

**MODEL REKRUTMEN INTERNAL KARYAWAN PT. BANK KB
BUKOPIN KCU KELAPA GADING**

Disusun Oleh:

NAMA : LESTARI WARDANI PARDEDE
NPM : 2144021126
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA APARATUR

Tesis diajukan untuk memenuhi sebagai syarat guna memperoleh gelar Magister
Terapan Administrasi Publik (M. Tr. A. P)



**LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
PROGRAM MAGISTER TERAPAN
TAHUN 2023**

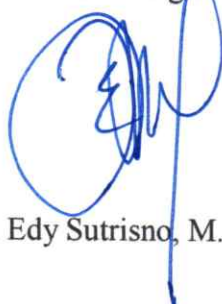
**PROGRAM STUDI APN MAGISTER TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA**

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

Nama : Lestari Wardani Pardede
Npm : 2155001126
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur
Judul Tesis (Bahasa Indonesia) : Model Rekrutmen Internal Karyawan PT. Bank KB
Bukopin KCU Kelapa Gading
Judul Tesis (Bahasa Inggris) : Employee Internal Recruitment Model Of PT. Bank KB
Bukopin KCU Kelapa Gading

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan Pembimbing Tesis

Pembimbing I



(Dr. Edy Sutrisno, M. Si)

Pembimbing II



(Dr. Neneng Sri Rahayu, M. Si)

**PROGRAM STUDI APN MAGISTER TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA**

LEMBAR PENGESAHAN

NAMA : LESTARI WARDANI PARDEDE
NPM : 2144001126
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA APARATUR
JUDUL TESIS : MODEL REKRUTMEN INTERNAL KARYAWAN PT. BANK KB
BUKOPIN KCU KELAPA GADING

Telah mempertahankan tesis di hadapan penguji tesis Program Magister Terapan Administrasi
Pembangunan Negara, Politeknik STIA LAN Jakarta, Lembaga Administrasi Negara, pada:

Hari : Kamis
Tanggal : 3 Agustus 2023
Pukul : 07.00 – 08.30 WIB

TELAH DINYATAKAN LULUS PENGUJI TESIS:

Tim Penguji	Nama
Ketua Sidang :	Dr. Ridwan Rajab, M.Si
Sekretaris :	Dr. Hamka, MA
Anggota :	Dr. Bambang Giyanto, M. Pd
Pembimbing 1 :	Dr. Edy Sutrisno, M. Si
Pembimbing 2 :	Dr. Neneng Sri Rahayu, M. Si



Tanda Tangan

[Handwritten signatures in blue ink, corresponding to the names in the table above, with dotted lines below each signature.]

SURAT PERNYATAAN ORIGINALITAS TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Lestari Wardani Pardede
NPM : 2144021126
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Tugas Akhir yang telah saya buat ini dengan judul "Model Rekrutmen Internal Karyawan PT. Bank KB Bukopin KCU Kelapa Gading" merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila dikemudian hari penulisan tugas akhir ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan atas ketentuan yang berlaku di Politeknik STIA LAN Jakarta.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Jakarta, Agustus 2023

Penulis,



Lestari Wardani Pardede

KATA PENGANTAR

Puji Tuhan,

Atas rahmat Tuhan Yang Maha Esa, segala nikmat, kemudahan dan kelancaran yang diberikan sehingga tesis dengan judul “Model Rekrutmen Internal Karyawan PT. Bank KB Bukopin KCU Kelapa Gading” dapat diselesaikan dengan baik dan lancar. Dengan tujuan untuk memenuhi dalam menyelesaikan pendidikan magister di Politeknik STIA LAN Jakarta.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, dikarenakan pengetahuan yang penulis miliki. Dalam proses penyelesaian penyusunan tesis ini, penulis mendapatkan dorongan dan masukan dari berbagai pihak secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu, penulis mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada

1. Tuhan Yang Maha Esa, yang dengan segala rahmat dan seizin-Nya
2. Prof. Dr. Nurliah Nurdin, MA selaku Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta, terima kasih Ibu atas kerja keras Ibu beserta para jajaran yang senantiasa menghadirkan narasumber yang berkualitas untuk meningkatkan pengetahuan mahasiswa/I Politeknik STIA LAN Jakarta, serta perubahan-perubahan yang telah kami rasakan selama berkuliah di POLITEKNIK STIA LAN Jakarta.
3. Dr. Edy Sutrisno, M. Si dan Dr. Neneng Sri Rahayu, M.Si. Selaku pembimbing yang dengan tulus telah membantu dan memberikan banyak bimbingan, kritik, saran dan bantuan lain selama proses penyusunan tesis ini. Terima kasih telah mengajarkan arti kedisiplinan, keikhlasan dalam berbagi ilmu, teduhnya etika tanpa memandang usia, dan banyak hal lainnya.
4. Dr. Ridwan Rajab, M.Si, Dr. Hamka, MA dan Dr. Bambang Giyanto, M. Pd. Selaku tim penguji, yang juga telah berkontribusi untuk memberikan saran, ilmu kepada penulis guna untuk memperbaiki, menyempurnakan dan juga dapat memberikan pemahaman lebih kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
5. Para Dosen Politeknik STIA LAN Jakarta, yang telah memberikan pengetahuan, bimbingan serta dorongan kepada penulis selama berkuliah di Politeknik STIA LAN Jakarta

6. Terima kasih juga saya ucapkan kepada pimpinan cabang KCU Kelapa Gading, jajaran Manager Human Capital/SDM kantor pusat serta para rekan-rekan Bank KB Bukopin cabang Kelapa Gading yang terlibat dalam tugas akhir ini. Yang telah memberikan bantuan, masukan dan juga kesempatan kepada penulis untuk dapat melakukan penelitian dan menyelesaikan tugas akhir ini.
7. Kedua orangtuaku tercinta yang menjadi motivator terbaik. Mamak Dorkas Marbun yang saat ini jauh dari anak perempuannya selalu memberikan doa dan juga dukungan melalui video call sehingga mempermudah langkah dan penyelesaian tugas akhir ini. Bapak Hasintongan Pardede yang juga selalu mendukung dalam segala hal. Terima kasih atas segala dukungan moril, materilnya dan juga restunya. Semoga saya bisa menjadi anak kebanggaan keluarga dan orang banyak.
8. Para keluarga. Abang, kakak, kakak ipar, abang ipar, dan juga adik penulis. Yang telah memberikan doa dan dukungannya, sehingga penulis diberikan kelancaran dan kemudahan dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
9. Bestie seperjuangan mahasiswa Magister Terapan MSDA Politeknik STIA LAN Jakarta yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu. Terima kasih yang sebesar-besarnya atas bantuan dan kerjasamanya selama mengikuti proses belajar di Politeknik STIA LAN Jakarta. Semoga kita dapat bertemu di wisuda tahun 2023 ini dan tali sulaturahmi ini senantiasa terjaga.

Atas segala bantuan, dorongan yang diberikan, peneliti hanya dapat membalasnya dengan doa. Akhir kata, penulis memohon maaf atas segala kekurangan yang dimiliki. Semoga tesis ini dapat memberikan banyak manfaat dan inspirasi bagi peneliti, Bank KB Bukopin KCU Kelapa Gading dan siapapun yang membacanya.

Jakarta, 2023
Penulis,

Lestari Wardani Pardede

ABSTRAK

Model Rekrutmen Internal Karyawan PT. Bank KB Bukopin KCU Kelapa Gading

Lestari Wardani Pardede

email

Politeknik STIA LAN Jakarta

Bank KB Bukopin Cabang Kelapa Gading merupakan salah satu lembaga perbankan yang memiliki pengaturan dan kebijakan yang lengkap terkait dengan masalah sumber daya manusia atau mengenai masalah rekrutmen, salah satunya rekrutmen internal. Dalam rangka memperoleh pegawai yang memenuhi kebutuhan Bank KB Bukopin dan memandang begitu pentingnya sumber daya manusia dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan sebuah perusahaan, maka pengelolaan sumber daya manusia harus memperhatikan beberapa hal. Ketepatan dalam menyusun model rekrutmen secara otomatis akan berdampak pada intensitas rekrutmen itu sendiri dengan asumsi rekrutmen yang dilakukan telah melahirkan pegawai yang memiliki komitmen tinggi dan kinerja yang baik. Sebaliknya, penerapan model rekrutmen yang salah akan melahirkan karyawan dengan komitmen yang rendah sehingga akan tersesat di tengah jalan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor penunjang dan penghambat rekrutmen serta mengetahui model rekrutmen internal yang dilakukan di Bank KB Bukopin KCU Kelapa Gading. Teori yang digunakan adalah teori kebijakan, manajemen sumber daya manusia dan rekrutmen. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan menggunakan informan pada wawancara, studi pustaka dan dokumentasi. Dianalisis dengan menggunakan model Miles dan Huberman. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa faktor penghambat yang ditemukan lebih mengarah pada masalah teknis yaitu kendala waktu, sulitnya mencari calon karyawan yang benar-benar sesuai dengan kriteria yang ditetapkan dan sulitnya memastikan hasil yang maksimal. Sulit untuk mengembangkan ide-ide inovasi dan kreativitas. Faktor pendukungnya adalah ketersediaan sistem/wadah yang diberikan oleh perusahaan dan kekompakan tim. Model yang digunakan saat ini adalah *specialist recruitment model*.

Kata Kunci: Model Rekrutmen; Manajemen Sumber Daya Manusia; Internal; Perbankan

ABSTRACT

Employee Internal Recruitment Model PT. Bank KB Bukopin KCU Kelapa Gading

Lestari Wardani Pardede

2144021126@stialan.ac.id
Politeknik STIA LAN Jakarta

Bank KB Bukopin Kelapa Gading Branch is a banking institution that has complete regulations and policies related to human resource issues or recruitment issues, one of which is internal recruitment. In order to obtain employees who meet the needs of Bank KB Bukopin and view the importance of human resources in the implementation and achievement of a company's goals, the management of human resources must pay attention to several things. Accuracy in compiling a recruitment model will automatically have an impact on the intensity of the recruitment itself with the assumption that the recruitment has produced employees who have high commitment and good performance. Conversely, applying the wrong recruitment model will give birth to employees with low commitment so they will get lost in the middle of the road. This study aims to determine the supporting and inhibiting factors of recruitment and to find out the model of internal recruitment carried out at Bank KB Bukopin KCU Kelapa Gading. The theory used is the theory of policy, human resource management and recruitment. This study used a descriptive qualitative method using informants in interviews, literature and documentation. Analyzed using the Miles and Huberman models. The results of the study concluded that the inhibiting factors found were more towards technical problems, namely time constraints, the difficulty of finding prospective employees who really fit the established criteria and the difficulty of ensuring maximum results. Difficult to develop innovative ideas and creativity. The supporting factors are the availability of the system/container provided by the company and the cohesiveness of the team. The model currently used is the specialist recruitment model.

Keywords: Recruitment Model, Human Resources Management, Internal, Banking

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR.....	iv
BAB I PERMASALAHAN PENELITIAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Rumusan Masalah.....	8
D. Tujuan Penelitian	9
E. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Penelitian Terdahulu.....	10
B. Tinjauan Kebijakan dan Teoritis.....	20
B.1 Tinjauan Kebijakan	20
B.1.1 Kebijakan Rekrutmen PT. Bank KB Bukopin	20
B.1.2 Undang-Undang RI No 10 Tahun 1998 Tentang Perubahan atas UU No 7 Tahun 1992 Tentang Perbankan	22
B.1.3 Peraturan BI dan OJK Mengenai Perbankan	23
B.1.4 Penyempurnaan Peraturan Penerimaan Karyawan	24
B.1.5 Penerimaan Karyawan SK Direksi No 0034 Tahun 2022 Tanggal 25 Februari 2022 dan Kebijakan KB Bukopin Kepada Karyawan.....	26
B.1.6 SKEP No. 0021 Tahun 2023 SK Mengenai Kebijakan Mutasi, Promosi dan Demosi Karyawan.....	27
B.2 Tinjauan Teoritis	28
B.2.1 Administrasi Publik.....	28
B.2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	31
B.2.3 Rekrutmen.....	36
B.2.3.1 Pengertian Rekrutmen.....	36
B.2.3.2 Jenis Rekrutmen.....	37
B.2.3.3 Tujuan dan Fungsi Rekrutmen.....	38
B.2.3.4. Faktor Penunjang dan Penghambat Rekrutmen Internal.....	39
B.2.3.5 Proses Rekrutmen.....	40
B.2.3.6 Model Rekrutmen.....	41
C. Kerangka Berpikir.....	42

BAB III METODOLOGI PENELITIAN	44
A. Metode Penelitian	44
B. Teknik Pengumpulan Data.....	45
C. Teknik Pengolahan dan Analisis Data	48
D. Prosedur Validasi Data	49
E. Instrumen Penelitian	50
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	52
A. Temuan Penelitian	52
A.1 Gambar Umum Objek Penelitian.....	52
a. Sejarah dan Dinamika PT. Bank KB Bukopin.....	52
b. Visi, Misi dan Budaya PT. Bank KB Bukopin.....	55
A.2 Hasil Penelitian Perusahaan di PT.Bank KB Bukopin Kelapa Gading	55
A.2.2 Hasil Kebijakan dan Proses Rekrutmen.....	55
A.2.3 Faktor Penunjang dan Penghambat Pelaksanaan Rekrutmen Internal Karyawan di PT. Bank KB Bukopin Kelapa Gading	68
A.2.4 Model Rekrutmen Karyawan PT. Bank KB Bukopin	74
B. Hasil Pembahasan	86
BAB V Simpulan dan Saran.....	93
A. Simpulan.....	93
B. Saran	95
DAFTAR PUSTAKA.....	97

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Karyawan Bank KB Bukopin Pada Tahun 2020-2021	5
Tabel 1.2 Jumlah Karyawan Bank KB Bukopin Cabang Kelapa Gading	6
Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu.....	14
Tabel 2.2 Penunjang dan Penghambat Secara Internal.....	44
Tabel 3.1 Informan Penelitian	50
Tabel 4.1 Jenis Pelatihan/Training Bank KB Bukopin.....	71
Tabel 4.2 Keuntungan dan Kerugian Rekrutmen Internal.....	90



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Proses Rekrutmen	45
Gambar 2.2 Model Berpikir	46
Gambar 3.1 Komponen dan Proses Analisa Data	52
Gambar 4.1 Proses Rekrutmen.....	65
Gambar 4.2 Gambaran Umum Rekrutmen PT. Bank KB Bukopin	68
Gambar 4.3 Penunjang dan Penghambat Rekrutmen Internal.....	77
Gambar 4.4 Alur Serta Tujuan Model Rekrutmen Internal.....	84
Gambar 4.5 Model Rekrutmen Internal	85



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

BAB I

PERMASALAHAN PENELITIAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam pembangunan suatu bangsa. Karena keberadaannya yang sangat penting tersebut maka negara memberikan tempat tersendiri bagi keberadaan sumber daya manusia ini melalui penyelenggaraan pendidikan formal maupun informal yang difasilitasi oleh negara dan kemudian banyak dilakukan oleh swasta (Sutrisno, 2017). Tentu saja semua itu dilakukan dalam rangka untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan sehingga bila manusianya berkualitas akan berdampak pada peningkatan kualitas kehidupan masyarakat di semua aspek (Surya, 2018).

Kemudian dalam kaitannya dengan sebuah organisasi atau perusahaan, peranan sumber daya manusia juga tidak dapat dilepaskan sebagaimana peranannya dalam pembangunan nasional. Sumber daya manusia adalah faktor paling penting dalam upaya untuk mencapai tujuan suatu perusahaan (Hasibuan et al., 2016). Dengan sumber daya manusia yang maksimal, tentu saja pencapaian tujuan perusahaan akan lebih efektif dan demikian pula sebaliknya, dengan kualitas sumber daya manusia yang rendah maka pencapaian tujuan perusahaan akan terhambat (Bairizki & Wijayanto, 2020).

Oleh karena itu dalam rangka untuk memastikan pencapaian dari tujuan perusahaan, langkah-langkah manajemen yang efektif harus diambil untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai untuk berbagai posisi dan fungsi yang dibutuhkan (Badriyah, 2017). Tenaga kerja yang terampil dan berkualitas sangat penting untuk kelancaran operasi perusahaan, yang dibuktikan dengan hasil kerja dan pemenuhan tugas mereka. Dan juga selalu mengedepankan prinsip efektivitas dapat membawa kemajuan dan pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan (Syafuruddin et al., 2022).

Berkaitan dengan upaya mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas tersebut, setiap perusahaan memiliki berbagai cara dan strategi yang di implementasikan melalui proses rekrutmen karyawan (Kasmir,2016). Rekrutmen adalah proses menarik minat dan mengumpulkan calon pemegang jabatan yang sesuai dengan rencana SDM untuk menduduki suatu jabatan tertentu (Jauvani, 2018). Ditambahkan lagi bahwa rekrutmen merupakan suatu proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi/perusahaan (Mardianto, 2014).

Memandang begitu pentingnya sumber daya manusia dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan sebuah perusahaan, maka pengelolaan sumber daya manusia harus memperhatikan beberapa hal. Untuk menunjang rencana pengembangan perusahaan, membutuhkan startegi dalam pemenuhan karyawan yang memiliki kemampuan, pendidikan dan karakteristik sesuai dengan spesifikasi pekerjaannya (Edwin. B.F, 2015). Pembangunan dan pengadaan sumber daya manusia yang berkualitas bukan saja membantu perusahaan untuk mencapai tujuan tetapi juga akan menopang persaingan usaha dari tingkat lokal sampai pada tingkat global (Mathis, 2013). Oleh karena itu banyak perusahaan membangun berbagai model rekrutmen baik dengan cara mengadopsi pada model yang sudah ada ataupun membangun model rekrutmen sesuai dengan kebutuhan dan budaya organisasi yang dimilikinya untuk menjamin bahwa sumber daya manusia yang dimiliki mampu menopang tujuan perusahaan dan selaras dengan tujuan tersebut (Hasibuan et al., 2016).

Salah satu jenis perusahaan yang kerap melakukan rekrutmen karyawan adalah perusahaan bank. Intensitas transaksi yang tinggi serta berkenaan dengan target membuat banyak karyawan memiliki beban kerja yang berat. Hal itu sering memengaruhi perputaran dan ketahanan karyawan sehingga bank pada umumnya memiliki agenda rekrutmen yang lebih sering bila dibandingkan dengan perusahaan lain.

Meskipun demikian juga terdapat beberapa bank yang justru jarang melakukan rekrutmen. Hal itu bisa dipengaruhi oleh ketepatan rekrutmen yang dilakukan sebelumnya sehingga karyawannya mampu bekerja dengan baik dan tanpa beban sehingga kinerja perbankan sejalan dengan kinerja karyawannya. Berkaitan dengan strategi manajemen sumber daya manusia pada Bank KB Bukopin yakni yang dituangkan dalam *human capital framework* yang terdiri dari 8 (delapan) pilar utama, yaitu *work design*, rekrutmen dan seleksi, pengembangan kompetensi, manajemen karier dan talenta, manajemen kinerja, manajemen kompensasi, hubungan karyawan, serta hubungan industrial (KBBukopin, 2021).

Dalam rangka memperoleh pegawai yang memenuhi kebutuhan Bank KB Bukopin, diwujudkan dari sumber daya manusia melalui internal dan eksternal. Penjelasan diatas tersebut dituangkan dalam *Annual Report KBBKP 2021* mengenai SDM. Yang dimana selanjutnya pemenuhan Sumber Internal dilakukan melalui jalur mutasi dan melalui *Internal Talent Bidding (ITB)*. Sedangkan Sumber eksternal dipenuhi seleksi pencari kerja dan dilakukan melalui berbagai kegiatan seperti keikut serta dalam pelaksanaan *job fair*, dan menciptakan iklan media cetak atau media internet. Selama tahun 2021, Bank KB Bukopin merekrut 281 karyawan baru, baik yang berstatus *upgrading*, *reguler* maupun *fresh graduate*, untuk mengisi berbagai posisi yang ada di Bank.

Ketepatan dalam Menyusun model rekrutmen secara otomatis akan berdampak pada intensitas rekrutmen itu sendiri dengan asumsi bahwa rekrutmen yang dilakukan telah melahirkan karyawan-karyawan yang memiliki komitmen tinggi dan kinerja yang baik. Sebaliknya, kesalahan penerapan model rekrutman akan melahirkan karyawan dengan komitmen rendah sehingga akan mudah di tengah jalan. Lebih lanjut lagi jika pelamar tidak sesuai dengan budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan, maka pelamar tersebut akan merasa tidak cocok atau tertekan bekerja di perusahaan

tersebut dan mengerjakan pekerjaannya tidak maksimal, akibatnya kinerja yang diberikan tidak optimal (Ramdhan & Pasaribu, 2022).

Keberhasilan Bank KB Bukopin dalam melakukan rekrutmen juga teruji pada saat dunia dilanda pandemik Covid-19. Bank KB Bukopin tetap mempertahankan karyawan yang dimiliki. Beberapa perubahan kebijakan, jabatan, program yang ada di Bank KB Bukopin menuntut perusahaan untuk menerapkan model rekrutmen yang tepat. Berikut merupakan data karyawan Bank KB Bukopin pada tahun 2020-2021:

Tabel 1.1

Data karyawan Bank KB Bukopin pada tahun 2020-2021

Jumlah Karyawan Berdasarkan Level Organisasi 2020-2021

Level Organisasi	2020			2021		
	Pria	Wanita	Jumlah	Pria	Wanita	Jumlah
<i>Division Head</i>	9	5	14	8	5	13
<i>Regional Head</i>	4	1	5	4	1	5
<i>Dept Head</i>	37	7	44	42	7	49
<i>Branch Manager</i>	47	7	54	52	5	57
<i>Manager</i>	330	130	460	339	124	463
<i>Coordinator</i>	144	143	287	117	148	265
<i>Officer</i>	862	483	1345	1100	539	1639
<i>Clerical</i>	1023	1274	2297	636	1070	1706
<i>Non Staff</i>	493	10	503	459	2	461
Total	2949	2060	5009	2757	1901	4658

Jumlah Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan 2020-2021

Tingkat Pendidikan	2020			2021		
	Pria	Wanita	Jumlah	Pria	Wanita	Jumlah
SMA	493	31	524	461	27	488
Diploma-Sarjana	2326	1983	4309	2167	1826	3993
Pascasarjana-Doktoral	128	48	176	132	45	177
Total	2947	2062	5009	2760	1898	4658

Sumber: (KBBukopin, 2021)

Dari Hasil sumber data diatas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan Bank KB Bukopin pada tahun 2020 berjumlah 5.009 karyawan dan pada tahun 2021 berjumlah 4.658 karyawan, dimana keterangannya 2.757 karyawan laki-laki dan 1.901 karyawan perempuan. Hal ini mengalami

penurunan dikarenakan adanya karyawan yang *resign* per Desember 2021 dengan jumlah 8 karyawan dari 351 karyawan yang keluar adalah Komisaris dan Direksi. Berkurangnya jumlah karyawan tersebut dapat berpengaruh terhadap jalannya kinerja perusahaan. Hingga di tahun 2022 saat ini jumlah dan kebutuhan terhadap SDM tersebut belum terpenuhi, sehingga kita dapat melihat bagaimana pemenuhan tersebut dapat berjalan secara efektif.

Namun demikian berbagai upaya yang dilakukan oleh perusahaan tersebut masih dirasa kurang dalam pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia khususnya pada cabang Kelapa Gading yang saat ini masih terdapat beberapa posisi yang kosong. Dengan data sebagai berikut:

Tabel 1.2
Jumlah Karyawan Bank KB Bukopin Cab.Kelapa Gading

Jabatan/Posisi	2021	2022
<i>Branch Manager</i>	1	1
<i>Manager Credit</i>	1	1
<i>Branch Operational Manager</i>	1	1
<i>Branch Sales Manager</i>	5	3
<i>Koordinator Operational</i>	2	4
<i>PBO</i>	3	2
<i>RBO</i>	9	7
<i>AO Personal</i>	2	1
<i>AO Consumer</i>	1	1
<i>AO SME</i>	4	1
<i>Teller / Customer Service</i>	4	2
<i>Legal</i>	3	1
<i>Administrasi Kredit/Analisa</i>	5	2
Total	41	27

Sumber: Bank, KBBukopin Kelapa Gading, 2021

Berdasarkan hasil data diatas, dapat terlihat jumlah data karyawan pada cabang Kelapa Gading mengalami penurunan karyawan. Yang dimana pada tahun 2021 berjumlah 41 karyawan dan pada tahun 2022 berjumlah 27 karyawan. Adanya karyawan yang memasuki masa pensiun, pengunduran diri dan juga meninggal dunia yang menjadikan adanya pengurangan jumlah karyawan. Hal ini tentunya berdampak pada kinerja yang ada pada cabang Kelapa Gading sehingga belum optimal. Terdapatnya beberapa kantor cabang

pembantu yang saat ini masih kosong. Khususnya pada manager cabang yang seharusnya dapat menyesuaikan jumlah cabang yakni 7 cabang, namun jumlah BSM (*Branch Sales Manager*) yang terdapat belum memenuhi hal tersebut. Begitu juga dengan jumlah marketing RBO (*Relationship Banking Officer*) yang mengalami penurunan signifikan untuk pemenuhan pada tiap cabang. Adapun hal ini berdampak dikarenakan pada program yang sebelumnya telah dijelaskan. Hal ini bagian dari transformasi Bank KB Bukopin, namun pada akhirnya berdampak pada kekurangan karyawan baik dari tingkat staff hingga manager. Hal ini juga memberikan dampak antara ketersediaan sumber daya manusia pada perusahaan dengan jabatan-jabatan yang tentunya saat ini masih terdapat beberapa yang kosong. Dengan kaitan hal tersebut, maka karyawan saat ini juga tidak dipungkiri untuk dapat menjalankan pekerjaan lainnya. Inilah yang dianggap sebagai pada rangkap jabatan. Walaupun Bank KB Bukopin saat ini melihat hal tersebut sebagai bagian dalam transformasi dan tahapan yang saat ini telah dijalankan oleh Bank KB Bukopin tentunya telah dirasa sudah memenuhi kebutuhan dari perencanaan sumber daya manusia pada perusahaan. Dengan hal yang diharapkan dapat memenuhi dari tujuan perencanaan sumber daya manusia yang ada pada surat keputusan yang dikeluarkan direksi yakni dengan mengantisipasi kebutuhan SDM, baik kebutuhan jangka pendek, menengah maupun jangka panjang dan mencegah penggunaan SDM yang berlebihan atau diluar kebutuhan.

Berdasarkan pada keseluruhan penjelasan diatas penelitian ini akan melihat bagaimana rekrutmen dapat merekrut kandidat yang tepat sesuai kebutuhan organisasi dengan menggunakan model rekrutmen secara efektif. Yang dimana, penelitian ini mengkhususkan pada pencarian karyawan cabang Kelapa Gading dalam pemenuhan pengisian jabatan-jabatan yang masih kosong yang sebelumnya telah dijelaskan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan harus dapat memahami cara terbaik untuk memilih karyawan dari berbagai latar belakang pendidikan, keterampilan dan kemampuan agar

karyawan dapat bekerja sesuai dengan keterampilan dan jenis pekerjaan yang ditawarkan oleh pedoman rekrutmen saat ini. Dengan begitu karyawan yang akan menggantikannya akan memiliki masa kerja yang berbeda-beda dengan tanggungjawab pekerjaan barunya.

Model rekrutmen internal yang dilakukan oleh PT. Bank KB Bukopin merupakan model yang ditetapkan oleh pusat tetapi pada praktiknya, cabang diberikan kewenangan untuk melakukan penyesuaian atau bersifat fleksible selama tidak keluar dari tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Model ini yang barangkali menjadi salah satu sebab mengapa PT. Bank KB Bukopin lebih *survive* dalam mempekerjakan karyawannya, setidaknya dilihat dari intensitas rekrutmen, PT. Bank KB Bukopin tidak sesering bank-bank yang lain.

Rekrutmen juga dapat menambah karyawan baru pada bidang pekerjaan yang aktivitasnya tinggi. Proses rekrutmen juga memerlukan proses seleksi yang efektif, yang dilakukan dalam rangka mengalokasikan pegawai agar kekuatan sumber daya manusia menjadi lebih berimbang. Perekrutan akan dilihat dari berbagai aspek baik dari administrasi yang dimiliki, implementasi perusahaan, dan memiliki efek positif dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan. Dan juga didukung dengan kompetensi, pendidikan dan pengalaman yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Hasil penelitian ini akan menciptakan pemikiran baru dalam sumber daya manusia mengenai model rekrutmen yang memiliki kualitas dan mampu mewujudkan keinginan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan posisi yang kosong, dengan karyawan yang berkompeten untuk dapat meningkatkan kinerja pada PT. Bank KB Bukopin Tbk. Dari penjelasan diatas, maka peneliti tertarik meneliti mengenai **“Model Rekrutmen Internal Karyawan PT. Bank KB Bukopin KCU Kelapa Gading”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan di atas, identifikasi masalah dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Belum seimbangnya antara ketersediaan sumber daya manusia manager hingga staff yang ada saat ini, dengan jabatan yang tersedia sehingga terdapatnya beberapa jabatan yang belum terisi
2. Adanya rangkap jabatan yang berakibat pada ketidaksesuaian pekerjaan, karena kurangnya sumber daya manusia yang tersedia
3. SOP (*Standart Operating Procedur*) rekrutmen pada karyawan belum dapat menjadi acuan dalam penyesuaian kualitas model rekrutmen dan menjadikan rekrutmen tersebut belum efektif.
4. Adanya perputaran pemenuhan kebutuhan karyawan internal yang belum memiliki kemampuan dan pengalaman yang sama pada jobdesk sebelumnya.
5. Pembukaan atau cara pada model rekrutmen internal yang saat ini hanya dengan sedikit cara yang dilakukan dalam mengikutsertakan diri untuk perpindahan jabatan

C. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan fenomena yang diuraikan sebelumnya serta berdasarkan pada identifikasi masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Faktor apa saja yang menunjang dan menghambat pelaksanaan rekrutmen internal karyawan PT. Bank KB Bukopin KCU Kelapa Gading?
2. Bagaimana model rekrutmen internal karyawan PT. Bank KB Bukopin KCU Kelapa Gading?

D. Tujuan Penelitian

Selaras dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi dan menganalisis faktor yang menunjang dan menghambat pelaksanaan rekrutmen internal karyawan PT. Bank Bukopin KCU Kelapa Gading.
2. Menentukan model rekrutmen internal karyawan PT. Bank KB Bukopin KCU Kelapa Gading.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diberikan dari penelitian ini yakni:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Pengembangan ilmu pengetahuan dan membentuk pengetahuan dalam pengembangan ilmu MSDM khususnya di sektor bisnis
 - b. Menambah dan memperluas pengetahuan penulis dalam hal manajemen khususnya di sektor bisnis.
2. Manfaat Praktis
 - a. Sebagai salah satu rujukan dalam pemecahan masalah yang berkaitan dengan masalah penelitian guna memberikan masukan pada PT. Bank KB Bukopin KCU Kelapa Gading
 - b. Sebagai sebuah karya ilmiah yang telah memberikan pengalaman dan keterampilan berharga dalam pemecahan masalah nyata secara ilmiah khususnya pada bidang MSDM.