

PENTINGNYA REKRUTMEN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PERBANKAN

Muhammad Ongki C¹, Atep Sopandi², Hadi Supratikta³
Magister Manajemen, Universitas Pamulang
Jl. Puspitek Raya No 10, Serpong, Tangerang Selatan

Correspondence		
Email: muhammad.ongkich@gmail.com; sopandiatep40@gmail.com; supratikta@gmail.com	No. Telp:	
Submitted: 27 April 2024	Accepted: 6 May 2024	Published: 7 May 2024

Abstrak

Rekrutmen SDM merupakan proses seleksi dan perekrutan tenaga manusia yang dilakukan oleh sebuah organisasi untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu. Rekrutmen SDM dilaksanakan guna memastikan bahwa organisasi memiliki tim yang kompeten dan berkualitas untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan membahas seberapa efektif SDM dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Hal ini mencakup sejumlah aspek untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Penilaian kinerja secara berkala dilaksanakan untuk memberikan umpan balik dan menemukan bidang di mana peningkatan dapat dilakukan. Penilaian kinerja merupakan barometer dalam memantau peningkatan kinerja karyawan. Artikel ini membahas peran rekrutmen yang telah diterapkan oleh lembaga keuangan perbankan serta bagaimana strategi tersebut memengaruhi kualitas SDM yang direkrut serta kinerja keseluruhan perusahaan. Dalam artikel ini menyimpulkan bahwa strategi rekrutmen yang efektif dapat meningkatkan kualitas SDM, mengurangi *turnover*, dan secara keseluruhan memperbaiki kinerja perbankan. Implikasi praktis dari temuan ini menyoroti pentingnya proses rekrutmen yang sesuai dengan kebutuhan industri perbankan guna meningkatkan daya saing dan efisiensi organisasi. Harapan penulisan atikel ini dapat memperdalam pemahaman tentang rekrutmen yang optimal dan faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja SDM di sektor perbankan.

Kata kunci: Rekrutmen, Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan, Perbankan

Pendahuluan

Rekrutmen karyawan merujuk pada langkah-langkah untuk menemukan dan memilih individu yang sesuai guna mengisi posisi tertentu pada suatu perusahaan. Proses ini mencakup mencari, menarik, menilai, serta pemilihan calon yang mempunyai keterampilan, pengalaman, dan kepribadian yang cocok dengan kebutuhan dan nilai-nilai perusahaan. Tujuan utamanya adalah memastikan bahwa organisasi memiliki tim yang mempunyai kualitas dan sesuai dalam mewujudkan tujuan bisnisnya.

Rekrutmen karyawan yang berhasil berpengaruh langsung pada performa perusahaan. Proses rekrutmen yang efektif memastikan pemilihan staf yang cocok dengan kebutuhan perusahaan, memotivasi serta melibatkan mereka, mengurangi tingkat pergantian karyawan, menyelaraskan kebutuhan dengan keterampilan, dan mendorong inovasi serta produktivitas. Jadi, rekrutmen yang baik tak hanya soal menemukan individu

yang pas dengan pekerjaan, tetapi juga membangun pondasi yang kokoh bagi performa perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja karyawan adalah evaluasi seberapa baik individu atau tim melaksanakan tugas-tugas dalam pekerjaan. Ini meliputi produktivitas, kualitas kerja, inisiatif, dan pencapaian target. Evaluasi dilakukan oleh atasan, rekan kerja, dan melalui hasil konkret seperti penjualan. Manajemen kinerja yang baik penting untuk meningkatkan produktivitas dan motivasi karyawan serta mencapai tujuan perusahaan.

Dunia perbankan sudah mengalami sejumlah perubahan seiring waktu, salah satunya mengenai kebutuhan masyarakat akan layanan perbankan yang meningkat. Hal ini disebabkan oleh keinginan untuk mengamankan dana karena adanya kekhawatiran tentang masa depan, serta kebutuhan untuk mendukung kelancaran bisnis mereka. Seiring meningkatnya kebutuhan masyarakat, pihak bank juga perlu meningkatkan kualitas layanan mereka agar dapat melindungi dana yang disimpan oleh masyarakat dan menggunakannya untuk mendukung tujuan pembangunan. Ini tercermin dalam berbagai fasilitas yang disediakan bank, baik untuk simpanan atau pinjaman, serta mempermudah dalam transfer uang dari satu lokasi ke lokasi lainnya.

Untuk itu rekrutmen di perlukan agar kinerja pada karyawan perbankan semakin meningkat. Rekrutmen yang baik di sektor perbankan sendiri diperlukan agar manajemen dapat Mencari bakat terbaik, Meningkatkan produktivitas karyawan, Mengurangi *turnover*, Membangun budaya perusahaan yang kuat serta Mengurangi risiko keuangan dan reputasi perusahaan.

Metode penelitian

Artikel ini menggunakan metode deskriptif analitis sebagai suatu pendekatan untuk menguraikan dan menganalisis masalah serta fenomena yang sedang terjadi dengan merujuk pada literatur terbaru yang relevan. Pendekatan ini dilakukan secara kualitatif.

Hasil dan pembahasan

a. Rekrutmen

Menurut Hasibuan (2017:40), rekrutmen ialah upaya untuk mencari dan meyakinkan calon pekerja agar tertarik melamar posisi yang tersedia di sebuah perusahaan. Nurmansyah (2011:71) memberikan definisi yang serupa, di mana rekrutmen diartikan sebagai proses untuk merekrut tenaga kerja baru guna mengisi posisi-posisi yang kosong di berbagai unit pada perusahaan.

Rekrutmen ialah aspek vital bagi perusahaan mengenai perolehan sumber daya manusia. Keberhasilan dalam rekrutmen, yang ditandai dengan jumlah pelamar yang melamar, membuka peluang bagi perusahaan untuk memilih karyawan terbaik dari beragam pilihan. Manajemen personalia bertanggung jawab atas proses rekrutmen, dimana pencarian dilakukan untuk menemukan calon karyawan yang memenuhi kriteria

perusahaan. Ketepatan dalam proses rekrutmen sangatlah penting; jika tidak, upaya tersebut menjadi sia-sia. Oleh karena itu, rekrutmen bukan hanya kunci keberhasilan manajemen personalia, tetapi juga kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

b. Sumber Daya Manusia

Pada zaman industri modern, penerapan teknologi dalam dunia kerja membawa tantangan tersendiri bagi Sumber Daya Manusia. Transformasi sosial yang disebabkan oleh hal ini tercermin dalam perubahan demografis, di mana jumlah individu dengan pengetahuan kerja yang stabil semakin berkurang. Hal ini mengancam keberadaan pekerja yang memiliki keterampilan rendah.

Sumber Daya Manusia (SDM) merujuk pada individu yang aktif dalam memajukan suatu organisasi, baik itu di level institusi ataupun perusahaan, dipandang menjadi sebuah aset yang membutuhkan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kemampuannya. Pada umumnya, konsep SDM bisa dikelompokkan menjadi dua tingkatan: SDM makro, yang mengacu terhadap jumlah populasi berusia produktif di sebuah area, dan SDM mikro, yang lebih berfokus pada individu-individu yang bekerja dalam organisasi atau perusahaan tertentu (Eri Susan, 2019, Manajemen Sumber Daya Manusia). Oleh sebab itu perusahaan akan berupaya untuk merekrut dan mempertahankan tenaga kerja yang memiliki potensi besar dimasa yang akan datang (Schaar et al, 2019).

Pengembangan SDM tidak terbatas pada peningkatan kemampuan saja. Mendorong perkembangan budaya dan suasana kerja dalam organisasi juga penting untuk mendukung kinerja sumber daya manusia, mengingat variasi dalam persepsi dan motivasi mereka terhadap pekerjaan. Budaya organisasi merujuk pada keseluruhan aturan yang terdiri dari norma, nilai, prinsip, dan asumsi bersama yang dipegang (Fareed et al., 2016).

c. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hal yang dikerjakan oleh seseorang dimana ia adalah bagian dari karyawan atau sejenisnya untuk menjalankan tugas sesuai tanggung jawab. Kinerja karyawan ditentukan dengan stadarisasi yang berlaku di suatu PT atau Instansi tertentu. Dasar-dasar yang harus ada pada seorang karyawan dei menghasilkan kinerja yang baik yaitu kecerdasan intelektual dan spiritual, emosional yang terkelola baik, serta kesehatan dan kebugaran fisik, hal-hal demikian yang menjadikan karyawan sebagai salah satu sumber daya yang baik dan terarah oleh perusahaan (Sinambela, 2017:480).

Kinerja karyawan ialah elemen sentral dalam menjalankan fungsi organisasi, termasuk penggunaan sarana, prasarana, dan infrastruktur. Karyawan menjadi sebuah faktor terpenting yang perlu diutamakan dikarenakan terus terjadi perubahan dan dinamika dalam organisasi (Mangkunegara, 2015:67).

d. Perbankan

Bank ialah institusi keuangan yang aktivitas utamanya melibatkan pengumpulan dana dari masyarakat dan kemudian mendistribusikannya kembali kepada masyarakat, dan menyediakan layanan perbankan lainnya. Dalam UU RI No. 10 Tahun 1998 tentang Perbankan, bank ialah entitas bisnis yang mengumpulkan dana dari masyarakat berupa sebuah simpanan dan menyalurkannya terhadap pihak yang membutuhkan.

Pada artikel lain, bank di artikan sebagai institusi keuangan di mana individu, perusahaan swasta, negara, dan hingga lembaga pemerintah menyimpan dana yang mereka miliki. Bank juga menyalurkan dana ini kepada masyarakat berupa bentuk kredit yang tujuannya untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat secara luas.

Berbagai studi yang telah mengeksplorasi hubungan antara proses rekrutmen dan kinerja karyawan. Salah satunya studi oleh Iskandar (2018) mengungkapkan bahwa rekrutmen memiliki dampak positif dan signifikansi atas kinerja karyawan. Hasil studi ini konsistensi melalui temuan Nurhayati (2016), Mukayan (2017), dan Aziz, dkk (2017).

Hasil studi ini memiliki perbedaan dari studi yang dilaksanakan Yani dan Rinaldo (2017), yang mengungkapkan bahwa rekrutmen berdampak negatif atas kinerja karyawan. Rekrutmen ialah proses mencari tenaga kerja baru yang tujuannya mengisi posisi yang kosong pada berbagai unit perusahaan. Indikator yang dipergunakan dalam menganalisa rekrutmen diambil dari pendapat Wilson (2014:141), mencakup dasar perekrutan, sumber perekrutan, serta metode perekrutan.

Kesimpulan

Dalam artikel ini yang membahas rekrutmen Sumber Daya Manusia yang di hubungkan dengan kinerja karyawan Perbankan dapat di ambil kesimpulan:

1. Rekrutmen merupakan tahapan krusial bagi perusahaan dalam upaya mencari dan memengaruhi calon pekerja untuk melamar posisi yang tersedia. Manajemen SDM mempunyai tanggung jawab penuh atas proses ini, yang suksesnya memungkinkan seleksi karyawan terbaik bagi perusahaan. Keberhasilan rekrutmen memiliki dampak signifikan terhadap kinerja organisasi, seperti yang ditunjukkan oleh beberapa penelitian, walaupun hasil penelitian tertentu dapat bervariasi. Dalam mengevaluasi rekrutmen, indikator yang sering digunakan mencakup dasar, sumber, dan metode perekrutan.
2. Sumber Daya Manusia dengan perkembangan industri yang dinamis mengancam keberadaan pekerja dengan keterampilan rendah. Perusahaan perlu fokus pada merekrut dan mempertahankan tenaga kerja potensial untuk masa depan. Selain itu, penting untuk mendorong perkembangan budaya dan suasana kerja yang positif dalam organisasi untuk mendukung kinerja Sumber Daya Manusia, mengingat variasi dalam persepsi dan motivasi mereka terhadap pekerjaan. Budaya organisasi meliputi norma,

- nilai, prinsip, dan asumsi bersama yang berperan penting dalam mewujudkan lingkungan kerja yang menunjang pertumbuhan dan kinerja yang optimal.
3. Kinerja karyawan ialah hasil dari kualitas dan volume pekerjaan yang dilaksanakan individu sesuai dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Performa karyawan juga terpengaruh oleh kecerdasan spiritual, intelektual, dan emosional, serta kemampuan untuk mengubah hambatan menjadi peluang, dan kemampuan fisik untuk menggunakan sumber daya perusahaan. Karyawan dianggap sebagai pilar utama dalam berbagai aspek organisasi, sehingga menjadi faktor kunci yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena mereka menghadapi beragam dinamika internal.
 4. Bank ialah institusi keuangan yang aktivitas utamanya melibatkan pengumpulan dana dari masyarakat dan kemudian mendistribusikannya kembali kepada masyarakat, dan menyediakan layanan perbankan lainnya. Dalam UU RI No. 10 Tahun 1998 tentang Perbankan, bank ialah entitas bisnis yang mengumpulkan dana dari masyarakat berupa sebuah simpanan dan menyalurkannya terhadap pihak yang membutuhkan. Dalam konteks lain, bank di artikan sebagai institusi keuangan di mana individu, perusahaan swasta, negara, dan hingga lembaga pemerintah menyimpan dana yang mereka miliki. Bank juga menyalurkan dana ini kepada masyarakat berupa bentuk kredit yang tujuannya untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat secara luas.
 5. Kemajuan dunia industri yang begitu pesat mendorong setiap aspek dalam dunia ekonomi untuk terus berkembang agar tetap bertahan dan eksis terlebih agio dunia perbankan sebagai poros dari setiap aktivitas industri. Hal ini menegaskan bahwa Proses rekrutmen sangat besar perannya untuk mendapatkan kandidat terbaik. Jika setiap proses di lakukan dengan maksimal sehingga bisa meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) pada dunia perbankan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aziz, T.A., Maarif, M.S dan Sukmawati. 2017. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Riau Media Grafika/ Tribun Pekanbaru. Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen. Vol 3. No. 2. ISSN: 2528-5149.
- Energy Sector. *Studia Universitatis Babe-Bolyai Oeconomica*, 61(3), 59-78.
- Fareed, et. al. (2016) Determinants of Profitability: Evidence from Power and
- Hasibuan, Malayu S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara
- Hermansyah. (2020) *Hukum Perbankan Nasional Indonesia*. Kencana.
- Saputra Heru, Dkk. (2020) Pengaruh Perencanaan Seumber Daya Manusia, Rekrutmen Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu *Jurnal Inivasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia* Vol.3 No.2. Bengkulu

- Iskandar. (2018) Pengaruh Rekrutmen Karyawan Terhadap kinerja pada PT Angkasa Pura II (PERSERO) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh.
- Mangkunegara, A. P. (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Mukayan, I., dan Ruzikna. (2017) Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Hotel Resty Menara Pekanbaru). Jurnal FISIP. Vol 4. No. 2. Rosda Karya
- Nurmansyah, (2011) Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Nurhayati, I., dan Sutrisna. 2016. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Bintang Lima Pekanbaru. Jurnal FISIP. Vol 3. No. 1.
- Wibowo Sandi Nasrudin. (2018) Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Jurnal Monex Vol. 7 No.1. Cirebon
- Schaar, A. K. et al. (2019) '*Industry 4. 0 and its future staff. Matching millennials perceptions of a perfect job with the requirements of digitalization*'.
- Sinambela, (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Media Prenada Group.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1. Jurnal Manajemen Pendidikan, 2, 952–962.
- Syariah (Studi Komparasi Pada Mahasiswa Jurusan Perbankan Syariah UIN Raden Intan Lampung Dan Mahasiswa Keuangan & Perbankan D3 Universitas Lampung, 2019)
- Yani, Ari Soeti dan Rinaldo. (2017) Pengaruh Promosi Jabatan Dan Rekan Sekerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perkebunan Lubuk Raja PT. Serikat Putra Pelalawan. Skripsi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
- Widyani, I Wayan. (2020) Pengaruh Rekrutmen dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar Jurnal Widya Manajemen Vol.2 No.1 Hal. 80-88. Denpasar
- Wilson. (2014) Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga. Jakarta