

TINJAUAN PROSEDUR REKRUTMEN TENAGA KERJA STUDI KASUS BANK BTPN KANTOR CABANG PALEMBANG

Gst. Ayu Oka Windarti

Dosen Politeknik Negeri Sriwijaya Palembang

Bella Meidika Anugrah

Mahasiswa Politeknik Negeri Sriwijaya

ABSTRAK

Penulis memilih bank BTPN kantor cabang Palembang sebagai tempat untuk pengambilan data dengan alasan bahwa saat ini dunia perbankan memiliki daya tarik tersendiri untuk dipelajari dan dipahami karena perbankan memegang peranan penting dalam pertumbuhan dan perkembangan perekonomian di dunia termasuk di Indonesia. Penulis mendapatkan pengetahuan tentang prosedur rekrutmen, pelaksanaan seleksi dan penempatan karyawan serta kendala dalam prosedur rekrutmen tenaga kerja studi kasus bank BTPN kantor cabang Palembang. Adapun salah satu kendala dalam prosedur rekrutmen tenaga kerja seperti tidak sesuaiya posisi pekerjaan yang diberikan dengan yang dilamar, maka sebaiknya pihak bank BTPN kantor cabang Palembang sebelum memberikan tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi harus berdasarkan spesifikasi pekerjaan/jabatan yang telah diuraikan, yaitu memposisikan karyawan sesuai dengan posisi pekerjaan yang dilamar, tingkat keterampilan dan latar belakang pendidikan karyawan tersebut. Sehingga hal ini dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawabnya serta tercapainya kelancaran aktivitas dan tujuan perusahaan.

Kata Kunci: Prosedur Rekrutmen

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Bank BTPN (Bank Tabungan Pensiunan Nasional) Kantor Cabang Palembang adalah perusahaan yang bergerak dibidang Perbankan yang berdiri sejak 1958 hingga sekarang, dan berkantor pusat di Jakarta. Bank ini berstatus Bank non Devisa. Bank BTPN kantor cabang Palembang beralamat di Jalan Jenderal Sudirman No. 16 Palembang 30126. Bank BTPN kantor cabang Palembang mempunyai 90 karyawan (78 karyawan tetap dan 12 karyawan tidak tetap). Dalam rangka memperluas kegiatan usahanya, Bank BTPN kantor cabang Palembang bekerja sama dengan PT Taspen, sehingga Bank BTPN tidak saja dapat memberikan pinjaman dan pemotongan cicilan pinjaman, tetapi juga dapat melaksanakan “Tri Program Taspen”, yaitu Pembayaran Tabungan Hari Tua, Pembayaran Jamsostek dan Pembayaran Uang Pensiun. Dengan melihat hal tersebut, Bank BTPN kantor cabang Palembang sangat membutuhkan tenaga kerja yang berkompeten dibidangnya masing-masing untuk membantu Bank BTPN kantor cabang Palembang menjadi Bank *Mass Market* yaitu mengubah hidup berjuta rakyat Indonesia.

Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.2.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukan penelitian ini yaitu:

- a. Untuk mengetahui bagaimana prosedur rekrutmen, pelaksanaan seleksi dan penempatan tenaga kerja pada Bank BTPN Kantor Cabang Palembang.
- b. Untuk mengetahui apa saja kendala dalam prosedur rekrutmen, pelaksanaan seleksi dan penempatan tenaga kerja pada Bank BTPN Kantor Cabang Palembang.

1.2.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dilakukan penelitian ini yaitu:

a. Bagi Penulis

Mampu menerapkan ilmu yang telah diperoleh penulis dan dapat menambah pengetahuan serta wawasan bagi penulis mengenai kenyataan yang berkaitan dengan bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi masukan saran dan kritik bagi perusahaan guna mengetahui bagaimana prosedur rekrutmen tenaga kerja, seleksi dan penempatan karyawan yang lebih baik lagi agar dalam upaya meningkatkan kualitas karyawan dalam perusahaan dan dapat diperbaiki demi kelancaran kegiatan dan mengurangi hambatan-hambatan pekerjaan.

c. Bagi Pembaca

Sebagai ilmu pengetahuan dan menambah wawasan umum dalam bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan rekrutmen.

1.2. Metode Penelitian

1.2.1. Jenis Penelitian

Data yang digunakan oleh penulis merupakan data kualitatif. Data kualitatif merupakan data yang tidak dapat diukur dengan angka. Menurut Yusi dan Idris (2009:102), di dalam statistik semua data harus dalam bentuk angka, maka data kualitatif umumnya dapat dikuantitatifkan agar formulasi statistik dapat dipergunakan. Menurut Umar (2002:130), sumber data terbagi menjadi dua, yaitu:

1. Data Primer

Merupakan data yang didapat dari sumber pertama, misalnya dari individu atau perseorangan. Data ini bisa terwujud hasil wawancara atau pengisian kuesioner. Semua data ini merupakan data mentah yang kelak diproses untuk tujuan-tujuan tertentu sesuai dengan kebutuhan.

2. Data Sekunder

Merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut menjadi bentuk-bentuk seperti tabel, grafik, diagram, gambar dan sebagainya sehingga lebih informative oleh pihak lain. Adapun contoh data yang penulis dapatkan dari perusahaan seperti: Sejarah perusahaan dan struktur organisasi.

1.2.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bank BTPN kantor cabang Palembang beralamat di Jalan Jenderal Sudirman No. 16 Palembang 30126 pada tahun 2015.

1.3.Teknik Pengambilan Sampel

Adapun populasi dan sampel di penelitian ini adalah:

1.3.1. Populasi

Populasi adalah kumpulan sumber data penelitian darimana analisis akan dilakukan Yusi dan Idris (2009:63). Populasi di dalam laporan ini adalah jumlah karyawan bank BTPN kantor cabang Palembang sebanyak,,,... orang.

1.3.2. Sampel

Menurut Sugiono (2008:116), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Metode penentuan sampel di dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode Non Probability Sampling yaitu metode sampling yang tidak memberi kesempatan atau peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Jenis Non Probability Sampling yang digunakan adalah Accidental Sampling. Metode Accidental Sampling adalah metode pengambilan sampel tidak ditetapkan terlebih dahulu tetapi peneliti mengumpulkan data dari unit sampling yang dijumpainya sesuai sebagai sumber data. Adapun sampel yang akan menjadi responden yaitu konsumen yang pernah menggunakan jasa bank BTPN kantor cabang Palembang. Untuk menentukan besarnya sampel yang menjadi wakil dari populasi yang ada, maka penulis menggunakan rumus Menurut Umar (2002:146), adapun rumus perhitungan besarnya sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlahsampel

N = Jumlahpopulasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian sebesar 10%

Perhitungan:

$$n = \frac{115}{1 + 115(0,1)^2}$$

$$n = \frac{115}{2,15}$$

= 53 responden

Berdasarkan pertimbangan dalam penelitian ini maka dibulatkan menjadi 53 responden yang terlibat.

II. Tinjauan Pustaka

Menurut Soegiyono (2008:15), Metode Analisis yang digunakan dalam peneltian dibagi menjadi analisis kualitatif dan analisis kuantitatif.

1. Analisis Kualitatif

Analisa Kualitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk kata, kalimat dan gambar. Metode ini digunakan untuk membandingkan teori-teori yang ada dengan semua fakta dan data yang diperoleh dari bank BTPN kantor cabang Palembang agar sesuai dengan masalah yang penulis bahas. Penulis menyajikan teori-teori tentang lokasi dan faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap keputusan untuk menggunakan jasa.

Pengukuran skor untuk item-item pertanyaan terhadap permasalahan yang di teliti digunakan skala likert dengan 5 tingkatan dengan batasan kriteria sebagai berikut:

Tabel 1. Pengukuran Skala Likert

Pernyataan	Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

2. Analisis Kuantitatif

Analisis Kuantitatif data yang berbentuk angka dan data yang diangkakan. Dalam metode ini, penulis menggunakan SPSS versi 16.0 for windows dengan analisis sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

c. Regresi Berganda

Penulis menggunakan persamaan Regresi Berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Visualisasi, Kestrategisan Letak, Kondisi Lingkungan yang aman dan nyaman terhadap variabel terikat yaitu keputusan konsumen menggunakan jasa bank BTPN kantor cabang Palembang. Mengidentifikasi faktor yang paling dominan maka akan digunakan metode analisis regresi berganda. Untuk melihat pengaruh variabel bebas secara parsial dan simultan terhadap keputusan menggunakan jasa di bank BTPN kantor cabang Palembang, penulis menggunakan rumus regresi linier berganda menurut Sugiono (2007:237)

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

a = Konstanta

X₁ = Kestrategisan Letak

b = Koefisien Regresi

X₂ = Visualisasi

e = Standar Error

X₃ = Kondisi lingkungan yang nyaman dan aman

2.1. Produk atau Jasa bernilai tambah

Jasa bernilai tambah dimensi nilainya terdiri dari 4, yaitu:

- Nilai emosional, utilitas yang berasal dari perasaan atau afektif atau emosi positif yang ditimbulkan menggunakan jasa. Kalau konsumen mengalami perasaan positif (positive feeling) pada saat menggunakan jasa, maka jasa memberikan nilai emosional. Pada intinya nilai emosional berhubungan dengan perasaan positif apa yang akan dialami konsumen pada saat menggunakan jasa.
- Nilai sosial, utilitas yang di dapat dari kemampuan jasa untuk meningkatkan konsep diri-sosial konsumen. Nilai sosial merupakan nilai yang dianut oleh suatu

- konsumen, mengenai apa yang dianggap baik dan apa yang dianggap buruk oleh konsumen.
3. Nilai kualitas, utilitas yang dapat dari produk karena reduksi biaya jangka pendek dan biaya jangka panjang
 4. Nilai fungsional adalah nilai yang diperoleh dari atribut produk yang memberikan kegunaan (utility) fungsional kepada konsumen nilai ini berkaitan langsung dengan fungsi yang diberikan oleh produk atau layanan kepada konsumen.

2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keputusan Pembelian

Menurut Kotler dalam Maret (2012:18) perilaku jasa konsumen dipengaruhi oleh:

1. Faktor Budaya, yang terdiri dari:
 - a. Budaya, merupakan penentu keinginan dan perilaku yang paling mendasar.
 - b. Sub-Budaya, masing-masing budaya memiliki sub-budaya yang lebih kecil yang memberikan lebih banyak ciri-ciri sosialisasi khusus bagi anggotanya.
 - c. Kelas Sosial, adalah pembagian masyarakat yang relative homogen dan permanen, yang tersusun secara hierarkis dan anggotanya menganut nilai-nilai, minat dan perilaku yang sama.
2. Faktor Sosial
 - a. Kelompok Acuan, yaitu kelompok yang memiliki pengaruh langsung (tatap muka) atau tidak langsung terhadap sikap atau perilaku seseorang.
 - b. Keluarga
 - c. Peran dan Status, di mana peran adalah kegiatan yang diharapkan akan dilakukan oleh seseorang dan masing-masing peran tersebut menghasilkan status.
3. Faktor Pribadi, yang terdiri dari usia dan tahap siklus hidup, pekerjaan dan lingkungan ekonomi, gaya hidup, kepribadian dan konsep diri.
4. Faktor Psikologis, yang terdiri dari motivasi, persepsi, pembelajaran, keyakinan dan sikap

III. Metodologi

Jenis dan Sumber Data

Menurut Yusi dan Idris (2009:101) data adalah kumpulan angka, fakta, fenomena atau keadaan atau lainnya yang disusun menurut logika tertentu merupakan hasil pengamatan, pengukuran atau pencacahan dan sebagainya terhadap variabel dari suatu objek kajian, yang berfungsi dapat digunakan untuk membedakan objek yang satu dengan yang lainnya pada variabel yang sama.

Pengertian Jasa

Jasa adalah setiap tindakan atau kegiatan yang dapat ditawarkan oleh satu pihak kepada pihak lain, pada dasarnya tidak berwujud dan tidak mengakibatkan perpindahan kepemilikan apa pun. Produksi jasa mungkin berkaitan dengan produk fisik atau tidak (Kotler dalam Lupiyoadi, 2014:7).

Sampel

Penentuan jumlah sampel yang akan digunakan dihitung dengan menggunakan rumus Slovin. Adapun rumus dari Slovin (Umar, 2002:146) adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persentase kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan. Peneliti menetapkan kelonggaran ketidak telitian sebesar 10%

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$
$$n = \frac{137.283}{1 + 137.283(0,10)^2}$$

$$n = \frac{137.283}{1.373,83}$$

$$n = 99,9272107903$$

n = 100 pengguna.

Profil Responden

Dalam penelitian ini fokus penelitian adalah pelayanan jasa yg diterima pelanggan bank BTPN kantor cabang Palembang. Dalam proses pengambilan data kuisioner disebarluaskan kepada 53 orang pelanggan yang pernah menggunakan jasa di bank BTPN kantor cabang Palembang. Untuk mengetahui identitas responden berdasarkan jenis kelamin, berikut adalah tabel profil responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Perempuan	32	60,4%
Laki-laki	21	29,6%
Total	53	100%

IV. Hasil dan Pembahasan

4.1. Analisis Regresi Berganda

Variabel-variabel yang dianalisis pada penelitian ini adalah varibel dependen (Y) yaitu keputusan konsumen dan variabel independen yaitu lokasi (X) yang terdiri dari visualisasi (X_1) dan kestrategisan letak (X_2), kondisi lingkungan yang aman dan nyaman (X_3).

Untuk mengetahui pengaruh visualisasi, kestrategisan letak, dan kondisi lingkungan yang aman dan nyaman terhadap keputusan konsumen maka akan dilihat dari hasil perhitungan SPSS dalam model summary, yaitu pada nilai square.

4.2. Uji Anova/Serentak (Uji F)

Uji Anova/serentak digunakan untuk mengetahui apakah model regresi di atas adalah benar atau salah maka dilakukan uji hipotesis. Uji Anova/serentak dilakukan untuk

mengetahui apakah variabel independen yaitu lokasi (visualisasi, kestrategisan letak, dan kondisi lingkungan yang aman dan nyaman) memiliki pengaruh secara bersama-sama antara variabel dependen F_{tabel} dan F_{hitung} . Jika $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} maka ada pengaruh secara bersama-sama terhadap keputusan konsumen. Cara menghitung F_{tabel} adalah dengan ketentuan sebagai berikut: taraf signifikan 0,05 dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan numerator: jumlah variabel -1 atau $4 - 1 = 3$ dan denominator: jumlah kasus - 4 atau $99 - 4 = 95$. Berdasarkan ketentuan tersebut diperoleh angka F_{tabel} sebesar 2,70.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari uraian-uraian dan penjelasan yang telah penulis kemukakan pada bab-bab sebelumnya mengenai Prosedur Rekrutmen Tenaga Kerja Studi Kasus Bank BTPN Kantor Cabang Palembang, maka dapat ditarik kesimpulan tentang Kendala yang Timbul dalam Prosedur Rekrutmen Tenaga Kerja Pada Bank BTPN Kantor Cabang Palembang:

1. Terkait dengan Posisi Pekerjaan yang dilakukan oleh Bank BTPN Kantor Cabang Palembang, yang menjadi kendala dalam penentuan posisi pekerjaan karyawan adalah tentang pekerjaan yang akan dikerjakan oleh karyawan tersebut atau dicocokan dengan kemampuan dari karyawan tersebut. Seringkali calon karyawan kecewa karena proses pemberian tugas dan pekerjaan tidak sesuai dengan yang dilamar oleh calon karyawan.
2. Mengenai kegiatan kota tempat penempatan kerja karyawan baru dimulai setelah perusahaan melaksanakan kegiatan seleksi calon karyawan. Sering terjadi kendala penempatan tenaga kerja yaitu ketidakcocokan kota tempat bekerja. Perbedaan antara apa yang karyawan antisipasikan dan apa yang dialami/didapat tidak sesuai. Hal ini dapat menimbulkan kecemasan dan karyawan yang bersangkutan bekerja dengan tidak nyaman.
3. Negosiasi akhir sebelum tanda tangan kontrak, yaitu pemberian gaji yang sesuai bagi karyawan. Setiap perusahaan pasti memiliki standar gaji masing-masing baik untuk *First Graduated* maupun *Pro Hunter* dan juga setiap karyawan sudah pasti menginginkan gaji tinggi yang diterimanya dari perusahaan tempat ia bekerja. Apabila karyawan merasa tidak puas dengan gaji yang didapat, maka karyawan dapat mencoba mencari pekerjaan lain yang memberikan gaji lebih baik. Hal ini cukup membahayakan bagi perusahaan karena dapat membocorkan rahasia perusahaan.

5.2 Saran

Untuk pengembangan lebih lanjut maka penulis memberikan saran yang sangat bermanfaat dan dapat membantu Prosedur Rekrutmen Tenaga Kerja Studi Kasus Bank BTPN Kantor Cabang Palembang untuk masa yang akan datang, yaitu:

1. Tidak sesuainya Posisi Pekerjaan yang diberikan dengan yang dilamar, maka sebaiknya pihak Bank BTPN Kantor Cabang Palembang sebelum memberikan tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi harus berdasarkan spesifikasi pekerjaan/jabatan yang telah diuraikan, yaitu memposisikan karyawan sesuai dengan posisi pekerjaan yang dilamar, tingkat keterampilan dan latar belakang pendidikan karyawan tersebut. Sehingga hal ini dapat membantu karyawan dalam

- menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawabnya serta tercapainya kelancaran aktivitas dan tujuan perusahaan.
2. Kota Penempatan Kerja yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan, hal ini dapat menimbulkan karyawan baru akan keluar dari perusahaan (mengundurkan diri) atau pada saat negosiasi langsung menolak. Maka sebaiknya, pihak Bank BTPN Kantor Cabang Palembang sebelum melakukan perubahan kota penempatan kerja harus menjelaskan alasan perubahan penempatan kerja tersebut dan harus ada negosiasi kembali dengan karyawan bersangkutan. Hal ini berguna untuk mengurangi rasa kecemasan dan menciptakan rasa nyaman karyawan dalam bekerja. Sehingga dapat menciptakan efek pengembang mutu sumber daya manusia di perusahaan dan karir dari karyawan bersangkutan.
 3. Mengenai kompensasi pemberian gaji yang tidak sesuai dengan yang diharapkan karyawan, maka sebaiknya pihak Bank BTPN Kantor Cabang Palembang dalam memberikan gaji kepada para karyawan *First Graduated* hendaknya memperhatikan standar gaji yang dilakukan oleh perusahaan lain dalam industri yang sama. Sedangkan untuk *Pro Hunter* terlebih dahulu melakukan perhitungan kinerja dengan membuat sistem penilaian kinerja yang adil, yaitu berdasarkan pengalaman/masa kerja, jenjang pendidikan, keahlian, beban tugas dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriana. 2012. *Alasan-alasan Dasar Rekrutmen dan Seleksi*.
<http://blog-of-apriana.blogspot.co.id/2012/04/alsan-alasan-dasar-rekrutmen-dan.html?m=1>. Diakses tanggal 19 Februari 2016.
- BTPN, Bank. 2016. *Sekilas BTPN*.
<http://m.btpn.com/tentang-kami/sekilas-btpn>. Diakses tanggal 19 Februari 2016.
- Gomes, Faustino, Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nitisemito , S, Alex. 1996. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Graha Indonesia.
- Putri, Annisa. 2010. *Seleksi Karyawan*.
<Http://miredboyz.blogspot.com/p/seleksi-karyawan.html>. Diakses tanggal 19 Februari 2016.
- Rachmawati, Ike, Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Riswanto, Sukur. 2014. *Seleksi, Rekrutmen dan Penempatan*.
<http://suk-risw.blogspot.com/2014/11/makalah-lab-msdm-seleksi-rekrutmen-dan.html>. Diakses tanggal 19 Februari 2016.

- Rivai, Veithzal dan Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Ke-4. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Samsudin, Sadili. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan ke-4. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang, P. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Syahirman, Yusi dan Umiyati, Idris. 2009. *Metodologi Penelitian Ilmu Sosial Pendekatan Kuantitatif*. Palembang: Citrabooks Indonesia.