2018-2020 sesuai bidangnya?
2. Bagaimana proses seleksi dan penempatan karyawan sebelum pandemi covid-19 dan saat pandemi covid-19?
3. Apa kendala yang dihadapi PT. Pegadaian pada saat proses dan penempatan karyawan ?
4. Upaya apa yang dilakukan PT. Pegadaian dalam menghadapi kendala saat proses seleksi dan penempatan karyawan?

Lampiran 2 : PT. Pegadaian (PERSERO) Jalan Tuanku Tambusai Kota Pekanbaru





Lampiran 3 : Wawancara Bersama Bapak Arif

- 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
- 2. Dilarang memunculkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Lampiran 4 : Izin Penelitian Dari PT. Pegadaian (PERSERO)



Pekanbaru, 06 April 2021

Nomor : 063/00102.06/2021
 Lampiran : -
 Urgensi : B

Kepada Yth,
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim

Di
Pekanbaru

Perihal : Izin Penelitian

Menindaklanjuti surat Saudara Nomor: Un.04/F.VII/PP.00.9/1760/2021 tanggal 10 Maret 2021 perihal **Izin Penelitian** dalam rangka menyelesaikan laporan penelitian di PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah II Pekanbaru, dengan ini disampaikan bahwa :

| NAMA MAHASISWA | NIM | PROGRAM STUDI |
|-----------------|-------------|----------------------|
| Nindy Dwi Putri | 01870223718 | Manajemen Perusahaan |

DI IZINKAN untuk memperoleh data dan informasi di Kantor Wilayah II Pekanbaru, dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Sdr. Nindy Dwi Putri diminta untuk melapor dan berkoordinasi dengan Pimpinan PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah II Pekanbaru terkait riset yang saudara butuhkan dengan Judul **"Proses Seleksi dan Penempatan Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Jalan Tuanku Tambusai Kota Pekanbaru di Tengah Pandemi COVID-19"**
2. Melengkapi persyaratan sesuai ketentuan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil II Pekanbaru sebagai berikut:
 - a. Surat edaran kampus terkait pelaksanaan perkuliahan di masa pandemi COVID-19
 - b. Surat permohonan Izin Riset/Penelitian yang di tanda tangani oleh rektor atau setingkat
 - c. Surat Izin Penelitian Pemerintah Kota setempat
3. Mahasiswa mematuhi kegiatan penelitian memanfaatkan media *online* semaksimal mungkin.
4. Mahasiswa mematuhi seluruh protokol *new normal* yang telah ditetapkan oleh PT. Pegadaian (Persero).
5. Pengumpulan data sebagai bahan penelitian diberikan secara *online/daring* menggunakan media (ex. Whatsapp, Google Form, dll.) oleh pembimbing dari pihak PT. Pegadaian (Persero) kepada Mahasiswa yang bersangkutan.
6. Sebelum melaksanakan penelitian, mahasiswa yang melakukan penelitian **diwajibkan** menggunakan salah satu produk Pegadaian dan menginstall Aplikasi Pegadaian Digital Service (PDS) pada *Handphone* pribadi.
7. Selama melaksanakan aktivitas yang bersangkutan agar mematuhi semua peraturan dan tata tertib yang berlaku dan **diwajibkan** untuk memakai Atribut atau jaket almamater.

PT. Pegadaian (Persero) — Kantor Wilayah II Pekanbaru

Jl. Tuanku Tambusai Ujung T +62 761 5970055
 Pekanbaru-Riau 281292 F +62 761 5970044

www.pegadaian.co.id

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta dilindungi UIN Suska Riau State Islamic University Sultan Syarif Kasim Riau



Pegadaian

Pegadaian (Persero) Tbk. Pekanbaru

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

8. Menjaga kerahasiaan Perusahaan serta **dilarang keras** untuk memberikan data nasabah kepada pihak lain, semua data yang diperoleh tidak diperkenankan untuk dipublikasikan dan semata-mata hanya untuk kepentingan studi.
9. Menyerahkan copy 1 (satu) eksemplar hasil riset tersebut ke Bagian Humas PT. Pegadaian (Persero) Kanwil II Pekanbaru.

Demikian izin ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kantor Wilayah II Pekanbaru

An. Pemimpin Wilayah
Deputy Operasional


MOHAMAD IHSAN BALALOI
Vice President

Tembusan:

1. Yth. Kepala Audit Intern PT. Pegadaian (Persero) Kanwil II Pekanbaru
2. Yth. Kepala Departemen SDM PT. Pegadaian (Persero) Kanwil II Pekanbaru

PT. Pegadaian (Persero) — Kantor Wilayah II Pekanbaru

Jl. Tuanku Tambusai Ujung T +62 761 5970055
Pekanbaru-Riau 281292 F +62 761 5970044

www.pegadaian.co.id

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.