



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk mengubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB II

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

2.1 Sejarah Singkat



Gambar 2.1 Logo

Sumber : Data Pribadi Penulis, 2021

Sejarah singkat Bank Indonesia, Nusantara sejatinya merupakan pusat perdagangan internasional pada masa lampau (masa kerajaan). Namun, seiring dengan berjalannya waktu disertai berkembangnya perdagangan di Benua Eropa pada masa itu, sistem perbankan muncul dalam pengaturan ekonomi perdagangan secara sederhana. Sistem perbankan ini kemudian dibawa oleh bangsa Barat yang mengekspansi nusantara pada waktu yang sama. VOC di Jawa pada 1746 mendirikan *De Bank van Leening* yang kemudian menjadi *De Bank Courant en Bank van Leening* pada 1752. Bank itu adalah bank pertama yang lahir di nusantara, cikal bakal dari dunia perbankan pada masa selanjutnya. Pada 24 Januari 1828, pemerintah Hindia Belanda mendirikan bank sirkulasi dengan nama *De Javasche Bank* (DJB) Bank Indonesia. Masa pendudukan Jepang telah menghentikan kegiatan DJB dan perbankan Hindia Belanda untuk sementara waktu. Kemudian masa revolusi tiba, Hindia Belanda mengalami dualisme kekuasaan, antara Republik Indonesia (RI) dan *Nederlandsche Indische Civil Administrative* (NICA). Perbankan pun terbagi dua, DJB dan bank-bank Belanda di wilayah NICA sedangkan "Jajasan Poesat Bank Indonesia" dan Bank Negara Indonesia di wilayah RI.

Konferensi Meja Bundar (KMB) 1949 mengakhiri konflik Indonesia dan Belanda, ditetapkan kemudian DJB sebagai bank sentral bagi Republik

Indonesia Serikat (RIS). Status ini terus bertahan hingga masa kembalinya RI dalam negara kesatuan. Berikutnya sebagai bangsa dan negara yang berdaulat, RI menasionalisasi bank sentralnya. Maka sejak 1 Juli 1953 berubahlah DJB menjadi Bank Indonesia, bank sentral bagi Republik Indonesia. Pada tahun 1999 ditetapkan tujuan tunggal Bank Indonesia yaitu mencapai dan memelihara kestabilan nilai rupiah. Hal ini sesuai dengan UU No.23/1999 yang menetapkan pemerintah. Tahun 2004, Undang - Undang Bank Indonesia diamandemen dengan fokus pada aspek penting yang terkait dengan pelaksanaan tugas dan wewenang Bank Indonesia, termasuk penguatan *governance*.

Berdasarkan Siaran Pers Bersama Bank Indonesia dan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) per 31 Desember 2013, pengawasan perbankan (mikroprudensial) dialihkan kepada OJK. Sedang untuk pengawasan makroprudensial tetap dilaksanakan oleh Bank Indonesia, berkoordinasi dengan OJK. Menunjuk penjelasan Pasal 7 Undang-Undang No.21 Tahun 2011 tentang Otoritas Jasa keuangan, Bank Indonesia memiliki tugas dan wewenang atas pengaturan dan pengawasan makroprudensial. Selain itu, menunjuk Pasal 40 Undang-Undang No.21 Tahun 2011 tentang Otoritas Jasa keuangan dan penjelasannya, dalam melaksanakan fungsi, tugas, dan wewenangnya Bank Indonesia membutuhkan informasi melalui kegiatan pemeriksaan bank, maka Bank Indonesia dapat melakukan pemeriksaan secara langsung terhadap bank tertentu yang termasuk dalam *systemically important* bank dan atau bank lainnya sesuai dengan kewenangan Bank Indonesia di bidang makroprudensia. Sumber Bank Indonesia (2021)

U N I V E R S I T A S
M U L T I M E D I A
N U S A N T A R A

2.2 Visi dan Misi

Adapun visi dan misi dari Bank Indonesia sebagai sumber *in bi.go.id* sebagai berikut :

Visi

Menjadi bank sentral digital terdepan yang berkontribusi nyata terhadap perekonomian nasional dan terbaik di antara negara *emerging markets* untuk Indonesia maju.

Misi

1. Mencapai dan memelihara stabilitas nilai Rupiah melalui efektivitas kebijakan moneter dan bauran Kebijakan Bank Indonesia;
2. Turut menjaga stabilitas sistem keuangan melalui efektivitas kebijakan makroprudensial Bank Indonesia dan sinergi dengan kebijakan mikroprudensial Otoritas Jasa Keuangan;
3. Turut mengembangkan ekonomi dan keuangan digital melalui penguatan kebijakan sistem pembayaran Bank Indonesia dan sinergi dengan kebijakan Pemerintah serta mitra strategis lain;
4. Turut mendukung stabilitas makroekonomi dan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan melalui sinergi bauran Kebijakan Bank Indonesia dengan kebijakan fiskal dan reformasi struktural Pemerintah serta kebijakan mitra strategis lain;
5. Turut meningkatkan pendalaman pasar keuangan untuk memperkuat efektivitas kebijakan Bank Indonesia dan mendukung pembiayaan ekonomi nasional;
6. Turut mengembangkan ekonomi dan keuangan syariah di tingkat nasional hingga di tingkat daerah.
7. Mewujudkan bank sentral berbasis digital dalam kebijakan dan kelembagaan melalui penguatan organisasi, sumber daya manusia, tata kelola dan sistem informasi yang handal, serta peran internasional yang proaktif.

2.4 Tinjauan Pustaka

2.4.1 Manajemen

Menurut Firmansyah (2018), manajemen merupakan seni serta ilmu dengan perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan.

Afandi (2018) mengemukakan bahwa, manajemen adalah ketika bekerja bersama untuk mencapai tujuan organisasi dimana dengan menjalankan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengorganisasian karyawan, penempatan karyawan, serta kepemimpinan dan pengawasan.

Menurut Sarinah dan Mardalena (2017), manajemen adalah proses pencapaian tujuan dengan bekerja sama melalui orang-orang dan sumber daya lain dari organisasi. Menurut beberapa ahli manajemen diatas dapat disimpulkan bahwa, seni dan ilmu untuk mencapai tujuan organisasi, yaitu dengan perencanaan, pengorganisasian, penempatan karyawan, pengarahan dan operasioanal, serta pemantauan

2.4.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien demi tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat yang dikemukakan oleh Afandi (2018).

Bintoro dan Daryanto (2017) berpendapat bahwa, manajemen sumber daya manusia yang disingkat MSDM, adalah ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Manajemen sumber daya manusia merupakan adanya pendekatan terhadap manajemen manusia berdasarkan 4 prinsip dasar menurut pendapat Sinambela (2016), antara lain :

1. Sumber Daya Manusia merupakan aset yang paling penting dimiliki suatu organisasi, yang membuat manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut.
2. Keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang berikatan dengan manusia dari organisasi tersebut saling

berhubungan, dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi dan perencanaan strategis.

3. Budaya dan nilai organisasi, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik.
4. Manajemen Sumber Daya Manusia berhubungan dengan integrasi, yakni semua anggota organisasi tersebut terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Dengan adanya suatu pendekatan pengelolaan masalah dalam manajemen sumber daya manusia terdapat 3 prinsip dasar menurut pendapat Sedarmayanti, (2017) :

1. Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dan penting dari suatu perusahaan karena keberhasilan suatu organisasi dan perusahaan karena keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.
2. Keberhasilan sangat mungkin dicapai, jika peraturan yang berkaitan dan prosedur kebijakan dengan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan.
3. Budaya perusahaan dan nilai-nilai organisasi serta perilaku manajerial yang berasal dari budaya ini akan memiliki pengaruh besar untuk mencapai hasil terbaik.

Berdasarkan yang dikemukakan menurut pendapat oleh para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan adanya proses dimana sebuah kemampuan yang dikembangkan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan sehingga harus adanya proses perencanaan yang akan dikembangkan secara maksimal sesuai dengan target perusahaan.

2.4.3 Proses Rekrutmen dan Seleksi

Mempekerjakan sering disebut sebagai menarik diri dari pekerjaan. Rekrutmen adalah proses mencari calon karyawan yang memenuhi persyaratan jumlah dan jenis yang dibutuhkan oleh Fahmi (2016). Nuraini (2018) berpendapat bahwa proses rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengundang, dan menetapkan sejumlah karyawan di

dalam dan di luar perusahaan sebagai calon pekerja dengan karakteristik tertentu yang telah diidentifikasi dalam perencanaan Sumber Daya Manusia.

Menurut Marwansyah (2018) rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang digunakan oleh organisasi untuk menarik kandidat dengan keterampilan dan sikap yang diperlukan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Sedangkan menurut Gomes (2017) rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik kandidat untuk direkrut ke dalam organisasi.

Sedangkan Kasmir (2016) berpendapat bahwa ada beberapa tahapan proses rekrutmen untuk menarik kandidat, yaitu:

1. Informasi yang telah disajikan harus benar-benar memberikan informasi yang jelas tentang nama perusahaan, industri, posisi pekerjaan, bonus gaji yang ditawarkan, jenjang karir dan fasilitas menarik lainnya yang ditawarkan.
2. Bentuk lamaran harus menarik dan memberikan kesan perusahaan. Kesan ini penting karena banyak pelamar memperhatikannya sebelum mengajukan lamaran.
3. Pilih media untuk penempatan kerja, berdasarkan segmen media yang relevan. Memilih media ini juga akan memberikan kesan bisnis.
4. Tempatkan materi iklan di universitas dan lembaga pelatihan dengan kualitas dan reputasi.
5. Waktu yang diberikan tidak boleh terlalu singkat, untuk memaksimalkan jumlah pendaftar.

Kasmir (2017) berpendapat bahwa rekrutmen adalah kegiatan untuk menarik sejumlah kandidat yang berminat dan melamar ke perusahaan berdasarkan kualifikasi perusahaan. Dengan kata lain, perusahaan sengaja mencari kandidat dengan kriteria yang diinginkan. Jadi, ketika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang diinginkan, mereka akan melihat apakah keterampilan kandidat potensial cocok untuk posisi yang mereka rekrut.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas bahwa adanya proses rekrutmen adalah untuk menarik sejumlah kandidat yang berminat dengan memenuhi kriteria sejak awal menerima calon potensial sampai dengan suatu proses rekrutmen yang efektif yang memenuhi kriteria perusahaan adalah salah satu dari spesifikasi yang dicari oleh perusahaan dalam hal keterampilan dan kompetensi kandidat tersebut.

Menurut Garaika (2017) seleksi adalah upaya pertama perusahaan untuk memastikan bahwa karyawan yang berkualitas dan berkualitas akan melayani dan melakukan semua pekerjaan di perusahaan.

Sedangkan menurut Kasmir (2017), seleksi ialah sebuah proses dalam pemilihan karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan.

Menurut Handoko (2019), proses seleksi ini merupakan rangkaian langkah operasional yang digunakan untuk memutuskan diterima atau tidaknya seorang calon kandidat. Langkah-langkah ini mencakup persyaratan pekerjaan kandidat atau organisasi. Pada beberapa departemen sumber daya manusia rekrutmen dan seleksi digabungkan dan dikenal sebagai fungsi rekrutmen.

Menurut pendapat Sedarmayanti (2017), ia menganggap seleksi sebagai kegiatan dimana bertujuan untuk mengidentifikasi dan menyeleksi pekerja sehingga dapat memenuhi kriteria yang ditentukan.

Menurut Kasmir (2017) secara umum, tujuan utama dari proses seleksi karyawan adalah:

1. Informasi yang disajikan benar-benar memberikan informasi yang jelas tentang nama perusahaan, industri, posisi pekerjaan, bonus gaji yang ditawarkan, jenjang karir dan fasilitas menarik lainnya yang ditawarkan.
2. Bentuk lamaran harus menarik dan memberikan kesan perusahaan. Kesan ini penting karena banyak pelamar memperhatikannya sebelum mengajukan lamaran.
3. Pilih media untuk penempatan kerja, berdasarkan segmen media yang relevan. Memilih media ini juga akan memberikan kesan bisnis.
4. Tempatkan materi iklan di universitas dan lembaga pelatihan dengan kualitas dan reputasi.
5. Waktu yang diberikan tidak boleh terlalu singkat, untuk memaksimalkan jumlah pendaftar.

Menurut Kasmir (2017) berpendapat tahap-tahap dalam seleksi yang umum dilakukan oleh suatu perusahaan sebagai berikut :

1. Seleksi Surat Lamaran
2. Wawancara

3. Tes Tertulis Umum
4. Tes Psikotes
5. Wawancara Kedua
6. Tes Kesehatan
7. Wawancara Atasan Langsung
8. Keputusan Penerimaan
9. Penempatan

Adapun gaya pemilihan yang berbeda menurut Zainal (2015) adalah:

1. Seleksi administrasi, berupa surat-surat yang dimiliki pelamar, antara lain:
 - a. Ijazah
 - b. Riwayat hidup
 - c. Domisili
 - d. Surat lamaran
 - e. Sertifikat keahlian
 - f. Pas foto
 - g. Copy identitas
 - h. Surat kesehatan dokter.
2. Seleksi tertulis, antara lain:
 - a. Tes kecerdasan
 - b. Tes kepribadian
 - c. Tes bakat
 - d. Tes minat
 - e. Tes prestasi.
3. Seleksi tidak tertulis, antara lain:
 - a. Wawancara
 - b. Praktik
 - c. Kesehatan atau medis.

Selama ini ada beberapa proses tentang bagaimana cara pelaksanaan perekrutan dan seleksi *internship* pada Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara adalah dengan cara perekrutan secara internal, yaitu:

1. Pemasukan berkas yang terdiri dari Surat Rekomendasi Kampus, CV, dan Transkrip Nilai.
2. Setelah lulus dalam proses kelengkapan berkas para mahasiswa yang diterima akan siap untuk diwawancarai.
3. Proses wawancara kepada kandidat magang baru yang akan masuk.
4. Setelah melewati proses wawancara akan langsung masuk sebagai mahasiswa magang di Bank Indonesia.
5. Dilakukan proses pengenalan lingkungan dengan memberikan materi terkait Bank Indonesia.
6. Diberikan penempatan berdasarkan latar belakang mahasiswa dan posisi yang sedang dibutuhkan atau kosong sehingga dapat memberikan kontribusi sekaligus menambahkan pengalaman para kandidat magang.
7. Diakhir proses kegiatan magang para mahasiswa magang wajib memberikan presentasi singkat berisi apa saja tujuan atau fungsi dari Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara yang telah didapatkan selama proses magang sebagai proses penilaian dari Bank Indonesia.

UMMN

UNIVERSITAS

MULTIMEDIA

NUSANTARA