

**ANALISIS PELAKSANAAN REKRUTMEN, SELEKSI,
DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA PADA BANK
SYARIAH INDONESIA KC PANORAMA
KOTA BENGKULU**



SKRIPSI

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

OLEH:

RISA APRILIA
NIM 1811140198

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

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Risa Aprilia, Nim.1811140198 dengan judul “Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan tenaga Kerja pada BSI KC Panorama Kota Bengkulu” Program Studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam telah diperiksa dan diperbaiki sesuai saran pembimbing I dan pembimbing II. Oleh karena itu, Skripsi ini disetujui dan layak untuk diujikan dalam sidang munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno (UINFAS) Bengkulu.

Bengkulu, April 2022
Ramadhan 1443 H

Pembimbing I



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

Pembimbing II



Badaruddin Nurhab, M.M.
NIP. 198508072015031000



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

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul "Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Tenaga Kerja pada BSI KC Panorama Kota Bengkulu", oleh Risa Aprilia NIM.1811140198, Program Studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi Islam, telah diuji dan dipertahankan di depan Tim Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno (UIN FAS) Bengkulu Pada :

Hari : Jum'at

Tanggal : 8 Juli 2022 M / 8 Zulhijjah 1443H

Dinyatakan LULUS, Telah diperbaiki, dapat diterima dan di sahkan sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana dalam bidang Perbankan Syariah dan diberi gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Bengkulu, Juli 2022 M

Zulhijjah 1443 H

Tim Sidang Munaqasyah

Ketua


Dr. H. Supardi, M.Ag
NIP.196504101993031007

Sekretaris


Badaruddin Nurhab, MM
NIP.198508072015031000

Penguji 1


Dr. H. Supardi, M.Ag
NIP.196504101993031007

Penguji 2


Khairiah El Wardah, M.Ag
NIP.1978080772005012008



Mengetahui,
Dekan


Dr. H. Supardi, M.Ag
NIP.196504101993031007

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya menyatakan:

1. Skripsi dengan judul “Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Tenaga Kerja pada BSI KC Panorama Kota Bengkulu”, Adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di UINFAS Bengkulu, maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, pemikiran, dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan yang tidak sah dari pihak lain kecuali arahan dari Tim Prmbimbing.
3. Di 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 di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dari pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, 13 Juni 2022

13 Dzulqa'dah 1443H

Mahasiswa yang menyatakan



Risa Aprilia

NIM. 1811140198

Abstrak

Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Tenaga Kerja Pada BSI KC Panorama Kota Bengkulu

Oleh
Risa Aprilia
Nim 1811140198

Persoalan yang dikaji dalam skripsi ini yaitu, bagaimana Pelaksanaan rekrutmen, Seleksi dan Penempatan tenaga Kerja pada BSI KC Panorama Kota Bengkulu. Untuk mengungkapkan persoalan tersebut secara mendalam dan menyeluruh, peneliti menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen pada BSI KC Panorama dilakukan secara terbuka, jujur, adil dan jauh dari aspek nepotisme. Dalam hal seleksi, BSI KC Panorama memilih tenaga kerja yang memiliki kemampuan pada bidang yang dibutuhkan serta memenuhi kriteria *fathanah dan shiddiq*. Sedangkan dalam hal penempatan, BSI KC Panorama menempatkan tenaga kerja berdasarkan kelayakan dan kemampuan. Dalam pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan tidak banyak kendala yang ditemukan, diantaranya yaitu susah mencari pelamar dibidang marketing.

Kata Kunci : Sumber Daya Insani, Rekrutmen, Seleksi, Penempatan, Kendala.

ABSTRACT

Analysis of The Implementation of Recruitment, Selection And Placement of Workers At BSI KC Panorama Bengkulu City

By

Risa Aprilia

Nim 181114019

The problem studied in this thesis is how to implement recruitment, selection and placement of workers at BSI KC Panorama Bengkulu City. To reveal the problem in depth and comprehensively, the researcher used descriptive qualitative method with data collection techniques in the form of observation, interviews, and documentation. The results showed that the implementation of recruitment at BSI KC Panorama was carried out in an open, honest, fair and far from nepotism aspect. In terms of selection, BSI KC Panorama selects workers who have the ability in the required fields and meet the fathanah and shiddiq criteria. Meanwhile, in terms of placement, BSI KC Panorama places workers based on their feasibility and abilities. In the implementation of recruitment, selection and placement, not many obstacles were found, including the difficulty of finding applicants in the field of marketing.

Keywords: Human Resources, Recruitment, Selection, Placement, Constraints.

MOTTO

***“BARANG SIAPA YANG MENGERJAKAN KEBAIKAN
SEKECIL APAPUN, NISCAYA DIA AKAN MELIHAT
(BALASAN)NYA”***

(QS. AL-ZALZALAH:7)

***“SETIAP ORANG PASTI PUNYA MIMPI, BEGITU JUGA
SAYA, NAMUN BAGI SAYA YANG PALING PENTING
ADALAH BUKAN SEBERAPA BESAR MIMPI YANG
KAMU PUNYA, TAPI SEBERAPA BESAR USAHA KAMU
UNTUK MEWUJUDKAN MIMPI ITU”***

(RISA APRILIA)

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan skripsi ini untuk :

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-nya sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini.
2. Orang tuaku tersayang, Bapak Anton Mulyadi tercinta dan Alm. Ibu Aprianti tercinta yang telah memberikan doa, dukungan dan motivasi selalu. Terima kasih atas segala jasa dan kasih sayang yang tak terhingga sampai saat ini.
3. Saudara laki-lakiku tersayang, Kakak Ramsa Aryadi tersayang dan Adikku Randi Aryan tersayang, terima kasih selalu mengembalikan semangat di saat ingin menyerah terutama dalam pengerjaan skripsi ini.
4. Yenti Sumarni, MM selaku Pembimbing Akademik yang telah banyak memberi saran, nasehat dan semangat untukku.
5. Eka Sri Wahyuni, S.E, MM Selaku Pembimbing I yang selalu meluangkan waktu dan memberikan arahan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Badaruddin Nurhab, MM Selaku Pembimbing II yang selalu meluangkan waktu dan arahan dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Rian Fajri ,terimakasih telah menjadi penyemangat dan selalu memberikan motivasi, saran, support serta pertolongan selama mengerjakan skripsi ini dari awal hingga akhir.

8. Sahabat-sahabatku tersayang Silvia Dwi Rama Dina dan Yeyes Merepsi terima kasih selalu mendukung dan memberikan saran untuk terus berjuang dan mensukseskan Skripsi ini.
9. Tim seperjuanganku Sari, Dea, Madon, Windi, Diki, Hilvan, Fiqi, dan Desra terima kasih atas motivasi dan semangat selalu sudah berjuang bersama dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Keluarga besar PBS F angkatan 2018 yang telah memberikan kekuatan untuk terus berjuang sekaligus memberi kenangan yang tidak terlupakan.
11. Keluarga Besar HMJ-EI yang telah memberikan semangat selalu.
12. Almamater Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno (UINFAS) Kota Bengkulu

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas segala nikmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Tenaga Kerja Pada BSI KC Panorama Kota Bengkulu” shalawat dan salam untuk nabi besar Muhammad SAW, yang telah berjuang untuk menyampaikan ajaran Islam sehingga umat islam mendapatkan petunjuk kejalan yang benar dan lurus di dunia maupun d ahirat.

Penyusun skripsi ini bertujuan untuk mengungkap bagaimana Pelaksanaan rekrutmen, Seleksi dan Penempatan tenaga Kerja pada BSI KC Panorama Kota Bengkulu. dan untuk memenuhi salah satu syarat guna untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.E) Pada Program Studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi Islam Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Agama Islam Negeri Fatmawati Sukarno (UINFAS) Kota Bengkulu

Dalam proses penyusunan tugas akhir ini, penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak. Dengan demikian penulis ingin izinkan penulis mengucapkan rasa terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. KH. Zulkarnain Dali M.Pd selaku Rektor (UINFAS) Bengkulu yang telah memberikan kesempatan kepada kami untuk membina ilmu di

Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno (UINFAS) Kota Bengkulu.

2. Dr.H. Supardi Mursalin, M.A, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Agama Islam Negeri Fatmawati Sukarno Kota Bengkulu yang telah memberikan kemudahan kepada kami selama masa perkuliahan.
3. Yenti Sumarni, SE, MM Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Agama Islam Negeri Fatmawati Sukarno (UINFAS) Kota Bengkulu yang telah memberikan fasilitas dalam menimbah ilmu pengetahuan.
4. Eka sri wahyuni, S.E, MM selaku pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan bimbingan pada penulisan tugas akhir ini.
5. Badaruddin Nurhab, MM selaku pembimbing II, yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan bimbingan pada penulisan tugas akhir ini.
6. Kedua orang tua Penulis yang selalu mendo'akan kesuksesan penulis.
7. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Agama Islam Negeri Fatmawati Sukarno (UINFAS) Kota Bengkulu yang telah

mengajar dan membimbing serta memberikan berbagai ilmunya dengan penuh keikhlasan.

8. Staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Agama Islam Negeri Fatmawati Sukarno (UINFAS) Kota Bengkulu yang telah memberikan pelayanan dengan baik dalam hal administrasi.
9. Semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari masih banyak kelemahan dan kekurangan dari berbagai sisi. Oleh karena itu, penulis mohon maaf dan mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan penulis kedepan.

Bengkulu, 13 Juni 2022 M
13 Dzulqa'dah 1443H

A handwritten signature in black ink on a light-colored background. The signature is stylized and appears to read 'Risa Aprilia'.

Risa Aprilia

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Kegunaan Penelitian.....	7
E. Penelitian Terdahulu.....	9
F. Metode Penelitian.....	13
1. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	13
2. Waktu dan Lokasi Penelitian.....	14
3. Informan Penelitian.....	14
4. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	15

5. Teknik Analisis Data.....	18
G. Sistematika Penulisan	20

BAB II KAJIAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Insani.....	22
1) Pengertian Manajemen Sumber Daya Insani.....	22
2) Sumber Daya Insani	24
3) Fungsi Manajemen Sumber Daya Insani	27
4) Indikator Sumber Daya Insani.....	28
5) Konsep Manajemen Sumber Daya Insani	29
6) Karakteristik Manajemen Sumber Daya Insani Berlandaskan Sifat Nabi S.A.W.....	34
B. Rekrutmen.....	41
1) Pengertian Rekrutmen	41
2) Pentingnya Sebuah Rekrutmen.....	43
3) Tujuan Rekrutmen	45
4) Indikator Rekrutmen	46
5) Proses Rekrutmen	47
6) Sumber-sumber Rekrutmen.....	48
C. Seleksi	51
1) Pengertian Seleksi	51
2) Seleksi Dalam Perspektif Islam	53
3) Proses Seleksi	56
4) Indikator Seleksi	59
D. Penempatan.....	60
1) Pengertian Penempatan	60

2) Faktor-faktor Penempatan	65
E. Kerangka Konseptual	67

BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah Bank Syariah Indonesia (BSI).....	69
B. Visi dan Misi.....	71
a. Visi	71
b. Misi.....	72
C. Lokasi Bank Syariah Indonesia KC Panorama Kota Bengkulu	72
D. Struktur Kepengurusan BSI KC Panorama Kota Bengkulu	72
E. Prinsip Utama BSI KC Panorama Kota Bengkulu...	75
F. Budaya Kerja BSI KC Panorama Kota Bengkulu....	75
G. Sarana Ibadah BSI KC Panorama Kota Bengkulu...	77

BAB VI HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil penelitian	78
1) Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Tenaga Kerja pada BSI KC Panorama Kota Bengkulu.....	78
a. Analisis Pelaksanaan Rekrutmen pada BSI KC Panorama Kota Bengkulu.....	78
b. Analisis Pelaksanaan Seleksi pada BSI KC Panorama Kota Bengkulu.....	85

c.	Analisis Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja pada BSI KC Panorama Kota Bengkulu.....	87
2)	Analisis Kendala dalam pelaksanaan rekrutmen, seleksi, dan penempatan tenaga kerja pada BSI KC Panorama Kota Bengkulu.....	91
B.	Pembahasan	94
1)	Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Tenaga kerja pada BSI KC Panorama Kota Bengkulu.....	94
a.	Pelaksanaan Rekrutmen pada BSI KC Panorama Kota Bengkulu.....	94
b.	Pelaksanaan Seleksi pada BSI KC Panorama Kota Bengkulu.....	98
c.	Pelaksanaan Seleksi pada BSI KC Panorama Kota Bengkulu.....	101
2)	Kendala dalam pelaksanaan rekrutmen, seleksi, dan penempatan tenaga kerja pada BSI KC Panorama Kota Bengkulu.....	102

BAB V PENUTUP

A.	Kesimpulan.....	103
B.	Saran.....	105

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 : Data Pendidikan Terakhir Karyawan BSI KC Panorama Kota Bengkulu.....	5
Tabel 1.2 : Data Informan Penelitian	17
Tabel 2.1. : Perbedaan Manajemen Syariah dan Manajemen Konvensional.....	31
Tabel 2.2. : Keuntungan dan Kerugian Rekrutmen.....	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Lingkungan Eksternal Lingkungan Internal Proses Rekrutmen.....	48
Gambar 2.2 : Proses Seleksi.....	59
Gambar 2.3 : Kerangka Konseptual.....	68
Gambar 3.1 : Susunan Kepengurusan BSI KC Panorama Kota Bengkulu ...	75

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Pedoman Wawancara
- Lampiran 2 : Dokumentasi
- Lampiran 3 : Surat Izin Penelitian
- Lampiran 4 : Form Pengajuan Judul Tugas Akhir Skripsi
- Lampiran 5 : Daftar Hadir Seminar Proposal
- Lampiran 6 : Catatan Perbaikan Proposal Skripsi
- Lampiran 7 : Halaman Pengesahan Penunjukkan Tim
Pembimbing Skripsi
- Lampiran 8 : Surat Keterangan Lulus Plagiasi

BAB I

PENDAHULUAN

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bank syariah adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip Syariah, yaitu aturan perjanjian berdasarkan hukum Islam antara bank dan pihak lain untuk penyimpanan dana dan atau pembiayaan kegiatan usaha, atau kegiatan lainnya yang dinyatakan sesuai dengan Syariah.¹

Indonesia sebagai negara dengan penduduk muslim terbesar di dunia, memiliki potensi untuk menjadi yang terdepan dalam industri keuangan Syariah. Pada 1 Februari 2021 bertepatan dengan 19 Jumadil Akhir 1442 H menjadi penanda sejarah bergabungnya Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah menjadi satu entitas yaitu Bank Syariah Indonesia (BSI). Penggabungan ini akan menyatukan kelebihan dari ketiga Bank Syariah sehingga menghadirkan layanan yang lebih lengkap, jangkauan lebih luas, serta memiliki kapasitas permodalan yang lebih baik.²

¹ Ascarya dan Diana Yumanita, *Bank Syariah : Gambaran Umum* (Jakarta : Pusat Pendidikan dan Studi Kebanksentralan (PPSK) BANK INDONESIA, 2005), hal.1.

²https://bankbsi.co.id/?utm_source=googlesem&utm_medium=cpc&utm_campaign=banksyariahindonesia, diakses hari Kamis tanggal 24 Februari 2022 pukul 10:19.

Industri perbankan syariah di Indonesia mengalami pertumbuhan yang bervariasi sesuai dengan pertumbuhan ekonomi nasional. Pengembangan industri perbankan syariah di Indonesia dilandasi oleh Undang-Undang yang dikeluarkan oleh Pemerintah, maupun kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh otoritas perbankan. Perkembangan yang pesat ini tidaklah tanpa tantangan, jumlah bank syariah dan lembaga keuangan syariah bukan bank yang semakin bertambah dan mencapai pelosok tanah air memerlukan keseimbangan jumlah sumber daya insani.³ Sumber daya insani (SDI) dalam perbankan syariah harus memiliki pengetahuan yang luas di bidang perbankan, memahami implementasi prinsip-prinsip syariah dalam praktik perbankan, serta mempunyai komitmen kuat untuk menerapkannya secara konsisten.⁴

Dalam rangka memperoleh dan memiliki sumber daya insani yang berkualitas dan loyal terhadap perusahaan yang akan sangat menentukan maju mundurnya suatu usaha, perlu dilakukan penarikan pegawai atau dikenal dengan istilah rekrutmen. Rekrutmen adalah suatu proses pencarian dan pemikatan para calon tenaga kerja yang mempunyai

³ Hani Werdi Apriyanti, “Perkembangan Industri Perbankan Syariah Di Indonesia : Analisis Peluang dan Tantangan”, Jurnal Maksimum. Vol.1 (2017), hal.17.

⁴ Muhammad Syafi’i Antonio, *Bank Syariah: Dari Teori ke Praktek* (Jakarta: Gema Insani Press, 2001), hal. 226.

kemampuan sesuai dengan rencana kebutuhan suatu organisasi.⁵

Peranan SDI dalam berorganisasi sangat penting sebagai motor penggerak dan pengelola sistem, agar dapat berjalan dengan baik maka pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti pelatihan, pengembangan dan motivasi. Dalam hal ini SDI dijadikan sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. SDI merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. SDI dalam organisasi harus senantiasa berorientasi terhadap visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi dimana SDI itu berada.⁶

Untuk penyediaan sumber daya insani sebagai motor penggerak operasional bank haruslah disiapkan sebaik mungkin. Para banker dituntut untuk lebih aktif, kreatif, inovatif dan modifikasi didalam melakukan pengembangan sumber daya insani seiring dengan tujuan dari bank itu sendiri. Sehingga mereka memiliki kemampuan dalam menjalankan setiap transaksi perbankan dengan baik. Hal ini penting karena mengingat faktor pelayanan yang diberikan oleh para karyawan tersebut sangat menentukan sukses atau tidaknya

⁵ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFY Yogyakarta, 2004), ed. Ke-2, cet. Ke-1 hal. 69.

⁶ Nor Arifin, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Kasus*, (Jakarta : UNISNU Press), hal. 3.

bank ke depan. Untuk itu kemampuan yang telah dimiliki harus diasah secara terus-menerus, baik melalui pengalaman kerja maupun pelatihan dan pengembangan karyawan untuk menghasilkan sumber daya insani yang profesional dan sesuai dengan syariah.⁷

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti pada BSI KC Panorama Kota Bengkulu, tidak ada karyawan BSI yang berasal dari lulusan sarjana ekonomi syariah maupun sarjana perbankan syariah, bahkan dalam perekrutan terakhir tetap tidak ada karyawan yang berasal dari lulusan sarjana ekonomi syariah dan sarjana perbankan syariah. Berikut ini data pendidikan terakhir karyawan yang bekerja di BSI KC Panorama Kota Bengkulu⁸:

Tabel 1.1
Data Pendidikan Terakhir Karyawan BSI KC
Panorama

No.	Nama	Jabatan	Pendidikan Terakhir
1.	Tri Putriana	Branch Manager	Magister Hukum (M.H)
2.	Yopie Anggara Putra	Consumer Business Relationship Manager	Sarjana Teknik (S.T)

⁷Kasmir, *Manajemen Perbankan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003),ed. Ke-1, cet. Ke-4, hal. 133.

⁸Yopie Anggara putra, *Consumer Business Relationship Manager*, Wawancara pada 22 Februari 2022.

- | | | | | |
|-----|-------------------|----------------------------------|--------------|---------------------------------------------|
| 3. | Nur Aulia | Consumer
Relationship Staff | Business | Sarjana
Teknologi
Pertanian
(S.Tp) |
| 4. | Diossy | Consumer
Relationship Manager | Business | Sarjana Sains
(S.Si) |
| 5. | Hendra | Branch
Support Manager | Operasional | Sarjana Hukum
(S.H) |
| 6. | Budi Susilo | Mikro
Manager | Relationship | Sarjana
Pendidikan
(S.Pd) |
| 7. | Donni
Antarzon | Consumer
Relationship Staff | Business | Ahli Madya
Keperawatan
(A.Md. Kep) |
| 8. | Edo Deska | Branch
Support Staff | Operasional | Sarjana
Ekonomi (S.E) |
| 9. | Kurniawan | Branch
Support Manager | Operasional | Sarjana Hukum
(S.H) |
| 10. | Meriah | Mikro
Staff | Relationship | Sarjana
Ekonomi (S.E) |

(Sumber : Wawancara dengan Yopie Anggara Putra, *Consumer Business Relationship Manager* pada 22 Februari 2022)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan karyawan BSI KC Panorama Kota

Bengkulu bukan berasal dari sarjana ekonomi syariah maupun sarjana perbankan syariah. Padahal Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno (UINFAS) sebagai salah satu perguruan tinggi terbaik di Bengkulu meluluskan setiap tahun sarjana dibidang ekonomi syariah dan sarjana perbankan syariah. Seharusnya BSI yang ada di Bengkulu khususnya di KC Panorama mampu menyerap tenaga kerja lulusan ekonomi syariah dan perbankan syariah. Persoalan ini pernah diingatkan dalam hadis lain sebagaimana sabda Rasulullah: "Barang siapa mempekerjakan satu orang diantara sepuluh orang, dan ia tahu bahwa diantara mereka terdapat orang yang lebih utama (patut dan layak), maka ia telah menipu Allah, Rosul-Nya dan kaum muslimin secara umum".⁹

Bahkan rekrutmen terakhir yang dilaksanakan BSI KC Panorama pada tanggal 14 Juni 2021, dengan pelamar yang masuk sebanyak 167 orang dan hanya 5 orang saja yang lolos seleksi. Dari 5 orang tersebut tidak ada satu orang pun yang berasal dari lulusan ekonomi syariah maupun lulusan perbankan syariah. Yopie Anggara Putra sebagai *Consumer Business Relationship Manager* menyatakan bahwa :

Alasan mengapa kualifikasi rekrutmen BSI bukan hanya dari sarjana ekonomi syariah maupun sarjana perbankan syariah tetapi dari semua jurusan karena yang dicari adalah kandidat terbaik dari lulusan terbaik kampus terbaik. Karena

⁹ Abdur Rohman, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Insani*, (Jawa Timur : Duta Media Publishing, 2017), hal. 47

jika hanya dari satu atau dua jurusan saja peluang untuk mendapatkan bibit unggul lebih sedikit. Kemudian, kerja di Bank yang dinilai bukan hanya dari satu sisi lulusan dari mana tetapi dari kemampuan personalnya lebih diutamakan. Semakin beragam jurusan semakin banyak pula pengembangan inovasi baru, ide baru dan pola bisnis baru.¹⁰

Berdasarkan latar belakang di atas maka penelitian ini di beri judul **“Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Tenaga Kerja Pada Bank Syariah Indonesia Kc Panorama Kota Bengkulu”** Dengan judul tersebut peneliti tertarik agar mengetahui lebih dalam mengenai pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja di BSI KC Panorama Kota Bengkulu.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian-uraian yang telah penulis ungkapkan pada latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pelaksanaan rekrutmen, seleksi, dan penempatan tenaga kerja pada Bank Syariah Indonesia KC Panorama Kota Bengkulu?.
2. Apa saja kendala dalam pelaksanaan rekrutmen, seleksi, dan penempatan tenaga kerja pada BSI KC Panorama Kota Bengkulu?.

¹⁰ Yopie Anggara Putra, *Consumer Business Relationship Manager*, Wawancara pada 22 Februari 2022.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui analisis pelaksanaan rekrutmen, seleksi, dan penempatan tenaga kerja pada Bank Syariah Indonesia KC Panorama Kota Bengkulu, dan untuk mengetahui apa saja kendala yang sering ditemui dalam pelaksanaan rekrutmen, seleksi, dan penempatan tenaga kerja pada Bank Syariah Indonesia KC Panorama Kota Bengkulu.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah :

1. Secara teori

Penelitian ini diharapkan akan membahas masalah-masalah yang akan menghasilkan pemahaman yang baru mengenai bagaimana praktik dilapangan, dalam pelaksanaan rekrutmen, seleksi, dan penempatan tenaga kerja pada Bank Syariah Indonesia KC Panorama Kota Bengkulu.

2. Secara Praktis

a. Bagi Penulis

Meningkatkan pemahaman penulis dalam menerapkan ilmu pengetahuan yang telah diajarkan oleh akademik serta membangun relasi dan melihat peluang akan informasi kesempatan kerja ditempat yang bersangkutan.

b. Bagi Kampus

Dapat dijadikan referensi penelitian di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam khususnya bagi program studi Perbankan Syariah di Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu. Dan dapat dijadikan sebagai rujukan mahasiswa Perbankan Syariah selanjutnya apabila ingin meneliti permasalahan dengan kasus yang berbeda.

c. Bagi Bank

Sebagai bahan pertimbangan dan masukan dalam melaksanakan kegiatan yang berhubungan dengan pelaksanaan prosedur rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja dalam menemukan sumber daya insani yang sesuai.

E. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian Rohmawati dan Atik (2016) “**Analisis Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Dalam Memenuhi Kebutuhan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Pada KSPSS Fastabiq Khoiro Ummah)**”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor, proses dan kendala yang harus dipertimbangkan dalam rekrutmen dan seleksi karyawan dalam memenuhi kebutuhan akan sumber daya manusia. Penelitian ini menggunakan jenis field research dengan metode pendekatan penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan pada *natural setting* (kondisi yang alamiah), sumber data primer, teknik pengumpulan

data dengan wawancara mendalam (*in depth interview*), observasi, dan dokumentasi, teknik kredibilitas data dengan menggunakan Triangulasi, analisis data dengan reduksi data, display data dan pengambilan kesimpulan dan verifikasi.¹¹

2. Penelitian Naila Alfiyatun Nikmah (2019) “**Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah di Kampung Bubur Blitar (Studi Wisata Edukasi Kademangan Blitar)**”. Penelitian ini dilatar belakangi oleh masalah Sumber Daya Manusia yang menjadi sorotan dan landasan bagi organisasi atau perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Penelitian ini berfokus pada penerapan manajemen berbasis syariah di Kampung Bubur Blitar. Pengumpulan data menggunakan wawancara mendalam, metode observasi partisipatif, dan dokumentasi.¹²
3. Penelitian Nurmiana MA, Husnawati S.Km.,MM (2019) “**Analisis Audit Sumber Daya Manusia pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Calang**”. Penelitian ini

¹¹ Atik Rohmawati, Skripsi : *”Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Dalam Memenuhi Kebutuhan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Pada KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah)”*,(Jawa tengah: STAIN KUDUS, 2016)

¹² Naila Alfiyatun Nikmah, Skripsi : *“Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah di Kampung Bubur Blitar (Studi Wisata Edukasi Kademangan Blitar)”*, (Jawa Timur: IAIN TULUNG AGUNG, 2020)

bertujuan untuk menganalisis sistem audit sumber daya manusia PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Calang. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem manajemen audit Sumber Daya Manusia (SDM) pada Bank Syariah Mandiri Cabang Calang sudah sesuai dengan prosedur dan ketentuan PT Bank Syariah Mandiri. Perlu dilakukan evaluasi secara periodik pada setiap bagian agar tercapai sistem yang baik dan karyawan yang selalu bekerja dengan optimal yang keduanya akan memberi keuntungan pada PT Bank Syariah Mandiri Cabang Calang.¹³

4. Penelitian Rachmawaty dan Etty (2015) **“Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Mutu SDM Berbasis Syariah pada Perbankan Syariah Pasca Lahirnya UU No. 21 Tahun 2008 Tentang Perbankan Syariah (Kasus pada Bank Syariah Mandiri Cabang Bone)”**. Tujuan penelitian ini adalah; (1) untuk mengetahui pelaksanaan rekrutmen dan program pengembangan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Bone, (2) untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen terhadap mutu SDM berbasis syariah pada BSM cabang Bone, (3) untuk mengetahui pengaruh program

¹³ Nurmiana dan Husnawati, ” *Analisis Audit Sumber Daya Manusia pada Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Calang*”, Jurnal Perbankan Syariah, Vol.2 (2019),1.

pengembangan terhadap mutu SDM berbasis syariah pada BSM cabang (4) untuk mengetahui pengaruh variable rekrutmen dan pengembangan terhadap mutu SDM berbasis syariah pada Bank Syariah Mandiri cabang Bone secara simultan dan parsial serta variabel mana yang paling mempengaruhi. Penelitian ini dilakukan di perbankan syariah di kota Makassar. Objek penelitian dilakukan pada PT. Bank Mandiri Syariah Cabang Bone.¹⁴

5. Penelitian Muh Luqman hakim (2016) **“Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia pada KSPSS BMT Yamamus Jepara”**. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui cara KSPSS Yamamus dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan serta untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat KSPSS Yamamus dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan dalam meningkatkan kualitas SDM. Untuk mengetahui upaya KSPSS Yamamus dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan dalam meningkatkan kualitas SDM. Penelitian ini menggunakan pendekatan field research dengan metode observasi, wawancara dan dokumentasi dengan informan manajer dan karyawan KSPSS BMT

¹⁴ Etty Rachmawaty, Tesis : *”Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Mutu SDM Berbasis Syariah pada Perbankan Syariah Pasca Lahirnya UU No. 21 Tahun 2008 Tentang Perbankan Syariah (Kasus pada Bank Syariah Mandiri Cabang Bone)”*, (Makassar : Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar,2015).

Yamamus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Cara KSPPS BMT Yamamus dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan adalah rekrutmen karyawan menggunakan metode internal dan eksternal, sumber rekrutmen berasal dari iklan publik, dengan tahapan analisa, pengajuan, disposisi, dan pelaksanaan rekrutmen, dengan kualifikasi yang diinginkan. Sedangkan proses seleksi karyawan meliputi tahapan seleksi yakni dengan tes seleksi administrasi, tes potensi akademik, tes seleksi praktik, interview pimpinan. proses rekrutmen dan seleksi karyawan dalam meningkatkan kualitas SDM adalah dalam rekrutmen KSPPS lebih mengutamakan pola publikasi untuk mendapatkan kandidat yang berkualitas sebanyak-banyaknya agar dalam proses seleksi memiliki banyak pilihan sehingga mendapatkan kandidat yang sesuai dengan kualifikasi.¹⁵

F. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah cara alamiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia.

¹⁵ Muh. Lukman Hakim, Skripsi : “*Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia pada Kspps Bmt Yamamus Jepara*” ,(Jawa tengah : STAIN KUDUS,2017)

Empiris berarti cara-cara yang dilakukan dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sedangkan sistematis berarti proses yang digunakan dalam penelitian menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis.¹⁶

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*), dengan metode kualitatif yang lebih menekankan pada aspek pemahaman secara mendalam pada suatu masalah.¹⁷

b. Pendekatan Penelitian

Penelitian Kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang ilmiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah. Penelitian metode kualitatif menggunakan lingkungan alamiah sebagai sumber data. Peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam suatu situasi sosial merupakan kajian utama penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif analitik.

¹⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hal.2

¹⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, ...,h.7

Data yang diperoleh seperti hasil pengamatan, hasil wawancara, hasil pemotretan, analisis dokumen, catatan lapangan tidak dituangkan dalam bentuk angka-angka.¹⁸

2. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan dari tanggal 15 Februari 2022 sampai tanggal 15 Maret 2022. Lokasi penelitian yaitu pada Bank Syariah Indonesia KC Panorama kota Bengkulu. Alasan peneliti memilih lokasi tersebut tidak terlepas dari tujuan penelitian yaitu untuk menganalisis pelaksanaan rekrutmen, seleksi, dan penempatan tenaga kerja pada Bank Syariah Indonesia KC Panorama Kota Bengkulu.

3. Informan Penelitian

Penentuan informan dalam penelitian ini menggunakan *teknik purposive sampling*. *Teknik purposive sampling* adalah teknik pengambilan informan dengan tujuan tertentu sesuai dengan tema penelitian karena orang tersebut dianggap memiliki informasi yang diperlukan bagi penelitian.¹⁹

Informan dalam penelitian ini adalah Branch Manager BSI KC Panorama, Consumer Business Relationship Manager, Consumer Business Relationship Staff, Mikro Relationship Manager, Mikro Relationship Staff, Branch

¹⁸ Salim dan Haidir, *Penelitian Pendidikan : Metode, Pendidikan, dan Jenis*, (Jakarta : Kencana, 2019) hal. 28-29.

¹⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hal.8

Operasional Support Manager, dan Branch Operasional Support BSI KC Panorama kota Bengkulu. Berikut data Informan penelitian :

Tabel 1.2
Data Informan Penelitian

No.	Nama	Jabatan	Pendidikan Terakhir
1.	Tri Putriana	Branch Manager	Magister Hukum (M.H)
2.	Yopie Anggara Putra	Consumer Business Relationship Manager	Sarjana Teknik (S.T)
3.	Nur Aulia	Consumer Business Relationship Staff	Sarjana Teknologi Pertanian (S.Tp)
4.	Diossy	Consumer Business Relationship Manager	Sarjana Sains (S.Si)
5.	Hendra	Branch Operasional Support Manager	Sarjana Hukum (S.H)
6.	Budi Susilo	Mikro Relationship Manager	Sarjana Pendidikan (S.Pd)
7.	Donni Antarzon	Consumer Business Relationship Staff	Ahli Madya Keperawatan

				(A.Md. Kep)
8.	Edo Deska	Branch	Operasional	Sarjana
		Support Staff		Ekonomi (S.E)
9.	Kurniawan	Branch	Operasional	Sarjana Hukum
		Support Manager		(S.H)
10.	Merizah	Mikro	Relationship	Sarjana
		Staff		Ekonomi (S.E)

4. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

- a. Sumber data yang peneliti gunakan ada dua macam yaitu :

1) Data Primer

Data primer adalah data yang diambil dari sumber pertama di lapangan.²⁰ Yang mana diperoleh peneliti secara langsung dari sumber asli tanpa melalui perantara yaitu dengan cara mewawancarai Branch Manager BSI KC Panorama, Consumer Business Relationship Manager, Consumer Business Relationship Staff, Mikro Relationship Manager, Mikro Relationship Staff, Branch Operasional Support Manager, dan Branch Operasional Support BSI KC Panorama kota Bengkulu. Pengambilan data primer bertujuan

²⁰ M. Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi: Format-Format Kuantitatif dan Kualitatif Untuk Studi Sosiologi, Kebijakan Publik, Komunikasi, Manajemen, dan Pemasaran*, (Jakarta: Kencana, 2015), hal. 128

untuk mendapatkan informasi langsung dari sumbernya terkait dengan hal-hal yang dibutuhkan peneliti.

2) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang telah tersedia sehingga tinggal mencari dan mengumpulkannya. Adapun data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini yaitu brosur, buku, jurnal, artikel, dan karya ilmiah lainnya yang terkait dengan tujuan penelitian.

b. Teknik Pengumpulan data

Informasi dari sumber data primer dalam penelitian kualitatif pada umumnya dapat digali dengan lebih mendalam melalui teknik observasi dan wawancara. Pengumpulan data dengan teknik observasi dan wawancara merupakan cara yang utama sekaligus sebagai ciri utama bagi penelitian kualitatif ini. Selain itu, data dalam penelitian kualitatif dapat dikumpulkan melalui sumber data sekunder yang berupa dokumentasi, dengan berbagai alternatif wujudnya.²¹ Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

²¹Farida Nugrahani, *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Penelitian Pendidikan Bahasa Indonesia*, (Surakarta: 2014), hal. 62

1. Observasi

Teknik observasi adalah teknik yang dilakukan dengan menggunakan pengumpulan data yang data itu didapat melalui pengamatan dengan disertai pencatatan – pencatatan terhadap keadaan atau perilaku objek yang menjadi sasaran.²² Observasi yang dilakukan yaitu dengan mengamati tentang pelaksanaan rekrutmen, seleksi, dan penempatan tenaga kerja pada BSI di Kota Bengkulu.

2. Wawancara

Wawancara yaitu metode pengumpulan data dengan jalan tanya jawab sepihak yang dikerjakan dengan sistematis dan berlandaskan kepada tujuan penelitian.²³ Dalam metode ini, penyusun menggunakan sistem interview yang bebas namun terkontrol. Dengan kata lain, interview dilaksanakandengan bebas, yang sesuai apa yang diinginkan oleh interview kepada interviwer namun mengarah dalam pembicaraannya. Penulis menggunakan metode ini lebih mudah mengajukan pertanyaan kepada informan.

²²Abdurrahmat Fathoni, *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*, Ed.Rev, (Jakarta: Rineka Cipta, 2014), hal.104.

²³Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, Ed. Rev (Yogyakarta: Andi, 2014), hal. 218.

3. Dokumentasi

Yaitu teknik pengumpulan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen. Dokumen tersebut dapat berbentuk data, rekaman, gambar, produk yang dijual.²⁴ Pendokumentasian yang peneliti lakukan adalah dengan merekam pembicaraan pada saat wawancara dengan informan yang ada di BSI KC Panorama.

5. Teknik Analisis Data

a. Pengertian analisis data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, dan menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri dan orang lain.²⁵

b. Proses Analisis Data

Proses analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama

²⁴Sugiyono, *Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2008), hal. 240

²⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*,..., h.244.

dilapangan dan setelah selesai dilapangan. Adapun langkah-langkah penelitian kualitatif dalam analisis data di bagi kedalam tiga tahap, yaitu:

1. Data Reduction (Reduksi Data)

Reduksi data adalah mengambil kesimpulan akhir yang dapat digambarkan dan diverifikasikan dengan suatu cara analisis yang mempertajam, memilih, memfokuskan, membuang, dan menyusun data.²⁶ Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk mengumpulkan data.²⁷ Peneliti mengumpulkan data melalui, observasi, wawancara dan dokumentasi yang berhubungan dengan masalah penelitian. Kemudian data tersebut direduksi untuk memilih data yang relevan dengan fokus pembahasan penelitian. Tahap reduksi ini dilakukan untuk pemilihan relevan atau tidaknya data dengan tujuan akhir.

2. Data Display (Penyajian Data)

²⁶Emzir, *Analisis Data: Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hal.130

²⁷Sugiyono, *Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2008), hal. 247

Teknik penyajian data dapat dilakukan dalam berbagai bentuk tabel, grafik, uraian singkat, teks naratif, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya. Dalam hal ini peneliti menyajikan data berupa teks naratif (berbentuk catatan lapangan), tabel dan gambar.

3. Conclusion Drawing (Kesimpulan)

Penarikan kesimpulan dan verifikasi merupakan suatu temuan baru yang belum pernah ada, dan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih samar-samar sehingga setelah diteliti menjadi jelas.²⁸ Dalam hal ini peneliti dalam menarik kesimpulan dilakukan setelah penyajian data dilakukan maka penulis membuat kesimpulan dalam bab 5 berdasarkan hasil dari penelitian dalam bab 4.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan berguna untuk memudahkan proses kerja dalam penyusunan Tugas Akhir ini serta mendapatkan gambaran dan arah penulisan yang baik dan benar. Secara garis besar Tugas Akhir ini di bagi menjadi 5 bab yang masing-masing terdiri dari:

BAB I PENDAHULUAN

²⁸Sugiyono, *Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2008), hal. 252.

Pada bab ini menerangkan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian, sistematika penelitian.

BAB II KAJIAN TEORI

Pada bab ini penulis menjelaskan tentang pelaksanaan rekrutmen, seleksi, penempatan tenaga kerja, dan sumber daya insani.

BAB III GAMBARAN UMUM DAN OBJEK PENELITIAN

Pada bab ini penulis memberikan gambaran umum BSI KC Panorama Kota Bengkulu, mulai dari Sejarah, visi dan Misi, lokasi, Susunan Kepengurusan, Serta produk yang dimiliki BSI KC Panorama Kota Bengkulu.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab hasil penelitian dan pembahasan penulis menjelaskan mengenai Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Tenaga Kerja pada BSI KC Panorama Kota Bengkulu.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini mengemukakan kesimpulan yang diperoleh pada bab bab sebelumnya disertai dengan pemberian saran saran yang konstruktif sehubungan dengan masalah yang ditemui sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dan penulis lainnya untuk perbaikan lebih lanjut.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Insani

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Insani

Kata insani dan manusia sebenarnya memiliki arti yang sama. Penulis menggunakan kata sumber daya insani bukan sumber daya manusia, hal ini untuk mengingatkan bahwa dalam Islam dikenal konsep Insan Kamil (manusia seutuhnya). Iqbal, seorang filosof Muslim sebagaimana dikutip oleh Jusmaliani berpendapat bahwa Insan Kamila adalah mukmin yang dalam dirinya terdapat kekuatan wawasan, perbuatan dan kebijaksanaan. Sifat-sifat luhur ini dalam wujudnya yang tertinggi tergambar dalam akhlak Nabi. Dalam Islam, manajemen sumber daya insani didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber bisnis serta menjadikan spiritualitas menjadi unsur pokok.²⁹

Manajemen sumber daya insani (MSDI) merupakan bidang dari manajemen umum, dimana manajemen umum sebagai proses meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian. Karena sumber daya insani

²⁹Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011), hal.5.

dianggap semakin penting perannya dalam mencapai tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDI dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya insani, dimana istilah ‘manajemen’ mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya manage (mengelola) sumber daya manusia.³⁰

Dalam manajemen sumber daya insani terdapat tiga pembahasan menurut K.H. Didin Hafinuddin. Pembahasan pertama adalah perilaku sumber daya insani adalah dalam suatu organisasi haruslah memiliki nilai-nilai ketauhidan dan keimanan, karena dengan memiliki itu akan merasakan kenyamanan dalam melakukan sesuatu dan merasakan bahwa seolah-olah Allah itu dekat dengannya serta selalu mengawasinya dalam melakukan segala sesuatu apa yang dikerjakannya. Yang kedua ialah struktur organisasi didalam manajemen sumber daya insani. Struktur organisasi sangat diperlukan untuk membuat perencanaan sehingga mempermudah dan mengakomodasi lebih banyak kontribusi positif bagi organisasi ketimbang hanya untuk mengendalikan performansi yang menyimpang. Serta lebih menjamin fleksibilitas baik didalam maupun antar posisi-posisi yang saling berinteraksi. Yang ketiga dalam manajemen sumber daya insani adalah sistem. Sistem

³⁰Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital Management*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), hal. 4.

syariah yang disusun harus menjadikan perilakunya berjalan dengan baik, yaitu dengan pelaksanaan sistem kehidupan secara konsisten dalam semua kegiatan yang akhirnya akan melahirkan sebuah tatanan kehidupan yang lebih baik.³¹

2. Sumber Daya Insani

Sumber daya insani adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam kaitannya dengan lembaga keuangan syariah, Imam Ghazali menjelaskan bahwa sumber daya insani merupakan kontribusi dalam peningkatan market share perusahaan dalam semua aspek dan menjaganya untuk tetap bertahan pada kondisi yang baik yaitu yang diinginkan perusahaan.³²

Menurut Hasan, untuk memajukan kualitas sumber daya insani ada tiga dimensi yang harus diperhatikan, yaitu:

³³

- 1) Dimensi kepribadian, dimensi kepribadian menyangkut kemampuan untuk menjaga integritas, termasuk sikap, tingkah laku, etika dan moralitas.

³¹Didin Hafinuddin, *Manajemen Syariah dalam Praktik* (Jakarta: Gema Insani, 2006), hal. 5.

³² Sudono Sukirno, *Pengantar Bisnis* (Jakarta: Kencana, 2011), hal. 173.

³³ Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital Management* (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), hal. 4.

- 2) Dimensi produktivitas, dimensi ini menyangkut apa yang dihasilkan oleh manusia dalam hal jumlah yang lebih banyak kualitas yang lebih baik.
- 3) Dimensi kreativitas, dimensi ini menyangkut pada kemampuan seseorang untuk berpikir dan berbuat kreatif, menciptakan sesuatu yang berguna bagi dirinya dan masyarakatnya.

Berikut beberapa ciri SDI bermutu menurut Veitzal Rivai. Ciri spiritual SDI bermutu adalah yang memiliki ciri-ciri spiritual-moralitas sebagai berikut.³⁴

- 1) Meyakini urgensi menyeru kepada kebajikan
- 2) Banyak ibadah, sebagai bukti keyakinannya.
- 3) Berani di atas kebenaran yang diyakininya.
- 4) Amalnya bersih
- 5) Hidupnya mencerminkan karakter yang baik dari nilai-nilai Asmaul Husna
- 6) Niat ikhlas, iman, takwa dan saleh.
- 7) Integritas yang tinggi antara pikiran, ucapan dan tindakan (hati, akal, jasad).
- 8) Memiliki keyakinan menyeluruh kaffah.
- 9) Memiliki karakter sesuai dengan nilai-nilai islami.
- 10) Kejujuran, kesetiaan, ketaatan, istiqamah.

³⁴Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital Management, ...*, h.163

Ciri emosional SDI bermutu sebagai berikut: ³⁵

- 1) Amanah
- 2) Bangga akan kebaikan, kualitas
- 3) Berambisi untuk sebuah kebaikan
- 4) Berani mengambil risiko untuk sebuah kemajuan
- 5) Berpikir panjang dan positif, jauh ke depan, visioner
- 6) Berwibawa
- 7) Disiplin
- 8) Empati, peka terhadap perasaan orang lain
- 9) Fleksibilitas dalam bertindak

Ciri intelektualitas SDI bermutu, sebagai berikut: ³⁶

- 1) Banyak perbendaharaan kata
- 2) Belajar seumur hidup, terus ingin tahu
- 3) Cepat memberikan makna atas informasi yang diterima
- 4) Cepat mengubah rangsangan menjadi informasi
- 5) Dapat belajar dengan cepat
- 6) Dapat memunculkan ide dengan cepat
- 7) Dapat mengakses informasi dengan cepat
- 8) Inquiry, kuat tarbiyah dzatiah
- 9) Kaya akan ide
- 10) Kemampuan analitis, nalar, logika

³⁵ Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital Management*,..., hal.163

³⁶ Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital Management*,...,h.164

Ciri fisik SDI bermutu: ³⁷

- 1) Fisiknya dapat beradaptasi dengan cepat
- 2) Badan bugar, tenaga kuat, cepat, lincah
- 3) Dapat melakukan hajat hidup dengan fisik normal
- 4) Hidup bersih, badan sehat.
- 5) Mampu bertahan hidup (survival yang kuat)
- 6) Daya tahan terhadap penyakit yang tinggi
- 7) Jauh dari 5L (Lemah, Letih, Lesu, Loyo, Lunglai)
- 8) Tidak ada gangguan fisik atau sakit
- 9) Menghindari makanan sembarangan

3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Insani

Fungsi manajemen sumber daya manusia dalam khazanah ilmu ekonomi islam dikenal dengan manajemen sumber daya insani, meliputi:³⁸

- a. Perencanaan : Menentukan tujuan dan standar, menetapkan sistem dan prosedur, menetapkan rencana atau proyeksi untuk masa depan.
- b. Pengorganisasian : Memberikan tugas khusus kepada setiap SDI, membangun divisi atau departemen, mendelegasikan wewenang pada SDI, menetapkan analisis pekerjaan atau analisis jabatan, membangun

³⁷ Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital Management*,...,h.165.

³⁸ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hal. 21.

komunikasi, mengkoordinasikan kerja antara atasan dengan bawahan.

- c. Penstafan : Menetapkan jenis atau tipe SDI yang akan dipekerjakan, merekrut calon karyawan, mengevaluasi kinerja, mengembangkan karyawan, melatih dan mendidik karyawan.
- d. Kepemimpinan : Mengupayakan agar orang lain dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, meningkatkan semangat kerja, memotivasi kerja karyawan.
- e. Pengendalian : Menetapkan standar pencapaian hasil kerja, standar mutu, melakukan review atas hasil kerja, melakukan tindakan perbaikan sesuai dengan kebutuhan.
- f. Pengawasan: Melakukan audit terhadap kemungkinan adanya ketidakcocokan dalam pelaksanaan ataupun sistem prosedur yang berlaku sehingga tidak menimbulkan risiko yang tidak baik bagi perusahaan di masa depan.

4. Indikator Sumber Daya Insani

Dalam mengidentifikasi indikator kinerja utama maka tujuan yang ingin dicapai harus memiliki ciri-ciri spesifik, terukur, dapat dicapai, orientasi hasil atau relevan dan ada batasan waktu. Seperti halnya indikator kinerja utama pada

umumnya, untuk ukuran kinerja sumber daya insani juga memiliki empat kategori yaitu:³⁹

- a. Indikator kuantitatif yang mengindikasikan jumlah atau angka contohnya berupa angka tingkat keluar masuk karyawan dan produktivitas karyawan.
- b. Indikator praktis yang mengindikasi proses yang sedang berjalan, contohnya berupa nilai investasi sumber daya insani dan jumlah hari pelatihan bagi karyawan.
- c. Indikator sinyal yang secara spesifik menunjukkan gambaran apakah perusahaan sedang maju atau sebaliknya, contohnya besarnya pertumbuhan produktivitas karyawan pertahun selama lima tahun terakhir.
- d. Indikator yang menunjukkan efek suatu kendali perusahaan terhadap perubahan, contohnya pengaruh pelatihan terhadap pengetahuan, sikap dan ketrampilan karyawan, pengaruh peningkatan motivasi terhadap kinerja karyawan dan pengaruh teknologi terhadap produktivitas karyawan.

5. Konsep Manajemen Sumber Daya Insani

Hakikatnya manajemen Sumber Daya Insani sangat berbeda dibandingkan manajemen sumber daya manusia,

³⁹ <http://yolaadelina004.blogspot.com/2012/09/1-kajian-tentang-perekrutan-dan-seleksi.html> diakses pada 11 November 2022

dimana manajemen sumber daya insani sangat ditentukan oleh sifat sumber daya insani itu sendiri, yang selalu berkembang baik jumlah maupun mutunya. Dalam penerapannya, konsep manajemen sumber daya insani dilaksanakan melalui tahapan sebagai berikut.⁴⁰

1. Penerapan fungsi MSDI Secara Makro dan Mikro

Penerapan fungsi-fungsi manajemen dalam manajemen SDI dalam arti makro adalah fungsi-fungsi pokok manajemen umum, seperti manajerial dan dalam arti mikro adalah fungsi-fungsi manajemen SDI secara fungsi operasional. Perbedaannya adalah fungsi tersebut dilakukan bukan oleh manajer perusahaan swasta biasa, tetapi oleh badan-badan pemerintah yang diserahi tugas dalam pengelolaan SDI.

2. Prinsip-prinsip Manajemen SDI

Dalam manajemen SDI selain fungsi manajerial dan fungsi operasional di dalam penerapannya harus diperhatikan pula, prinsip-prinsip manajemen SDI. Adapun prinsip-prinsip manajemen SDI yang perlu diperhatikan antara lain, adalah:

- 1) Prinsip kemanusiaan
- 2) Prinsip demokrasi
- 3) Prinsip “The Right Man is The Right Place”

⁴⁰Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital Management*, (Jakarta : PT RajaGrafindo, 2014), hal.21.

- 4) Prinsip “Equal Pay for Equal Work”
- 5) Prinsip kesatuan arah
- 6) Prinsip kesatuan komando
- 7) Prinsip efisiensi
- 8) Prinsip efektivitas
- 9) Prinsip produktivitas kerja
- 10) Prinsip disiplin
- 11) Prinsip wewenang dan tanggung jawab

Tabel 2.1

Perbedaan Manajemen Syariah dan Manajemen Konvensional⁴¹

Perbedaan	Manajemen Syariah	Manajemen Konvensional
Rekrutmen	Mencari pelamar yang kompeten dan religious (sholat, jujur, memiliki nilai-nilai keimanan, ketauhidan, konsep adil dan karakter	Mencari pelamar yang berkualitas

⁴¹Buchari Alma dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Syariah*, (Bandung:Alfabeta,2014)

Rasulullah SAW
(Shiddiq, Amanah,
Tabligh dan
Fathanah)

Seleksi Serangkaian tes Proses seleksi yang dilakukan dijalankan dengan tidak hanya untuk serangkaian tes mengetahui hanya untuk menguji kemampuan kemampuan atau kandidat, tetapi kompetensi dari juga untuk kandidat mengetahui kepribadian sehingga diperoleh sikap amanah

Kontrak kerja Perjanjian kerja Kontrak kerja hanya atau ijarah sebagai berdasarkan yang bentuk legalisasi telah ada pada penerimaan ketentuan kerja (waktu, tenaga, pekerja kemampuan yang dicurahkan oleh pekerja) jenis

pekerjaan, waktu
kerja, upah yang
dibayarkan, tenaga
yang

dicurahkan bekerja.

Penilaian
Kinerja

Penilaian kinerja
meliputi dua
aspek (kinerja yang
dilakukan
dan perilaku
islami dari pekerja
tersebut dan dalam
mengevaluasi
menggunakan dua
metode evaluasi
yang mana
berdasarkan
perilaku dan
pertimbangan

Penilaian kinerja
pada karyawan hanya
dengan melihat
kinerja dan hasil
dari seseorang
pekerja (cenderung
subjektif)

Pelatihan dan
Pengembangan

Pelatihan
diutamakan dengan
pelatihan yang

Pelatihan yang
diadakan hanya
pelatihan keahlian

bersifat soft skill yang berhubungan
islami dengan pekerjaan

(Sumber : Buchari Alma dan Donni Juni Priansa, dalam bukunya *Manajemen Syariah*)

B. Rekrutmen

1. Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Maksud rekrutmen adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.⁴²

Hukum Islam mengklarifikasi bahwa proses yang dijalankan antara pemilik perusahaan dan pekerjanya dalam pencarian seorang pegawai, dapat digolongkan dalam kategori Ijarah (sewa-menyewa), tapi konsep ijarah disini janganlah diartikan menyewa suatu barang untuk diambil manfaatnya saja, akan tetapi ijarah haruslah dipahami dalam arti luas. Terkait dengan persoalan diatas penulis lebih memfokuskan

⁴²Abdur Rohman, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Insani*, (Jawa Timur : Duta Media Publishing, 2017), hal. 46

pembahasannya pada *ijarah al-'amal* karena berkaitan dengan obyek penelitian yaitu tentang mekanisme rekrutmen dalam Islam. Yang menjadi dasar hukum rekrutmen dan seleksi dalam Al-qur'an terdapat dalam surah Al-Qasas ayat 26 sebagai berikut :

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya : “Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya.”⁴³

Rekrutmen juga dapat diartikan sebagai proses menarik seorang pelamar yang mempunyai minat dan kualifikasi yang tepat untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu, proses mencari dan mendorong calon pekerja untuk melamar pekerjaan dalam organisasi, proses yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pekerja⁴⁴. Peran rekrutmen adalah menemukan sejumlah pelamar baru yang

⁴³ Abdur Rohman, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Insani*, (Jawa Timur : Duta Media Publishing, 2017), hal.46

⁴⁴ Marwansyah dan Mukaram, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pusat Penerbit Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung, 1999), hal. 49.

segera dapat ditarik bekerja ketika organisasi memerlukannya. Jadi hasil dari proses rekrutmen adalah kumpulan pelamar yang telah memenuhi syarat siap untuk disaring melalui tahap seleksi. Aktivitas rekrutmen dirancang untuk mempengaruhi tiga hal, pertama jumlah SDI yang melamar, kedua jenis SDI yang melamar dan ketiga kemungkinan pelamar akan menerima posisi yang ditawarkan.⁴⁵

2. Pentingnya Sebuah Rekrutmen

Rekrutmen dilaksanakan dalam suatu organisasi karena kemungkinan adanya lowongan (*vacancy*) dengan beraneka ragam alasan, antara lain:⁴⁶

- A. Berdirinya organisasi baru
- B. Adanya perluasan kegiatan organisasi
- C. Terciptanya pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan baru
- D. Adanya pekerja yang pindah ke organisasi lain
- E. Adanya pekerja yang berhenti, baik dengan hormat maupun dengan tidak hormat sebagai tindakan
- F. Adanya pekerja yang berhenti karena memasuki usia pensiun

⁴⁵ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hal.79

⁴⁶ Abdur Rohman, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Insani*, (Jawa Timur : Duta Media Publishing, 2017), hal. 47

G. Adanya pekerja yang meninggal dunia.

Karena alasan-alasan itulah sebuah organisasi membutuhkan penyegaran berupa merekrut kembali pekerja yang telah meninggalkan jabatannya baik direkrut secara internal maupun eksternal. Islam sendiri mendorong umatnya untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan teknis yang dimiliki. Sebagaimana firman Allah dalam surah Al-Qashas ayat 26 "Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".⁴⁷

Calon pegawai haruslah dipilih berdasarkan kepatutan, kelayakan. persoalan ini pernah diingatkan oleh Rasulullah dalam sabdanya: "Barang siapa mempekerjakan orang kerana ada unsur nepotisme, padahal disana terdapat orang yang lebih baik daripada orang tersebut, maka ia telah mengkhianati amanah yang telah diberika oleh Allah, Rosul-Nya dan kaum muslimin. Dalam hadis lain Rasulullah bersabda: "Barang siapa mempekerjakan satu orang diantara sepuluh orang, dan ia tahu bahwa diantara mereka terdapat orang yang lebih utama

⁴⁷ Abdur Rohman, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Insani*, (Jawa Timur : Duta Media Publishing, 2017), hal.47

(patut dan layak), maka ia telah menipu Allah, Rosul-Nya dan kaum muslimin secara umum".⁴⁸

3. Tujuan Rekrutmen

Tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan dari berbagai sumber sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas terbaik. Tujuan utama dari proses rekrutmen dan seleksi adalah untuk mendapatkan orang yang tepat bagi suatu jabatan tertentu, sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di perusahaan untuk waktu yang lama.⁴⁹

Tujuan umum rekrutmen karyawan menurut Schuler dan Jackson adalah:⁵⁰

- a. Agar konsisten dengan organisasi
- b. Untuk menentukan kebutuhan rekrutmen perusahaan dimasa sekarang dan masa datang berkaitan dengan perubahan besar dalam perusahaan, perencanaan SDI, pekerjaan didesain dan analisis jabatan.

⁴⁸ Abdur Rohman, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Insani*, (Jawa Timur : Duta Media Publishing, 2017), hal. 47

⁴⁹ Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital Management* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hal. 152.

⁵⁰ Randall Schuler dan Susan E Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad 21*, (Jakarta: Erlangga, 1997), hal. 222.

- c. Untuk mendukung inisiatif perusahaan dalam mengelola tenaga kerja yang beragam.
- d. Untuk membantu meningkatkan keberhasilan proses seleksi dengan mengurangi calon karyawan yang sudah jelas tidak memenuhi syarat atau terlalu tinggi kualifikasinya.
- e. Untuk membantu mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang belum lama kerja.

4. Indikator Rekrutmen

Menurut Hasibuan, indikator-indikator yang terdapat dalam proses rekrutmen antara lain :⁵¹

a. Dasar Perekrutan

Harus berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut.

b. Sumber Perekrutan

1) Sumber Internal. Memutasikan karyawan yang memenuhi standar dari jabatan yang lowong tersebut.

2) Sumber Eksternal. Karyawan yang mengisi jabatan yang lowong direkrut dari sumber-sumber tenaga kerja di luar perusahaan.

⁵¹ Malayu Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Ed.Rev, (Jakarta : Bumi Aksara, 2011), hal.41

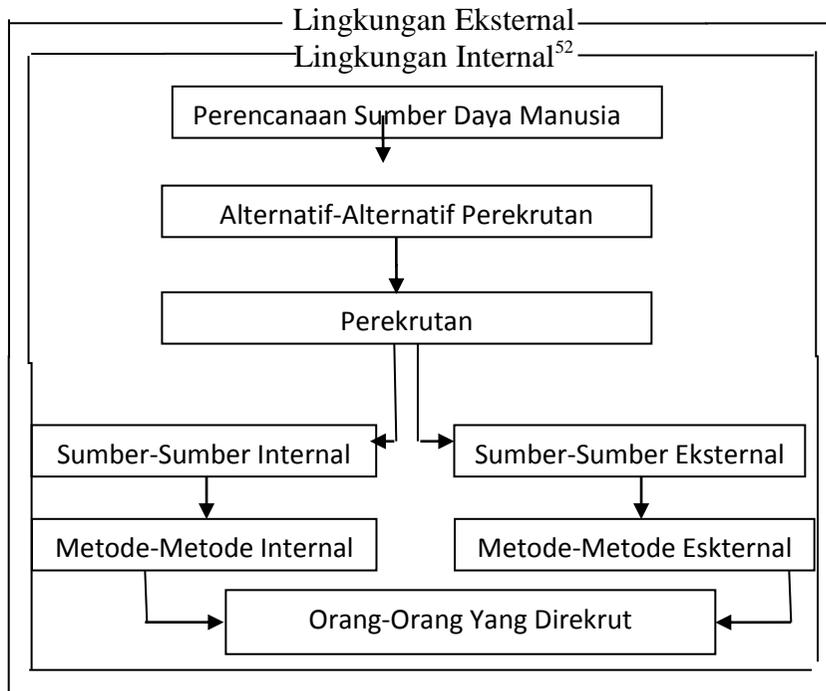
c. Metode Perekrutan

- 1) Metode Tertutup. Perekrutan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang tertentu saja.
- 2) Metode Terbuka. Perekrutan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan dan menyebarluaskan ke masyarakat.

5. Proses Rekrutmen

Proses rekrutmen merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan dan orientasi tenaga kerja. Penarikan pegawai bertujuan menyediakan pegawai yang cukup agar manajer dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan.

Gambar 2.1



(Sumber : R Wayne Mondy dalam bukunya “Sumber daya Manusia”)

6. Sumber-Sumber Rekrutmen

Untuk mendapatkan pelamar sebanyak-banyaknya, perekrutan harus dilakukan dengan mempergunakan semua jalan yang bersifat positif. Sumber tenaga kerja dapat berasal dari dalam dan dari luar lembaga atau

⁵² Sumber: R Wayne Mondy, *Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2008)

organisasi. Berikut penjelasan tentang sumber internal dan eksternal.⁵³

a. Sumber Internal

Sumber internal adalah tenaga kerja yang diambil dari dalam organisasi. Rekrutmen dengan cara ini merupakan usaha untuk pengembangan karir, promosi jabatan dalam lingkungan kerja sama, promosi mutasi untuk kenaikan jabatan, atau perpindahan kerja ke unit kerja bagian lain. Perekrutan dari dalam perlu memperhatikan informasi tentang catatan prestasi pegawai latar belakang pendidikan dan dapat tidaknya dipromosikan.

b. Sumber Eksternal

Perekrutan tenaga kerja dari luar yaitu mengambil tenaga kerja dari luar instansi atau individu dari luar organisasi. Perekrutan dengan cara ini dilakukan dengan menerima lamaran-lamaran dan berlaku bagi semua masyarakat luas yang memenuhi persyaratan. Sumber ini mempunyai segi positif karena dengan sistem ini tenaga kerja yang diterima merupakan pilihan dari pelamar-pelamar yang telah memenuhi syarat-syarat maksimum.

⁵³ Suharsimi Arikunto dan Lia Yuliana, *Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta: Aditya Media, 2008), hal. 219

Dengan demikian dapat diharapkan bahwa tenaga yang diterima adalah tenaga dengan mutu terbaik. Adapun upaya penarikan pegawai dari luar dapat melalui iklan media masa. Di bawah ini dijelaskan keuntungan dan kerugian dari sumber perekrutan internal dan eksternal:⁵⁴

Tabel 2.2
KEUNTUNGAN DAN KERUGIAN SUMBER
PEREKRUTAN⁵⁵

Sumber Perekrutan	Keuntungan	Kerugian
	Semangat dari orang yang dipromosikan	Kemungkinan menyebabkan turunnya semangat bagi mereka yang tidak dipromosikan
	Penilaian kemampuan yang lebih baik	Persaingan “politis” untuk mendapat promosi
	Biaya yang lebih	Kebutuhan akan

⁵⁴ Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Salemba Empat, 2006), hal. 237.

⁵⁵ Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,...,h. 237.

Internal	rendah untuk beberapa pekerjaan	program pengembangan manajemen
	Motivator untuk kinerja yang baik	
	Menyebabkan pergantian kepemimpinan melalui promosi	
	Hanya perlu merekrut staff yang tingkat paling dasar.	
Eksternal	Lebih murah dan cepat daripada melatih professional	Dapat menyebabkan turunnya semangat bagi kandidat internal yang terpilih.
	Tidak ada kelompok pendukung politis dalam organisasi. Dapat membawa wawasan industri baru.	“Penyesuaian” atau waktu orientasi yang lebih lama.

(Sumber : Robert L. Mathias dan John H. Jackson dalam bukunya “Manajemen Sumber Daya Manusia”)

C. Seleksi

1. Pengertian Seleksi

Seleksi adalah proses memilih dari sekelompok pelamar, orang yang paling sesuai untuk menempati posisi tertentu dan untuk organisasi. Menurut Veithzal Rivai, seleksi adalah kegiatan dalam manajemen SDI yang dilakukan setelah proses rekrutmen seleksi dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Proses pemilihan ini yang dinamakan seleksi.⁵⁶

Proses seleksi merupakan sarana yang digunakan dalam memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Prosesnya dimulai ketika pelamar melamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Apabila seleksi dilaksanakan sesuai dengan prinsip manajemen SDI secara wajar, maka proses seleksi akan dapat menghasilkan pilihan karyawan yang dapat diharapkan kelak memberikan kontribusi yang positif dan baik, sehingga perusahaan dapat

⁵⁶ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: Rajawali, 2008), hal. 170.

memberikan layanan yang terbaik bagi para pelamar. Sedangkan bila seleksi dilaksanakan secara tidak baik, maka perusahaan akan memperoleh dampak negatif, keluhan pelanggan yang tidak puas, produk yang dihasilkan berkurang dan tidak berkualitas yang akibatnya perusahaan akan menderita kerugian.⁵⁷

2. Seleksi Dalam Perspektif Islam

Islam mendorong umatnya untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman dan kemampuan teknis yang dimiliki. Hal ini sesuai dengan firman Allah: "Karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya". Pemahaman kekuatan di sini bisa berbeda sesuai dengan perbedaan jenis pekerjaan, kewajiban dan tanggung jawab yang dipikulnya.⁵⁸

Pengembangan sumber daya manusia merupakan hal yang wajib dilakukan. Falsafah Islam memandang tugas kenegaraan sebagai tanggung jawab masing-masing individu. Untuk itu, tugas awal yang harus dilakukan pemimpin adalah seleksi calon pegawai guna menempati pos-pos pekerjaan yang telah

⁵⁷ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*,..., h. 170.

⁵⁸ Abdur Rohman, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Insani*, (Jawa Timur: Duta Media Publishing, 2017), hal. 71

ditetapkan. Pemilihan karyawan merupakan aktivitas kunci untuk menentukan jalannya sebuah perusahaan atau negara. Maka para pemimpin harus selektif dalam memilih calon pegawai, mereka adalah orang yang berkompeten, memiliki pengetahuan luas, rasa tanggung jawab dan dapat dipercaya (amanah).⁵⁹

Seleksi calon karyawan merupakan persoalan krusial. Rasulullah bersabda: "Ketika kamu menyia-nyikan amanah, maka tunggulah kehancuran. Dikatakan, hai Rasulullah, apa yang membuatnya sia-sia? Rasul bersabda: ketika suatu perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancuran". Hadist ini menuntut agar seleksi harus dilakukan secara amanah. Dalam artian sesuai dengan komitmen awal "pos mana yang akan ditempati", dan jika seseorang telah memenuhi kepakaran dan kompetensi yang diinginkan, maka tidak ada alasan untuk menolaknya. Dan jika tidak, maka tidak ada alasan untuk menerimanya. Suatu pekerjaan membutuhkan seorang personil untuk menjalankan sesuai dengan jenisnya dan atas dasar kemampuan yang di miliki oleh orang tersebut. Adalah hal yang naif, jika seseorang yang tidak mampu bercocok tanam ia harus memaksakan dirinya untuk turun dan

⁵⁹ Abdur Rohman, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Insani*,..., h.

memegang cangkul di sawah. Apa jadinya seorang supir mobil harus menerbangkan pesawat tempur. Maka pantaslah jika sebuah perumpamaan yang berbunyi" Apabila sebuah pekerjaan diseralikan kepada yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancurannya". Berdasarkan itu pula kedua putri Nabi Syu'aib memberikan saran kepada ayahnya untuk mengambil Nabi Musa a.s. sebagai pegawainya kedua putri Nabi Syu'aib itu didasarkan pada sikap terpuji Nabi Musa yang mampu dan kuat mengambil air ditengah kerumunan orang yang akan mengambil air di sekitar telaga madyan setelah mengetahui kemampuan dan sikap amanah (tanggung jawab) yang di miliki Nabi Musa saat mengantarkan mereka, dua putri Nabi Syu'aib rnenginginka ayahnya memberikan imbalan kepada Nabi Musa. Salah satu putriya berkata, yang artinya:" Ya.. bapakku ambillah Ia sebagai orang yang bekerja pada kita, karena sesungguhnya orang yang paling baik kamu ambil untuk bekerja ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".⁶⁰

Pelaksanaan seleksi, walaupun hanya mendapatkan hasil peserta yang sedikit, akan lebih dan pada peserta yang baik tetapi tidak ikhlas dan

⁶⁰ Abdur Rohman, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Insani,...*, h.72

fleksibel, hal ini dapat terlihat dan kisah thalut, seorang Raja Mesir yang kepadanya dipikulkan sebuah amanah untuk membunuh seorang Raja yang zalim saat Thalut diharuskan menyeleksi para tentaranya yang benar-benar mampu menjalankan misinya sebagaimana yang diterangkan dalam sural Al-Baqarah ayat 249-250, ujian itu adalah didasarkan pada kekuatan untuk menahan dahaga sekaligus untuk melihat ketaatan dan kesetiaan. Mereka dihadapkan pada ujian yang mereka mampu untuk menghadapinya. Mereka tetap diberikan diberikan kesempatan untuk rnenghilangkan dahaga, meskipun hanya sekadanganya, seciduk air. Dalam ujian ini yang lulus hanya sed saja. Mereka adalah yang beriman kepada Thalut, Firman Allah SWT.⁶¹

3. Proses Seleksi

Proses seleksi adalah langkah-langkah yang harus dilalui oleh para pelamar sampai akhirnya memperoleh keputusan diterima atau ditolaknya sebagai karyawan baru. Proses seleksi meliputi serangkaian kegiatan tertentu yang tidak baku dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya. Adapun

⁶¹Abdur Rohman, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Insani,...*, h.73

tahap-tahap dalam seleksi suatu bank secara umum meliputi:⁶²

1) *Seleksi surat lamaran*

Dalam seleksi ini dapat dinilai apakah calon pelamar memenuhi kualifikasi seperti yang diinginkan oleh bank. Biasanya yang dilihat dari surat lamaran adalah kelengkapan dokumen yang dipersyaratkan. Usia calon, pendidikan (jurusan dan tahun kelulusan), jenis kelamin, alamat, nilai ijazah, pengalaman kerja, keterampilan dan keahlian lainnya, serta persyaratan lainnya.

2) *Wawancara awal*

Tujuan wawancara awal adalah meneliti kebenaran data yang diberikan dan untuk melihat fisik calon karyawan dari dekat, mengingat untuk kedua bidang pekerjaan dan jabatan tersebut diperlukan persyaratan tertentu, misalnya tinggi badan, bentuk wajah atau cara mengemukakan pendapat (berbicara).

3) *Tes tertulis*

Tes ini bertujuan untuk melihat kemampuan pelamar dalam berbagai hal. Dalam praktiknya terdapat tiga macam tes tertulis yang umum

⁶² Kasmir, *Manajemen Perbankan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hal.66.

digunakan, yaitu tes pengetahuan umum, pengetahuan tentang perbankan dan tes psikologi.

4) *Wawancara kedua*

Dalam tes wawancara kedua ini akan dibicarakan tentang kemampuan calon pelamar melalui cara mengemukakan pendapat, cara menghadapi masalah, kemampuannya memecahkan berbagai permasalahan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan. Terkadang dalam wawancara ini sudah dibicarakan tentang pekerjaan yang akan dihadapi, gaji, tunjangan yang diterima, dan jenjang karier calon pelamar apabila diterima.

5) *Medical test*

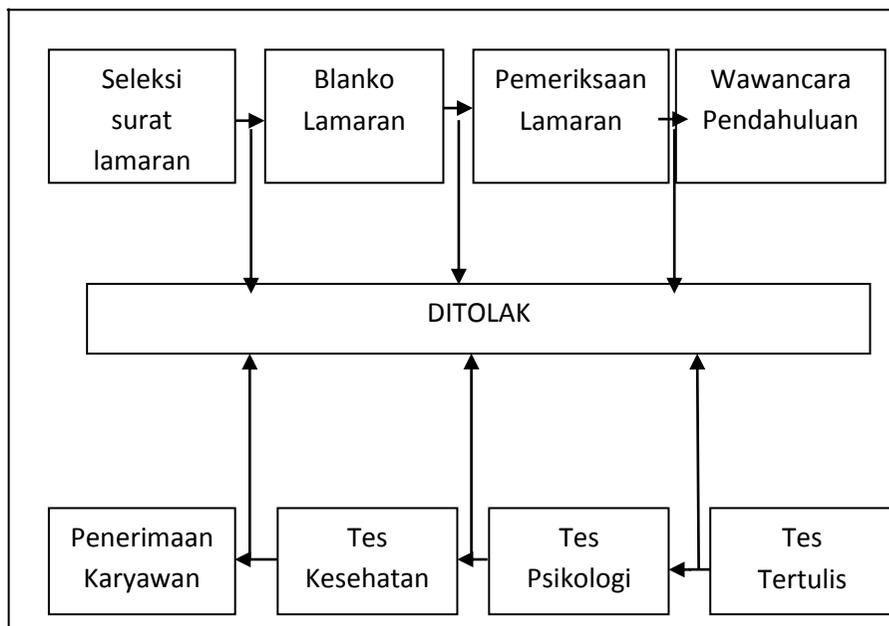
Merupakan tes untuk menilai fisik dan mental calon pelamar apakah sehat atau tidak dan sempurna atau tidak.. Seorang pegawai bank harus memiliki ketahanan fisik dan mental yang lebih dibandingkan dengan perusahaan lain, mengingat karyawan bank dihadapkan kepada pekerjaan yang harus segera diselesaikan pada waktu tertentu.

6) *Keputusan penerimaan*

Keputusan ini dibuat oleh tim setelah mempelajari dan menilai seluruh hasil tes yang diikuti oleh

pelamar. Keputusan ditolak dibuat sesingkat mungkin seraya mengucapkan terimakasih dan memberikan harapan dan mengharapkan si pelamar tidak kecewa dan berputus asa menerima keputusan ini. Bagi yang lulus dalam tahap ini biasanya diminta untuk segera melengkapi segala persyaratan yang dipersyaratkan. Bahkan untuk pekerjaan tertentu akan diberikan pelatihan untuk beberapa waktu agar si calon karyawan begitu bekerja benar-benar sudah siap.

Gambar 2.2
Proses Seleksi



(Sumber :Wawancara dengan Yopie Anggara Putra, Consumer Business Relationship Manager

4. Indikator Seleksi

Menurut Simamora, indikator seleksi antara lain:⁶³

- a. Pendidikan
- b. Referensi
- c. Pengalaman
- d. Kemampuan dalam menggunakan bahasa Inggris
- e. Kesehatan
- f. Tes tertulis
- g. Tes wawancara

D. Penempatan

1. Pengertian Penempatan

Defenisi penempatan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada calon tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggungjawabnya. Jenis-jenis penempatan⁶⁴

- a. Promosi adalah menaikan jabatan seseorang kejabatan lain yang memiliki tanggung jawab lebih

⁶³ Tri Oktavia Wulandari dan Nungky Viana Feranita, “Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Mulia Jaya”, Majalah Ilmiah Vol. 2 No.1 (2020) hal. 48.

⁶⁴ Nila Mardiah, *Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Dalam Perspektif Islam*, Jurnal Ekonomi Islam, vol.1 (Juli-Desember, 2016), hal.224.

besar, gaji lebih besar dan pada level organisasi lebih besar. Sudah barang tentu promosi dilakukan dengan baik dalam rangka menjawab tantangan MSDM yang dihadapi yaitu pengisian jabatan, pengembangan pegawai, peningkatan kepuasan kerja, dan peningkatan motivasi kerja. Hal ini dilakukan umumnya dengan mengacu pada keputusan-keputusan seperti apakah promosi dilakukan berdasarkan prestasi (merit-based promotion) atau senioritas (seniority-based promotion) atau kombinasi dari keduanya.

- b. Transfer adalah pemindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain yang memiliki tanggung jawab yang sama, gaji yang sama, dan level organisasi yang sama. Tantangan internal dan eksternal yang dihadapi perusahaan menghendaki organisasi harus mampu memanfaatkan tenaga kerja yang tersedia seoptimal mungkin dengan cara adanya kemungkinan pengalihan pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang sama untuk memenuhi kekurangan tenaga kerja. Ini sangat penting khususnya ketika supply tenaga kerja untuk jabatan tertentu sulit didapat atau adanya kekosongan jabatan yang tiba-tiba akibat adanya

pegawai yang mengundurkan diri. Selain hal diatas, pengalihan mungkin diperlukan untuk pegawai sebelum dipromosikan kejabatan yang lebih tinggi, yang membutuhkan berbagai keahlian sebagai syarat untuk dapat melakukan pekerjaan dengan tanggung jawab yang lebih besar dengan baik. Kemudian dari sisi pegawai, pemindahan atau pengalihan pegawai kepada pekerjaan lain mungkin diperlukan untuk meningkatkan tantangan dan pengakuan dan memberikan keterampilan baru untuk mengurangi kebosanan, sekaligus sebagai unsur-unsur motivasional yang sangat penting bagi pegawai dan untuk memenuhi jalur karier yang lebih tinggi yang didambakan oleh setiap pegawai serta meningkatkan semangat kerja melalui peningkatan tantangan dan pengakuan.

- c. Demosi adalah pemindahan pegawai dari jabatan lain yang memiliki tanggung jawab lebih rendah, gaji lebih rendah, dan level organisasi yang lebih rendah. Keseluruhan kegiatan MSDM pada akhirnya adalah untuk meningkatkan unjuk kerja pegawai sesuai dengan tujuan organisasi. Demosi dilakukan dengan alasan unjuk kerja yang buruk dari pegawai atau perilaku yang tidak tepat. Hal ini

dilakukan untuk memperbaiki unjuk kerja dan perilaku melalui hukuman. Meskipun hukuman untuk mengubah perilaku sebagaimana dikatakan oleh para ahli bukanlah metode yang baik dalam mengubah perilaku. Tetapi dalam kasus tertentu mungkin harus dilakukan.

- d. Pemutusan hubungan kerja adalah keadaan yang mungkin terjadi dalam suatu pekerjaan, yang dapat disebabkan oleh berbagai macam alasan seperti disiplin, ekonomi, bisnis, dan alasan-alasan pribadi. Adanya pemutusan hubungan kerja akan mengakibatkan munculnya aktifitas penempatan pegawai, karena ada kekosongan jabatan yang ditinggalkan, yang dapat dilakukan melalui promosi, transfer, demosi. Oleh karena itu, pemutusan hubungan kerja menjadi aspek yang tidak bisa dipisahkan dari aktifitas penempatan dan juga orientasi.

Dalam Perspektif Islam, penempatan merupakan proses yang dilakukan untuk menduduki posisi karyawan yang lulus seleksi. Penempatan karyawan harus dilakukan sesuai dengan bidang ilmu dan keahlian serta kemampuan yang dimiliki. Dalam manajemen sumber daya manusia dikenal dengan “Right man the right place”. Penempatan yang salah

mengakibatkan hasil kinerja yang tidak optimal, karena pekerjaan tidak dilakukan oleh orang yang bukan ahlinya. Hal diatas tertuang dalam hadist yang artinya: ”Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan dilakukan secara *itqon* (Professional)”.⁶⁵

Karyawan yang professional akan melaksnakan tugasnya dengan dasar pengetahuan yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang diduduki nya. Jika pekerjaan dilakukan dengan tingkat pemahaman dan pengetahuan tinggi maka sasaran kerja dapat tercapai dengan baik. Selain itu karyawan yang professional akan terus mengembangkan ilmu dan pengetahuannya, agar bisa meningkatkan kualitas diri. Profesionalisme dalam pandangan Islam dicirikan oleh tiga hal yakni *kafaah* (keahlian), *himmatul‘amal* (etos kerja yang tinggi), *amanah* (terpercaya).⁶⁶

Menurut Saydam, pada hakikatnya apa yang menjadi sasaran proses penempatan SDI ini adalah untuk hal-hal berikut:

⁶⁵ Nila Mardiah, *Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Dalam Perspektif Islam*, Jurnal Ekonomi Islam, vol.1 (Juli-Desember, 2016), hal.226.

⁶⁶ Nila Mardiah, *Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Dalam Perspektif Islam*, ...,h. 232.

- a. Mengisi lowongan pekerjaan yang tersedia dalam perusahaan.
- b. Agar orang ditempatkan itu tidak berombang ambing dalam menunggu tempat dan apa yang akan dikerjakan.

Menempatkan orang yang tepat pada posisi dan tempat yang tepat. Agar perusahaan dapat bertindak efisien dengan memanfaatkan SDI yang berhasil direkrut.⁶⁷

2. Faktor-faktor Penempatan

Penempatan karyawan harus dilakukan dengan baik dan tepat, karena penempatan sangat memiliki peran penting untuk pelaksanaan tugas kedepannya. Berbagai penelitian menyatakan bahwa penempatan memiliki beberapa faktor diantaranya:⁶⁸

- a. Kinerja

Penempatan yang tepat akan mengakibatkan terlaksananya kinerja dengan baik dan sebaliknya penempatan yang kurang tepat akan menghasilkan kinerja yang tidak baik.

⁶⁷ Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital Management*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hal.216.

⁶⁸ Nila Mardiah, *Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Dalam Perspektif Islam*, Jurnal Ekonomi Islam, vol.1 (Juli-Desember, 2016), hal.233.

b. Motivasi

Penempatan juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, meskipun banyak faktor lain yang memberikan pengaruh terhadap motivasi, penempatan tidak bisa diabaikan dalam meningkatkan motivasi karyawan. Jika penempatan terlaksana dengan baik, maka karyawan juga memiliki motivasi tinggi untuk bekerja dan sebaliknya jika penempatan tidak tepat, motivasi karyawan menjadi menurun untuk menyelesaikan tugas.

c. Kepuasan Kerja

Hubungan kepuasan kerja dengan penempatan yaitu jika penempatan karyawan yang tepat maka tingkat kepuasan kerja karyawan juga mengalami peningkatan dan sebaliknya jika penempatan kurang tepat maka tingkat kepuasan kerja juga mengalami peningkatan.

d. Prestasi kerja

Prestasi kerja juga dipengaruhi oleh penempatan, karyawan memiliki prestasi kerja bagus jika karyawan tersebut di tempatkan pada posisi yang tepat sesuai dengan keilmuan dan keahlian yang dimiliki.

Selain menempatkan karyawan sesuai dengan bidang keahlian atau ilmu yang dimilikinya organisasi juga harus mempertimbangkan kesanggupan karyawan tersebut dalam melaksanakan tanggung jawab yang dipikulnya, karena Rasulullah berprinsip tidak membebankan pekerjaan pada seseorang melewati batas kesanggupan. Salah satu tujuan proses seleksi yaitu melihat kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas yang diberikan, dalam proses seleksi karyawan ditanya apakah dia sanggup dan bersedia di tempatkan pada suatu posisi, sehingga pada saat penempatan tidak terjadi kesalahan penempatan posisi.⁶⁹

E. Kerangka Konseptual

Sugiyono mengemukakan bahwa, kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.⁷⁰ Kerangka konseptual mempunyai arti suatu konsep pola pemikiran dalam rangka memberi jawaban sementara terhadap permasalahan yang diteliti.

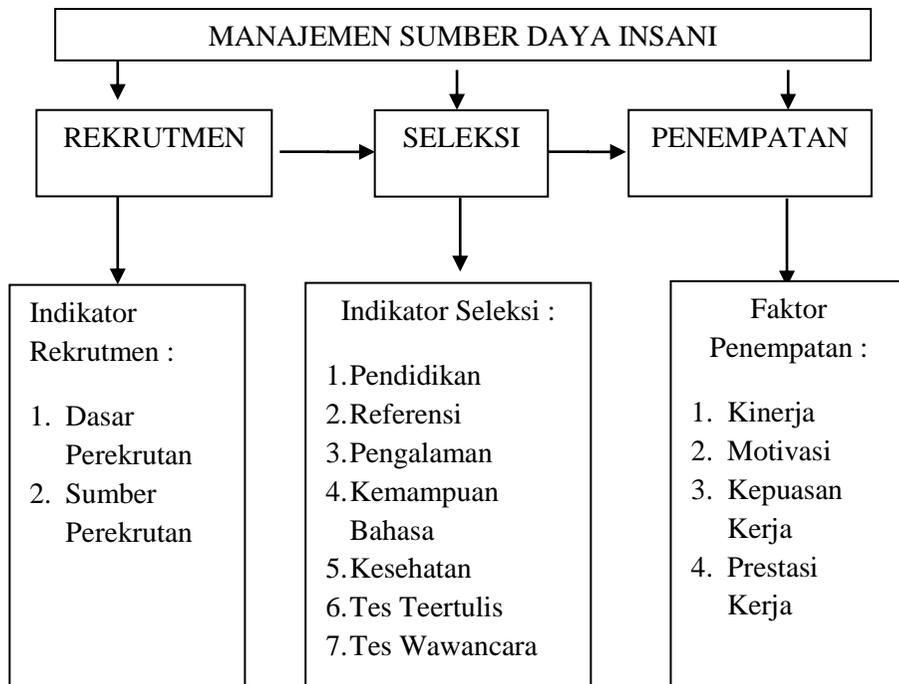
⁶⁹ Nila Mardiah, *Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Dalam Perspektif Islam*, Jurnal Ekonomi Islam, vol.1 (Juli-Desember, 2016), hal.234.

⁷⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. (Bandung: Alfabeta,2015), hal.244.

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya pemikiran yang merupakan landasan dalam meneliti masalah dengan tujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran dari suatu penelitian. Berdasarkan landasan teoritis, permasalahan dan penelitian terdahulu yang sudah diuraikan maka dapat disusun kerangka konseptual. Maka kerangka Konseptual dalam penelitian ini di gambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.3

Kerangka Konseptual



Peneliti akan mengadakan penelitian tentang pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja pada Bank BSI KC Panorama di Kota Bengkulu dalam menjalankan proses manajemen sumber daya insani. yang berlandaskan pada sifat Nabi SAW yaitu shiddiq, amanah, tabligh, dan fathanah.

BAB III

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah Bank Syariah Indonesia (BSI)

Indonesia sebagai negara dengan penduduk muslim terbesar di dunia, memiliki potensi untuk menjadi yang terdepan dalam industri keuangan Syariah. Meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap halal matter serta dukungan stakeholder yang kuat, merupakan faktor penting dalam pengembangan ekosistem industri halal di Indonesia. Termasuk di dalamnya adalah Bank Syariah. Bank Syariah memainkan peranan penting sebagai fasilitator pada seluruh aktivitas ekonomi dalam ekosistem industri halal. Keberadaan industri perbankan Syariah di Indonesia sendiri telah mengalami peningkatan dan pengembangan yang signifikan dalam kurun tiga dekade ini. Inovasi produk, peningkatan layanan, serta pengembangan jaringan menunjukkan trend yang positif dari tahun ke tahun. Bahkan, semangat untuk melakukan percepatan juga tercermin dari banyaknya Bank Syariah yang melakukan aksi korporasi. Tidak terkecuali dengan Bank Syariah yang dimiliki Bank BUMN, yaitu Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah.⁷¹

⁷¹https://bankbsi.co.id/?utm_source=googlesem&utm_medium=cpc&utm_campaign=banksyariahindonesia, diakses hari Kamis tanggal 24 Februari 2022 pukul 10:19.

Pada 1 Februari 2021 yang bertepatan dengan 19 Jumadil Akhir 1442 H menjadi penanda sejarah bergabungnya Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah menjadi satu entitas yaitu Bank Syariah Indonesia (BSI). Penggabungan ini akan menyatukan kelebihan dari ketiga Bank Syariah sehingga menghadirkan layanan yang lebih lengkap, jangkauan lebih luas, serta memiliki kapasitas permodalan yang lebih baik. Didukung sinergi dengan perusahaan induk (Mandiri, BNI, BRI) serta komitmen pemerintah melalui Kementerian BUMN, Bank Syariah Indonesia didorong untuk dapat bersaing di tingkat global. Penggabungan ketiga Bank Syariah tersebut merupakan ikhtiar untuk melahirkan Bank Syariah kebanggaan umat, yang diharapkan menjadi energi baru pembangunan ekonomi nasional serta berkontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat luas. Keberadaan Bank Syariah Indonesia juga menjadi cerminan wajah perbankan Syariah di Indonesia yang modern, universal, dan memberikan kebaikan bagi segenap alam (Rahmatan Lil _Aalamiin).⁷²

Bank Syariah Indonesia mendapat izin dari Otoritas Jasa keuangan (OJK) dengan Nomor SR-3/PB.1/2021 tanggal 27 Januari 2021 perihal pemberian izin penggabungan Pt Bank Syariah Mandiri ke dalam PT BRISyariah Tbk serta izin

⁷²https://bankbsi.co.id/?utm_source=googlesem&utm_medium=cpc&utm_campaign=banksyariahindonesia, diakses hari Kamis tanggal 24 Februari 2022 pukul 10:19.

perubahan nama dengan menggunakan izin usaha atas nama PT Bank Syariah Indonesia Tbk sebagai bank hasil penggabungan. Adapun komposisi pemegang saham Bank Syariah Indonesia terdiri atas PT Bank Mandiri (Persero) Tbk sebesar 51,2%, PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk 25%, PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk sebesar 17,4%, DPLK BRI – Saham Syariah 2% dan publik 4%

B. Visi dan Misi

a. Visi

TOP 10 GLOBAL ISLAMIC BANK menciptakan BANK SYARIAH yang masuk ke dalam 10 besar menurut kapitalisasi pasar secara global dalam waktu 5 tahun ke depan.⁷³

b. Misi

a. Memberikan akses solusi keuangan syariah di Indonesia.

Melayani >20 juta nasabah dan menjadi top 5 bank berdasarkan asset (500+T) dan nilai buku 50 T di tahun 2025

b. Menjadi bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham.

Top 5 bank yang paling profitable di Indonesia (ROE 18%) dan valuasi kuat.

⁷³ Brosur Bank Syariah Indonesia

- c. Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik Indonesia
Perusahaan dengan nilai yang kuat dan memberdayakan masyarakat serta berkomitmen pada pengembangan karyawan dengan budaya berbasis kinerja⁷⁴

C. Lokasi Bank Syariah Indonesia Kc Panorama Kota Bengkulu

Alamat : Panorama, Kec. Singaran Pati, Kota Bengkulu, Bengkulu, Indonesia

Kode Pos : (0736) 347932

Telepon : 38225

D. Struktur Kepengurusan BSI KC Panorama Kota Bengkulu

Susunan kepengurusan BSI KC Panorama Kota Bengkulu antara lain :⁷⁵

1. Branch Manager : Tri Putriana
2. Consumer Business Relationship Manager : Yopie Anggara P. Diossy

⁷⁴ Brosur Bank Syariah Indonesia

⁷⁵Tri Putriana, *Branch Manager*, Wawancara pada 23 Februari 2022.

3. Consumer Business Relationship Staff : Iing winarsih
Doni Antarzon
Ferawati
Nur Aulia
Rayhan Setiaqih
4. Mikro Relationship Manager : Budi Susilo
Dicky Syafrandika
5. Mikro Relationship Staff : Afif Yufanza
Bayu Anggara
Jian Pantitio
Krisna Ramadanu
Mepa Susanti
Nia Dopita
6. Branch Operasional Support Manager : Hendra
Kurniawan
7. Branch Operasional Support Staff : Chandra
Edo Deska

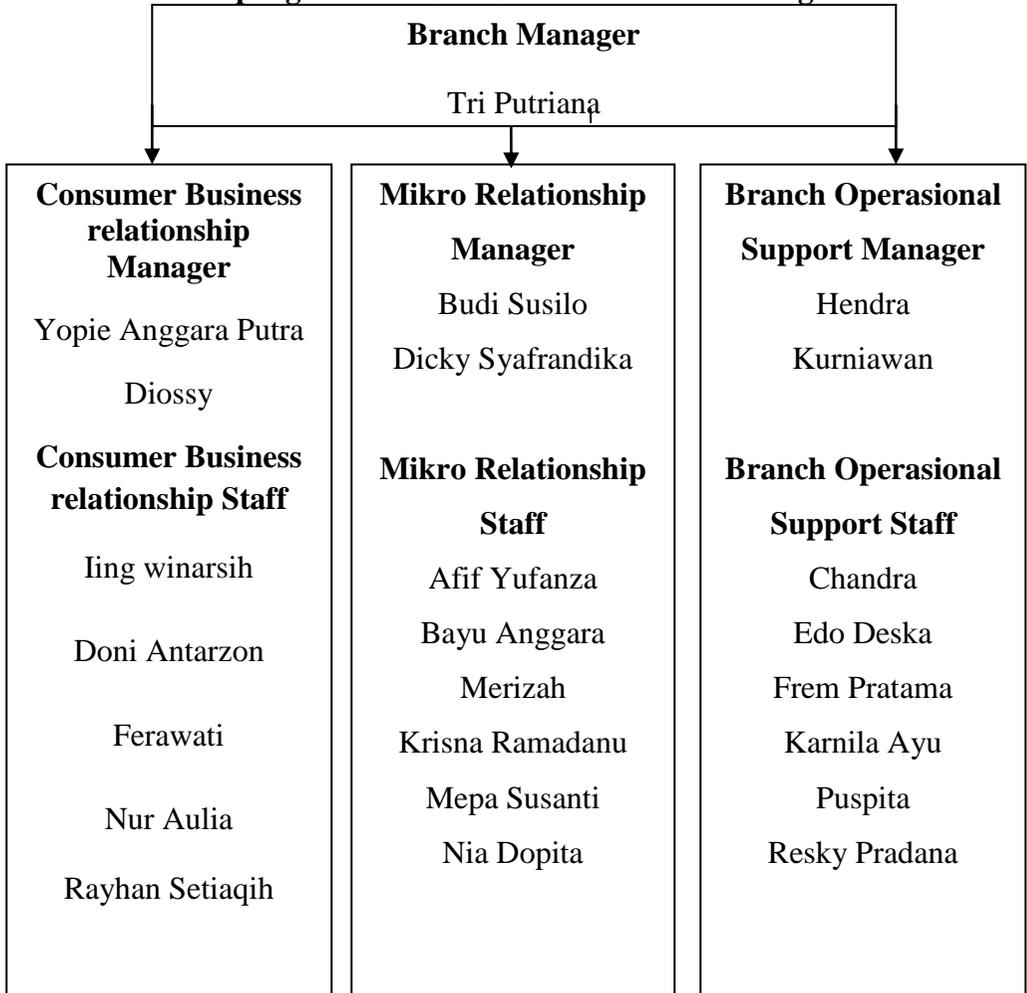
Frem Pratama

Karnila Ayu

Puspita

Resky Pradana

Gambar 3.1
Susunan kepengurusan BSI KC Panorama Kota Bengkulu⁷⁶



(Sumber : Wawancara dengan Tri Putriana, Branch Manager BSI KC Panorama Kota Bengkulu

⁷⁶ Tri Putriana, *Branch Manager*, Wawancara pada 23 Februari 2022.

E. Prinsip Utama Operasional BSI KC Panorama

Kota Bengkulu

Dalam melaksanakan usahanya BSI KC Panorama Kota Bengkulu berpegangan teguh pada prinsip utama sebagai berikut :⁷⁷

1. Keimanan dan takwa kepada Allah SWT, dengan menerapkan prinsip-prinsip syariah ke dalam kehidupan manusia.
2. Kebersamaan, yakni kesatuan pola pikir, visi, dan misi semua elemen BSI KC Panorama untuk memperbaiki kondisi ekonomi dan sosial.
3. Kekeluargaan, yakni pengelola, pengurus serta anggota dibangun rasa kekeluargaan. Mengutamakan kepentingan umum diatas kepentingan pribadi.
4. Profesionalisme, yaitu dibangunnya rasa semangat kerja yang tinggi, kerja keras, kerja cerdas dan kerja ikhlas dan semangat untuk terus belajar demi mencapai tingkat standar kerja yang sangat baik.

F. Budaya Kerja BSI KC Panorama Kota Bengkulu

1. Siddiq : Memiliki kejujuran dan selalu melandasi ucapan, keyakinan, serta perbuatan berdasarkan ajaran islam.

⁷⁷ Tri Putriana, *Branch Manager*, Wawancara pada 23 Februari 2022.

2. Istiqomah : Konsisten dalam iman dan nilai-nilai yang baik meskipun menghadapi godaan dan tantangan.
3. Fathanah : Mengerti, memahami dan menghayati secara mendalam segala tugas dan kewajiban.
4. Amanat : Memiliki tanggung jawab menjalankan tugas dan kewajiban.
5. Tabligh : Mengajak sekaligus memberikan contoh.⁷⁸

G. Sarana Ibadah

Terdapat Ruangan Musshala di Lantai 1 BSI KC Panorama Kota Bengkulu.

⁷⁸ Tri Putriana, *Branch Manager*, Wawancara pada 23 Februari 2022.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Setelah melakukan penelitian di BSI KC Panorama Kota Bengkulu dengan metode observasi, wawancara dan dokumentasi dapat dipaparkan data hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Tenaga Kerja pada BSI KC Panorama Kota Bengkulu

A. Analisis Pelaksanan Rekrutmen

Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Maksud rekrutmen adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.⁷⁹ Sebagaimana yang diungkapkan oleh ibu Diossy sebagai *Consumer Business Relationship Manager*:

⁷⁹Abdur Rohman, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Insani* (Jawa Timur : Duta Media Publishing, 2017), hal. 46

Salah satu cara dalam mencari sumber daya manusia berkualitas, yaitu melalui sistem rekrutmen. Kita tahu bahwa sistem rekrutmen yang diterapkan setiap organisasi baik publik maupun privat berbeda satu sama lain. Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Untuk dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dengan jumlah yang memadai, dibutuhkan suatu metode rekrutmen yang tepat dalam proses penarikan tersebut.⁸⁰

Kemudian, Ibu Tri Putriana sebagai *Branch Manager* BSI KC Panorama, ia mengatakan:

Rekrutmen merupakan proses mencari serta menemukan calon karyawan yang mampu serta amanah dalam menjalankan tugasnya. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan orang-orang yang tepat dan amanah bagi BSI KC Panorama pada jabatan tertentu, sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di perusahaan untuk waktu yang lama serta untuk menjaga eksistensi agar konsisten dengan strategi yang diharapkan oleh BSI KC Panorama. Rekrutmen yang dilakukan di BSI KC Panorama tidak hanya berdasarkan waktu akan tetapi juga berdasarkan kebutuhan, seperti rekrutmen yang dilaksanakan pada tanggal 14 Juni tahun 2021 rekrutmen dilaksanakan karena kebutuhan untuk mengisi struktur organisasi, perluasan kegiatan organisasi, terciptanya kegiatan dan pekerjaan baru. Rekrutmen juga bisa dilakukan karena adanya pekerja yang diberhentikan, baik dengan hormat maupun tidak. Dan ada pula karena ada

⁸⁰ Diossy, *Consumer Business Relationship Manager*, Wawancara pada 22 Februari 2022

pekerja yang berhenti karena telah mencapai usia pensiun atau pekerja yang meninggal dunia.⁸¹

Hasil wawancara dengan Bapak Kurniawan sebagai *Branch Operational Support Manager* BSI KC Panorama, berikut penjelasan ia mengenai proses rekrutmen :

Proses rekrutmen yang dilakukan pada BSI KC Panorama selaku lembaga keuangan yang berbasis islam terdapat beberapa perbedaan terkait kriteria yang disepakati manajemen berdasarkan nilai-nilai dan budaya yang diterapkan oleh perusahaan. Sebelum proses rekrutmen dilaksanakan, BSI KC Panorama melakukan penyusunan strategi rekrutmen akan kebutuhan karyawan baru untuk menentukan posisi yang sedang lowong dan menentukan tujuan dari adanya lowongan tersebut, hal ini bertujuan agar perusahaan mendapatkan calon pelamar sebanyak-banyaknya. Sebab rekrutmen merupakan langkah awal untuk memperoleh karyawan yang berkualitas yang dapat mendukung BSI KC Panorama dalam mewujudkan cita-cita atau target yang telah ditetapkan, sehingga dapat menentukan pelamar mana yang paling tepat untuk kualifikasi perusahaan serta menghindari terjadinya kesalahan dalam perekrutan hingga penempatannya. Bentuk penyusunan strategi untuk merekrut tenaga kerja yaitu dengan mengumpulkan berkas lamaran kerja melalui tahapan membuka lowongan kerja yang ada di perusahaan dengan cara penyebaran informasi melalui media online, salah satunya melalui website resmi perusahaan. Dengan 167 orang pelamar diantaranya ada beberapa yang

⁸¹ Tri Putriana, *Branch Manager*, Wawancara pada 23 Februari 2022.

berasal dari lulusan sarjana ekonomi syariah dan sarjana perbankan syariah.⁸²

Kemudian Bapak Hendra sebagai *Branch Operational support Manager*, ia mengatakan:

Mencari pelamar yang profesional dan berkualitas tidaklah mudah tanpa diimbangi dengan proses rekrutmen yang baik dan tepat, maka perusahaan tidak akan mendapatkan karyawan yang diinginkan. Perusahaan memiliki kewajiban untuk melakukan penyisihan atau penyaringan untuk karyawan baru. Dalam proses penyisihan, perusahaan memerlukan perhatian yang sangat besar khususnya untuk menghindari diskualifikasi karena alasan yang tidak tepat, sehingga didalam proses ini dibutuhkan kecermatan dari perusahaan selaku pihak penyisih. Adapun proses yang dilakukan dalam pembuatan kumpulan pelamar tujuannya agar divisi sumber daya insani dapat dipermudah dengan adanya data-data pelamar dalam bentuk database untuk memilih karyawan yang akan diterima.⁸³

Kemudian, Bapak Budi Susilo sebagai *Mikro Relationship Manager* tentang, ia mengatakan metode rekrutmen yang dilakukan BSI KC Panorama kota Bengkulu dalam merekrut karyawan :

BSI KC Panorama menerapkan strategi rekrutmen dengan menggunakan dua metode yaitu

⁸² Kurniawan, *Branch Operational support Manager*, Wawancara pada 22 Februari 2022.

⁸³ Hendra, *Branch Operational support Manager*, Wawancara pada 22 Februari 2022.

metode tertutup dan metode terbuka. Metode tertutup dilakukan dengan cara rekrutmen hanya diinformasikan kepada karyawan atau orang tertentu yang masih ada hubungannya dengan lembaga. Dalam hal ini perusahaan mendapat kesempatan pertama untuk mengisi jabatan dalam badan usaha. Pengisian lowongan pekerjaan dengan menggunakan sumber internal, selain dengan jalan promosi dari dalam dapat pula dilakukan dengan memindahkan seorang pejabat ke jabatan lain yang setingkat. Sedangkan metode terbuka dilakukan dengan cara rekrutmen diinformasikan secara luas kepada pelamar agar dapat langsung datang ke perusahaan dan menyerahkan sendiri lamarannya serta dengan memasang iklan di koran, media cetak maupun elektronik serta di media masa agar tersebar luas ke masyarakat. Dari kedua metode tersebut yang lebih dominan diterapkan oleh pihak manajemen BSI KC Panorama adalah metode terbuka. Karena dengan metode terbuka diharapkan banyak lamaran yang masuk baik dari anggota sendiri maupun dari pihak luar sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang memiliki karakter islami dan berkualitas terpenuhi.⁸⁴

Selanjutnya, Bapak Afif Yufanza sebagai *Mikro Relationship Staff*, ia mengatakan tentang sumber rekrutmen :

Sumber rekrutmen yang digunakan BSI KC Panorama adalah sumber internal dan sumber eksternal. Sumber internal diambil jika karyawan yang sudah ada dengan kriteria dan kualifikasi

⁸⁴ Budi Susilo, *Mikro Relationship Manager*, Wawancara pada 22 Februari 2022.

yang dibutuhkan dianggap mempunyai kapasitas lebih dan pengalaman cukup yang sudah ada didalam perusahaan tersebut, sumber ini umumnya dilakukan untuk pemindahan dan promosi. Sedangkan sumber eksternal digunakan ketika posisi jabatan dalam perusahaan kosong dan membutuhkan karyawan baru, sedangkan dari dalam perusahaan tidak ada karyawan yang dapat mengisinya sehingga sangat membutuhkan karyawan baru. Sumber rekrutmen karyawan di perusahaan lebih diutamakan yang berasal dari dalam perusahaan, hal ini dikarenakan mempunyai kelebihan diantaranya adalah loyalitas karyawan lebih dapat meningkatkan moral kerja serta kedisiplinan karyawan dan tentunya biaya lebih murah. Apabila perusahaan tidak mendapatkan calon karyawan dari dalam perusahaan yang memenuhi kualifikasi yang ditentukan, maka perusahaan akan mengambil calon karyawan dari luar perusahaan yaitu dari para calon karyawan yang melamar. Setiap perusahaan khususnya lembaga keuangan syariah mempunyai kebijakan maupun persyaratan tersendiri untuk menentukan kualitas calon karyawan yang akan bekerja pada perusahaan tersebut. Penentuan kualifikasi berdasarkan kebijakan dari perusahaan yang bersangkutan dan tergantung pada kebutuhan perusahaan.⁸⁵

Kemudian, Bapak Afif Yufanza sebagai *Mikro Relationship Staff*, ia mengatakan tentang pelaksanaan rekrutmen apakah sudah berdasarkan 5 sifat Nabi SAW,:

⁸⁵ Afif Yufanza, *Mikro Relationship Staff*, wawancara pada 22 Februari 2022.

Dalam pelaksanaan rekrutmen lebih mengimplementasikan 2 sifat Nabi yaitu *amanah dan shiddiq*. *Amanah* dilihat dari pelaksanaan rekrutmen yang ada di BSI KC Panorama, pihak HRD melakukan proses rekrutmen dengan bertanggung jawab, dengan memilih pelamar yang sesuai dengan kualifikasi serta kriteria yang telah ditentukan. Pihak BSI KC Panorama bertanggung jawab terkait dokumen-dokumen milik pelamar baik berupa KTP, Ijazah, dan lain lain. Sifat *shiddiq* yang diimplementasikan pada pelaksanaan rekrutmen pada BSI KC Panorama yaitu dengan melakukan rekrutmen secara selektif dengan tidak memasukkan unsur kedzaliman, intimidasi dan nepotisme yang cenderung terhadap golongan tertentu serta tidak membeda-bedakan calon pelamar. Jika dikaitkan dengan penelitian terdahulu menyatakan bahwa, proses rekrutmen harus dilakukan dengan benar dan baik agar tujuan rekrutmen untuk mendapatkan karyawan yang pantas dan patut dapat tercapai. Karyawan yang diterima adalah karyawan yang dapat dipercaya artinya bahwa karyawan harus memiliki sifat yang jujur dapat dipercaya, bisa menjalankan amanah dengan baik.⁸⁶

Berdasarkan mutu yang berlandaskan pada sifat Nabi SAW yaitu *fathanah, amanah, shiddiq dan tabligh*. *Fathanah* berarti cerdas, yang mencakup kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual. *Amanah* berarti orang yang dapat dipercaya, bertanggung jawab dan kredibel. *Shiddiq* berarti jujur,

⁸⁶ Nila Mardiah. "Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Dalam Perspektif Islam". Jurnal Kajian Ekonomi Islam. Vol.1, No. 2, Juli-Desember 2016.

selalu melandasi ucapan, keyakinan serta perbuatan berlandaskan ajaran Islam. *Tabligh* berarti menyampaikan atau mengajak sekaligus memberikan contoh kepada orang lain untuk melakukan hal-hal yang benar di dalam kehidupan.

B. Analisis Pelaksanaan Seleksi

Seleksi adalah proses memilih dari sekelompok pelamar, orang yang paling sesuai untuk menempati posisi tertentu dan untuk organisasi. Menurut Veithzal Rivai, seleksi adalah kegiatan dalam manajemen SDI yang dilakukan setelah proses rekrutmen seleksi dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Proses pemilihan ini yang dinamakan seleksi.⁸⁷

Peneliti bertanya kepada ibu Diossy sebagai *Cinsumer Business relationship Staff* tentang pelaksanaan seleksi pada BSI KC Panorama, ia mengatakan:

Pelaksanaan seleksi yang ada pada BSI KC Panorama mensyaratkan hal-hal yang berhubungan dengan keislaman seseorang. Keislaman seseorang dapat dilihat dari kedisiplinan sholat wajib,

⁸⁷ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Jakarta: Rajawali, 2008), hal. 170.

kemampuan membaca Al-Quran, kebiasaan berinfak, serta kemampuan emosional. Hal-hal tersebut bisa membantu BSI KC Panorama dalam mendapatkan calon karyawan yang islami dan kompetitif.⁸⁸

Selanjutnya, Bapak Doni Antarzon sebagai *Consumer Business Relationship Staff*, ia mengatakan tentang proses seleksi:

Dalam proses seleksi perlu disadari bahwa mendapatkan karyawan baru merupakan kegiatan penting bagi perusahaan maupun bagi calon karyawan itu sendiri. Mempertahankan dan mengembangkan suatu sistem seleksi yang menghasilkan karyawan produktif dan mencari peluang untuk meningkatkan cara kerjanya sangat penting untuk keberhasilan perusahaan. Berdasarkan mutu berlandaskan sifat Nabi SAW, yang terdiri dari *fathanah* yaitu menjadi seorang pekerja yang memahami, mengerti dan menghayati segala hal yang menjadi tugas dan kewajibannya. *Amanah* yaitu kepercayaan dalam integritas pribadi yang menentukan kelayakan seseorang untuk menjadi karyawan. *Shiddiq* yaitu kejujuran terhadap segala sesuatu yang disampaikan merupakan keadaan yang sebenarnya, dan *tabligh* berarti menyampaikan.⁸⁹

Selanjutnya, Ibu Tri Putriana sebagai *Branch Manager* BSI KC Panorama, ia berkata:

Dalam pelaksanaan seleksi BSI KC Panorama mengimplementasikan sifat *fathanah* yaitu dengan mencari karyawan yang memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi. Dalam merekrut karyawan BSI

⁸⁸ Diossy, *Consumer Business Relationship Staff*, Wawancara pada 22 Februari 2022

⁸⁹ Doni Antarzon, *Consumer Business Relationship Staff*, Wawancara pada 22 Februari 2022

KC Panorama tidak hanya menerima pelamar yang berasal dari lulusan tinggi saja, lulusan SMA/K pun diperbolehkan. Ini terbukti dengan sebanyak 167 pelamar yang masuk berasal dari jenjang pendidikan yang berbeda. Dari 167 orang tersebut hanya 5 orang yang lulus seleksi dan menjadi karyawan di BSI KC Panorama Kota Bengkulu. Bagi lulusan SMA/K akan ditempatkan di bagian marketing atau office boy, sedangkan pelamar yang berasal dari lulusan D3 dan S1 akan ditempatkan di bagian teller ataupun customer service yang sesuai kemampuan pelamar.⁹⁰

C. Analisis Penempatan Tenaga Kerja

Penempatan merupakan proses yang dilakukan untuk menduduki posisi karyawan yang telah lulus seleksi. Proses ini menjadi proses akhir dari serangkaian tes penerimaan karyawan baru dengan menempatkan karyawan baru sesuai dengan keahlian yang dimiliki, dengan harapan dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi kinerja karyawan baru serta memaksimalkan kinerja lembaga. Menurut Malayu Hasibuan menyatakan bahwa dalam menempatkan karyawan harus menerapkan prinsip “*the right man in the right place and the right man behind the right job*” yaitu orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat

⁹⁰ Tri Putriana, *Branch Manager*, Wawancara pada 23 Februari 2022.

dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat.⁹¹

Sebagaimana yang diungkapkan oleh Ibu Nur Aulia sebagai *Consumer Business Relationship Staff*, ia berkata:

Penempatan seseorang dalam suatu bidang kerja tidak menjamin karyawan sukses kerjanya. Karyawan baru tidak mengetahui pasti peranan dan tanggung jawab mereka karena permintaan pekerjaan dan kemampuan karyawan harus seimbang, yaitu melalui program orientasi dan pelatihan yang sangat penting dalam perusahaan. Karyawan baru perlu pengembangan untuk mempersiapkan di masa mendatang, kegiatan pelatihan membantu karyawan dalam mengemban tugasnya. Dalam penempatan BSI KC Panorama melakukan proses orientasi dan induksi. Orientasi dilakukan setiap karyawan baru untuk mengetahui dan pengenalan profil BSI KC Panorama serta mengetahui jenis pekerjaan yang nantinya akan mereka kerjakan, dan mendapat keterangan tentang peraturan dan tata tertib berlaku diperusahaan. Sedangkan induksi dilakukan dengan tujuan supaya karyawan baru dapat menyesuaikan diri dengan tata tertib dan mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik sesuai harapan BSI KC Panorama. Apabila karyawan telah dilatih dan telah mahir dalam bidang kerjanya, mereka memerlukan pengembangan lebih lanjut untuk mempersiapkan tanggung jawab mereka di masa mendatang. Dengan mengikuti perkembangan dan pertumbuhan, di mana menunjukkan makin besarnya diversifikasi tenaga kerja, bentuk organisasi dan persaingan global yang terus meningkat, maka upaya

⁹¹ Malayu Hasibuan dalam Nila Mardiah. “*Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Dalam Perspektif Islam*”. Jurnal Kajian Ekonomi Islam. Vol.1, No. 2, Juli-Desember 2016.

pelatihan dapat membantu karyawan untuk mengerjakan tugasnya yang ada sekarang, manfaat kegiatan ini dapat diperluas melalui pembinaan karir karyawan dan membantu mengembangkan karyawan tersebut, untuk mengemban tanggung jawabnya di masa mendatang.⁹²

Selanjutnya, Bapak yopie Anggara Putra sebagai *Consumer Business Relationship Manager*, ia berkata:

Penempatan karyawan baru diperlukan pengalaman dan pengetahuan yang luas serta kemampuan untuk melaksanakan tugas. Yang terpenting dalam penempatan harus berdasarkan kelayakan dan kemampuan untuk memegang pekerjaan dan melaksanakan pekerjaan dengan kejujuran serta tidak boleh ada aspek nepotisme. Karyawan yang professional akan melaksanakan tugasnya dengan dasar pengetahuan yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang diduduki. Jika pekerjaan dilakukan dengan tingkat pemahaman dan pengetahuan tinggi maka sasaran kerja dapat tercapai dengan baik. Selain itu karyawan yang professional akan terus mengembangkan ilmu dan pengetahuannya, agar bisa meningkatkan kualitas diri.⁹³

Selanjutnya, Ibu Tri Putriana sebagai *Branch Manager* BSI KC Panorama mengatakan tentang kriteria penempatan BSI KC Panorama, ia berkata:

Salah satu kriteria yang digunakan dalam menempatkan karyawan baru adalah pendidikan. BSI KC Panorama menempatkan jenjang pendidikan dan

⁹² Nur Aulia, *Consumer Business Relationship Staff*, Wawancara pada 22 Februari 2022.

⁹³ Yopie Anggara Putra, *Consumer Business Relationship Manager*, Wawancara pada 22 Februari 2022

kemampuan bagi pelamar yang berasal dari lulusan SMA akan ditempatkan di bagian marketing atau office boy, sedangkan pelamar yang berasal dari lulusan D3 dan S1 akan ditempatkan di bagian teller ataupun customer service yang sesuai dengan kemampuan pelamar. Hal ini terbukti oleh 5 orang yang lolos seleksi dalam tahapan rekrutmen tanggal 14 juni 2021 ditempatkan di 2 bagian, 2 orang di bagian Teller, 3 orang dibagian Marketing dengan lulusan SMA.⁹⁴

Kemudian, Ibu Tri Putriana sebagai *Branch Manager* BSI KC Panorama mengatakan tentang penerapan mutu yang berlandaskan pada sifat Nabi SAW pada pelaksanaan penempatan tenaga kerja di BSI KC Panorama, ia berkata:

Berdasarkan penerapan mutu yang berlandaskan pada sifat Nabi SAW, pelaksanaan penempatan tenaga kerja pada BSI KC Panorama mengimplementasikan dua sifat Nabi SAW yaitu *Amanah dan Tabligh*. Pada BSI KC Panorama, sifat *amanah* menjadi salah satu sifat yang harus miliki setiap karyawannya. Karyawan yang sudah dipilih harus menjaga amanah yang telah diberikan untuk dapat bekerja serta dapat bertanggung jawab dalam bekerja dengan sepenuh hati secara efektif dan transparan dengan tugas yang diberikan. BSI KC Panorama mengharapkan setiap karyawan untuk memperhatikan segala kesesuaiannya dalam melakukan kegiatan operasionalnya sesuai dengan prinsip dan peraturan yang berlaku. Dalam hal operasional, BSI KC Panorama meminta kepada para karyawan untuk menjaga setiap rupiah yang ditiptkan, merupakan bentuk amanah yang nantinya akan dimintai pertanggung jawaban, bukan hanya tanggung jawab di dunia saja melainkan juga diakhirat. Integritas

⁹⁴ Tri Putriana, *Branch Manager*, Wawancara pada 23 Februari 2022.

seorang karyawan akan terbentuk dari sejauh mana orang tersebut dapat memelihara amanah diberikan kepadanya yang akan menciptakan kepercayaan bagi nasabah, mitra bisnis dan semua stakeholder dalam perbankan syariah. Sedangkan sifat *tabligh* yang diterapkan di BSI KC Panorama yakni dengan memberikan informasi secara tepat dan mudah dipahami oleh nasabah, sehingga nasabah dapat dengan mudah memahami pesan yang disampaikan. Sifat *tabligh* secara berkesinambungan melakukan sosialisasi dan mengedukasi mengenai prinsip-prinsip, produk dan jasa perbankan ke masyarakat. Para karyawan dituntut dapat menyampaikan produk yang ada di BSI KC Panorama dengan baik dan bermuamalah sesuai prinsip syariah. Dengan sifat *tabligh* diharapkan dapat menjadi insan yang bijaksana sehingga mengetahui yang baik dan tidak baik, serta menjadikan BSI KC Panorama menjadi Bank yang lebih dikenal di masyarakat.⁹⁵

2) Kendala Dalam Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Tenaga Kerja Pada BSI KC Panorama Kota Bengkulu

Kendala adalah halangan rintangan dengan keadaan yang membatasi, menghalangi atau mencegah pencapaian sasaran. Seperti yang dikatakan oleh Bapak Yopie Anggra putra sebagai *Consumer Business Relationship Manager*, ia berkata:

Kendala yang ditemui pada saat proses pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan pada BSI KC Panorama Kota Bengkulu yaitu susah

⁹⁵ Tri Putriana, *Branch Manager*, Wawancara pada 23 Februari 2022.

mendapat kandidat yang pas, posisi pekerjaan marketing yang kurang peminat. Banyak calon karyawan yang memilih mundur pada saat tes wawancara akhir karena pelaksanaan penempatan yang jauh, harus sesuai target perusahaan sehingga banyak yang memilih mengundurkan diri⁹⁶

Selanjutnya, Ibu Tri Putriana sebagai *Branch Manager* BSI KC Panorama berkata :

Kendala yang sering ditemui adalah sulitnya mencari pelamar di bidang marketing, sulit mendapat kandidat yang sesuai dan cocok dengan posisi jabatan yang direkrut. Dalam pelaksanaan proses seleksi banyak kandidat yang gugur karena cara berpakaian kandidat tersebut tidak *fashionable* dimana ketika melamar di Bank cara berpakaian itu menjadi point penting.

Selanjutnya, Ibu Diossy sebagai *Consumer Business relationship Manager*, ia berkata:

“Dalam pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan pada BSI KC Panorama tidak banyak kendala yang ditemui. Kendala yang paling sering ditemui yaitu susahnya mencari pelamar dibidang marketing”

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kendala yang ditemui dalam pelaksanaan rekrutmen adalah sulitnya mencari pelamar di bidang marketing, dalam pelaksanaan seleksi kendala yang sering ditemui adalah dalam pelaksanaan proses seleksi banyak

⁹⁶ Yopie Anggara Putra, *Consumer Business Relationship Manager*, Wawancara pada 22 Februari 2022.

kandidat yang gugur karena cara berpakaian kandidat tersebut tidak *fashionable* dimana ketika melamar di Bank cara berpakaian itu menjadi point penting dan dalam pelaksanaan penempatan kendala yang ditemui adalah tidak sesuai dengan *Homebase* jadi harus siap ditempatkan dimana saja.

B. Pembahasan

1) Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Pada BSI KC Panorama Kota Bengkulu

a. Pelaksanaan Rekrutmen

Rekrutmen merupakan proses mencari serta menemukan calon karyawan yang mampu serta amanah dalam menjalankan tugasnya. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan orang-orang yang tepat dan amanah bagi BSI KC Panorama pada jabatan tertentu, sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di perusahaan untuk waktu yang lama serta untuk menjaga eksistensi agar konsisten dengan strategi yang diharapkan oleh BSI KC Panorama.

Rekrutmen yang dilakukan di BSI KC Panorama tidak hanya berdasarkan waktu akan tetapi juga berdasarkan kebutuhan, misalnya kebutuhan untuk mengisi struktur organisasi, perluasan kegiatan organisasi, terciptanya kegiatan

dan pekerjaan baru. Rekrutmen juga bisa dilakukan karena adanya pekerja yang diberhentikan, baik dengan hormat maupun tidak. Dan ada pula karena ada pekerja yang berhenti karena telah mencapai usia pensiun atau pekerja yang meninggal dunia. BSI KC Panorama menggunakan dua metode dalam melaksanakan rekrutmen yaitu metode tertutup dan metode terbuka. Metode tertutup dilakukan dengan cara rekrutmen diinformasikan kepada para karyawan yang mampu atau orang-orang tertentu yang masih ada hubungannya dengan lembaga keuangan Islam. Sedangkan metode terbuka dilakukan dengan cara menginformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media cetak serta website supaya tersebar luas ke masyarakat.

Dalam mencari calon karyawan BSI KC Panorama menggunakan sumber internal dan eksternal. Sumber internal yang dilakukan BSI KC Panorama adalah ketika rekrutmen hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang tertentu saja, misalnya ketika BSI KC Panorama memerlukan karyawan untuk menempati jabatan disalah satu posisi, pihaknya memberikan kesempatan kepada karyawannya atau pihak lain

yang ada keterkaitan dengan lembaga untuk menempati posisi tersebut kemudian dilakukan tes. Semua karyawan yang ada di BSI KC Panorama juga diharuskan untuk bisa saling membantu sesama karyawan. Sehingga ketika pekerja yang di Customer Service memang mampu dan memahami bidang akuntansi. Tidak menutup kemungkinan untuk dipindah tugaskan. Tujuannya agar karyawan semangat dan tidak jenuh. Sedangkan sumber eksternal adalah ketika perekrutan diinformasikan secara terbuka dengan menerima semua lamaran yang masuk, serta dengan memasang iklan di media cetak ataupun elektronik yang biasanya diberitahukan di website. Hal ini sesuai dengan pendapat Malayu S.P Hasibuan yang menyatakan bahwa sumber rekrutmen berasal dari dua sumber yaitu sumber internal dan sumber eksternal. Dalam pelaksanaan rekrutmen pada tanggal 14 Juni 2021 sebanyak 167 pelamar yang masuk dari sumber eksternal diantaranya ada beberapa yang berasal dari lulusan sarjana ekonomi syariah dan sarjana perbankan syariah.⁹⁷

Dalam pelaksanaan rekrutmen lebih mengimplementasikan 2 sifat Nabi yaitu *amanah*

⁹⁷ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006), hal.42.

dan shiddiq. Amanah dilihat dari pelaksanaan rekrutmen yang ada di BSI KC Panorama, pihak HRD melakukan proses rekrutmen dengan bertanggung jawab, dengan memilih pelamar yang sesuai dengan kualifikasi serta kriteria yang telah ditentukan. Pihak BSI KC Panorama bertanggung jawab terkait dokumen-dokumen milik pelamar baik berupa KTP, Ijazah, dan lain lain. Sifat *shiddiq* yang diimplementasikan pada pelaksanaan rekrutmen pada BSI KC Panorama yaitu dengan melakukan rekrutmen secara selektif dengan tidak memasukkan unsur kedzaliman, intimidasi dan nepotisme yang cenderung terhadap golongan tertentu serta tidak membeda-bedakan calon pelamar. Jika dikaitkan dengan penelitian terdahulu menyatakan bahwa, proses rekrutmen harus dilakukan dengan benar dan baik agar tujuan rekrutmen untuk mendapatkan karyawan yang pantas dan patut dapat tercapai. Karyawan yang diterima adalah karyawan yang dapat dipercaya artinya bahwa karyawan harus memiliki sifat yang jujur dapat dipercaya, bisa menjalankan amanah dengan baik.⁹⁸

⁹⁸ Nila Mardiah. “Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Dalam Perspektif Islam”. Jurnal Kajian Ekonomi Islam. Vol.1, No. 2, Juli-Desember 2016.

b. Pelaksanaan Seleksi

Proses seleksi merupakan tindak lanjut dari proses rekrutmen. Menurut Veitzhal Rivai, seleksi adalah kegiatan dalam manajemen SDI yang dilakukan setelah proses rekrutmn seleksi dilaksanakan.⁹⁹ Hasil rekrutmen yaitu berupa surat lamaran yang siap untuk diseleksi, yang menentukan siapa yang layak diangkat menjadi karyawan dan siapa yang tidak layak menjadi karyawan. Untuk mendapatkan karyawan yang benar-benar berkualitas, maka proses seleksi harus dilakukan secara baik. Semua calon karyawan yang melamar dari berbagai sumber yang dipilih harus diseleksi tanpa terkecuali. Setiap perusahaan memiliki kualifikasi seleksi yang berbeda-beda bagi calon karyawannya. Kualifikasi itu didasarkan pada situasi, kondisi dan kebutuhan perusahaan tersebut.

Dalam tahapan seleksi dilakukan pemilihan calon karyawan yang sudah melamar di BSI KC Panorama untuk memenuhi jabatan tertentu, kemudian memutuskan pelamar apakah diterima atau ditolak setelah menjalani serangkaian tes yang dilakukan. Proses seleksi ini bertujuan untuk

⁹⁹ Veitzhal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta : Rajawali, 2008), hal. 170.

mendapatkan karyawan yang potensial untuk memangku jabatan tertentu dan mampu melaksanakan tugasnya dengan sebaik mungkin. Dalam proses seleksi calon karyawan, pimpinan BSI KC Panorama sudah menugaskan bagian manajemennya dengan dibekali ilmu-ilmu umum dan ilmu keagamaan. Hal ini dilakukan untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan seperti sogokan, curang, serta tidak profesional. Pihak manajemen BSI KC Panorama memiliki prinsip bahwa calon karyawan adalah orang yang mampu membaca Al-quran, rajin beribadah, memiliki sifat jujur, amanah, professional, memiliki semangat kerja yang tinggi, team work dan berkompeten dalam bidangnya. Adapun tahapan seleksi yang dilakukan BSI KC Panorama adalah :¹⁰⁰

- 1) Seleksi Administrasi
- 2) Tes Psikologi
- 3) Tes Tertulis, Meliputi pengetahuan umum dan syariah
- 4) Wawancara
- 5) Tes Kesehatan
- 6) Pengumuman diterima/tidak

¹⁰⁰ Yopie Anggara Putra, *Consumer Business Relationship Manager*, Wawancara pada 22 Februari 2022.

Dalam hal seleksi, BSI KC Panorama telah memilih petugas yang menyeleksi yaitu seorang yang telah dipilih secara profesional, sehingga mendapatkan hasil yang sesuai dengan harapan BSI KC Panorama dan calon karyawan yang melamar merasa terseleksi dengan adil. BSI KC Panorama selalu mengupayakan untuk mendapatkan calon karyawan baru yang mampu membaca Al-quran dengan baik.¹⁰¹

Secara garis besar tahapan yang dijadikan dasar seleksi pada BSI KC Panorama sesuai dengan pendapat Hani Handoko yang menyatakan bahwa teknik penyeleksian yaitu meliputi penerimaan, pendahuluan, pelamar, tes-tes penerimaan, wawancara, pemeriksaan referensi, tes kesehatan, dan keputusan penerimaan.¹⁰² Pihak BSI KC Panorama dalam hal seleksi seharusnya lebih menyeleksi lagi latar belakang pendidikan pelamar yang berasal dari lulusan sarjana ekonomi syariah dan sarjana perbankan syariah. Hal ini sesuai menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani sagala,

¹⁰¹ Diossy, *Consumer Business Relationship Staff*, Wawancara pada 22 Februari 2022.

¹⁰² Hani Handoko dalam Nila Mardiah. “*Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Dalam Perspektif Islam*”. *Jurnal Kajian Ekonomi Islam*. Vol.1, No. 2, Juli-Desember 2016.

sistem seleksi yang efektif memiliki tiga sasaran yaitu, keakuratan, keadilan dan keyakinan. Keakuratan artinya kemampuan dari proses seleksi untuk secara tepat dapat memprediksi kinerja pelamar. Keadilan artinya memberikan jaminan bahwa setiap pelamar yang memenuhi persyaratan diberikan kesempatan yang sama di dalam sistem seleksi. Dan keyakinan berarti taraf orang-orang yang terlibat dalam proses seleksi yakin akan manfaat yang diperoleh.¹⁰³

Proses seleksi yang dilaksanakan pihak BSI KC Panorama menindaklanjuti proses rekrutmen dengan pelamar yang masuk sebanyak 167 orang dan hanya 5 orang yang lolos seleksi dan bisa melewati 7 tahapan seleksi dan dianggap bisa serta mampu mengemban tugas dan mencapai target perusahaan serta resmi menjadi karyawan BSI KC Panorama Kota Bengkulu setelah melewati proses penempatan dan tanda tangan kontrak. Dari 5 orang pelamar yang lolos tersebut tidak ada yang berasal dari lulusan sarjana ekonomi syariah dan sarjana perbankan syariah, hal ini tidak sesuai dengan pendapat Veithzal Rivai dan Ella Jauvani sagala, sistem seleksi yang efektif memiliki tiga sasaran

¹⁰³ Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, hal.179-180.

yaitu, keakuratan, keadilan dan keyakinan. Keadilan untuk lulusan sarjana ekonomi syariah dan sarjana perbankan syariah dalam memperoleh pekerjaan di BSI khususnya di BSI KC Panorama Kota Bengkulu, padahal potensi dan kemampuan yang dimiliki lulusan ekonomi syariah dan perbankan syariah lebih berpotensi untuk bekerja di BSI karena ditinjau dari lamanya pendidikan dan lebih memiliki *basic* dibidang keuangan syariah.¹⁰⁴

c. Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja

Penempatan merupakan suatu proses dalam menempatkan posisi kerja karyawan baru yang lolos proses rekrutmen dan seleksi dengan penilaian dan pertimbangan berdasarkan kemampuan karyawan baru dengan tujuan mengoptimalkan potensi dari karyawan baru tersebut.

Penempatan adalah proses terakhir setelah proses rekrutmen dan proses seleksi dengan menempatkan karyawan baru sesuai dengan uraian pekerjaan dan klasifikasi pekerjaan dengan harapan dapat memaksimalkan kinerja BSI KC Panorama. Pihak pimpinan dan pengurus memberitahukan kepada karyawan baru tentang hak dan

¹⁰⁴ Tri Putriana, *Branch Manager*, Wawancara pada 23 Februari 2022.

kewajibannya, tugas-tugas dan peraturan perusahaan, sejarah dan struktur dan memperkenalkannya kepada karyawan yang lama.¹⁰⁵

BSI KC Panorama memberikan peluang yang sama sesuai posisi jabatan dan latar belakang pendidikan serta skill kepada setiap karyawan untuk bekerja semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuannya. Proses penempatan karyawan yang dilakukan tidak langsung ke posisi yang bagus, tentu harus melewati proses pekerjaan awal yang paling rendah terlebih dahulu baru setelah itu di rolling keposisi selanjutnya. Selain itu, terdapat kegiatan keislaman yang dilakukan oleh seluruh karyawan setiap hari, seperti bagi karyawan laki-laki ketika waktu solat sudah mendekati mereka bergegas meninggalkan BSI KC Panorama dan mendatangi masjid terdekat untuk adzan dan mengikuti sholat berjamaah. Untuk acara tahunan ketika milad BSI KC Panorama mengundang penceramah dan mengadakan santunan ke anak yatim. Hal ini dilakukan untuk menanamkan kedisiplinan dan akhlaktul karimah kepada setiap karyawannya.¹⁰⁶

Sebagaimana yang telah diungkapkan oleh

¹⁰⁵ Edo Deska, *Branch Operasional Support Staff*, Wawancara pada 22 Februari 2022.

¹⁰⁶ Yopie Anggara Putra, *Consumer Business Relationship Manager*, Wawancara pada 22 Februari 2022.

Simamora,¹⁰⁷ bahwa setelah rencana strategi perekrutan disusun, aktivitas perekrutan sesungguhnya bisa melalui sumber-sumber perekrutan yang ada. Hal ini sesuai dengan pendapat Manullang M dan Marihot yang menjelaskan bahwa dalam banyak perusahaan bila mana terdapat satu jabatan yang lowong seringkali dengan mengangkat karyawan yang lebih rendah jabatannya untuk memangku jabatan yang lowong itu.¹⁰⁸ Dari 5 orang yang lulus seleksi pada tanggal 14 Juni 2021 selanjutnya dilaksanakan proses penempatan 5 orang tersebut dengan 2 orang dibagian Teller, dan 3 orang dibagian Marketing.¹⁰⁹

2) Kendala dalam pelaksanaan rekrutmen, seleksi, dan penempatan tenaga kerja pada BSI KC Panorama Kota Bengkulu

Dalam pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan yang dilakukan BSI KC Panorama kota Bengkulu dalam merekrut karyawan tidak banyak kendala yang ditemukan, diantaranya yaitu susahnya mencari pelamar dibidang marketing, Susahnya

¹⁰⁷ Henry Simamora, *Sumber Daya Manusia Ed.III* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006)

¹⁰⁸ Mannullang M dan Marihot, *Manajemen Personalia* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1994), hal.42.

¹⁰⁹ Tri Putriana, *Branch Manager*, Wawancara pada 23 Februari 2022.

mencari kandidat yang pas, banyak kandidat yang gugur karena cara berpakaian kandidat tersebut tidak *fashionable* dimana ketika melamar di Bank cara berpakaian itu menjadi point penting tidak sesuai dengan *Homebase* jadi harus siap ditempatkan dimana saja. Hal ini terbukti sebanyak 167 pelamar yang masuk dan melewati proses seleksi hanya 5 orang saja yang lolos. Jadi sebanyak 162 orang gagal dan tidak lolos seleksi.¹¹⁰

¹¹⁰ Tri Putriana, *Branch Manager*, Wawancara pada 23 Februari 2022.

BAB V

PENUTUP

BAB V PENUTUP

A. KESIMPULAN

Setelah peneliti menguraikan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja pada BSI KC Panorama Kota Bengkulu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Tenaga Kerja pada BSI KC Panorama Kota Bengkulu.

Proses rekrutmen yang dilaksanakan pada BSI KC Panorama dengan menginformasikan kepada para pelamar dengan metode terbuka dan metode tertutup melalui sumber internal dan eksternal. Proses seleksi dilakukan secara transparan, tidak membeda-bedakan, memperlakukan secara adil kepada semua pelamar dan menghindari tindakan nepotisme serta mengedepankan pelamar yang memahami Al-quran. Proses penempatan posisi jabatan karyawan baru yang dilaksanakan oleh BSI KC Panorama untuk menyesuaikan jabatan yang sesuai dengan SDI dengan beberapa ketentuan yaitu kinerja, motivasi, kecerdasan serta pengetahuan pekerjaan.

2. Kendala yang ditemui Pihak BSI KC Panorama Kota Bengkulu dalam pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja

Beberapa kendala ditemui dalam pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja pada BSI KC Panorama Kota Bengkulu yaitu dalam merekrut karyawan tidak banyak kendala yang ditemukan, diantaranya yaitu susahnya mencari pelamar di bidang marketing, susahnya mencari kandidat yang pas, banyak kandidat yang gugur karena cara berpakaian kandidat tersebut tidak *fashionable* dimana ketika melamar di Bank cara berpakaian itu menjadi point penting tidak sesuai dengan *Homebase* jadi harus siap ditempatkan dimana saja.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis dapat memberikan saran yaitu sebagai berikut :

1. BSI KC Panorama dalam pelaksanaan rekrutmen seharusnya mampu menyerap tenaga kerja yang berasal dari lulusan sarjana ekonomi syariah dan perbankan syariah yang ada di Bengkulu.
2. BSI KC Panorama dalam pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan seharusnya lebih mengutamakan pelamar yang berlatarbelakang pendidikan sesuai dengan pekerjaannya, karena jika pelamar berasal dari lulusan

Perbankan syariah atau ekonomi syariah maka BSI KC Panorama tidak perlu menghabiskan waktunya dan materil untuk memberikan berbagai pelatihan dan pengetahuan yang lebih dalam tentang perbankan syariah.

3. Pihak BSI KC Panorama dalam hal seleksi seharusnya lebih menyeleksi lagi latar belakang pendidikan pelamar yang masuk.
4. BSI KC Panorama sebaiknya memiliki staf khusus yang ditugaskan untuk merancang proses manajemen sumber daya insani di dalam perusahaan agar sumber daya insani yang ada di perusahaan lebih terkoordinir dan lebih baik penerapannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alma, Buchari dan Donni Juni Priansa. *Manajemen Syariah*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Anggito, Albi dan Johan Setiawan. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jawa Barat : CV Jejak. 2018.
- Antonio, Muhammad Syafi'i. *Bank Syariah Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Gema Insani, 2001.
- Arikunto, Suharsimi dan Lia Yuliana. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Aditya Media, 2008.
- Asnaini, et.al. 2019. *Pedoman Penulisan Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Bengkulu.
- Bina, Ahda. *Dahsyatnya 4 Sifat Nabi* . Surakarta: Sajada, 2013.
- Bugin, M. Burhan. *Metodologi Penelitian Sosial Dan Ekonomi: Format-Format Kuantitatif Dan Kualitatif Untuk Studi Sosiologi, Kebijakan Publik, Komunikasi, Manajemen, Dan Pemasaran*. Jakarta: Kencana. 2015.
- Emzir, *Analisis Data: Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Hafinuddin, Didin. *Manajemen Syariah dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani, 2006.

Hakim, Lukman. *Prinsip-prinsip Ekonomi Islam*. Surakarta: PT Gelora Aksara Pratama.

Hakim, Muh. Lukman. 2017. “*Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Pada Kspps Bmt Yamamus Jepara*”. Skripsi. Jawa tengah : STAIN KUDUS.

Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE

Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009.

<http://yolaadelina004.blogspot.com/2012/09/1-kajian-tentang-perekrutan-dan-seleksi.html> diakses 11 November 2022

https://bankbsi.co.id/?utm_source=googlesem&utm_medium=cpc&utm_campaign=banksyariahindonesia, diakses hari Kamis tanggal 24 Februari 2022 pukul 10:19.

Jusmaliani. *Pengelolaan SumberDayaInsani*. Jakarta : Bumi Aksara, 2011.

Karim, Adiwarmarman. *Ekonomi Islam Suatu Kajian Kontemporer*. Jakarta: Gema Insani Press, 2001.

Kasmir. *Manajemen Perbankan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2003.

Marwansyah dan Mukaram. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pusat Penerbit Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung, 1999.

- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat, 2006.
- Mondy,R Wayne. *Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Erlangga, 2008.
- Nikmah, Naila Alfiyatun. 2020. “*Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah Di Kampung Bubur Blitar(Studi Wisata Edukasi Kademangan Blitar)*”.Skripsi. Jawa Timur: IAIN TULUNG AGUNG.
- Nila Mardiah. “*Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Dalam Perspektif Islam*”. Jurnal Ekonomi Islam. vol.1. Juli-Desember, 2016.
- Nugrahani, Farida.*Metode penelitian kualitatif dalam penelitian pendidikan bahasa Indonesia*. Surakarta: 2014.
- Nurmiana dan Husnawati. 2019. Jurnal Perbankan Syariah.” *Analisis Audit Sumber Daya Manusia Pada Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Calang*”. Vol.2. 1. <http://jurnal.staitapaktuan.ac.id/index.php/mudharabah/article/view/112>
- Rachmawati, ETTY. 2015. “*Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Mutu SDM Berbasis Syariah pada Perbankan Syariah Pasca Lahirnya UU No. 21 Tahun 2008 Tentang Perbankan Syariah (Kasus pada Bank Syariah Mandiri Cabang Bone)*”. Doktoral (S3) thesis. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali, 2009.
- Rohman, Abdur. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Insani*. Jawa Timur : Duta Media Publishing, 2017.
- Rohmawati, Atik. 2016. "*Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Dalam Memenuhi Kebutuhan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Pada Kspgs Fastabiq Khoiro Ummah)*". Skripsi. Jawa tengah: STAIN KUDUS.
- Sakdiah, "*Karakteristik Kepemimpinan Dalam Islam (Kajian Historis Filosofis) Sifat-sifat Rasulullah*". Jurnal Al-bayan.VOL. 22 No. 33 Januari-Juni 2016.
- Salim dan Haidir, *Penelitian Pendidikan :Metode, Pendidikan, dan jenis*. Jakarta : Kencana, 2019.
- Satori, Djam'an dan Aan Komariah.*Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta. 2014.
- Schuler, Randall dan Susan E Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad 21*. Jakarta: Erlangga, 1997.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Sukirno,Sudono . *Pengantar Bisnis*. Jakarta: Kencana, 2011.

Yogyakarta

LAMPIRAN

Pedoman Wawancara

PEDOMAN WAWANCARA

Nama : Risa Aprilia

Nim : 1811140198

Prodi : Perbankan Syariah

Judul Skripsi : Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Pada Bank Syariah Indonesia KC Panorama Kota Bengkulu

Daftar pertanyaan wawancara ini berfungsi untuk menjawab rumusan masalah pada penelitian yang berjudul "**Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Tenaga Kerja Pada Bank Syariah Indonesia KC Panorama Kota Bengkulu**". Berikut daftar pertanyaan wawancara untuk menjawab rumusan masalah bagaimana pelaksanaan rekrutmen, seleksi, dan penempatan tenaga kerja Bank Syariah Indonesia KC Panorama Kota Bengkulu.

I. Identitas Responden

Nama :

Umur :

Pendidikan :

Jabatan :

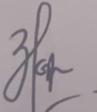
II. Pedoman Wawancara untuk Bank BSI di Kota Bengkulu

1. Bagaimana sejarah singkat berdirinya Bank BSI di Kota Bengkulu?
2. Berapa jumlah karyawan yang ada di Bank BSI KC Panorama Kota Bengkulu?
3. Bagaimana proses rekrutmen tenaga kerja yang diterapkan di Bank BSI KC Panorama Kota Bengkulu?
4. Bagaimana sikap yang digunakan Bank BSI KC Panorama Kota Bengkulu dalam merekrut tenaga kerja?

5. Apa saja metode yang digunakan Bank BSI KC Panorama Kota Bengkulu dalam merekrut tenaga kerja?
6. Dari mana sumber tenaga kerja yang direkrut oleh Bank BSI KC Panorama Kota Bengkulu?
7. Bagaimana proses seleksi tenaga kerja yang diterapkan di Bank BSI KC Panorama Kota Bengkulu?
8. Bagaimana proses penempatan tenaga kerja yang diterapkan di Bank BSI KC Panorama Kota Bengkulu?
9. Apa saja kendala yang pernah atau sering ditemui pihak manajemen Bank BSI KC Panorama Kota Bengkulu dalam melakukan rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja?
10. Apakah proses pelaksanaan rekrutmen, seleksi, dan penempatan tenaga kerja sudah sesuai dengan metode sumber daya insani?

Mengetahui,

Pembimbing I



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

Pembimbing II



Badaruddin Nurhab, MM
NIP. 198508072015031000



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 : 045/SKLP-FEBI/02/6/2022

Satgas Plagiasi Program Studi Perbankan Syariah Menerangkan bahwa :

Nama : Risa Aprilia
Nim : 1811140198
Prodi : Perbankan Syariah
Jenis Tugas Akhir : Skripsi
Judul Tugas Akhir : **Analisi Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Tenaga Kerja Pada BSI KC Panorama Kota Bengkulu**
Similarity Index : 17%
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
NIP. 19860919201932012

Dokumentasi Wawancara Pada BSI KC Panorama Kota Bengkulu









Note : Berhubung masa penelitian dilaksanakan saat pandemi Covid-19, beberapa wawancara dilakukan secara online.

Surat Izin Penelitian

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU
Jalan Raden Patah Pagar Dewa Kota Bengkulu, 36211
Telepon (0736) 51176-51171-51172, Faksimili (0736) 51171-51172
Akses: 0736-51172

10 Februari 2022

Nomor : 0227/Un.23/F.IV/PP.00.9/2/2022
Lampiran : Satu Berkas Proposal Skripsi
Perihal : Mohon Izin Penelitian

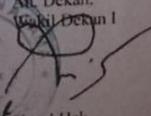
Yth. Kepala KESBANGPOL Kota Bengkulu
di-
Bengkulu

Dengan Hormat,

Sehubungan akan dilaksanakannya penelitian Skripsi Mahasiswa Program Studi Strata Satu (S.1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Tahun Akademik 2021/2022, dengan ini kami mohon kiranya berkenan memberikan izin penelitian kepada saudara :

Nama	: Risa Aprilia
NIM	: 1811140198
Jurusan/Prodi	: Ekonomi Islam/Perbankan syariah
Semester	: Delapan (VIII)
Waktu Penelitian	: Tanggal 11 Februari s.d 11 Maret 2022
Judul Skripsi	: Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Tenaga Kerja Pada Bank Syariah Indonesia KC Panorama Kota Bengkulu
Tempat Penelitian	: Bank Syariah Indonesia, KC Panorama Bengkulu.

Demikian permohonan izin ini kami sampaikan, atas perkenan dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Mengetahui
An. Dekan,
Wakil Dekan I

Nurul Hak





PEMERINTAH KOTA BENGKULU
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
Jalan Mekar No. 01 Nusa Indah Telp. (0736) 21801
BENGKULU

REKOMENDASI PENELITIAN

Nomor : 070/199 /B.Kesbangpol/2022

- Dasar : Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian
- Memperhatikan : Surat dari Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu Nomor : 0227/Un.23/F.IV/PP.00.9/02/2022 tanggal 10 Februari 2022 perihal Izin Penelitian

DENGAN INI MENYATAKAN BAHWA

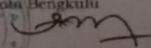
Nama : RISA APRILIA
NIM : 1811140198
Pekerjaan : Mahasiswa
Prodi/ Fakultas : Perbankan Syariah/ Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul Penelitian : Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Tenaga Kerja Pada Bank Syariah Indonesia KC Panorama Bengkulu
Tempat Penelitian : BSI KC Panorama Bengkulu
Waktu Penelitian : 16 Februari 2022 – 11 Maret 2022
Penanggung Jawab : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu

- Dengan Ketentuan :
- 1 Tidak dibenarkan mengadakan kegiatan yang tidak sesuai dengan penelitian yang dimaksud.
 - 2 Melakukan Kegiatan Penelitian dengan Mengindahkan Protokol Kesehatan Penanganan Covid-19.
 - 3 Harus mentaati peraturan perundang-undangan yang berlaku serta mengindahkan adat istiadat setempat.
 - 4 Apabila masa berlaku Rekomendasi Penelitian ini sudah berakhir, sedangkan pelaksanaan belum selesai maka yang bersangkutan harus mengajukan surat perpanjangan Rekomendasi Penelitian.
 - 5 Surat Rekomendasi Penelitian ini akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat ini tidak mentaati ketentuan seperti tersebut diatas.

Demikianlah Rekomendasi Penelitian ini dikeluarkan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Bengkulu
Pada tanggal : 15 Februari 2022

u.n. WALIKOTA BENGKULU
Ket. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik
Kota Bengkulu


Dra. Hj. FENNY FAHRIANNY
Pfnata Tk. I
NIP. 19670904 198611 2 001