

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia memiliki berbagai macam kegiatan dalam aktivitas perusahaan yang meliputi tentang perencanaan, rekrutmen SDM, analisis SDM, kesetaraan penempatan kerja, kompensasi, serta hubungan antar tenaga kerja (Mathis & Jackson, 2019 hlm.15). Perusahaan dapat mengoptimalkan potensi, memperoleh kontribusi pegawai, dan mencapai tujuan perusahaan lebih baik dengan memiliki manajemen sumber daya manusia yang efektif.

Peranan sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh perusahaan terutama pada pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan dengan baik, sehingga karyawan dapat membantu merealisasikan program kerja dan mewujudkan visi serta misi perusahaan supaya dapat tercapai secara optimal (Abadi et al., 2020). Peran manajemen sumber daya manusia dapat diterapkan dengan merancang strategi perusahaan, melakukan analisa terhadap kebutuhan perusahaan, dan fokus mengikuti proses kegiatan perusahaan.

Perusahaan dalam rangka mendapatkan karyawan yang memiliki kualitas dan integritas dapat mencari sumber daya manusia tersebut melalui proses rekrutmen, yang meliputi pengiklanan lowongan pekerjaan, seleksi kandidat, wawancara, dan penilaian untuk memastikan bahwa karyawan yang direkrut memenuhi persyaratan dan nilai-nilai perusahaan. Kunci untuk mencapai tujuan dan keberhasilan perusahaan berasal dari Sumber Daya Manusia yang berkualitas, produktivitas, serta efektivitas kerja yang tinggi untuk memajukan perusahaan, Firnanda & Wijayati (2021).

Rekrutmen merupakan proses perekrutan pegawai yang meliputi seleksi calon pegawai berdasarkan persyaratan dengan kualifikasi sesuai ketentuan perusahaan untuk mengisi posisi atau jabatan yang kosong. Rekrutmen menjadi hal mendasar yang wajib dilaksanakan oleh setiap perusahaan (Rizky et al, 2022 hlm.25). Proses rekrutmen harus dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan perusahaan, sehingga hasil rekrutmen yang telah dilaksanakan menghasilkan

sumber daya manusia dengan kualitas dan kompetensi yang mumpuni, baik di lingkup perusahaan ataupun lembaga salah satunya yaitu Lembaga Independen.

Lembaga Independen merupakan sebuah lembaga negara yang transparan dan akuntabel dalam menjalankan tugas dan wewenang yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden dan dibentuk pada tahun 2004 yang resmi beroperasi pada 22 September 2004 dengan visi sebagai lembaga yang dipercaya tingkat nasional ataupun internasional dalam memberikan jaminan keamanan simpanan nasabah dan melaksanakan resolusi bank untuk menjaga stabilitas sistem keuangan, serta misi sebagai penyelenggara penjamin simpanan dalam perlindungan nasabah, menjalankan resolusi bank, menjalankan penanganan krisis dengan restrukturisasi bank, aktif menjaga stabilitas keuangan nasional secara kompeten.

Fungsi Lembaga Independen sebagai lembaga penjamin simpanan nasabah penyimpan yang turut aktif dalam pemeliharaan stabilitas sistem perbankan. Lembaga Independen memiliki kewenangan dalam mempersiapkan penanganan permasalahan solvabilitas bersama OJK, memutuskan penyelamatan bank non-sistematik berdasarkan kriteria selain biaya terendah, dan melaksanakan kebijakan penjaminan simpanan dengan pertimbangan sumber dana, simpanan, dan besaran nilai jaminan bagi kelompok nasabah.

Kewenangan Lembaga Independen diatur dalam Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2020 tentang Kebijakan Keuangan Negara dan Stabilitas Sistem Keuangan dengan penambahan fungsi Lembaga Independen yang diperluas sebagai *risk minimizer*. Peranan Lembaga Independen untuk memastikan, memaksimalkan, dan menjadi lembaga yang proaktif dalam menjamin simpanan nasabah, menjaga pemeliharaan stabilitas sistem keuangan, meminimalkan risiko dengan melakukan intervensi dini guna mencegah kegagalan bank.

Upaya untuk mewujudkan fungsi dan peran lembaga, Lembaga Independen memerlukan Sumber Daya Manusia yang kompeten dan unggul dengan memiliki keterampilan, pengetahuan, pengalaman, serta mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab secara baik. Kriteria tersebut dapat dicapai oleh Lembaga Independen dengan melakukan peningkatan terhadap kemampuan SDM.

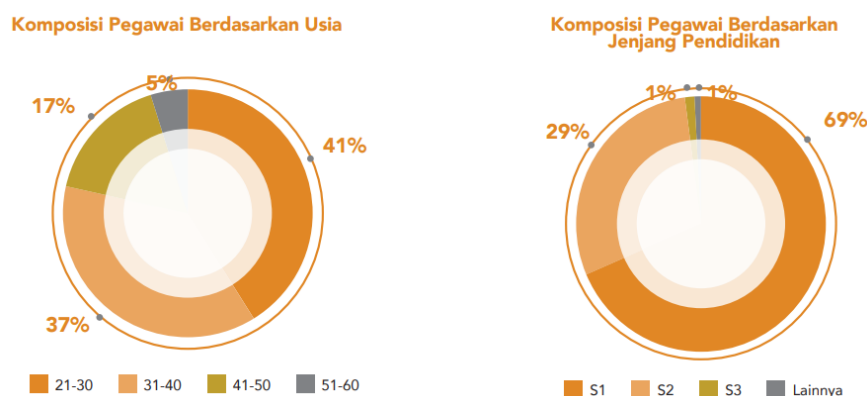
Peningkatan SDM memiliki dua cara, yaitu dapat dilaksanakan dengan formal dan informal (Hapsari et al, 2022 hlm.7). Peningkatan SDM secara formal

dapat dilakukan dengan membuat program pelatihan, pendidikan, sertifikat dan program pengembangan, sedangkan peningkatan SDM secara informal dapat dilakukan dengan penelitian, menjadi partisipan, mentoring, dan mengerjakan proyek.

Dalam rangka melakukan peningkatan SDM secara formal salah satunya dengan membuka rekrutmen untuk mencari pegawai yang sesuai dalam program Management Trainee. Program Management Trainee sangat berpengaruh bagi Lembaga Independen untuk mencari pegawai dengan berdasarkan kompetensi yang dibutuhkan oleh Lembaga Independen. Calon pegawai yang lolos dalam program Management Trainee di Lembaga Independen diberikan pemahaman mengenai Lembaga Independen, pendidikan untuk menjadi calon pegawai yang sesuai dengan visi misi lembaga, serta keterampilan tambahan yang harus dimiliki oleh calon pegawai.

Pemenuhan kebutuhan SDM secara bertahap dilakukan oleh Lembaga Independen dengan melaksanakan program rekrutmen. Rekrutmen yang dilaksanakan oleh Lembaga Independen menghasilkan pegawai dengan komposisi yang dibedakan menjadi dua tipe dan disajikan pada Gambar 1.

Gambar 1. Komposisi Pegawai Berdasarkan Usia dan Jenjang Pendidikan



Sumber : data diperoleh dari Laporan Tahunan Lembaga Independen 2022

Berdasarkan data yang disajikan pada gambar 1, hasil rekrutmen yang telah dijalankan oleh Lembaga Independen menghasilkan komposisi pegawai berdasarkan usia lebih dominan mengarah ke usia 21-30 tahun yaitu sebanyak 41% pegawai. Berikutnya komposisi pegawai dengan jenjang pendidikan lebih dominan mengarah ke Sarjana (S1) yaitu sebanyak 69% pegawai. Data tersebut

menunjukkan bahwa selama pelaksanaan rekrutmen yang diselenggarakan oleh Lembaga Independen menghasilkan pegawai baru dengan latar belakang pendidikan Sarjana dan kemungkinan besar pegawai yang diterima masih tergolong *fresh graduate* atau *job seeker*. Namun, masih menjadi dugaan sementara karna komposisi pegawai menjadi salah satu fenomena untuk mencari jawaban sebenarnya dalam penelitian ini.

Sistem rekrutmen ini menjadi salah satu faktor yang berpengaruh dalam proses pencarian sumber daya manusia yang berkualitas (Efendi & Winenriandhika, 2021). Lembaga Independen melakukan rekrutmen pegawai dibantu oleh unit kerja Group Sumber Daya Manusia yang memiliki peranan dalam membantu merealisasikan fungsi *risk minimizer* lembaga dan salah satunya dengan melaksanakan rekrutmen melalui program Management Trainee.

Group Sumber Daya Manusia membantu Lembaga Independen dalam mencari pegawai dengan membuka rekrutmen pegawai melalui program Management Trainee yang telah dilaksanakan selama 5 tahun terakhir sebanyak 2 kali. Keberhasilan rekrutmen program Management Trainee yang diselenggarakan oleh GSDM Lembaga Independen memperoleh sebanyak 152 pegawai dari Management Trainee angkatan I dan II. Data lebih lanjut disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Data Program Management Trainee Lembaga Independen
Tahun 2019 dan Tahun 2021

Tahun	Data Pendaftar	Data Diterima	Persentase
2019	14.439	107	7.41%
2021	7.427	45	6.05%

Sumber : data diperoleh dari website Lembaga Independen tahun 2019 dan website Bank Perbankan tahun 2021

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 1, pada tahun 2019 Lembaga Independen membuka program Management Trainee yang memperoleh jumlah pendaftar sebanyak 14.439 dan pada tahun 2021 memperoleh jumlah pendaftar sebanyak 7.427. Sedangkan, jumlah pendaftar yang diterima pada tahun 2019 sebanyak 107 calon pegawai dan pada tahun 2021 sebanyak 45 calon pegawai.

Terlihat selama 2 kali pembukaan rekrutmen melalui program Management Trainee yang diselenggarakan oleh Lembaga Independen telah mengalami perubahan dalam tingkat penerimaan pegawai antara program Management Trainee angkatan I dan angkatan II.

Berdasarkan perhitungan data melalui persentase, tingkat penerimaan pegawai dari program Management Trainee tahun 2019 angkatan I memperoleh persentase penerimaan calon pegawai sebesar 7,41%, sedangkan tingkat penerimaan pegawai dari program Management Trainee tahun 2021 angkatan II memperoleh persentase penerimaan calon pegawai sebesar 6,05%. Data ini menunjukkan bahwa penerimaan calon pegawai di tahun 2019 dan tahun 2021 mengalami perbedaan sebesar 1,36%, sehingga memperoleh asumsi bahwa penerimaan pegawai di Lembaga Independen relatif kecil.

Rekrutmen pegawai umumnya dilaksanakan oleh suatu perusahaan untuk memperluas tim kerja di berbagai unit kerja dan penempatan pegawai yang disesuaikan dengan kebutuhan yang diperlukan oleh unit kerja tersebut. Sehingga setiap perusahaan mengalami perbedaan dalam hal penerimaan pegawai, terutama jumlah kuota pegawai, latar belakang pendidikan, kualifikasi dan keterampilan pegawai yang dibutuhkan, serta batasan umur calon pegawai.

Terdapat faktor yang umumnya dipertimbangkan oleh SDM dalam mencari calon pegawai dengan melakukan analisa beban kerja di setiap unit kerja sehingga terlihat berapa unit kerja yang memerlukan pegawai baru berdasarkan jumlah kebutuhannya, spesifikasi posisi pekerjaan, dan rencana pengembangan jangka panjang unit kerja tersebut.

Salah satu penelitian yang dilakukan oleh Anisa Ifadah, Aida Fathonah, Aqidatul Latifani, Fania Mutiara Savitri (2023) meneliti tentang sistem rekrutmen karyawan yang dilakukan oleh bagian manajemen SDM pada perusahaan CV. New KMU Slawi Kota Tegal. Pada penelitian ini memfokuskan pada seberapa transparan proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang diselenggarakan oleh CV. New KMU Slawi di kota Tegal.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Ni Kadek Rika Mariani, Ni Wayan Sumetri, I Wayan Putrana (2021) meneliti tentang prosedur rekrutmen karyawan di Departemen Sumber Daya Manusia pada perusahaan Paragon Resort Hotel untuk

mengetahui prosedur dan kendala serta solusi dalam penelitian tersebut. Pada penelitian ini lowongan pekerjaan dibuka secara eksternal dengan melewati tahapan rekrutmen seperti tes kesehatan dan psikolog, pemberian *training* manajemen, dan pengumuman karyawan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Mei Switta Patricia dan Hersusetiyati (2022) meneliti tentang cara merekrut karyawan pada Oranger Mobile pada perusahaan PT Pos Indonesia (Persero) yang berkualitas dengan melakukan publikasi melalui media sosial yaitu Instagram. Pada penelitian ini proses rekrutmen tersebut disesuaikan dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ditetapkan oleh perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh ketiga peneliti terdahulu menjadi sumber untuk peneliti memperoleh pemahaman lebih lanjut mengenai pelaksanaan rekrutmen. Adapun fenomena yang diteliti lebih lanjut membahas seputar perbedaan jumlah penerimaan pegawai pada program Management Trainee yang diselenggarakan oleh Lembaga Independen, fenomena tentang banyaknya pegawai usia 21-30 tahun di Lembaga Independen, dan transparansi program rekrutmen di Lembaga Independen.

Fenomena yang telah diuraikan sangat menarik untuk diteliti lebih dalam menggunakan penelitian kualitatif untuk mendapatkan jawaban yang sesuai. Selain itu, penelitian ini akan disajikan dalam sub proses pelaksanaan dan rangkaian rekrutmen di Lembaga Independen, terlebih pada penelitian terdahulu membahas tentang rekrutmen namun belum ada penelitian yang dilakukan di sektor pemerintahan.

Dari fenomena yang muncul berdasarkan hasil perolehan beberapa data yang peneliti dapatkan pada website lembaga dan fenomena yang sama pada penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk melanjutkan penelitian terhadap fenomena yang terjadi dan akan diteliti secara kualitatif untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam dan jawaban yang lebih pasti mengenai informasi dalam program Management Trainee yang diselenggarakan oleh Lembaga Independen. Sehingga peneliti mengangkat penelitian kualitatif ini dengan judul **“Rekrutmen Program Management Trainee Lembaga Independen (Studi Kualitatif Deskriptif Dengan NVivo 12 Plus)”**.

1.2. Fokus Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan karena peneliti melihat adanya perbedaan penerimaan pegawai dari tahun ke tahun dalam rekrutmen yang diselenggarakan oleh Lembaga Independen dan komposisi pegawai yang didominasi oleh usia muda. Peneliti merasa permasalahan tersebut harus dilakukan penelitian lebih dalam untuk mengetahui alasan yang pasti dalam penerimaan pegawai dan rangkaian rekrutmen yang diberlakukan oleh Lembaga.

Selain itu, mengacu pada penelitian terdahulu untuk mengetahui seberapa transparansi proses rekrutmen pada program Management Trainee. Sehingga peneliti memiliki fokus objek penelitian dengan pegawai program Management Trainee angkatan I dan II, pegawai Humas, dan pegawai SDM sebagai objek yang mengetahui lebih lanjut terkait informasi seputar rekrutmen dan Lembaga Independen sebagai objek yang melaksanakan program rekrutmen ini dalam bentuk Management Trainee.

1.3. Perumusan Masalah

Perumusan masalah merupakan bagian penting yang harus diketahui oleh peneliti, sehingga proses penelitian yang sedang dijalankan ini dapat terarah dan menghasilkan penemuan pokok pembahasan yang akan dikaji pada tahap selanjutnya.

Berdasarkan latar belakang dan fokus penelitian dari uraian di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Bagaimana proses pelaksanaan rekrutmen dalam program Management Trainee yang dilaksanakan oleh Lembaga Independen?
2. Bagaimana rangkaian rekrutmen dalam program Management Trainee yang dilaksanakan oleh Lembaga Independen?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang rangkaian proses rekrutmen yang dilaksanakan oleh Lembaga Independen dalam mencari pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana proses yang dilakukan oleh Lembaga Independen dalam

menentukan aspek penerimaan tenaga kerja, tahapan rekrutmen dan publikasi dalam Management Trainee.

1.5. Manfaat Hasil Penelitian

Setelah penelitian ini selesai, diharapkan dapat memberikan manfaat yang signifikan baik bagi peneliti itu sendiri maupun pihak lain yang berkepentingan dengan hasil penelitian ini. Berikut adalah manfaat penelitian yang diharapkan:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan pengembangan pada bidang ilmu pengetahuan, serta menjadi sumber informasi dan literatur yang berharga bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, khususnya bagi mahasiswa yang mengambil jurusan Manajemen dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi instansi terutama Lembaga Independen, dalam pelaksanaan kegiatan proses rekrutmen dalam program Management Trainee. Selain itu, penelitian ini juga penting untuk memberikan pemahaman kepada instansi mengenai pentingnya menjalankan proses rekrutmen yang efektif untuk mendapatkan kandidat yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan pemahaman kepada masyarakat umum tentang informasi dan tahapan rekrutmen yang dilakukan oleh Lembaga Independen.