

**ANALISIS SISTEM REKRUTMEN, SELEKSI DAN TRAINING TENAGA
KERJA DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
(STUDI PADA BNI SYARIAH KC PANORAMA BENGKULU)**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)

OLEH:

RATI RAFIKA
NIM. 1611140110

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
BENGKULU, 2021 M / 1442 H**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh: **Rati Rafika**, NIM 1611140110 dengan judul: **"Analisis Sistem Rekrutmen, Seleksi, Dan Training Tenaga Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada BNI Syari'ah KC Panorama Bengkulu)", Program Studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan saran pembimbing I dan Pembimbing II. Oleh karena itu, skripsi ini disetujui dan layak untuk diujikan dalam sidang *Munawasyah* Skripsi fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.**

Bengkulu, 23 Desember 2020 M

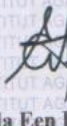
Rabiul Akhir 1442 H

Pembimbing I

Pembimbing II



Dra. Fatimah, M.A
NIP.196303192000032003



Yunida Een Fryanti, M.Si
NIP.198106122015032003



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BENGKULU

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

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “Analisis Sistem Rekrutmen, Seleksi dan *Training* Tenaga Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada BNI Syariah KC Panoramas Bengkulu)”, oleh Rati Rafika NIM. 1611140110, Program Studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi Islam, telah diuji dan dipertahankan di depan Tim Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu pada:

Hari : Selasa

Tanggal : 26 Januari 2021 M/ 02 Jumadil Akhir 1442 H

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

Bengkulu, 9 FEBRUARI 2021 M
27 Jumadil Akhir 1442 H

Tim Sidang Munaqasyah

Ketua

Eka Sri Wahyuni, SE, MM
NIP.197705092008012014

Penguji I

Eka Sri Wahyuni, SE, MM
NIP.197705092008012014

Sekretaris

Faisal Muttaqin, S.E, M.M
NIP.198701282019031007

Penguji II

Kustin Hartini, M.M
NIDN. 2002038102

Mengetahui,

Dekan

Dr. Asnaini, M.A
NIP. 19730412 1998032003

Motto

Menjauhlah dari hal-hal yang menggangu, karna dunia ini luas dari apa yang kamu pikirkan. Karena Allah tahu betul pahitnya kesabaranmu, maka ia pasti memberikan balasan yang sangat menakjubkan untukmu

(Rati Rafika)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Sujud syukur kupersembahkan kepada Allah SWT yang maha Penyayang atas takdir telah kau jadikan aku manusia yang senantiasa berfikir, berilmu, beriman, dan besabar dalam menjalani kehidupan ini. Semoga tugas akhir yang berjudul “Analisis Sistem rekrutmen, seleksi dan *training* tenaga kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada BNI Syariah KC Panorama Bengkulu” ini menjadi satu langkah awal bagiku untuk meraih cita-cita besarku. Saya persembahkan skripsi ini untuk:

- a. Pertama tama saya ingin berterima kasih kepada Allah SWT karna berkat rahmat dan karunia-Nya saya bisa menyelesaikan tugas akhir saya ini dengan selalu memberikan kemudahan, kelancaran serta keridhoan-Nya.
- b. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu, tempat saya menimba ilmu.
- c. Orang tua saya yang selalu mendoakan dan memberikan apapun untuk anak-anaknya, serta dukungan yang tiada henti-hentinya untuk kami anak-anaknya.
- d. Buat ayuk dan adek saya yang selalu memberi dukungan untuk saya.
- e. Dosen pembimbing I (Dra. Fatimah, MA) dan II (Yunida Een Fryani, M.Si) saya yang selalu memberikan arahan di setiap bimbingan agar skripsi saya cepat selesai.
- f. Sahabat-sahabat saya Lismi Arti, Erna Elda Wati, Sisko Novita Sari, Yulisa Futriana, Yemi Marleza, Nur Azizah, dan teman-teman

seperjuangan saya yang selalu memberikan semangat dan dukungan untuk menyelesaikan skripsi saya.

g. Rekan-rekan KKN 102 tahun 2019 Desa Lubuk Ladung yang berbagi kebahagiaan serta memberikan pembelajaran mengenai kekompakan sebuah team.

h. Almamater Ku IAIN Bengkulu

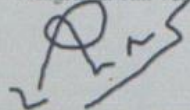
SURAT PERNYATAAN PLAGIASI

Nama Rati Rafika
NIM 1611140110
Program Studi Perbankan Syariah
Judul Skripsi Analisis Sistem Rekrutmen, Seleksi dan Training
Tenaga Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja
Karyawan (Studi Pada BNI Syariah KC Panorama
Bengkulu)

Telah dilakukan verifikasi plagiat melalui <https://smallseotools.com/plagiarismchecker>. Skripsi yang bersangkutan dapat diterima dan tidak memiliki indikasi plagiat.

Demikian surat pernyataan ini di buat dengan sebenarnya dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya. Apabila terdapat kekeliruan dalam tinjauan ini maka akan dilakukan tinjauan ulang kembali.

Mengetahui Tim Verifikasi



Dr. Nurul Hak, M.A.
NIP.196606161995031003

Bengkulu, Desember 2020
Mahasiswa yang menyatakan



Rati Rafika
NIM.1611140110

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan: ..

1. Skripsi dengan judul “Analisis Sistem Rekrutmen, Seleksi dan Training Tenaga Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada BNI Syariah KC Panorama Bengkulu)” adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di IAIN Bengkulu maupun di 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 pembimbing.
3. Didalam skripsi ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan didalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarang nya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpanan dan ketidak benaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, 08 Januari 2021 M
24 Jumadil Awal 1442 H

Mahasiswa yang menyatakan



Rati Rafika
NIM.1611140110

ABSTRAK

Analisis Sistem Rekrutmen, Seleksi dan *Training* Tenaga Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada BNI Syariah KC Panorama Bengkulu)

Oleh Rati Rafika Nim 1611140110

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Proses *Rekrutmen*, seleksi dan *Training* Tenaga Kerja dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan pada BNI Syariah KC Panorama Bengkulu. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan kualitatif. Informan penelitian dari pihak BNI Syariah KC Panorama Bengkulu bagian HRD, Sales Head dan Definisi Micro. Sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Di mana terdapat proses-proses rekrutmen karyawan sebagai berikut : buka pendaftaran online, seleksi administrasi, wawancara, tes psikotes, tes kesehatan dan tes di bagian pimpinan (1 banding 7). Sedangkan *training* yang ada di BNI Syariah KC Panorama Bengkulu dalam meningkatkan upaya kinerja karyawan sudah sangat baik. Karena jika ada materi baru atau *product* baru akan di *sharing seaseon* ke karyawan melalui portal mereka masing-masing. Nantinya itu akan diadakan ujian di akhir pertemuan ke semua pegawai dan setiap tahun itu di adakan pelatihan untuk semua karyawan tanpa terkecuali jadi sedikit banyaknya seiring berjalannya waktu kualitas kinerja yang dimiliki oleh karyawan semakin meningkat.

Kata kunci : *Sistem Rekrutmen, Seleksi, Training Tenaga Kerja, Kinerja Karyawan.*

ABSTRACT

Analysis of the Recruitment System, Selection and Training of Workers in an Effort to Improve Employee Performance (Study at BNI Syariah KC Panorama Bengkulu)

By Rati Rafika Nim 1611140110

The purpose of this study was to determine how the process of recruitment, selection and training of workers in an effort to improve employee performance at BNI Syariah KC Panorama Bengkulu. The research method used is field research (field research) with a qualitative approach. Research informants from BNI Syariah KC Panorama Bengkulu, HRD, Sales Head and Micro Definition. Data sources are primary data and secondary data. Data collection techniques through observation, interviews and documentation. Where there are employee recruitment processes as follows: open online registration, administrative selection, interviews, psychological tests, medical tests and tests at the leadership section (1 to 7). Meanwhile, the training at BNI Syariah KC Panorama Bengkulu in improving employee performance efforts has been very good. Because if there is new material or new product, it will be shared with employees through their respective portals. Later, an exam will be held at the end of the meeting for all employees and every year there will be training for all employees without exception, so a little more as time goes on, the quality of performance owned by employees increases.

Keywords: Recruitment System, Selection, Manpower Training, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan anugrah dari-Nya saya dapat menyelesaikan skripsi tentang “Analisi Sistem Rekrutmen, Seleksi dan *Training* Tenaga Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada BNI Syariah KC Panorama Bengkulu” ini. Sholawat dan salam semoga senantiasa tercurahkan kepada junjungan besar kita, Nabi Muhammad SAW yang telah menunjukkan kepada kita semua jalan yang lurus berupa ajaran agama islam yang sempurna dan menjadi anugrah terbesar bagi seluruh alam semesta.

Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat guna untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi (S.E) pada Program Studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu. Dalam proses penulisan skripsi ini, penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini izinkan penulis mengucapkan terima kasih seiring doa semoga menjadi amal ibadah dan mendapatkan balasan dari Allah SWT, kepada:

1. Prof. Dr. H. Sirajuddin M, M.Ag, MH, selaku Rektor IAIN Bengkulu yang telah memberikan kesempatan untuk menuntut ilmu di kampus hijau tercinta.
2. Dr. Asnaini, M.A., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu
3. Desi Isnaini, MA, ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu
4. Yosi Arisandy, M.M., selaku Ketua Prodi Perbankan Syariaah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu

5. Dra. Fatimah, M.A., selaku Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, motivasi, semangat, dan arahan dengan penuh kesabaran
6. Yunida Een Fryanti, M, Si., selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, motivasi, semangat, dan arahan dengan penuh kesabaran
7. Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu yang telah mengajarkan dan membimbing serta memberikan berbagai ilmunya dengan penuh keikhlasan.
8. Staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu yang telah memberikan pelayanan dengan baik dalam hal administrasi.
9. Semua pihak yang telah membantu penulisan skripsi ini.

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

Bengkulu, Januari 2021

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
SURAT PERNYATAAN PLAGIAT	vi
SURAT PERNYATAAN	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI.....	xi
DATAR GAMBAR	xii
DATAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Kegunaan Penelitian.....	5
E. Penelitian Terdahulu	6
F. Metode Penelitian.....	12
1. Jenis Dan Pendekatan Penelitian	12
2. Waktu Dan Lokasi Penelitian	13
3. Subjek/Informan Penelitian	13
4. Teknik Pengumpulan Data	14
5. Teknik Analisis Data	15
BAB II KAJIAN TEORI	
1. Rekrutmen	18
1. Definisi Rekrutmen	18

2. Tujuan Rekrutmen	21
3. Proses Rekrutmen	23
4. Macam-macam Rekrutmen.....	25
2. Seleksi	26
1. Definisi Seleksi.....	26
2. Seleksi Calon Karyawan.....	28
3. Penempatan Karyawan	28
4. Proses Seleksi Karyawan	29
5. Langkah-langkah Seleksi Karyawan	29
3. Training Tenaga Kerja	31
1. Definisi <i>Training</i>	31
2. Proses Pelatihan.....	34
3. Kinerja Karyawan	40
1. Definisi Kinerja	40
2. Tujuan Kinerja.....	43
3. Manfaat Penilaian Kinerja	44
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	46
5. Indikator Manfaat Kinerja	47

BAB III GAMBARAN UMUM BNI SYARIAH KC PANORAMA BENGKULU

A. Sejarah BNI Syariah KC Panorama Bengkulu	44
B. Visi dan Misi BNI Syariah KC Panorama Bengkulu.....	45
C. Produk dan Jasa BNI Syariah KC Panorama Bengkulu.....	46
D. Struktur Organisasi BNI Syariah KC Panorama Bengkulu	50

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Informan.....	55
B. Hasil Penelitian	55

C. Pembahasan.....	60
--------------------	----

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	62
---------------------	----

B. Saran.....	63
---------------	----

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DATAR GAMBAR

Gambar 3.1 Struktur Organisasi BNI Syariah KC Panorama Bengkulu.....57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Blangko Pengajuan Judul Proposal Skripsi

Lampiran 2 : Cek Plagiarism Judul Skripsi

Lampiran 3 : Daftar Hadir Seminar Proposal Mahasiswa

Lampiran 4 : Catatan Perbaikan Proposal Skripsi

Lampiran 5 : Lembar Bimbingan Skripsi Pembimbing I

Lampiran 6 : Lembar Bimbingan Skripsi Pembimbing II

Lampiran 7 : Halaman Pengesahan Penunjukkan Tim Pembimbing Skripsi

Lampiran 8 : Surat Penunjukan Sk Pembimbing

Lampiran 9 : Pedoman Wawancara

Lampiran 10 : Halaman Pengesahan Pengajuan Surat Izin Penelitian

Lampiran 11 : Surat Permohonan Penelitian

Lampiran 12 : Surat Rekomendasi Penelitian KESBANGPOL Kota Bengkulu

Lampiran 13 : Surat Keterangan Selesai Penelitian

Lampiran 14 : Dokumentasi Penelitian

Lampiran 15 : Lembar Saran Tim Penguji

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi atau perusahaan dan harus diperhatikan dalam manajemen adalah tenaga kerja atau manusia, sumber daya manusia merupakan modal dasar yang paling utama dalam setiap organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, dapat dipastikan roda organisasi tidak akan bergerak.¹

Pertumbuhan perbankan syariah ini tentunya juga harus didukung oleh sumber daya manusia yang memadai, baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya. Namun, realitas sekarang yang ada menunjukkan bahwa masih banyak sumber daya insane yang terlibat pada institusi syariah tidak memiliki pengalaman akademisi maupun praktis dalam Islamic banking. Tentunya dengan kondisi ini cukup signifikan mempengaruhi profesionalitas dan produktifitas perbankan syariah itu sendiri, inilah yang memang harus mendapatkan perhatian khusus dari kita semua untuk mencetak sumber daya manusia yang memiliki potensi dan kemampuan

¹ Burhanudin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), h. 24.

dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas) yang tepat. Salah satu kunci utama dalam menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional adalah terletak pada proses rekrutmen, seleksi, *training* dan *development* calon tenaga kerja.²

Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan. Hasilnya merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih.³

Seleksi tenaga kerja adalah suatu proses menemukan tenaga kerja yang tepat dari sekian banyak kandidat atau calon yang ada. Tahap awal yang perlu dilakukan setelah menerima berkas lamaran adalah melihat daftar riwayat hidup/cv/*curriculum vitta*e milik pelamar. Kemudian dari cv pelamar dilakukan penyortiran antara pelamar yang akan dipanggil dengan yang gagal memenuhi standar suatu pekerjaan. Lalu berikutnya adalah memanggil kandidat terpilih untuk dilakukan ujian test tertulis, wawancara kerja/*interview* dan proses seleksi lainnya.⁴

² Melayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi (cet.VI; Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003), h. 1.4

³ Edy Sutrisno, M.Si, *Manajemen Sumber Daya Manusi*, (Jakarta: kencana, 2009), h.45

⁴ Kasmir, S.E., M.M., *Manajemen sumber daya manusi*, edisi revisi (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), h.166

Training atau pelatihan adalah sebuah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru dan lama untuk melakukan pekerjaannya.⁵

Salah satu aspek yang dapat menunjang keberhasilan karyawan dalam mencapai kesuksesan bekerja adalah kemampuan karyawan. Robbins mengungkapkan bahwa kemampuan mempengaruhi langsung tingkat kinerja dan kepuasan seorang karyawan lewat kesesuaian kemampuan-pekerjaan. Untuk mencapai kinerja yang memuaskan diperlukan kemampuan profesional dan untuk mencapainya harus melalui beberapa tahapan atau kondisi. Pendidikan formal masih belum memadai untuk mencapai kemampuan yang profesional. Untuk itu kemampuan SDM karyawan harus diberdayakan melalui pelatihan, pendidikan dan pengembangan. Dengan kemampuan kerja yang memadai diharapkan memberikan implikasi terhadap peningkatan kinerja karyawan sehingga mendukung pelaksanaan tugas secara efektif, efisien, dan profesional.⁶

Pengadaan sumber daya manusia merupakan aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan (jumlah dan mutu) untuk mencapai tujuan organisasi. Pengadaan sumber daya manusia yang dibutuhkan disesuaikan dengan tugas-tugas yang tertera pada analisis pekerjaan yang sudah ditentukan sebelumnya.⁷ Untuk

⁵ Bangun, Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta. Penerbit Erlangga,), h. 161

⁶Robbin, P, Stephen, *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid I dan II, Edisi Kedelapan*, Jakarta: Prenhallindo,2001), h.155

⁷ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Erlangga, 2012), h. 7.

memperoleh sumber daya yang baik diperlukan perekrutan, seleksi, pelatihan dan penilaian yang obyektif.⁸

Sedangkan berdasarkan observasi awal yang sudah saya lakukan pada tanggal 19 Desember 2019 di BNI Syariah KC Panorama Bengkulu kepada *customer service* (Ibuk Lia) dia mengatakan bahwasanya proses rekrutmen yang di lakukan di BNI Syariah KC Panorama Bengkulu sudah sesuai dengan prosedur rekrutmen yang ada, akan tetapi masih terjadi kesalahan-kesalahan mengenai pemberkasan ataupun kriteria-kriteria yang telah di tetapkan oleh Bank. Maka dari itu dibutuhkan proses rekrutmen, seleksi dan *training* yang ketat untuk mendapatkan Sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat memeberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan di atas, maka penulis tertarik mengangkat judul “Analisis Sistem Rekrutmen, Seleksi dan *Training* Tenaga Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada BNI Syariah KC Panorama Bengkulu)”.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Proses Rekrutmen Tenaga Kerja yang ada di BNI Syariah KC Panorama Bengkulu?
2. Bagaimana Proses Seleksi Tenaga Kerja yang ada di BNI Syariah KC Panorama Bengkulu?

⁸ Darsono P dan Tjatjuk Siswandoko, *Manajmen Sumber Daya Manusia Abad 21*, (Jakarta: Nusantara Consulting, 2011), h. 39.

3. Bagaimana *Training* Tenaga Kerja dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan pada BNI Syariah KC Panorama Bengkulu?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Proses Rekrutmen dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada BNI Syariah KC Panorama Bengkulu.
2. Untuk mengetahui Proses Seleksi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada BNI Syariah KC Panorama Bengkulu.
3. Untuk mengetahui *Training* Tenaga Kerja dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan pada BNI Syariah KC Panorama Bengkulu.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini ditujukan sebagai sarana untuk mengembangkan pengetahuan dan teori yang diperoleh diperguruan tinggi guna disajikan sebagai bahan studi ilmiah dalam rangka penelitian lebih lanjut terutama yang berkaitan dengan analisis Sistem Rekrutmen, Seleksi, dan *Training* Tenaga Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan pada BNI Syariah KC Panorama Bengkulu.

2. Kegunaan Praktis

1. Bagi BNI Syariah KC Panorama Bengkulu, dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat agar bisa terus meningkatkan analisa sistem rekrutmen, seleksi, dan *training* tenaga kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan sehingga sangat bermanfaat bagi bank tersebut untuk menjaga dan meningkatkan

2. Bagi akademisi penelitian ini diharapkan bisa menjadi tambahan referensi dibidang pendidikan khususnya bagi para mahasiswa perbankan syariah agar bisa mengetahui lebih lanjut tentang analisa sistem rekrutmen, seleksi, dan *training* tenaga kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.
3. Bagi para peneliti lainnya, Penelitian ini diharapkan dapat memperbanyak wawasan mereka mengenai analisa sistem rekrutmen, seleksi, dan *training* tenaga kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang dapat digunakan sebagai studi banding untuk penelitian selanjutnya.

E. Penelitian Terdahulu

Disini peneliti mengacu pada penelitian yang sebelumnya, agar mempermudah penelitian dalam pengumpulan data yang diperoleh.

1. Intan Prawesti dalam skripsi dengan judul "*Analisis Sistem Rekrutmen, Penempatan, dan Pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan BMT Permata Jatim*", 2018.

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan tentang bagaimana sistem rekrutmen, penempatan, dan pelatihan karyawan di BMT Permata Jatim dan menganalisis implikasi sistem rekrutmen, penempatan, dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan di BMT Permata Jatim. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Adapun teknik pengumpulan datanya yaitu melalui wawancara informan dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan analisis data

kualitatif selama di lapangan model miles dan Huberman dengan tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Sistem Rekrutmen di dalam BMT Permata Jatim sudah cukup baik karena menggunakan sumber dan metode yang lengkap yaitu internal dan eksternal. Penempatan dilakukan dengan proses yang baik dan benar sesuai dengan proses penempatan didalam buku Sumber Daya Manusia karya Mulyadi. Sistem pelatihan menggunakan strategi yang cukup lengkap, yaitu mikro dan makro. Sistem rekrutmen, penempatan, dan pelatihan berimplikasi terhadap kinerja karyawan yang dilihat dari kenaikan penilaian kinerja tahun 2016 hingga tahun 2018.⁹ Adapun perbedaan dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah peneliti menggunakan metode kualitatif dan juga perbedaannya pada studi kasus dimana peneliti meneliti di BNI Syariah KC Panorama Bengkulu.

2. Farida Wahyuningrum, dalam skripsi dengan judul “*Analisis Perekrutan Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Semarang*”, Perbankan Syariah Institut Agama Islam Negeri Salatiga, 2015.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif, dengan menggunakan tehnik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dokumentasi dan studi kepustakaan yang bertujuan untuk mendeskripsikan analisis perekrutan dan seleksi karyawan. Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah perekrutan karyawan dilakukan dalam jangka waktu yang tidak menentu. Rekrutmen dilakukan

⁹ Intan Prawesti, dalam skripsi dengan judul “*Analisis Sistem Rekrutmen, Penempatan, dan Pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan BMT Permata Jatim*”, (Skripsi: Sunan Ampel Surabaya Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, 2018)

pada saat ada karyawan yang resign atau keluar dari Bank Syariah Mandiri Cabang Semarang, dan jika ada penambahan outlet baru dan pembentukan divisi baru. Proses Rekrutmen Bank Syariah Mandiri Cabang Semarang dilakukan secara sederhana, yaitu hanya dengan menyeleksi dari surat lamaran pekerjaan yang sudah terkumpul dalam beberapa waktu terakhir yang belum pernah diproses. Proses penyeleksian surat lamaran tersebut didasarkan pada ketentuan yang telah dibuat oleh Bank Syariah Mandiri. Proses Seleksi meliputi Tahap I Tes Tertulis dilakukan di Kantor Cabang BSM dan diperiksa oleh GSA. Tahap II *Interview* dilakukan dua kali. Pertama dilakukan oleh *General SupportAssistant* (GSA) yaitu Bp.Bachtiar Bayu Septiono dan yang kedua dilajutkan oleh *Service Manager* yaitu Ibu Santi Lofiani. Tahap III Psikotes yaitu dilakukan oleh psikolog yang telah bekerja sama dengan Bank Syariah Mandiri. Tahap IV *Medical Check Up* kemudian Keputusan Penerimaan yaitu dihubungi via telepon oleh pihak GSA PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Semarang. Setiap pegawai baru di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Semarang akan mendapat pelatihan 2 minggu yang akan dijadwalkan oleh Kantor Pusat PT. Bank Syariah Mandiri. Pelatihannya yaitu *Introduction Program* dan *Banking Staff Program*.¹⁰ Adapun perbedaan dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah penelitian hanya meneliti mengenai Analisis Perekrutan Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Semarang, sedangkan peneliti meneliti mengenai Analisis Sistem Rekrutmen, Seleksi

¹⁰ Farida Wahyuningrum , “*Analisis Perekrutan Karyawan Pada Bank SyariahMandiri Cabang Semarang*”,(Skripsi: fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Salatiga, 2015)

dan *Training* Tenaga Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan pada BNI Syariah KC Panorama Bengkulu.

3. Qory Olyvia Indah Rosa, “*Analisis Rekrutmen dan Seleksi Agen Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT.Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Malang*”, 2017.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengelolaan rekrutmen untuk menjadi agen pada PT. Asuransi Jiwasraya (persero) Cabang Madiun, mengetahui pengelolaan seleksi yang digunakan untuk menjadi agen PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Madiun, dan mengetahui kinerja karyawan dari hasil rekrutmen dan seleksi agen pada PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Madiun. Dalam penelitian ini, digunakan pendekatan kualitatif karena pendekatan ini sangat cocok untuk meneliti tentang pengelolaan rekrutmen dan seleksi dengan pengumpulan data dan observasi secara langsung. Metode rekrutmen pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Madiun adalah metode rekrutmen eksternal dan metode rekrutmen internal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) terdiri dari beberapa aspek, yaitu: tingkat kesehatan perusahaan, kontrak manajemen, skor dan kualifikasi GCG, jumlah karyawan dan kinerja karyawan rekrutmen dan seleksi pada agen PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) sudah berdampak positif dengan tingkat kinerja karyawan peningkatan jumlah agen juga berdampak pada jumlah tingkat kinerja karyawan di PT. Asuransi Jiwasraya (Persero). Adapun perbedaan dengan penelitian yang peneliti

lakukan adalah penelitian tidak membahas mengenai *Training* tenaga kerja dan studi kasus yang penelitian lakukan di PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Madiun, sedangkan peneliti membahas *Training* tenaga kerja dengan studi kasus di BNI Syariah KC Panorama Bengkulu.¹¹

4. Nur Rohmatin, dkk “*Pattern Analysis Of Recruitment And Selection Of Employees In Bri Sharia (Studies In BRI Sharia Jakarta Head Office)*” 2016.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan pola rekrutmen dan seleksi karyawan di BRI Syariah dan bagaimana praktek-praktek yang diterapkan di BRI Syariah. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dokumentasi. Objek dalam penelitian ini adalah bank BRI Syariah Kantor Pusat. Sampel dalam penelitian ini adalah Karyawan divisi Grup *Head and policy*. Hasil penelitian menyatakan bahwa BRI Syariah menggunakan dua sumber rekrutmen yaitu internal dan eksternal. Untuk seleksi karyawan di BRI Syariah di antaranya yaitu seleksi administrasi lamaran, wawancara, tes psikotes, *medical check up*, penandatanganan kontrak, kemudian ada beberapa kelemahan-kelemahan dari rekrutmen dan seleksi tersebut.¹² Adapun perbedaan dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah penelitian tidak membahas mengenai

¹¹Qory Olyvia Indah Rosa, “*Analisis Rekrutmen dan Seleksi Agen Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT.Asuransi Jiwasraya (Persero) cabang Malang*”, (Skripsi: fakultas Ekonomi UIN Malang , 2017)

¹²Nur Rohmatin, dkk “*Pattern Analysis Of Recruitment And Selection Of Employees In Bri Sharia (Studies In BRI Sharia Jakarta Head Office 2016)*”,(*International Journal hisbah*, Vol 2, No. 1 ISSN_2442-4455, 2016)

Training tenaga kerja dan studi kasus yang penelitian lakukan di BRI Syariah Kantor Pusat Jakarta sedangkan peneliti membahas *Training* tenaga kerja dengan studi kasus di BNI Syariah KC Panorama Bengkulu.

5. Zainal Abidin, dkk “ Problematika Liberalisasi Rekrutmen Sumber Daya Manusia Perbankan Syariah di Sampang Madura”, 2017.

Tujuan dari penelitian ini adalah mendeskripsikan problematika liberalisasi rekrutmen SDM pelaku perbankan syariah dengan menentangahkan proses rekrutmen sampai pada penempatan karyawan dalam suatu perbankan, khususnya yang terjadi perbankan syariah sampang. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan fenomenologis, teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara dan studi dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa SDM yang terlibat dalam perbankan bisa dari beragam latar belakang pendidikan, tidak mesti dari pendidikan perbankan syariah atau pendidikan yang serumpun, misalnya ekonomi dan bisnis. Hanya alumni kesehatan dan sastra yang tidak bisa mengikuti seleksi masuk. Tidak ada proteksi terhadap calon karyawan dari alumni ekonomi dan bisnis maupun perbankan syariah. Proses perekrutan dilakukan oleh kantor di atasnya dengan proses yang sudah melalui standar baku. penataan SDM di perbankan syariah sampang adalah berdasarkan struktur organisasi yang sudah baku dengan job deskripsi yang sudah tertata dan manajer bisa dengan mudah menempatkan seorang karyawan di perbankan syariah Sampang Madura. Adapun perbedaan dengan penelitian yang

peneliti lakukan adalah peneliti membahas mengenai rekrutmen, seleksi, *training* dan juga perbedaannya terletak pada studi kasus Bank BNI Syariah KC Panorama Bengkulu.¹³

F. Metode Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif, yakni suatu penelitian yang ditunjukkan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktifitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, pemikiran orang secara individual maupun kelompok. Beberapa deskripsi digunakan untuk menemukan prinsip-prinsip dan penjelasan yang mengarah pada kesimpulan. Data di himpun dengan pengamatan yang seksama mencangkup deskripsi dalam konteks yang mendetail disertai catatan-catatan hasil wawancara yang mendalam, serta hasil analisis dokumen dan catatan-catatan.¹⁴

Penulis menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dalam penelitian ini, karena metode deskriptif adalah metode untuk meneliti suatu kelompok, objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas atau peristiwa pada masa sekarang. Metode penelitian yang digunakan ini merupakan sebuah pilihan bagi peneliti untuk digunakan dalam melakukan penelitian.

2. Waktu dan Lokasi Penelitian

¹³ Zainal Abidin, dkk “ *Problematika Liberalisasi Rekrutmen Sumber Daya Manusia Perbankan Syariah di Sampang Madura*” , *jurnal inferensi* vol. 12, No. 2 (Desember 2017), h. 373

¹⁴Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian pendidikan*, Cet III (Bandung: PT Remaja Pengumpulan-data (19 Oktober 2015)

Waktu penelitian dilakukan pada bulan Desember 2019 sampai dengan selesai. Penelitian ini dilakukan di Kota Bengkulu tepatnya di Jl Panorama Kec. Singaran Pati Kota Bengkulu dengan Objek BNI Syariah KC Panorama Bengkulu.

3. Subjek/Informan Penelitian

Subjek penelitian dalam penelitian ini adalah BNI Syariah KC Panorama Bengkulu, dalam penelitian ini telah menetapkan tujuan penelitian pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan *training* tenaga kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada BNI Syariah KC Panorama Bengkulu.

Informan adalah orang yang memberikan informasi, makna informan di sini dapat dikatakan sama dengan responden apabila pemberian keterangannya digali oleh pihak peneliti. Informan merupakan orang yang akan diminta keterangan mengenai objek penelitian dan mengetahui serta memahami terhadap yang diteliti.

Purposive sampling yaitu menentukan informan dengan pertimbangan tertentu yang dapat memberikan data secara maksimal. Menurut pendapat Sugiyono, *Purposive sampling* yaitu teknik yang digunakan peneliti jika peneliti mempunyai pertimbangan-pertimbangan tertentu dalam pengambilan atau penentuan sampel.¹⁵

Pemilihan informan dalam penelitian ini di ambil berdasarkan teknik *Purposive sampling* yang mana peneliti menentukan ciri khusus agar

¹⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hal.218

nantinya sesuai dengan kriteria-kriteria yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga di harapkan dapat menjawab permasalahan penelitian. Peneliti memilih informan sebagai subjek penelitian dalam penelitian ini yaitu HRD BNI Syariah KC Panorama Bengkulu.

4. Tehnik Pengumpulan Data

Tehnik pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Tehnik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Metode Observasi (Pengamatan)

Pengamatan adalah metode pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung di objek penelitian. Jadi peneliti datang sendiri dan mengamati dari dekat di objek penelitian.¹⁶

b. Wawancara

Wawancara adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dalam mana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan. Metode interview menurut Lexy J. Moleong adalah: “Percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (interviewee) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu”. Sedangkan menurut Iqbal Hasan interview adalah: “Teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung

¹⁶Bawono, Anton, *Multivariate Analysis dengan SPSS*, (Salatiga: STAIN Salatiga Press, 2006), h.30

oleh pewawancara kepada responden dan jawaban-jawaban responden dicatat atau direkam”.

Dari uraian diatas penulis mengambil kesimpulan bahwa interview adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung oleh pewawancara kepada yang akan diwawancarai dengan maksud untuk mencari informasi dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk dijawab secara lisan pula. Metode wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara semi terstruktur (*semi structure interview*) artinya peneliti menyiapkan pertanyaan-pertanyaan terlebih dahulu, akan tetapi pelaksanaannya lebih bebas, dalam arti tidak menutup kemungkinan untuk muncul pertanyaan baru yang masih relevan agar mendapatkan pendapat dan ide dari narasumber secara lebih luas.

Dalam kegiatan wawancara ini, peneliti melakukan wawancara langsung ke bagian karyawan yang mengetahui proses seleksi dan tenaga kerja di BNI Syariah KC Panorama Bengkulu.¹⁷

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen berbentuk gambar seperti foto.

5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis Miles end Huberman. Analisis data merupakan usaha untuk memberikan

¹⁷ Ahmad Tanzeh, *Pengantar Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Teras, 2009), h.44

interpretasi terhadap data yang telah disusun. Pemberian interpretasi ini dapat berupa karangan ataupun menarik kesimpulan terhadap data yang telah disusun.¹⁸

Untuk memenuhi dasar analisis data ini penulis melakukan analisis secara komprehensif dan lengkap, yakni secara mendalam dari beberapa aspek sesuai dengan lingkup penelitian sehingga tidak ada yang terlupakan. Data yang telah berhasil dikumpulkan selanjutnya akan dianalisis secara deskriptif analisis yaitu analisis yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati dengan teknik yang telah ditentukan. Tujuan dari teknik ini adalah untuk membuat deskripsi atau gambaran mengenai objek penelitian secara sistematis. Kemudian data tersebut diolah dan dianalisis dengan pola pikir induktif yang berarti pola pikir yang berpijak pada faktor-faktor yang bersifat khusus kemudian diteliti, dianalisis dan disimpulkan sehingga pemecahan persoalan atau solusi tersebut dapat berlaku secara umum.

Fakta-fakta yang dikumpulkan adalah mengenai Analisis Sistem Rekrutmen, Seleksi dan *Training* Tenaga Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada BNI Syariah KC Panorama Bengkulu). Peneliti mulai memberikan pemecahan persoalan yang bersifat umum, melalui penentuan rumusan masalah sementara dari observasi awal

¹⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi*, (Bandung: Alfabeta, 2017), h. 334

yang telah dilakukan. Dalam hal ini penelitian dilakukan di BNI Syariah KC
Panorama Begkulu.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Rekrutmen

1. Definisi Rekrutmen

Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Maksud rekrutmen adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi. Hal ini bertujuan untuk mencari sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan kapabilitas sesuai dengan tujuan perusahaan, karena karyawan merupakan aset utama dari perusahaan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang cocok, maka harus diawali dengan proses rekrutmen yang efektif.¹⁹

Rekrutmen adalah proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang *gualifaid* untuk jabatan/pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi atau perusahaan. Stoner mendefinisikan rekrutmen adalah proses pengumpulan calon pemegang jabatan yang sesuai dengan rencana sumber daya manusia untuk menduduki suatu jabatan atau pekerja tertentu.

Sulistiyani dan Rosidah mendefinisikan rekrutmen sebagai proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk menjadi pegawai pada dan oleh organisasi tertentu atau sebagai serangkaian aktivitas mencari

¹⁹ Burhanuddin Yusuf, M.M., M.A., *Manajemen sumber daya manusia*, (Jakarta: PT Raja Grafinda Pesada, 2015), h.93

dan memikat para pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Pengertian lain menurut Bernadian dan Russel, penarikan tenaga kerja atau rekrutmen adalah proses penerapan dan penarikan para pelamar yang tertarik dan memiliki kualifikasi terhadap lowongan yang dibutuhkan. Aktivitas penarikan tenaga kerja menjadi penting karena: (a) Mayoritas organisasi baik publik maupun swasta berasumsi bahwa akan mengalami kekurangan pegawai yang memiliki keahlian-keahlian yang dibutuhkan untuk pegawai-pegawai modern; (b) Perampangan organisasi dan langkah-langkah penghematan biaya yang dilancarkan dalam tahun-tahun terakhir telah menyebabkan anggaran semakin kecil dibandingkan dengan sebelumnya.²⁰

Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan/dikumpulkan. Hasilnya adalah sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi untuk mendapatkan sejumlah SDM (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan.

Memenuhi kualifikasi yang diinginkan, artinya pelamar yang diterima tidak kurang nilainya dari yang telah ditetapkan atau

²⁰ Burhanuddin Yusuf, M.M., M.A., *Manajemen sumber daya manusia...*, h.94

dipersyaratkan. Jika terjadi sebaliknya, artinya bahwa pelamar yang nilainya kurang, maka sebaiknya perlu melakukan evaluasi dan rekrut ulang, sehingga hasil yang diharapkan dapat maksimal. Untuk menghindari hal ini agar tidak terjadi, maka tentukan terlebih dulu persyaratan minimal yang diharapkan.

Jumlah biaya yang dikeluarkan, maksudnya adalah biaya yang dikeluarkan untuk melakukan rekrutmen. Anggaran biaya rekrutmen dan seleksi disesuaikan dengan kemampuan perusahaan. Jika karena ketidakmampuan memperoleh pelamar yang sesuai dengan kualifikasi maka akan ada biaya tambahan untuk rekrutmen ulang dan hal ini tentu sangat tidak diinginkan, karena merupakan pemborosan. Oleh karena itu, pertimbangan biaya harus dipikirkan secara matang.²¹

Biasanya begitu perusahaan membuka lowongan kerja, maka jumlah pelamar yang datang terkadang sangat banyak atau melimpah. Namun dapat pula terkadang yang datang pelamar jumlahnya relatif sedikit. Hal ini sangat tergantung dari jenis pekerjaan yang ditawarkan kurang menarik pelamar. Hal lain yang menyebabkan ketertarikan pelamar adalah persyaratan yang tidak terlalu berat dan kompensasi yang akan diperolehnya setelah bekerja lebih kompetitif.

Jika pelamar yang datang melimpah, maka perusahaan akan lebih leluasa untuk memilih tenaga kerja yang berkualitas. Namun sebaliknya ternyata yang melamar sedikit, tentu ini akan menjadi masalah, karena

²¹ Kasmir, S.E.,M.M.,*Manajemen sumber daya manusi,(Jakarta: PT Raja Grofindo Persada,2016),h.90*

makin sedikit yang melamar maka jumlah yang akan dipilih maka sedikit. Artinya kualifikasi yang ingin dicapai terkadang mengalami kendala akibat kekurangan pelamar, bahkan tidak jarang perusahaan harus melakukan rerut ulang.

Jadi, yang paling penting dalam rekrutmen adalah mendapatkan sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi yang sesuai dengan target yang telah ditentukan. Oleh karena itu, yang penting di dalam membuat persyaratan pihak SDM dapat menentukan syarat-syarat yang lebih tinggi, sehingga yang melamar adalah mereka yang memiliki kualifikasi yang tinggi pula. Hanya saja biasanya jumlah pilihan menjadi sedikit karena pelamar yang memiliki nilai tinggi jumlahnya relative rendah. Sebaiknya pihak SDM batasan dengan persyaratan nilai yang sedang, namun ditambah dengan persyaratan lainnya, misalnya pengalaman kerja atau keterampilan lainnya.²²

2. Tujuan Rekrutmen

Kegiatan melakukan rekrutmen selalu dikaitkan dengan apa yang sudah dibuat pihak perencanaan tenaga kerja. Artinya apa yang hendak dilakukan oleh pihak yang melakukan rekrutmen harus selaras dan disesuaikan dengan kebutuhan tenaga kerja. Misalnya dari segi waktu yang dibutuhkan, jumlah yang dibutuhkan dan kualifikasi yang telah dipersyaratkan.

²² Kasmir, S.E.,M.M.,*Manajemen sumber daya manusi...*,90

Dalam praktiknya pelaksanaan rekrutmen memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai yaitu:

- a. Memperoleh sumber tenaga kerja yang potensial artinya yang melamar ke perusahaan benar-benar pelamar yang memiliki potensi yang diharapkan perusahaan. Pelamar yang potensial maksudnya adalah pelamar yang sesuai dengan jumlah dan kualitas yang diharapkan. Untuk mendapatkan pelamar yang potensial, maka dapat dicari dari lembaga-lembaga tertentu, misalnya universitas atau perguruan tinggi yang sudah diakui masyarakat kualitasnya, atau dengan membuka iklan di berbagai media yang cukup memiliki reputasi.²³
- b. Memperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi artinya yang melamar ke perusahaan benar-benar pelamar yang memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan. Terkadang dalam prakteknya banyak surat lamaran yang masuk dianggap sampah karena tidak memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan. Yang diinginkan adalah pelamar yang memenuhi kualifikasi melimpah sehingga lebih bebas untuk memilih tenaga kerja yang diinginkan.
- c. Menentukan kriteria minimal untuk calon pelamar artinya pelamar yang benar-benar memenuhi persyaratan yang diinginkan perusahaan. Adanya persyaratan minimal yang harus dipenuhi pelamar adalah mutlak, misalnya IPK, usia, pengalaman kerja, domisili, akreditasi lembaga atau prodi atau persyaratan lainnya. Pelanggaran terhadap kriteria minimal ini

²³ Kasmir, S.E.,M.M.,*Manajemen sumber daya manusi...*,95

harus digugurkan, sehingga tidak mengganggu persyaratan kualifikasi yang telah ditetapkan.

- d. Untuk kebutuhan seleksi artinya dengan memperoleh pelamar yang memiliki kualifikasi yang melimpah, maka proses seleksi akan lebih mudah, karena memiliki banyak pilihan. Dengan kualifikasi yang melamar tinggi tentu memberikan keuntungan dalam menentukan calon pelamar yang diinginkan. Dalam hal ini juga jika terjadi mundurnya calon yang telah diterima, akan mudah digantikan dengan dengan calon pelamar lainnya yang memiliki kualifikasi tinggi tapi tidak diterima karena keterbatasan jumlah yang diterima.²⁴

3. Proses Rekrutmen

Proses rekrutmen adalah untuk mendapatkan tenaga kerja yang tepat bagi suatu jabatan tertentu sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di perusahaan untuk waktu yang lama. Selain menuntut keahlian dan keterampilan si petugas rekrutmen, perusahaan harus mempersiapkan proses rekrutmen secara maksimal.²⁵

Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak, dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam pencarian sumber daya manusia. Hasil yang didapatkan dari proses rekrutmen adalah sejumlah tenaga kerja yang akan memasuki

²⁴ Kasmir, S.E.,M.M.,*Manajemen sumber daya manusi...*,95

²⁵ Burhanuddin Yusuf,M.M.,M.A.,*Manajemen sumber daya manusi...*,h.109

proses seleksi, yakni proses untuk menentukan kandidat yang paling layak untuk mengisi jabatan yang tersedia di perusahaan.

Pelaksanaan rekrutmen merupakan tugas yang sangat penting, krusial, dan membutuhkan tanggung jawab yang besar. Hal ini karena kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan perusahaan sangat bergantung pada prosedur rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan. Proses rekrutmen meliputi poin penting:

a. Penyusunan strategi untuk merekrut

Di dalam penyusunan strategi ini, departemen sumber daya manusia bertanggung jawab didalam menentukan kualifikasi-kualifikasi pekerjaan, bagaimana karyawan akan direkrut, dimana, dan kapan.

b. Pencarian pelamar-pelamar kerja

Setelah rencana dan strategi perekrutan disusun, aktivitas perekrutan sesungguhnya bisa berlangsung, melalui sumber-sumber perekrutan yang ada. Banyak atau sedikitnya pelamar dipengaruhi oleh usaha dari pihak perekrut di dalam menginformasikan lowongan, salah satunya adanya ikatan kerjasama yang baik antara perusahaan dengan sumber-sumber perekrutan eksternal seperti sekolah, universitas.²⁶

c. Penyisihan pelamar-pelamar yang tidak cocok / penyaringan

Setelah lamaran-lamaran diterima, haruslah disaring guna menyisihkan individu yang tidak memenuhi syarat berdasarkan kualifikasi-kualifikasi pekerjaan. Di dalam proses ini memerlukan perhatian besar khususnya

²⁶ Mondy, Wayne, *Manajemen Sumber Daya Manusia, jilid 1 edisi 10* (Yogyakarta:penerbit erlanga,2008), h.139

untuk membendung diskualifikasi karena alasan yang tidak tepat, sehingga di dalam proses ini dibutuhkan kecermatan dari pihak penyaring.

d. pembuatan kumpulan pelamar

Kelompok pelamar (applicant pool) terdiri atas individu-individu yang telah sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh perekrut dan merupakan kandidat yang layak untuk posisi yang dibutuhkan. Kebanyakan lowongan pekerjaan diisi dengan orang lain dalam perusahaan posisi lainnya sangat mungkin diisi dari sumber luar. Metode rekrutmen dari dalam meliputi penempatan pekerjaan, inventarisasi keahlian, penawaran pekerjaan, dan rekomendasi karyawan.²⁷

4. Macam-macam Rekrutmen

a. Perekrutan Internal

Dalam metode ini, seleksi yang di dapat diisi diumumkan lewat bulletin atau papan pengumuman perusahaan. Prosedur penempatan pekerjaan membuat karyawan berusaha keras untuk mencapai posisi yang lebih baik dalam perusahaan. Informasi disampaikan pengumuman meliputi keseluruhan kepentingan personalia yang menyangkut pekerjaan, pendidikan dan pelatihan yang di isyaratkan, gaji dan apakah pekerjaan penuh waktu dan paruh waktu.²⁸

²⁷ Mondy, Wayne, *Manajemen Sumber Daya Manusia, jilid 1 edisi 10...*, h.140

²⁸ Bangun, Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta. Penerbit Erlangga,), h.

b. Perekrutan Eksternal

Jika sumber-sumber internal tidak menghasilkan sejumlah calon yang cukup untuk lowongan pekerjaan yang tersedia, banyak sumber daya eksternal yang tersedia. Sumber-sumber ini seperti sekolah, universitas, agen tenaga kerja, serikat tenaga kerja, media masa, dan lain-lain.

B. Seleksi

1. Definisi Seleksi

Sukses atau tidaknya suatu organisasi tergantung dari karyawannya yang mampu menjalankan kegiatan operasional organisasi sesuai dengan tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu organisasi atau perusahaan menginginkan karyawan yang kompeten, yang mampu melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan dengan tanggung jawab. Kondisi seperti ini diperoleh jika perusahaan memperoleh karyawan yang berkompeten, yang melalui proses seleksi yang sesuai dengan kualifikasi pekerjaan yang diperlukan.²⁹

Seleksi bertujuan memilih tenaga kerja yang diinginkan, seperti yang dijelaskan oleh Martoyo bahwa tujuan seleksi adalah untuk mendapatkan tenaga kerja yang paling tepat untuk memangku sesuatu jabatan tertentu. Seleksi merupakan proses dua arah dimana organisasi menawarkan posisi kerja dengan kompensasi yang layak, sedangkan calon pelamar mengevaluasi organisasi dan daya tarik posisi serta imbalan yang

²⁹ Mondy, Wayne, *Manajemen...*, h.178

ditawarkan organisasi. Tetapi dalam kenyataan, proses seleksi masih merupakan proses satu arah, dimana posisi pelamar hanya dapat menerima saja posisi pekerjaan yang ditawarkan organisasi, sementara organisasi mempunyai kedudukan yang lebih kuat untuk melakukan tawar menawar kepada pelamar. Proses seleksi karyawan baru merupakan bagian penting bagi organisasi maupun bagi calon karyawan itu sendiri. Oleh karena itu diperlukan sebuah sistem seleksi yang efektif. Sistem seleksi yang efektif menurut Rivai harus mencapai tiga sasaran yaitu keakuratan yang berarti kemampuan dari proses seleksi untuk secara tepat dapat memprediksi kinerja pelamar, kemudian keadilan yang berarti memberikan jaminan bahwa setiap pelamar yang memenuhi persyaratan diberikan kesempatan yang sama di dalam sistem seleksi, dan keyakinan yang berarti taraf orang-orang yang terlibat dalam proses seleksi yakin akan manfaat yang diperoleh. Prosedur seleksi membantu perusahaan untuk mengambil keputusan dan kebijakan untuk menerima karyawan yang akan bekerja dalam organisasinya. Jika prosedur seleksi dijalani dengan benar, maka akan mudah bagi pimpinan organisasi dalam membuat kebijakan seleksi karyawan pada organisasinya.³⁰

Menurut Andrew E. Sikula dalam Anwar Prabu Mangkunegara penyeleksian adalah pemilihan. Menyeleksi merupakan suatu pengumpulan dari suatu pilihan. Proses seleksi melibatkan pilihan dari berbagai objek dengan mengutamakan beberapa objek saja yang dipilih. Seleksi lebih

³⁰ Mondy, Wayne, *Manajemen...*, h. 179

secara khusus mengambil keputusan dengan membatasi jumlah pegawai yang dapat dikontrak kerjakan dari pilihan sekelompok calon-calon pegawai yang berpotensi.

2. Seleksi Calon Karyawan

Seleksi (*selection*) proses memilih calon karyawan yang memiliki kualifikasi sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Kegiatan seleksi dilakukan untuk mengurangi sebagian jumlah pelamar, sehingga diperoleh calon karyawan yang terbaik. Tanpa karyawan-karyawan berkualitas, sulit bagi perusahaan untuk mencapai keberhasilan.

Begitu pentingnya kegiatan seleksi dilakukan perusahaan untuk memilih karyawan terbaik. Biasanya tugas ini secara langsung ditangani oleh manajernya sendiri. Tetapi perusahaan besar kegiatan seleksi dilaksanakan secara terencana, dan dikerjakan oleh bagian sumber daya manusia. Tugas ini ditangani oleh perusahaan sendiri tugas ini dengan menyiapkan tenaga yang memiliki keahlian khusus dibidang seleksi.³¹

3. Penempatan Karyawan

Penempatan (*placement*) berkaitan dengan penyesuaian kemampuan dan bakat seseorang dengan pekerjaan yang akan dikerjakannya. Suatu tugas manajer yang penting untuk menempatkan orang sesuai dengan pekerjaan yang tepat. Seseorang diberikan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Kesalahan dalam menempatkan karyawan

³¹ Bangun, Wilson, *Manajemen...*, h.159

pada pekerjaan yang sesuai akan mendapatkan hasil yang kurang baik. Ketidaktelitian dalam hal ini bisa berakibat pada kurangnya semangat kerja yang berdampak pada rendahnya prestasi kerja, dan tingginya tingkat turnover dan absen karyawan. Keberhasilan dalam penempatan karyawan akan melibatkan suatu kegiatan penting adalah seleksi. Berbagai macam atau tahap seleksi yang dapat dilalui untuk dapat mengetahui kesesuaian pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan calon karyawan dengan persyaratan pekerjaan. Melalui tes psikologi dan wawancara serta alat tes lainnya dapat digunakan sebagai dasar dalam penempatan karyawan. Oleh karena itu, kedua konsep tersebut tidak dapat dipisahkan, karena kesalahan dalam seleksi akan dapat menempatkan karyawan pada posisi yang kurang tepat.³²

4. Proses Seleksi Karyawan

Proses seleksi merupakan serangkaian metode yang digunakan untuk memperoleh informasi tentang pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan calon karyawan. Setiap tahap dalam proses seleksi akan diperoleh informasi tentang calon karyawan, kemudian dicocokkan dengan persyaratan pekerjaan. Calon karyawan yang memenuhi persyaratan akan mengikuti tahap seleksi berikutnya. Setiap tahap dalam proses seleksi akan berkurang jumlah calon karyawan yang ikut pada tahap berikutnya.

³² Bangun, Wilson, *Manajeme...*, h.159

5. Langkah-langkah Seleksi Karyawan

Setiap perusahaan untuk mendapatkan karyawan terbaik akan melalui langkah-langkah seleksi. Langkah-langkah seleksi merupakan tahap-tahap yang harus dilalui seseorang dalam proses penarikan karyawan suatu perusahaan.

Setiap perusahaan berbeda dalam menentukan langkah-langkah yang digunakan dalam kegiatan seleksi. Walaupun tidak ada standar dalam menerapkan langkah-langkah seleksi, tetapi secara umum dapat ditentukan sebagai berikut:³³

- 1) Menerima lamaran kerja
- 2) Wawancara pendahuluan
- 3) Tes psikologi
- 4) Pemeriksaan referensi
- 5) Wawancara seleksi
- 6) Persetujuan atasan langsung
- 7) Pemeriksaan kesehatan
- 8) Induksi atau orientasi

Setiap tahap dalam langkah-langkah seleksi ini akan diperoleh informasi mengenai kesesuaian pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan calon karyawan dengan syarat pekerjaan. Karyawan yang dinilai sesuai dapat melanjutkan pada langkah seleksi berikutnya, sedangkan yang

³³ Bangun, Wilson, *Manajemen...*, h.160

hasilnya kurang atau tidak memenuhi syarat kelulusan tidak dapat mengikuti seleksi pada tahap berikutnya.

C. Training Tenaga Kerja

1. Definisi Training

Pelatihan (*training*) adalah suatu proses perbaikan keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. Pada awalnya, pelatihan karyawan hanya diperuntukkan kepada tenaga-tenaga operasional, agar memiliki keterampilan secara teknis. Tetapi, kini pelatihan diberikan kepada setiap karyawan dalam perusahaan termasuk karyawan administrasi maupun tenaga manajerial. Manajemen kini bersama-sama dengan para karyawan untuk mengidentifikasi tujuan dan sasaran strategi dalam mencapai tujuan perusahaan. Para manajer perusahaan telah menyadari betapa pentingnya pelatihan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja.³⁴

Pelatihan bertujuan agar setiap pekerja dapat meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaannya, karena dengan meningkatnya persaingan dan semakin berkembangnya jaman, dituntut para pekerja yang mampu terus bersaing dan terus meningkatkan kemampuannya agar tidak ketinggalan dari pesaing. Dan secara otomatis dengan meningkatnya performa pekerja akan berakibat baik pada perkembangan perusahaan. Sejak proses rekrutmen dilakukan maka sebaiknya perusahaan dapat mengidentifikasi tingkat pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan

³⁴ Bangun, Wilson, *Manajemen...*, h.161

integritas kepribadian karyawannya. Dengan cara tes dan wawancara perusahaan dapat mengetahui berapa besar potensi yang dimiliki oleh karyawan. Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar yang berlaku dalam perusahaan.³⁵

Kegiatan pelatihan tersebut sangat dianjurkan di dalam AL-Qur'an sehingga ayat yang pertama turun adalah AL-'Alaq 1-9 yaitu perintah untuk membaca. Dengan membaca yang secara luas berarti juga belajar, menyerap pengetahuan dan kemudian mengamalkannya. Pelatihan dalam segala bidang pekerjaan merupakan bentuk ilmu untuk meningkatkan kinerja, di mana Islam mendorong umatnya untuk bersungguh-sungguh dalam memuliakan pekerjaan. Sebagaimana firman Allah SWT sebagai berikut:

"هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِنْهُمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِنْ كَانُوا مِنْ قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُّبِينٍ"

"Dia-lah yang mengutus kepada kaum yang buta huruf seorang Rasul di antara mereka, yang membacakan ayat-ayat-Nya kepada mereka, mensucikan mereka dan mengajarkan mereka Kitab dan Hikmah (As-

³⁵ Swasto, Bambang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang: UB Press, 2011), h.143

Sunnah). Dan sesungguhnya mereka sebelumnya benar-benar dalam kesesatan yang nyata.”(QS. Al-Jumu’ah:2).³⁶

Sementara itu tujuan dari pelatihan karyawan adalah untuk meningkatkan kualitas dari karyawan yang bersangkutan dan menurut Swasto pelatihan dimaksudkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan sekarang yang berarti bahwa apabila terjadi kesenjangan antara prestasi seorang karyawan yang menduduki jabatan tertentu dengan persyaratan jabatan yang diperlukan oleh jabatan tersebut, kemudian untuk memenuhi tuntutan jabatan lain yang berarti untuk memenuhi jabatan yang lebih tinggi, karena promosi, diharapkan seorang karyawan harus lebih generalis, yaitu mengetahui cara kerja bagian lainnya, dan memenuhi tuntutan perubahan yang berarti perubahan-perubahan baik *intern* maupun *ekstern*, akan membawa dampak terhadap perlunya pengetahuan baru. Pada dasarnya kebutuhan pelatihan tidak hanya untuk kepentingan karyawan semata, tetapi juga berhubungan dengan organisasi dimana pelatihan tersebut berguna untuk mencapai tujuan organisasi dari pelatihan yang diberikan kepada karyawan. Organisasi juga harus mampu mengidentifikasi kebutuhan pelatihan untuk karyawannya dan dapat menentukan tujuan pelatihan ke depan akan seperti apa. Maka dari itu sebelum melaksanakan program latihan yang akan dilaksanakan organisasi melakukan analisa terlebih dahulu untuk mengetahui pelatihan seperti apa yang dibutuhkan dan yang

³⁶ Kementerian Agama.2010. “Al-Qur’an dan Terjemahannya,(62);2”.(CV Penerbit Diponegoro),h...553

sesuai oleh karyawan.³⁷ Pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan pengetahuan karyawan, meningkatkan prestasi kerja karyawan, serta melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik lagi. Sesuai dengan kebijakan yang diterapkan organisasi, maka metode pelatihan yang diberikan organisasi terhadap karyawannya pun harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan karyawan dan organisasi itu sendiri. Menurut Rivai & Sagala memberikan berbagai macam metode pelatihan untuk karyawan seperti rotasi, magang, ceramah kelas dan presentasi video, pelatihan *vestibule*, permainan peran dan model perilaku, *case study*, simulasi, belajar mandiri serta terprogram, praktek laboratorium, pelatihan tindakan, *role playing*, *in-basket technique*, *management games*, *behavior modeling*, *outdoor oriented program*. Oleh karena itu, metode dalam pelatihan karyawan yang diberikan perusahaan harus sesuai dengan bidang yang akan dijalankan oleh karyawan dengan tujuan untuk menambah pengetahuan bagi karyawan dan juga hal lainnya yang akan membantu mendorong karyawan bekerja dengan maksimal.

2. Proses Pelatihan

Proses pelatihan yang efektif dapat dilakukan melalui proses pelatihan secara sistematis. Pelaksanaan proses pelatihan akan mengurangi ketidakpastian, tetapi lebih mengarah pada pencapaian tujuan yang lebih pasti.³⁸

a. Kebutuhan Pelatihan

³⁷ Rivai, V, *Manajemen...*, h. 90

³⁸ Bangun, Wilson, *Manajemen sumber daya manusia...*, h.203

Telah disampaikan sebelumnya, pelatihan bertujuan untuk membuat perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, sebelum pelatihan ditetapkan menjadi salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, perlu dilaksanakan terlebih dahulu diagnosis atas masalah-masalah pada kinerja karyawan. Karena banyak faktor selain pelatihan yang berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan, termasuk di dalamnya, desain pekerjaan, struktur organisasi, kompensasi, motivasi karyawan, dan lain sebagainya. Setelah melakukan identifikasi, adanya kebutuhan akan pelatihan maka dilakukan perincian tujuan-tujuan yang harus dicapai. Dalam analisis kebutuhan pelatihan, ada tiga sumber yang menjadi pertimbangan yang penting untuk diperhatikan, antara lain, analisis organisasional, analisis pekerjaan, dan analisis individual.³⁹

Analisis Organisasional. Analisis ini dapat mendiagnosa kebutuhan-kebutuhan akan pelatihan. Di sini, penting dilakukan inventarisasi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan yang dimiliki perusahaan. Kemudian disesuaikan dengan kebutuhan di masa yang akan datang seiring berubahnya pekerjaan dalam perusahaan. Berdasarkan analisis tersebut, akan diketahui kekuatan dan kelemahan-kelemahan perusahaan dalam menghadapi persaingan. Sebagai contoh, rendahnya kualitas produk yang dihasilkan karyawan diakibatkan kurang terampilnya karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya.

³⁹ Bangun Wislon, *manajemen sumber daya manusia*.....,204

Dengan demikian, akan diketahui kebutuhan-kebutuhan akan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan kerja karyawan dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

Analisis Pekerjaan. Cara kedua untuk mendiagnosa kebutuhan-kebutuhan pelatihan adalah melalui analisis pekerjaan. Cara ini dilakukan dengan membandingkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan dengan persyaratan pekerjaan. Dengan membuat uraian pekerjaan akan dapat ditentukan persyaratan-persyaratan yang harus dimiliki para karyawan untuk dapat mengerjakan suatu pekerjaan tertentu.⁴⁰

Analisis Individual. Sumber ketiga dalam mendiagnosa kebutuhan pelatihan adalah analisis individu. Pendekatan paling sering digunakan untuk mengidentifikasi individu-individu dalam organisasi dengan menggunakan data penilaian kinerja. Kebutuhan akan pelatihan melalui proses penilaian kerja, dilakukan jika para karyawan ternyata memiliki kinerja rendah. Cara lain yang dapat digunakan untuk menilai kebutuhan pelatihan dengan analisis individual yaitu dengan cara survei yang dilakukan kepada para anggota organisasi. Melalui cara survei akan diperoleh berbagai masukan penting mengenai kebutuhan akan pelatihan. Survei kebutuhan pelatihan dapat dilakukan melalui penyebaran daftar pertanyaan atau kuesioner, wawancara, dan

⁴⁰ Bangun, Wilson, *Manajemen sumber daya manusia...*, h.204

pengamatan yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Ini bisa dijadikan sebagai masukan atau informasi tentang kebutuhan pelatihan.

b. Perencanaan Pelatihan

Setelah kebutuhan pelatihan dapat ditentukan, berdasarkan analisis yang dilakukan jika ternyata pelatihan dibutuhkan untuk mengembangkan para anggota organisasi, maka langkah selanjutnya adalah perencanaan pelatihan (*training design*). Untuk mencapai hasil yang efektif, perlu diperhatikan konsep pembelajaran dalam perencanaan pelatihan. Pembelajaran merupakan suatu konsep yang perlu dipahami jika bekerja dalam sebuah organisasi. Dikatakan demikian, karena pembelajaran adalah suatu proses psikologi yang tidak sepenuhnya dipahami oleh para praktis. Dalam merancang pelatihan, terdapat tiga faktor penting yang perlu diperhatikan, antara lain, kesiapan peserta pelatihan, kemampuan pelatih, dan materi pelatihan.⁴¹

Kesiapan Peserta Pelatihan. Kegiatan pelatihan dapat berhasil, para peserta latihan dituntut harus siap dalam mengikutinya. Para peserta pelatihan yang siap berarti mereka mempunyai keterampilan-keterampilan dasar yang diperlukan, ada motivasi, dan efektivitas diri. Beberapa persyaratan yang mereka harus dimiliki adalah kemampuan mental dan fisik dalam mengikuti pelatihan. Agar pelaksanaan kegiatan pelatihan efektif, mereka harus mempunyai motivasi belajar. Para

⁴¹ Bangun, Wilson, *Manajemen sumber daya manusia...*, h.205

peserta latihan mempunyai keinginan yang tinggi untuk dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal penting lain perlu dilakukan dalam kesiapan pelatihan adalah efektivitas diri (*self efficacy*). Keberhasilan dalam kegiatan pelatihan perlu dilihat bagaimana kesiapan para peserta latihan berkeinginan untuk berhasil mempelajari seluruh isi program pelatihan dengan baik. Para peserta pelatihan sering gagal mengikuti pelatihan karena kurangnya kepercayaan diri untuk dapat berhasil melihat materi latihan yang sulit untuk mereka pelajari. Menurut pengamatan, kebanyakan peserta latihan tidak menyukai materi-materi kuantitatif, seperti matematika.⁴²

Kemampuan Pelatih. Kemampuan pelatih sangat besar pengaruhnya dalam mencapai keberhasilan pelatihan. Seorang pelatih dituntut dapat menguasai materi pelatihan semaksimal mungkin agar peserta latihan dapat memperoleh pengetahuan dari materi yang disampaikan. Berbagai metode yang tepat dapat dipilih untuk memudahkan pemahaman materi yang disampaikan. Kesalahan dalam memilih metode yang digunakan akan membingungkan para peserta latihan. Pelatih harus dibekali dengan pengetahuan yang sesuai dengan materi pelatihan. Melatih banyak orang dengan berbagai latar belakang yang berbeda merupakan suatu tantangan dalam suatu organisasi. Berbagai perbedaan dalam organisasi, misalnya budaya, latar belakang dan tingkat pendidikan, usia, status sosial, dan lain sebagainya, menunjukkan berbagai

⁴² Bangun, Wilson, *Manajemen sumber daya manusia...*, h.205

karakteristik anggota organisasi yang berbeda pula. Hal ini menuntut bahwa seorang pelatih harus memiliki berbagai pengetahuan untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan berhasil.⁴³

Materi Pelatihan. Materi pelatihan sangat menentukan dalam memperoleh keberhasilan pada proses pelatihan. Materi pelatihan yang disampaikan harus sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Perusahaan membuat materi pelatihan yang dapat disampaikan oleh pelatih dan mudah untuk dipahami para peserta latihan. Materi pelatihan dapat dibuat berdasarkan kebutuhannya, misalnya dari materi yang sudah ada, dan pengalaman pelatih. Para pelatih menyampaikan materi latihan sesuai dengan kemampuan peserta latihan. Dalam sebuah organisasi terdapat keberagaman latar belakang dan tingkat pendidikan. Materi pelatihan yang agak sulit akan disampaikan kepada anggota yang memiliki pendidikan relatif tinggi, sebaliknya untuk materi yang kurang, sulit diberikan kepada para anggota yang berpendidikan rendah. Begitu pula untuk materi pelatihan dengan latar belakang pendidikan yang sesuai pula.

c. Pelaksanaan Pelatihan

Setelah dilakukan perancangan pelatihan, maka proses berikutnya akan dilaksanakan pelatihan. Dalam melaksanakan pelatihan, terlebih dahulu perlu dilakukan pengujian atas metode-metode yang digunakan. Tindakan ini dilakukan untuk memastikan

⁴³ Bangun, Wilson, *Manajemen sumber daya manusia...*, h.205

bahwa metode yang digunakan sesuai dengan kebutuhan pelatihan. Dalam prakteknya terdapat berbagai pendekatan yang dapat digunakan untuk memilih metode yang tepat sebagai instrumen pelatihan. Berbagai faktor perlu diperhatikan agar hasil pelatihan efektif, antara lain sifat pelatihan, identifikasi peserta latihan, kemampuan pelatih, lokasi geografis, biaya, waktu, dan lainnya. Variabel-variabel tersebut sangat besar pengaruhnya atas keberhasilan kegiatan pelatihan.⁴⁴

Perlu diperhatikan untuk organisasi dalam memilih metode pelatihan, misalnya organisasi berukuran besar dengan banyak pekerjaan baru mungkin dapat melakukan pelatihan karyawan melalui internet, video, dan para pelatih dari dalam dan luar organisasi. Biasanya perusahaan-perusahaan besar tersebut pada berbagai wilayah mungkin lebih hemat biaya dan waktu dengan menggunakan pelatihan secara elektronik. Tetapi, untuk kebanyakan perusahaan kecil dengan jumlah karyawan sedikit mungkin lebih tepat menggunakan staf sumber daya manusia yang ada dalam organisasi yang mempunyai keahlian sebagai pelatih. Dengan cara ini, para peserta latihan dapat belajar secara langsung dengan para pelatih dari dalam organisasi.

D. Kinerja Karyawan

1. Definisi Kinerja

Kinerja apabila dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (neou), maka pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang

⁴⁴ Bangun, Wilson, *Manajemen sumber daya manusia...*, h.206

dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.⁴⁵

Perkembangan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang optimal, kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Dimana dijelaskan dalam ayat Al-Qur'an surat Al-ahqaaf ayat 19.

”وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا وَلِيُوْفِيهِمْ عَمَلُوا ۖ يُظَلَّمُونَ لَوْ هُمَا عَمَلَهُمْ“

“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tidak dirugikan.”⁴⁶

Dalam ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya, jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

⁴⁵ Rivai, V, *Manajemen sumber daya manusia...*,h.76

⁴⁶ Kementerian Agama.2010. “Al-Qur'an dan Terjemahannya,(46);19”.(CV Penerbit Diponegoro),h..504

Dilihat dari sudut pandang ahli yang lain, kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya. Menurut Sinambela, mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kinerja yang jelas dan terukur serta dibebankan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Menurut Simamora, Kinerja karyawan adalah tingkat terhadap para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Byars dan Rue, kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.⁴⁷

Berdasarkan uraian di atas pencatatan hasil kerja (proses) yang dicapai seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi. Mutu kerja karyawan secara langsung mempengaruhi kinerja perusahaan. Guna mendapatkan kontribusi karyawan yang optimal, manajemen harus memahami secara mendalam strategi untuk mengelola, mengatur dan meningkatkan kinerja, yang dimulai terlebih dahulu dengan

⁴⁷ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada, 2012), h. 98

menentukan tolak ukur kinerja. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi atau instansi.⁴⁸

Ada beberapa syarat tolak ukur kinerja yang baik, yaitu:

- a. Tolak ukur yang baik, haruslah mampu diukur dengan cara yang dapat dipercaya.
- b. Tolak ukur yang baik, harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka.
- c. Tolak ukur yang baik, harus sensitif terhadap masukan dan tindakan-tindakan dari pemegang jabatan.
- d. Tolak ukur yang baik, harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai.⁴⁹

2. Tujuan Kinerja

Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik.⁵⁰

Pada dasarnya terdapat banyak tujuan dalam suatu organisasi tujuan tersebut dapat dinyatakan dalam berbagai tingkatan, dimana tujuan pada jenjang di atasnya menjadi acuan bagi tingkat di bawahnya. Tujuan

⁴⁸Moeheriono,*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta:Pt Raja Grafindo Persada,2012), h. 98

⁴⁹ Rivai, V, *Manajemen ...*, h.78

⁵⁰ Wibowo, *Manajemen Kinerja* ,(Jakarta: Rajawali Press,2010)...,h.48.

tingkat bawah memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan jenjang di atasnya. Beberapa tingkatan tujuan tersebut antara lain.

- a. *Corporate level* merupakan tingkatan dimana tujuan dihubungkan dengan maksud, nilai-nilai dan rencana strategi dari organisasi secara menyeluruh untuk dicapai.
- b. *Senior management level* merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkat ini mendefinisikan kontribusi yang diharapkan dari tingkat manajemen senior untuk mencapai tujuan organisasi.
- c. *Business-unit, functional* atau *department level* merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkatan ini dihubungkan dengan tujuan organisasi, target, dan proyek yang harus diselesaikan oleh unit bisnis, fungsi atau departemen.
- d. *Team level* merupakan tingkatan dimana tujuan tingkat tim dihubungkan dengan maksud dan akuntabilitas tim, dan kontribusi yang diharapkan dari tim.
- e. *Individual level* yaitu tingkatan dimana tujuan dihubungkan pada akuntabilitas pelaku, hasil utama, atau tugas pokok yang mencerminkan pekerjaan individual dan fokus pada hasil yang diharapkan untuk dicapai dan kontribusinya pada kinerja tim, departemen atau organisasi.⁵¹

3. Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan kajian sistematis tentang kondisi kerja karyawan yang dilakukan secara formal yang dikaitkan dengan standar kerja

⁵¹ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, h.50.

yang telah ditentukan perusahaan. Analisis kinerja perlu dilakukan secara terus menerus melalui proses komunikasi antara karyawan dengan pimpinan. Untuk itu ada tiga criteria dalam melakukan penilaian kinerja karyawan, yaitu: tugas karyawan, perilaku karyawan dan ciri-ciri karyawan, adapun uraiannya adalah sebagai berikut:

1) Manfaat bagi karyawan yang dinilai

- a. Meningkatkan motivasi
- b. Meningkatkan kepuasan kerja
- c. Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan
- d. Umpan balik dari kinerja lalu yang akurat dan kondusif
- e. Pengetahuan tentang kekuatan dan kelemahan menjadi lebih besar.

2) Manfaat bagi penilai (*supervisor/manajer/penyedia*)

- a. Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan untuk perbaikan manajemen selanjutnya.
- b. Kesempatan untuk mengembangkan suatu pandangan umum tentang pekerjaan individu dan departemen yang lengkap.
- c. Memberikan peluang untuk mengembangkan sistem pengawasan baik untuk pekerjaan manajer sendiri, maupun pekerjaan dari bawahannya.
- d. Peningkatan kepuasan kinerja
- e. Pemahaman yang lebih baik terhadap karyawan, tentang rasa takut, rasa grogi, harapan dan aspirasi mereka.

3) Manfaat bagi perusahaan

- a. Perbaikan seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan

- b. Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas
- c. yang dilakukan oleh masing-masing karyawan.
- d. Meningkatkan komunikasi
- e. Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan
- f. Meningkatkan keharmonisan hubungan dalam pencapaian
- g. tujuan perusahaan.⁵²

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi kinerja

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu adalah :

1) Kemampuan mereka

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata yaitu 110-120 dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, dengan begitu maka karyawan akan lebih mudah mencapai hasil kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the place, the man in the right job*)

2) Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah mencapai tujuan organisasi atau kerjanya. David C. Mc. Clelland berpendapat bahwa ada hubungan yang positif

⁵² Rivai, Basti, *Performance Appraisal*,(Jakarta: PT. Raja Grafindo,2005),h.18

antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif prestasi kerja adalah suatu dorongan dalam diri seorang karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji. David C. Mc. Clelland juga mengemukakan ada enam karakteristik dari karyawan yang memiliki motif berprestasi tinggi antara lain:

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil risiko.
- c. Memiliki tujuan yang realistis.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan.
- e. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang kongkrit dan menyeluruh pada kegiatan kerja yang dilakukan.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

3) Dukungan yang diterima

4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan

5) Hubungan mereka dengan organisasi.⁵³

5. Indikator Penilaian Kinerja

Definisi kinerja karyawan adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan,

⁵³ Robert L. Mathis, John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Salemba Empat, 2002)..., h.78

kinerja pegawai dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu:

a. Kesetiaan

Kinerja dapat diukur dari kesetiaan karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi.

b. Prestasi Kerja

Hasil prestasi kerja karyawan, baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi tolak ukur kinerja.

c. Kedisiplinan

Kedisiplinan pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya dapat menjadi tolak ukur kinerja.

d. Kreativitas

Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

e. Kerja Sama

Diukur dari kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

f. Kecakapan

Kecakapan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya juga menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja.

g. Tanggung Jawab

Kinerja pegawai juga dapat diukur dari kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan pekerjaan dan hasil kerja.⁵⁴

⁵⁴ Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007).....h.56.

BAB III

GAMBARAN UMUM BNI SYARIAH KC PANORAMA BENGKULU

A. Sejarah BNI Syariah KC Panorama Kota Bengkulu

Krisis moneter tahun 1997 membuktikan ketangguhan sistem perbankan syariah. Prinsip syariah dengan tiga pilarnya yaitu adil, transparan, dan maslahat mampu menjawab kebutuhan masyarakat terhadap sistem perbankan yang lebih adil. Dengan berlandaskan pada undang-undang No. 10 Tahun 1998, pada tanggal 29 April 2000 didirikan Unit Usaha Syariah (UUS) BNI dengan Kantor Cabang di Yogyakarta, Malang, Pekalongan, Jepara, dan Banjarmasin. selanjutnya UUS BNI terus berkembang menjadi 28 Kantor Cabang dan 31 Kantor Cabang Pembantu.

Di samping itu nasabah juga dapat menikmati layanan syariah di kantor cabang BNI konvensional (*Office channelling*) dengan lebih kurang 1500 outlet yang tersebar diseluruh wilayah Indonesia. BNI syariah tetap memperhatikan kepatuhan terhadap aspek syariah. Dengan Dewan Pengawas Syariah (DPS) yang saat ini diketuai KH. Ma'ruf Amin, semua produk BNI Syariah telah melalui pengujian dari DPS sehingga telah memenuhi aturan syariah.

Didalam Corporate Plan UUS BNI Tahun 2000 ditetapkan bahwa status UUS bersifat temporer dan akan dilakukan spin off tahun 2009. Rencana tersebut terlaksana pada tanggal 19 Juni 2010 dengan beroperasinya BNI Syariah sebagai Bank Umum Syariah (BUS). Realisasi

waktu spin off bulan Juni 2010 tidak terlepas dari faktor eksternal berupa aspek regulasi yang kondusif yaitu dengan 41 diterbitkannya UU No. 19 Tahun 2008 tentang Surat Berharga Syariah Negara (SBSN) dan UU No. 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah. Disamping itu, komitmen pemerintah terhadap pengembangan perbankan syariah semakin kuat dan kesadaran terhadap keunggulan produk perbankan syariah juga semakin meningkat

Untuk cabang BNI Syariah Bengkulu diresmikan pada bulan April 2012. September 2013 jumlah cabang BNI Syariah mencapai 64 Kantor Cabang. 161 Kantor Cabang Pembantu, 17 Kantor Kas, 22 Mobil layanan Gerak dan 16 Payment Point. BNI Syariah Panorama termasuk salah satu Cabang di Bengkulu beralamat di Jl. Semangka RT. 15/RW. 05 Lingkar Timur Bengkulu, kode Bank 427, telpon : 0736-347932.

B. Visi dan Misi Bank BNI Syariah KC Panorama Kota Bengkulu

Bank BNI Syariah bangga bila upayanya dalam membantu perkembangan dan pemberdayaan masyarakat menjadikan Bank BNI Syariah sebagai pilihan masyarakat. Oleh karena itu Bank BNI Syariah mempunyai visi dan misi dalam keberlangsungan perusahaannya.

1. Visi Bank BNI Syariah

“Menjadi Bank Syariah pilihan masyarakat yang unggul dalam layanan dan kinerja”.⁵⁵

2. Misi Bank BNI Syariah KC Panora Begkulu

⁵⁵ BNI Syariah, link: <http://bank.bnisyariah.co.id>

- a. Memberikan kontribusi positif bagi masyarakat dan peduli kepada kelestarian lingkungan.
- b. Memberikan solusi bagi masyarakat untuk kebutuhan jasa perbankan syariah
- c. Memberikan nilai investasi yang optimal bagi investor
- d. Mencipakan wahana terbaik sebagai tempat kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi bagi pegawai sebagai perwujudan ibadah.
- e. Menjadi acuan tata kelola perusahaan yang amanah.⁵⁶

C. **Produk dan Jasa Bank BNI Syariah KC Panorama Kota Bengkulu**

BNI Syariah menghadirkan produk-produk yang menjawab kebutuhan nasabah, mulai dari individu, usaha kecil, hingga institusi, dilengkapi dengan kemudahan, fleksibilitas dan fasilitas untuk kenyamanan dan keudahan nasabah yang berada di bawah pengawasan Dewan Pengawas Syariah.

Adapun bentuk produk-produk dan jasa Bank BNI Syariah KC Panorama Kota Bengkulu sebagai berikut:

1. Produk Penghimpunan Dana

a. Tabungan SimPel IB Hasanah

Tabungan SimPel IB Hasanah adalah tabungan dengan akad wadiah untuk siswa berusia dibawah 17 tahun dengan persyaratan mudah dan sederhana serta fitur yang menarik untuk mendorong budaya menabung sejak dini.

⁵⁶ BNI Syariah, link: <http://bank.bnisyariah.co.id,..>

b. Tabungan Prima IB Hasanah

Tabungan Prima IB Hasanah adalah tabungan dengan akad Mudharabah dan Wadiah yang memberikan berbagai fasilitas serta kemudahan bagi Nasabah segmen *high networth individuals* secara perorangan dalam mata uang rupiah dan bagi hasil yang lebih kompetitif

c. Tabungan Tapenas IB Hasanah

Tabungan Tapenas IB Hasanah adalah tabungan berjangka dengan akad Mudharabah untuk perencanaan masa depan yang dikelola berdasarkan prinsip syariah dengan sistem setoran bulanan yang bermanfaat untuk membantu menyiapkan rencana masa depan seperti rencana liburan, ibadah umrah, pendidikan ataupun rencana masa depan lainnya

d. Deposito IB Hasanah

Deposito IB Hasanah adalah yaitu investasi berjangka yang dikelola berdasarkan prinsip syariah yang ditujukan bagi nasabah perorangan dan perusahaan, dengan menggunakan mudharabah

e. Tabungn Tunas IB Hasanah

Tabungn Tunas IB Hasanah adalah tabungan dengan akad Wadiah dan Mudharabah yang diperuntukan bagi anak-anak dan pelajar yang berusia dibawah 17 tahun

f. Tabungan Baitullah IB Hasanah

Tabungan Baitullah IB Hasanah adalah tabungan dengan akad Mudharabah atau Wadiah yang dipergunakan sebagai sarana untuk mendapatkan kepastian porsi berangkat menunaikan ibadah Haji (Reguler / Khusus) dan merencanakan ibadah Umrah sesuai keinginan penabung

2. Produk Penghimpunan Dana

a. Pembiayaan Fleksi IB Hasanah

Pembiayaan Fleksi IB Hasanah adalah pembiayaan konsumtif bagi anggota masyarakat untuk memenuhi kebutuhan pembelian Jasa Paket Perjalanan Ibadah Umrah melalui BNI syariah yang telah bekerja sama dengan *travel agent* sesuai dengan prinsip syariah

b. Pembiayaan Multiguna IB Hasanah

Pembiayaan Multiguna IB Hasanah adalah Fasilitas Pembiayaan Konsumtif yang diberikan kepada anggota masyarakat untuk pembelian barang kebutuhan konsumtif dan/atau jasa sesuai prinsip syariah dengan disertai agunan berupa tanah dan bangunan yang ditinggali berstatus SHM atau SHGB dan bukan barang yang dibiaya

c. Pembiayaan Griya IB Hasanah

Pembiayaan Griya IB Hasanah adalah fasilitas pembiayaan konsumtif yang diberikan kepada anggota masyarakat untuk membeli, membangun, merenovasi rumah (termasuk ruko, rusun, rukan, apartemen dan sejenisnya), dan membeli tanah kavling serta rumah

indent, yang besarnya disesuaikan dengan kebutuhan pembiayaan dan kemampuan membayar kembali masing-masing calon nasabah

d. Pembiayaan Oto IB Hasanah

Pembiayaan Oto IB Hasanah adalah fasilitas pembiayaan konsumtif murabahah yang diberikan kepada anggota masyarakat untuk pembelian kendaraan bermotor yang dibayar dengan pembiayaan ini

e. Pembiayaan IB Hasanah Card

iB Hasanah Card merupakan kartu pembiayaan yang berfungsi sebagai kartu kredit berdasarkan prinsip syariah, yaitu dengan sistem perhitungan biaya bersifat tetap, adil, transparan, dan kompetitif tanpa perhitungan bunga yang diterima di seluruh tempat bertanda MasterCard dan semua ATM yang bertanda CIRRUS di seluruh dunia yang diterbitkan oleh BNI Syariah dengan akad sebagai berikut :

1. Akad Kafalah

BNI Syariah adalah penjamin bagi pemegang iB hasanah card timbul dari transaksi antara pemegang iB hasanah card dengan Merchant, dan atau penarikan tunai.

2. Akad Qardh

BNI Syariah adalah pemberi pinjaman kepada pemegang iB hasanah card atas seluruh transaksi penarikan tunai dengan menggunakan kartu dan transaksi pinjaman dana.⁵⁷

⁵⁷ Brosur BNI Syariah KC Panorama Bengkulu

3. Akad Ijarah

BNI Syariah adalah penyedia jasa system pembayaran dan pelayanan terhadap pemegang iB hasanah card. atas Ijarah ini, pemegang iB hasanah card dikenakan annual membership Fee.

D. **Struktur Organisasi BNI Syariah KC Panorama Kota Bengkulu**

Sebagai lembaga keuangan yang harus tunduk dan patuh pada peraturan Bank Indonesia. PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kota Bengkulu menempatkan struktur organisasi sesuai petunjuk Bank Indonesia sebagai Bank Sentral. Sebagai lembaga keuangan yang berdasarkan prinsip syariah maka PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Bengkulu menempatkan Dewan Pengawas Syariah yang terdiri atas para pakar di bidang syariah muamalah di manajemen BSM. Dewan Pengawas Syariah BSM bertugas mengarahkan dan mengawasi apakah akad-akad yang melandasi produk-produk telah sesuai dengan prinsip-prinsip syariah islam. Fungsi Dewan Pengawas Syariah untuk mengawasi kegiatan usaha bank agar sesuai dengan ketentuan syariah dan sebagai penasehat dan pemberi saran mengenai hal-hal terkait aspek syariah.

Adapun fungsi pokok masing-masing bagian dalam struktur organisasi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Branch Manager

- a. Mengelola secara optimal sumber daya cabang agar dapat mendukung kelancaran operasi cabang.
- b. Mengkoordinir rencana kerja dan anggaran perusahaan tahunan.

- c. Menetapkan dan melaksanakan strategi pemasaran produk bank guna mencapai tingkat volume atau sasaran yang telah ditetapkan baik pendanaan maupun jasa-jasa

2. *Operating Manager*

- a. Menyelenggarakan pelayanan dan pengadministrasian atas transaksi-transaksi jasa perbankan
- b. Menyelenggarakan pelaporan transaksi kegiatan jasa-jasa perbankan, pemupukan dana, posisi likuiditas dan pembiayaan Operational Manager membawahi:

1) Costumer Service Head (CSH)

2) Operational Head (OH)

3) General Affairs Head (GAH)

3. *Branch Internal Control (BIC)*

- a. Membantu kepala cabang dalam melaksanakan fungsi pengawasan cabang
- b. Memelihara kecermatan dan ketelitian data accounting, informasi keuangan serta laporan-laporan lain
- c. Mendorong dipatuhinya ketepatan atau kebijakan yang digariskan oleh kantor pusat, kantor cabang maupun Bank Indonesia.

4. *SME Financing Head (SFH)*

- a. Menyusun target volume sasaran kegiatan kerja di bidang pembiayaan Produktif

- b. Menyelenggarakan penelitian potensi ekonomi maupun kegiatan usaha setempat
- c. Mencari nasabah-nasabah untuk memasarkan produk pembiayaan produktif

SFH membawahi:

SME Account Officer (SAO)

5. Costumer Sales Head (SH)

- a. Menyusun target volume sasaran kegiatan kerja dibidang pembiayaan konsumtif dan pendanaan
- b. Menyelenggarakan penelitian potensi ekonomi setempat
- c. Mencari nasabah-nasabah untuk memasarkan produk pembiayaan konsumtif dan produk-produk perbankan lainnya.

SH membawahi:

a. Sales Offcer (SO)

b. Sales Assistant (SA)

6. Consumer Processing Head (CPH)

- a. Memastikan bahwa semua pembiayaan, penambahan cruss clearing telah mendapatkan persetujuan yang berwenang sesuai dengan limit.
- b. Memastikan kebenaran administrasi atas pembiayaan yang diberikan
- c. Memastikan bahwa fisik jaminan sesuai dengan nilai dan lokasinya.

CPH membawahi:

a. Castumer Proccesing Assistant (CPA)

b. Collaction Assistant (CA)

7. *Consumer Service Head (CSH)*

- a. Menyelenggarakan dan melakukan pemantauan layanan
- b. Menyusun target untuk pencapaian indeks kualitas pelayanan (IKP)
- c. Memeriksa aplikasi pembukuan rekening dan transaksi harian

CSH membawahi:

- a. *Customer Service (CS)*
- b. *Teller*

8. *Operational Head (OH)*

- a. Memeriksa mutasi harian
- b. Memastikan kebenaran posting
- c. Menyiapkan penyelenggaraan akad-akad pembiayaan pengadministrasiannya.

OH membawahi:

- a. *Financing Support Assistant (FSA)*
- b. *Operational Assistant (OA)*

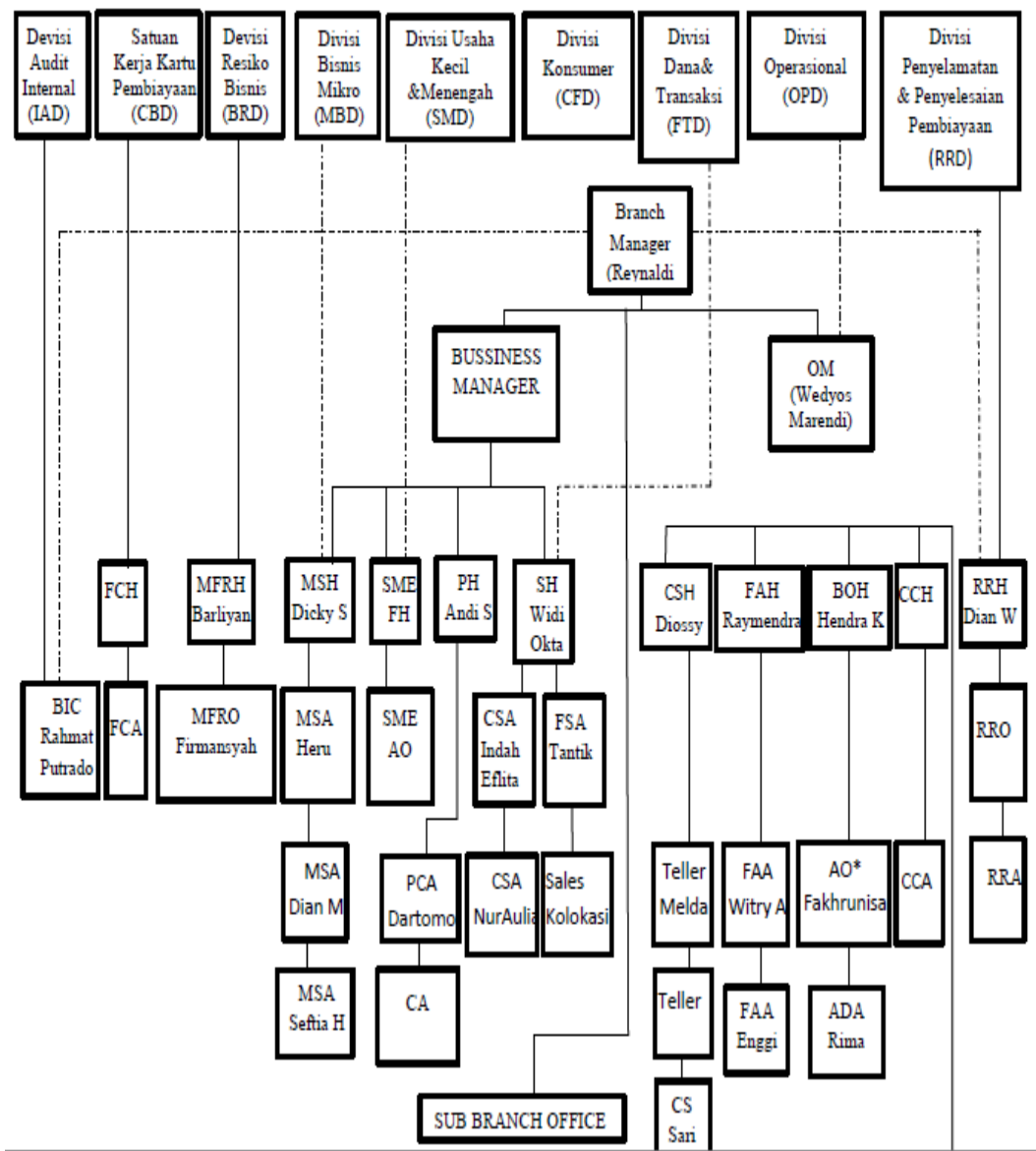
9. *General Affairs Head (GAH)*

- a. Mengelola secara optimal fasilitas fisik cabang untuk menunjang pelayanan kantor cabang
- b. Menyediakan dan mensupport kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan fasilitas cabang
- c. Mengawasi dan menyusun penyelenggaraan administrasi aset cabang.

GAH membawahi Administration Assistant (ADA)⁵⁸

⁵⁸ www.bnisyariah.ac.id, diakses 20 April 2020, pukul 15.30

STRUKTUR ORGANISASI BNI SYARIAH KC.PANORAMA BENGKULU



Sumber : BNI Syariah KC Panorama Bengkulu(2020)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Informan

Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini berjumlah 4 orang yaitu, *Operational Assistant*, *Administration Assistant*, *Sales Head*, dan Defisi Micro yang ada di BNI Syariah KC Panorama Bengkulu.

Tabel 1
Data Informan

NO	Nama	Umur	Jenis Kelamin	Jabatan
1	Fakhrunisa Dyah Utami	27 Tahun	Perempuan	<i>Operational Assistant</i>
2	Rima Novita Sari	31 Tahun	Perempuan	<i>Administration Assistant</i>
3	Widi Okta Pratama	37 Tahun	Laki-laki	<i>Sales Head</i>
4	Septia Hariani	27 Tahun	Perempuan	Defisi Micro

B. Hasil Penelitian

1. Perencanaan dan Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan *Training* di BNI Syariah KC Panorama Bengkulu.

Setelah penulis melakukan wawancara di BNI Syariah KC Panorama Bengkulu dengan Ibu Fakhrunisa Dyah Utami selaku *Operational Assistant* di BNI Syariah KC Panorama Bengkulu, maka penulis dapat menjelaskan proses perekrutmen karyawan.

Manajemen Sumber Daya Manusia yang merupakan inti dari Keberhasilan operasional pada BNI Syariah KC Panorama Bengkulu harus di kelola dengan baik agar menjadi Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Kegiatan dalam mengatur Sumber Daya Manusia sangat berperan penting demi kelancaran operasional perusahaan.

Salah satu cara dalam mencari sumber daya manusia berkualitas, yaitu melalui sistem rekrutmen. Berbicara mengenai sistem rekrutmen sangat menarik untuk di cermati. Kita tahu dan menyadari bahwa sistem rekrutmen yang diterapkan setiap organisasi baik publik maupun privat berbeda satu sama lain. Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan. Hasilnya merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih.

Untuk dapat memperoleh SDM yang berkualitas dan dengan jumlah yang memadai, dibutuhkan suatu metode rekrutmen yang dapat digunakan dalam proses penarikan tersebut. Agar efektifitas dan efisiensi organisasi terwujud diperlukan proses rekrutmen yang tepat dengan dilandasi perencanaan yang matang.

Berdasarkan Hasil Wawancara yang dilakukan peneliti dengan Karyawan BNI Syariah KC Panorama Bengkulu mengenai syarat yang diperlukan dalam proses merekrut karyawan di BNI Syariah KC Panorama Bengkulu yaitu:

“Syarat umum seindonesia sama harus upload ke portal hasana online lalu semua data itu di scan semua dokumen seperti, ktp, sim, transkrip nilai, ijazah terakhir, cv, foto, lalu pelamar akan mendapatkan id dari hasana onlin tersebut, jika kita lulus maka kita mendapat kan id untuk melakukan pengumpulan kelengkapan berkas selanjutnya”.⁵⁹

Sedangkan jika berbicara mengenai bagaimana cara BNI Syariah KC Panorama Bengkulu dalam merekrut karyawan yang berkualitas karyawan BNI mengungkapkan bahwasanya.

“Kita mendapat data dari kantor pusat dan langsung terekap untuk semua wilayah dari universitas-universitas yang terbaik dan minimal akreditasinya B itu langsung di bay sistem dan meliputi sekitaran bengkulu dan setelah mendapatkan yang terpilih langsung di hubungi dan selanjutnya di interviuw”.⁶⁰

Lalu ketika ditanya menggunakan metode apa ketika melakukan rekrutmen karyawan BNI Syari’ah KC Panorama Bengkulu mengatakan “biasanya kita melakukan metode terbuka dan kita selalu menggunakan

⁵⁹ Fakhrunisa Dyah Utami, *Operational Assistant*, Wawancara Pada Tanggal 15 Juli 2020

⁶⁰ Fakhrunisa Dyah Utami, *Operational Assistant*, Wawancara Pada Tanggal 15 Juli 2020

media seperti Rb TV, tetapi akhir-akhir ini kita hanya menggunakan media sosial, seperti link, instagram, facebook dan lain-lain”.⁶¹

Selanjutnya Berapah lamakah waktu yang di butuhkan dalam proses rekrutmen dan seleksi?

“Paling lama proses rekrutmen itu 3 bulan, dan boleh ngambil data lama, seperti ini tadi kita baru melakukan rekrutmen karna kita lagi ada pandemi ini kita ngambil data yang lama, maksudnya kita mengambil data yang sudah melakukan pelamaran beberapa bulan yang lalu. Dan psikotes itu 1 banding 7 artinya disini nantinya 1 pelamar yang sudah di rekomendasikan atau sudah melalui tahapan-tahapan tes sebelumnya akan di tes kembali kemampuannya dengan 7 orang yang sudah ahli dibidangnya yang nantinya akan menentukan apakah si pelamar sudah memenuhi standar yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan yang kosong”⁶²

Kendala apa saja yang dihadapi dalam proses merekrut, dan seleksi karyawan di BNI Syariah KC Panorama Bengkulu.

“kendalanya lebih ke lokasi karna kantor cabang BNI Syariah di Provinsi Bengkulu ini ada 6 dan yang paling jauh itu di Ipu(mukomuko) dan satunya lagi di Ampera (manna), karna terkadang para pelamar itu tidak bersedia di letakan jauh dari kota bengkulu, itu yang terkadang jadi masalah/kendala bahkan ada yang menolak padahal ia sudah di terima, akan tetapi karna si pelamar ini di letakkan di ipuh karena lokasi jauh dari kota bengkulu maka ia menolak untuk di letakkan di kantor cabang ipuh”.⁶³

Dari hasil wawancara kepada informan diatas, setiap pelamar wajib memenuhin syarat yang telah di lampirkan oleh pihak BNI Syariah KC Panorama Bengkulu.

⁶¹ Fakhrunisa Dyah Utami, *Operational Assistant*, Wawancara Pada Tanggal 15 Juli 2020

⁶² Fakhrunisa Dyah Utami, *Operational Assistant*, Wawancara Pada Tanggal 15 Juli 2020

⁶³ Fakhrunisa Dyah Utami, *Operational Assistant*, Wawancara Pada Tanggal 15 Juli 2020

2. Perencanaan dan Pelaksanaan Seleksi di BNI Syariah KC Panorama Bengkulu.

Seleksi tenaga kerja adalah suatu proses menemukan tenaga kerja yang tepat dari sekian banyak kandidat atau calon yang ada. Tahap awal yang perlu dilakukan setelah menerima berkas lamaran adalah melihat daftar riwayat hidup/*cv/curriculum vitae* milik pelamar. Kemudian dari *cv* pelamar dilakukan penyortiran antara pelamar yang akan dipanggil dengan yang gagal memenuhi standar suatu pekerjaan. Lalu berikutnya adalah memanggil kandidat terpilih untuk dilakukan ujian test tertulis, wawancara kerja/interview dan proses seleksi lainnya.

Setiap perusahaan pastilah membutuhkan karyawan dengan etos kerja yang tinggi, bermoral serta professional untuk mewujudkan suatu tujuan perusahaan melalui visi dan misinya. Tentunya hal ini tidak mudah dikarenakan banyak faktor yang dapat ditemukan dari setiap calon yang ada. Namun dengan strategi yang tepat perusahaan meyakini bahwa pasti akan mendapatkan calon-calon karyawan yang sesuai dengan kriteria perusahaan. Salah satunya adalah BNI Syariah KC Panoama Bengkulu yang senantiasa tiada henti melakukan segala upaya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan professional. Serangkaian proses seleksi diadakan oleh BNI Syariah KC Panorama Bengkulu guna mendapatkan sumber daya manusia yang diinginkan.

Metode apa yang digunakan dalam seleksi karyawan di BNI Syariah KC Panorama Bengkulu.

“Metode yang digunakan yakni metode sistem gugur atau disebut juga sebagai *successive hurdles* dan sudah terbukti bahwa dengan metode seperti ini BNI Syariah KC Panorama Bengkulu mendapatkan karyawan-karyawan terbaiknya sesuai dengan kriteria yang di inginkan dari pihak bank. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Widi Okta Pratama yang mengungkapkan metode *successive hurdles* artinya untuk berhasilnya suatu pelamar sampai diterima dalam suatu organisasi, mereka harus lulus dari berbagai persyaratan yang telah ditentukan bertahap. Mulai dari mengisi blanko lamaran, tes-tes, wawancara, pengecekan latar belakang dan pemeriksaan medis. Segala macam tes atau pemeriksaan tersebut itulah yang disebut “*hurdles*” dan harus lulus dengan baik satu persatu atau secara berurutan “*successive*”. BNI Syariah KC Panorama Bengkulu menerima kurang lebih 600 pelamar dari 2000 pelamar dan setiap tahapan yang di lewati itu akan ada yang gugur dan yang gugur ini adalah setengah dari jumlah awal dan yang lolos seleksi hanya didapati beberapa orang saja sesuai dengan kebutuhan yang di butuhkan dari pihak BNI Syariah KC Panorama Bengkulu.⁶⁴

Sedangkan mengenai Siapa yang berhak melakukan rekrutmen dan seleksi terhadap para pelamar di BNI Syari’ah KC Panorama Bengkulu.

“Mengenai hal itu karyawan BNI Syari’ah KC Panorama Bengkulu mengatakan untuk yang menyeleksi berkas pertama itu berada di kantor pusat, setelah itu baru data dikirim ke kantor cabang panorama. Lalu interview di MDR asisten manajer di kantor cabang untuk selanjutnya tahap wawancara, psikotes, dan kesehatan, wawancara akhir yang dilakukan oleh unsur pimpinan dan hasil seleksi.”⁶⁵

Siapa yang paling berperan dalam menentukan keputusan penerimaan calon karyawan?

⁶⁴ Widi Okta Pratama, *Sales Head*, Wawancara Pada Tanggal 24 Agustus 2020

⁶⁵ Rima Novita Sari, *Administration Assistant*, Wawancara Pada Tanggal 15 Juli 2020

“Branch manager, mereka akan melihat hasil yang diperoleh dari tes kemampuan tersebut barulah mereka bisa menentukan keputusan apakah bisa di terima atau di tidak”⁶⁶

Setelah pelamar mengikuti setiap tahapan yang di berikan pelamar tinggal menunggu dinyatakan lolos dari proses seleksi maka pelamar hanya tinggal menunggu keputusan bagian personalia mengenai dimana dia harus menduduki suatu posisi/jabatan. Rekomendasi yang direkomendasikan itu dinilai berdasarkan dari segi kemampuan karyawan (*skill*) pada prakteknya apabila perusahaan membutuhkan karyawan pada posisi *marketing* maka dilihat dari hasil wawancara psikologi para pelamar dengan hasil mana yang berkompeten dibidang *marketing* maka orang tersebut yang akan ditempatkan di posisi *marketing*. Dan opini penulis melihat dari praktek dan hasilnya dirasa cukup efektif untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas.

3. Perencanaan dan Pelaksanaan *Training* di BNI Syariah KC Panorama Bengkulu.

Training atau pelatihan adalah sebuah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru dan lama untuk melakukan pekerjaannya. Penulis menemukan fakta yang didapat dari observasi dan wawancara langsung dengan narasumber terkait bahwa BNI Syariah KC Panorama Bengkulu dalam merekrut tidak mengutamakan calon karyawan

⁶⁶ Rima Novita Sari, *Administration Assistant*, Wawancara Pada Tanggal 15 Juli 2020

yang memiliki latar belakang pendidikan di jurusan keuangan syariah khususnya perbankan akan tetapi BNI Syariah KC Panorama Bengkulu akan melakukan *training* atau pelatihan untuk karyawannya baik untuk karyawan baru ataupun lama, pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang mempengaruhi prosedur sistem dan terorganisasi, pegawai non-manajerialnya mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.⁶⁷

Bagi karyawan baru akan di beri pendidikan dan arahan mengenai sistem, posisi jabatan dan tugasnya, sedangkan karyawan yang lama biasanya diberikan pelatihan karena ada penugasan baru atau pelatihan mengenai sistem yang baru, pelatihan juga dibeikan pada karyawan yang kinerjanya kurang baik, pelatihan tersebut bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan etos kinerjanya, selain *training* BNI Syariah KC Panorama Bengkulu juga memberikan penugasan pada karyawan dengan melibatkan karyawan pada project tertentu untuk menambah pengalaman karyawannya

Bagaimanakah rekrutmen, seleksi dan *training* tenaga kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan di BNI Syari'ah KC Panorama Bengkulu?

“Tiap minggu itu kita di kasih materi untuk di pelajari untuk semua karyawan dan materinya itu di kirim tiap minggu, dan kalau ada *product* terbaru itu harus di sharing seaseon dan nantinya itu akan diadakan ujian di akhir pertemuan ke semua pegawai dan setiap tahun itu di adakan pelatihan untuk semua karyawan tanpa

⁶⁷ Septia Hariani, Defisi Micro, Wawancara Pada Tanggal, 25 Agustus 2020

terkecuali jadi sedikit banyaknya seiring berjalannya waktu kualitas kinerja yang dimiliki oleh karyawan semakin meningkat”⁶⁸

Bagaimana sistem kerja karyawan pada BNI Syariah KC Panorama Bengkulu untuk meningkatkan kinerja karyawan?

“Bekerja sesuai dengan job desk masing-masing, disiplin dan yang penting harus jujur”⁶⁹

Apakah BNI Syariah KC Panorama Bengkulu memberikan pelatihan terhadap karyawan.

“BNI Syariah KC Panorama Bengkulu selalu memberikan pelatihan untuk setiap karyawan, pelatihan yang di ikuti oleh karyawan itu sangat beragam sesuai dengan divisi masing-masing, contohnya seperti ibuk Septia Hariani bagian Defisi Micro beliauw sudah mengikuti pelatihan empat kali selama beliauw kerja di BNI Syariah KC Panorama Bengkulu dan ibuk Septia Hariani mengatakan bahwasanya meraka mengikuti pelatihan itu di luar maupun di dalam kota dan mengenai konsumsi itu semua pihak BNI Syariah KC Panorama Bengkulu yang mengeluarkan kita sebagai karyawan yang akan mengikuti pelatihan tersebut tidak mengeluarkan biaya sedikitpun karna semua biaya di tanggung oleh pihak Bank. Dan fasilitas yang di dapat atau yang di berikan oleh pihak BNI Syariah KC Panorama Bengkulu atalah bisa di bilang viv”⁷⁰.

Dari hasil wawancara kepada informan diatas, mengenai *training/prlatihan* setiap karyawan yang baru maupun yang lama akan mendapatkan pelatihan guna untuk meningkatkan kinerja karyawan.

C. Pembahasan

Proses rekrutmen dan seleksi yang ada di BNI Syariah KC Panorama Bengkulu suda dapat dibuktikan berdasarkan hasil wawancara

⁶⁸ Rima Novita Sari, *Administration Assistant*, Wawancara Pada Tanggal 15 Juli 2020

⁶⁹ Rima Novita Sari, *Administration Assistant*, Wawancara Pada Tanggal 15 Juli 2020

⁷⁰ Septia Hariani, *Defisi Micro*, Wawancara Pada Tanggal, 25 Agustus 2020

yang dilakukan dengan karyawan BNI Syariah KC Panorama Bengkulu dimana terdapat proses-proses rekrutmen karyawan sebagai berikut: pertama-tama di hitung kebutuhan pegawainya berapa orang yang dibutuhkan, selanjutnya di ajukan ke kantor pusat, kemudian di buka pendaftaran online, lalu di adakan seleksi administrasi di kantor pusat, baru kemudia proses wawancara di kantor cabang, selanjutnya di lakukan tes psikotes barulah terakhir di tes kesehatan. Paling lama proses rekrutmen itu 3 bulan, dan boleh ngambil data lama, seperti ini tadi baru melakukan rekrutmen karna kita lagi ada pandemi ini kita ngambil data yang lama, maksudnya mengambil data yang sudah melakukan pelamaran beberapa bulan yang lalu. Dan psikotes itu 1 banding 7 artinya disini nantinya 1 pelamar yang sudah di rekomendasikan atau sudah melalui tahapan-tahapan tes sebelumnya akan di tes kembali kemampuannya dengan 7 orang yang sudah ahli dibidangnya yang nantinya akan menentukan apakah si pelamar sudah memenuhi standar yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan yang kosong

Proses seleksi adalah salah satu proses yang harus di lalui oleh setiap pelamar Seleksi tenaga kerja adalah suatu proses menemukan tenaga kerja yang tepat dari sekian banyak kandidat atau calon yang ada. Tahap awal yang perlu dilakukan setelah menerima berkas lamaran adalah Lalu interview di MDR asisten manajer di kantor cabang untuk selanjutnya tahap wawancara, psikotes, dan kesehatan, wawancara akhir yang dilakukan oleh unsur pimpinan dan hasil seleksi melihat daftar riwayat hidup/*cv/curriculum*

vittae milik pelamar. Kemudian dari cv pelamar dilakukan penyortiran antara pelamar yang akan dipanggil dengan yang gagal memenuhi standar suatu pekerjaan.

Training yang ada di BNI Syariah KC Panorama Bengkulu dalam meningkatkan upaya kinerja karyawan sudah sangat baik. Hal ini dapat diketahui dari hasil wawancara yang dilakukan dengan karyawan BNI Syariah KC Panorama Bengkulu yang mengatakan bahwasanya di BNI Syariah KC Panorama Bengkulu sudah melakukan *training* Tiap minggu di kasih materi untuk di pelajari untuk semua karyawan dan materinya itu di kirim tiap minggu, dan kalau ada product terbaru itu harus di sharing *seaseon* dan nantinya itu akan diadakan ujian di akhir pertemuan ke semua pegawai dan setiap tahun itu di adakan pelatihan untuk semua karyawan tanpa terkecuali jadi sedikit banyaknya seiring berjalannya waktu kualitas kinerja yang dimiliki oleh karyawan semakin meningkat.

Setelah di kros cek, benar adanya bahwa BNI Syariah KC Panorama Bengkulu mengadakan pelatihan untuk karyawan, ini adalah salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan dan untuk meningkatkan pengetahuan karyawan, ada dua informan karyawan yang di wawancara mengenai apakah ada pelatihan untuk karyawan di BNI syariah KC Panorama Bengkulu, dan ibu Tia dan pak Widi mereka membenarkan adanya bahwa benar adanya pelatihan di BNI Syariah KC Panorama Bengkulu.

Saya (Pak Widi) sudah bekerja di BNI Syariah ini sudah dari tahun 2013 dan sampai saat ini. Dan saya sudah mengikuti beberapa pelatihan di antaranya adalah pelatihan *Efektif sales, Leadership, Training for trainer*, pelatihan produk dan masih banyak lagi. Dalam pelatihan tersebut yang kita lakukan adalah presentasi, menyampaikan apa aspirasi dan kegiatan kini, saling mengkritik, menyampaikan inspirasi satu sama lain, dan saling sharing mengenai pekerjaan satu sama lain, tentunya kita dapat materi baru, pengalaman, dan tentunya itu semua untuk membangun kita agar lebih baik dalam bekerja. Selama pelatihan saya mendapatkan ilmu, pengalaman, pola pikir berbeda, mudah memahami sesuatu, dan mudah untuk bekerja, dan saya lebih bisa mengambil sebuah keputusan dengan memilah-milah mengenai situasi masalah yang kita hadapi. Mengenai waktu pelatihan itu ada beberapa macam, kadang 3 hari, dan ada juga yang sampai satu minggu.⁷¹

Jadi pada hakikatnya rekrutmen merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan/dikumpulkan. Hasilnya adalah sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi untuk mendapatkan sejumlah SDM (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan. Memenuhi kualifikasi yang diinginkan, artinya pelamar yang diterima tidak kurang nilainya dari yang telah

⁷¹ Widi Okta Pratama, *Sales Head*, Wawancara Pada Tanggal 24 Agustus 2020

ditetapkan atau dipersyaratkan. Jika terjadi sebaliknya, artinya bahwa pelamar yang nilainya kurang, maka sebaiknya perlu melakukan evaluasi dan rekrut ulang, sehingga hasil yang diharapkan dapat maksimal. Untuk menghindari hal ini agar tidak terjadi, maka tentukan terlebih dulu persyaratan minimal yang diharapkan.

Pelatihan (*training*) adalah suatu proses perbaikan keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. Pada awalnya, pelatihan karyawan hanya diperuntukkan kepada tenaga-tenaga operasional, agar memiliki keterampilan secara teknis. Tetapi, kini pelatihan diberikan kepada setiap karyawan dalam perusahaan termasuk karyawan administrasi maupun tenaga manajerial. Manajemen kini bersama-sama dengan para karyawan untuk mengidentifikasi tujuan dan sasaran strategi dalam mencapai tujuan perusahaan. Para manajer perusahaan telah menyadari betapa pentingnya pelatihan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja.⁷²

Pelatihan bertujuan agar setiap pekerja dapat meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaannya, karena dengan meningkatnya persaingan dan semakin berkembangnya jaman, dituntut para pekerja yang mampu terus bersaing dan terus meningkatkan kemampuannya agar tidak ketinggalan dari pesaing. Dan secara otomatis dengan meningkatnya performa pekerja akan berakibat baik pada perkembangan perusahaan. Sejak proses rekrutmen dilakukan maka sebaiknya perusahaan

⁷² Bangun, Wilson, *Manajemen...*, h.161

dapat mengidentifikasi tingkat pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan integritas kepribadian karyawannya. Dengan cara tes dan wawancara perusahaan dapat mengetahui berapa besar potensi yang dimiliki oleh karyawan. Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar yang berlaku dalam perusahaan.⁷³

Adapun informan yang lain yang menyatakan bahwa, saya (Ibu Tia) sudah bekerja di BNI Syariah ini sudah 4 tahun dan saya sudah mengikuti beberapa pelatihan dan pelatihan pertama saya itu di Bengkulu, ke dua di Jakarta pelatihan mikro, dan tahun ketiga harusnya kita berangkat ke Jakarta tetapi karna covid kita cuma menggunakan mobail, dan yang ke 4 itu kita ada pelatihan KC yang ada di Kota Bengkulu dari Manna, Ipuh, Panorama, Pagar Dewa, Kepayang. Dan setiap pelatihan ke luar kota itu kita pelatihan seluruh indonesia dan kita bergabung dengan karyawan dari BNI Syariah di seluruh indonesia. Dalam pelatihan tersebut kita mendapatkan materi, saling shering, mengkritik dan lain-lain tentunya untuk membangun dan memberikan pengetahuan yang lebih terhadap karyawan. Masalah waktu sama itu ada yang tiga hari dan ada juga yang ampai satu minggu. Dari pelatihan tersebut banyak yang di dapat terutama pengetahuan saya jauh lebih baik dan saya mendapatkan pengalam yang luar biasa.⁷⁴

⁷³ Swasto, Bambang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang: UB Press, 2011), h.143

⁷⁴ Septia Hariani, Defisi Micro, Wawancara Pada Tanggal, 25 Agustus 2020

Jadi tujuan dari pelatihan karyawan adalah untuk meningkatkan kualitas dari karyawan yang bersangkutan dan menurut Swasto pelatihan dimaksudkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan sekarang yang berarti bahwa apabila terjadi kesenjangan antara prestasi seorang karyawan yang menduduki jabatan tertentu dengan persyaratan jabatan yang diperlukan oleh jabatan tersebut, kemudian untuk memenuhi tuntutan jabatan lain yang berarti untuk memenuhi jabatan yang lebih tinggi, karena promosi, diharapkan seorang karyawan harus lebih generalis, yaitu mengetahui cara kerja bagian lainnya, dan memenuhi tuntutan perubahan yang berarti perubahan-perubahan baik *intern* maupun *ekstern*, akan membawa dampak terhadap perlunya pengetahuan baru. Pada dasarnya kebutuhan pelatihan tidak hanya untuk kepentingan karyawan semata, tetapi juga berhubungan dengan organisasi dimana pelatihan tersebut berguna untuk mencapai tujuan organisasi dari pelatihan yang diberikan kepada karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan mengenai Analisis Sistem Rekrutmen, Seleksi dan *Training* Tenaga Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada BNI Syariah KC Panorama Bengkulu) Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang analisis sistem rekrutmen, seleksi, dan *training* tenaga kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, sehingga dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Proses rekrutmen karyawan yang ada di BNI Syariah KC Panorama Bengkulu sebagai berikut: pertama-tama di hitung kebutuhan pegawainya berapa orang yang dibutuhkan, selanjutnya di ajukan ke kantor pusat, kemudian di buka pendaftaran online. Perekrutan dilakukan dalam jangka waktu 3 bulan yaitu pada saat ada jabatan yang kosong karena karyawan yang dipindah tugaskan ke kantor lain atau karena ada karyawan yang pensiun atau sudah tidak bekerja lagi pada BNI Syariah KC Panorama Bengkulu, kemudian jika ada penambahan outlet baru dan pembentukan divisi baru. Proses perekrutan dilakukan secara sederhana yaitu hanya dengan menyeleksi surat lamaran yang telah terkumpul beberapa waktu lalu, prosesnya meliputi seleksi administrasi atau seleksi surat lamaran yang telah terkumpul tersebut. Setelah itu barulah proses seleksi dilakukan.

2. Proses seleksi karyawan adalah terdiri dari beberapa tahap yaitu Tahap I Tes Tertulis, Tahap II adalah wawancara, Tahap III adalah Tes Psikologi, Tes IV *Medical Check Up* dan Tes Terakhir adalah wawancara akhir yang di lakukan oleh unsur pimpinan. Pada Tahapan tersebut masing-masing menggunakan sistem gugur. Artinya jika pelamar tidak lolos pada tahap pertama maka tidak dapat mengikuti ke tahap selanjutnya. Pada BNI Syariah KC Panorama Bengkulu, pelamar yang terpilih akan mendapat pelatihan dari Kantor agar dapat mengetahui cara kerja BNI Syariah KC Panorama Bengkulu.
3. *Training* yang ada di BNI Syariah KC Panorama Bengkulu dalam meningkatkan upaya kinerja karyawan sudah sangat baik bahwasanya di BNI Syariah KC Panorama Bengkulu sudah melakukan *training* tiap minggu di kasih materi untuk di pelajari untuk semua karyawan dan materinya itu di kirim tiap minggu, dan kalau ada *product* terbaru itu harus di *sharing seaseon* dan nantinya itu akan diadakan ujian di akhir pertemuan ke semua pegawai dan setiap tahun itu di adakan pelatihan untuk semua karyawan tanpa terkecuali jadi sedikit banyaknya seiring berjalannya waktu kualitas kinerja yang dimiliki oleh karywan semakin meningkat.

B. Saran

Dari hasil pembahasan yang penulis lakukan, penulis akan memeberikan saran yang mungkin bermanfaat untuk BNI Syariah KC Panorama Bengkulu, dalam pencatatan mampu beroperasi dengan visi dan

misi yang telah dibuat oleh bank tersebut. Dari saran yang akan penulis berikan, penulis berharap dapat meningkatkan kinerja dan menciptakan kondisi dan situasi yang lebih baik dari keadaan sebelumnya, yaitu :

- 1) Bagi BNI Syariah KC Panorama Bengkulu diharapkan selalu menerapkan sumber daya manusia yang berkualitas tanpa adanya unsur nepotisme. Sesuai dengan prinsip islam yaitu : jujur, adil, dan bijaksana.
- 2) Bagi karyawan BNI Syariah KC Panorama Bengkulu yang bertugas merekrut karyawan diharapkan tidak membedakan calon pelamar satu dengan yang lain.
- 3) Bagi karyawan yang akan melamar kerja diharapkan mempersiapkan segala sesuatunya seperti, fisik, pengetahuan, mental dan syarat umum.
- 4) Bagi peneliti berikutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan bagi peneliti yang lain untuk dapat dijadikan penunjang dan pengembangan penelitian yang relevan dengan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Asnaini, dkk. 2019. *Pedoman Penulisan Skripsi*. Bengkulu
- Ahmad Tanzeh. 2009. *Pengantar Metode Penelitian*. (Yogyakarta: Teras)
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit Erlangga
- Bawono, Anton. 2006. *Multivariate Analysis dengan SPSS*. Salatiga: STAIN Salatiga Press.
- Burhan Bungin. 2001. *Metodelogo Penelitian Sosial*, (Surabaya: Airlangga University Press).
- Burhanuddin Yusuf. 2015. “*Manajemen sumber daya manusi*, (Jakarta: PT Raja Groinda Pesada).
- BNI Syariah, link: <http://bank.bnisyariah.co.id>,..
- Brosur BNI Syariah KC Panorama Bengkulu
- Darsono P dan Tjatjuk Siswandoko. 2011. “*Manajmen Sumber Daya Manusia Abad 21*”. (Jakarta: Nusantara Consulting).
- Edy Sutrisno, M.Si. 2009. “*Manajemen Sumber Daya Manusi*” (Jakarta: kencana).
- Farida Wahyuningrum. 2015. “*Analisis Perekrutan Dan Seleksi Karyawan Pada PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Semarang*”. (Semarang: IAIN Salatiga).
- Fakhrunisa Dyah Utami, *Operational Assistant*, Wawancara Pada Tanggal 15 Juli 2020.
- Intan Prawesti. 2018. “*Analisis Sistem Rekrutmen, Penempatan, dan Pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan BMT Permata Jatim*” (Skripsi: Sunan Ampel Surabaya Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam).

- Kasmir, S.E.,M.M. 2016. “*Manajemen sumber daya manusi*”(Jakarta: PT Raja Grafindo Persada,)
- Kementerian Agama.2010. “Al-Qur’an dan Terjemahannya,(62);2”.(CV Penerbit Diponegoro)
- Melayu S.P. Hasibuan.2003.”*Manajemen Sumber Daya Manusia*”.Edisi revisi (Cet.VI; Jakarta: PT Bumi Aksara).
- Moehariono. 2012. “*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*” (Jakarta:Pt Raja Grafindo Persada).
- Mondy, Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, jilid 1 edisi 10* :penerbit erlanga.
- Nana Syaodih Sukmadinata. 2015.” *Metode Penelitian pendidikan*”. Cet III. Bandung: PT Remaja Pengumpulan-data.
- Nur Rohmatin, dkk. 2016.“*Pattern Analysis Of Recruitment And Selection Of Employees In Bri Sharia (Studies In BRI Sharia Jakarta Head Office)*”.(*International Journal hisbah*. Vol 2. No. 1 ISSN_2442-4455).
- Qory Olyvia Indah Rosa.2017.“*Analisis Rekrutmen dan Seleksi Agen Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT.Asuransi Jiwasraya (Persero) cabang Malang*”. Skripsi: fakultas Ekonomi UIN Malang.
- Rivai, V. 1999.” *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dan Teori dan Praktik*” Yogyakarta: PT Raja Grafindo.
- Rima Novita Sari, *Administration Assistant*, Wawancara Pada Tanggal 15 Juli 2020.
- Robbin, P, Stephen.2001.”*Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi.*, Jilid I dan II Edisi Kedelapan.(Jakarta: Prenhallindo).

Samsudin, S. 2006. *Manajemen Sumber Daya manusia*, Bandung; CV. Pustaka Setia.

Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.

Sugiyono.2013.*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Bandung: CV Alfabeta,)

www.bnisyariah.ac.id, diakses 20 April 2020, pukul 15.30

Zainal Abidin, dkk. 2017.”*Problematika liberalisasi Rekrutmen Sumber Daya Manusia Perbankan Syariah di Simpang Madura*”.*Jurnal Inferensi*.

L

A

M

P

I

R

A

N

HASIL UJI KELAYAKAN PROPOSAL SKRIPSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM IAIN BENGKULU

Nama Mahasiswa: RATI RAFIKA

NIM: 1611140110

Program Studi: Perbankan Syariah

Judul: ANALISIS SISTEM PERKULIAHAN, SELEKSI, DAN TRAINING
TENAGA KERJA DALAM UPAYA PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN
PADA BANK BNI SYARIAH

No	Komponen	Keterangan (√/×)	Catatan
1	Latar Belakang Masalah		
	a. Masalah	✓	
	b. Data Empiris	×	
2	Konsistensi Rumusan Masalah dan Tujuan	✓	
3	Manfaat Penelitian		
	a. Manfaat Teoritis	×	
	b. Manfaat Praktis	×	
4	Penelitian Terdahulu		
	a. 3 Skripsi	✓	
	b. 1 Jurnal Nasional	✓	
	c. 1 Jurnal Internasional	✓	
5	Metode Penelitian	×	

Hasil Uji Kelayakan Proposal Skripsi:

Diterima 6/2/2017
 Direvisi

Mengetahui
Tim Uji Kelayakan Proposal Skripsi:

1. Amimah Oktarina, M.E (.....)
2. Nonie Afrianty, M.E. (.....)
3. Yenti Sumarni, M.M. (.....)
4. Yetti Afrida, M.Ak. (.....)
5. Adi Setiawan, M.E.I (.....)
6. Aan Shar, M.M. (.....)



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

I. IDENTITAS MAHASISWA

NAMA : Rani Rarika
 NIM : 161114110
 PRODI : Perbankan Syariah
 SEMESTER : 7 (Tujuh)

JUDUL YANG DIAJUKAN :

1. Analisis Sistem Rekrutmen, Seleksi, dan Training tenaga kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada bank BNI Syariah
- 2.
- 3.

II. PROSES KONSULTASI

a. Konsultasi dengan Pengelola Perpustakaan Fakultas
 Catatan : No. 1 - P. Ok

Pengelola Perpustakaan 4/12-19
 DEBBY ARISAPUDI, MPA
 NIP: 198609192019032012

b. Konsultasi dengan Pembimbing Akademik
 Catatan : Rani Rarika

Pembimbing Akademik
 IDWATI R. MPA
 NIP: 198307022009121008

c. Tim Kelayakan Proposal
 Catatan : Dinyatakan layak

Ketua Tim
 Anisah Octaria

d. Konsultasi dengan Kaprodi
 Catatan : Dapat dilanjutkan dengan perbaikan penulisan

Kaprodi 10/2-2020
 Yody A

III. JUDUL YANG DIUSULKAN

Setelah konsultasi dengan Pengelola Perpustakaan, Pembimbing Akademik dan Kaprodi, dan Tim Kelayakan Proposal, judul yang diusulkan adalah :

Bengkulu,

Mengetahui
 Kajur. Desy Isnaini, MPA

Mahasiswa
 Rani Rarika





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BENGKULU

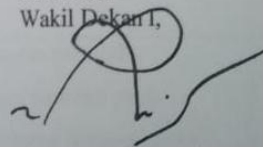
Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172-53879 Faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.iainbengkulu.ac.id

DAFTAR HADIR SEMINAR PROPOSAL MAHASISWA

Hari/Tanggal : Selasa, 07 April 2020
Nama Mahasiswa : Rati Rafika
NIM : 1611140110
Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah

Judul Proposal	Tanda Tangan Mahasiswa	Penyeminar
ANALISIS SISTEM REKRUTMEN, SELEKSI, DAN TRANNING TENAGA KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KC BNI SYARIAH KOTA BENGKULU)	 Rati Rafika	 Dra. Fatimah yunus, M.A

Mengetahui,
a.n. Dekan
Wakil Dekan I,



Dr. Nurul Hak, M.A.
NIP 196606161995031003



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BENGKULU

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

LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Rati Rafika

Program Studi : Perbankan Syariah

NIM : 1611140110

Pembimbing : I : Dra. Fatimah, MA

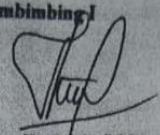
Judul Skripsi : Analisis Sistem Rekrutmen, Seleksi Dan *Training* Tenaga Kerja
Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada BNI
Syari'ah KC Panorama Bengkulu)

No	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Bimbingan	Paraf
1	Jum'at, 12 Juni 2020	Pedoman Wawancara	Pedoman Wawancara di tanda tangan oleh mahasiswa, Pembimbing I dan II mengetahui. Karena yang buat dan yang neliti mahasiswa	
2	Minggu, 14 Juni 2020	Pedoman Wawancara	Tanda tangan Dosen Pembimbing II	
3	Kamis, 18 Juni 2020	Pedoman Wawancara	Acc	
4	Rabu, 14 Oktober 2020	Skripsi	Rumusan masalah Tujuan masalah pisah Rekrutmen dengan seleksi BAB IV Hasil Penelitian Menjawab Rumusan Masalah 1. Rekrutmen 2. Seleksi	

5	Selasa, 10 November 2020	Skripsi	3. <i>Training</i> Motto, Pengantar/gelar BAB IV Hasil Penelitian Tidak dalam bentuk pertanyaan tetapi di kelolah Sub bagian C. Pembahasan di hubungkan dengan Teori BAB II BAB V hasil pada menjawab rumusan masalah	D
6	Rabu, 25 November 2020	Skripsi	Lanjut di proses 1. Proses rekrutmen 2. Proses seleksi	D
7	Kamis, 17 Desember 2020	Skripsi	Pahami tiori tentang Rekrutmrn dengan Seleksi 1. Tulis proses rekrutmen: pengumuman penerimaan pegawai di BNI Syariah dengan syartnya 2. Proses seleksi: seleksi administrasi; yang lulus adm.ikut seleksi selanjutnya; tertulis di situ wawancara tersebut (sesuai hasil penelitian di Bank) 3. Pahami tiori tentang rekrutmen dan seleksi yang ada di skripsimu	D
8	Rabu, 23 Desember 2020	Skripsi	1. ACC	A

getahui,
Jurusan
D. Saini
NIP. 19741202006042001

¹³
Bengkulu, Januari 2024

Pembimbing I

Dr. Fatimah, MA
NIP. 196303192000032003



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BENGKULU

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

LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Rati Rafika Program Studi : Perbankan Syariah
NIM : 1611140110 Pembimbing : II : Yunida Een Fryanti, M,
Si
Judul Skripsi : Analisis Sistem Rekrutmen, Seleksi Dan Tarming Tenaga Kerja
Dalam Upaya Meningkatkan Kineja Karyawan (Studi Pada BNI
Syari'ah KC Panorama Bengkulu)

No	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Bimbingan	Paraf
1	2 Juni 2020	Bimbingan Skripri	1. Tolong perbaiki penulisan paragraf 2. Buat pedoman wawancara	
2	11 Juni 2020	Bimbingan Skripsi	1. Acc pedoman wawancara 2. Lanjutkan bimbingan ke pembimbing 1	
3	14 Agustus 2020	Bimbingan Skripsi	1. Tolong tambahkan informan karyawan bak BNI untuk kros cek yang di sampaikan manajemen dengan	

HALAMAN PENGESAHAN

Proposal Skripsi berjudul "Analisis sistem rekrutmen, seleksi, dan training tenaga kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan (studi pada kc bni syariah kota bengkulu)" yang disusun oleh:

Nama : Rati Rafika
NIM : 1611140110
Program Studi : Perbankan Syariah

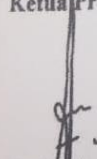
Telah diseminarkan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu pada:

Hari : Selasa
Tanggal : 07 April 2020 M/ 1441 H

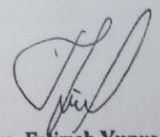
Dan telah diperbaiki sesuai saran-saran tim penyeminar. Oleh karenanya sudah dapat diusulkan kepada Jurusan untuk ditunjuk Tim Pembimbing Skripsi.

Bengkulu, ~~07~~ ⁰⁸ Mei 2020M
Jumadil Akhir 1441 H

Mengetahui,
Ketua Prodi Perbankan Syariah


Yosi Arisandy, MM
NIP. 198508012014032001

Penyeminar


Dra. Fatimah Yunus, M.A
NIP. 196303192000032003



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BENGKULU

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

SURAT PENUNJUKAN

Nomor: 0564/In.11/F.IV/PP.00.9/05/2020

Dalam rangka penyelesaian akhir studi mahasiswa maka Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu dengan ini menunjuk Dosen :

1. N A M A : Dra. Fatimah Yunus, M.A
NIP : 19630319200032003
Tugas : Pembimbing I
2. N A M A : Yunida Een Fryanti, M. Si.
NIP : 198106122015032003
Tugas : Pembimbing II

Untuk membimbing, mengarahkan, dan mempersiapkan hal-hal yang berkaitan dengan penyusunan draft skripsi, kegiatan penelitian sampai persiapan ujian munaqasyah bagi mahasiswa yang namanya tertera di bawah ini :

- N A M A : Rati Rafika
NIM : 1611140110
JURUSAN : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Analisis Sistem Rekrutmen, Seleksi dan Training Tenaga Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada KC BNI Syariah Kota Bengkulu)

Demikian surat penunjukkan ini dibuat untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Bengkulu

Pada Tanggal : 29 Mei 2020



Tambahan :

1. Wakil Rektor I
2. Dosen yang bersangkutan;
3. Mahasiswa yang bersangkutan;
4. Arsip.

HALAMAN PENGESAHAN

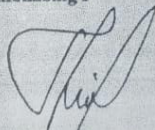
Skripsi berjudul " analisis sistem rekrutmen, seleksi, dan training tenaga kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan (studi pada bni syariah ke panorama bengkulu) " yang disusun oleh:

Nama : Rati Rafika
Nim : 1611140110
Prodi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Sudah diperbaiki sesuai dengan arahan tim pembimbing, selanjutnya dinyatakan memenuhi syarat ilmiah untuk diajukan Surat izin Penelitian.

Bengkulu, Juni 2020 M
Syawal 1441 H

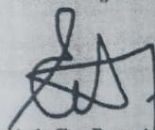
Pembimbing I



Dra. Fatimah Yunus, M.A

NIP. 196303192000032002

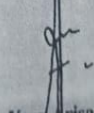
Pembimbing II



Yuninda Een Frvanti, M.Si

NIP. 198106122015032003

Mengetahui,
Ketua Program Studi Perbankan Syariah



Yosv Arisandy, M.M
NIP. 19850801204032001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BENGKULU

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

Nomor : 0673/In.11/F.IV/PP.00.9/06/2020
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Bengkulu, 22 Juni 2020

Kepada Yth.
Kepala KESBANGPOL Kota Bengkulu
di-
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan penyelesaian Program Studi Sarjana S.1 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu Tahun Akademik 2019/2020 atas nama:

Nama : Rati Rafika

NIM : 161 114 0110

Fakultas/ Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ Perbankan Syariah

Dengan ini kami mengajukan permohonan izin penelitian untuk melengkapi data penulisan skripsi yang berjudul : "Analisis Sistem Rekrutman, Seleksi dan *Training* Tenaga Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada BNI Syariah KC Panorama Bengkulu)".

Tempat penelitian: BNI Syariah KC Panorama Bengkulu

Demikianlah atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.

Mengetahui
An. Dekan
Wakil Dekan

Dr. Nurul Hak, M. A.
NIP. 196606161995031002





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

REKOMENDASI PENELITIAN

Nomor : 070/ 837 /B.Kesbangpol/2020

- 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 IAIN Bengkulu Nomor : 0673/In.11/F.IV/PP.00.9/05/2020 tanggal 22 Juni 2020 perihal Izin Penelitian

DENGAN INI MENYATAKAN BAHWA

Nama : RATI RAFIKA
NIM : 1611140110
Pekerjaan : Mahasiswa
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul Penelitian : Analisis Sistem Rekrutmen, Seleksi dan Training Tenaga Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada BNI Syariah KC Panorama Bengkulu)
Tempat Penelitian : BNI Syariah KC Panorama Bengkulu
Waktu Penelitian : 26 Juni 2020 s.d 17 Juli 2020
Penanggung Jawab : Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN 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 : 26 Juni 2020

a.n. WAKIL KOTA BENGKULU
Kepala Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik
Kota Bengkulu

Drs. RIDUAN, S.IP, M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19651107 199403 1 001



Wawancara dengan Widi Okta Pratama selaku *Sales Head*



Wawancara dengan Fakhrunisa Dyah Utami selaku *Operational Assistant*



Wawancara dengan Fakhrunisa Dyah Utami selaku *Operational Assistant*