

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dewasa ini, tekanan kepada perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat pun turut meningkat. Kebanyakan perusahaan tidak akan memberikan toleransi kepada karyawan yang tidak dapat memberi kontribusi bagi daya saing perusahaan. Hal tersebut, menegaskan bahwa perusahaan hanya mampu memberikan tempat bagi karyawan yang dianggap benar-benar kompeten. Betapa tidak, akan banyak perusahaan yang membutuhkan orang-orang yang kompeten dan profesional untuk menunjang *performance* perusahaannya.

Hal ini pun tentunya juga berlaku bagi industri perbankan yang kompetitif, dan mengutamakan karyawan dengan *high value*. Sehingga tidaklah salah jika banyak pihak menyepakati bahwa SDM merupakan salah satu aset penting bagi setiap perusahaan, terutama pada bank.

Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia berperan penting bagi bank. Karena, Sumber daya manusia/ aparatur merupakan faktor yang sangat berperan dalam suatu organisasi atau pemerintahan dalam memberikan pelayanan kepada publik (Baedhowi, 2009: 17). Pembinaan dan pengembangan profesionalitas menjadi salah satu upaya yang tepat untuk menghadapi dan merespon segala hal yang berkaitan dengan aktivitas bank.

Sebelumnya itu, diperlukan pelaksanaan rekrutmen karyawan yang tepat dalam mencari serta memilih kandidat yang sesuai dengan kebutuhan bank. Secara umum dapat dikatakan bahwa semakin efektif pelaksanaan rekrutmen yang dilaksanakan, maka semakin besar pula untuk mendapatkan karyawan yang memenuhi syarat untuk jabatan yang diisi.

Dalam hal ini, bank berupaya melakukan perekrutan karyawan yang ketat untuk mendapatkan kandidat yang tepat bagi suatu jabatan tertentu, sehingga kandidat tersebut mampu bekerja secara optimal serta berprestasi kerja yang baik dan dapat bertahan di perusahaan dalam waktu yang lama. Meskipun tujuannya terdengar sangat sederhana, proses rekrutmen sangatlah kompleks, memakan waktu yang lama, biaya yang tidak sedikit, dan sangat terbuka peluang untuk melakukan kesalahan dalam menentukan orang yang tepat.

Menurut Malayu Hasibuan (2010: 14) yang mengatakan bahwa peranan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah mengatur dan menetapkan kepegawaian yang mencakup masalah penetapan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man on the right place and on the right job*. Dapat diartikan bahwa penempatan karyawan yang tepat pada tempatnya, akan memberikan jaminan terhadap kestabilan, kelancaran dan efisiensi kerja. Prinsip manajemen tersebut dapat diterapkan pada proses rekrutmen karyawan pada bank, mengingat kebutuhan SDM perbankan berkualitas yang sangat mendesak.

Perencanaan kebutuhan pegawai yang tepat sesuai beban kerja yang ada dengan didukung proses rekrutmen yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan

dan kemampuan bank, Ivancevich dalam Marwansyah (2010: 87) menyebutkan bahwa:

“Perencanaan sumber daya manusia adalah proses yang membantu penyediaan sumber daya manusia yang memadai untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi di masa depan.”

Dapat diartikan bahwa peran perencanaan sumber daya manusia tidak dapat diabaikan dalam proses rekrutmen maupun seleksi. Sehingga tidak akan terjadi *human failure*, atau kegagalan penempatan kerja atas kemampuan karyawan yang ada. Hal ini bertujuan untuk menghindari kerugian sekecil apapun bagi bank.

Dengan mengetahui segala perencanaan yang dibutuhkan bank ketika pelaksanaan rekrutmen karyawan, diharapkan agar bank tersebut dapat memenuhi kebutuhan karyawan yang berkompeten. Karenanya, pelaksanaan yang baik akan menghasilkan hasil akhir yang baik pula. Maka dari itu disusunlah judul Tugas Akhir mengenai, “PELAKSANAAN REKRUTMEN KARYAWAN PADA BTN CABANG SURABAYA.”

1.2 Penjelasan Judul

Guna menghindari timbulnya salah pengertian dengan apa yang ada dimaksud dengan judul Laporan Tugas Akhir ini, maka akan dijelaskan definisi dari beberapa inti kata yang ada pada judul tersebut yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pengertian pelaksanaan adalah implementasi atau penerapan, artinya yang diimplementasikan dan diterapkan adalah kurikulum yang telah

dirancang/ didesain untuk kemudian dijalankan sepenuhnya. Sejalan dengan makna pelaksanaan yang telah dikutip dalam buku Solichin Abdul Wahab (2008: 65), yaitu:

“Implementasi/ pelaksanaan adalah memahami apa yang senyatanya terjadi sesudah suatu program dinyatakan berlaku atau dirumuskan merupakan fokus perhatian implementasi kebijaksanaan yakni kejadian-kejadian dan kegiatan-kegiatan yang timbul sesudah disahkannya pedoman-pedoman kebijaksanaan Negara yang mencakup baik usaha-usaha untuk mengadministrasikannya maupun untuk menimbulkan akibat/dampak nyata pada masyarakat atau kejadian-kejadian.

Dari kedua pemahaman diatas dapat disimpulkan bahwa pergerakan atau pelaksanaan merupakan fungsi manajemen yang sangat penting sebab dengan fungsi ini maka rencana dapat terlaksana dalam kenyataan, namun demikian diperlukan pembinaan dan pemberian motivasi agar seluruh komponen dalam organisasi dapat menjadikan proses pencapaian tujuan organisasi sebagai suatu bagian integral dalam pencapaian tujuan masing-masing, sehingga pelaksanaannya dapat berjalan lancar tanpa ada konflik orientasi dalam pencapaian tujuan tersebut.

2. Rekrutmen Karyawan

Rekrutmen karyawan menurut Hasibuan adalah usaha mencari, dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan (Hasibuan, 2009: 40). Hal ini sejalan dengan pendapat Handoko, rekrutmen karyawan merupakan proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan/ pelamar yang mampu untuk melamar sebagai karyawan (Handoko, 2008: 69).

Dari beberapa pemahaman tersebut dapat disimpulkan bahwa rekrutmen karyawan adalah suatu proses untuk mencari, dan mengajak tenaga kerja/ pelamar yang mampu untuk menjadi karyawan dalam suatu perusahaan.

3. BTN CABANG SURABAYA

BTN (Bank Tabungan Negara) adalah referensi/ tempat pengumpulan semua informasi dan data yang dibutuhkan untuk menyusun Laporan Tugas Akhir ini.

Dengan demikian, serangkaian proses rekrutmen yang mempengaruhi kualitas dan kuantitas karyawan sangat diperlukan terutama bagi bank untuk mendapatkan karyawan yang profesional, berkomitmen, serta memiliki kualifikasi yang dibutuhkan oleh bank. Jadi, yang dimaksud dengan judul Laporan Tugas Akhir “PELAKSANAAN REKRUTMEN KARYAWAN PADA BTN CABANG SURABAYA” secara keseluruhan adalah gambaran umum mengenai pelaksanaan rekrutmen karyawan yang dilakukan oleh BTN Cabang Surabaya, agar mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan bank tersebut.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan wacana sebelumnya mengenai pentingnya pelaksanaan rekrutmen karyawan yang tepat pada BTN Cabang Surabaya, maka dapat dirumuskan beberapa inti permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah gambaran umum pelaksanaan rekrutmen karyawan pada BTN Cabang Surabaya?
2. Seperti apakah prosedur standar dalam pelaksanaan rekrutmen karyawan yang harus diberikan untuk memenuhi kebutuhan SDM pada BTN Cabang Surabaya?
3. Persyaratan dan kemampuan apa sajakah yang dibutuhkan untuk menjadi karyawan BTN Cabang Surabaya?
4. Hambatan apa saja yang dialami dalam proses pelaksanaan rekrutmen karyawan BTN Cabang Surabaya?
5. Alternatif penyelesaian masalah seperti apa yang dibutuhkan dalam pelaksanaan rekrutmen karyawan BTN Cabang Surabaya?

1.4 Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah yang ada sebelumnya mengenai pentingnya pelaksanaan rekrutmen yang tepat pada BTN Cabang Surabaya, maka dapat disimpulkan beberapa inti tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran umum dari pelaksanaan rekrutmen karyawan BTN Cabang Surabaya.
2. Untuk mengetahui prosedur standar dalam pelaksanaan rekrutmen karyawan yang harus diberikan untuk memenuhi kebutuhan SDM pada BTN Cabang Surabaya.
3. Untuk mengetahui persyaratan serta kemampuan apa sajakah yang dibutuhkan BTN Cabang Surabaya bagi calon karyawannya.

4. Untuk mengetahui hambatan apa saja yang dialami dalam proses pelaksanaan rekrutmen karyawan BTN Cabang Surabaya.
5. Untuk mengetahui alternatif penyelesaian masalah seperti apa yang dibutuhkan dalam pelaksanaan rekrutmen karyawan BTN Cabang Surabaya.

1.5 Manfaat Penelitian

a) Bagi Penulis

Untuk mengetahui gambaran umum dari pelaksanaan rekrutmen karyawan di bank secara langsung, terutama pada BTN Cabang Surabaya. Beserta prosedur standar yang diterapkan dalam pelaksanaan rekrutmen karyawan tersebut, yang disertai pula dengan penjelasan akan persyaratan dan kemampuan yang dibutuhkan sebagai karyawan BTN cabang Surabaya. Dari pengetahuan tersebut, dapat diketahui pula hambatan serta alternatif penyelesaian masalah dalam pelaksanaan rekrutmen karyawan pada BTN Cabang Surabaya.

b) Bagi Pembaca

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai gambaran umum, beserta prosedur standar yang diterapkan dalam pelaksanaan rekrutmen karyawan pada BTN Cabang Surabaya. Serta dapat menambah informasi akan persyaratan serta kemampuan yang dibutuhkan sebagai karyawan BTN cabang Surabaya. Dan dapat

diketahui pula hambatan serta alternatif penyelesaian masalah dalam pelaksanaan rekrutmen karyawan pada BTN Cabang Surabaya.

c) Bagi STIE Perbanas Surabaya

Menambah sekaligus memperluas pengetahuan dan wawasan seputar pelaksanaan rekrutmen karyawan di bank, yang diperoleh dari Laporan Tugas Akhir ini bagi institut. Sekaligus menambah koleksi pustaka yang ada pada perpustakaan STIE Perbanas Surabaya, mengenai ilmu manajemen.

d) Bagi BTN Cabang Surabaya

Dapat melakukan penyesuaian diri dan kajian ulang secara terus-menerus, khususnya pada kebutuhan karyawan berkompeten yang selalu meningkat, dan berubah – ubah. Sehingga akan member kemudahan dalam mencari karyawan yang dibutuhkan BTN Cabang Surabaya, melalui pelaksanaan rekrutmen yang tepat.

1.6 Metode Penelitian

1. Lingkup Penelitian

Agar tidak terjadi perbedaan dalam menginterpretasikan Tugas Akhir ini, maka berkenaan dengan judul, akan menekankan pada hal apa sajakah yang dibutuhkan dan diterapkan pada BTN Cabang Surabaya ketika melaksanakan rekrutmen karyawan.

2. Metode Pengumpulan Data

Ada beberapa metode yang digunakan dalam mengumpulkan informasi, dengan harapan data yang diperoleh dapat dijadikan sebagai acuan untuk penyusunan Laporan Tugas Akhir ini, yaitu:

a) Metode Wawancara

Metode ini dilakukan dengan cara melaksanakan sesi tanya jawab secara langsung kepada karyawan yang terkait dengan pelaksanaan sistem rekrutmen karyawan, yakni bagian Sumber Daya Manusia/ HRD (*Human Resource Departement*) pada BTN Cabang Surabaya.

b) Metode Data Sekunder

Metode ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data dari sumber-sumber yang ada didalam artikel, koran, internet, buku-buku milik pribadi/ kerabat, serta berbagai koleksi literatur dari perpustakaan STIE Perbanas Surabaya, dan beberapa catatan kuliah.

1.7 Organisasi Tugas Akhir

Untuk memahami gambaran yang lebih jelas mengenai Tugas Akhir ini, maka secara garis besar akan dijelaskan menjadi lima tahap yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini, ada penjelasan tentang Latar Belakang Masalah terkait dengan pelaksanaan rekrutmen karyawan, dimana hal tersebut akan membuat industri perbankan harus melaksanakan

kegiatan rekrutmen karyawan yang matang agar dapat mengikuti persaingan tenaga kerja yang makin kompetitif dan terbuka, sesuai dengan yang ada pada Penjelasan Judul setelahnya. Rumusan Masalah yang ada meliputi Persyaratan dan kemampuan apa sajakah yang dibutuhkan untuk menjadi karyawan BTN Cabang Surabaya, beserta pelaksanaan rekrutmen karyawannya yang berlangsung. Hal tersebut sejalan dengan Tujuan, dan Manfaat Penelitian yang telah tercantum sebelumnya. Metode Penelitian yang digunakan yakni dengan pemakaian data primer yang dilakukan dengan wawancara pada pihak terkait, serta penggunaan data sekunder yang didapat dari berbagai sumber literatur. Dan ditutup dengan Organisasi Tugas Akhir yang berisikan ringkasan dari masing-masing sub bab.

BAB II : LANDASAN TEORI

Didalam bab ini akan diberikan penjelasan mengenai pelaksanaan rekrutmen karyawan, terutama di bank. Penjelasan tersebut meliputi definisi, tujuan, proses, sumber – sumber, dan metode akan pelaksanaan rekrutmen karyawan, yang dilakukan berdasarkan SOP yang berlaku. Lalu diikuti dengan penjelasan mengenai tantangan, serta evaluasi rekrutmen karyawan. Dan ditutup dengan penjelasan akan pelaksanaan rekrutmen yang mampu menghasilkan SDM profesional.

BAB III : GAMBARAN SUBYEK PENELITIAN

Pada bab ini penulis akan memaparkan mengenai data diri BTN Cabang Surabaya, dimulai dari Sejarah Berdirinya Bank tersebut yang dilengkapi dengan Susunan Organisasi sampai dengan Tujuan beserta Visi-Misi yang dibawa hingga menghantarkannya pada apa yang telah dicapainya saat ini.

BAB IV : PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Dalam pembahasan yang ada pada tahap ini, dipaparkan mengenai gambaran umum atas proses pelaksanaan rekrutmen karyawan pada BTN Cabang Surabaya. Selanjutnya, dijelaskan pula prosedur/ standar pelaksanaan rekrutmen karyawan yang harus diberikan dalam memenuhi kebutuhan SDM pada bank, yang diikuti dengan penjelasan mengenai persyaratan serta kemampuan yang dibutuhkan bagi pelamar di BTN Cabang Surabaya. Lalu, dijelaskan pula hambatan dalam proses pelaksanaan rekrutmen karyawan BTN Cabang Surabaya, dan diakhiri dengan alternatif penyelesaian masalah dalam pelaksanaan rekrutmen karyawan BTN.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab terakhir ini akan diketengahkan simpulan mengenai pelaksanaan rekrutmen karyawan pada BTN Cabang Surabaya. Beserta kendala yang dialami dalam pelaksanaan rekrutmen

karyawan tersebut, dan saran-saran yang memberikan motivasi yang baik bagi bank, bagi STIE Perbanas Surabaya, beserta seluruh mahasiswanya, dan juga bagi penyusun Laporan Tugas Akhir ini.