

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Penelitian

Regulasi yang memayungi penetapan status *Free Trade Zone* (FTZ) di beberapa kota merupakan di Batam, Bintan dan Karimun (BBK), menjadi motivasi bagi pergerakan berbagai sektor ekonomi kearah yang progresif dan substansial. Salah satunya yakni sektor perbankan, khususnya Bank Perkreditan Rakyat (BPR) yang kian subur pertumbuhannya seiring progres FTZ itu sendiri, yang merasi bergulir sejak 2007. Data BI Batam menyebutkan sepanjang 2018 tercatat ada 35 unit BPR dengan segmentasi penetrasi kredit sektor UMKM. Angka ini tumbuh hampir 100% dibanding 5 tahun lalu. Sejatinya, berlandaskan UU (Undang-Undang) Nomor 10 pada tahun 1998 yang berisi tentang perbankan, Badan Perkreditan Rakyat mewujudkan jenis bank yang memiliki destinasi untuk membantu dan melayani pasar terbatas. Sehingga hal ini menimbulkan persepsi hingga BPR hanya bank untuk masyarakat berkelas bawah. Padahal jika dilihat dari misi utama kehadirannya, Bank Perkreditan Rakyat mengembangkan dan melakukan misi untuk menunjang peningkatan dalam pemberdayaan dan pertumbuhan ekonomi yang di lakukan melalui beberapa aksi merupakan penyediaan layanan jasa dalam bidang perbankan yang disediakan di beberapa daerah perdesaan serta dengan melakukan pengurangan praktek ijon (praktek yang kerap menyelenggarakan oleh rentenir) ([www.kontan.co.id](http://www.kontan.co.id)).

Prospek pertumbuhan BPR di Batam masih substansial, apalagi jika dilihat dari status daerah ini sebagai wilayah *Free Trade Zone* (Zona Perdagangan Bebas/FTZ) dimana perekonomian tidak hanya ditopang oleh industry berproposisi besar. Status FTZ di wilayah BBK juga menanggih peluang baik akan laju

perkembangan ekonomi kerakyatan yang menjadi *sasaran market* BPR. Dengan penetapan status FTZ yang tidak ditunggangi oleh berbagai regulasi yang membingungkan, ada celah usaha yang berpotensi mendorong geliat usaha UMKM, sehingga kebutuhan akan dana untuk modal usaha maupun perluasan usaha dalam proposi terbatas (dibawah Rp 25 juta dengan tenor pinjaman maksimal 5 tahun) meningkat, sehingga peluang tumbuhnya penetrasi kredit BPR yang memang menasar segmen usaha terbatas. Tetapi jika regulasinya tumpang tindih, tambah Jaya, akan menyampaikan pengaruh skeptis (ragu-ragu) akan pelaku usaha terbatas yang sudah jelas menghambat pertumbuhan BPR. Pada kenyataannya, UMKM merupakan pelaku usaha kecil dan menengah menunjukkan hingga UMKM lebih karib dalam menjalin konsekuensi usaha dengan BPR, karena rata-rata BPR selalu siap memenuhi kebutuhan nasabah dengan proposi terbatas dengan prosedur dan persyaratan yang tidak sulit. Namun serupa BPR juga menerapkan prinsip dasar kehati-hatian (*Prudent banking*) dan tetap mengikuti aturan main Bank Indonesia sebagai *self regulator* perbankan di Indonesia ([www.kontan.co.id](http://www.kontan.co.id)).

Pembicaraan mengenai potensi selaku nasional BPR masih menyandang peluang yang cukup besar. Badan Pusat Statistik mencatat 56.6 persen dari total masyarakat Indonesia belumlah tersentuh sektor perbankan. Dari 15 juta UMKM berbadan hukum yang ada di Indonesia, ada sekitar 12 juta UMKM yang belum tersentuh kucuran kredit perbankan, dan untuk wilayah Batam khususnya meski tahun 2011 ini BI membatasi jumlah BPR tak lebih dari 35 unit, namun market masih prospektif, masih ada peluang yang bisa di garap oleh BPR untuk berkembang bersama UMKM, dengan catatan kejelasan status UMKM yang

berdampak pada kenyamanan usaha pengusaha untuk mempercepat laju pertumbuhan ekonomi baik sektoral maupun regional ([www.batamtoday.com](http://www.batamtoday.com))

Fungsi yang terpenting didalam *HRM* yakni perekrutan dan penempatan karyawan. Salah satu prosedur utama dalam perekrutan dan penempatan karyawan yakni ini dimulai dengan menemukan atau mendapatkan karyawan, selanjutnya melakukan penilaian akan tenaga bekerja yang merasi di temukan, dan yang terakhir yakni melakukan pemilihan karyawan yang tepat untuk memperkerjakan yang tersedia di dalam sebuah perseroan. Melandaskan pengkajian dari Bida *et al.*, (2018) pengkajian mengenai penempatan, rekrutmen, dan prosedur lain yang dimanfaatkan dalam pemilihan beserta pelamaran selaku efisien nilai atau hasil yang substansial akan laba pada perseroan. Selain itu, tindakan ini yakni salah satu dari prosedur untuk mencari tenaga bekerja yang ingin melamar bekerja dan dan menotivasi atau mendorong calon karyawan untuk melamar ke memperkerjakan. Melandaskan pengkajian dari Bida *et al.*, (2018) prosedur melakukan rekrutmen tenaga bekerja terbagi menjadi 4 (empat) bagian, yang pertama yakni kajian atau catatan dari kebutuhan untuk merekrut karyawan baru, yang kedua yakni menganalisis atau menafsirkan memperkerjakan, yang ketiga yakni cantuman deskripsi ataupun daftar tentang memperkerjakan, yang terakhir yakni mengenai spesifikasi dan kualifikasi dari karyawan yang melamar memperkerjakan. Proses pengaruhi kapasitas tenaga bekerja dan institusi yakni prosedur penempatan. Dalam prosedur merekrut kandidat tenaga bekerja baik yang managerial atau pun tenaga bekerja senior, salah satu media pengiklanan yang dianggap paling populer yakni melalui internet, berlandaskan survei yang

diselenggarakan Bida *et al.*, (2018) 76% institusi atau perseroan yang melakukan perekrutan dalam periklanan di internet.

Pelatihan tenaga bekerja mewujudkan bagian dari kegiatan utama yang ada di sumber daya manusia, dan dari kegiatan penataran pembibitan karyawan, karyawan dapat membantu dan membangun perseroan untuk mencapai destinasi atau pun misi dari perseroan. Melandaskan pendapat Jouda *et al.*, (2016), penataran pembibitan yakni kegiatan yang terorganisir berisi informasi untuk peningkatan keterampilan sikap dan bekerja yang mengarah dan tertuju pada pencapaian dalam peningkatan suatu kapasitas di institusi. Oleh sebab itu, melalui langkah rekrutmen dan penyeleksian, penataran pembibitan dan ekspansi baik buat tenaga bekerja. Dalam hal tersebut wajib mengikut sertakan tenaga bekerja yang direkrut atau pun tenaga bekerja yang sudah lama menetap atau pun tenaga bekerja yang sudah ada di perseroan. Akan tetapi, dalam prosedur pemilihan tenaga bekerja yang bijaksana atau pun teliti tidak bisa menjamin hingga karyawan baru bisa dalam melakukan tugas atau memperkerjakan selaku efisien, hingga dari itu, diperlukan untuk perseroan merancang beserta melakukan implementasi yang tepat dalam melakukan program penataran pembibitan bagi tenaga bekerja. Untuk peningkatankinerja tenaga bekerja di dalam perusahaan, di butuhkan melakukan ekspansi dan penataran pembibitan, destinasi dari penataran pembibitan dan pengembangan yakni meingkatkan kompetensi tenaga bekerja dan beserta mengarah dan mendorong tenaga bekerja dalam berkinerja di institusi.

Salah satu kegunaan yang akan diterima oleh tenaga bekerja dalam bentuk upah, gaji dan juga imbalan yakni kompensasi, dimana kompensasi sama seperti sebuah pergantian finansial tenaga bekerja untuk membangun kapasitas dari tenaga



bekerja. Terdapat beberapa paket atau pun fitur dari kompensasi yang dasar, dimana dapat ataupun cenderung membuat tenaga bekerja di sebuah perseroan merasakan puas akan memperkerjakan mereka, merupakan dengan adanya bonus atau pun gaji tambahan, gaji pokok, insentif atau pun tips, tunjangan ataupun prestasi bekerja, promosi ataupun peningkatan jabatan, dan yang terakhir yakni sebuah pengakuan atau pun penghargaan tertulis atas kapasitas karyawan. Semua hal ini berdampak substansial pada kapasitas tenaga bekerja. Namun, untuk menghindari persepsi yang salah dan kontroversi oleh tenaga bekerja, sistem kompensasi harus dikomunikasikan dengan jelas kepada tenaga bekerja dengan pengukuran memperkerjakan yang akan mendorong peningkatan kapasitas tenaga bekerja. Kepuasan dan retensi tenaga bekerja sebagai variabel independen dapat dipengaruhi oleh variabel lain seperti tunjangan, gaji, insentif, tunjangan tambahan, bonus dan lainnya.

Melandakan hasil dari Shabbir (2014), sebuah perhitungan kapasitas atau sebuah evaluasi tenaga bekerja, prosedur yang wajib di laksanakan oleh manajemen perseroan. Dalam melakukan perhitungan, atau pun pertimbangan dalam sikap dan kualitas sebuah memperkerjakan tenaga bekerja dalam jangka waktu yang di sediakan, sebuah perhitungan bekerja mewujudkan sebuah deskripsi akan kapasitas yang tenaga bekerja miliki, dalam arti lain mewujudkan kelemahan atau pun kekuatan dari karyawan di perusahaan. Dalam aplikasi sumber daya manusia yang terakhir yakni berencana dalam mengesekusi atau pun mengeksekusi. Terdapat beberapa pengkajian yang mengindikasikan hingga pentingnya melakukan sebuah berencana mengeksekusi didalam sebuah institusi Bidaet *al.*, (2018). Melandakan pengamatan yang menyelenggarakan oleh riset

tersebut, beberapa kesukaran dalam melakukan pengkajian mengenai peran dalam berencana yang mengeksekusi. Hingga dari itu bisa dinyatakan hingga walaupun berencana mengeksekusi mewujudkan dasar aplikasi SDM yang menyadang bagian yang penting untuk mencapai sebuah keberhasilan untuk institusi, dan sangat sedikit yang mengenal tentang konsekuensi dari kapasitas seorang tenaga bekerja di dalam perusahaan. Penyesuaian yang harus menyelenggarakan oleh seorang manajemen yakni mengenai hal tentang berencana dalam mengeksekusi, dan dalam kegiatan atau pun aktifitas ini harus dilakukan dengan konstan beserta tetap, dan prosedur yang menyelenggarakan harus mewujudkan sebuah proses yang diintegrasikan. Dalam sebuah konsep berencana untuk melakukan eksekusi yakni dengan melakukan ancangan yang positif untuk menjamin kontinuitas dari karyawan didalam suatu institusi, dan dengan melakukan sebuah identifikasi akan bagaimana mengisi kedudukan kosong yang diakibatkan dari ketidak hadirannya tenaga bekerja, dimana akan dapat diisi dengan tenaga bekerja yang memang sudah disiapkan sebelumnya untuk dapat menempati kedudukan yang kosong tersebut.

Alasan peneliti menetapkan topic mengenai kapasitas tenaga bekerja pada tenaga bekerja BPR dikarenakan rivalitas antar BPR semakin berat terlebih lagi dengan bank konvensional yang menyadang yang jauh lebih kuat bandingkan BPR. BPR perlu selalu meinggikan suatu kualitas dari sumber daya manusianya, supaya perusahaan ataupun institusi mampu bersaing dalam mendapatkan dan mengelola dan nasabah. Dengan pengkajian sebelumnya dan penjabaran yang ada, peneliti berminat melakukan pengkajian yang dalam dengan mengonsumsi judul “

## **Analisis Pengaruh *Human Resource Practice* akan *Employee Performance* Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kota Batam”**

### **1.2 Permasalahan Penelitian**

Melandaskan latar belakang yang dibahas, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah dipengaruhi secara positif oleh rekrutmen dan penyeleksian pada ketrampilan tenaga bekerja?
2. Apakah dipengaruhi secara positif oleh penataran pembibitan pada ketrampilan tenaga bekerja?
3. Apakah dipengaruhi secara positif oleh kompensasi pada ketrampilan tenaga bekerja?
4. Apakah dipengaruhi secara positif oleh perhitungan kapasitas pada ketrampilan tenaga bekerja?
5. Apakah dipengaruhi secara positif oleh rencana mengeksekusi pada ketrampilan tenaga bekerja?

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1. Tujuan Penelitian**

Tujuan pada pengkajian ini merupakan:

- Memahami interaksi satu sama lain dengan rekrutmen, penyeleksian dan ketrampilan tenaga bekerja
- Memahami interaksi satu sama lain dengan kompensasi dan ketrampilan tenaga bekerja

- Memahami interaksi satu sama lain dengan penataran pembibitan dan ketrampilan tenaga bekerja
- Memahami interaksi satu sama lain dengan perhitungan kapasitas dan ketrampilan tenaga bekerja

### **1.3.2. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari pengkajian ini merupakan:

- a. Pada bagian pengkajian ini didestinasikan dapat dijadikan acuan perseroan dalam memperbaiki ketrampilan tenaga bekerja BPR.
- b. Dapat sebagai pedoman serta kenyataan untuk pengkajian ditahapan selanjut sehingga berkaitan pada variabel ketrampilan tenaga bekerja pada BPR.

## **1.4 Sistematika Pembahasan**

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bagian ini menerangi menyeluruh mengenai latar belakang dan alasan riset mengonsumsi faktor-faktor ini sebagai patokan utama pengkajian yang didasari oleh - pendukung

### **BAB II : KERANGKA TEORETIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

Bagian ini menjabarkan referensi diperguna oleh peneliti sebagai faktor pendukung variabel yang diteliti dan juga menerangi selaku rinci arti dan maksud dari masing-masing variabel yang diteliti.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menerangi dan merincikan metode pengumpulan ataupun uji seperti apa yang akan dipakai untuk menyimpulkan hasil pengkajian ini.



#### BAB IV : ANALISA DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menerangi selaku *detail* hasil olah yang sudah diinput kedalam program olah , dan dijabarkan selaku rinci kesimpulan hasil uji .

#### BAB V : KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN REKOMENDASI

Bagian ini memuat seluruh rangkuman pengkajian dan juga keterbatasan serta saran dari peneliti yang ditujukan untuk calon riset yang akansesuai.