

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Lembaga keuangan terdiri dari dua jenis yaitu lembaga keuangan Perbankan dan lembaga keuangan non perbankan. Perbankan merupakan lembaga keuangan yang bergerak dalam mengelola jasa keuangan masyarakat. Kecepatan, kemudahan dan keamanan merupakan bentuk layanan yang harus mampu diberikan oleh lembaga perbankan kepada para nasabahnya. Manajemen sistem informasi dan penerapan teknologi yang canggih dan memadai sangat diperlukan agar mampu memberikan layanan yang sesuai dengan harapan dan keinginan para nasabahnya serta agar mampu tetap bersaing dengan lembaga keuangan atau bank lainnya.

Kemajuan perbankan sangat bergantung pada kinerja SDM yang berada didalamnya. Efektifitas SDM merupakan fungsi dari kompetensi dan kerjasama yang berada didalamnya. SDM saat ini dipahami sebagai *human capital*, modal terpenting perbankan bukan lagi sekedar sebagai sumber daya seperti material, uang dan mesin.

PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk kembali meraih penghargaan dalam ajang Anugerah Perbankan Indonesia VI 2017. Pada acara tersebut Bank BTN mendapatkan hingga dua kategori penghargaan atas capaian kinerja perseroan hingga akhir Desember 2016. Penghargaan yang diraih emiten bersandi saham BBTN ini adalah sebagai peringkat 1 Bank Terbaik Indonesia 2017 untuk kategori Bank Buku III dengan aset diatas Rp100 triliun.

Untuk penghargaan sebagai Bank terbaik, Bank BTN diapresiasi atas penilaian positif pada kategori *finance, risk management, marketing, human capital, good corporate governance, corporate social responsibility, corporate communication dan informasi technology*. Tidak hanya itu, Direktur utama Bank BTN Maryono pun juga mendapat penghargaan sebagai peringkat 1 CEO Bank BUKU III (Persero) Tbk terbaik Indonesia 2017.

(<https://google.co.id/amp/bisnis/2017/08/24/btn-raih-penghargaan-sebagai-bank-terbaik-indonesia-2017>).

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya organisasi/ perusahaan.

Organisasi dapat berjalan jika organisasi mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan sumber daya manusia tersebut berada sesuai dengan bidang tugasnya (*the right man and the right place*). Sumber daya manusia sebuah organisasi merupakan sumber daya yang paling penting dan hanya akan dapat diperoleh melalui upaya rekrutmen yang efektif. Melalui rekrutmen inilah kontak pertama kali diusahakan organisasi atau perusahaan untuk karyawan yang potensial, melalui rekrutmen inilah banyak individu datang untuk mengenal organisasi/ perusahaan dan yang ada pada akhirnya nanti memutuskan ingin bekerja dengannya atau tidak. Suatu usaha rekrutmen yang dirancang dan dimanajemen dengan baik akan menghasilkan pelamar yang berkualitas baik dan sebaiknya yang terjadi apabila usaha ini dijalankan setengah-setengah. Sumber daya manusia yang berkualitas tidak dapat dipilih apabila mereka tidak mengetahui adanya lowongan pekerjaan sehingga tidak melamar. Rekrutmen harus diusahakan bahwa orang-orang dengan kualitas tinggi mengetahui kesempatan kerja ini, organisasi/ perusahaan perlu menyediakan informasi yang cukup mengenai pekerjaan sehingga pelamar dapat mempertimbangkan kesesuaiannya dengan minat dan kualifikasi mereka.

Rekrutmen menjadi bagian terpenting dalam manajemen sumber daya manusia dibidang jasa. Melalui inilah, organisasi mampu mendapatkan sumber daya manusia terbaik dan kompeten. Seperti pendapat dari Werther&Davis (1996) Rekrutmen adalah proses menemukan dan menarik para pelamar yang memenuhi syarat untuk dipekerjakan. Oleh sebab itu, desain dari mekanisme rekrutmen harus mampu menarik kandidat terbaik untuk mengisi formasi yang tersedia. Sedangkan menurut ahli lain

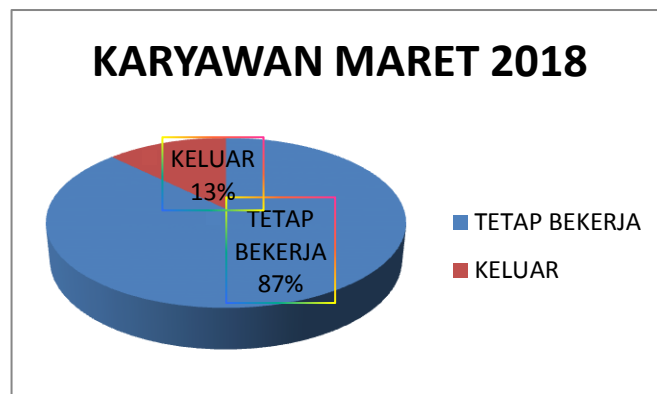
menyebutkan bahwa rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak, dan menetapkan sejumlah orang, baik dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan SDM (Samsudin, 2006).

Setelah proses rekrutmen dilakukan disuatu organisasi/ perusahaan maka setelahnya adalah proses seleksi. Seleksi merupakan rangkaian tahapan khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses tersebut dimulai ketika pelamar melamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Proses seleksi yang dapat dikatakan sebagai tahap awal yang menentukan bagi organisasi untuk memperoleh calon karyawan yang mempunyai kemampuan yang handal dan professional. Menurut Siagian (1994) menyebutkan bahwa seleksi adalah berbagai langkah spesifik yang diambil untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima dan pelamar mana yang akan ditolak. Proses seleksi dimulai dari penerimaan lamaran dan berakhir dengan keputusan terhadap lamaran tersebut. Seleksi dilaksanakan tidak saja untuk penerimaan karyawan baru saja, tetapi seleksi ini dapat pula dilakukan untuk pengembangan atau penerimaan, karena adanya peluang jabatan.

Terwujudnya efektifitas perusahaan bergantung dari pengelolaan SDM yang sangat kompleks seperti adanya pembagian masing-masing SDM pada setiap divisi dikarenakan banyaknya profesi yang bekerja didalam organisasi perbankan. Masing-masing profesi memiliki norma, nilai, filosofi pelayanan berlainan, serta memiliki budaya yang berbeda-beda. Situasi ini yang menjadikan manajemen SDM karyawan *Outsourcing* Bank BTN Kantor Cabang Bangkalan penuh dengan tantangan.

Tantangan itu berupa banyaknya perputaran karyawan yang keluar masuk bisa menyebabkan kinerja perusahaan dapat terganggu, ada karyawan yang memang sengaja memundurkan diri dikarenakan oleh upah yang didapat tidak sesuai, mendapatkan pekerjaan baru yang lebih menyenangkan, jauh dari keluarga dan banyak sebab lainnya yang menjadikan para karyawan bisa berhenti bekerja dan perusahaan merekrut lagi karyawan yang baru. Seperti karyawan *outsourcing* Bank BTN KC Bangkalan dalam 6 bulan terakhir

terdapat 13% karyawan *outsourcing* yang berhenti dari pekerjaannya. Oleh sebab itu diperlukan proses rekrutmen dan seleksi yang optimal.



Gambar 1.1 Grafik jumlah karyawan *outsourcing* Bank BTN KC Bangkalan

Proses rekrutmen dan seleksi yang optimal untuk karyawan *Outsourcing* Bank BTN KC Bangkalan biasanya dilakukan sesuai kebutuhan perusahaan. Perekrutan internal untuk mengisi kekosongan posisi karyawan yang sebelumnya berhenti bekerja dilakukan dengan cara mutasi pegawai dari kantor satu ke kantor lainnya namun tetap berada pada naungan Kantor Cabang Bangkalan. Apabila sudah tidak memungkinkan untuk dilakukan mutasi pegawai dengan alasan jauh dari keluarga, minimnya akomodasi maka dilakukan proses rekrutmen secara eksternal. Proses rekrutmen secara terbuka biasanya dengan menyebarkan brosur, media cetak, media sosial dsb. Setelah dilakukan proses rekrutmen selanjutnya dilakukan proses seleksi dengan beberapa tahapan sehingga akan diperoleh calon karyawan yang layak dan professional.

1.2 Rumusan Masalah

Permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh variabel proses rekrutmen dan variabel seleksi karyawan *outsourcing* Bank BTN KC Bangkalan terhadap kinerja karyawannya?
2. Variabel manakah yang dominan diantara variabel rekrutmen dan variabel seleksi dalam mempengaruhi kinerja karyawan *outsourcing* Bank BTN KC Bangkalan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan *outsourcing* Bank BTN KC Bangkalan
2. Menentukan variabel dominan diantara variabel rekrutmen dan seleksi yang mempengaruhi kinerja karyawan *outsourcing* Bank BTN KC Bangkalan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Bank BTN KC Bangkalan sendiri, diharapkan mampu mengatasi permasalahan yang dihadapi dalam melakukan perekrutan karyawan dan seleksi karyawan dan tetap mempertahankan kinerja karyawan dengan baik.
2. Bagi peneliti lain dan akademik, sebagai tambahan informasi dan disiplin ilmu, menambah ilmu pengetahuana dan dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Batasan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Objek penelitian hanya bertempat di Bank BTN KC Bangkalan
2. Data diambil adalah data tahun 2017 & 2018
3. Teknik yang diambil adalah proses rekrutmen dan seleksi karyawan *outsourcing*

1.5.1 Asumsi-asumsi

Asumsi yang digunakan dalam penelitian ini adalah selama proses penelitian tidak terjadi perubahan suatu kebijakan perusahaan Bank BTN di Bangkalan secara signifikan

1.5.2 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan yang digunakan dalam penyusunan tesis ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi gambaran awal tentang persoalan yang menjadi topik penelitian, meliputi latar belakang dilakukannya penelitian, rumusan masalah yang diteliti, tujuan dan manfaat yang diperoleh, batasan dan asumsi masalah yang digunakan dalam penelitian ini, serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini berisi tentang pemaparan teori-teori yang berkaitan dengan topik penelitian tesis yang akan dilaksanakan, dimana teori-teori tersebut dijadikan sebagai acuan untuk langkah-langkah penelitian agar tujuan penelitian bisa dicapai.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang tahapan- tahapan penelitian tesis yang akan dilaksanakan secara sistematis. Tahapan-tahapan tersebut merupakan kerangka yang menjadi acuan dalam melaksanakan penelitian untuk menyelesaikan permasalahan yang ada.

BAB IV PENGUMPULAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini mencakup proses pengumpulan dan pengolahan data yang digunakan untuk memecahkan masalah serta analisisnya guna mencapai tujuan yang ingin dicapai.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan yang diperoleh sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, yang selanjutnya dari kesimpulan tersebut dapat diberikan suatu saran atau usulan bagi pihak perusahaan maupun bagi pengembangan penelitian selanjutnya.