

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Salah satu pengelolaan paling penting dalam dunia perbankan disamping pemasaran bank adalah pengelolaan sumber daya manusia, disebabkan sumber daya manusia adalah tulang punggung dalam menjalankan roda kegiatan operasional suatu bank. Penyediaan sumber daya manusia (banker) sebagai motor penggerak operasional bank harus disiapkan sedini mungkin. (Frida,2020, hlm.133).

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Sumber daya manusia yang diperlukan pada saat ini adalah sumber daya manusia yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. Pembentukan sumber daya manusia yang andal di dalam organisasi dimulai sejak proses seleksi sampai yang bersangkutan dapat menjalankan tugas sesuai dengan tugasnya didalam perusahaan tersebut. (Sutrisno, 2009, hlm. 2).

Memiliki Sumber Daya Manusia yang profesional seperti yang diinginkan oleh bank bukanlah suatu perkara yang mudah. Banyak hal yang harus dilakukan, sehingga Sumber daya manusia yang diperoleh nantinya benar-benar memiliki kemampuan sesuai dengan yang diinginkan. Salah satu kunci utama dalam menciptakan SDM yang profesional terletak pada proses rekrutmen. Rekrutmen karyawan dibutuhkan untuk menyaring para pelamar yang ingin melamar. (Arifin, 2017, hlm. 31).

Bagi suatu organisasi, manajemen sumber daya manusia menyangkut keseluruhan urusan manusia dalam organisasi untuk ikut berperan aktif dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat juga diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat. (Suryani dan Foeh, 2019, hlm. 2).

Perlu ditekankan bahwa kegiatan rekrutmen tidak bisa terlepas dari perencanaan sumber daya manusia yang sudah ditetapkan, karena dalam rencana tersebut terdapat berbagai persyaratan yang harus dipenuhi oleh orang-orang yang akan bekerja di dalam organisasi atau perusahaan yang bersangkutan. (Ichsan, dkk, 2021, hlm. 92).

Berdasarkan hal tersebut, maka kegiatan rekrutmen memerlukan perhatian yang intensif, karena akan menimbulkan dampak jangka panjang untuk organisasi atau untuk perusahaan yang bersangkutan. Diperlukan analisa yang mendalam saat melaksanakan rekrutmen, sehingga pelamar-pelamar yang hendak diseleksi merupakan pelamar-pelamar yang sudah lolos dari proses rekrutmen yang baik.

Pertumbuhan perbankan syariah ini tentunya juga harus didukung oleh sumber daya manusia yang memadai, baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya. Namun, realitas sekarang yang ada menunjukkan bahwa masih banyak sumber daya manusia yang terlibat pada institusi syariah tidak memiliki pengalaman akademisi maupun praktis dalam Islamic Banking. Tentunya dengan kondisi ini cukup

signifikan mempengaruhi profesionalitas dan produktifitas perbankan syariah itu sendiri, inilah yang memang harus mendapatkan perhatian khusus dari kita semua untuk mencetak sumber daya manusia yang memiliki potensi dan kemampuan untuk mengamalkan ekonomi syariah dalam perbankan, karena sistem yang baik tidak mungkin dapat berjalan dengan baik bila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang baik pula. Tanpa SDM yang profesional, sasaran kerja tidak dapat dicapai walaupun alat kerjanya canggih. (Darsono dan Siswandoko, 2011, hlm. 39).

Rekrutmen dilakukan karena tersedianya lowongan kerja yang cukup besar pada berbagai unit kerja dalam organisasi. Adanya organisasi yang baru didirikan, adanya perluasan usaha dengan diversifikasi, adanya pekerja yang berhenti, mengundurkan diri, pensiun dan alasan lainnya. Apapun alasannya yang jelas lowongan itu harus segera diisi dengan jabatan yang sesuai dan cocok agar jangan sampai terjadi kevakuman dan kemacetan atau perlambatan proses operasional pelaksanaan tugas dengan segera mungkin haruslah dilakukan rekrutmen. Rekrutmen sendiri dalam suatu organisasi merupakan kegiatan personalia yang amat penting, karena berhasil tidaknya dalam menarik tenaga kerja yang berkualitas dapat mendukung produktivitas dalam suatu perusahaan. (Sihotang, 2007).

Rekrutmen dan seleksi adalah fungsi penting dari manajemen sumber daya manusia untuk semua jenis organisasi bisnis, ini adalah istilah yang merujuk pada proses menarik dan memilih calon pekerja. Kualitas sumber daya manusia sangat bergantung pada keefektifan kedua fungsi ini. (Ekwoaba, 2015, hlm. 23).

Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk diperkerjakan dalam suatu organisasi. Proses ini dimulai ketika para

pelamar dicari dan berakhir ketika kamaran-lamaran mereka diserahkan. Hasilnya merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan untuk diseleksi dan dipilih. (Lubis dan Haidir, 2019, hlm. 257).

Setelah penarikan tenaga kerja atau rekrutment yang dilakukan selesai maka langkah berikutnya ialah mengadakan seleksi. Seleksi adalah pemilihan sejumlah calon pekerja untuk bergabung dan bekerja di perusahaan, dimana proses yang berada dua keputusan yang dibuat oleh pihak manajemen perusahaan menerima atau menolak calon pekerja.

Melalui kegiatan rekrutmen dan seleksi diharapkan suatu organisasi mendapatkan SDM yang terbaik secara kuantitas maupun kualitas sesuai dengan sasaran yang telah ditargetkan. (Ajabar, 2020, hlm. 18-19).

Masa orientasi kerja merupakan masa bagi personel atau pegawai untuk lebih memahami dunia kerja yang akan ditangani. Masa ini sangat diperlukan sebab sebagai personel baru tentunya merasa asing bagi dunia kerjanya. Latihan atau pendidikan sangat perlu, terutama bagi seorang pegawai baru yang belum mempunyai pengalaman. Latihan dan pendidikan yang diberikan kepada pegawai baru pada umumnya disebut dengan *pre-entry training* dan *pre-service training*.(Lubis dan Haidir, 2019, hlm. 34).

Adanya latihan pegawai maka akan mudah memahami tujuan serta tugas pokok organisasi atau perusahaan maka mereka akan lebih menaruh minat dan perhatian pada bidang pekerjaannya masing-masing. Penjelasan diatas, jelas bahwa pendidikan dan latihan sangat bermanfaat untuk mewujudkan tujuan suatu organisasi atau perusahaan secara efisien.

Sama halnya dengan Bank Muamalat, di mana bank tersebut membutuhkan pegawai yang berkompeten pada bidangnya untuk memberikan pelayanan yang memuaskan bagi nasabah. Pegawai sangat penting untuk kemajuan Bank tersebut karena jika tidak adanya pegawai maka Bank tersebut tidak akan berjalan maka dari itu dibutuhkan proses seleksi yang ketat untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat memberikan kinerja yang baik bagi Bank tersebut.

Sebagai objek penelitian pada Bank Muamalat yang merupakan salah satu unit usaha syariah yang mempunyai kinerja pegawai yang bagus. Melihat fenomena tersebut maka sangatlah penting bagi Bank Muamalat untuk tetap meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang tujuannya untuk mendapatkan kinerja yang baik bagi Bank.

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan pada Bank Muamalat KCP Barabai bahwa bank tersebut akan mengadakan rekrutmen karyawan baru mengingat kurangnya SDM di Bank tersebut. Rekrutmen karyawan yang dilakukan Bank Muamalat KCP Barabai sebelumnya dalam merekrut karyawannya masih belum mengikuti aturan yang ditetapkan dengan tidak menitikbertakan aspek-aspek penting seperti keahlian, pengetahuan dan pendidikan. Terbukti dari rekrutmen yang ada di Bank Muamalat barabai masih ada rekrutan lulusan SMA serta rekrutan dari jurusan yang berbeda dari yang diinginkan, dimana masih minimnya pengetahuan tentang bank terutama perbankan syariah. Sehingga kegiatan operasional Bank Muamalat terkadang tidak berjalan dengan baik. Di mana tujuan dari manajemen Bank Muamalat adalah keunggulan sumber daya manusia yang islami dan professional serta orientasi investasi yang inovatif untuk

memaksimalkan nilai kepada seluruh pemangku kepentingan. Hal tersebut bertolak belakang dengan misi dari bank tersebut dari segi sumber daya manusianya, dilihat dari kenyataannya sistem rekrutmen karyawan pada bank muamalat barabai masih belum optimal karena belum sesuai dengan harapan. Karena itu penulis tertarik ingin mengetahui bagaimana sistem dan seleksi rekrutmen karyawan dalam meningkatkan kualitas SDM khususnya di Bank Mualamat KCP Barabai yang akan mengadakan rekrutmen karyawan baru.

Masalah ini layak diteliti karena dari wawancara yang penulis lakukan dengan beberapa pihak karyawan bank mengatakan bahwa sistem rekrutmen saat dia mendaftar tidak ada tes psikotes di mana hanya melalui dua prosuder yaitu pengisian formulir dan wawancara, setelah itu langsung ditraining. Sedangkan karyawan lainnya mengatakan bahwa saat mendaftar di Mualamat Barabai melalui semua proses dari syarat kualifikasi, wawancara dan tes psikotes.

Tes psikotes ini cukup umum digunakan di berbagai perusahaan, hampir semua BUMN melakukan psikotes untuk rekrutmen terbuka. Selain menguji kemampuan intelegensi secara umum, psikotes juga memiliki aspek untuk menguji kepribadian kandidat. (Tim bintang Psikologi, 2018, hlm. 685).

Seperti yang dilakukan BRI syariah dalam seleksinya menerapkan tes psikotes yang meliputi tes IQ, kepribadian, kemampuan dan tes kesehatan. (Rohmatin & Wijaya, 2016, hlm. 152).

Hal ini membuat penulis tertarik meneliti sistem rekrutmen yang ada di Mualamat Barabai. Berdasarkan wawancara tersebut ada berbagai fakta dari sistem rekrutmen yang tidak sesuai dengan kualifikasi yang dicari. Karyawan pertama

tidak ada tes psikotes hal ini berakibat minimnya pengetahuan terutama pengetahuan tentang perbankan syariah dan kurang mengenal serta mengetahui kemampuan karyawan. Tes ini dapat mengukur atau menguji kepribadian, bakat, minat, dan kecerdasan dari karyawan. Karena untuk menemukan SDM yang berkualitas dapat dilihat dari skill, pengetahuan dan pendidikan. Namun pada Bank Muamalat Barabai dalam sistem rekrutmen dan seleksi masih belum menerapkan sistem sesuai yang direncanakan.

Pentingnya tes psikotes ini memang ada berbagai macam tujuan namun salah satunya adalah untuk mencari tahu profil anda, memprediksi bagaimana anda akan bersikap dan berperilaku disebuah situasi. Misalnya saat mengikuti psikotes nantinya dari hasil psikotes ini akan diketahui sifat dominan anda, tipe kepribadian dan apakah sesuai dengan kritea yang diinginkan oleh perusahaan. (Hariono, dkk, 2016, hlm. 230).

Berdasarkan fakta diatas penulis tertarik untuk mendalami secara lebih komprehensif tentang gambaran rekrutmen khususnya di Bank Muamalat KCP Barabai. Mulai dari sistem perencanaan sebelum merekrut sampai terjadinya rekrutmen dan tahap seleksi serta ingin mengetahui alasan dalam melakukan rekrutmen karena itu penulis tertarik mengangkat judul “**Sistem Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Dalam Meningkatkan Kualitas SDM Bank Muamalat KCP Barabai**”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana Sistem Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Dalam Meningkatkan Kualitas SDM Bank Muamalat KCP Barabai?
2. Apa Alasan Melakukan Rekrutmen pada Bank Muamalat KCP Barabai ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dan manfaat penelitian yang hendak dicapai penulis dengan melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui sistem rekrutmen dan seleksi karyawan dalam meningkatkan kualitas SDM Bank Muamalat KCP Barabai.
2. Untuk mengetahui alasan melakukan rekrutmen pada Bank Muamalat KCP Barabai.

### **D. Kegunaan Penelitian**

Data-data yang sudah dihasilkan, diharapkan hasil penelitian ini memberikan manfaat secara praktis dan teoritis.

Secara Teoritis hasil penelitian lapangan ini memberikan wawasan mengenai bagaimana sistem yang terjadi dalam perekrutan dan seleksi karyawan pada Bank Muamalat KCP Barabai serta mengetahui alasan dalam melakukan perekrutan karyawan. Memberikan sumbangan pemikiran dan pengetahuan khususnya bagi lingkungan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Antasari Banjarmasin.

Secara Praktis dapat bermanfaat bagi Masyarakat umum, dapat memudahkan bagi siapa saja yang ingin melamar pada Bank Muamalat dan menambah wawasan tentang sistem rekrutmen dan seleksi karyawan itu terjadi.



## **E. Definisi Operasional**

Menghindari terjadinya kesalahpahaman dalam mengartikan judul yang telah diteliti dan kekeliruan dalam memahami tujuan penelitian ini, maka penulis perlu mendefinisikan beberapa istilah, antara lain :

- 1 Sistem adalah sekumpulan komponen yang saling bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. (Asmara, 2016, hlm. 82). Sistem yang dimaksud penulis adalah tahapan-tahapan atau prosuder dari hasil rancangan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditargetkan.
- 2 Rekrutmen disebut sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah karyawan (SDM) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan dalam suatu perusahaan. (Lubis dan Haidir, 2019, hlm. 257). Rekrutmen yang dimaksud penulis adalah Proses yang dimulai saat organisasi merasakan kebutuhan tambahan karyawan baru, yang diperoleh dan disesuaikan dengan strategi perekrutan, sampai pada proses akhir menghasilkan kumpulan pelamar
- 3 Seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan. (Cupian, 2020, hlm.51). Seleksi yang dimaksud penulis adalah proses pemilihan orang-orang yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan di sebuah organisasi yang bertujuan untuk mencapai kesesuaian antara orang dan pekerjaan.
- 4 Menurut sedarmayanti kualitas sumber daya manusia adalah menyangkut mutu dari tenaga kerja yang menyangkut kemampuan, baik berupa kemampuan fisik, kemampuan intelektual (pengetahuan) dan kemampuan

psikologis (mental). (Amhas, 2018, hlm. 138). Kualitas SDM yang dimaksud penulis adalah kemampuan yang terbentuk dari pengetahuan dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional.

#### **F. Penelitian Terdahulu**

Beberapa skripsi yang penulis baca, banyak hal yang harus diperhatikan dan menjadi suatu perbandingan selanjutnya. Rujukan berupa referensi yang ada kaitannya dengan penelitian ini merupakan sumber sangat penting untuk menyusun pembahasan yang dimaksudkan untuk mengetahui materi dan obyek penelitian dari referensi tersebut maka penulis akan menguraikan beberapa skripsi tersebut sebagai berikut :

1. Skripsi yang ditulis oleh Masriah 2015, “Analisis pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja dalam perpektif ekonomi islam di Damar Semarang”. Hasil penelitian ini dalam pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja tidak hanya menitikberatkan pada keahlian saja tetapi mempertimbangkan aspek spritual (nilai-nilai ketuhanan). Perbedaan dari yang penulis teliti skripsi ini memfokuskan seleksi nya berdasarkan teori Ekonomi islam. Sedangkan skripsi penulis memfokuskan pada aspek Kualitas SDM.
2. Skripsi yang ditulis oleh Dolip Anita Sari 2012, “Pelaksanaan Rekrutmen, seleksi dan penempatan Tenaga Kerja BMT Sidogiri Pasuruan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja di Koperasi BMT-UGT Sidogiri pasuruan lebih memprioritaskan para alumni pondok pesantren karena yang dipegang

adalah jujur dan amanah. Perbedaan yang penulis teliti adalah penulis memfokuskan pada sistem rekrutmen dan seleksi dalam meningkatkan kualitas SDM Bank Muamalat sedangkan penelitian terdahulu menitikberatkan pada pelaksanaan rekrutmen berdasarkan prinsip yang dipegang BMT Sidogiri Pasuruan yaitu pada amanah dan jujur.

3. Jurnal yang ditulis oleh Cupian, Muhammad Zaki, Kadar dan Esa 2020, “Analisis pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan berdasarkan perspektif Islamic Human Capital”. Hasil penelitian ini dalam pelaksanaan rekrutmen tidak berfokus pada keahlian tetapi mempertimbangkan aspek spritual seperti kejujuran, tanggung jawab dan kecerdasan. Perbedaan yang penulis teliti adalah jurnal ini menganalisis rekrutmen berdasarkan pandangan Islamic Human Capital. Sedangkan penulis memfokuskan sistem rekrutmen dan seleksi dalam meningkatkan kualitas SDM pada Bank Muamalat KCP Barabai.
4. Jurnal yang ditulis oleh Titi, Christanto dan Atya 2018, “Rancangan usulan alur sistem rekrutmen dan seleksi karyawan pada Cyberlabs Bandung menggunakan metode Benchmarking”. Hasil penelitian ini alur rekrutmen dan seleksi CyberLabs jumlah proses eksiting ada 7 proses. Namun proses ini belum memiliki SOP dalam mencari kualitas karyawan. Berdasarkan hasil analisi benchmarking bahwa alur terpenting terdapat pada pemberian iklan informasi sebesar 42% dan terendah hiring sebagai karyawan tetap sebesar 4%. Perbedaan penelitian ini adalah penulis meneliti sistem rekrutmen dan seleksi dalam meningkatkan kualitas SDM sedangkan

peneliti terdahulu meneliti rancangan alur rekrutmen dan seleksi berdasarkan metode Benchmarking. Persamaan nya terletak pada alur rekrutmen.

5. Tesis yang ditulis oleh Anshari Mahyuni 2017, “ Sistem rekrutmen dan pembinaan pendidik tenaga kependidikan di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SFIT) Bina Amal Semarang Jawa Tengah.” Hasil penelitian ini proses rekrutmen dan seleksi dititikberatkan pada keprofesionalan kepribadian dan sosial peningkatan kompetensi dan penguatan pada bidang pendidikan islam dan Alquran. Persamaan penelitian ini terdapat dalam sistem rekrutmen. Perbedaannya penulis memfokuskan pada sistem rekrutmen dan seleksi dalam meningkatkan Kualitas SDM sedangkan peneliti terdahulu lebih fokus pada sistem pembinaan tenaga kependidikan.

#### **G. Sistematika Pembahasan**

Terarahnya pembahasan dalam penulisan skripsi ini perlu digunakan sistematika yang dibagi menjadi lima bab, masing-masing bab terdiri dalam beberapa sub bab, sistematika tersebut sebagai berikut:

1. Bab pertama, merupakan pendahuluan yang membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dari penelitian, kegunaan dari penelitian, definisi operasional untuk membatasi istilah-istilah dalam judul penelitian yang bermakna umum atau luas, kajian pustaka yang memuat hasil-hasil penelitian terlebih dahulu.
2. Bab kedua, penulisan menguraikan tentang pengertian sistem rekrutmen, pengertian kualitas SDM, proses rekrutmen karyawan dan seleksi karyawan.

3. Bab ketiga, berisi metode penelitian, pada bab ini metode untuk menghubungkan antara teoritis dengan penelitian lapangan, maka dibutuhkan metode penelitian yang berisi jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, data dan sumber data, metode pengumpulan data, validitas data dan analisis data.
4. Bab keempat, berisi laporan hasil penelitian, pada bab ini berisi penyajian data, analisis data yang berhubungan dengan pertanyaan yang ada pada rumusan masalah.
5. Bab kelima, berisi kesimpulan dan saran-saran.