

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Globalisasi menuntut perusahaan untuk memiliki kualitas yang baik. Tercapainya kualitas baik dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang berkompeten. Berkompeten yang dimaksud ialah dapat melakukan persaingan positif dalam penyelesaian tugas karyawan yang menjadi kewajiban. Selain itu, kualitas baik perusahaan dapat diukur dengan tercapainya tujuan perusahaan. Berbagai macam tujuan perusahaan yang berbeda dapat tercapai apabila orang-orang dalam perusahaan mengerti, memahami, dan melaksanakan kewajiban kerja yang sesuai. Dessler (2015:18) mengatakan bahwa “manajemen sumber daya manusia strategis berarti merumuskan dan melaksanakan kebijakan dan praktik sumber daya manusia yang menghasilkan kompetensi dan perilaku karyawan yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai sasaran strategisnya”. Karyawan dalam perusahaan dengan kinerja yang baik pasti sebelumnya telah mengetahui pengetahuan dasar mengenai posisi kerjanya, sebab dia akan menerapkan teori ke dalam praktik pekerjaannya dan akan mendapatkan pengetahuan baru dalam mencapai sasaran kinerja, selain meningkatkan kinerja individu karyawan maka akan terwujud pula tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang akan digunakan dalam hal pekerjaan ialah pendidikan seorang karyawan. Adanya jenjang pendidikan tinggi dari D3,

S1, S2, hingga S3 dan akreditasi lembaga pendidikan dengan berbagai latar program studi yang telah ditempuh dan ilmu pengetahuan yang telah didapat untuk diaplikasikan dalam dunia pekerjaan terkadang tidak ada kesesuaian. Adanya ketidaksesuaian ini dapat menjadi sumber masalah dalam perusahaan. Untuk mendapatkan tujuan perusahaan maka karyawan harus ditempatkan pada posisi yang sesuai keahliannya.

Perusahaan yang sukses tidak lepas dari kerja keras seorang karyawan yang memiliki kualitas baik. Perusahaan dengan banyak peminat akan lebih selektif dalam memilih karyawan baru yang akan diajak bekerja sama. Untuk memilih karyawan baru dibutuhkan beberapa syarat dan kriteria yang memenuhi kebutuhan perusahaan. Seperti halnya diatas, latar belakang pendidikan menjadi acuan pertama dalam perusahaan memilih karyawan baru yang selanjutnya melalui tahapan seleksi. Seleksi adalah berbagai langkah spesifik yang diambil untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima dan pelamar mana yang akan ditolak. Seleksi tidak hanya dilakukan untuk penerimaan karyawan baru, tetapi dapat digunakan dalam pergantian jabatan, contohnya saat terjadi mutasi. Tahapan seleksi yang sering dilakukan berupa wawancara, tes tulis, dan tes kesehatan.

Hasil seleksi karyawan yang sesuai kebutuhan perusahaan, selanjutnya memasuki tahapan posisi penempatan karyawan yang juga akan berdampak pada sukses tidaknya tujuan perusahaan. Penempatan karyawan merupakan proses dimana karyawan akan bekerja pada posisi yang telah ditunjuk perusahaan dan diharapkan dapat memberikan kerja kerasnya

dengan baik. Seseorang dengan penempatan posisi yang tidak sesuai bakat dan minat akan berdampak pada buruknya kinerja individu dan tidak dapat membuat kemajuan untuk perusahaan.

Proses seleksi yang dilaksanakan oleh perusahaan dengan berbagai tahapan tes, dapat menunjukkan berbagai kemampuan yang dimiliki pelamar. Misalnya seleksi pada lembaga keuangan syariah, yang menerapkan akad berbasis syariah maka dibutuhkan karyawan dengan pengetahuan agama yang baik. Tahapan seleksi agama telah diterapkan oleh BPRS BDW. Saat ini lembaga keuangan syariah contohnya perbankan syariah belum banyak dikenal masyarakat, sebab masyarakat lebih dulu mengenal bank konvensional yang sudah tersebar di seluruh wilayah serta masyarakat enggan mempelajari mengenai konsep syariah. Selanjutnya saat ini telah banyak perguruan tinggi dengan program studi perbankan syariah atau ekonomi Islam, hal tersebut memberi peluang kepada lulusan sarjana ekonomi Islam untuk dapat meneruskan ilmunya pada lembaga keuangan syariah. Menurut Zakiy (2017:169) membentuk lulusan sarjana ekonomi dan perbankan syariah yang kompeten akan dilakukan oleh pihak universitas, dari hal tersebut lembaga keuangan syariah dalam memilih karyawan tidak hanya untuk lulusan ekonomi syariah, tetapi sarjana ekonomi dan perbankan konvensional juga bisa mengikuti rekrutmen yang diadakan oleh bank Islam”.

BPRS BDW telah berdiri sejak 24 tahun lalu, saat itu belum ramai perbincangan mengenai keuangan syariah tetapi sekarang perusahaan

tersebut telah sukses dengan perjuangan mengenalkan keuangan syariah kepada masyarakat, sehingga hal tersebut sudah tidak asing lagi bagi masyarakat. Adanya persaingan industri perbankan yang sangat ketat semakin menimbulkan semangat pada lembaga seluruh karyawan BPRS BDW untuk mencapai tujuan organisasi salah satunya dengan cara memasarkan produk sesuai strategi pemasaran yang ditentukan oleh perusahaan melalui beberapa lembaga Muhammadiyah.

Pencapaian tersebut terjadi karena kondisi internal lembaga yang baik, berarti hasil seleksi karyawan dan penempatan posisi kerja karyawan telah terkoordinir sesuai kebutuhan lembaga sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk meneliti mengenai latar belakang pendidikan karyawan dan penempatan posisi kerja karyawan. Alasan memilih penelitian ini karena melihat perkembangan yang bagus dari BPRS BDW dan mencoba menjelaskan kepada pembaca bagaimana pengaruh latar belakang pendidikan dan proses seleksi terhadap penempatan karyawan berbasis kompetensi di BPRS BDW sehingga lembaga keuangan syariah lain diharapkan dapat termotivasi untuk kemajuan lembaganya. Oleh karena itu penulis akan melakukan penelitian pada lembaga tersebut dengan judul “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Proses Seleksi terhadap Penempatan Karyawan berbasis Kompetensi (Studi Kasus di PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga).”

## **B. Rumusan Masalah**

Terdapat beberapa masalah dalam penelitian ini yang dibagi menjadi beberapa bagian. Pertama, melihat dari luasnya latar belakang pendidikan seseorang yang hendak melamar dalam perusahaan. Latar belakang pendidikan mencakup jenjang pendidikan D3, S1, S2, dan S3 dengan adanya berbagai program studi yang ditempuh selama kurang lebih 3 sampai 4 tahun, contohnya teknik, kedokteran, ekonomi, pertanian, komunikasi, peternakan, hukum, dan lainnya. Perusahaan yang melakukan rekrutmen akan menginformasikan kriteria latar belakang pendidikan yang nantinya ditempatkan pada posisi tertentu yang kosong tetapi tidak jarang pula adanya perusahaan yang tidak mencantumkan kriteria lengkap, mungkin hanya dengan jenjang pendidikan sehingga latar belakang program studi apapun yang telah ditempuh dapat ikut mendaftar dalam proses rekrutmen tersebut.

Kedua, adanya sistem seleksi yang berbeda-beda dari tiap perusahaan. Proses seleksi yang banyak diketahui berupa pengumpulan berkas, tes tulis, tes wawancara, dan tes kesehatan ditahap terakhir. Lalu berbeda dengan perusahaan lain, BPRS BDW merupakan perusahaan berlandaskan amal usaha milik Muhammadiyah ini telah menerapkan proses seleksi tes keagamaan, sebab diharapkan karyawan memiliki pengetahuan agama yang baik sehingga akhlak individu seorang karyawan akan terlihat dan terwujud sikap kerja yang baik.

Permasalahan terakhir dalam penelitian ini terletak pada penempatan posisi karyawan berbasis kompetensi, setelah adanya rekrutmen yang mencakup latar belakang pendidikan selanjutnya adanya seleksi dengan berbagai tes dan masuk pada tahap penempatan karyawan bagi yang lolos. Pelamar yang telah lolos akan ditempatkan pada posisi kerja yang sedang kosong dan dibutuhkan. Penempatan posisi kerja seharusnya berdasarkan jenjang pendidikan atau pengetahuan yang telah ditempuh dan gelar yang didapat oleh calon karyawan. Tidak jarang ditemui dalam perusahaan, seseorang bekerja tidak sesuai dengan pendidikan yang telah ditempuh, tetapi hanya mengisi posisi kosong pada unit kerja. Penempatan posisi karyawan tersebut dapat mempengaruhi kerja karyawan tanpa adanya pelatihan yang diberikan. Karyawan berbasis kompetensi berarti karyawan yang memiliki kecocokan dalam posisi kerjanya dan mampu menyelesaikan pekerjaan sebab sebelumnya telah mempelajari teori untuk dapat memasuki kehidupan kerja.

Berdasarkan permasalahan dalam latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: Bagaimana proses seleksi dan penempatan karyawan berbasis kompetensi pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga (BPRS BDW)?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk memfokuskan suatu penelitian mengenai permasalahan yang telah dirumuskan. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk

mengetahui dan menganalisis proses seleksi terhadap penempatan karyawan berbasis kompetensi pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat Teoritis

Sebagai penambah pengetahuan dan wawasan tentang sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan pengaruh dari latar belakang pendidikan dan sistem seleksi terhadap penempatan kerja karyawan.

##### 2. Manfaat Praktis

###### a. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan terkait sumber daya manusia perihal penempatan karyawan berbasis kompetensi dengan sistem seleksi dari latar belakang pendidikan pelamar pada BPRS Bangun Drajat Warga.

###### b. Bagi Lembaga

- 1) Sebagai masukan yang membangun untuk meningkatkan kualitas lembaga BPRS Bangun Drajat Warga, termasuk para karyawan dan penentu kebijakan dalam lembaga.
- 2) Dapat menjadi pertimbangan untuk diterapkan dalam lembaga keuangan lain yang ada di Indonesia sebagai solusi terhadap permasalahan lembaga yang ada.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat dijadikan sebagai acuan referensi bahan pertimbangan atau hendak dikembangkan lebih lanjut terhadap penelitian sejenis.

**E. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan pada penelitian ini terbagi menjadi lima bab dengan uraian sebagai berikut:

**BAB I : PENDAHULUAN**

Berisi mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

**BAB II : TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA TEORI**

Memuat uraian tentang pembahasan penelitian terdahulu, teori yang berhubungan dengan penelitian, dan kerangka teori yang seluruhnya relevan mengenai tema skripsi.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini memaparkan penjelasan metode yang terdiri dari jenis penelitian, teknik pengambilan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik keabsahan data, dan analisis data.

**BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berisi hasil penelitian dan analisis penelitian mengenai latar belakang pendidikan dan sistem seleksi yang mempengaruhi penempatan karyawan.

## BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan penelitian yang didapat dari hasil analisis, temuan lain dan keterbatasan dalam penelitian sehingga dapat dijadikan pertimbangan untuk peneliti selanjutnya.