

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI
PERENCANAAN DAN REKRUTMEN DALAM
MENINGKATKAN KUALITAS KARYAWAN PADA
BANK SYARIAH**



SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Oleh :

Grasela Leli Anggraini
NIM. 1811140021

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI FATMAWATI
SUKARNO (UINFAS) BENGKULU
BENGKULU, 2022 M/1443 H**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

FATMAWATI SUKARNO BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38221

Telepon (0736) 51276-51171-51172-53879 Faksimil (0736) 51171-51172

Website : www.uinbengkulu.ac.id

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Grasela Leli Anggraini, NIM 1811140021 dengan judul "Implementasi Manajemen Sumber Daya insani Perencanaan Dan Rekrutmen Dalam Meningkatkan Kualitas Karyawan Pada Bank Syariah". Program Studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi Islam telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan saran dari pembimbing I dan pembimbing II. Oleh karena itu, skripsi ini disetujui dan layak untuk diujikan dalam sidang munaqasyah skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno (UINFAS) Bengkulu.

Bengkulu, 10 Juni 2022

Pembimbing I

Pembimbing II

Eka Sri Wahyuni, S.E., MM
NIP.197705092008012014

Yenti Sumarni, MM
NIP.197904162007012020



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

FATMAWATI SUKARNO BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38221

Telepon (0736) 51276-51171-51172-53879 Faksmail (0736) 51171-51172

Website : www.iainbengkulu.ac.id

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul "Implementasi Manajemen Sumber Daya Insani Perencanaan Dan Rekrutmen Dalam Meningkatkan Kualitas Karyawan Pada Bank Syariah", ditulis oleh Grasela Leli Anggraini, Program Studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi Islam, telah diuji dan dipertahankan di depan Tim Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Fatmawati Sukarno Bengkulu pada:

Hari : Kamis

Tanggal : 7 Juli 2022 M/ 8 Dzulhijah 1443 H

Dinyatakan LULUS. Telah Diperbaiki, dapat diterima, dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar Serjana dalam bidang Ekonomi Islam dan diberi gelar Serjana Ekonomi (S.E).

Bengkulu, 20 Juli 2022 M

Dzulhijah 1443 H

Tim Sidang Munaqasyah

Ketua

Idwal, B., MA

NIP. 198307092009121005

Sekretaris

Aan Shag, M.M.

NIP. 198908062019031008

Penguji I

Idwal, B., MA

NIP. 198307092009121005

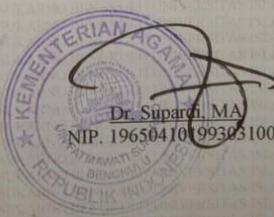
Penguji II

Yetti Afrida Indra, M.Ak, CIQar

NIDN. 0214048401

Mengetahui,

Dekan



Dr. Supardi, MA

NIP. 196504101993031007

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan:

1. Skripsi dengan judul "Implementasi Manajemen Sumber Daya Insani Perencanaan Dan Rekrutmen Dalam Meningkatkan Kualitas Karyawan Pada Bank Syariah", adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu maupun di Perguruan Tinggi Negeri Lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, pemikiran dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan yang tidak sah dari pihak lain kecuali arahan dari Tim Pembimbing.
3. Dalam Skripsi ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan didalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan sumbernya di akhir Penulisan Skripsi pada lembar daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak sesuaian dari pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, 29 Mei 2022 M

1 Syawal 1443 H

Mahasiswa Yang Menyatakan



Grasela Leli Anggraini

NIM: 1811140021

MOTTO

**“ Angin tidak berhembus untuk menggoyangkan pepohonan,
melainkan menguji kekuatan akarnya ”**

(Ali bin Abi Thalib)

**“ Tidak Ada Kata Terlambat Untuk Mencapai Kesuksesan Dalam
Hidup, Karena Hidup Kita Tergantung Pada Usaha Yang Telah
Kita Lakukan “**

(Grasela Leli Anggraini)

PERSEMBAHAN

Yang paling utama dari segalanya,,

Terima kasih kepada Allah SWT atas segala rahmat karunia dan hidayah yang telah diberikan kepada penulis sehingga diberikan kekuatan, kemudahan, petunjuk serta karunia yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir yang dirasa tidak mudah ini. Sholawat serta salam selalu terlimpahkan kepada baginda Rasulullah SAW.

Tugas akhir ini dipersembahkan kepada orang-orang yang selama ini telah ikut serta membantu dalam pengerjaan Tugas Akhir ini. Atas Dukungan dan Doa yang telah diberikan, Oleh karena itu penulis ingin memberikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

- ❖ Kedua orang tuaku, Ibu Lismi Haryani dan ayah Sulaiman yang banyak sekali hal yang telah kalian berikan yang tidak akan bisa aku balas sampai kapanpun, selalu memberikan dukungan, motivasi, dan doa yang dipanjatkan kepada Allah SWT, kasih sayangnya, pengorbanannya dan segala hal untukku selama ini.*
- ❖ Kedua adik ku tersayang, Exsel Sep Florensyah dan Chika Destri Anjelika sebagai penyemangatku.*
- ❖ Untuk keluarga besar tanpa terkecuali yang selalu mendoakan keberhasilanku untuk tetap bertekad dalam menggapai apa yang diinginkan.*

- ❖ *Ibu Yenti Sumarni, MM., selaku Dosen Pembimbing II dan Ibu Eka Sri Wahyuni, S.E., MM., selaku Dosen Pembimbing I, penulis ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya yang telah senantiasa meluangkan waktunya untuk membimbing saya menyelesaikan Tugas Akhir ini.*
- ❖ *Untuk teman-temanku Fitriana Yulianti, Chika Dwirahma Yulianti, Dan Zantos Tandriansyah terimakasih atas kebersamaannya dan dukungan supaya tetap berjuang untuk menyelesaikan tugas akhir ini.*
- ❖ *Rekan-rekan seperjuangan angkatan 2018 yang menemani dalam menempuh pendidikan.*
- ❖ *Almamater Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu.*

ABSTRAK

Implementasi Manajemen Sumber Daya Insani Perencanaan Dan Rekrutmen Dalam Meningkatkan Kualitas Karyawan Pada Bank Syariah

Oleh: Grasela Leli Anggraini, NIM: 1811140021

Abstrak :

Ada tiga permasalahan yang dikaji dalam skripsi ini, yaitu (1) Bagaimana Implementasi Manajemen Sumber Daya Insani dalam Meningkatkan Kualitas Karyawan Pada Bank Syariah, (2) Bagaimana Perencanaan dalam Meningkatkan Kualitas Karyawan pada Bank Syariah, (3) Bagaimana Sistem Rekrutmen dalam Meningkatkan Kualitas Karyawan Pada Bank Syariah. Untuk mengungkap persoalan tersebut secara mendalam dan menyeluruh, peneliti melakukan penelusuran pustaka, dan pencarian sumber-sumber yang relevan. Adapun teknik pengumpulan data yaitu studi pustaka tentang pembahasan yang akan diuraikan dalam buku ini. Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa (1) Implementasi Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Kualitas Karyawan Pada Bank Syariah dapat melalui proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang baik serta melakukan proses pelatihan dan pengembangan karyawan. (2) Perencanaan Dalam Meningkatkan Kualitas Karyawan Pada Bank Syariah meliputi observasi, merencanakan sistem, dan pelaksanaan seleksi dan penentuan target. (3) Sistem Rekrutmen dalam meningkatkan Kualitas Karyawan pada Bank Syariah dilakukan melalui rekrutmen internal maupun eksternal yang mana tahapan seleksi serta pengamatan secara menyeluruh sesuai dengan prosedur dan kebijakan yang ada.

Kata Kunci : *Manajemen Sumber Daya Insani, Perencanaan, Rekrutmen*

ABSTRACT

Implementation of Human Resource Management Planning and Recruitment in Improving the Quality of Employees at Islamic Banks

By: Grasela Leli Anggraini, NIM: 1811140021

Abstract :

There are three problems studied in this thesis, namely (1) How to Implement Human Resource Management in Improving Employee Quality at Islamic Banks, (2) How to Plan to Improve Employee Quality at Islamic Banks, (3) How to Recruitment System to Improve Employee Quality At Islamic Banks. To reveal the problem in depth and comprehensively, the researcher conducted a library search, and searched for relevant sources. The data collection technique is literature study about the discussion that will be described in this book. From the results of this study it was found that (1) Implementation of Human Resource Management in Improving the Quality of Employees at Islamic Banks can go through a good employee recruitment and selection process as well as conducting employee training and development processes. (2) Planning to Improve Employee Quality at Islamic Banks includes observation, system planning, and implementation of selection and targeting. (3) The Recruitment System in improving the Quality of Employees at Islamic Banks is carried out through internal and external recruitment in which the stages of selection and thorough observation are in accordance with existing procedures and policies.

Keywords: *Human Resource Management, Planning, Recruitment*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur ke hadirat Allah SWT atas segala nikmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan Penulisan Skripsi yang berjudul “Implementasi Manajemen Sumber Daya Insani Perencanaan Dan Rekrutmen Dalam Meningkatkan Kualitas Karyawan Pada Bank Syariah” Shalawat dan salam untuk junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW, yang telah berjuang untuk menyampaikan ajaran agama Islam sehingga umat Islam mendapatkan petunjuk ke jalan yang benar selama di dunia dan di Akhirat.

Penyusunan Skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Syariah Jurusan Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno (UINFAS) Bengkulu. Dalam proses penyusunan tugas akhir ini, penulis telah banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak. Dengan demikian penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih yang sangat besar kepada:

1. Bapak Dr. KH. Zulkarnain Dali, M.Pd selaku Rektor Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk menimba ilmu di Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu.
2. Dr. H. Supardi, M.A selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu yang telah memberikan kemudahan kepada kami selama masa perkuliahan.
3. Eka Sri Wahyuni, S.E., M.M, Selaku Pembimbing I, yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan mengenai tugas akhir pada penulisan skripsi ini.
4. Yenti Sumarni, MM, Selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, motivasi, semangat, dan arahan dengan penuh kesabaran.

5. Kedua orang tua saya yang selalu mendoakan, memeberikan semangat untuk kesuksesan saya dalam keadaan apapun.
6. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu yang telah mengajar dan membimbing serta memberikan berbagai ilmunya dengan penuh keikhlasan.
7. Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu yang telah memberikan pelayanan dengan baik dalam hal administrasi.
8. Semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari dalam penulisan Skripsi ini masih banyak kekurangan, jadi setiap kritikan dan sarannya akan diterima dengan senang hati untuk memperbaiki Skripsi ini.

Bengkulu, 29 Mei 2022

1 Syawal 1443

Grasela Leli Anggraini

NIM 1811140021

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

PERSETUJUAN PEMBIMBING Error! Bookmark not defined.

HALAMAN PENGESAHAN Error! Bookmark not defined.

SURAT PERNYATAAN Error! Bookmark not defined.

MOTTO iii

PERSEMBAHAN vi

ABSTRAK viii

KATA PENGANTAR x

DAFTAR ISI xii

DAFTAR LAMPIRAN xiv

BAB I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang Masalah 1
- B. Rumusan Masalah 4
- C. Tujuan Penulisan 4
- D. Kegunaan penelitian 4
- E. Metode Penulisan 5
- F. Sistematika Penulisan 9

BAB II MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI

- A. Pengertian Sumber Daya Insani 11
- B. Fungsi Manajemen Sumber Daya Insani 13
- C. Tujuan Sumber Daya Insani 17
- D. Contoh Implementasi Manajemen Sumber Daya Insani Pada Karyawan Bank Syariah 24

BAB III PERENCANAAN SUMBER DAYA INSANI

- A. Pengertian Perencanaan Sumber Daya Insani 39
- B. Tujuan perencanaan Sumber Daya Insani 40

C. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perencanaan Sumber Daya Manusia.....	42
D. Langkah-langkah Perencanaan Sumber Daya Insani.....	45
E. Contoh Implementasi perencanaan Karyawan pada Bank Syariah	47

BAB IV REKRUTMEN

A. Pengertian Rekrutmen.....	54
B. Tujuan Rekrutmen.....	55
C. Proses Rekrutmen.....	56
D. Strategi Rekrutmen.....	61
E. Kendala-kendala Rekrutmen	63
F. Contoh Implementasi Rekrutmen Karyawan Pada Bank Syariah	64

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	69
B. Saran	71

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Lembar Pengajuan Judul**
- Lampiran 2 surat Penunjukan Pembimbing**
- Lampiran 3 Lembar Bimbingan Pembimbing 1**
- Lampiran 4 Lembar Bimbingan Pembimbing 2**
- Lampiran 5 Surat Proses Penerbitan Buku**
- Lampiran 6 Bukti Plagiat**
- Lampiran 7 Saran Penguji 1**
- Lampiran 8 Saran Penguji 2**
- Lampiran 9 Buku Penelitian Ber-ISBN (Kelompok)**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan terjadinya perbaikan dan reformasi perbankan nasional pasca krisis ekonomi di Indonesia , perbankan syari'ah yang merupakan bagian dari perbankan nasional mulai memasuki babak baru implementasi sistem perbankan nasional dengan segala hambatan dan perkembangan yang secara berkala terus membaik sesuai dengan syariat Islam. Perbankan syari'ah era reformasi dimulai dengan disetujuinya Undang-undang No.10 tahun 1998 tentang perbankan syari'ah. Kemudian telah disempurnakan dengan landasan hukum yang lebih kuat yaitu hadirnya undang-undang khusus bank syariah yaitu undang-undang nomor 21 Tahun 2008 tentang perbankan syariah.¹

Bank syariah sendiri merupakan bank yang menjalankan kegiatan usahanya dengan berdasarkan prinsip-prinsip syariah dan ketentuan hukumnya berlandaskan Al-Qur'an dan hadist. Adanya bank syariah di latar belakang oleh keinginan masyarakat muslim di Indonesia sebab

¹ Trimulato Trimulato, "Manajemen Sumber Daya Manusia Islam Bagi SDM Di Bank Syariah," *IQTISHADIA Jurnal Ekonomi & Perbankan Syariah* 5, no. 2 (2018): 6, <https://doi.org/10.19105/iqtishadia.v5i2.1627>.

mereka mengetahui bahwa bunga yang terdapat pada bank konvensional adalah haram. Dalam bank konvensional, peminjam harus mengembalikan pinjaman kepada pihak bank sesuai perjanjian yang telah disepakati diawal meskipun peminjam tersebut mengalami kerugian. Sedangkan di bank syariah menggunakan sistem bagi hasil, yaitu apabila peminjam mendapatkan keuntungan maka pihak bank juga mendapatkan untung dan ketika peminjam mengalami kerugian maka bank juga ikut menanggung kerugian tersebut.²

Perbankan syariah di Indonesia sendiri masih terus berjuang mempertahankan eksistensinya dalam industri keuangan di Indonesia. Seiring dengan perkembangan perbankan syariah terdapat permasalahan yang sering dihadapi salah satunya adalah masalah sumber daya insani (Manusia). Hal inilah yang membuat pergerakan industri perbankan syariah di Indonesia masih melambat. Bila dalam suatu organisasi mempunyai masalah yang berhubungan dengan manajemen sumber daya insani, maka akan mempengaruhi kinerja perkembangan organisasi tersebut, dalam dunia perbankan peran sumber daya insani sangat penting dan strategis, sehingga dibutuhkan sumber daya

² Dinda Ayu Agustina et al., "Peningkatan Kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perbankan Syariah," *Jurnal Education and Development* Vol. 9, no. No. 3 (2021): 98.

insani yang kompeten dan professional dalam hal praktek maupun teori.³

Dalam hal ini maka pihak manajemen harus mengupayakan agar sumber daya manusia mampu dan mau bekerja secara optimal demi tercapainya tujuan organisasi, misalnya saja dengan melakukan sistem perencanaan yang terencana serta melakukan rekrutmen calon karyawan dengan lebih baik. Hal ini perlu dilakukan, karena manusia akan mau dan mampu untuk bekerja dengan baik, bilamana ia ditempatkan pada posisi dan jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, serta bilamana ia bisa memenuhi berbagai kebutuhannya dengan melakukan pekerjaan tersebut. Jadi manajemen sumber daya manusia harus dapat membuat karyawan menjadi lebih berkualitas dan profesional dan juga, pada saat yang tepat harus dapat mengusahakan agar tenaga kerja ditempatkan pada posisi yang tepat sesuai dengan minat dan kemampuannya.⁴

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, untuk itu penulis tertarik untuk meneliti tentang Implementasi Manajemen Sumber Daya Insani Perencanaan Dan

³ Luluk Latifah and Iskandar Ritonga, "Systematic Literature Review (SLR): Kompetensi Sumber Daya Insani Bagi Perkembangan Perbankan Syariah Di Indonesia," *Al Maal: Journal of Islamic Economics and Banking* 2, no. 1 (2020): 64, <https://doi.org/10.31000/almaal.v2i1.2763>.

⁴ Abdur Rohman, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Insani* (Pemekasan Jawa Timur: Duta Media, 2017), 19.

Rekrutmen Dalam Meningkatkan Kualitas Karyawan Pada Bank Syariah.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Implementasi Manajemen Sumber Daya Insani dalam Meningkatkan Kualitas Karyawan Pada Bank Syariah ?
2. Bagaimana Perencanaan dalam Meningkatkan Kualitas Karyawan pada Bank Syariah ?
3. Bagaimana Sistem Rekrutmen dalam Meningkatkan Kualitas Karyawan Pada Bank Syariah ?

C. Tujuan Penulisan

1. Untuk mengetahui Implementasi Manajemen Sumber Daya Insani dalam Meningkatkan Kualitas Karyawan Pada Bank Syariah.
2. Untuk mengetahui Perencanaan dalam Meningkatkan Kualitas Karyawan pada Bank Syariah.
3. Untuk mengetahui Sistem Rekrutmen dalam Meningkatkan Kualitas Karyawan Pada Bank Syariah.

D. Kegunaan penelitian

Berdasarkan penjelasan yang telah penulis paparkan diatas, maka kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi kalangan akademis kampus sebagai referensi dimasa yang akan datang, terkait penelitian yang sejenis.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi penulis

Untuk menambah wawasan atau pemahaman tentang manajemen sumber daya insani, perencanaan serta rekrutmen pada karyawan bank syariah.

b. Bagi pembaca

Buku ini akan memberikan manfaat bagi pembaca agar sama-sama dapat memahami bagaimana implementasi sumber daya insani, perencanaan dan rekrutmen terhadap kualitas karyawan pada bank syariah.

E. Metode Penulisan

1. Metode Penelitian

Jenis metode yang digunakan dalam penulisan buku ini adalah metode kepustakaan atau *library research*, yakni metode yang dilakukan melalui mengumpulkan data atau karya tulis ilmiah yang bertujuan dengan obyek penelitian atau pengumpulan data yang bersifat kepustakaan, atau telaah yang dilaksanakan untuk memecahkan suatu masalah yang

pada dasarnya tertumpu pada penelaahan kritis dan mendalam terhadap bahan-bahan pustaka yang relevan. Adapun beberapa sumber yang akan digunakan antara lain; buku-buku, jurnal ilmiah, dan sumber-sumber lainnya yang relevan.⁵

2. Sumber Data

a. Data Sekunder

Data sekunder adalah data tangan kedua atau dengan kata lain yaitu data yang diperoleh lewat pihak lain yang mana data tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subjek penelitiannya.⁶ Adapun dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data sekunder yang berasal dari buku-buku, jurnal dan website terkait judul buku yang akan dibahas.

Adapun dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data sekunder yang berasal dari berbagai buku yaitu: Marlina, dkk, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Herwan Abdul Muhyi, dkk, “HR PLAN & STRATEGI Strategi Jitu Pengembangan Sumber Daya Manusia”, Saifuddin Anwar “Metode Penelitian”, Ilham Fahmi “Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan

⁵ Anwar Sanusi, *Metodologi Penelitian Bisnis* (Jakarta: Salemba Empat, 2016), 32.

⁶ Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1998), 91.

Praktik”, Kasmir “Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi”, Adhi Prastio dkk “Manajemen Sumber Daya Manusia Digital Strategi Bertahan di era industry 4.0 ”, Suria Alamsyah Putra “Pengaduaan Sumber Daya Manusia Perusahaan”, Abdur Rahman “Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Insani”, Anwar Sanusi “Metodologi Penilaian bisnis”, Lijan Poltak Sinanmbala “Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja”, dan R. Supomo dan Eti Nurhayati “Manajemen Sumber Daya Insani”, dan Sutadji “Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya”.

Adapun beberapa jurnal yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: Dinda Ayu Agustiana dkk, “Peningkatan Kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia”, Tutut Apriani “ Proses Rekrutmen Dan Seleksi Calon Karyawan Bank Syariah”, Muhammad Dayyan dkk “Pengaruh Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah”, Hemmy Fauzan dkk, “Manajemen Sumber Daya Manusia Bank Syariah”, Ali Hardana “Manajemen Sumber Daya Insani”, Hasraeni dkk “Proses Seleksi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan”,

Hasyim Sukarno “Manajemen Sumber Daya Insani”, Luluk Latifah dkk “Kompetensi Sumber Daya Insani Bagi Perkembangan Perbankan Syariah di Indonesia”, Alfina Ayu Lestari “Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Bank Syariah Indonesia”, Nasrudin Wibowo dkk “Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Karyawan”, Norvadewi “Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Perspektif Ekonomi Islam”, Isnaini Nur dkk “Dalam Pengelolaan Pesantren Sebagai Potensi Pariwisata Halal”, Nur Rohmatin dkk “Analisis Pola Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan”, Arifin dkk “Sistem Rekrutmen Karyawan Bank Syariah”, Linda Sari dkk “Analisis Manajemen Sumber Daya Insani Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah”, Siyah Mansur dkk “Analisis Sistem Rekrutmen dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan”, Trimulato “Manajemen Sumber Daya Insani Islam Bagi Bank Syariah”, Umaira dkk “Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Pelatihan Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah”, Winarti “Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia”, Wirsayudi dkk “Pengaruh Karakteristik Sumber Daya Insani Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank

Syariah”.

F. Sistematika Penulisan

Agar penulisan skripsi ini lebih mengarah pada tujuan pembahasan, maka diperlukan sistematika penulisan yang terdiri dari lima bab, dimana antara satu bab dan bab lainnya saling mendasari dan berkaitan. Adapun sistematika dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan

Bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II Manajemen Sumber Daya Insani

Bab ini berisi tentang pengertian, fungsi, dan tujuan Sumber Daya Insani serta contoh implementasi manajemen sumber daya insani pada bank syariah.

BAB III Perencanaan Sumber Daya Insani

Bab ini berisi tentang pengertian, tujuan, faktor-faktor yang mempengaruhi perencanaan, langkah-langkah perencanaan sumber daya insani serta contoh implementasi perencanaan sumber daya insani pada karyawan bank syariah.

BAB IV Rekrutmen

Bab ini berisi tentang pengertian, tujuan, proses rekrutmen, strategi rekrutmen dan kendala-kendala rekrutmen serta contoh implementasi rekrutmen

karyawan pada bank syariah.

BAB V Penutup

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran

BAB II

MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI

A. Pengertian Sumber Daya Insani

Manusia ialah makhluk yang paling tepat dan mempunyai Kemampuan spesifik, bisa menempati posisi tertinggi di antara makhluk lain di bumi serta menjadi khalifah. sebab manusia diberi akal, perasaan, serta mewarisi seluruh kesempurnaan pada Kekayaan di bumi.

Sumber daya insan (manusia) yang unggul serta berkualitas juga merupakan salah satu faktor penentu pembangunan. Hal tersebut karena manusia merupakan penggerak pembangunan, mengatasi persoalan, mempertimbangkan sistem nilai agama untuk mengembangkan planning serta komunitas, jelajahi sumber daya alam, kumpulkan dana, membangun organisasi Sosial, ekonomi dan politik, menempatkan semuanya dalam satu wadah untuk mengembangkan pembangunan.⁷

Manajemen Sumber Daya Insani, merupakan suatu ilmu atau cara mengatur korelasi dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien serta efektif dan bisa digunakan secara maksimal sehingga tercapai

⁷ Isnaini Nur, Dony Burhan, and Noor Hasan, "DALAM PENGELOLAAN HERITAGE PESANTREN SEBAGAI POTENSI PARIWISATA HALAL MADURA (Studi Kasus Pondok Pesantren Annuqayah)" 5, no. 2019 (2021): 161–76.

tujuan bersama yang maksimal.⁸

MSDI menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, penilaian kinerja, kompensasi karyawan serta hubungan ketenagakerjaan yang baik. MSDI melibatkan seluruh keputusan dan praktek manajemen yg mempengaruhi sumber daya insaninya.⁹

Manajemen sumber Daya Insani ialah suatu proses menangani banyak sekali masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk bisa menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yg telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus sdm ialah departemen sumber Daya Insani atau dalam bahasa inggris disebut HRD atau *human resource department*. Manajemen asal Daya Insani artinya ilmu serta seni mengatur korelasi dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan warga.¹⁰

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) ialah ilmu dan seni mengatur korelasi serta peranan tenaga kerja supaya efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan

⁸ Marlina, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Padang: PT.Global Eksekutif Teknologi, 2022), 16.

⁹ Sukarno Hasyim L, "MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI," *Pendidikan Multikultural* 4 Nomor 2 (2020): 211.

¹⁰Ali Hardana, "Manajemen Sumber Daya Insani," *Al-Masharif* 3 Nomor 1 (2015): 116.

perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia juga diartikan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu juga organisasi. Manajemen sumber daya insani sebenarnya adalah suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia menjadi sumber daya yang cukup potensial yang perlu dikembangkan sehingga bisa memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan.¹¹

B. Fungsi Manajemen Sumber Daya Insani

Fungsi manajemen sumber daya insani diantaranya :

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) merupakan merencanakan energi kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan pada membantu terwujudnya tujuan.¹² Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. program kepegawaian mencakup pengorganisasian, pengarahan, penguasaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, serta pemberhentian karyawan. program kepegawaian yang

¹¹ Norvadewi, "Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Perspektif Ekonomi Islam: Tinjauan Manajemen SDM Dalam Bisnis Islami," *Jurnal Prosiding Seminar Nasional Manajemen Dan Ekonomi Bisnis 1* (2017): 114.

¹² R Supomo and Eti Nurhaayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Yrama Widya, 2019), 168.

baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah aktivitas untuk mengorganisasi seluruh karyawan dengan memutuskan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian kewenangan, integrasi, serta koordinasi pada bagan organisasi. Organisasi merupakan alat yang digunakan untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan (*direction*), dapat pula disebut *commanding*, adalah aktivitas mengarahkan seluruh karyawan supaya mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan seluruh tugasnya dengan baik.¹³

4. Pengendalian

Pengendalian/pengawasan atau *controlling* ialah suatu aktivitas untuk mengendalikan seluruh karyawan supaya mau menaati peraturan-peraturan perusahaan serta bekerja sesuai dengan planning. jika ada defleksi atau kesalahan, maka diadakan tindakan perbaikan serta

¹³ R Supomo and Eti Nurhaayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Yrama Widya, 2019), 168.

penyempurnaan planning. Pengendalian karyawan mencakup kehadiran, kedisiplinan, sikap kolaborasi, aplikasi pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) ialah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, serta induksi untuk menerima karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.¹⁴

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) artinya proses peningkatan keterampilan teknik, teoretis, konseptual, serta moral karyawan melalui pendidikan dan training. Pendidikan dan pembinaan yang diberikan wajib sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini juga masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) ialah pemberian balas jasa eksklusif (*direct*) atau tidak eksklusif (*indirect*) berupa uang atau barang pada karyawan menjadi imbalan jasa yang diberikan pada perusahaan. Prinsip kompensasi artinya adil serta layak. Adil adalah sesuai dengan prestasi kerjanya, sedangkan layak bisa diartikan memenuhi kebutuhan primernya dan berpedoman pada

¹⁴ R Supomo and Eti Nurhaayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Yrama Widya, 2019), 168.

batas upah minimum pemerintah dan sesuai internal serta eksternal konsistensi.¹⁵

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) ialah aktivitas untuk memersatukan kepentingan perusahaan serta kebutuhan karyawan supaya tercipta kerja sama yg harmonis dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, sedangkan karyawan bisa memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian adalah hal yang penting serta sulit pada manajemen sumber daya manusia karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.¹⁶

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) artinya untuk memelihara atau menaikkan kondisi fisik, mental, serta loyalitas karyawan supaya mereka tetap mau bekerja sama hingga pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan menggunakan program kesejahteraan yang sesuai kebutuhan sebagian besar karyawan dan berpedoman pada internal dan eksternal konsistensi.

¹⁵ R Supomo and Eti Nurhaayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Yrama Widya, 2019), 168.

¹⁶ R Supomo and Eti Nurhaayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Yrama Widya, 2019), 168.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan ialah fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting serta kunci terwujudnya tujuan sebab tanpa disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan ialah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan serta norma-norma sosial.¹⁷

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) merupakan putusnya korelasi kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini bisa disebabkan oleh cita-cita karyawan, harapan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, serta sebab lainnya. Pemberhentian ini diatur oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.¹⁸

C. Tujuan Sumber Daya Insani

Tujuan MSDM berkisar pada upaya mengelola unsur manusia dengan segala potensi yang dimilikinya secara efektif sebagai akibatnya bisa diperoleh sumber daya insan yang puas (*satisfied*) dan memuaskan (*satisfactory*) bagi organisasi. MSDM ialah bagian dari manajemen yang memfokuskan pada unsur sumber daya manusia. Dalam ini

¹⁷ R Supomo and Eti Nurhaayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Yrama Widya, 2019), 168.

¹⁸ R Supomo and Eti Nurhaayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Yrama Widya, 2019), 168.

meliputi fungsi manajerial, operasional dan peran dan kedudukan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi secara terpadu. Selain itu tujuan dari manajemen sumber daya manusia untuk mengoptimalkan pekerjaan setiap karyawan pada perusahaan serta menjadi sarana membantu para manajer dalam mengembangkan visi dan misi perusahaan.¹⁹

Didalam buku manajemen sumber daya manusia mengungkapkan tujuan manajemen sumber daya manusia tak hanya dibutuhkan untuk menyampaikan ilustrasi tujuan dari manajemen puncak, akan tetapi pula ialah penyeimbang tantangan tantangan yang dihadapi oleh organisasi yang mencakup fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, yang mana masyarakat serta karyawan yang ditentukan oleh tantangan-tantangan tersebut. Kegagalan dalam memutuskan tujuan bisa membahayakan kinerja perusahaan, taraf untung, serta bahkan kelangsungan hidup organisasi. Terdapat beberapa tujuan-tujuan manajemen sumber daya manusia ada 4 (empat)²⁰, yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan Organisasi

Ditujukan untuk dapat mengenal keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara

¹⁹ Norvadewi, "Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Perspektif Ekonomi Islam: Tinjauan Manajemen SDM Dalam Bisnis Islami."

²⁰ Supomo and Nurhaayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12.

formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawannya. Keberadaan departemen yang satu ini untuk membantu para manajer dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Departemen SDM membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

2. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen di tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. sumber daya manusia menjadi tak berharga Bila manajemen sumber daya manusia mempunyai kriteria yang lebih rendah dari taraf kebutuhan organisasi.²¹

3. Tujuan Sosial

Ditujukan guna merespons kebutuhan-kebutuhan serta tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisasi akibat negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat bisa mengakibatkan kendala-kendala.

²¹ Supomo and Nurhaayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12.

4. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan pada pencapaian tujuannya, setidaknya tujuan-tujuan yang bisa menaikkan keikutsertaan individual terhadap organisasi.²²

Manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan yang sesuai dengan tugas dan fungsinya dalam mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki perusahaan. Agar tujuan yang ditetapkan tercapai maka seorang pimpinan dalam perusahaan harus mengambil langkah-langkah terhadap karyawannya seperti :

a. Mempengaruhi

Seorang pimpinan harus bisa untuk memengaruhi seluruh karyawan agar bisa melakukan kegiatan sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan, melalui pemberian tugas, wewenang serta tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan begitu, seluruh karyawan akan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Seorang pemimpin yang berhasil ditunjukkan dengan bagaimana cara dia atau bagaimana kemampuannya dalam memengaruhi bawahannya dalam hal ini karyawan agar dapat mengerjakan perintah yang diberikan. Dengan pemimpin yang mampu memengaruhi karyawan pasti akan membawa efek baik bagi tujuan perusahaan, begitu juga

²² Supomo and Nurhaayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12.

sebaliknya jika seorang pemimpin tidak mampu dalam memengaruhi para karyawannya maka akan berakibat fatal bagi pencapaian tujuan perusahaan.²³

b. Memotivasi

Seorang pemimpin di sebuah perusahaan harus mampu memberikan dorongan, dan juga semangat kepada para karyawan agar mereka bergairah dan semangat dalam bekerja. Motivasi sendiri dapat timbul dalam diri karyawan apabila seorang karyawan merasa aman dan nyaman di lingkungan ia bekerja. Pihak perusahaan juga dapat memberikan perhatian berupa kompensasi, penghargaan yang layak dan pantas kepada para karyawan yang layak untuk menerimanya agar para karyawan termotivasi untuk melakukan tugasnya dengan baik.²⁴

c. Loyal

Para pimpinan perusahaan harus dapat membuat para karyawannya setia, dan betah bekerja di perusahaan serta tidak akan membongkar rahasia perusahaan kepada pihak luar. Seorang pimpinan juga harus bisa menekan tingkat keluar masuknya karyawan dengan memenuhi seluruh kepentingan karyawan secara profesional dan proporsional. Jika banyak terjadinya karyawan yang

²³ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)* (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2019), 07.

²⁴ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)* (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2019), 07.

keluar masuk nantinya pasti akan merugikan perusahaan, karena akan dibutuhkannya biaya dalam rekrutmen dan seleksi, serta biaya pelatihan guna mencari karyawan baru.

d. Komitmen

Pimpinan harus bisa untuk meningkatkan komitmen karyawan nya terhadap perusahaan. Komitmen para karyawan dapat terlihat dari kepatuhannya kepada segala aturan yang ada di perusahaan. Karyawan juga harus menepati janji-janji yang telah dibuatnya sebelum bekerja di perusahaan. Komitmen karyawan sangat penting dengan begitu akan terciptanya karyawna yang memetui dan menjaga kepentingan perusahaan. Pimpinan perusahaan dikatakan gagal apabila tidak dapat membuat para karyawannya berkomitmen terhadap janji dan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.²⁵

e. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja karyawan sangat penting, karena akan berdampak pada hal-hal lainnya seperti motivasi kerja serta kinerjanya. Maka dari itu pimpinan perusahaan harus memberikan kepuasan kerja kepada para karyawannya, sehingga terus mau bekerja. Karyawan yang tidak merasakan kepuasan kerja akan menurunkan tingkat motivasinya dalam bekerja, yang akan berpengaruh buruk

²⁵ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)* (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2019),08.

terhadap kinerja nya dalam bekerja. Sebaliknya, jika karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi berarti pimpinan berhasil dalam menjalankan perannya.²⁶

f. Kinerja

Pimpinan perusahaan harus bisa meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan kinerja karyawan yang tinggilah maka perusahaan akan mendapatkan laba atau keuntungan yang optimal. Kinerja karyawan sendiri didorong oleh beberapa faktor seperti kemampuan, keahlian, motivasi kerja, kepuasan kerja serta kepemimpinan. Jadi untuk membuat para karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik amka beberapa faktor pendorong tadi harus dikelola dengan sebaik-baiknya. Pengaruh pimpinan dan gaya kepemimpinan di suatu perusahaan pastinya akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.²⁷

g. Kesejahteraan

Pimpinan harus mampu memberikan kesejahteraan yang lebih baik dibandingkan yang diberikan oleh perusahaan lain, dengan begitu motivasi, komitmen, loyalitas, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan juga terus meningkat. Artinya karyawan yang mendapatkan kesejahteraan yang baik pasti akan memberikan

²⁶ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)* (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2019), 08.

²⁷ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)* (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2019), 08.

keuntungan bagi perusahaan, karena akan berkinerja baik dalam bekerja. Dan sebaliknya, jika perusahaan tidak memperhatikan kesejahteraan para karyawan maka kemungkinan tingkat keluar masuknya karyawan akan meningkat dan kinerja para karyawan akan menurun.²⁸

Oleh sebab itu, seorang pimpinan dalam mengelola sumber daya di dalam perusahaannya harus optimal, dimulai dari seluruh aktivitas atas tujuan di atas yang telah dijelaskan dan dibebankan secara bersama-sama, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Untuk melaksanakan sesuai dengan yang dijelaskan diatas memang bukanlah hal yang mudah. Banyak kendala dan rintangan yang pasti dihadapi baik dari kendala internal maupun kendala eksternal perusahaan. Perubahan lingkungan serta teknologi yang begitu cepat berkembang pastinya juga akan mempengaruhi perusahaan, maka dari itu pihak perusahaan harus bisa mengantisipasi dan menyikapinya dengan segera.

D. Contoh Implementasi Manajemen Sumber Daya Insani Pada Karyawan Bank Syariah

1. Linda sari, dkk melakukan penelitian dalam “Analisis Manajemen Sumber Daya Insani Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah” mendapatkan hasil bahwa implementasi

²⁸ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)* (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2019), 09.

manajemen sumber daya insani yang berada di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Syariah Pamekasan dilihat dari beberapa aspek yaitu rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja karyawan serta kompensasi yang bertujuan untuk menciptakan kualitas karyawan yang lebih baik untuk kemajuan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Syariah.

1.1 Aspek Rekrutmen

Aspek rekrutmen ini dapat dilihat dari beberapa tahapan seperti proses open recruitmen yang mana surat pelamar boleh dikirimkan ke perusahaan kapan saja sehingga akan diproses ketika PT.BPRS Sarana Prima Mandiri Syariah sedang membutuhkan karyawan, selain itu penggunaan media yang paling sering digunakan oleh PT. BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan dalam proses rekrutmen yaitu media internet. Informasi lowongan pekerjaan dalam proses rekrutmen juga akan dilengkapi dengan job specification dan man specification yang disesuaikan dengan lowongan pekerjaan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan.

1.2 Seleksi

PT.BPRS Sarana Prima Mandiri Syariah melakukan proses seleksi dengan menggunakan

sistem tes tertulis, tes iq, tes kesehatan untuk setiap pelamar pekerjaan. Sedangkan dalam penelitian Alfina Wahyu Lestari dalam Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Bank Syariah Indonesia 2 Kcp Ngawi, proses seleksi Dalam tahapan seleksi calon karyawan dilaksanakan oleh *Branch Manager* bersama Bos. Adapun tahapan seleksi yang dilakukan pada Bank Syariah Indonesia 2 Kcp Ngawi antara lain:

1. Seleksi Administrasi

Seleksi administrasi ini dilakukan agar mendapatkan para calon karyawan yang sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan oleh pihak bank. Tahapan yang paling awal dilakukan pada proses seleksi karyawan yaitu menyeleksi dan meneliti berkas-berkas administrasi dari pelamar. Dari berkas lamaran yang telah diberikan maka akan diketahui informasi apakah pelamar memenuhi kriteria persyaratan yang diberikan oleh perusahaan atau tidak. Jika berkas lamaran tidak memenuhi kriteria maka berkas tersebut disortir untuk mempermudah seleksi administrasi yang selanjutnya. Berikutnya berkas lamaran pelamar yang dianggap

memenuhi persyaratan, diseleksi dan diambil untuk mengikuti tahap seleksi berikutnya. Seleksi administrasi ini disesuaikan dengan persyaratan dan harus memberikan informasi yang selengkap-lengkapya diantaranya:

1.1 Surat lamaran pekerjaan

Surat lamaran pekerjaan ini dapat ditulis berdasarkan tulis tangan atau hasil ketik komputer. Hal ini berpengaruh dalam seleksi yaitu untuk melihat niat dari calon pelamar. Misalnya jika surat lamaran ditulis tangan maka menyakinkan pelamar terkait niat nya yakin atau tidak dalam melamar pekerjaan tersebut dan apakah benar-benar tulisannya sendiri atau orang lain.

1.2 Biodata diri

Biodata data berisi biodata pada umumnya, seperti nama lengkap, jenis kelamin, umur, agama, alamat, tempat tanggal lahir, alamat dan nomor telepon.

1.3 Riwayat pendidikan

Riwayat pendidikan ini harus dijelaskan semua jenjang pendidikan nya, harus runtut dari tingkat SD hingga perguruan

tinggi yang ditempuh selama ini. Boleh mengikutsertakan pula bukti kursus atau pelatihan dan prestasi lainnya jika memiliki.

1.4 Riwayat pekerjaan

Riwayat pekerjaan ini tidak diberlakukan bagi semua calon pelamar karna tidak semua calon pelamar memiliki riwayat pekerjaan seperti *fresh graduated*, jadi riwayat pekerjaan hanya bagi para calon pelamar yang pernah memiliki pengalaman bekerja misalnya pernah bekerja dimana saja, berapa tahun, dan pada bagian apa.

1.5 Administrasi lainnya sebagai bukti pendukung, diantaranya berkas *fotocopy* KTP, ijazah terakhir, transkrip nilai terakhir, pasfoto dan lain sebagainya.

2. Wawancara

Tahap yang selanjutnya apabila lolos dalam seleksi administrasi maka akan dihubungi oleh pihak bank untuk melanjutkan tes wawancara. Tes wawancara dilakukan melalui dua tahap, yakni tahap pertama dan kedua. Tahap pertama dilakukan oleh pemimpin cabang pembantu bersama dengan BOS, tahap wawancara kedua

dilakukan oleh pemimpin cabang beserta manager. Tes wawancara meliputi beberapa pertanyaan tentang motivasi melamar kerja, wawancara user, dan tentang pengalaman pelamar. Dalam proses tes wawancara, pihak BSI 2 KCP Ngawi lebih mengedepankan pengalaman pelamar daripada riwayat pendidikannya.

3. Psikotest

Pada tahapan psikotest ini maka para pelamar akan melakukan sebuah test yang mana akan diseleksi oleh psikolog yang disiapkan oleh pihak bank, dimana test ini meliputi kepribadian pelamar, kekuatan daya tahan fisik, kemampuan dalam mengingat, kekuatan daya pikir, ketangkasan dan segala aktivitas kebiasaan yang dilakukan oleh pelamar. Dengan adanya tes ini perusahaan mengetahui secara mendalam tentang karakteristik pelamar. Sehingga pihak bank dapat dengan mudah untuk melakukan seleksi mencari yang terbaik dan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan untuk melakukan tahap seleksi selanjutnya.

4. *Tes Medical Cek Up*

Dalam proses seleksi karyawan di BSI 2 KCP Ngawi, tes kesehatan merupakan tahap akhir dalam proses seleksi karyawan di BSI 2 KCP Ngawi. Tujuan dari tes kesehatan ini yaitu untuk meyakinkan bahwa kandidat dalam keadaan sehat dan tidak memiliki riwayat penyakit. Hal ini dibuktikan dengan hasil pemeriksaan dokter. Pemeriksaan mencakup tes laboratorium lengkap. Tes ini sangat perlu dilakukan mengingat bahwa nantinya karyawan harus menyelesaikan tugas yang telah diberikan jadi kesehatan mental dan fisik harus diperhatikan.

5. Tahapan akhir

Tahap akhir dalam proses seleksi karyawan BSI 2 KCP Ngawi yaitu pengumuman terkait diterima atau tidaknya karyawan baru dan juga membahas penandatanganan kontrak kerja. Pimpinan cabang pembantu dan pimpinan cabang melakukan diskusi hasil seleksi yang dilakukan oleh pelamar selama ini. Pemilihan para karyawan ini pastinya dilakukan dengan memilih yang paling terbaik diantara yang

baik. Karyawan yang diterima maka akan dihubungi langsung oleh pihak bank.²⁹

Hal serupa juga dijelaskan oleh Tutut Apriani dalam Proses Rekrutmen dan seleksi calon karyawan bank syariah Mandiri KC 16 Ilir Palembang. Adapaun proses seleksi dapat dilakukan dengan berbagai tahapan yang harus dipenuhi oleh calon karyawan yang akan bekerja pada Bank Syariah Mandiri KC 16 Ilir Palembang yaitu:

1. Pengecekan latar belakang pelamar dan penerimaan surat lamaran

Pada tahapan seleksi yang pertama pihak bank syariah mandiri kc 16 Ilir Palembang melakukan pengecekan berkas administrasi yang dikumpulkan oleh karyawan pada saat akan melamar pekerjaan. Hal ini bertujuan untuk mengetahui adakah karyawan yang memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan oleh pihak bank. Jika terdapat pelamar yang memenuhii syarat maka akan dipanggil melalui telepon atau alamat email yang telah disertakan oleh pelamar. Sedangkan yang tidak memenuhi syarat maka akan digugurkan.

²⁹ Alfina Wahyu Lestari, "Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Bank Syariah Indonesia 2 Kcp Ngawi" (IAIN Ponorogo, 2021), 70.

2. Tes psikologi

Pada tahap kedua pihak bank akan melakukan pengujian mental setiap karyawan yang melamar pekerjaan akan sesuai dengan yang dibutuhkan bank dengan spesifikasi pekerjaan yang akan menjabat.

Adapun beberapa tes psikologi yang harus dilakukan oleh karyawan yaitu:

2.1 Tes kecerdasan

Tes kecerdasan ialah kemampuan berfikir seorang karyawan dalam menyelesaikan masalah jika ada kendala dalam suatu pekerjaan. Hal ini dibutuhkan karena kemampuan berfikir sangat dibutuhkan di lingkungan pekerjaan. Jika seorang karyawan memiliki kemampuan berfikir yang lambat maka akan mengambat keseluruhan proses kerja.

2.2 Tes kepribadian

Tes kepribadian merupakan pengujian tindakan atau tingkah laku yang akan ditunjukkan oleh karyawan. Apakah karyawan tersebut akan sesuai dengan kebudayaan yang berada di perusahaan tersebut dengan memberikan gambaran umum kepada calon karyawan. Hal ini bertujuan untuk memberikan kesesuaian yang akan menimbulkan budaya yang positif yang akan memicu meningkatkannya produktivitas baik individu, tim, bahkan perusahaan.

2.3 Tes minat dan bakat

Tes minat dan bakat merupakan pengujian karyawan dengan bakat atau kemampuan serta minat yang dimiliki oleh calon karyawan. Perusahaan cenderung akan memilih karyawan yang memiliki bakat dan minat yang sesuai dengan yang pihak bank inginkan khususnya kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Pada tes ini juga akan diketahui kekurangan dan kelebihan karyawan serta minat yang dimiliki karyawan hal ini bertujuan untuk memberikan kenyamanan karyawan itu sendiri dalam melakukan pekerjaan karena pekerjaan yang sesuai dengan yang diminati akan mengacu pada penyelesaian pekerjaan dengan baik.

2.4 Tes prestasi

Tes prestasi merupakan pengujian hasil yang didapatkan oleh karyawan yang sesuai dengan keinginan pihak bank. Misalnya seorang calon pelamar memiliki prestasi dibidang akuntansi sedangkan pihak bank sedang memerlukan seorang *accounting* untuk memenuhi jabatan yang kosong sehingga hal ini dapat memberikan peluang untuk calon pelamar dapat diterima oleh perusahaan atau bank.

3. Tes fisik

Tes fisik merupakan pengujian kemampuan fisik yang dimiliki oleh karyawan seperti pengujian pendengaran atau penglihatan (apakah memiliki kelainan kebutaan warna)

4. Wawancara akhir oleh manajer perusahaan

Wawancara kedua ini dilakukan oleh kepala cabang langsung yang bertujuan untuk mengetahui serta mengenal bagaimana tingkah laku atau sikap yang ditunjukkan oleh calon pelamar agar dapat menilai apakah sesuai dengan yang dibutuhkan oleh pihak perusahaan.

5. Pemutusan diterima atau tidak

Tahap seleksi ini adalah tahap terakhir untuk menentukan apakah calon karyawan tersebut diterima atau tidak oleh pihak bank. Pengambilan keputusan ini didasari pada tahapan-tahapan yang telah dilakukan terlebih dahulu oleh calon karyawan, jika terdapat calon karyawan yang tidak memenuhi spesifikasi persyaratan yang telah ditetapkan maka dapat dipastikan akan ditolak. Sedangkan bagi calon karyawan yang memenuhi persyaratan maka akan diajukan untuk mengikuti pelatihan kerja yang bertujuan untuk menguasai serta mempelajari budaya perusahaan yang dimiliki oleh pihak bank syariah mandiri.³⁰

³⁰ Tutut Apriani, "PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI CALON KARYAWAN BANK SYARIAH MANDIRI KC 16 ILIR PALEMBANG" (UIN Raden Fatah Palembang, 2016), 36.

1.3 Pelatihan

Pelatihan yang dilakukan oleh PT.BPRS Sarana Prima Mandiri Syariah ini bertujuan untuk meningkatkan perkembangan kualitas kinerja disetiap karyawan di bank tersebut. Pelatihan ini dibagi dari jabatan sehingga dapat bekerja dan lebih memahami porsi kerja dari setiap staff yang ada di bank tersebut. Semakin baik perkembangan yang ditunjukkan oleh para karyawan maka semakin baik pula jabatan atau kompensasi yang akan diterima oleh setiap karyawan.

1.4 Pengembangan

Pengembangan (*development*) yang dilakukan oleh PT. BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan yaitu dengan melakukan pemindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan yang lainnya seperti dari kasi operasional mangalmi peningkatan jabatan menjadi kabag operasional atau pemindahan karyawan dari satu tempat ke tempat yang lainnya seperti pemindahan ketua pimpinan cabang di wilayah tertentu ke wilayah yang lain.

1.5 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja karyawan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan dilakukan dengan mempertimbangkan kedisiplinan karyawan terkait jam kerja, keaktifan karyawan dalam bidang pekerjaannya

serta kemampuan karyawan dalam pencapaian target yang sudah ditentukan oleh perusahaan.³¹

2. Mohammad Yahya Wirsayudi dalam “Pengaruh Karakteristik Sumber Daya Insani Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya“ menjelaskan bahwa kinerja karyawan harus diimbangi dengan karakteristik karyawan yang harus mempunyai sifat berdasarkan nilai nilai keislaman Nilai nilai islami dapat dinilai dari aktivitas karyawan pada operasional dalam sehari hari, pada sifat jujur, dalam penyusunan laporan maupun pengelolaan keuangan dilakukan harus secara transparant dan tidak mengurangi ataupun melebihkan. Pada Bank Jatim Syariah cabang Surabaya menunjukkan bahwa rendah tingginya tingkat kinerja karyawan bisa disebabkan oleh kepuasan kompensasi. Oleh sebab itu, untuk mengoptimalkan kinerja karyawan, diperlukan standart gaji yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dibebankan pada karyawan tersebut. Pemberian bonus ataupun tunjangan juga dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawannya.³²

³¹ Linda Sari, Ridan Muhtadi, and Mansur Mansur, “Analisis Manajemen Sumber Daya Insani Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah,” *Ar-Ribhu: Jurnal Manajemen Dan Keuangan Syariah* 1, no. 2 (2020): 143, <https://doi.org/10.55210/arribhu.v1i2.487>.

³² Mohammad Yahya Wirsayudi and Sri Abidah Suryaningsih, “PENGARUH KARAKTERISTIK SUMBER DAYA INSANI DAN KEPUASAN

3. Penelitian “Pengaruh Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah (Studi Kasus Bank Pengkreditan Rakyat Syariah Adeco Langsa)” oleh Muhammad Dayyan, dkk Sumber Daya Insani adalah salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan khususnya di Bank Pengkreditan Rakyat Syariah Adeco kota Langsa, penelitian ini menjelaskan bahwa lebih menekankan pada bidang pendidikan karyawan BPRS Adeco Langsa. Pendidikan rata-rata karyawan BPRS Adeco adalah SMA dan D3 dengan jurusan yang berbeda-beda. Dalam hal kinerja bank, BPRS Adeco mampu membuktikan tingkat kerjanya yang berkualitas, hal tersebut dapat dilihat dari prestasi yang diperoleh bank tersebut, dimana pada tahun 2016 BPRS Adeco mampu menduduki posisi 3 (tiga) terbaik pada kategori total asset 10 – 25 Miliar.

Pada BPRS Adeco ini lebih menekankan pada pelatihan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawannya, baik pelatihan internal maupun pelatihan eksternal. Manajemen sumber daya insani pada BPRS Adeco menetapkan kebijakan bahwa bagi karyawan yang berprestasi akan diberikan reward berupa bonus, penambahan gaji dan kenaikan pangkat/jabatan. Sedangkan karyawan yang kerjanya buruk akan

diberikan Punishment (sanksi) yaitu penurunan jabatan dan pemecatan. Sehingga hal ini akan berdampak positif baik untuk karyawan maupun BPRS Adeco Kota Langsa semakin baik manajemen di suatu bank untuk meningkatkan kualitas kerja karyawannya maka semakin cepat pula pencapaian target yang sudah ditetapkan oleh bank tersebut.³³

Jadi dari penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa, manajemen sumber daya insani yang dimiliki oleh pihak bank syariah sangat berpengaruh terhadap kelanjutan serta kemajuan bank syariah itu sendiri. Pihak bank syariah sendiri dapat melakukan beberapa hal guna mendapatkan MSDI yang baik melalui proses rekrutmen dan seleksi karyawan, mempertahankan MSDI yang baik dengan melakukan proses pelatihan dan pengembangan internal maupun eksternal karyawan. Dan tidak lupa pula pihak bank syariah juga harus memberikan kompensasi yang sesuai kepada para karyawan atas kinerja yang telah mereka berikan untuk kemajuan bank syariah tersebut.

³³ Muhammad Dayyan, Ade Fadillah FW Pospos, and Iqbal Ilham, "Pengaruh Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah (Studi Kasus Bank Pengkreditan Rakyat Syariah Adeco Langsa)," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa* 1, no. 1 (2017), <https://journal.iainlangsa.ac.id/index.php/jim/article/view/463>.

BAB III

PERENCANAAN SUMBER DAYA INSANI

A. Pengertian Perencanaan Sumber Daya Insani

Definisi dari perencanaan sumber daya manusia ialah proses menjalankan salah satu fungsi manajemen yang meliputi aktivitas, peramalan, pemenuhan serta pengaturan tenaga kerja sehingga berdaya guna seefisien dan seefektif mungkin demi tercapainya kesuksesan organisasi pada jangka waktu tertentu dimasa yang akan datang. selain itu perencanaan sdm juga sebagai sebuah strategi pengembangan kontribusi sumber daya manusia di organisasi supaya mencapai kesuksesan. sumber daya berkualitas yang dimiliki organisasi akan berdampak pada peningkatan kemampuan berkompetisi organisasi. Segala tugas serta pekerjaan dilaksanakan secara terarah pada kesuksesan organisasi.³⁴

Perencanaan sumber daya manusia adalah satu paket aktivitas sumber Daya manusia yang terdiri asal Analisis Pekerjaan, rekrutmen serta seleksi yang wajib bisa menghindari kekeliruan dalam bentuk mempekerjakan pekerja (SDM) yang seharusnya ditolak atau sebaliknya mempekerjakan SDM yang seharusnya diterima. Perencanaan SDM yang baik ialah yg mempunyai konsep

³⁴ E Winarti, "Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia," *Jurnal Tarbiyatuna* 3, no. 1 (2018): 5, <https://core.ac.uk/download/pdf/231315803.pdf>.

serta bisa dijadikan pijakan pada pembuatan pengambilan keputusan. Perencanaan sdm wajib mampu memberikan pedoman tentang persyaratan dalam pengadaan serta pengembangan sdm yang seharusnya dipekerjakan di lingkungan sebuah organisasi atau perusahaan.³⁵

Perencanaan sumber daya manusia ini meliputi sebuah proses menganalisis dan mengevaluasi kebutuhan sumber daya manusia yang sesuai dengan data rekapitulasi kekuatan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan atau organisasi setelah itu dikaitkan dengan penembangan rencana kegiatan di masa yang akan datang. Perencanaan sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai suatu gambaran bagi perusahaan lagkah apa yang akan dilakukan selanjutnya demi kepentingan kemajuan perusahaan.³⁶

B. Tujuan perencanaan Sumber Daya Insani

Adapun tujuan dari perencanaan sumber daya insani antara lain :

1. Menyiapkan sumber daya manusia

Artinya pihak perusahaan harus menyiapkan sumber daya manusia jika terjadi hal-hal yang mendesak seperti terjadi kecelakaan karyawan pada saat kerja atau ada karyawan yang memilih melakukan pengajuan pengunduran diri atas

³⁵ Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi* (Bandung, 2017), 16, Alfabeta.

³⁶ Supomo and Nurhaayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 25.

keinginan pribadi tentunya akan sangat mengganggu proses operasional perusahaan.

2. Kebutuhan rekrutmen

Artinya suatu proses didalam perusahaan mengenai kegiatan penarikan karyawan atau pembukaan lowongan kerja yang tidak bersifat mendadak. Karena dalam rekrutmen ini sudah dilakukan proses analisis untuk mengetahui kebutuhan karyawan yang dibutuhkan sesuai dengan evaluasi kinerja perusahaan.

3. Untuk memperbaiki kualitas

Artinya semua karyawan yang telah tergabung didalam suatu perusahaan perlunya meningkatkan kualitas dan selalu mengasah keahlian serta kemampuan yang dimiliki. Jika terdapat karyawan yang selalu melakukan kesalahan dan tidak ada perkembangan didalam kinerjanya, karyawan seperti ini perlu dimasukkan kedalam lembaga pelatihan untuk diberikan arahan agar tidak mengullangi kesalahan yang telah terjadi. Jika karyawan tersebut tidak ada perkembangan setelah diberikan pelatihan ma pihak perusahaan akan menggantikan dengan karyawan yang baru karena perusahaan perlu karyawan yang kompeten dan dapat diandalkan dalam bekerja sehingga perusahaan dapat mewujudkan visi dan misi dari perusahaan tersebut.

4. Penghematan Biaya

Artinya perusahaan perlu melakukan efisiensi penggunaan sumber daya manusia yang menguntungkan bagi perusahaan. Jika terdapat karyawan yang kurang produktif dan kinerjanya tidak ada perkembangan sangat disarankan untuk perusahaan mengganti dengan karyawan yang baru karena akan membuang tenaga, waktu serta biaya sehingga perlunya penyesuaian beban kerja agar tidak adanya kelebihan atau kekurangan beban kerja.

5. Menjaga agar loyalitas

Artinya rasa loyalitas karyawan terhadap perusahaan harus lebih meningkat dan selalu dijaga karena jika seorang karyawan telah memiliki loyalitas yang tinggi maka seorang karyawan tersebut akan bekerja secara maksimal. Caranya ialah dengan memberikan hak yang semestinya didapatkan agar dapat dipenuhi sesuai dengan prestasi kinerja karyawan dan menciptakan lingkungan yang nyaman dan mendukung untuk kenyamanan bekerja.³⁷

C. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perencanaan

Sumber Daya Manusia

Faktor-faktor yang mengakibatkan adanya perencanaan sumber daya manusia ini tentunya ada karena terdapat kesalahan atau ketidaktepatan karyawan dalam

³⁷ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*, 63.

menyusun perencanaan sumber daya manusia. Artinya terdapat kesalahan atau kurangnya memprediksi sehingga terjadinya kekurangan atau kelebihan. Misalnya terdapat tenaga kerja yang bekerja tidak sesuai dengan bidangnya sehingga karyawan tersebut kurang memahami tugas yang seharusnya dikerjakan.³⁸ Berikut beberapa faktor yang mempengaruhi perencanaan sumber daya manusia yaitu:

1. Tenaga Ahli

Maksudnya dalam menjalankan tugas untuk mencapai tujuan disuatu perusahaan perlunya tenaga ahli yang sesuai dengan bidangnya untuk melakukan penyusunan perencanaan sumber daya manusia baik dari segi pengetahuan, kemampuan, keahlian serta pengalaman.

2. Alat atau metode yang digunakan

Maksudnya dalam melakukan penyusunan perencanaan sumber daya manusia perlunya ketepatan untuk memprediksi dan menghitung menggunakan metode yang tepat sehingga akan mendapatkan hasil yang baik begitupun sebaliknya jika tidak menggunakan metode yang baik maka hasilnya juga akan kurang tepat.

3. Kondisi permintaan tenaga kerja

Permintaan tenaga kerja yang meningkat dapat mempengaruhi perencanaan tenaga kerja. Artinya jika permintaan tenaga kerja yang berlebih tentunya akan

³⁸ Sutadji, *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Dee Publish, 2010), 22.

berpengaruh dalam melaksanakan perencanaan sumber daya manusia.³⁹

4. Kondisi penawaran tenaga kerja

Pada saat perusahaan kekurangan tenaga kerja kemudian membuka lowongan pekerjaan akan tetapi jumlah tenaga kerja yang mendaftar tidak memenuhi kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan terutama pada bidang ahli tertentu akan sangat berpengaruh dalam pelaksanaan perencanaan sumber daya manusia.

5. Perubahan teknologi

Adanya perkembangan zaman yang semakin pesat akan sangat berpengaruh dalam penyusunan perencanaan sumber daya manusia. Artinya jika adanya pembelian teknologi yang tidak membutuhkan jumlah tenaga kerja yang banyak tentunya akan mempengaruhi jumlah tenaga kerja disuatu perusahaan.⁴⁰

6. Kondisi dan pertumbuhan perusahaan

Jika perusahaan mengalami kemajuan tentunya pihak perusahaan akan membutuhkan jumlah karyawan yang banyak. Begitu juga sebaliknya jika kondisi perusahaan mengalami penurunan baik dari tingkat penjualan dan pertumbuhan laba bahkan cenderung mengalami kerugian maka pihak perusahaan perlu melakukan pengurangan karyawan.

³⁹ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*, 81.

⁴⁰ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*, 82.

7. Kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan anggaran
Artinya disetiap perusahaan perlunya kebijakan anggaran yang diperlukan perusahaan baik jangka pendek maupun jangka panjang karena jika mengalami kekurangan atau kelebihan anggaran hal ini akan berpengaruh dalam peencanaan sumber daya manusia.
8. *Job analysis*
Artinya dalam penyusunan *job analysis* akan sangat berpengaruh kepada penyusunan perencanaan sumber daya manusia. *Job analysis* ini akan menentukan banyaknya jabatan yang harus diisi dan harus disesuaikan dengan kemampuan dari setiap pegawai sehingga akan berpengaruh terhadap perencanaan sumber daya manusia.⁴¹

D. Langkah-langkah Perencanaan Sumber Daya Insani

Dalam penyusunan perencanaan sumber daya manusia terdapat beberapa faktor seperti dari anggaran dan ketersediaan tenaga kerja yang sulit untuk didapatkan. Hal ini menyebabkan perencanaan sumber daya manusia tidak berjalan dengan efektif oleh sebab itu perlunya proses perencanaan yang baik untuk penyusunan perencanaan sumber daya manusia. Berikut beberapa langkah-langkah dalam perencanaan sumber daya manusia yaitu:

1. Melakukan analisis berapa jumlah kondisi tenaga kerja

⁴¹ Kasmir, 82.

baik dari segi kualitas dan kemampuan kinerja didalam perusahaan. Artinya dengan melakukan evaluasi kinerja karyawan pihak perusahaan akan mengetahui apakah terdapat kekurangan atau kelebihan karyawan.⁴²

2. Melakukan analisis jumlah posisi jabatan dan staff perusahaan termasuk dari berbagai bidang perusahaan dari mulai direktur, manajer, dan supervisor.
3. Melakukan perhitungan atas beban kerja setiap karyawan sehingga dapat diketahui mana beban yang kurang dan beban yang berlebih. Perhitungan beban ini sangat penting karena akan berpengaruh untuk loyalitas serta produktivitas karyawan yang dapat dipertahankan.
4. Menganalisis rencana yang akan dilaksanakan pada jangka panjang jika perusahaan akan melakukan investasi masa depan dalam sebuah proyek dan membutuhkan sejumlah tenaga kerja perusahaan akan lebih siap dan tidak merasa kesulitan.
5. Mendata semua usia tenaga kerja yang tengah mendekati usia pension sehingga perusahaan akan dapat mengantisipasi dalam mempersiapkan karyawan baru pada tanggal tertentu.
6. Memperkirakan tenaga kerja yang akan keluar atau dikeluarkan hal ini dapat dilihat dari tenaga kerja tahun-tahun sebelumnya baik dalam mengalami

⁴² Kasmir, 65.

musibah atau melakukan pengajuan pengunduran diri.

7. Memperkirakan pasar tenaga kerja, baik kuantitas maupun kualitas, maksudnya perusahaan dapat memperkirakan jumlah tenaga kerja yang bersumber baik dari lembaga pendidik dan pelatihan maupun universitas sehingga akan memudahkan perusahaan dalam mencari karyawan yang sesuai dengan bidang yang dibutuhkan.⁴³

Menyusun rencana aksi, maksudnya merealisasikan rencana yang telah disusun agar perusahaan tidak mengalami kendala dari perencanaan sumber daya manusia misalnya dalam melakukan proses seleksi sejumlah tenaga kerja.

E. Contoh Implementasi perencanaan Karyawan pada Bank Syariah

1. Penelitian dari arifin, dkk dalam “Sistem Rekrutmen Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Bone” pada tahapan dan analisis yang dilakukan sebelum rekrutmen di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Bone adalah sebagai berikut :

1.1 Kebutuhan pegawai

Pegawai merupakan awal untuk merekrut pegawai baru, proses ini meliputi analisis kebutuhan yang diperlukan, jika memang membutuhkan pegawai di dalam perusahaan atau diluar perusahaan. Jika

⁴³ Kasmir, 66.

karyawan yang direkrut berkompeten, maka upaya untuk melakukannya relatif mudah, begitu pula sebaliknya, jika karyawan yang diperoleh tidak memenuhi persyaratan, sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

1.2 Perumusan strategi rekrutmen

Manajemen di bagian administrasi juga dapat dilihat dalam penyusunan kebijakan rekrutmen umum, seperti menentukan tempat untuk merekrut, menentukan berapa biayanya. dan menentukan tujuan kontrak kerja organisasi.

1.3 Pencarian pelamar kerja

Setelah menyusun rencana dan strategi rekrutmen, kegiatan rekrutmen yang sebenarnya dapat dilakukan. Prestasi pelamar mungkin melibatkan metode tertutup atau terbuka. Sebuah perusahaan terkadang merasa sulit untuk menarik orang yang diinginkannya, terutama karyawan yang sangat terampil di pasar kerja yang sangat kompetitif. Untuk memperkuat upaya rekrutmen, perusahaan harus memutuskan strategi apa yang akan ditawarkan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan perusahaan.

1.4 Penyisihan Pelamar yang Tidak Relevan

Setelah lamaran dari calon karyawan terbuka diterima, mereka harus disaring dan dilakukan seleksi kembali untuk mendapatkan individu yang tampaknya memenuhi syarat. Alasan diskualifikasi harus merupakan kualifikasi yang kredibel terkait dengan posisi yang dibutuhkan.

1.5 Membangun kelompok Kandidat

Kumpulan kandidat terdiri dari orang-orang yang telah menunjukkan minat untuk mencari posisi yang terbuka dan mungkin merupakan kandidat yang baik untuk suatu posisi didalam perusahaan. Setelah beberapa lamaran masuk, perusahaan akan memproses informasi dan mengaturnya sehingga informasi ini siap untuk diverifikasi. Jika pelamar menerima tawaran pekerjaan di tempat lain dan tidak lagi tertarik dengan lamaran mereka, pemberi kerja harus menghapus lamaran dari kumpulan pelamar.

Selain itu PT. Bank Syariah Mandiri cabang Bone melakukan beberapa tahapan sebelum melakukan rekrutmen yaitu:

- a. Melakukan koordinasi dengan Kantor Pusat mengenai jadwal pelaksanaan dan jumlah karyawan yang akan direkrut.

- b. Menentukan kualifikasi dari calon karyawan yang dibutuhkan.
 - c. Menentukan lokasi tempat melakukan perekrutan karyawan.
 - d. Menyusun susunan rundown acara terkait dengan pelaksanaan rekrutmen dimulai dari tempat, waktu dan yang bertanggung jawab.
 - e. Membentuk suatu panitia yang akan bertanggung jawab pada pelaksanaan rekrutmen.
 - f. Menyusun anggaran terkait dengan pelaksanaan rekrutmen.
 - g. Menyusun anggaran terkait dengan pelaksanaan rekrutmen.
 - h. Menyusun anggaran terkait dengan pelaksanaan rekrutmen.⁴⁴
2. Pada penelitian yang dilakukan oleh Nur Rohmatin dan Andri Brawijaya dalam “Analisis Pola Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Di Bri Syariah (Studi Di Bri Syariah Kantor Pusat Jakarta)” menjelaskan bahwa sistem Perencanaan rekrutmen pada BRI Sariah Kantor Pusat Jakarta sepenuhnya dilakukan oleh divisi rekrutmen dan seleksi, rekrutmen ini dilaksanakan untuk mendapatkan

⁴⁴ Arifin S et al., “Sistem Rekrutmen Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Bone,” *Jurnal Diskursus Islam* 5, no. 2 (2017): 192, <https://doi.org/10.24252/jdi.v5i2.7300>.

karyawan baru untuk menempati jabatan kosong yang ada di BRI Syariah . Jika di BRI Syariah ada jabatan yang kosong perusahaan langsung menghubungi divisi rekrutmen untuk membuka lowongan dan memproses surat lamaran yang diajukan pelamar di BRI Syariah , kemudian diseleksi oleh divisi rekrutmen dan seleksi. Selain itu Seleksi yang dilaksanakan BRI Syariah dalam menyeleksi calon karyawan ada beberapa proses tahapan.

Dalam praktek jenis seleksi karyawan antara rekrutmen internal dengan rekrutmen eksternalnya berbeda. Jika dilihat berdasarkan prosedur rekrutmen eksternal BRI Syariah , setelah lolos seleksi administrasi maka karyawan eksternal akan langsung tahap psikotes, interview dan tes kesehatan. Untuk seleksi dari internal ada interview dan asesment.⁴⁵

3. Hasraeni, dkk melakukan penelitian dalam “Proses Seleksi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawn Pada Bank Muamalat Kcp Kota Palopo (Studi Pada Kantor Muamalat Kota Palopo)” dalam penelitiannya menjelaskan bahwa Proses perencanaan perekrutan karyawan dilakukan dalam jangka waktu yang tidak menentu. Rekrutmen dilakukan pada saat ada karyawan

⁴⁵ Nur Rohmatin and Andri Brawijaya, “ANALISIS POLA REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN DI BRI SYARIAH (Studi Di BRI Syariah Kantor Pusat Jakarta),” *Jurnsa Nisbah* 02 (2016): 152.

yang resign atau keluar dari Bank Muamalat KCP Palopo. Bank Muamalat KCP Palopo, biasanya jika tidak ada lowongan atau jabatan yang kosong, Bank Muamalat KCP Palopo tetap menerima surat lamaran dari para calon karyawan yang suatu saat bisa diseleksi ketika ada lowongan. Proses seleksi Bank Muamalat KCP Palopo dilakukan secara sederhana, yaitu hanya dengan menyeleksi dari surat lamaran pekerjaan yang sudah terkumpul dalam beberapa waktu terakhir yang belum pernah diproses dengan melakukan pembukaan lowongan dari eksternal perusahaan.⁴⁶

Dari beberapa penelitian yang dilakukan pada bank syariah yang ada di Jakarta, cabang Bone, dan palopo ini dapat disimpulkan bahwa perencanaan rekrutmen untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas melalui berbagai tahapan seperti melakukan observasi terlebih dahulu untuk menentukan posisi mana yang dibutuhkan, merencanakan sistem perekrutan seperti apa yang akan dilaksanakan, menentukan kriteria yang harus dipenuhi oleh para pelamar, waktu serta tempat pelaksanaan seleksi karyawan dan penentuan target penerimaan karyawan.

⁴⁶ Hasraeni, Andika Rusli, and Suhardi Anwar, "PROSES SELEKSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK MUAMALAT KCP KOTA PALOPO (STUDI PADA KANTOR MUAMALAT KOTA PALOPO)," *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 02 (2018): 08.

Selain itu perekrutan akan dilakukan jika suatu perusahaan membutuhkan karyawan untuk mengisi posisi tertentu agar system kinerja didalam perusahaan tersebut tidak mengalami kendala karena kekurangan karyawan. Bank syariah menggunakan perencanaan yang matang dan strategis dalam melakukan seleksi penerimaan karyawan bank syariah menetapkan beberapa kriteria yang harus dipenuhi oleh pelamar pekerjaan. Jika terdapat karyawan yang dapat memenuhi persyaratan kemungkinan besar untuk diterima akan semakin besar pula.

BAB IV

REKRUTMEN

A. Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen adalah suatu kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan. Yang mana artinya perusahaan membuka lowongan sehingga pelamar akan datang ke perusahaan secara langsung maupun tidak langsung dengan mengirimkan surat lamaran melalui pos atau email. Disamping itu juga perusahaan dapat mengambil dari surat-surat lamaran yang masuk dan telah diarsipkan oleh perusahaan dalam suatu periode tertentu.⁴⁷

Proses penarikan tenaga kerja ini merupakan suatu proses pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat atau kriteria yang telah ditentukan perusahaan. Perlu dipahami bahwa dalam proses penarikan tenaga kerja ini dilakukan melalui tahapan yang sangat ketat serta detail guna mendapatkan calon-calon pekerja yang benar dianggap layak dan siap bekerja.

Rekrutmen ini diadakan untuk kebutuhan tenaga kerja di perusahaan baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek. Para pelamar kerja akan dipilih untuk dipekerjakan di perusahaan dengan ketentuan-ketentuan yang telah

⁴⁷ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*, 88.

ditetapkan oleh perusahaan. Setelah proses rekrutmen selesai maka pekerja yang terpilih diharapkan dapat bekerja semaksimal mungkin seperti yang di harapkan.⁴⁸

B. Tujuan Rekrutmen

Dalam praktik pelaksanaan rekrutmen memiliki beberapa tujuan, antara lain :

1. Memperoleh sumber tenaga kerja yang potensial
Memperoleh sumber tenaga kerja yang potensial berarti, pelamar pekerjaan yang datang ke perusahaan benar memiliki potensi yang diharapkan oleh perusahaan. Pelamar yang potensial adalah pelamar yang memenuhi kriteria atau kualitas yang diharapkan oleh perusahaan. Perusahaan-perusahaan dapat mendapatkan pelamar yang potensial melalui lembaga-lembaga tertentu, misalnya saja universitas atau perguruan tinggi yang sudah diakui kualitasnya, atau bisa juga dengan membuat iklan di berbagai media yang memiliki reputasi yang bagus.
2. Memperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi
Memperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi berarti yang melamar atau datang keperusahaan benar-benar calon pekerja yang memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan. Dalam praktiknya masih banyak sekali lamaran yang masuk dianggap sampah

⁴⁸ Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*, 28.

karena tidak memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan. Karena, perusahaan-perusahaan menginginkan para pelamar yang mempunyai kualifikasi yang melimpah sehingga dapat lebih mudah memilih tenaga kerja yang diinginkan.

3. Menentukan kriteria minimal untuk calon pelamar

Menentukan kriteria minimal untuk calon pelamar yang berarti pelamar harus memenuhi persyaratan yang ditetapkan perusahaan. Adapun persyaratan minimal yang harus dipenuhi pelamar adalah mutlak, misalnya IPK, pengalaman kerja, domisili, akreditasi lembaga maupun prodi serta persyaratan lainnya. pelanggaran terhadap persyaratan minimal ini haruslah di gugurkan, agar tidak mengganggu persyaratan kualifikasi yang sudah di tetapkan.⁴⁹

C. Proses Rekrutmen

Sebelum dilakukannya proses rekrutmen, rekrutmen sendiri berasal dari dua sumber yaitu, sumber internal dan eksternal. Sumber internal berarti para pegawai atau karyawan yang sudah bekerja atau sudah ada di dalam perusahaan, yang mana bisa untuk di promosikan guna mengisi jabatan atau posisi yang kosong. Sedangkan sumber

⁴⁹ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*, 96.

eksternal berarti individu yang disaat dilakukan rekrutmen tidak diberdayakan oleh organisasi.

Kebijakan rekrutmen internal ini sendiri memiliki kelebihan antara lain, adanya kenaikan gaji dan status karir, pengurangan risiko kekeliruan seleksi dan penempatan, rekrutmen dan seleksi lebih sederhana, lebih berpengalaman, serta waktu pelatihan dan sosialisasi yang lebih singkat. Tentunya sumber eksternal juga memiliki kelebihan. Kebijakan rekrutmen eksternal yaitu adanya ide dan wawasan baru yang dibawa oleh orang-orang yang di rekrut ke dalam perusahaan, mengurangi pertikaian di antara para pegawai yang sudah bekerja didalam perusahaan, dan perubahan hierarki organisasional yang berarti rekrutmen sumber eksternal ini tidak banyak mengubah hierarki organisasional yang sudah ada.⁵⁰

Adapun proses atau langkah-langkah dari rekrutmen, yaitu :

1. Peramalan Kebutuhan Sumber Daya Manusia

Peramalan kebutuhan tenaga kerja harus didasarkan kepada informasi faktor internal dan eksternal perusahaan. Faktor internal serta eksternal perusahaan antara lain yaitu jumlah produksi, ramalan-ramalan usaha, perluasan

⁵⁰ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016).

perusahaan, perkembangan teknologi, pasaran tenaga kerja, dan perencanaan karier karyawan.

2. Penarikan (Rekrutmen)

Setelah perusahaan meramalkan tenaga kerja yang diperlukan, maka selanjutnya melakukan penarikan (rekrutmen)

2.1 Faktor-faktor yang memengaruhi rekrutmen

Dalam melaksanakan proses rekrutmen, terdapat beberapa faktor yang memengaruhi diantaranya yaitu :

a. Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi pastinya mempengaruhi desain dan pengaplikasian sistem rekrutmen yang akan dijalankan perusahaan. Contohnya saja, organisasi di sebuah perusahaan yang sentarlistik pasti akan lebih suka menerapkan model rekrutmen yang berdasarkan kedekatan kronisme, atau perusahaan yang tidak mempunyai pola dalam promosi akan lebih suka melakukan pola rekrutmen dari luar perusahaan.

b. Citra Organisasi

Para calon karyawan yang ingin bekerja di suatu perusahaan, pastinya akan memilih perusahaan yang memiliki citra positif di mata

umum. Sebaliknya jika perusahaan yang memiliki citra yang negatif maka para calon karyawan tadi tidak akan mau untuk melamar pekerjaan disana. Citra positif disuatu perusahaan pastinya akan sangat mempengaruhi banyak nya para pelamar atau calon karyawan baru yang ingin bekerja di perusahaan.

c. Kebijakan Organisasi

Kebijakan di suatu perusahaan pastinya akan menjadi tolak ukur bagi seorang manajer dalam melaksanakan proses rekrutmen. Misalnya kebijakan dalam status kepegawaian. Biasanya jika suatu perusahaan yang menerapkan kebijakan sistem kontrak dalam waktu yang lama dengan karyawan baru kurang disukai oleh para pelamar yang terdidik dan sudah berpengalaman.

d. Rencana Startegik dan rencana sumber daya manusia

Rencana strategis akan menunjukkan arah perusahaan serta menetapkan tugas pekerjaan yang akan dilaksanakan oleh sumber daya manusia di perusahaan.

e. Kondisi eksternal

Banyak atau tidaknya tenaga kerja pasti akan berpengaruh pada proses rekrutmen yang akan di lakukan. Misalnya di suatu daerah yang memiliki kelebihan angkatan kerja maka sebelum suatu perusahaan menyebarkan iklan lowongan kerja, pihak perusahaan akan lebih dahulu mendapatkan pelamar.

f. Persyaratan pekerjaan

Perusahaan sebelum melakukan proses rekrutmen harus benar-benar menjelaskan secara detail apa saja persyaratan yang dibutuhkan untuk mengisi posisi atau jabatan yang kosong. Hal ini dilakukan agar pelamar yang datang memiliki kemampuan dan keinginan terhadap posisi yang sesuai dengan kompetensinya.⁵¹

2.2 Tahapan rekrutmen

Dalam tahapan rekrutmen ini pertama diawali dengan penentuan dasar rekrutmen, lalu penentuan sumber-sumber rekrutmen, mengidentifikasi jabatan yang kosong, mencari informasi jabatan melalui analisis jabatan, menentukan calon yang tepat, memilih metode rekrutmen yang paling tepat, memanggil calon yang memenuhi persyaratan,

⁵¹ Suria Alamsyah Putra and Vina Winda Sari, *Pengadaan SDM Perusahaan* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2022).

menyeleksi kandidat, membuat penawaran kerja, dan barulah yang terakhir mulai bekerja.

D. Strategi Rekrutmen

Strategi rekrutmen adalah langkah kedua dari proses rekrutmen, dimana strategi disiapkan untuk merekrut sumber daya. Saat mempersiapkan strategi rekrutmen, tim SDM mempertimbangkan poin-poin berikut :

1. Menciptakan atau membeli karyawan
2. Jenis perekrutan
3. Wilayah geografis
4. Sumber perekrutan

Dengan menggunakan strategi yang tepat, diharapkan organisasi dapat menemukan kandidat yang tepat mengisi kekosongan posisi atau jabatan di dalam perusahaan.⁵²

Rekrutmen sendiri terbagi menjadi rekrutmen internal dan rekrutmen eksternal.

a) Rekrutmen Internal

Rekrutmen internal memiliki beberapa keunggulan, diantaranya karyawan yang akan di rekrut telah familiar dengan keadaan organisasi/perusahaan, kegiatan rekrutmen internal memerlukan biaya yang lebih rendah daripada rekrutmen eksternal, aktivitas rekrutmen

⁵² Adhi Prasetyo et al., *Manajemen SDM Digital Strategi Bertahan Di Era Industri 4.0* (Yogyakarta: Diandra, 2021), 33.

internal dipercaya mampu meningkatkan semangat dan motivasi karyawan.

Dalam penerapannya strategi rekrutmen internal dapat dilakukan dengan beberapa metode antara lain : penempatan pekerjaan, inventarisasi keahlian, penawaran pekerjaan, dan rekomendasi karyawan.

b) Rekrutmen Eksternal

Rekrutmen eksternal memiliki beberapa keunggulan, diantaranya rekrutmen eksternal memunculkan potensi organisasi/perusahaan memiliki lembaran baru yang lebih baik dan memerhatikan spesifikasi pengalaman, rekrutmen eksternal meningkatkan pula potensi organisasi/perusahaan akan memperoleh gagasan dan pendekatan baru, serta berpotensi untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian yang tidak atau belum tersedia di dalam perusahaan saat ini.

Penerapan strategi rekrutmen eksternal dapat dilakukan dengan beberapa saluran, yaitu : institusi pendidikan, iklan, agen pemerintah, agen swasta, dan perusahaan pencari tenaga eksekutif.⁵³

⁵³ Herwan Abdul Muhyi, dkk, *HR PLAN & STRATEGI Strategi Jitu Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta:Swadaya Grup,2016), 50.

E. Kendala-kendala Rekrutmen

Adapun kendala-kendala yang biasanya terjadi di saat proses rekrutmen di suatu perusahaan, antara lain :

1. Kebijakan Promosi

Kebijakan promosi ini bertujuan untuk memberikan kepada karyawan yang telah bekerja di perusahaan kesempatan pertama, untuk mengisi jabatan yang kosong. Kebijakan ini akan meningkatkan moral dan partisipasi karyawan dan membantu kegiatan pemeliharaan para karyawan.

2. Kebijakan Kompensasi

Kendala yang umum dihadapi dalam pelaksanaan rekrutmen adalah kebijakan yang terkait dengan penggajian atau pengupahan. Suatu perusahaan biasanya menetapkan kisaran upah untuk berbagai pekerjaan yang berbeda-beda. Besarnya kompensasi yang akan didapatkan oleh para pekerja pastinya akan mempengaruhi minat para pencari kerja untuk menjadi pelamar kerja yang serius di perusahaan.

3. Kebijakan Status Karyawan

Perusahaan-perusahaan sekarang banyak yang menerapkan kebijakan penerimaan karyawan untuk status honorer, sementara, atau bahkan *part-time*. Minat pelamar kerja terhadap status kebijakan penerimaan karyawan yang seperti ini memang tinggi,

namun kebijaksanaan ini pula yang dapat menyebabkan perusahaan jadi menolak para karyawan berkualitas yang menginginkan status pekerjaan yang tetap.

4. Kebijakan Penerimaan Tenaga Lokal

Perusahaan pastinya akan membuat kebijakan untuk menerima karyawan-karyawan baru yang bertempat tinggal di lokasi dimana perusahaan berada. Rekrutmen yang seperti ini biasanya berprioritas untuk lebih terlihat dalam masyarakat sekitar dan menjalin hubungan yang ddbaik dengan lingkungan msyarakat yang ada di sekitar perusahaan.⁵⁴

F. Contoh Implementasi Rekrutmen Karyawan Pada Bank Syariah

1. Siyah, dkk dalam “Analisis Sistem Rekrutmen Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan”, didapatkan hasil penelitian bahwa rekrutmen sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah SPM Pamekasan. Karena jika sistem tersebut diterapkan dengan baik maka akan berdampak baik pula terhadap kinerja para karyawan. Sistem rekrutmen yang diterapkan di Bank Syariah SPM Pamekasan yaitu dengan menggunakan sistem rekrutmen internal serta eksternal. Untuk syarat-syarat yang ditetapkan oleh Bank Syariah SPM Pamekasan disini yang paling

⁵⁴ Putra and Sari, *Pengadaan SDM Perusahaan*, 23.

dikedepankan adalah keaktifan, dikarenakan calon karyawan yang tidak aktif maka akan berpengaruh negatif terhadap kinerja dari karyawan tersebut. Tetapi Bank Syariah SPM lebih menekankan pada hal kedisiplinan, keaktifan dan kesungguhan karyawan dalam bekerja hal tersebut nantinya akan meningkatkan kinerja para karyawan sehingga akan berdampak positif bagi Bank Syariah SPM sendiri.⁵⁵

2. Hemmy Fauzan, Cynthia Humaira, dan Ahmad Tibrizi Soni Wicaksono menunjukkan dalam hasil penelitiannya bahwa variable rekrutmen (X1) memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan kontrak (Y) Bank Syariah di DKI Jakarta. Artinya variabel rekrutmen memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan kontrak bersifat positif. Jika nilai rekrutmen (X1) semakin meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan semakin tinggi. Rekrutmen mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan kontrak Bank Syariah di DKI Jakarta, dapat diartikan bahwa dalam pelaksanaan perekrutan karyawan nya sudah sesuai dengan kebijakan dan prosedur yang ada. Prosedur yang pertama sebelum dilakukan tahap wawancara para calon

⁵⁵ Siyah Siyah, Mansur Mansur, and Ridan Muhtadi, "Analisis Sistem Rekrutmen Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan," *Ar-Ribhu : Jurnal Manajemen Dan Keuangan Syariah* 1, no. 2 (2020): 198, <https://doi.org/10.55210/arribhu.v1i2.488>.

karyawan terlebih dulu melewati tahap seleksi administrasi, tahap ini meliputi penyaringan karyawan berdasarkan kelengkapan berkas.⁵⁶

3. Sandi Nasrudin Wibowo dalam “Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang A. Yani Bandung)”, sependapat dengan 2 penelitian diatas diperoleh kenyataan bahwa rekrutmen pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yang mana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa dengan rekrutmen pegawai yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang tinggi pula. Sebab rekrutmen merupakan komunikasi dua arah. Para pelamar menghendaki informasi yang akurat mengenai seperti apa rasanya bekerja di dalam sebuah organisasi. Sedangkan organisasi sangat menginginkan informasi yang akurat tentang pelamar tersebut jika kelak mereka menjadi karyawan.⁵⁷

⁵⁶ Hemmy Fauzan, Cynthia Humaira, and Ahmad Tibrizi Soni Wicaksono, “Manajemen Sumberdaya Manusia Bank Syariah: Dapatkah Meningkatkan Kinerja Karyawan Kontrak?,” *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi* 6, no. 1 (2019): 89, <https://doi.org/10.24252/minds.v6i1.9118>.

⁵⁷ Sandi Nasrudin Wibowo, “Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang A. Yani Bandung),” *Monex: Journal Research Accounting Politeknik Tegal* 7, no. 1 (2018): 341.

4. Shalmayuni Umaira dan Nurmininingsi, dalam “Pengaruh Sistem Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kriya Pt Bank Syariah Mandiri”, PT Bank Syariah Mandiri melakukan rekrutmen kepada karyawan kriya, karyawan kriya sendiri merupakan sebutan bagi mereka yang mengikuti program yang dimiliki PT Bank Syariah Mandiri. Program ini dilaksanakan maksimal 2 tahun dengan kontrak diperpanjang 1 tahun sekali. Rekrutmen karyawan kriya bertujuan untuk dijadikan Fronliner Junior (*Teller* dan *Customer Service* di PT Bank Syariah Mandiri) dengan persyaratan minimal lulusan SMA, dan juga untuk Back Office Junior untuk minimal lulusan D3-Sederajat. Sistem rekrutmennya pun sama dengan karyawan tetap / karyawan kontrak yang ada di Bank Syariah Mandiri, mulai dari walk-in interview, psikotes dan tes tertulis, interview manager, test performance, medical checkup, terakhir baru penempatan kerja dan tanda tangan kontrak. Dilihat dari hasil penelitiannya sistem rekrutmen pada karyawan kriya ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti sistem rekrutmen yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan Kriya PT Bank Syariah Mandiri.⁵⁸

⁵⁸ Shalmayuni Umaira and Nurmininingsih, “PENGARUH SISTEM REKRUTMEN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN KRIYA PT BANK

Jadi dapat disimpulkan dari keempat hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem rekrutmen didalam suatu perusahaan menjadi salah satu faktor terpenting bagi kemajuan bank syariah. Sistem rekrutmen yang dilakukan oleh pihak bank syariah ini meliputi rekrutmen internal maupun eksternal yang melalui tahapan seleksi serta pengamatan secara menyeluruh sesuai dengan prosedur dan kebijakan yang ada. Dengan demikian semakin baik pelaksanaan sistem rekrutmen yang diterapkan oleh bank syariah maka akan menaikkan produktivitas kerja karyawan jadi para karyawan bank syariah dapat lebih optimal dalam bekerja.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Manajemen sumber daya insani merupakan ilmu yang mengatur korelasi dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien serta efektif dan bisa digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan.

Dalam penerapannya pada bank syariah manajemen sumber daya insani yang dimiliki oleh pihak bank syariah sangat berpengaruh terhadap kelanjutan serta kemajuan bank syariah itu sendiri. Pihak bank syariah sendiri dapat melakukan beberapa hal guna mendapatkan MSDI yang baik melalui proses rekrutmen dan seleksi karyawan, serta dengan melakukan proses pelatihan dan pengembangan.

2. Perencanaan sumber daya manusia ialah proses menjalankan salah satu fungsi manajemen yang meliputi aktivitas, peramalan, pemenuhan serta pengaturan tenaga kerja sehingga berdaya guna seefisien dan seefektif mungkin demi tercapainya kesuksesan organisasi pada jangka waktu tertentu dimasa yang akan datang. Perencanaan ini meliputi sebuah proses menganalisis dan mnegevaluasi

kebutuhan sumber daya insani yang sesuai dengan data rekapitulasi kekuatan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan atau organisasi yang setelahnya dikaitkan dengan pengembangan rencana kegiatan di masa yang akan datang.

Dalam praktiknya di bank syariah perencanaan yang dilakukan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas melalui berbagai tahapan seperti melakukan observasi untuk menentukan posisi mana yang dibutuhkan, merencanakan sistem perekrutan yang akan dilaksanakan, menentukan kriteria yang harus dipenuhi oleh para pelamar, waktu serta tempat pelaksanaan dan penentuan penerimaan karyawan.

3. Rekrutmen adalah suatu proses penarikan tenaga kerja atau proses pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat atau kriteria yang telah ditentukan perusahaan. Pada bank syariah sistem rekrutmen menjadi salah satu faktor terpenting bagi kemajuan bank syariah.

Sistem rekrutmen yang dilakukan oleh pihak bank syariah ini meliputi rekrutmen internal maupun eksternal yang melalui tahapan seleksi serta pengamatan secara menyeluruh sesuai dengan prosedur dan kebijakan yang telah ada.

Dengan demikian semakin baik pelaksanaan sistem rekrutmen yang diterapkan oleh bank syariah

maka akan menaikkan produktivitas kerja karyawan jadi para karyawan bank syariah dapat lebih optimal dalam bekerja.

B. Saran

1. Untuk pihak akademisi dapat memberikan kontribusi dan penerapan mengenai ilmu manajemen sumber daya insani serta proses tahapan seleksi dalam pelaksanaan rekrutmen.
2. Bagi penelitian selanjutnya agar dapat melanjutkan penelitian mengenai implementasi strategi yang diterapkan dalam meningkatkan kualitas karyawan bank syariah lebih mendalam agar kualitas kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi dan mengalami perkemabangan
3. Untuk masyarakat buku ini dapat menjadi refrensi mengenai sistem rekrutmen pada bank syariah agar lebih mempersiapkan diri untuk melamar pekerjaan sehingga peluang untuk dapat diterima disuatu lembaga bank syariah menjadi lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

1. Buku-Buku

- Abdul, Herwan Muhyi, dkk. *HR PLAN & STRATEGI Strategi Jitu Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Swadaya Grup, 2016.
- Azwar, Saifuddin. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1998.
- Fahmi, Irham. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Bandung, 2017. Alfabeta.
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2019.
- Marlina, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Padang: PT.Global Eksekutif Teknologi, 2022.
- Putra, Suria Alamsyah, and Vina Winda Sari. *Pengadaan SDM Perusahaan*. Medan: Yayasan Kita Menulis, 2022.
- Rohman, Abdur. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Insani*. Pemekasan Jawa Timur: Duta Media, 2017.
- Sanusi, Anwar. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat, 2016.
- Sinambela, Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Supomo, R, and Eti Nurhaayati. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya, 2019.
- Sutadji, *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Dee Publish, 2010.

2. Jurnal- Jurnal

Agustina, Dinda Ayu, Dwi Maulidiyah, Amelia Eka Dimawan, Muhammad Faisal Ridho, and Fitri Nur Latifah. "Peningkatan Kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perbankan Syariah." *Jurnal Education and Development* Vol. 9, no. No. 3 (2021): 98.

Apriani, Tutut. "PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI CALON KARYAWAN BANK SYARIAH MANDIRI KC 16 ILIR PALEMBANG." UIN Raden Fatah Palembang, 2016.

Dayyan, Muhammad, Ade Fadillah FW Pospos, and Iqbal Ilham. "Pengaruh Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah (Studi Kasus Bank Pengkreditan Rakyat Syariah Adeco Langsa)." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa* 1, no. 1 (2017). <https://journal.iainlangsa.ac.id/index.php/jim/article/view/463>.

Fauzan, Hemmy, Cynthia Humaira, and Ahmad Tibrizi Soni Wicaksono. "Manajemen Sumberdaya Manusia Bank Syariah: Dapatkah Meningkatkan Kinerja Karyawan Kontrak?" *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi* 6, no. 1 (2019): 77. <https://doi.org/10.24252/minds.v6i1.9118>.

Hardana, Ali. "Manajemen Sumber Daya Insani." *Al-Masharif* 3 Nomor 1 (2015): 116.

Hasraeni, Andika Rusli, and Suhardi Anwar. "PROSES SELEKSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK MUAMALAT KCP KOTA PALOPO (STUDI PADA KANTOR MUAMALAT KOTA PALOPO)." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 02 (2018): 08.

- L, Sukarno Hasyim. "MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI." *Pendidikan Multikultural* 4 Nomor 2 (2020): 211.
- Latifah, Luluk, and Iskandar Ritonga. "Systematic Literature Review (SLR): Kompetensi Sumber Daya Insani Bagi Perkembangan Perbankan Syariah Di Indonesia." *Al Maal: Journal of Islamic Economics and Banking* 2, no. 1 (2020): 63. <https://doi.org/10.31000/almaal.v2i1.2763>.
- Lestari, Alfina Wahyu. "Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Bank Syariah Indonesia 2 Kcp Ngawi." IAIN Ponorogo, 2021.
- Nasrudin Wibowo, Sandi. "Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang A. Yani Bandung)." *Monex: Journal Research Accounting Politeknik Tegal* 7, no. 1 (2018): 335–44.
- Norvadewi. "Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Perspektif Ekonomi Islam: Tinjauan Manajemen SDM Dalam Bisnis Islami." *Jurnal Prosiding Seminar Nasional Manajemen Dan Ekonomi Bisnis* 1 (2017): 112–20.
- Nur, Isnaini, Dony Burhan, and Noor Hasan. "DALAM PENGELOLAAN HERITAGE PESANTREN SEBAGAI POTENSI PARIWISATA HALAL MADURA (Studi Kasus Pondok Pesantren Annuqayah)" 5, no. 2019 (2021): 161–76.
- Prasetio, Adhi, Fetty Poerwita Sary, Ganjar Mohamad Disastra, and Nidya Dudija. *Manajemen SDM Digital Strategi Bertahan Di Era Industri 4.0*. Yogyakarta: Diandra, 2021.

- Rohmatin, Nur, and Andri Brawijaya. "ANALISIS POLA REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN DI BRI SYARIAH (Studi Di BRI Syariah Kantor Pusat Jakarta)." *Jurnsa Nisbah* 02 (2016): 152.
- S, Arifin, Muslimin H Kara, Amiruddin K, and Moh. Sabri AR. "Sistem Rekrutmen Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Bone." *Jurnal Diskursus Islam* 5, no. 2 (2017): 384–400. <https://doi.org/10.24252/jdi.v5i2.7300>.
- Sari, Linda, Ridan Muhtadi, and Mansur Mansur. "Analisis Manajemen Sumber Daya Insani Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah." *Ar-Ribhu : Jurnal Manajemen Dan Keuangan Syariah* 1, no. 2 (2020): 158–72. <https://doi.org/10.55210/arrribhu.v1i2.487>.
- Siyah, Siyah, Mansur Mansur, and Ridan Muhtadi. "Analisis Sistem Rekrutmen Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan." *Ar-Ribhu : Jurnal Manajemen Dan Keuangan Syariah* 1, no. 2 (2020): 188–203. <https://doi.org/10.55210/arrribhu.v1i2.488>.
- Trimulato, Trimulato. "Manajemen Sumber Daya Manusia Islam Bagi SDM Di Bank Syariah." *IQTISHADIA Jurnal Ekonomi & Perbankan Syariah* 5, no. 2 (2018): 6. <https://doi.org/10.19105/iqtishadia.v5i2.1627>.
- Umaira, Shalmayuni, and Nurmininingsih. "PENGARUH SISTEM REKRUTMEN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN KRIYA PT BANK SYARIAH MANDIRI." *TRANSEKONOMIKA: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan* 2, no. 2 (2022): 06.
- Winarti, E. "Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia." *Jurnal Tarbiyatuna* 3, no. 1 (2018): 26. <https://core.ac.uk/download/pdf/231315803.pdf>.

Wirsayudi, Mohammad Yahya, and Sri Abidah Suryaningsih.
“PENGARUH KARAKTERISTIK SUMBER DAYA
INSANI DAN KEPUASAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK
JATIM SYARIAH CABANG SURABAYA.” *Jurnal
Ekonomi Islam* 2, no. 2018 (2019): 23.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Bengkulu
 Telepon (0736) 51171, 51172, 51276 Fax. (0736) 51171

FORM 2 PENGAJUAN JUDUL TUGAS AKHIR
 JURNAL ILMIAH, BUKU, PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT,
 PROGRAM KREATIVITAS MAHASISWA

I. Identitas Mahasiswa

Nama : Fitriana Yulianto
 NIM : 181119022
 Program Studi : Perbankan Syariah
 Anggota : 1. Erce Rizka Lili Anggraini (NIM: 181119021)
 2. _____ (NIM: _____)
 (maksimal 3 Orang)

II. Pilihan Tugas Akhir:

- Jurnal Ilmiah
- Buku
- Pengabdian Kepada Masyarakat
- Program Kreativitas Mahasiswa (Karya di Bidang Kewirausahaan)

Judul Tugas Akhir:

Implementasi Strategi Manajemen Sumber Daya Insan Dalam
Meningkatkan Kualitas Pelayanan pada Bank Syariah

III. Proses Validasi:

A. Dosen Pembimbing Rencana Tugas Akhir

Catatan: Timbun Tunjung Universitas Islam Negeri
Bengkulu
Departemen Administrasi dan Manajemen Keuangan
Sumpsi Manusi Korpri

Bengkulu,

Dosen Pembimbing Rencana Tugas Akhir

Yeni Sumarni, MM

B. Ketua Jurusan

Judul yang disetujui:

Penunjukkan Dosen Pembimbing:

Mengesahkan

Ketua EKIS/Manajemen

M. A. M. A.
Nip. 197912022006042001

Bengkulu, 06 Desember 2021

Ketua Tim

Mahasiswa

Fitriana Yulianto



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211 Telepon (0736)
51276-51171-51172- Faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.uinfasbengkulu.ac.id

LEMBAR BIMBINGAN BUKU

Nama kelompok : Grasela Leli Anggraini (1811140021)
Program Studi : Perbankan Syariah
Pembimbing I : Eka Sri Wahyuni, SE.,M.M
Judul Buku : Implementasi Manajemen Sumber Daya Insani
Perencanaan Dan Rekrutmen Dalam Meningkatkan
Kualitas Karyawan Pada Bank Syariah

NO	Hari/ Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Pembimbing	Paraf
1	24 / 2022 / 05	- Laporan Buku (ferompok)	urus ISBN nya	
2.	2 / 2022 / 06	- Sistematis Penulisan	Setiap halaman tidak boleh ada simbol . () , -	
3.	8 / 2022 / 06		ACC	

Mengetahui
Ketua Jurusan

Yenti Sumarni, MM
NIP. 197904162007012020

Bengkulu,

Pembimbing I

Eka Sri Wahyuni, SE.,M.M
NIP. 197705092008012014



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211 Telepon (0736)
51276-51171-51172- Faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.uinfasbengkulu.ac.id

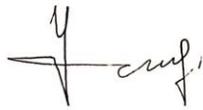
LEMBAR BIMBINGAN BUKU

Nama kelompok : Grasela Leli Anggraini (1811140021)
Program Studi : Perbankan Syariah
Pembimbing II : Yenti Sumarni, MM
Judul Buku : Implementasi Strategi Manajemen Sumber Daya Insani
Dalam Meningkatkan Kualitas Karyawan Pada Bank Syariah

NO	Hari/ Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Pembimbing	Paraf
1	Rabu 12 / -2022 61	Latar Belakang Rumusan Masalah	sesuaikan dengan tema penelitian Buat sesuai dengan bab dalam kajian teori	Y
	Selasa 18 / -2022 61	sistematis penulisan	sesuaikan dengan pedoman penulisan buku Buat kajian teori sesuai tema penelitian	Y
	Senin 29 / -2022 62	Bab	Bab 1 - bab 2 - metodologi cari sesuai dengan kajian pustaka - merangkum teori dan beberapa sumber.	Y

			- cari jurnal penelitian dengan teori dari bab 2.	Yp
	29/03 - 2022	pembahasan	cari jurnal sesuai dengan sub tema dan beri kesimpulan perencanaan MSDI cari teori dan pembahasan yang relevan.	Yp
	25/04 - 2022	pembahasan	Tambahkan penelitian pada bagian seleksi	Yp
	19/05 - 2022		ACC lanjutkan ke pembimbing I	Yp

Mengetahui
Ketua Jurusan



Yenti Sumarni, MM
NIP. 197904162007012020

Bengkulu,

Pembimbing II



Yenti Sumarni, MM
NIP. 197904162007012020



PENERBIT CV MITRA ILMU
EMAIL: cvmitrailmu@gmail.com

KETERANGAN TERBIT
NO. 31/CV.Mitra Ilmu /2022

Yang bertanda tangan di bawah ini Pimpinan CV. Mitra Ilmu menerangkan bahwa buku dengan judul :

Judul Buku : Implementasi Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Kualitas Karyawan Pada Bank Syariah
ISBN : (Sementara Proses)
Penulis :
1. Fitriana Yulianti
2. Grasela Leli Anggraini
3. Eka Sri Wahyuni
4. Yenti Sumarni
Editor :
1. Dr. Desi Isnaini, MA
2. Herlina Yustati, MA.Ek
Cetakan : Pertama Mei 2022
Ukuran Buku : 15 x 21 cm
Layout oleh : Sulaiman

*Benar bahwa Buku tersebut telah proses penerbitan ISBN pada bulan Mei 2022.
Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.*

Makassar, 02 Juni 2022


**PENERBIT
CV MITRA ILMU**
0853 4039 1342
JL. KESATUAN 3 NO. 11 MAKASSAR
Sulaiman

**GEDUNG CV MITRA ILMU JL. KESATUAN 3 NO. 11 KELURAHAN MACCINI PARANG
KOTA MAKASSAR, HP: 08534022214**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU
Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211 Telepon (0736) 51276-51171-51172-
Faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.uinfasbengkulu.ac.id

SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI

No : 052/SKLP-FEBI/02/6/2022

Satgas Plagiasi Program Studi Perbankan Syariah Menerangkan bahwa :

Nama : Grasela Leli Anggraini
Nim : 1811140021
Prodi : Perbankan Syariah
Jenis Tugas Akhir : Buku
Judul Tugas Akhir : Implementasi Manajemen Sumber Daya Insani
Perencanaan Dan Rekrutmen Dalam Meningkatkan
Kualitas Karyawan Pada Bank Syariah
Similarity Index : 19%
Status : LULUS

Adalah benar- benar telah lulus pengecekan plagiasi dari naskah Publikasi Tugas Akhir melalui aplikasi Turnitin.

Satgas Plagiasi
Program Studi Perbankan Syariah

Debby Arisandi, MBA



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172-53879 Faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.iainbengkulu.ac.id

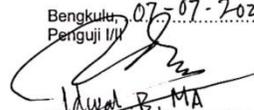
LEMBAR SARAN TIM PENGUJI

Nama Mahasiswa
NIM
Judul Skripsi

: *Statista Leli Anggraini*
: *1811190021*
:

NO	Tanggal	Masalah	Saran
-		Data Penelitian	Tambahkan - Data primer
		Dikt Line	- Perbaiki Seni Peny Format Buku

Bengkulu, 07-07-2022
Penguji I/II


Idris B. MA
NIP

🔍 Hasil Pencarian

9786235323398



9786235323398

Keanggotaan

Hasil pencarian '9786235323398' berdasarkan kategori 'ISBN'

Judul	Seri	Kepengarangan	Penerbit	ISBN
Implementasi sumber daya insan dalam meningkatkan kualitas karyawan pada bank syariah		Fitriana Yulianti, Grabele Leli, Anggraini Eka, Sri Wuliyati, Yenni Sumarni, editor, Dr. Deci Isnaini, MA, Herlina Yustiat, MA Ek.	Mitra	978-623-5323-39-8

Menampilkan 1 sampai 1 dari 1 hasil

Jam Layanan

Permohonan ISBN dan KDT dilayani setiap hari kerja.

Senin - Jumat
09.00 - 15.00 (WIB)

Kontak Kami

☎ 021 3812 156
 Konfirmasi dan pendaftaran
 ✉ isbn@perpusnas.go.id
 📍 isbn.perpusnas.go.id

📍 **07730331**

Link Terkait

Perpusnas
 Deposit perpusnas
 Bibliograf Nasional
 Pubbangkit

ISBN
 International Standard Book Number

PERPUSTAKAAN NASIONAL REPUBLIK INDONESIA
 Pusat Bibliograf dan Referensi
 Jalan Perintis Kemerdekaan
 1. Cendana Raya 28A
 Duren Kaya, Jakarta 10410 - Indonesia