

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perbankan adalah lembaga keuangan yang sangat berpengaruh terhadap kondisi ekonomi termasuk dalam bidang perdagangan internasional serta pembangunan nasional. Masyarakat sekarang sudah mulai terbuka dengan dunia perbankan, menyadari pentingnya dunia perbankan dalam melakukan transaksi dan kemudahan yang disediakan oleh bank (ATM, SMS Banking, Internet Banking, dll). Walaupun regulator perbankan dan lembaga keuangan lainnya dalam hal ini Bank Indonesia (BI) dengan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) memperketat peraturan mengenai hal tersebut, namun tidak menyurutkan minat perbankan dalam hal ekspansi, hal ini dikarenakan kebutuhan masyarakat yang semakin meningkat dan beragam.

Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. Di era globalisasi membuat dunia menjadi begitu terbuka, termasuk dalam dunia bisnis dan perbankan. Masyarakat sangat membutuhkan kehadiran bank sebagai sarana penyimpanan maupun membantu dalam usaha masyarakat baik usaha kecil maupun menengah ke atas. Fungsi bank berdasarkan dari sumber <http://www.bankbjb.co.id/> yaitu:

1. Penghimpun dana Untuk menjalankan fungsinya sebagai penghimpun dana maka bank memiliki beberapa sumber yang secara garis besar ada tiga sumber, yaitu:
 - a. Dana yang bersumber dari bank sendiri yang berupa setoran modal waktu pendirian.
 - b. Dana yang berasal dari masyarakat luas yang dikumpulkan melalui usaha perbankan seperti usaha simpanan giro, deposito dan tabanas.
 - c. Dana yang bersumber dari Lembaga Keuangan yang diperoleh dari pinjaman dana yang berupa Kredit Likuiditas dan Call Money (dana yang sewaktu-waktu dapat ditarik oleh bank yang meminjam) dan memenuhi persyaratan. Mungkin Anda pernah mendengar beberapa bank dilikuidasi atau dibekukan usahanya, salah satu penyebabnya adalah karena banyak kredit yang bermasalah atau macet.
2. Penyalur dana-dana yang terkumpul oleh bank disalurkan kepada masyarakat dalam bentuk pemberian kredit, pembelian surat-surat berharga, penyertaan, pemilikan harta tetap.
3. Pelayan Jasa Bank dalam mengemban tugas sebagai “pelayan lalu-lintas pembayaran uang” melakukan berbagai aktivitas kegiatan antara lain pengiriman uang, inkaso, cek wisata, kartu kredit dan pelayanan lainnya.

Adapun secara spesifik bank-bank dapat berfungsi sebagai *agent of trust*, *agent of development* dan *agen of services*. Penyalur/pemberi kredit Bank dalam kegiatannya tidak hanya menyimpan dana yang diperoleh, akan tetapi untuk pemanfaatannya bank menyalurkan kembali dalam bentuk kredit kepada

masyarakat yang memerlukan dana segar untuk usaha. Tentunya dalam pelaksanaan fungsi ini diharapkan bank akan mendapatkan sumber pendapatan berupa bagi hasil atau dalam bentuk pengenaan bunga kredit. Pemberian kredit akan menimbulkan resiko, oleh sebab itu pemberiannya harus benar-benar teliti.

Agent Of Trust yaitu lembaga yang landasannya kepercayaan. Dasar utama kegiatan perbankan adalah kepercayaan (*trust*), baik dalam penghimpun dana maupun penyaluran dana. Masyarakat akan mau menyimpan dana dananya di bank apabila dilandasi kepercayaan. Dalam fungsi ini akan di bangun kepercayaan baik dari pihak penyimpan dana maupun dari pihak bank dan kepercayaan ini akan terus berlanjut kepada pihak debitor. Kepercayaan ini penting dibangun karena dalam keadaan ini semua pihak ingin merasa diuntungkan untuk baik dari segi penyimpanan dana, penampung dana maupun penerima penyaluran dana tersebut.

Agent Of Development yaitu lembaga yang memobilisasi dana untuk pembangunan ekonomi. Kegiatan bank berupa penghimpun dan penyalur dana sangat diperlukan bagi lancarnya kegiatan perekonomian di sektor riil. Kegiatan bank tersebut memungkinkan masyarakat melakukan kegiatan investasi, kegiatan distribusi, serta kegiatan konsumsi barang dan jasa, mengingat bahwa kegiatan investasi, distribusi dan konsumsi tidak dapat dilepaskan dari adanya penggunaan uang. Kelancaran kegiatan investasi, distribusi, dan konsumsi ini tidak lain adalah kegiatan pembangunan perekonomian suatu masyarakat dan *Agent Of Services* yaitu lembaga yang memobilisasi dana untuk pembangunan ekonomi. Disamping melakukan kegiatan penghimpun dan penyalur dana, bank juga memberikan

penawaran jasa perbankan yang lain kepada masyarakat. Jasa yang ditawarkan bank ini erat kaitannya dengan kegiatan perekonomian masyarakat secara umum.

Dalam menjalankan kegiatannya bank mempunyai peran penting dalam sistem keuangan, yaitu :

1. Pengalihan Aset (*asset transmutation*)

Yaitu pengalihan dana atau aset dari unit surplus ke unit defisit. Dimana sumber dana yang diberikan pada pihak peminjam berasal pemilik dana yaitu unit surplus yang jangka waktunya dapat diatur sesuai dengan keinginan pemilik dana. Dalam hal ini bank berperan sebagai pangalih aset yang likuid dari unit surplus (*lender*) kepada unit defisit (*borrower*).

2. Transaksi (*transaction*)

Bank memberikan berbagai kemudahan kepada pelaku ekonomi untuk melakukan transaksi. Dalam ekonomi modern, transaksi barang dan jasa tidak pernah terlepas dari transaksi keuangan. Untuk itu produk-produk yang dikeluarkan oleh bank (giro, tabungan, deposito, saham dan sebagainya) merupakan pengganti uang dan dapat digunakan sebagai alat pembayaran.

3. Likuiditas (*liquidity*)

Unit surplus dapat menempatkan dana yang dimilikinya dalam bentuk produk-produk berupa giro, tabungan, deposito, dan sebagainya. Produk-produk tersebut masing-masing mempunyai tingkat likuiditas yang berbeda-beda. Untuk kepentingan likuiditas para pemilik dana dapat menempatkan dananya sesuai dengan kebutuhan dan kepentingannya. Dengan demikian bank memberikan

fasilitas pengelolaan likuiditas kepada pihak yang mengalami surplus likuiditas dan menyalurkannya kepada pihak yang mengalami kekurangan likuiditas.

4. Efisiensi (*efficiency*)

Peranan bank sebagai broker adalah menemukan peminjam dan pengguna modal tanpa mengubah produknya. Disini bank hanya memperlancar dan mempertemukan pihak-pihak yang saling membutuhkan. Adanya informasi yang tidak simetris (*asymmetric information*) antara peminjam dan investor menimbulkan masalah insentif. Peran bank menjadi penting untuk memecahkan masalah insentif tersebut. Untuk itu jelas peran bank dalam hal ini yaitu menjembatani dua pihak yang saling berkepentingan untuk menyamakan informasi yang tidak sempurna, sehingga terjadi efisiensi biaya ekonomi.

Maraknya bank-bank yang hadir di Indonesia dengan berbagai layanan maupun undian yang dilakukan untuk menarik perhatian khalayak merupakan hal yang cukup variatif dalam dunia perbankan. Bagaimana cara untuk menarik nasabah yang baru agar menjadi nasabah tetap maupun mempertahankan setiap nasabah menjadi tantangan khusus bagi setiap bank. Nasabah merupakan nafas kehidupan setiap bank untuk maju dan tetap menggunakan jasa dan layanan produknya, oleh karena itu hal yang penting sebagai *public relation* yang baik adalah bagaimana mengerti keinginan pelanggan (nasabah) dan senantiasa memberikan nilai tambah dimata konsumen. Nilai tambah itu antara lain, memberikan informasi yang jelas dan lengkap kepada konsumen, pelayanan yang cepat, tepat dan kenyamanan pelayanan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka kegiatan *public relation* merupakan kegiatan komunikasi yang mempunyai bahan masukan yang sangat penting dalam memberikan kepuasan kepada nasabah (pelanggan) dan mempertahankan nasabah (pelanggan) agar nasabah tetap loyal atau tidak berpindah ke bank yang lain serta berpotensi untuk membeli/mengonsumsi bahkan menambah tingkat pembelian atau konsumsi terhadap pelayanan jasa yang ditawarkan oleh perusahaan perbankan.

Bank BJB hadir sebagai bank yang memberikan solusi termudah bagi masyarakat yang ingin menabung maupun melakukan pinjaman dengan memberikan pelayanan yang bermutu. Bank Bjb merupakan salah satu bank terkemuka di kota Bandung yang sedang bertransformasi menuju jajaran bank besar di Indonesia. Bank Bjb senantiasa melakukan perbaikan dan peningkatan kualitas kinerjanya agar terus mengalami pertumbuhan yang lebih pesat di semua lini usahanya. Perbaikan dan peningkatan kinerja secara keseluruhan penting dilakukan oleh Bank Bjb dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat.

Salah satu faktor yang sangat menentukan kinerja Bank Bjb secara keseluruhan adalah kinerja pegawainya. Pegawai yang berkualitas bagi Bank Bjb adalah aset utama perusahaan yang sangat berpengaruh untuk menjaga keberlangsungan perusahaan dalam membangun pondasi yang kuat untuk menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat.

Bank Bjb cabang Tamansari Bandung adalah salah satu kantor cabang Tamansari yang memiliki banyak *customer base*. Dengan banyaknya *customer base* yang dimiliki Bank Bjb cabang Tamansari Bandung yang mengharuskan

Bank Bjb cabang Tamansari Bandung memiliki pegawai yang berkualitas dan diharapkan memiliki kinerja yang baik dalam mengerjakan tugas dan pekerjaannya, yaitu melayani beragam kebutuhan nasabah yang kian kompleks dengan memberikan kualitas pelayanan yang cepat dan nyaman.

Namun pada kenyataannya berdasarkan hasil pengamatan dan penelitian di Bank Bjb cabang Tamansari Bandung, kinerja pegawai Bank Bjb cabang Tamansari Bandung berada pada posisi belum optimal. Hal tersebut dapat terlihat dari berbagai kondisi yang terjadi di Bank Bjb cabang Tamansari Bandung, antara lain masih banyak kuantitas pekerjaannya belum sesuai dengan target yang telah ditetapkan, kedisiplinan pegawai juga masih rendah karena banyak pegawai yang sering datang terlambat serta pada saat jam kerja masih terdapat pegawai yang mengobrol maupun bersantai tidak memanfaatkan jam kerjanya untuk mengerjakan pekerjaan atau untuk mengerjakan hal lain yang berhubungan dengan pekerjaan dan juga masih banyak pegawai yang tidak hadir baik karena alasan sakit, izin dan tanpa keterangan.

Kondisi-kondisi yang terjadi di Bank Bjb cabang Tamansari Bandung tersebut yang berkaitan dengan permasalahan kinerja pegawai yang belum optimal dan belum efektif. Untuk mencapai efektivitas dalam melakukan tugas, pegawai perlu mempunyai perilaku dimana pegawai tidak hanya bekerja untuk kepentingan sendiri melainkan dapat memberikan kontribusi dan partisipasi lebih dari sekedar pekerjaan formal kepada organisasinya yang ditetapkan dan dapat membantu pegawai lain untuk mencapai efektivitas dan efisiensi dalam bekerja. Sehingga hasil kerja pegawai yang diharapkan oleh Bank Bjb cabang Tamansari

Bandung tujuannya tercapai, yang dibantu oleh sumber daya manusia didalam organisasi tersebut, baik unsur pimpinan maupun pegawai. Adapun data kinerja yang di tetapkan dan realisasinya yang bersumber di Bank Bjb sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Target Sasaran Kerja Pegawai

No	Tugas/Kegiatan	Target dan Realisasi			
		Output		Mutu	Waktu
1	Menyusun rencana program pengembangan SDM	10 Laporan	10 Laporan	100	30 Hari
2	Penyusunan anggaran biaya karyawan	10 Laporan	10 Laporan	100	30 Hari
3	Laporan dan pengajuan klaim asuransi	11 Laporan	11 Laporan	100	30 Hari
4	Pembayaran gaji karyawan pimpinan dan pensiunan	10 Laporan	10 Laporan	100	30 Hari
5	Penyelesaian dokumen PPH Ps.21	13 Laporan	11 Laporan	100	30 hari
6	Mengkompilasi pengajuan usulan kenaikan berkala	10 Laporan	9 Laporan	100	30 Hari

Sumber: Bank Bjb cabang Tamansari Bandung

Dilihat dari tabel 1.1 target sasaran kerja pegawai di Bank Bjb cabang Tamansari Bandung yang telah di tetapkan harus dapat dilaksanakan dengan baik, sesuai dengan yang telah ditargetkan agar dapat mencapai suatu tujuan yang di

inginkan oleh organisasi dan realisasi sasaran kerja pegawai Bank Bjb cabang Tamansari Bandung diantaranya yaitu karyawan kurang berupaya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam menyelesaikan pekerjaannya seperti yang dilihat pada tabel 1.1 bahwa pencapaian target penyelesaian dokumen pph Ps.21 yaitu 13 laporan, tetapi dalam realisasi kerja pegawai hanya dapat menyelesaikan 11 laporan saja dan dalam menyelesaikan tugas mengkompilasi pengajuan usulan kenaikan berkala hanya mampu menyelesaikan 9 laporan, sedangkan target dalam menyelesaikannya 10 laporan dikarenakan belum terpenuhinya persyaratan pengajuan berkala. Hal tersebut telah membuktikan bahwa pada penyelesaian dokumen pph Ps.21 dan mengkompilasi pengajuan usulan kenaikan berkala sasaran kerja pegawai tidak mencapai target yang diinginkan oleh instansi atau organisasi. Tuntutan-tuntutan yang tidak mampu di kendalikan oleh setiap karyawan ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri karyawan, jika tidak dapat di atasi maka pegawai tersebut akan mengalami penurunan kinerja di instansi atau organisasi tersebut.

Kehadiran di tempat kerja juga dapat menurunkan kinerja pegawai, karena kehadiran yang baik maka perusahaan dalam menjalankan kegiatannya pun akan berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan dan karyawan akan disiplin terhadap waktu. Berikut ini adalah data absensi pegawai di Bank Bjb cabang Tamansari Bandung dalam 3 tahun terakhir:

Tabel 1. 2
Data Absensi di Bank Bjb cabang Tamansari Bandung

Tahun	Jumlah Pegawai	Sakit	Izin	Alfa	Total
2014	248 pegawai	42	31	30	103 hari
2015	259 pegawai	51	42	35	128 hari
2016	269 pegawai	68	37	46	151 hari

Sumber: Bank Bjb cabang Tamansari Bandung

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa absensi di Bank Bjb cabang Tamansari Bandung dalam tiga tahun terakhir kurang baik. Berdasarkan data diatas dapat terlihat dari tahun 2014 terdapat pegawai alfa atau tidak ada keterangan masuk kantor sebanyak 29 dengan total 102. Pada tahun 2015 pegawai yang alfa atau tidak masuk kantor tanpa alasan mencapai 35 dengan total 128, sedangkan pada tahun 2016 pegawai yang alfa mencapai 46 dengan total 151. Dari tabel tersebut terlihat bahwa terjadi peningkatan jumlah karyawan yang tidak hadir tiap tahunnya, rendahnya tingkat kehadiran di tempat kerja yang di akibatkan oleh kurangnya di siplin pegawai serta pengguna waktu secara tidak efektif dan efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan hasil pengamatan di Bank Bjb cabang Tamansari Bandung penulis juga melakukan pra survei melalui kuesioner mengenai kinerja pegawai yang di berikan kepada pegawai secara acak dengan 30 responden. Adapun data yang diperoleh penulis mengenai kinerja pegawai sebagai berikut:

Tabel 1.3

Kinerja Pegawai Bank Bjb cabang Tamansari Bandung

No	Indikator Kinerja Pegawai	Frekuensi Jawaban										Jumlah Skor	Mean
		SS		S		KS		TS		STS			
		5		4		3		2		1			
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Pemanfaatan Waktu	2	10	8	32	10	30	6	12	4	4	88	2.93
2	Beban Kerja	6	30	10	40	6	18	6	12	2	2	102	3.4
3	Ketepatan	7	35	8	32	6	18	6	12	3	3	100	3.33
4	Ketelitian	5	25	9	36	8	24	5	10	3	3	98	3.26
5	Penyelesaian Tugas	6	30	8	32	8	24	5	10	3	3	99	3.3
6	Absensi	3	15	7	28	9	27	8	16	3	3	89	2.97
7	Kekompakan	4	20	11	44	9	27	4	8	2	2	101	3.37
8	Ramah Dengan Rekan Kerja	6	30	8	32	11	33	3	6	2	2	103	3.43
Jumlah Rata-Rata Kinerja Pegawai												3.24	
F = Frekuensi N = Frekuensi x Skor													
Responden = 30 Orang													
Mean = Jumlah Skor / Total Responden													

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner prasurvey (2017)

Berdasarkan hasil tabel 1.3 nilai rata-rata hasil jawaban responden mengenai kinerja pegawai sebesar 3.24. Apabila dilihat dari jumlah rata-rata yaitu 3.24 berada posisi belum baik karena terdapat indikator yang nilainya masih dibawah rata-rata yaitu pemanfaatan waktu dan absensi. Pada tingkat pemanfaatan waktu

pegawai masih kurang dalam memanfaatkan waktu bekerja dengan baik dan pada tingkat kehadiran masih terdapat pegawai yang tidak masuk tanpa keterangan.

Kinerja pegawai yang ada di Bank Bjb cabang Tamansari Bandung masih jauh yang di harapkan oleh perusahaan yang menginginkan kinerja pegawainya dapat mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu perusahaan masih membutuhkan usaha-usaha yang dapat mengoptimalkan kinerja pegawai guna membantu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Selain berdasarkan hasil kuesioner, peneliti juga melakukan wawancara kepada Manajer SDM. Berdasarkan wawancara bahwa kinerja pegawai memang masih belum baik, terlihat dari sebagian pegawai dalam pemanfaatan waktu belum bisa menggunakan waktu dengan baik dalam bekerja ketika menyelesaikan tugas pekerjaannya. Berdasarkan tingkat kehadiran dapat di lihat dari absensi pegawai yang masih belum baik, dikarenakan terdapat pegawai yang alfa atau tanpa keterangan yang cukup tinggi.

Deskripsi jabatan dapat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai, karena perusahaan menggunakan deskripsi jabatan sebagai pedoman bagi pegawai untuk melakukan semua aktivitas dan sebagai standar kerja diperusahaan. Uraian pekerjaan atau jabatan harus ditetapkan secara jelas untuk setiap jabatan, supaya pejabat tersebut mengetahui tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukannya. Hal ini dapat dikatakan setiap pegawai yang ada di Bank Bjb cabang Tamansari Bandung harus mengetahui uraian pekerjaannya, agar dapat mencapai kinerja yang berjalan secara efektif, efisien dan semua target dapat terpenuhi.

Deskripsi Jabatan di Bank Bjb cabang Tamansari Bandung dapat dikatakan kurang baik, karena terdapat ketidaksesuaian Deskripsi Jabatan dengan kenyataan dari masing-masing pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Dari hasil pengamatan di Bank Bjb cabang Tamansari Bandung penulis juga melakukan pra survei melalui kuesioner mengenai deskripsi jabatan yang di berikan kepada pegawai secara acak dengan 30 responden. Adapun data yang diperoleh penulis mengenai deskripsi jabatan sebagai berikut:

Tabel 1. 4

Deskripsi Jabatan Bank Bjb cabang Tamansari Bandung

No	Indikator Deskripsi Jabatan	Frekuensi Jawaban										Jumlah Skor	Mean
		SS		S		KS		TS		STS			
		5		4		3		2		1			
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Informasi Jabatan	4	20	9	36	11	33	5	10	1	1	100	3.33
2	Rincian Tugas Dan Tanggung Jawab	9	45	12	48	8	24	1	2	0	0	119	3.97
3	Prestasi Jabatan	8	40	11	44	10	30	1	2	0	0	116	3.87
4	Perlengkapan	9	45	11	44	5	15	4	8	1	1	113	3.76
5	Bentuk Umum Pekerjaan	8	40	12	48	9	27	1	2	0	0	117	3.9
6	Promosi Jabatan	3	15	10	40	11	33	4	8	2	2	98	3.27

Jumlah rata-rata Deskripsi Jabatan	3.68
F = Frekuensi N = Frekuensi x Skor	
Responden = 30 orang	
Mean = Jumlah Skor / Total Responden	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner prasurvey (2017)

Berdasarkan tabel 1.4 nilai rata-rata hasil jawaban responden mengenai deskripsi jabatan sebesar 3.68. apabila dilihat dari jumlah rata-rata yaitu 3.68 berada pada posisi belum baik karena terdapat indikator yang nilainya masih dibawah rata-rata yaitu promosi jabatan dan informasi jabatan. Dalam membuat keputusan promosi jabatan dibutuhkan berbagai pertimbangan, apabila terdapat keputusan yang salah dalam melaksanakan promosi jabatan maka akan menimbulkan efek samping yang tidak baik bagi pegawai dan perusahaan, yang semuanya akan mengakibatkan motivasi kerja menurun sehingga harapan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas tidak akan tercapai dan tingkat informasi jabatan terdapat pegawai kurang, karena pegawai dalam melakukan tugas-tugasnya kurang diberikan pengarahan dan informasi yang mengakibatkan pegawai terbebani oleh pekerjaan yang dikerjakannya. Deskripsi jabatan dapat mempengaruhi kinerja pegawai, karena semakin baik deskripsi jabatan yang terlaksana maka standar kinerja yang dihasilkan pula akan baik.

Berdasarkan hasil pengamatan dan penelitian penulis bahwa spesifikasi Jabatan di Bank Bjb cabang Tamansari Bandung belum baik, karena adanya keadaan yang tidak sesuai diantara spesifikasi jabatan pegawai dan yang telah ditentukan oleh perusahaan, sehingga menyebabkan kemampuan pegawai dalam

menyelesaikan tugas pekerjaan yang cukup sulit dan kurangnya rasa percaya diri pegawai.

Tabel 1. 5

Persyaratan Jabatan Bank Bjb cabang Tamansari Bandung

No	Nama	Jabatan	Pendidikan	Persyaratan Jabatan
1	Fandy Husaenul Hakim S.T	General Affair (GA)	S.T	S.E
2	Agmer Cheries Setianti S.Pd	Business Legal	S.Pd	S.H
3	Shidiq S.P	Kredit	S.P	S.A/S.E

Sumber: Bank Bjb cabang Tamansari Bandung

Dilihat dari tabel 1.5 informasi persyaratan jabatan pegawai di Bank Bjb cabang Tamansari Bandung yaitu adanya ketidaksesuaian spesifikasi jabatan dilihat dari tabel 1.5, karena masih ada pegawai yang tingkat pendidikannya tidak sesuai dengan syarat jabatan yang sudah ditentukan. Seperti yang dilihat dari tabel 1.5, seorang pegawai yang bekerja pada bagian *General Affair (GA)* mempunyai tingkat pendidikan Sarjana Teknik (S.T) sedangkan syarat jabatan tingkat pendidikan minimum bagi pegawai *General Affair* yaitu Sarjana Ekonomi (S.E), pada bagian *Business Legal* tingkat pendidikannya Sarjana Pendidikan (S.Pd) sedangkan syarat jabatan pendidikan minimum bagi pegawai *Business Legal* tingkat pendidikannya Sarjana Hukum (S.H) dan bagian kredit pendidikan

terakhirnya Sarjana Pertanian (S.P) sedangkan persyaratan jabatan tingkat pendidikan untuk kredit Sarjana Akuntansi (S.A) atau Sarjana Ekonomi (S.E). ketidaksesuaian persyaratan tersebut mengakibatkan adanya permasalahan seperti pegawai kurang mengetahui cara mengerjakan tugas dengan baik dan benar serta kurangnya kemampuan pegawai yang tidak sesuai dengan tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai. Dengan demikian, jika pegawai dalam melaksanakan tugasnya tidak sesuai yang diharapkan, maka pegawai akan merasakan ketidakpuasan akibat hasil kerja yang belum optimal.

Berdasarkan hasil pengamatan di Bank Bjb cabang Tamansari Bandung penulis juga melakukan pra survei melalui kuesioner mengenai spesifikasi jabatan yang diberikan kepada pegawai secara acak dengan 30 responden sebagai berikut:

Tabel 1. 6

Spesifikasi Jabatan Bank Bjb cabang Tamansari Bandung

No	Indikator Spesifikasi Jabatan	Frekuensi Jawaban										Jumlah Skor	Mean
		SS		S		KS		TS		STS			
		5		4		3		2		1			
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Keterampilan	7	35	11	44	8	24	3	6	1	1	110	3.67
2	Pengetahuan	3	15	9	36	10	30	6	12	2	2	95	3.17
3	Kemampuan	3	15	9	36	11	33	5	10	2	2	96	3.2
4	Kepribadian	6	30	11	44	8	24	4	8	1	1	107	3.57
5	Minat	8	40	12	48	7	21	2	4	1	1	114	3.8
Jumlah rata-rata Spesifikasi Jabatan												3.48	
F = Frekuensi N = Frekuensi x Skor													
Responden = 30 orang													
Mean = Jumlah Skor / Total Responden													

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner prasurvey (2017)

Berdasarkan tabel 1.6 nilai rata-rata hasil jawaban responden mengenai spesifikasi jabatan sebesar 3.48, apabila dilihat dari jumlah rata-rata yaitu 3.48 berada pada posisi belum baik karena masih terdapat indikator yang nilainya dibawah rata-rata yaitu pengetahuan dan kemampuan. Tingkat kemampuan pegawai masih belum baik, karena kemampuan yang dimiliki pegawai belum sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, yang mengakibatkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya cukup sulit, kurangnya rasa percaya diri dan tidak efektif dalam bekerja. Kemudian pada tingkat pengetahuan yang dimiliki pegawai pun masih belum baik, karena perbedaan pendidikan yang tidak sesuai perusahaan dan tidak adanya perkembangan atau ide-ide yang direncanakan pegawai untuk menunjang suatu keberhasilan perusahaan.

Persyaratan jabatan itu sendiri merupakan persyaratan tertulis yang menunjukkan siapa yang akan melakukan pekerjaan itu dan persyaratan yang diperlukan terutama menyangkut keterampilan, pengetahuan, kemampuan dan karakteristik lainnya yang harus dimiliki oleh pegawai untuk melaksanakan sebuah pekerjaan, karena tujuan dari spesifikasi jabatan adalah untuk menentukan karakteristik pegawai yang baik untuk penyaringan, seleksi dan penempatan.

Kondisi diatas menimbulkan permasalahan dalam Kinerja Pegawai yang rendah di Bank Bjb cabang Tamansari Bandung. Kinerja pegawai yang rendah diduga dikarenakan deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan yang belum sesuai dan optimal. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Deskripsi Jabatan dan Spesifikasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Bjb Cabang Tamansari Bandung”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi masalah dan rumusan masalah dalam penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Bank Bjb cabang Tamansari Bandung.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Melihat permasalahan yang telah diuraikan berkaitan dengan fenomena pada Bank Bjb cabang Tamansari Bandung. yaitu :

- a. Kinerja Pegawai
 1. Tingkat pemanfaatan waktu masih rendah
 2. Tingkat absensi tinggi
- b. Deskripsi Jabatan
 1. Tingkat informasi jabatan masih rendah
 2. Tingkat promosi jabatan masih rendah
- c. Spesifikasi Jabatan
 1. Tingkat pengetahuan pegawai masih rendah
 2. Tingkat kemampuan pegawai masih rendah

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana Deskripsi Jabatan yang ada di Bank Bjb cabang Tamansari Bandung.
2. Bagaimana Spesifikasi Jabatan yang ada di Bank Bjb cabang Tamansari Bandung.
3. Bagaimana Kinerja Pegawai yang ada di Bank Bjb cabang Tamansari Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh Deskripsi Jabatan dan Spesifikasi Jabatan terhadap kinerja pegawai pada Bank Bjb cabang Tamansari Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai peneliti dalam melakukan penelitian pada Bank Bjb cabang Tamansari Bandung, untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Deskripsi Jabatan di Bank Bjb cabang Tamansari Bandung.
2. Spesifikasi Jabatan di Bank Bjb cabang Tamansari Bandung.
3. Kinerja Pegawai di Bank Bjb cabang Tamansari Bandung.
4. Deskripsi Jabatan dan Spesifikasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai di Bank Bjb cabang Tamansari Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dengan dilaksanakannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung bagi berbagai pihak yang terlibat dalam kegiatan ini, antara lain :

1. Bagi Penulis

- a. Menambah pengetahuan yang sebenarnya secara langsung dalam manajemen sumber daya manusia di Bank Bjb cabang Tamansari Bandung.
- b. Menambah pengalaman penulis dalam memahami berbagai aspek tentang teori dan praktek sebenarnya dalam penerapan manajemen sumber daya manusia khususnya tentang deskripsi jabatan, spesifikasi jabatan dan kinerja pegawai yang ada di Bank Bjb cabang Tamansari Bandung.
- c. Menambah pengetahuan penulis tentang format deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan yang digunakan oleh Bank Jabar Bjb Tamansari Bandung.
- d. Penulis menjadi mengetahui keadaan dan suasana bekerja di perusahaan Bank Bjb cabang Tamansari Bandung sehingga menjadikan pengalaman buat penulis.
- e. Pegawai berbagi ilmu dengan penulis dalam dunia bekerja di Bank Bjb cabang Tamansari Bandung.

2. Bagi Perusahaan

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan Sumber Daya Manusia dan perbaikan format yang sesuai, khususnya dalam deskripsi jabatan, spesifikasi jabatan dan kinerja pegawai.

3. Bagi Pihak Lain

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan suatu sumbangan yang berguna dan bermanfaat baik itu dalam bentuk wawasan, informasi, maupun sebagai ilmu pengetahuan tambahan ketika akan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai deskripsi jabatan, spesifikasi jabatan dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai

