

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perencanaan sumber daya manusia merujuk pada suatu upaya mengantisipasi pemenuhan kebutuhan tenaga kerja guna mengisi lowongan jabatan yang sudah atau diperkirakan akan terjadi atau kemungkinan akan terjadinya kelebihan tenaga kerja dalam kurun waktu tertentu. Beberapa organisasi biasanya melakukan perencanaan sumber daya manusia untuk jangka waktu lima tahun kedepan. Perencanaan ini didasarkan pada tujuan organisasi pada kurun waktu yang sama karena perencanaan ini memang dimaksudkan untuk mendukung upaya pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang di perlukan guna menutupi kekurangan yang didefinisikan dalam perencanaan sumber daya manusia. Aktivitas rekrutmen dimulai saat calon mulai dicari dan berakhir tatkala lamaran mereka diserahkan. Individu-individu yang memiliki keahlian yang dibutuhkan didorong untuk membuat lamaran pada lowongan pekerjaan yang tersedia di perusahaan. Hasil rekrutmen adalah sekumpulan pelamar kerja yang akan di seleksi untuk menjadi karyawan baru.

Perencanaan dan rekrutmen sumber daya manusia di lingkungan organisasi yang berorientasi laba maupun organisasi nirlaba, biasanya lebih fleksibel, yaitu disesuaikan dengan lingkungan strategisnya yang relatif lebih dinamis dari pada resesi ekonomi, bencana alam, *anomaly* cuaca, dan lain-lain. Namun demikian, organisasi-organisasi ini tetap harus menggunakan acuan-acuan yang standar lingkungan strategis yang sangat ekstrim. Walaupun kini terdapat kecenderungan praktik organisasi yang makin datar dan makin banyaknya organisasi virtual, peran struktur organisasi masih diperlukan. Hal ini berarti bahwa perencanaan dan perekrutan sumber daya manusia masih perlu menjadikan

struktur organisasi sebagai salah satu bahan pertimbangan.

Hasil dari proses perencanaan dan perekrutan sumber daya manusia bagi suatu organisasi merupakan bahan dasar yang akan menentukan perjalanan hidup organisasi tersebut sepanjang kurun waktu yang direncanakan itu karena bahan dasar itu menjadi masukan tentang standar sumber daya manusia seperti apa yang diperlukan oleh organisasi, dan oleh karena itu harus ditindak lanjuti dalam proses berikutnya, yaitu proses seleksi dan pengujian. Manusia sebagai makhluk unik (memiliki cipta, rasa, dan karsa, serta memiliki perbedaan antara yang satu dengan lainnya) dan hasil proses perencanaan dan perekrutan itu sangat menentukan perjalanan hidup organisasi, maka mereka yang melaksanakan tugas merencanakan dan merekrut sumber daya manusia haruslah orang-orang yang memiliki profesional tinggi.

Rangkaian aktivitas manajemen sumber daya manusia setelah perencanaan dan perekrutan adalah seleksi dan penempatan. Apabila aktivitas perencanaan dan perekrutan merupakan tataran konsep, seleksi dan penempatan sudah merupakan yang bersifat operasional, berbentuk tindakan nyata untuk menindaklanjuti tahapan sebelumnya. Seleksi dan penempatan merupakan tahapan aktivitas manajemen sumber daya manusia yang sangat kritis karena hasil dari seleksi dan penempatan ini akan sangat mempengaruhi kinerja perusahaan pada masa yang akan datang. Seleksi merupakan suatu proses untuk memilih calon karyawan yang memiliki kesesuaian antara karakteristik individu dan spesifikasi pekerjaan yang akan diembannya.

Perusahaan yang dapat memperoleh karyawan yang memiliki karakteristik individu yang sesuai dengan spesifikasi dengan pekerjaan yang akan dilaksanakannya dapat mengharapkan memetik keuntungan-keuntungan yang terus berlangsung selama karyawan tersebut bekerja di perusahaan itu. Namun sebaliknya, perusahaan yang melakukan kesalahan dalam menyeleksi calon karyawan sangat mungkin akan mendapati karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya, sering mangkir, atau keluar dari pekerjaannya secara sukarela atau

terpaksa dikeluarkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, proses seleksi haruslah benar-benar dilaksanakan oleh orang-orang yang ahli di bidangnya, sehingga konsep yang telah dibuat sebelumnya itu dapat secara konsisten dilaksanakan di lapangan. Konsistensi antara pemikiran dalam bentuk konsep dan tindakan di lapangan sangat penting untuk dijaga agar hasil seleksi benar-benar dapat menghasilkan orang-orang yang memiliki karakteristik individu yang sesuai dengan spesifikasi pekerjaan yang akan dipangkunya (Supriyadi, 2015).

Peningkatan sumber daya manusia merupakan merupakan hal yang sangat penting karena keberhasilan suatu perusahaan bukan dari sistem saja, namun juga karena sumber daya manusia yang handal dan dapat di pertanggung jawabkan kinerjanya dalam berkerja. Oleh karena itu sumber daya manusia tidak dapat di abaikan begitu saja karena menyangkut kelangsungan perusahaan itu sendiri, apa lagi jika perusahaan itu bagus dan memiliki konsumen yang banyak maka keuntungan besar bagi perusahaan tersebut.

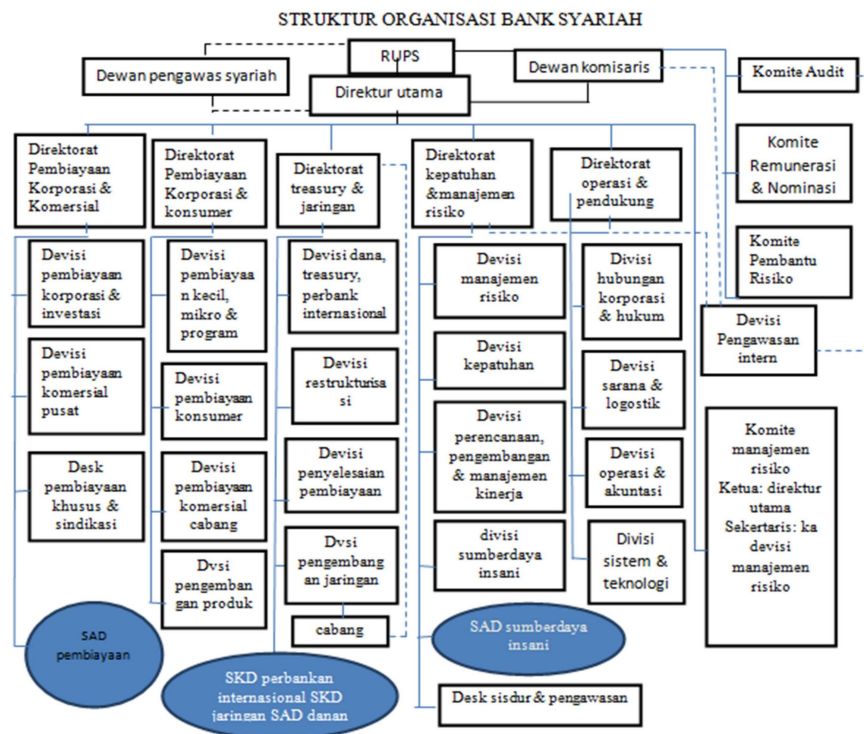
Bank syariah merupakan bank yang berbeda operasionalnya dengan bank konvensional. Salah satu ciri khas bank syariah yaitu tidak menerima atau membebani bunga kepada nasabah akan tetapi, menerima atau membebani bagi hasil serta imbalan lain sesuai dengan akad-akad yang diperjanjikan. Konsep dasar bank syariah didasarkan pada al-Qur'an dan hadis. Semua produk dan jasa yang ditawarkan tidak boleh bertentangan dengan al-Qur'andan hadits Rasulullah SAW (Ismail, 2011).

Tujuan pengembangan perbankan syariah diarahkan untuk mewujudkan sistem dan tatanan perbankan syariah yang sehat dan istiqomah dalam penerapan prinsip syariah. Salah satu kebijakan pengembangan perbankan syariah berpengaruh pada sumber daya manusia islami untuk mencapai tujuan tersebut. Saat ini sumber daya manusia islami terbilang masih langka di mana sumber daya manusia tersebut mampu dan siap untuk memenuhi kebutuhan operasional bank syariah. Kendala di bidang sumber daya manusia islami dalam pengembangan perbankan syariah ini terjadi akibat sistem perbankan syariah di Indonesia relatif

masih baru, serta masih terbatasnya lembaga akademik dan pelatihan di bidang perbankan syariah (Danupranata, 2013).

BRI Syariah menjadi satu entitas yaitu Bank Syariah Indonesia (BSI) pada 1 Februari 2021 yang bertepatan dengan 19 Jumadil Akhir 1442 H menjadi penanda sejarah bergabungnya Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan. Penggabungan ini akan menyatukan kelebihan dari ketiga Bank Syariah sehingga menghadirkan layanan yang lebih lengkap, jangkauan lebih luas, serta memiliki kapasitas permodalan yang lebih baik. Didukung sinergi dengan perusahaan induk (Mandiri, BNI, BRI) serta komitmen pemerintah melalui Kementerian BUMN, Bank Syariah Indonesia didorong untuk dapat bersaing di tingkat global (Sumber: [Bank Syariah Indonesia \(ir-bankbsi.com\)](http://Bank Syariah Indonesia (ir-bankbsi.com)) diakses 11 Agustus 2021).

Struktur organisasi Bank Syariah Indonesia KC Bandar Lampung dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1.1 Struktur Organisasi BSI KC Bandar Lampung
(Sumber: Internet. arsippkuliah.blogspot.com)

Pentingnya kinerja di Bank Syariah Indonesia KC Bandar Lampung adalah untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam sebuah perusahaan. Karena hal inilah yang akan menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Apabila para pegawainya berkinerja buruk, maka yang terjadi adalah kemerosotan pada perusahaannya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kondisi kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Bandar Lampung yang dilihat dari hasil penilaian kinerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KC Bandar Lampung

PERILAKU KERJA	2018			2019			2020		
	Bobot (%)	Nilai Capaian	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Capaian	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Capaian	Skor (%)
1. Kedisiplin	10	85	8,5	10	85	8,5	10	80	8
2. Tanggung jawab	10	85	8,5	10	70	7	10	60	6
3. Kerjasama	10	95	9,5	10	85	8,5	10	75	7,5
4. Kepemimpinan	10	90	9	10	9	9	10	80	8
HASIL KERJA									
1. Kualitas Kerja	20	70	14	20	65	13	20	55	11
2. Kuantitas Kerja	20	75	15	20	65	13	20	60	12
3. Keterampilan Kerja	20	70	14	20	60	12	20	60	12
JUMLAH	100		78,5	100		70	100		64,5

Sumber: Bank Syariah Indonesia KC Bandar Lampung, 2021

Tabel 1.1 menjelaskan kondisi kinerja pegawai di PT. Bank Syariah Indonesia KC Bandar Lampung pada periode 2018 hingga 2020. Data menunjukkan bahwa kedisiplinan, kerja sama, dan kepemimpinan memperoleh nilai yang tinggi, sedangkan yang masih belum sesuai dengan nilai standar kinerja karyawan adalah tanggung jawab, kuantitas kerja, kualitas kerja, dan keterampilan.

Tabel 1.2 Standar Nilai Kinerja Karyawan

No.	Nilai (%)	Kategori
1.	91- ke atas	Sangat Baik
2.	76-90	Baik
3.	65-75	Cukup
4.	51-64	Kurang
5.	<50	Buruk

Sumber : Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011

Penurunan kinerja pegawai dapat disebabkan oleh faktor-faktor lain selain beberapa faktor di atas. Baik dan buruknya kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh proses rekrutmen dan seleksi pegawai. Rekrutmen diartikan sebagai suatu upaya pengadaan, yaitu suatu proses kegiatan mengisi formasi yang lowong, mulai dari perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyarangan sampai dengan pendekatan dan penempatan (Abdus Salam, 2014). Proses seleksi karyawan merupakan salah satu bagian yang teramat penting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia (Siagian, 2013).

Ada beberapa permasalahan yang sering terjadi pada proses rekrutmen dan seleksi di PT. Bank Syariah Indonesia KC Bandar Lampung. Permasalahan pertama berkaitan dengan masalah waktu pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi dimana PT. Bank Syariah Indonesia KC Bandar Lampung hanya melakukan proses rekrutmen yaitu dengan mengajukan calon saja ke kantor pusat, kemudian kantor pusat yang akan melakukan proses seleksi. Semua proses rekrutmen dan seleksi terpusat disana dan hal tersebut membutuhkan waktu yang lumayan lama sehingga terjadi kendala yaitu calon yang diajukan oleh Bank Syariah Indonesia KC Bandar Lampung ke kantor pusat tidak melanjutkan proses rekrutmen dan seleksi karena mereka sudah mendapatkan pekerjaan di tempat lain. Permasalahan lainnya adalah bahwa Bank Syariah Indonesia KC Bandar Lampung dalam menyelenggarakan proses rekrutmen pegawainya dengan menyebarkan informasi *open recruitment* melalui karyawan kantor dan media sosial. Hal tersebut dirasakan kurang optimal, karena cara tersebut hanya dapat

diterima oleh orang-orang tertentu yang dapat mengakses informasi tersebut. Hal tersebut akhirnya berdampak pada pelamar yang masuk tidak memenuhi jumlah yang ditargetkan dan tidak memenuhi kualifikasi.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk membahas tentang pelaksanaan rekrutmen dan proses seleksi dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga penulis memberi judul penelitian ini, **"Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia KC Bandar Lampung."**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- 1.2.1 Apakah rekrutmen berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia KC Bandar Lampung?
- 1.2.2 Apakah seleksi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia KC Bandar Lampung?
- 1.2.3 Apakah rekrutmen dan seleksi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia KC Bandar Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah untuk menganalisis:

- 1.3.1 Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia KC Bandar Lampung
- 1.3.2 Pengaruh seleksi terhadap motivasi karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia KC Bandar Lampung
- 1.3.3 Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia KC Bandar Lampung .

1.4 Kegunaan Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan sebagai hasil dari pengamatan langsung serta dapat memahami penerapan disiplin ilmu yang diperoleh selain studi di Perguruan Tinggi.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan proses seleksi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia KC Bandar Lampung .

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil Penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pimpinan PT. Bank Syariah Indonesia KC Bandar Lampung , sehingga dapat mengetahui bagaimana rekrutmen dan seleksi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, serta permasalahan yang timbul sehubungan dengan kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia KC Bandar Lampung.

- a. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi pimpinan instansi terutama dalam melakukan rekrutmen dan proses seleksi di masa depan dengan lebih baik demi peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran guna mencapai kepuasan kerja staf/karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka.

- c. Hasil penelitian ini dapat menjadi dokumen akademis bagi civitas akademika dalam rangka pencapaian program pasca sarjana.

