

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Perencanaan pekerjaan adalah proses memformulasi rencana-rencana untuk mengisi lowongan masa depan berdasarkan pada suatu analisis dari posisi yang di harapkan terbuka dan ini akan diisi oleh calon dari dalam ataupun dari luar. Oleh karena itu perencanaan pekerjaan merujuk kepada perencanaan, untuk mengisi beberapa posisi perusahaan dimasa mendatang, dari pegawai pemeliharaan (*maintance*) sampai CEO. Akan tetapi, kebanyakan perusahaan menggunakan istilah suksesi merujuk pada proses perencanaan bagaimana posisi eksekutif paling penting dari perusahaan yang akan diisi .(Desser,1997 :128)

Selain untuk mengisi kekosongan dalam perusahaan atau instansi, merekrut karywan baru juga proses untuk memajukan peusahaan dengan munculkan ide-ide baru serta menjaga nama baik perusahaan. Sehingga perusahaan lebih dikenal ke masyarakat sekitar. Pokok dari suksesnya sebuah perusahaan selain dari segi financial juga dari tenaga kerja yang unggul dan efektif. Dari sinilah perekrutan dan penyeleksian karyawan baru sangat di perlukan guna mendapatkan karyawan yang unggul dan berprestasi serta memberi manfaat bagi perusahaan .

Mendapatkan karyawan yang sesuai dengan keinginan, salah satunya dengan metode seleksi yang efektif dari beberapa tes yang dilaksanakan seperti tes

wawancara, tes tulis, tes psikologi serta diperlukan tes bakat minat, dan terakhir adalah tes kesehatan. Beberapa tes adalah cara untuk mendapatkan karyawan yang sesuai yang diinginkan dan sesuai dengan kriteria yang diharapkan walaupun tidak 100%.

Seleksi tenaga kerja dilakukan dengan maksud untuk mendapatkan ketegasan tentang kecakapan, kepribadian, kebiasaan, serta data lain, serta keterangan yang dianggap perlu untuk mendapatkan tenaga kerja yang berdaya guna dan berhasil guna. Hal tersebut dapat dicapai dengan cara seleksi tertulis, intelegensi, wawancara, praktek, kecakapan khusus, emosional, dan kesehatan. (Sastrohadiwiryo 2002 :151)

Setelah karyawan direkrut dan bergabung dengan karyawan yang lama perlu adanya evaluasi sementara atau juga disebut job analisis. Penempatan kerja harus disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian dalam mengatur bidang tertentu. Maka dari itu perlu adanya evaluasi secepatnya untuk melihat karyawan baru dalam menjalankan pekerjaan yang baru dinikmatinya.

Menelaah hasil-hasil program membantu mengevaluasi epektifitasnya, hasil-hasil tersebut perlu dikaitkan dengan berbagai tujuan program yang membantu orang-orang yang dilatih dalam memahami tujuan program. Dan hasil-hasil pelatihan (*training outcomes*) dapat dikategorikan sebagai hasil pengetahuan, hasil berbasis pengetahuan, hasil berbasis ketrampilan, hasil yang menyangkut perasaan, akibat dan tingkat pengambilan investasi. (Raimond 2010 :408)

PT. Bank BNI syariah cabang Malang telah membuktikan kinerja karyawan dengan telah menyalurkan pembiayaan Rp 172 miliar, atau mencapai 90% dari target yang dipatok selama 2012 sebesar Rp 182 miliar. Bank BNI Syariah mengembangkan pembiayaan mikro dengan investasi pembukaan 60 unit outlet baru pada 2012 dan telah dibuka sebanyak 40 unit outlet mikro. Anak usaha PT Bank Negara Indonesia Tbk ini mencatatkan perolehan aset sebesar Rp9,23 triliun pada akhir Maret 2012, bertambah Rp2,9 triliun dari posisi Maret 2011 yang tercatat Rp6,33 triliun. Bila dibandingkan dengan akhir 2011 yang tercatat Rp8,46 triliun, maka telah terjadi penambahan Rp770 miliar atau 9,1% pada 3 bulan pertama di tahun ini. Hal tersebut, sedikit membuktikan bahwa kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil yang mencapai hampir 100% sempurna. (bnisyariah.co.id)

Proses akselerasi karyawan di BNI syariah cabang Malang, yang paling mendasar adalah bagaimana peran dari seorang *leader* untuk membimbing dan menjadi mentor bagi bawahannya. Setiap *leader* harus mampu menciptakan *engagement* bawahannya. Dan itu masuk dalam *performance evaluation* di BNI syariah. Program nyata yang sedang dikerjakan BNI syariah adalah dengan mengadakan training yang dinamakan Leadership Development Program bagi VP dan EVP (LDP 100). LDP 100 menasar pada 100 VP dan EVP terbaik di BNI untuk kemudian diberikan *training* beberapa bulan, dengan salah satu agendanya adalah menyusun sebuah *project* dalam kelompok yang nantinya akan menjadi *prototype* untuk selanjutnya dievaluasi dan dieksekusi menjadi sebuah program peningkatan *sales* dari produk BNI syariah. (<http://www.portalhr.com>)

Dari uraian yang diatas, penulis memandang begitu pentingnya proses seleksi untuk pengangkatan karyawan baru guna mendapatkan kinerja yang lebih baik untuk masa yang akan datang dan dinilai dalam masa training . Peneliti tertarik pengangkatan judul **“Analisis Sistem Rerekrumen, Seleksi, Dan Training Tenaga Kerja Dalam Upaya meningkatkan Kinerja Karyawan Study Kasus Bank BNI Syariah Cabang Malang”**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berbagai uraian latar belakan telah di paparkan di atas , maka diambil rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana implementasi sistem perekrutan dan seleksi di Bank BNI Syariah cabang Malang?
2. Bagaimana implementasi sistem training dan cara penilaian karyawan di Bank BNI Syariah cabang Malang?

### **1.3 Tujuan penelitian**

1. Untuk mengetahui proses implementasi aktifitas sistem perekrutan dan seleksi di Bank BNI Syariah cabang Malang.
2. Untuk mengetahui Bagaimana implementasi sistem training dan cara penilaian karyawan di Bank BNI Syariah cabang Malang.

#### 1.4 Manfaat penelitian

1. Bagi peneliti
  - a) Untuk menambah wacana dan memperdalam ilmu tentang perekrutan karyawan .
  - b) Agar dapat memperdalam dan mengaplikasikan di bidang sesungguhnya.
  - c) Sebagai aplikasi ilmu yang diperoleh di bangku perkuliahan.
  - d) Untuk mendapatkan pengalaman praktis pengetahuan penambahan wawasan.
2. Bagi Perusahaan terkait.
  - a) Sebagai evaluasi dan perbaikan dalam hal- hal yang kurang.
  - b) Sebagai pertimbangan dalam mengusulkan perekrutan karyawan baru .
3. Bagi Kampus Unersitas islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
  - a) Sebagai tambahan Refrensi dan acuan untuk penelitian selanjutnya.
  - b) Dan harapan menjadi penyempurnaan bagi peneliti sebelum dan selanjutnya.