

BAB I

PENDAHULUAN

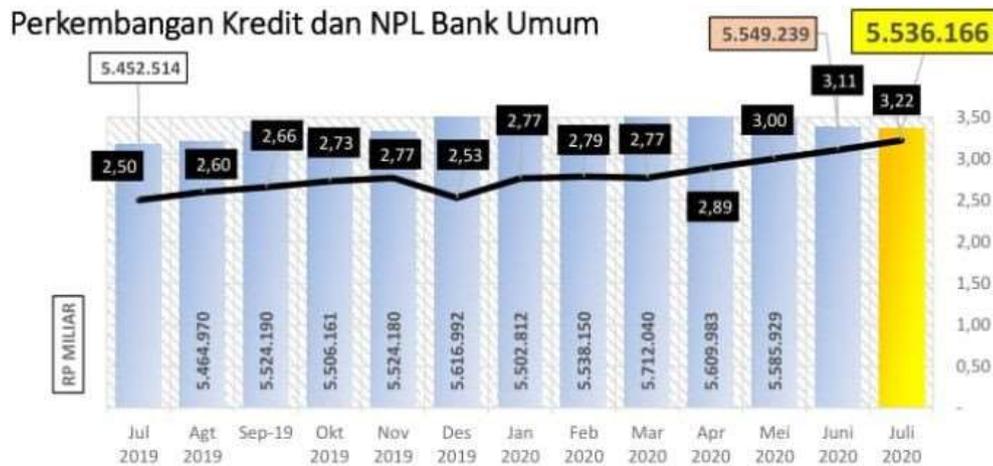
1.1 Latar Belakang

Perbankan di Indonesia saat ini berkembang secara pesat setiap tahunnya, dan sektor perbankan memiliki peran yang sangat penting dalam pertumbuhan infrastruktur, dengan meningkatkan pemerataan pembangunan serta melaksanakan pembangunan nasional untuk meningkatkan perekonomian di Indonesia (Bisnis, 2020). Sektor perbankan juga memiliki peran yang penting dalam mengurangi dampak dari adanya pandemi *Covid-19* yang telah ada di Indonesia sejak bulan Maret 2020 (Kompas, 2020). *Covid-19* disebabkan oleh virus yang ditularkan melalui kontak langsung dari orang yang sudah terinfeksi, virus yang memberikan dampak terhadap saluran pernafasan seseorang dan pembuluh darah yang dapat menular kepada siapa saja yang berada pada sekitaran orang yang terinfeksi (Unicef, 2020). Pandemi *Covid-19* yang terjadi di Indonesia sudah menyebar ke negara di seluruh dunia, serta hal tersebut mempengaruhi kondisi penurunan perekonomian secara global baik pada negara maju maupun negara berkembang (Alon et al., 2020).

Salah satu fungsi Bank yaitu berperan dalam memberikan pelayanan kepada nasabah untuk memberikan keringanan dalam fasilitas pembiayaan yang dilakukan oleh bank (Kompas, 2020). Dalam meningkatkan pertumbuhan infrastruktur melalui pembiayaan, sudah mendapati pencapaian pertumbuhan sebesar 6,6% dari yang sebelumnya, Indonesia membutuhkan investasi dengan estimasi anggaran sebesar seratus lima puluh miliar rupiah. Dana tersebut berasal dari anggaran pemerintah dan lembaga penghimpun keuangan domestik seperti: pinjaman bank, pasar modal, dan fungsi lembaga keuangan lainnya (Bank Indonesia, 2020).

Perkembangan di dalam kehidupan masyarakat juga mempengaruhi pemikiran baru yang turut berkembang seiring dengan kemajuan zaman. Dengan mekanisme pembayaran untuk selalu memenuhi setiap kebutuhan masyarakat dalam proses pendanaan secara cepat, aman dan efisien, maka saat ini sangat diperlukannya inovasi-inovasi terhadap teknologi pembayaran. Dengan menyediakan berbagai fasilitas

kemudahan dalam menggunakan jasa tersebut. Bank di Indonesia diharapkan untuk selalu memastikan bahwa setiap perkembangan sistem pembayaran harus selalu berada pada ketentuan yang berlaku. Hal ini dilakukan untuk menjaga keamanan kegiatan sistem pembayaran pada masyarakat luas (Bank Indonesia, 2020).



Sumber : Otoritas Jasa Keuangan, 2020

Gambar 1.1 Perkembangan *Non Performing Loan* Bank Di Indonesia

Pada Gambar 1.1 di dalam statistik tersebut, menjelaskan tentang kondisi *non performing loan* (NPL) yang merupakan salah satu indikator penyebab kondisi kesehatan aset suatu bank. Indikator tersebut berupa rasio keuangan pokok yang memberikan informasi mengenai penilaian kondisi permodalan, rentabilitas, risiko kredit, risiko pasar, dan likuiditas. Kondisi kesehatan bank umum di Indonesia terus mengalami peningkatan setiap bulannya, dimana pada awalnya hanya sebesar 2.50% pada bulan juli 2019 sampai dengan *update* terakhir di bulan Juli 2020 sebesar *non performing loan* (NPL) yaitu 3.22% (Otoritas Jasa Keuangan, 2020).

Otoritas Jasa Keuangan (OJK) memberikan kebijakan agar roda perekonomian di Indonesia dapat terus berjalan ditengah dampak penyebaran *Covid-19* dalam PJOK nomor 11/POJK/03/2020, yang membahas tentang kebijakan stimulus perekonomian nasional dengan memberikan kebijakan kepada bank untuk memberikan keringan pembayaran kredit bank atau pinjaman *leasing* bagi debitur yang memiliki dampak secara langsung maupun tidak langsung di masa pandemi *Covid-19*. Keringanan pembayaran

dapat berupa penurunan suku bunga, perpanjangan jangka waktu cicilan, pengurangan tunggakan pokok dan bunga (Bisnis, 2020).

PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk yang sedang bekerja sama dengan Perumnas berfokus pada pembiayaan kredit kepemilikan rumah bersubsidi, yang memberikan fasilitas bagi seluruh masyarakat Indonesia dengan penghasilan sebesar upah minimum regional atau maksimal sebesar delapan juta rupiah yang memiliki keinginan untuk mempunyai rumah sebagai tempat tinggal. Bank dapat memberikan keringanan bunga sebesar 5% dan subsidi uang muka yang diberikan sebesar 5% dari harga rumah dengan jumlah kuota yang terbatas. Rumah bersubsidi tersebut disediakan dengan harga maksimal sebesar seratus enam puluh delapan juta rupiah untuk kawasan di daerah Jakarta, Tangerang, Bogor, Depok, dan Bekasi (Kompas, 2020).

Dengan minat masyarakat terhadap rumah subsidi tersebut maka memberikan dampak terhadap bank dengan menghasilkan keuntungan dan omzet yang terus meningkat setiap bulannya (PT. Bank Tabungan Negara, 2020). Kredit Kepemilikan Rumah (KPR) subsidi dengan pertumbuhan kredit sebesar 45,11% dari total portofolio kredit di Bank BTN merupakan hasil pertumbuhan yang positif di level 5,84% dalam enam bulan pertama di tahun 2020. Penghasilan atas KPR rumah bersubsidi pada Bank BTN telah meningkat sebesar seratus tiga belas triliun rupiah, yang sebelumnya hanya sebesar seratus tujuh triliun rupiah pada bulan Januari sampai dengan Juni 2019 (Finansial bisnis, 2020).

Pencapaian yang dihasilkan dari PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk juga didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas dan potensial. Dalam proses perekrutan sumber daya manusia, Bank BTN dibantu oleh manajemen sumber daya yang bekerja sama dengan penyedia jasa SDM atau pihak ketiga dengan mencarikan calon karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk memiliki standar dan kualifikasi untuk menentukan calon karyawannya tersebut agar dapat disesuaikan dengan kebutuhan yang ada di dalam perusahaan sehingga dapat bekerja sama dalam menghasilkan sesuatu yang maksimal untuk kepentingan perusahaan (PT. Bank Tabungan Negara, 2020).

Penulis saat melakukan praktik kerja magang, berada dalam unit kerja *human capital support* dan *general administration* yang memiliki tugas dalam melaksanakan

proses rekrutmen dan seleksi calon karyawan *outsorce* untuk dipekerjakan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk kantor cabang Ciputat, serta melaksanakan tugas dalam memenuhi kebutuhan administrasi kepegawaian, seperti surat izin cuti, sakit, dan hak – hak karyawan yang harus dipenuhi oleh PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Rekrutmen adalah suatu proses pencarian dan pemilihan calon karyawan yang dibutuhkan di dalam perusahaan, sedangkan seleksi dilakukan dengan proses pengambilan keputusan untuk memilih calon karyawan yang potensial melalui proses rekrutmen (Noe, 2008).

Pada proses perekrutan calon karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk kantor cabang Ciputat, dilakukan dengan dua sumber yaitu sumber internal dan eksternal. Internal dilakukan secara terpusat serta setiap calon karyawan yang diterima harus siap untuk ditempatkan pada posisi cabang yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Sedangkan dalam proses rekrutmen secara eksternal, Bank BTN kantor cabang juga berkoordinasi secara langsung dengan kantor pusat untuk melakukan permintaan kebutuhan karyawan tambahan dalam membantu menjalankan operasional manajemen dan layanan bisnis perusahaan (PT. Bank Tabungan Negara, 2020).

Setelah mendapatkan konfirmasi atas persetujuan perekrutan karyawan *outsorce* dari kantor pusat, Bank BTN kantor cabang Ciputat selanjutnya melakukan proses pencarian karyawan dengan melalui proses rekrutmen dan seleksi untuk mendapatkan karyawan *outsorce* atau tenaga alih daya dengan bantuan *partner* kerjasama perusahaan penyedia jasa sumber daya, karena karyawan yang akan dipilih selanjutnya akan dikelola dan diatur oleh pihak ketiga dengan kontrak dan jangka waktu yang telah ditetapkan (PT. Bank Tabungan Negara, 2020).

Pada proses rekrutmen dan seleksi karyawan *outsorce*, Bank BTN melakukan diskusi perencanaan kualifikasi dan kriteria yang dibutuhkan secara internal dengan unit kerja *human capital*. Pada masa pandemi *Covid-19* saat ini, proses rekrutmen Bank BTN menggunakan internet yang bertindak sebagai saluran antara pemberi kerja dan pencari kerja. Teknologi yang mencakup situs web perusahaan, pemasok, dan pencari kerja menjadi lebih canggih, interaktif, dan terhubung secara global sehingga Bank BTN akan mendapatkan calon karyawan yang sesuai dengan kriteria perusahaan (Kapse, Patil, & Patil, 2012).

Setelah mendapatkan karyawan tersebut, *human capital officer* akan menyerahkan data dan identitas karyawan *outsource* kepada pihak ketiga penyedia jasa SDM, sehingga dapat menjalankan prosedur sesuai dengan syarat dan ketentuan yang berlaku. Terdapat empat perusahaan penyedia jasa SDM pada Bank BTN kantor cabang Ciputat yaitu PT. Binayasa Karya Pratama, PT. Binayasa Putra Batara, PT. *Mutualplus Global Resources*, dan PT. Intrias Mandiri Sejati (PT. Bank Tabungan Negara, 2020).

Berdasarkan dari pengamatan penulis ketika melaksanakan praktik kerja magang di Bank BTN, penulis ingin lebih mengetahui dan mengkaji hal – hal untuk melakukan proses rekrutmen dan seleksi untuk mendapatkan karyawan *outsource* pada Bank BTN. Maka dari itu penulis memilih laporan magang yang berjudul “Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan *Outsource* Pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Ciputat”.

1.2 Maksud dan Tujuan Kerja Magang

Maksud dan tujuan dari pelaksanaan kerja magang adalah untuk memahami secara langsung serta dapat mempraktikkan teori yang sudah dipelajari dan dapat dikembangkan melalui praktik kerja magang. Selain itu, Pelaksanaan kerja magang memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Menerapkan dan mengembangkan pengetahuan yang dimiliki penulis dalam proses *human resources*.
2. Mendapatkan pengetahuan bagaimana proses dan tahapan rekrutmen dan seleksi di perusahaan dalam memilih sumber daya manusia yang berkualitas dan yang dibutuhkan sesuai kualifikasi perusahaan.
3. Lebih mengenal dunia kerja secara langsung dan memiliki pengalaman lebih untuk bekerja sama dalam tim serta dapat saling membantu.
4. Memiliki pengalaman pekerjaan serta dapat membangun relasi kerja untuk penulis, yang nantinya akan bermanfaat dalam membantu proses pencari pekerjaan.
5. Memiliki pengetahuan dalam proses psikotes dan hasil psikotes karyawan yang dilakukan oleh profesional psikolog untuk mendapatkan hasil yang dapat menghasilkan rekomendasi karyawan yang dibutuhkan.

6. Untuk dapat memenuhi kebutuhan mata kuliah *internship*.
7. Memenuhi salah satu syarat untuk dapat lulus Sarjana Strata satu pada Fakultas Ekonomi Bisnis, Prodi Manajemen di Universitas Multimedia Nusantara.
8. Dapat mengetahui perbedaan antara karyawan organik dan non organik perusahaan, serta dalam proses rekrutmen dan seleksi.
9. Mengetahui tujuan efisiensi dalam perusahaan dalam menghimpun karyawan *outsourse* dan solusi yang dapat dihindari dari hal yang berdampak kurang baik dalam proses rekrutmen karyawan *outsourse*.

1.3 Waktu dan Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang

1.3.1 Waktu Pelaksanaan Kerja Magang

Kerja magang yang dilakukan penulis dilaksanakan mulai dari hari senin tanggal 3 Agustus 2020 sampai dengan 3 November 2020. Total hari dalam melaksanakan kerja magang adalah 60 hari atau setara dengan 500 jam kerja. Dimana dalam melakukan pekerjaan, penulis dalam 1 hari bekerja dimulai dari Pukul 07.30 sampai dengan Pukul 16.30 dan terkadang penulis bekerja lembur pada waktu tertentu di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk kantor cabang Ciputat. Ditempatkan pada unit kerja *human capital support*. Dalam melakukan kerja magang penulis melakukan kegiatan rekrutmen dan seleksi untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia pada perusahaan yang dapat disesuaikan dengan kualifikasi yang dibutuhkan, dan melaksanakan administrasi kepegawaian serta dapat langsung mempraktikkan secara teori dan mengembangkan pengetahuan yang dimiliki oleh penulis.

1.3.2 Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang

Prosedur dalam melaksanakan praktik kerja magang, penulis melalui beberapa prosedur yang terdapat di dalam Prodi Manajemen, sebagai berikut:

1. Mengajukan kerja magang kepada admin Fakultas Bisnis.
2. Meminta transkrip nilai kepada Gapura UMN.
3. Mengisi *link* formulir yang diberikan admin Fakultas Bisnis.
4. Melampirkan formulir 1 yang sudah ditandatangani oleh Kaprodi.
5. Memberikan *curriculum vitae* dan surat kepada perusahaan.

6. Melakukan wawancara dengan *human capital* perusahaan, dengan memberikan keterangan bahwa surat pengantar dari Kampus akan menyusul.
7. Mendapatkan surat persetujuan magang dari perusahaan dan melakukan *briefing* mengenai deskripsi pekerjaan.
8. Melaksanakan kerja magang.
9. Memberikan surat pengantar magang dari kampus kepada perusahaan.
10. Mengisi dokumen yang diperlukan untuk melengkapi administrasi magang dari kampus, seperti : kartu kerja magang, kehadiran kerja magang, laporan realisasi kerja magang, penilaian kerja magang yang diisi oleh pembimbing lapangan perusahaan dan lembar verifikasi laporan magang.
11. Melakukan bimbingan magang dengan dosen pembimbing.
12. Menyusun laporan kerja magang
13. Mendaftarkan diri dan memilih jadwal sidang yang sudah ditetapkan.
14. Menyiapkan berkas administrasi yang dibutuhkan untuk persyaratan sidang kerja magang.
15. Sidang laporan kerja magang

1.4 Sistematika Penulisan Laporan Magang

Dalam melakukan penulisan laporan kerja magang tersebut, terdapat lima bab yang menjelaskan secara jelas dan terperinci dengan masing – masing poin penting yang ada dalam proses pembuatan laporan praktik kerja magang tersebut, dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisikan mengenai latar belakang yang mendasari adanya praktik kerja magang dalam pembuatan laporan kerja magang tersebut. Dengan disertai tujuan dan maksud yang dipergunakan dalam melakukan praktik kerja magang. Serta prosedur yang dilakukan penulis dalam melaksanakan praktik kerja magang di perusahaan.

BAB II GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini menggambarkan tentang sejarah dan kondisi saat ini serta gambaran umum perusahaan tempat kerja penulis dalam melakukan praktik kerja magang selama periode yang ditentukan. Dengan berisikan produk dan layanan bisnis yang dijalankan di dalam perusahaan serta visi, misi dan budaya perusahaan yang diterapkan dan menjadi pondasi penulis dalam melakukan praktik kerja magang. Dan teori yang digunakan serta dapat dikaitkan oleh penulis dimasukkan ke dalam laporan praktik kerja magang tersebut.

BAB III PELAKSANAAN KERJA MAGANG

Bab tersebut merupakan penjelasan secara terperinci mengenai pekerjaan apa saja yang dikerjakan oleh penulis selama melakukan praktik kerja magang di perusahaan. Dengan pekerjaan utama yang dilakukan penulis sebagai tugas pokok dan pekerjaan tambahan yang penulis lakukan selama praktik kerja magang berlangsung. Serta kendala yang dialami pada saat melaksanakan praktik kerja magang dan solusi yang telah dilakukan dalam penyelesaian kendala tersebut.

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam Bab ini menjelaskan tentang keseluruhan kesimpulan selama melakukan praktik kerja magang pada perusahaan serta *flow chart* dalam proses kegiatan rekrutmen dan seleksi. Dan saran yang diberikan penulis kepada perusahaan agar dapat berguna dan menjadi usulan evaluasi di dalam perusahaan tersebut.