

**PENERAPAN STRATEGI PERENCANAAN SUMBER DAYA INSANI
TERHADAP MANAJEMEN PEREKRUTAN KARYAWAN
PADA PT. BANK BRISYARIAH KC BENGKULU**



SKRIPSI

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

Oleh:

**LIA KARTIKA SARI
NIM 1611140101**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
TAHUN 2021M/1443H**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Lia Kartika Sari, NIM 1611140101 dengan judul

"Penerapan Strategi Perencanaan Sumber Daya Insani Terhadap

Manajemen Perekuturan Karyawan Pada PT. Bank BRISyariah KC

Bengkulu", Program Studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi 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

munaqasyah skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam

Negeri (IAIN) Bengkulu.

Bengkulu, 04 Februari 2021 M

22 Jumadil Akhir 1442 H

Pembimbing I

Dr. Fatimah Yunus, MA

NIP: 19630319200032003

Pembimbing II

Dr. H. Syaifuddin, MM

NIP: 196204081989031008



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan raden patah pagar dewa bengkulu
Telepon (0736) 51171, 51171, 51176 fax. (0736) 51171

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul "**Penerapan Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Manajemen Perekututan Karyawan Pada PT. Bank BRISyariah KC. Bengkulu**" oleh Lia Kartika Sari NIM. 1611140101, 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 : Kamis
Tanggal : 26 Agustus 2021 / 17 Muhamarr 1443 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, 02 September 2021 M
27 Muhamarr 1443 H

Tim Sidang Munaqasyah

Ketua

Dr. Desi Isnaini, MA

NIP. 197412022006042001

Pengaji I

Dr. Desi Isnaini, MA

NIP. 197412022006042001

Sekretaris

Drs. H. Syaifuddin, MM

NIP. 196204081989031008

Pengaji II

Yunida En Fryanti, M.Si

NIP. 198106122015032003

Mengetahui,

Pit. Dekan

Dr. Asnami, MA

NIP. 197304121998032003

MOTTO

- *This is life, not heaven, you don't have to be perfect*
- *No one is born ugly, we're just born in a judgemental society*
- *Perbanyak bersyukur, kurangi mengeluh. Buka mata, jembarkan telinga, perluas hati. Sadari kamu ada pada saat ini, bukan kemarin ataupun besok, nikmati setiap moment dalam hidup, fighting!!!!*

(*Lia Kartika Sari*)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah Alhamdulillahhirobbil alamin.

Sujud syukur ku persembahkan pada ALLAH yang Maha Agung nan Maha Tinggi nan Maha Adil nan Maha Penyayang atas takdirmu telah kau jadikan aku manusia yang senantiasa berpikir, berilmu, beriman dama bersabar dalam menjalani kehidupan ini.

Skripsi ini ku persembahkan kepada:

1. Kedua orang tuaku yang telah mendukung, menyayangi serta senantiasa mendoakanku, bapak ku (Hadi Rasono) dan mamak (Eka Puryani).
2. Adik-adikku tersayang (Dilla Oktavia dan Muhammad Alif Purnomo) yang selalu mendukung dan menyemangatiku.
3. Sahabat sekaligus teman seperjuanganku (Ayuningrum Permatasari, Citra Kurnia Sari , Desti Umila Sari dan Helda Firiani) yang selalu mendukung, menyemangati, dan tak pernah lelah mendengarkan keluh kesahku. Terimakasih untuk canda tawa dan tangis dan perjuangan yang telah kita lewati bersama.
4. Girl Squad (Fifih Fitriani, Bella Gustianita, Indah Fepbri Yuniarmi, dan Salsabilla) terimakasih untuk suka dan duka selama kita bersama.

5. Teman-teman seperjuangan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam angkatan 2016 yang tidak dapat disebutkan satu persatu, dan untuk teman-teman KKN Kelompok 93 terimakasih.
6. Almamater yang telah menempahku.

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan:

1. Skripsi dengan judul "**Penerapan Strategi Perencanaan Sumber Daya Insani Terhadap Manajemen Perekrutan Karyawan Pada PT. Bank BRISyariah KC. Bengkulu**" adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik IAIN Bengkulu maupun diperguruan 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. Di dalam skripsi ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis dan dipublikasikan orang lain kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan didalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, 16 Februari 2020 M

4 Rajab 1442

Mahasiswa yang menyatakan,



Lia Kartika Sari
NIM. 1611140101

ABSTRAK

Penerapan Strategi Perencanaan Sumber Daya Insani Terhadap Manajemen
Perekrutan Karyawan pada PT. BRISyariah KC Bengkulu
Oleh Lia Kartika Sari, NIM 1611140101

Perencanaan merupakan suatu proses bagaimana memenuhi sebuah organisasi, dalam proses perencanaan SDM berarti usaha untuk mengisi/menutup kekurangan tenaga kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan pengaruh perencanaan strategi sumber daya insani terhadap manajemen perekrutan karyawan di PT. BRISyariah KC Bengkulu. Dan untuk mengetahui kendala yang dihadapi PT. BRISyariah KC Bengkulu dalam proses perekrutan karyawan. Penelitian ini menggunakan metodelogi penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Hasil penelitian ini yaitu: 1) Tahapan perencanaan terdiri dari 7 tahapan perencanaan yaitu: identifikasi jenis pekerjaan, membuat deskripsi pekerjaan, mencari kandidat, mengelola aplikasi, memilih kandidat, membuat kontrak dan induksi. 2) Kendala-kendala yang dihadapi oleh PT. Bank BRISyariah KC Bengkulu ialah adanya karyawan yang tidak memiliki basic pendidikan perbankan/ekonomi, belum memiliki pengalaman kerja dibidang keuangan dan juga calon pegawai yang baru memasuki dunia kerja.

Kata kunci: Perencanaan Sumber Daya Insani, Manajemen Perekrutan

ABSTRACT

Implementation of Human Resource Planning Strategy on Employee Recruitment Management at PT. BRISyariah KC Bengkulu
By Lia Kartika Sari, NIM 1611140101

Planning is a process of how to meet an organization, in the process of hr planning means efforts to fill / close the labor shortage. This research is aimed at finding out the implementation of the influence of human resource strategy planning on employee recruitment management at PT. BRISyariah KC Bengkulu. And to know the obstacles faced by PT. BRISyariah KC Bengkulu in the recruitment process of employees. This research uses qualitative research methodology with descriptive approach. The results of this study are: 1) The planning stage consists of 7 stages of planning, namely: identification of job types, creating job descriptions, finding candidates, managing applications, selecting candidates, making contracts and inductions. 2) Obstacles faced by PT. Bank BRISyariah KC Bengkulu is an employee who does not have basic banking/economic education, has no work experience in the field of finance and also prospective employees who are new to the world of work.

Keywords: Human Resource Planning, Recruitment Management

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi berjudul “Penerapan Strategi Perencanaan Sumber Daya Insani Terhadap Manajemen Perekrutan Karyawan pada PT. Bank BRISyariah KC. Bengkulu”. Shalawat dan salam semoga senantiasa dilimpahkan pada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang menjadi uswatun hasanah bagi kita semua. Aamiin.

Penyusunan skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat guna untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Program Studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi Islam pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini izinkan penulis mengucapkan rasa terimakasih teriring do'a semoga menjadi amal ibadah dan mendapat balasan dari Allah SWT, kepada:

1. Dr. H. Zulkarnain Dali, M.Pd. selaku Plt. Rektor UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu yang telah menyediakan fasilitas guna dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
2. Dr. Asnaini, M.A. selaku Plt. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah sabar dalam mendidik selama proses pembelajaran.
3. Dr. Desi Isnaini, MA selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu, yang telah memotivasi dan membagikan ilmunya.

4. Dr. Fatimah Yunus, MA., selaku pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, motivasi, semangat, dan arahan dengan penuh kesabaran.
5. Drs. H. Syaefuddin, MM., selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, motivasi, semangat, dan arahan dengan penuh kesabaran.
6. Kepada kedua orangtua yang selalu mendoakan kesuksesan penulis dalam menyelesaikan skripsi.
7. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah mengajar dan membimbing serta memberikan berbagai ilmunya dengan penuh keikhlasan.
8. Staff dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu yang telah memberikan pelayanan dengan baik dalam hal administrasi.
9. Semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini.

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

Bengkulu, 02 September 2021 M
27 Muharam 1443 H

Lia Kartika Sari
NIM. 1611140101

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERSETUJUAN PEMBING	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vii
ABSTRAK	ix
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN	
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Penelitian Terdahulu	8
F. Metode Penelitian	13
1. Jenis dan Pendekatan Penelitian	13
2. Tempat Penelitian	14
3. Subjek/informan Penelitian	14
4. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	14
5. Teknik Analisis Data	16
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Strategi	18
B. Perencanaan	24
C. Sumber Daya Insani	28
D. Perencanaan Strategi	31
E. Perencanaan Sumber Daya Insani	34
F. Manajemen Perekutan.....	37
G. Kendala Perekutan	47
H. Pelatihan	49
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	
A. Sejarah dan Perkembangan BRIS	53
B. Visi, Misi dan Motto	55
C. Struktur Organisasi BRIS	57
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	58
1. Deskripsi Informan	58
2. Tahapan Perencanaan	
Calon Karyawan BRIS	59

3. Proses Perekutan	
Calon Karyawan BRIS	62
4. Seleksi	65
5. Pelatihan Kerja/Training	67
6. Kendala-kendala yang Dihadapi Dalam Proses Perekutan	69
B. Pembahasan	74
1. Tahapan Perencanaan Calon Karyawan BRIS	70
2. Proses Perekutan Calon Karyawan BRIS	71
3. Seleksi	72
4. Pelatihan Kerja/training	73
5. Kendala-kendala yang Dihadapi Dalam Proses Perekutan	74

BAB V PENUTUP

A. Simpulan	75
B. Saran	75

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1.: Struktur Organisasi BRIS KC Bengkulu 57

DAFTAR TABEL

Table 1.1.: Penelitian Terdahulu	8
Table 4.1.: Data Informan	58

DAFTAR LAMPIRAN

- | | |
|-------------|---|
| Lampiran 1 | : Lembar Bimbingan Skripsi Pembimbing 1 |
| Lampiran 2 | : Lembar Bimbingan Skripsi Pembimbing 2 |
| Lampiran 3 | : Daftar Hadir Seminar Proposal |
| Lampiran 4 | : Catatan Perbaikan Proposal |
| Lampiran 5 | : Pedoman Wawancara |
| Lampiran 6 | : SK Pembimbing Skripsi |
| Lampiran 7 | : Halaman Pengesahan Proposal |
| Lampiran 8 | : Halaman Pengesahan Permohonan Izin Penelitian |
| Lampiran 9 | : SK Permohonan Izin Penelitian |
| Lampiran 10 | : SK Rekomendasi Penelitian |
| Lampiran 11 | : SK Selesai Penelitian |
| Lampiran 12 | : Dokumentasi Penelitian |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengertian bank menurut Undang-undang Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1998 Tanggal 10 November 1998 tentang perbankan, yang dimaksud dengan bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurnyanya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. Sedangkan definisi bank menurut PSAK Nomor 31 adalah suatu lembaga yang berperan sebagai perantara keuangan antara pihak-pihak yang memiliki kelebihan dana dan pihak-pihak yang memerlukan dana, serta sebagai lembaga yang berfungsi memperlancar lalu lintas pembayaran. Dalam sistem perbankan di Indonesia memiliki dua macam sistem operasional perbankan , yaitu bank konvensional dan bank syariah.¹

Bank syariah merupakan lembaga keuangan yang kegiatan usaha pokoknya menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurnyanya kepada masyarakat atau nasabah dalam bentuk pembiayaan. Sementara jasa-jasa lainnya merupakan kegiatan usaha lain dalam rangka menambah pendapatannya. Produk dan jasa tersebut memegang peranan yang sangat strategis dalam kegiatan usaha

¹Finansialku, dikutip dari <https://www.finansialku.com/definisi-bank-adalah/> diakses pada selasa 28 November 2019, pukul 18:00 WIB

Bank Syariah, sehingga pengetahuan akan produk dan jasa yang dijual merupakan hal yang mutlak yang harus dimiliki oleh setiap karyawan Bank syariah.

Adapun keunggulan yang dimiliki bank syariah itu sendiri ialah berpedoman pada prinsip-prinsip syariah, sistem pembagian keuntungan, pengelolaan dana sesuai syariat, manajemen finansial yang aman dan tepercaya, nasabah sebagai mitra, jumlah angsuran tetap, transparansi sistem, menggunakan prinsip akad, ada kewajiban zakat 2,5%. Bank syariah ini sifatnya terbuka dan tidak mengkhususkan diri bagi nasabah muslim saja tetapi juga bagi nonmuslim. Hal ini membuktikan bahwa bank syariah membuka peluang yang sama terhadap semua nasabah dan tidak membedakan nasabah.² Bank syariah memiliki produk atau jasa yang tidak akan ditemukan dalam operasi bank konvensional. Prinsip-prinsip seperti musyarakah, mudharabah, murabahah, ijarah, istishna dan sebagainya tidak memuat adanya prinsip bunga seperti yang dikembangkan oleh bank konvensional.

Adapun kesuksesan dan kegagalan suatu perusahaan tak terlepas dari SDM yang mengelolanya. Oleh karena itu, sebenarnya modal yang paling penting dalam perusahaan itu bukanlah uang atau teknologi canggih, tetapi SDM yang *Qualified* yang lebih dikenal dengan istilah *Human Capital*. Manajemen Sumber Daya Insani adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada

²Budi Darmawan, dikutip dari <https://ekonomi-islam.com/9-keunggulan-bank-syariah-dibandingkan-bank-konvensional/> diakses pada hari selasa 28 November 2019, pukul 15:30 WIB

ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus SDM adalah departemen Sumber Daya Insani atau dalam bahasa inggris disebut HRD atau *Human Resource Department*. Menurut Mathis dan Jackson Sumber Daya Insani adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.³

Secara tertulis, ada tiga kepentingan dalam perencanaan sumber daya manusia (pegawai) yaitu kepentingan individu, kepentingan organisasi dan kepentingan nasional. *Pertama* kepentingan individu, perencanaan sumber daya manusia sangat penting bagi setiap individu pegawai, karena dapat membantu meningkatkan potensinya, begitu pula kepuasan pegawai dapat dicapai melalui perencanaan karier. *Kedua* kepentingan organisasi, perencanaan sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi (perusahaan) dalam mendapatkan calon pegawai yang memenuhi kualifikasi. Dengan adanya perencanaan sumber daya manusia, dapat dipersiapkan calon-calon pegawai yang berpotensi untuk menduduki posisi manajer untuk masa yang akan datang. *Ketiga* kepentingan nasional, perencanaan sumber daya manusia sangat bermanfaat bagi kepentingan nasional. Hal ini karena pegawai-pegawai yang berpotensi tinggi dapat dimanfaatkan pula oleh pemerintah dalam rangka meningkatkan produktivitas

³ Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital*, (Jakarta : Rajawali Pers,2009.), edisi ke-1, h. 40

nasional. Mereka dapat dijadikan tenaga-tenaga ahli dalam bidang tertentu untuk membantu program pemerintah.

Dalam kaitan rekrutmen para ahli manajemen sumber daya manusia memberikan berbagai definisi/pengertian mengenai rekrutmen.yaitu sebagai berikut:

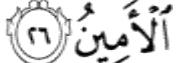
1. Proses menarik orang-orang atau pelamar yang mempunyai minat dan kualifikasi yang tepat untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu.
2. Proses mencari dan mendorong calon karyawan untuk melamar pekerjaan dalam organisasi.
3. Proses yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk mendapatkan tambahan karyawan.

Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai bekerja secara produktif.Pengelolaan pegawai secara profesional ini harus dimulai sejak perekrutan pegawai, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, penataran, dan pengembangan karirnya. Perekrutan karyawan oleh perusahaan haruslah dilaksanakan dengan selektif guna menghasilkan karyawan karyawan yang berkualitas dan berguna untuk perusahaan.

Proses dalam perekrutan karyawan di perusahaan tidaklah mudah, perusahaan harus pandai menyeleksi para karyawan dan menempatkannya pada posisi seharusnya agar perekrutan menjadi lebih efektif dan efisien. Agar terciptanya perusahaan perbankan yang sukses.Masalah penerimaan karyawan

sangatlah penting bagi setiap perusahaan, tidak terkecuali pada perbankan syariah. Selain membutuhkan keterampilan dan profesional sektor perbankan juga mengandalkan kepercayaan. Perbankan harus dikelola dengan karyawan yang bermoral baik dan terpercaya.⁴

Islam menganjurkan kepada umatnya untuk memilih calon karyawan berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan teknis yang dimiliki. Karyawan yang baik adalah individu muslim yang memiliki kemampuan dengan motivasi yang tinggi. Dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia (karyawan) adalah merealisasikan dua sifat yang mendasar yaitu kuat dan dapat dipercaya (amanah). Hal ini sesuai dengan Al-Qur'an sebagaimana firman Allah swt:

قَالَتْ إِحْدَىٰهُمَا يَأْبَىٰ أَسْتَعْجِرُهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَعْجَرَتِ الْقَوْىُ
الْأَمِينُ


Artinya: "Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagidapat dipercaya". (QS. Al-Qashash: 26)⁵

⁴ Michael Armstrong, *A Handbook of human resource management*, (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, Kelompok Gramedia Anggota IKAPI, 1990), h. 43-39

⁵ Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, Jakarta: Almahira, 2015, h.385

Ayat tersebut dijelaskan bahwa kekuatan juga mengharuskan terpenuhinya kecakapan dalam ilmu pengetahuan, dimana tenaga kerja harus pandai dalam pekerjaan, mengetahui tabiatnya, tuntutan-tuntutannya dan mampu dalam melaksanakan pekerjaan yang diembannya.

Penerimaan karyawan sangatlah penting bagi setiap perusahaan, tidak terkecuali pada perbankan syariah. Sebagai salah satu perbankan syariah disini bank BRI Syariah harus menyeleksi calon karyawan dengan memperhatikan syariat-syariat islam. Agar tercapai sumber daya manusia yang berkualitas dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa penting perekrutan karyawan pada PT. Bank BRISyariah KC Bengkulu. Dalam rangka memperoleh karyawan yang berkualitas, profesional dan terpercaya bank syariah harus melakukan perekrutan dengan cara selektif. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul “Penerapan Strategi Perencanaan Sumber Daya Insani Terhadap Manajemen Perekran Karyawan PT. Bank BRISyariah KC Bengkulu”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan perencanaan Strategi Sumber Daya Insani Terhadap Manajemen Perekran Karyawan PT. Bank BRISyariah KC Bengkulu?

2. Apa saja kendala yang dihadapi oleh PT. Bank BRISyariah KC Bengkulu dalam penerapan perencanaan strategi sumber daya insani terhadap manajemen perekrutan karyawan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh perencanaan strategi sumber daya insani terhadap manajemen perekrutan karyawan PT. Bank BRISyariah KC Bengkulu?
2. Untuk mengetahui kendala apa saja yang dihadapi PT. Bank BRISyariah KC Bengkulu dalam proses perekrutan karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat antara lain:

1. Manfaat Secara Teoritis
 - a. Mampu memberikan referensi bagi peneliti berikutnya terhadap masalah yang sama.
 - b. Mampu mengembangkan dan menerapkan ilmu pengetahuan sampai sejauh mana teori-teori yang sudah ditetapkan sehingga hal-hal yang masih dirasa kurang dapat diperbaiki.
2. Manfaat Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi bank syariah, baik berupa masukan ataupun pertimbangan terkait dengan pengaruh kualitas pelayanan, teknik pembayaran angsuran, dan biaya administrasi terhadap kepuasan nasabah.

E. Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung pembahasan yang lebih mendalam mengenai pembahasan di atas, maka peneliti melakukan kajian pustaka yang berhubungan dengan permasalahan yang akan dikaji. Adapun pustaka yang terkait dalam hal ini adalah :

Table 1.1

Penelitian Terdahulu

No.	NAMA	JUDUL
1.	Fadilah Anggraini	Mekanisme Perekutan Sumber Daya Manusia Pada PT. BRI Syariah Kantor Cabang Medan
2.	Hendri Hariyanto	Rekrutmen Karyawan di Koperasi Mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta (Kopma UNY)
3.	Isnawati	Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kcp Kayuagung
4.	Alpius Rama Kusuma, Bellionardi Emiliana, dan Sri Pujiarti	Model Analisis Perekutan dan Seleksi Karyawan di PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia (SAMI)

5.	Agus Supriyanto	The Effect Of Recruitment, Selection and Motivation to Performance Of Employees at Datacomm Dianggraha Company
----	-----------------	--

Penelitian ditulis oleh Fadilah Anggraini dengan judul skripsi “Mekanisme Perekutan Sumber Daya Manusia Pada PT. BRI Syariah Kantor Cabang Medan”. Berdasarkan rumusan masalah tersebut tujuan penelitian ini adalah manajemen sumberdaya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam proses penarikan karyawan, sehingga dapat memperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan lembaga bank. Selain itu proses perekutan ini dilakukan berkerjasama dengan suatu lembaga yang khusus menangani pengelolaan sumber daya manusia sehingga hasil lembaga yang telah ditunjukkan tersebut, didapatkan calon karyawan yang akan diseleksi kembali untuk menjadi karyawan pada bank tersebut.⁶

Persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama meneliti tentang perekutan, sedangkan perbedaannya adalah peneliti terdahulu menggunakan metode kuantitatif sedangkan peneliti menggunakan metode kualitatif.

Pernah ditulis oleh Hendri Hariyanto dengan judul skripsi “Rekrutmen Karyawan di Koperasi Mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta (Kopma

⁶Fadilah Anggraini, skripsi “Mekanisme Perekutan Sumber Daya Manusia Pada PT. BRI Syariah Kantor Cabang Medan” (Medan: UIN Sumatera Utara, 2016)

UNY)". Berdasarkan rumusan masalah tersebut tujuan penelitian ini adalah menunjukan bahwa pelaksanaan rekrutmen karyawan melalui beberapa tahapan yaitu penerimaan lamaran, pemeriksaan administrasi, seleksi calon karyawan, wawancara, dan keputusan penerimaan. Kualifikasi yang ditentukan bagi calon karyawan adalah penampilan menarik, umur maksimal 27 tahun, pendidikan minimal SMK atau sederajat, menguasai kemampuan yang dibutuhkan dalam jabatan yang ditawarkan, pekerja keras dan mampu bekerja dalam tim, jujur ulet dan teliti, kreatif dan komunikatif. Sumber rekrutmen karyawan berasal dari dalam dan luar perusahaan. Karyawan yang berasal dari dalam perusahaan yaitu melalui promosi jabatan. Untuk metode dari luar yaitu pelamar yang memasukan lamarannya ke perusahaan dan juga kerjasama dengan institusi pendidikan.⁷

Persamaan dengan peneliti terdahulu yaitu sama-sama menggunakan metode kualitatif, yang membedakannya yaitu lokasi penelitiannya. Peneliti terdahulu meneliti di KOPMA UNY sedangkan peneliti di PT. Bank BRISyariah KC. Bengkulu.

Pernah ditulis oleh Isnawati dengan judul skripsi "Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kcp Kayuagung". Berdasarkan rumusan masalah yang ada penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung.

⁷Hendri Haryanto, skripsi "*Rekrutmen Karyawan di Koperasi Mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta (KOPMA UNY) 2015*"

Untuk mengetahui pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung. Untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung. Untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen, seleksi, dan gaji terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung. Untuk mengaplikasikan tujuan tersebut maka digunakan metode statistik deskriptif dengan bantuan komputerisasi (Program Komputer SPSS versi 16,00) dengan menggunakan rumus analisis regresi linier berganda, uji t dan uji f.

Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh rekrutmen, seleksi, dan gaji terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung ternyata diketahui ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen, seleksi, dan gaji terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis terbukti.⁸

Persamaan dengan peneliti terdahulu yaitu sama-sama meneliti tentang perekrutan., yang membedakannya metode penelitian yang digunakan. Peneliti terdahulu menggunakan metode kuantitatif sedangkan peneliti menggunakan metode kualitatif.

Pernah dilakukan oleh Alpius Rama Kusuma Bellionardi Emiliana Sri Pujiarti dengan judul “Model Analisis Perekrutan dan Seleksi Karyawan di PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia (SAMI)”. Berdasarkan rumusan

⁸Isnawati, skripsi, “*Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Gaji Terhadap kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kcp Kayuagung*” (Palembang: Uin Raden Fatah Palembang, 2017)

masalah yang ada penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia (SAMI) didasarkan atas perencanaan terhadap perkiraan kebutuhan karyawan. Proses ini dilakukan mulai dari proses perencanaan kebutuhan karyawan yang didasarkan pada besaran kegiatan di masing-masing bagian sampai dengan proses penempatannya, proses ini juga dapat dilakukan pada saat adanya permintaan setelah mendapat persetujuan dari manajemen. Tujuan utama dengan dilakukannya seleksi ini adalah untuk mendapatkan karyawan sesuai kualifikasi dan meningkatkan daya saing perusahaan.⁹

Persamaan dengan peneliti terdahulu yaitu sama-sama menggunakan metode kualitatif, yang membedakannya yaitu lokasi penelitiannya. Peneliti terdahulu meneliti di PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia (SAMI) sedangkan peneliti di PT. Bank BRISyariah KC Bengkulu.

Penelitian ini ditulis oleh Agus Supriyanto dengan judul “The Effect Of Recruitment, Selection and Motivation to Performance Of Employees at Datacomm Diangraha Company”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk untuk menguji secara empiris pengaruh rekrutmen, seleksi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Datacomm Diangraha. Berdasarkan hasil Penelitian ini menyimpulkan bahwa rekrutmen, seleksi dan motivasi

⁹Alpius Rama Kusuma Bellionardi dan Emiliana Sri Pujiarti, “*Model Analisis Perekutan dan Seleksi Karyawan di PT. Semarang Autocomp Manufacturung Indonesia (SAMI)*”, Vol.1 No.1, April 2013.

mempengaruhi kinerja karyawan dengan hasil yang mempengaruhi kinerja karyawan. 95%, sedangkan 5% ditentukan oleh variabel lain.¹⁰

Persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama membahas tentang perekrutan karyawan, yang membedakannya hanya metode penelitian yang digunakan. Peneliti terdahulu menggunakan metode kuantitatif sedangkan peneliti menggunakan metode kualitatif.

Dari seluruh kinerja di atas, peneliti melakukan penelitian yang sama-sama meneliti tentang perekrutan karyawan, namun tidak ada satupun yang secara spesifik melakukan penelitian tentang adakah pengaruh SDI terhadap manajemen perekrutan karyawan.

F. Metode Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah dengan penelitian lapangan di PT. Bank BRISyariah KC. Bengkulu. Penelitian ini merupakan penelitian berdasarkan studi kasus dengan melakukan penelitian lapangan (*Field research*) dan mengelola data yang didapat melalui wawancara cacatan lapangan atau foto-foto.

Pendekatan ini menggunakan pendekatan yang bersifat kualitatif deskriptif, yakni sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif,

¹⁰Iketut Sudiardhita, Agus Supriyanto, Mardi, “*The Effect Of Recruitment, Selection And Motivation To Performance Of Employees At Datacomm Diangraha Company*”, ISSN: 2301-8313, Vol 8, No. 1, 2017

yakni sebagai produser penelitian yang menghasilkan data deskriptif analisis berupa kata-kata tertulis atau lisan dari para tokoh dan prilaku yang diamati.¹¹

2. Tempat Penelitian

Waktu yang digunakan untuk penyusunan skripsi dan melaksanakan penelitian ini adalah dari bulan September- Februari 2021. Penelitian ini dilakukan di Jl. S. Parman No. 51A-b.

3. Subjek/Informan Penelitian

Informan penelitian merupakan subyek yang memberikan informasi tentang fenomena-fenomena dan situasi sosial yang berlangsung dilapangan. Pemilihan informal diambil dengan teknik smapling jenuh. Dengan alasan teknik pengambilan sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu misalnya, orang-orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang diharapkan atau mungkin dia sebagai penguasa seperti: Pimpinan Cabang (pinca), *General Affair* (GA), *Custoumer Service* (CS), *Teller*, *Account Officer Mikro*. Sehingga akan mudah peneliti menjelajahi objek atau situasi sosial yang diteliti.¹²

4. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dalam penelitian ini dikelompokan menjadi dua, yaitu:

a. Sumber Data

1) Data Primer

¹¹Sugiono, “*Metode Penelitian Pendidikan, Penelitian Kualitatif, Kuantitatif*”.(Bandung: alfabeta, 2011), h.99.

¹²Suharsimi Arikunto, “*Manajemen Penelitian*”, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), h. 11

Data primer adalah sumber data yang diperoleh langsung dari obyek penelitian yaitu wawancara langsung pada pihak PT. Bank BRISyariah KC. Bengkulu oleh peneliti untuk tujuan yang khusus, data ini diperoleh secara langsung dari hasil wawancara dan observasi.

2) Data Sekunder s

Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh melalui dokumentasi sebagai pendukung pembahasan penelitian dan yang menjadi bahan penunjang serta melengkapi dalam melakukan suatu analisis terkait dengan penelitian terhadap penerapan strategi perencanaan SDI manajemen perekrutan karyawan PT. Bank BRISyariah KC. Bengkulu.

b. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1) Observasi

Observasi adalah pengamatan langsung, yaitu teknik pengumpulan data dimana peneliti mengadakan pengamatan langsung terhadap gejala-gejala dan subyek yang diteliti.

2) Wawancara

Wawancara terstruktur, dapat dijadikan sarana utama, sarana pelengkap dan sarana penguji. Sebagai sarana utama apabila metode wawancara digunakan sebagai satu-satunya alat pengumpulan data.¹³

Dalam penelitian ini penulis memperoleh data langsung dari obyek penelitian yaitu wawancara langsung dengan Bapak Afzul Nanda selaku Pimpinan Cabang, Bapak Mizu Riyadh selaku General Affair, Bapak Rahmudi selaku Account Officer, Ibu Nindi Saputri selaku Teller dan Ibu Fitri Eka Sari selaku Customer Service di PT. Bank BRISyariah KC. Bengkulu.

3) Dokumentasi

Dokumentasi yaitu mencari dua mengenai hal-hal yang berupa catatan berbagai kegiatan, dalam hal ini peneliti menggunakan data-data yang berhubungan dengan profil, struktur pengurus, visi misi tujuan, dan program kerja.

5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan model Miles¹⁴ dan Huberman. Analisis data yang dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan telah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang

¹³Winarto Surakhmad, Pengantar Peneliti Ilmiah, (Bandung: Tarsito, 1980), Cet ke-7, h. 162

¹⁴ Mattew dan Michael Huberman. “Analisis data kualitatif”,(jawa barat: UI, 2007), h. 103.

diwawancara. Jika data dirasa kurang, wawancara akan dilakukan lagi. Aktivitas analisis data yang akan dilakukan, yaitu:

a. *Data Reduction* (reduksi data)

Berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal penting, dicari tema dan polanya. Dengan begitu data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.

b. *Data Display* (penyajian data)

Melalui penyajian data tersebut, maka data terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan semakin mudah dipahami.¹⁵ Dengan mendisplaykan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya. Pada penelitian ini penulis menyajikan data dari hasil penelitian yang akan di bahas pada bab IV.

c. *Conclusion drawing / verification*

Dari awal pengumpulan data, peneliti mengerti apa arti dari hal-hal yang ditemui dengan melakukan pencatatan-pencatatan data. Data yang terkumpul dianalisis secara kualitatif untuk ditarik suatu kesimpulan. Setelah penyajian data dilakukan maka penulis membuat kesimpulan dalam penelitian ini yang akan ditulis pada bab V.

¹⁵Mattew dan Michael Huberman. *Analisis data...*, h. 104.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Strategi

1. Pengertian Strategi

Menurut bahasa dari segi etimologi, strategi berasal dari bahasa Yunani, yaitu *Startus*: militer dan memimpin. Yang artinya seni atau ilmu yang menjadi seorang jeneral, konsep ini memang relevan pada saat itu karena kondisinya sedang berkecamuk perang. Strategi juga dapat diartikan sebagai suatu rencana untuk pembagian dan penggunaan kekuatan militer dan material pada daerah-daerah tertentu untuk mencapai tujuan tertentu.¹⁶

Secara istilah, strategi adalah proses penentuan rencana yang disatukan, menyeluruh dan terpadu yang mengaitkan keunggulan strategi perusahaan dengan tantangan dan yang dirancang untuk memastikan bahwa tujuan utama dapat dicapai melalui pelaksanaan yang tepat oleh perusahaan.¹⁷

¹⁶Ziauddin Sardar, “*Tantangan Dunia Islam Abad 21*”, terj. Ilyas Hasan (Bandung: Mizan, 1993), h. 98

¹⁷George Steiner, “*Kebijakan dan Strategi Manajemen*”, terj. Agus Dharma (PT. Gelora Aksara Pratama, 1997), h. 41

Menurut AM Sardiman, strategi adalah proses penentuan tujuan utama yang berjangka panjang dan sasaran dari suatu perusahaan atau organisasi serta pemilikan cara-cara bertindak dan mengalokasikan sumber daya yang diperlukan untuk mewujudkan tujuan tersebut.¹⁸

Dapat disimpulkan bahwa pengertian strategi menurut penulis adalah rencana jangka panjang suatu lembaga atau perusahaan bagaimana perusahaan untuk menyeimbangkan kekuatan dan kelemahan internal dengan ancaman eksternal dalam mempertahankan keutuhan lembaga perusahaan.

2. Langkah-langkah Proses Strategi

Model proses strategi pada dasarnya meliputi tiga langkah utama yang saling berkaitan. Pertama, perumusan strategi (*Strategy Formulation*). Kedua, implementasi strategi (*Strategi Implementation*), implementasi bertumpu pada alokasi dan pengorganisasian sumber daya manusia (SDM) yang ditampakkan melalui penetapan struktur organisasi, mekanisme kepemimpinan yang dijalankan berikut budaya perusahaan. Ketiga, evaluasi strategi (*Strategy Control*).¹⁹

¹⁸Sardiman, “Ilmu Pengantar Manajemen”, (Jakarta: Pronhallindp, t.t), h. 58

¹⁹ Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebat Widjajakusuma, “Manajemen Strategi Prespektif Syariah”, (Jakarta: Khairul Bayan, 2003), h. 92

Adapun langkah-langkah proses strategi meliputi:

a. Perumusan Strategi (*Strategy Formulation*)

Perumusan strategi dalam hal ini adalah pengembangan tujuan, mengenai peluang dan ancaman eksternal, menetapkan suatu objektifitas, menghasilkan strategi alternatif dan memilih strategi tertentu yang akan dilaksanakan. Dalam perumusan strategi juga ditentukan suatu sikap untuk memutuskan, memperluas, menghindari atau melakukan suatu keputusan dalam suatu proses kegiatan. Konsep strategi dapat dilihat dari dua prespektif yang berbeda: pertama dari prespektif mengenai apa yang hendak dilakukan oleh sebuah organisasi dan kedua, dari apa yang sesungguhnya dilakukan oleh sebuah organisasi apakah tindakan sejak semula dimaksud atau tidak.

Dari prespektif pertama strategi diberi batasan sebagai “program yang luas untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi dan melaksanakan misinya”. Kata program dalam definisi ini berarti peran aktif, sadar dan rasional yang dimainkan oleh manajer dalam merumuskan strategi organisasi. Dari prespektif kedua, strategi adalah “pola tanggapan organisasi yang sekali-kali dilakukan terhadap lingkungannya”.

Dalam definisi ini setiap organisasi mempunyai strategi meskipun tidak harus efektif sekalipun strategi itu tidak pernah

dirumuskan secara eksplit artinya, setiap organisasi mempunyai hubungan dengan lingkungannya yang dapat diamati dan dijelaskan. Pandangan seperti ini mencakup dan menyesuaikan diri dengan lingkungan jika ada kebutuhan itu. Perumusan sebuah strategi yang dilakukan secara aktif dikenal sebagai perencanaan strategik/lebih mutakhir manajemen strategik.²⁰

b. Implementasi Strategi (*Strategy Implementation*)

Setelah implementasi ditentukan, maka strategi harus dipadukan ke dalam kegiatan organisasi sehari-hari. Strategi yang paling canggih dan kreatif sekalipun tidak dapat menguntungkan organisasi kecuali bila dilaksanakan. Implementasi strategi bertumpu pada alokasi dan pengorganisasian sumber daya manusia yang ditampilkan melalui penetapan struktur organisasi, mekanisme kepemimpinan yang dijalankan berikut budaya perusahaan dan organisasi:

1) Penetapan Struktur Organisasi

Alfred Chandler menyimpulkan bahwa struktur organisasi mengikuti dan mencerminkan pertumbuhan strategi organisasi. Organisasi melewati tiga tahap perkembangan: bergerak dari satu struktur unit, menjadi struktur fungsional dan satu pembuat keputusan kewirausahaan.

²⁰Stooneer. Freeman, “*Manajemen*” Jilid 1, (Jakarta: Intermedia, 1994), h. 304

Struktur organisasi menunjukkan kerangka organisasi dan susunan perwujudan pola tetap hubungan-hubungan diantara fungsi-fungsi, bagian-bagian atau posisi-posisi, maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang dan tanggungjawab yang berbeda-beda dalam suatu organisasi. Struktur ini mengandung unsur-unsur spesialisasi kerja, standartas, kordinasi, sentralisasi dan desentralisasi dalam pengambilan keputusan serta ukuran satuan kerja.²¹

2) Mekanisme Kepemimpinan

Dalam konteks manajemen strategi, kepemimpinan strategi adalah kemampuan dalam mengantisipasi setiap permasalahan yang terjadi, memiliki visi, mampu mempertahankan fleksibilitas organisasi dan dapat memberikan atau mendelagasikan kuasa kepada orang lain untuk menciptakan perubahan strategis yang perlu.²²

3) Kultur Organisasi

Kultur organisasi adalah perangkat nilai, keyakinan, sikap dan norma bersama yang membentuk tingkah laku dan harapan-harapan dari setiap anggota organisasi dan persoalan apa yang

²¹Muhammad Ismail Yusanto dan Karebat Widjayakusuma, “*Manajemen Strategi Presfektif Syariah*”, (Jakarta: Khairul Bayan. 2003), h. 108

²²Amirullah dan Sari Budi Cantika, “*Manajemen Strategik*”, (Yogyakarta: Grha Ilmu, 2002), h. 161

harus menjadi prioritas. Apabila kultur organisasi sejalan dengan strateginya, maka implementasi strategi menjadi jauh lebih baik.²³

Dari uraian diatas dapat penulis simpulkan bahwa implementasi strategi dibutuhkan untuk mengaplikasikan strategi. Langkah implementasi sebagian tergantung pada struktur organisasi. Keberhasilan implementasi dapat dihambat oleh keadaan-keadaan interen lembaga seperti lembaga yang kaku ataupun kultur yang tidak sesuai. Hal ini dikarenakan kultur organisasi mempengaruhi interaksi internal.

c. Evaluasi Strategi (*Strategy Control*)

Tahapan terakhir dalam sebuah strategi adalah evaluasi strategi. Tiga macam aktivitas mendasar untuk melakukan evaluasi strategi, yaitu:

- 1) Menuju faktor-faktor eksternal (berupa peluang dan ancaman) dan faktor internal (berupa kekuatan dan kelemahan) yang menjadi dasar asumsi pembuatan strategi. Adapun perubahan faktor eksternal seperti tindakan yang dilakukan. Perubahan yang ada akan menjadi suatu hambatan dalam mencapai tujuan, begitu pula dengan faktor internal diantaranya strategi yang

²³Stoner Feerman, “*Manajemen*” Jilid 1 (Jakarta: Prenhallindo 1996), h. 351

tidak efektif atau aktivitas implementasi yang buruk dapat berakibat buruk pula pada hasil yang akan dicapai.

- 2) Mengukur prestasi (membandingkan dengan hasil yang diharapkan dengan kenyataan yang diperoleh). Menyelidiki penyimpangan dari rencana, mengevaluasi prestasi individu dan menyimak kemajuan yang dibuat kearah penyampaian sasaran yang dinyatakan. Kriteria untuk mengevaluasi strategi harus dapat diukur dan dibuktikan, kriteria yang meramalkan hasil lebih penting dari pada kriteria yang mengungkapkan dengan apa yang telah terjadi.
- 3) Mengambil tindakan korektif untuk memastikan bahwa prestasi sesuai rencana. Dalam mengambil tindakan korektif tidak harus berarti bahwa strategi yang sudah ada harus ditinggalkan atau bahkan strategi baru harus dirumuskan. Tindakan korektif diperlukan bila tindakan atau hasil tidak sesuai dengan yang dibayangkan semula atau pencapaian yang direncangkan, maka disitulah tindakan korektif dibutuhkan.²⁴

B. Perencanaan

Dalam manajemen, perencanaan adalah proses mendefinisikan tujuan organisasi, membuat strategi untuk mencapai tujuan itu, dan mengembangkan rencana aktivitas kerja organisasi. Perencanaan

²⁴Fred David, “*Manajemen Strategi Konsep*”, (Jakarta: Prenhard lindo, 2002), h. 18-19

merupakan proses terpenting dari semua fungsi manajemen karena tanpa perencanaan fungsi-fungsi lain pengorganisasian, pemberian motivasi, pengawasan dan pengambilan keputusan tak akan dapat berjalan.²⁵

Secara umum, pengertian perencanaan adalah suatu proses menentukan hal-hal yang ingin dicapai (tujuan) di masa depan serta menentukan berbagai tahapan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut.

Perencanaan (*planning*) dapat juga didefinisikan sebagai suatu kegiatan yang terkoordinasi untuk mencapai tujuan tertentu dalam kurun waktu tertentu. Dengan begitu, di dalam perencanaan akan terdapat aktivitas pengujian beberapa arah pencapaian, mengkaji ketidakpastian, mengukur kapasitas, menentukan arah pencapaian, serta menentukan langkah untuk mencapainya. Sederhananya, perencanaan adalah proses berpikir secara logis dan pengambilan keputusan rasional sebelum melakukan suatu tindakan. Ini dapat membantu kita memproyeksikan masa depan dan memutuskan cara untuk menghadapi situasi yang akan dihadapi di masa depan.

Perencanaan merupakan salah satu fungsi dari manajemen yang paling penting di mana di dalamnya terdapat aktivitas mendefinisikan

²⁵Munandar, M. (2001). Budgeting: “*Perencanaan Kerja, Pengkoordinasian Kerja, Pengawasan Kerja*”. Edisi Pertama. BPFE Universitas Gajah Mada. Yogyakarta.

tujuan organisasi, membuat strategi, serta mengembangkan rencana kerja organisasi. Perencanaan adalah tahap awal dalam kegiatan suatu organisasi terkait dengan pencapaian tujuan organisasi tersebut.²⁶

Menurut konsep mathias dan Jackson mengatakan bahwa perencanaan itu ialah suatu proses analisis serta identifikasi kebutuhan SDM untuk menunjang terwujunya pelaksanaan kegiatan organisasi dengan baik, agar perusahaan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, poin yang menjadi titik pembedanya ialah konsep yang pertama ialah melakukan pencapaian terhadap apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan sedangkan pada konsep yang kedua lebih menekan pada konsep mencari SDM untuk menunjang terwujudnya pelaksanaan kegiatan organisasi dengan baik namun pada dasarnya kedua pembeda tersebut memiliki tujuan yang sama yaitu dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Terdapat paling sedikit enam manfaat yang diperoleh dari proses perencanaan sumber daya manusia diantaranya (Sondang.P, 2006):

- 1) organisasi akan memanfaatkan sumber daya manusia yang sudah ada dalam organisasi lebih baik lagi.

²⁶<https://www.maxmanroe.com/vid/manajemen/pengertian-perencanaan.html>, diakses pada tanggal 19 Januari 2021, jam 22:37 Wib.

- 2) Melalui pelaksanaan perencanaan sumber daya manusia yang matang, produktivitas kerja dari karyawan yang sudah ada dapat lebih ditingkatkan.
 - 3) Perencanaan sumber daya manusia akan berhubungan langsung dengan penentuan kebutuhan karyawan yang dibutuhkan.
 - 4) Penanganan informasi ketenagakerjaan.
 - 5) Menjadi suatu penelitian bagi perusahaan untuk kepentingan perencanaan.
 - 6) Dasar penyusunan program kerja bagi satuan kerja
- Perencanaan akan sumber daya manusia terdapat tujuh keuntungan bagi perusahaan dalam melakukan perencanaan sumber daya manusia diantaranya (Veithzal R, 2009) :
- a. Integrasi yang strategis dalam pemenuhan jumlah karyawan
 - b. Pemanfaatan karyawan yang lebih efektif
 - c. Persaingan sumber daya manusia dan sasaran di masa depan bagi perusahaan
 - d. Hemat dari segi ekonomi dalam penerimaan karyawan baru
 - e. Memperluas jaringan informasi sumber daya manusia baru
 - f. Permintaan dalam jumlah besar pada pasar tenaga kerja

g. Koordinasi program SDM dan kebutuhan yang tersedia²⁷

C. Perencanaan Strategi

1. Pengertian Perencanaan Strategi

Perencanaan memegang peranan penting dalam ruang lingkup karena menjadi penentu dan sekaligus memberi arah terhadap tujuan yang ingin dicapai. Dengan perencanaan yang matang , suatu pekerjaan tidak akan berantakan dan tidak terarah. Perencanaan yang matang dan disusun dengan baik akan memberi pengaruh terhadap ketercapaian tujuan.

Perencanaan strategis adalah instrument kepemimpinan dan suatu proses. Ia menentukan apa yang dikehendaki organisasi dimasa depan dan bagaimana usaha mencapainya, suatu proses yang menjelaskan sasaran-sasaran. Bahkan perencanaan strategis adalah suatu proses dalam membuat keputusan strategis atau menawarkan metode untuk memformulasikan dan mengimplementasikan keputusan strategis serta mengalokasikan sumber daya untuk mendukung unit kerja dan tingkatan dalam organisasi.

Makna perencanaan tidak dapat berdiri sendiri dan terbatas pada satu pengertian. Hal itu disebabkan beragamnya makna perencanaan dalam berbagai bidang ilmu. Berbagai makna perencanaan bergantung

²⁷Muhammad Saifullah, skripsi “Analisis Perencanaan Rekrutmen Sumber Daya Manusia (SDM) pada Bni Syariah Kantor Cabang Banda Aceh”, (Banda Aceh: UIN AR-RANIRY) 2018.

pada sudut pandang serta latar belakang yang mempengaruhi seseorang , berikut ini penulis penulis uraikan ragam definisi perencanaan dari berbagai pakar dan beberapa sumber:²⁸

Kemudian *Taylor* mengatakan bahwa perencanaan strategis dipandang sebagai metode untuk mengelola perubahan yang tidak dapat dihindari sehingga dapat juga disebut sebagai metode untuk berurusan dengan kompleksitas lingkungan yang seringkali erat hubungannya dengan kepentingan organisasi. Akan tetapi ia juga suatu metode untuk mengambil kompleksitas lingkungan internal yang ditimbulkan oleh bermacam-macam kebutuhan oleh setiap unit kerja dalam organisasi. Sedemikian besar peran dari perencanaan strategis itu sehingga ia tidak dapat di delegasikan. Apabila terjadi pendeklegasian dari eselon atas ke eselon bawah dan sekaligus menghilangkan partisipasi aktif mereka, maka tekanannya menjadi planning proses menjadi *plans book*.

Sedangkan *Stainer* menjelaskan bahwa perencanaan strategis adalah suatu kerangka berfikir logis yang menetapkan dimana anda akan berada, kemana akan pergi, dan bagaimana anda bisa ada disana. Ia juga merupakan proses yang mengarahkan para pemimpin dalam mengembangkan visi dalam menggambarkan masa depan yang dikehendaki. Ia mengubah cara manajemen berfikir, mengalokasikan dan

²⁸H. Muhammad Ramli, manajemen stratejik sektor publik (Makassar: Alauddin, University, 2014), 260

merelokasikan sebagai sumber daya, sementara pelaksanaan program berlangsung. Dengan kata lain , perencanaan berhubungan dengan dampak masa depan dari keputusan yang dibuat sekarang. Atau disebut juga sebagai *futurity of current decisions.*²⁹

Perencanaan strategis dirumuskan *McNamara* sebagai penetapan arah akan kemana sesuatu organisasi pada tahun-tahun selanjutnya menuju , disertai dengan penetapan cara bagaimana organisasi tersebut akan sampai ke tujuan yang dimaksud. Perencanaan strategis dapat dilakukan untuk lingkup satu organisasi sebagai satu kesatuan menyeluruh, atau lingkup bagian-bagian utama organisasi, tetapi umumnya mencakup lingkup satu organisasi sebagai satu keseluruhan.

Terdapat tiga tahapan dalam penyusunan perencanaan strategis yaitu diagnosis, perencanaan, dan penyusunan dokumen rencana. Tahap diagnosis dimulai dengan pengumpulan berbagai informasi perencanaan sebagai bahan kajian. Tahap perencanaan dimulai dengan menetapkan visi dan misi. Tahap penyusunan dokumen rencana strategis. Rumusan dalam hal ini tidak perlu terlalu tebal agar mudah dipahami dan dapat dilaksanakan oleh tim manajemen secara luwes. Perumusan rencana strategis dapat dilakukan sejak saat pengkajian telah menghasilkan temuan.

²⁹ H. Muhammad Ramli, manajemen stratejik sektor publik , hal. 501

D. Sumber Daya Insani

1. Pengertian Sumber Daya Insani

Manusia dapat diartikan sebagai makhluk yang berakal budi. Manusia juga dapat diartikan sebagai sebuah konsep atau fakta, sebuah kelompok genus atau seseorang individu dalam hubungan dengan lingkungan yang merupakan suatu organisme hidup. Sumber daya Insani (SDI) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDI juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDI berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Warther dan Davis yang dikutip oleh Edy Sutrisno mengatakan bahwa sumber daya insani adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Timbulnya kebutuhan untuk membantu organisasi dalam melaksanakan tujuannya merupakan profesionalisme dalam bekerja. Kebutuhan akan profesionalisme menunjukkan bahwa semakin berperanya sumber daya insani dalam mencapai keberhasilan organisasi.³⁰

Dewasa ini, perkembangan terbaru memandang karyawan bukan sebagai sumberdaya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset

³⁰Veithzal Rivai, “*Kepemimpinan dan Prilaku Oran*”g, (Jakarta: Rajawali Press, 2009), h. 366

bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian muncullah istilah baru di luar H.R. (*Human Resources*), yaitu H.C. atau (*Human Capital*). Di sini SDM dilihat bukan sekadar sebagai aset utama, tetapi asset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portfolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai *liability* (bebani, cost). Di sini perspektif SDI sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka.³¹

Pengertian SDI dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian SDI secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian SDI secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja. Secara garis besar, pengertian Sumber Daya Insani adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Q.S Al-Jatsiyah ayat 13:

وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ لِآيَاتٍ لِقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ وَسَخَّرَ لَكُمْ مَا فِي السَّمَاوَاتِ

³¹Megia giyan, dikuti dari <http://elib.unikom.ac.id/download.php?id=95573>, diakses pada hari rabu 29 november 2019, pukul 22:15 WIB

Artinya: “Dan Dia menundukkan untukmu apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berpikir”³²

Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh resources yang ada dimuka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada dimuka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia. Oleh karena itu sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar karena itu merupakan amanah yang akan dimintai pertanggungjawabannya kelak. Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik ilmu sangatlah diperlukan untuk menopang pemberdayaan dan optimalisasi manfaat sumber daya yang ada

Ada empat prinsip yang menjadi dasar pengembangan sumber daya insani:

1) Perencanaan SDI

Meliputi perencanaan kualitas dan kuantitas SDI serta kegiatan perancangan pekerjaan bagi SDI (*Job Design*). Perencanaan kualitas ini meliputi tingkat pendidikan, skill, pengalaman, usia dan lain-lain untuk masing-masing jabatan dalam struktur organisasi tersebut.

2) Perolehan dan penempatan SDI

³²Departemen Agama, “*Al-Qur'an dan Terjemahan*”, Jakarta: Almahira, 2015, h.499

Bagian ini meliputi rekrutment, seleksi dan penempatan.

Rekrutment pada dasarnya merupakan aktivitas untuk mencari dan memperoleh pekerjaan yang terdapat di dalam perusahaan yang sesuai dengan kebutuhan kualitas yang ditentukan dan sesuai dengan ciri intrapreneurship.

3) Pengembangan SDI

Bidang ini meliputi pengembangan karir (penugasan) dan pengembangan kemampuan kerja. Pengembangan karir berkaitan dengan penyusunan jalur karir yang merupakan urut-urutan posisi (jabatan) sesuai dengan struktur organisasi.

4) Perancangan sistem penilaian kinerja karyawan.

Perancangan sistem penilaian kinerja pada dasarnya merupakan perancangan suatu sistem formal dan terstruktur untuk mengukur dan mengevaluasi tidak hanya hasil kerja tetapi juga sikap, perilaku, pengetahuan dan keterampilan/keahlian kerja SDI.³³

E. Perencanaan Sumber Daya Insani

Perencanaan SDI atau yang biasa dikenal dengan SDM merupakan suatu proses bagaimana memenuhi kebutuhan tenaga kerja saat ini dan masa datang bagi sebuah organisasi. Dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja saat ini, maka proses perencanaan SDI berarti

³³Ervina, dikutip dari <https://eaffinretnosari.blogspot.com/2013/06/sumber-daya-insani.html>, diakses pada hari rabu 29 november 2019, pukul 23:00 WIB

usaha untuk mengisi/menutup kekurangan tenaga kerja baik secara kuantitas maupun kualitas. Sedangkan dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja di masa datang, perencanaan SDI lebih menekankan adanya usaha peramalan (*forecasting*) mengenai ketersediaan tenaga kerja yang didasarkan pada kebutuhan sesuai dengan rencana bisnis di masa datang.

Dengan kata lain, tujuan perencanaan SDI adalah untuk mempergunakan SDM seefektif mungkin agar memiliki sejumlah pekerja yang memenuhi persyaratan/kualifikasi dalam mengisi posisi yang kosong kapanpun dan apapun posisi tersebut. Dengan tersedianya informasi tentang kebutuhan dan kualifikasi yang diinginkan, maka dalam pelakasanaan rekrutmen, seleksi, penempatan, pemeliharaan, pengembangan, dan pemberian kesejahteraan karyawan akan lebih mudah dan terkendali.³⁴

Berikut merupakan pengertian Perencanaan menurut para ahli:

- 1) George R.Terry mengatakan bahwa perencanaan adalah memilih dan menghubungkan fakta dan membuat serta menggunakan asumsi-
asumsi mengenai masa yang akan datang dengan jalan
menggambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan yang
diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

³⁴Hasibuan, Malayu. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2009), h. 119.

2) Billy E. Goetz mengatakan bahwa perencanaan adalah pemilihan yang fundamental dan masalah perencanaan timbul, jika terdapat alternatif-alternatif.³⁵

Sedangkan perencanaan sumber daya manusia menurut para ahli yaitu:

- 1) Menurut Andrew F Sikula, perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan akan tenaga kerja dan cara memenuhi kebutuhan tersebut untuk melaksanakan rencana terpadu organisasi.
- 2) Menurut Thomas H. Stone, perencanaan sumber daya manusia adalah proses meramalkan kebutuhan akan sumber daya manusia dari suatu organisasi untuk waktu yang akan datang agar langkah-langkah dapat diambil untuk menjamin bahwa kebutuhan ini dapat dipenuhi.
- 3) Menurut John B. Miner dan Mary Green Miner, perencanaan sumber daya manusia dapat diuraikan sebagai suatu proses yang berusaha menjamin jumlah dan jenis pegawai yang tepat akan tersedia pada tempat yang tepat pada waktu yang tepat untuk waktu yang akan datang, mampu melakukan hal-hal yang diperlukan agar organisasi dapat terus mencapai tujuannya.

³⁵Prabu mangkunegara, anwar."Manajemen sumber daya manusia perusahaan ". (Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2009). h. 98

Perencanaan SDI/SDM adalah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan, dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat. Perencanaan SDI ini untuk menetapkan program pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Jadi, dalam rencana SDI harus ditetapkan semua hal tersebut secara baik dan benar.³⁶

F. Manajemen Perekrutan

1) Pengertian Manajemen

Manusia adalah makhluk sosial yang setiap saat harus berhubungan dengan makhluk yang lain. Oleh karena itu sebenarnya manusia adalah anggota organisasi, yang selalu bekerja sama dan selalu mengadakan aktivitas. Aktivitas-aktivitas tersebut dilaksanakan dalam rangka mencapai tujuan. Agar organisasi dapat berjalan sebagaimana mestinya dalam mencapai tujuan dapat efektif dan efisien, maka perlu dikelola dan diatur dengan sebaik-baiknya, yaitu dengan ilmu yang disebut manajemen.³⁷

³⁶ Devira Putri, dikutip dari <https://glints.com/id/lowongan/perencanaan-sdm-dan-sistemnya/> diakses pada rabu 23 Januari 2020, pukul 00.07 WIB

³⁷ Musfirotun, “*Ilmu Pendidikan Modern*” (Jakarta: P.T Rosda Karya, 2005), hlm 1

Manajemen sering diartikan sebagai ilmu, kiat dan profesi. Dikatakan sebagai ilmu karena manajemen dipandang sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerjasama. Dikatakan sebagai kiat karena manajemen mencapai sasaran melalui cara-cara dengan mengatur orang lain menjalankan dalam tugas. Dipandang sebagai profesi karena manajemen dilandasi oleh keahlian khusus untuk mencapai suatu prestasi manajer dan para professional dituntut oleh suatu kode etik. pada dasarnya teori manajemen mempunyai peran atau membantu menjelaskan prilaku organisasi yang berkaitan dengan motivasi, produktivitas, dan kepuasan.³⁸

Selain itu juga pengertian sederhana mengenai manajemen adalah bahwa tujuan merupakan sesuatu yang hendak dicapai oleh manajemen itu sendiri. Setiap kegiatan atas proses manajemen tentu memiliki tujuan yang hendak dicapai. Sebab tanpa tujuan tidak mungkin manajemen dilakukan proses manajemen dalam mencapai tujuannya. Berikut adalah pengertian manajemen menurut para ahli.

1. Menurut G.R. Terry : Manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok

³⁸Manullang, “Dasar-dasar Manajemen” (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006,cet.9),hlm 22

orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud yang nyata.

2. Menurut Hilman: Manajemen adalah fungsi untuk mencapai sesuatu melalui kegiatan orang lain dan mengawasi usaha-usaha individu untuk mencapai tujuan yang sama.
3. Menurut Ricky W. Griffin: Manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (goals) secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal.
4. Menurut Drs. Oey Liang Lee: Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
5. Menurut William H. Newman: Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan memperoleh hasil tertentu melalui orang lain.

Beberapa pengertian yang diajukan oleh beberapa tokoh manajemen dapat disimpulkan bahwa manajemen tidak terlepas dari proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengendalian atau

kontrol terhadap seluruh sumber daya yang ada sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan baik secara efektif dan efisien.³⁹

Manajemen mencakup berbagai kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh individu-individu dalam organisasi yang menyumbangkan usaha dan kegiatan-kegiatan yang terbaik dengan perencanaan yang matang sehingga tujuan dapat tercapai dengan baik. Hal tersebut tentunya harus dibekali dengan pengetahuan yang memadahi, melalui perencanaan yang matang pelaksanaan dan koordinasi yang baik, serta kontrol secara kontinyu agar tidak melenceng dari rel yang telah ditentukan.

Dengan manajemen yang baik maka diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Manajemen dalam lembaga pendidikan adalah seluruh sumber daya organisasi pendidikan dikerahkan dan diarahkan secara optimal oleh para manajer sistem organisasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan.⁴⁰

2) Pengertian Perekruit

Rekrutmen dapat didefinisikan sebagai proses mencari dan menarik pelamar yang memenuhi syarat untuk mengisi jabatan/posisi

³⁹Anwar Prabu Mangkunegara,"*Metodologi Pendidikan Islam*" (Palembang: Grafika Telindo2008), hlm 23

⁴⁰Abuddin Nata, "*Filsafat Pendidikan Islam*" (Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 2005), hlm 113

tertentu yang lowong.⁴¹ Rekrutmen karyawan dalam perusahaan atau organisasi merupakan tahapan awal dalam manajemen personalia setelah pelaksanaan seleksi dan penempatan kerja. Pengertian tersebut dapat dipahami dalam firman Allah SWT :

Artinya: “Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: “Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”. (QS. Al-Qashash: 26).

Al Qowi (Kuat) dalam pengertian diatas dapat diartikan dengan keterampilan atau kualifikasi tertentu yang disyaratkan oleh jabatan bersangkutan serta kemampuan memahami dan menerapkan prinsip-prinsip Islam. Selain itu dapat diartikan juga sebagai kuat pengetahuannya tentang ilmu yang sesuai dengan jenis pekerjaan, disiplin, cakap. Dan kejujuran akan menyempurnakan kualitas teknik yang dimiliki oleh calon karyawan. Karena tanpa kejujuran banyak orang pintar yang justru membawa petaka bagi perusahaan. Rasulullah pernah mengingatkan bahwa dalam memilih calon karyawan haruslah berdasarkan kepatutan dan kelayakan.⁴²

⁴¹ Meldona, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Prespektif Intergratif*”. (UIN Malang Press: 2009), Cetakan 1, h.132

⁴²<https://www.linkedin.com/pulse/proses-rekrut-karyawan-dalam-islam-desi-permata-sari>, diakses pada 25 oktober 2020, pada pukul 22.45 wib.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa, kata rekrut berarti “calon serdadu” sedangkan rekrutmen mempunyai arti penggerahan, misalnya tenaga kerja. Dalam kamus manajemen kata rekrut (*recruitment*) adalah proses mencari dan menarik orang yang diinginkan organisasi untuk mengisi lowongan pekerjaan.⁴³

Andrew E Sikula mengemukakan bahwa, penarikan pegawai adalah tindakan atau proses dari suatu usaha organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai untuk tujuan oprasional. Rekrutmen merupakan suatu kegiatan untuk mencari sebanyak-banyaknya calon tenaga kerja yang sesuai dengan lowongan kerja yang tersedia. Sumber-sumber dimana terdapat calon karyawan dapat diketahui melalui antara memalui departemen pendidikan, departemen tenaga kerja, biro-biro konsultan, melalui iklan di media massa dan tenaga kerja dari dalam organisasi itu sendiri.⁴⁴

Selain itu rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah SDI (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu untuk menemukan kebutuhan karyawan, perusahaan dapat melakukan ekspansi besar-besaran untuk menarik lebih banyak pelamar. Dalam hal ini, para perekrut berfungsi sebagai mediasi yang

⁴³Malayu Hasibuan, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, h. 33-35

⁴⁴Husein Umar, “*Studi Kelayakan Bisnis*”, edisi-3 (Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama, 2003), h. 164

menghubungkan antara perusahaan dengan masyarakat pencari kerja yang dapat diminta ke sekolah-sekolah ataupun agen pelatihan masyarakat sebagai upaya untuk mendapatkan pelamar sebanyak-banyaknya.

Keberhasilan rekrutmen sangat ditentukan oleh matangannya perencanaan SDM sebelumnya. Dengan demikian perencanaan SDM merupakan pedoman yang dapat digunakan dalam proses seleksi pegawai. Kematangan perencanaan SDM itu sendiri dapat dilihat dari besarnya usaha yang dilakukan oleh SDM dalam bekerja. Jadi seleksi pegawai adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak. Bila seleksi dilaksanakan dengan tidak tepat, upaya-upaya sebelumnya tersebut akan sia-sia. Oleh karena itu kunci sukses dari seleksi pegawai adalah manajemen personalianya.⁴⁵

3) Tujuan Perekutan

Tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan terjaring calon sumber daya insani dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik.

Tujuan rekrutmen secara spesifik antara lain:

⁴⁵Hani Handoko, “*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*” (Yogyakarta: BPPE, Anggota IKAPI, 1993) h. 85-98

1. Untuk menentukan kebutuhan rekrutmen perusahaan di masa sekarang dan masa yang akan datang.
 2. Agar konsisten dengan strategi perusahaan.
 3. Untuk meningkatkan kumpulan calon karyawan yang memenuhi syarat seefisien mungkin.
 4. Untuk mendukung inisiatif perusahaan dalam mengelola tenaga kerja yang beragam.
 5. Untuk membantu mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang belum lama berkerja.
 6. Untuk mengkoordinasikan upaya rekrutmen dengan program seleksi dan pelatihan.
 7. Untuk membantu dan meningkatkan keberhasilan proses seleksi dengan mengurangi calon karyawan yang sudah jelas tidak memenuhi syarat atau yang terlalu tinggi kualifikasinya.
 8. Untuk mengevaluasi keefektifan berbagai teknik dan sumber rekrutmen bagi semua jenis pelamar kerja.⁴⁶
- 4) Sumber-sumber Perekutan

Banyak sumber rekrutmen yang tersedia untuk perusahaan, yang paling umum dari sumber-sumber itu, sebagai berikut:

⁴⁶ Meldona, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Prespektif Intergratif*”. (UIN Malang Press: 2009), Cetakan 1, h.133

1) Penarikan Internal

a) Karyawan Yang Ada

Banyak perusahaan mempunyai kebijakan member informasi kepada karyawan yang ada tentang lowongan kerja sebelum berusaha merekrut dari sumber-sumber lain.

b) Karyawan Sebelumnya

Sebuah perusahaan mungkin memutuskan merekrut karyawan yang sebelumnya pernah bekerja untuk organisasi itu, secara khusus mereka adalah orang-orang yang pernah dirumahkan atau pernah bekerja musiman. Karena perusahaan sudah punya pengalaman dengan orang ini, mereka cenderung menjadi karyawan yang aman.

c) Rujukan Dari Karyawan Yang Ada

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang dipekerjakan melalui rujukan dari karyawan yang ada cenderung tetap bersama dengan organisasi itu lebih lama dan menunjukkan loyalitas dan kepuasan kerja yang lebih besar dari pada direkrut dengan cara lain.

2) Perekrutan Eksternal

a) Iklan Cetak

Iklan dapat digunakan untuk usaha rekrutmen (surat kabar).

Pengiklanan melalui surat kabar pada umumnya ada dua jenis

,yakni :*want ad* dan *blind ad*. *Want ad* dimana organisasi dan bagaimana cara melamar disebut dalam iklan, cara ini digunakan untuk memberikan kesempatan para calon sumber daya insani untuk berkomunikasi langsung kepada organisasi yang bersangkutan. Sedangkan *Blind ad* yaitu pengiklanan dengan tidak menyebutkan nama dan alamat organisasi yang memerlukan karyawan.

b) Iklan Internet dan Situs Karier

Perusahaan secara terus menerus beralih ke website sebagai alat rekrutmen karena iklan online relative murah, lebih dinamis dan lebih sering dapat mendatangkan hasil yang lebih cepat daripada melalui surat kabar.

c) Agen Tenaga Kerja

Banyak organisasi menggunakan kontraktor internal untuk merekrut dan menyaring pelamar pekerjaan. Agen itu secara khusus efektif ketika perusahaan mencari pekerjaan dengan ketrampilan spesialis, keuntungan lain dari agen tenaga kerja ini adalah mereka sering mencari kandidat yang sekarang sudah bekerja bukan yang mencari pekerjaan baru.

d) Magang

Cara lain untuk merekrut dan memperoleh pekerjaan spesialis yang dicoba organisasi adalah memperkejakan mahasiswa yang magang sebagai tenaga kerja paruh waktu.⁴⁷

G. Kendala Perekruitan

Dalam menjalankan tugas untuk mencari calon-calon pegawai, para pencari tenaga kerja suatu organisasi ataupun perusahaan harus menyadari bahwa mereka menghadapi berbagai kendala. Perusahaan ataupun organisasi harus peka dan menyadari kendala-kendala seperti apa yang akan mereka hadapi. Kendala dalam proses rekrutmen menurut Sondang P. Siagian ialah :

1. Kebijakan-kebijakan organisasi

Berbagai kebijaksanaan organisasi merupakan cermin utama berhasil atau tidaknya penarikan calon pegawai. Kebijakan organisasi yang akan memengaruhi penarikan adalah kebijaksanaan mengenai kompensasi, kesejahteraan pegawai, promosi, status pegawai, dan sumber-sumber tenaga kerja.

2. Metode pelaksanaan penarikan

Semakin luas terbuka penarikan tenaga kerja melalui surat kabar, radio, televisi, internet dll maka akan semakin besar

⁴⁷Soekidjo Notoatmodjo, “*Pengembangan Sumber Daya Manusia*”, (Jakarta :Rineka Cipta,2009), Cet. 4, h. 106-110

pelamar yang akan didapat begitu pula. Sebaliknya semakin sempit terbukanya penarikan tenaga kerja melalui surat kabar, internet dll maka akan sedikit pelamar yang akan didapat.

3. Solidaritas perusahaan

Solidaritas perusahaan diartikan besarnya kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan, jika solidaritas perusahaan besar, maka pelamar yang akan didapat juga akan besar, begitu pula sebaliknya.

Jika dalam proses rekrutmen mengalami kendala-kendala maka perusahaan ataupun organisasi pasti punya solusi untuk mengatasi kendala-kendala tersebut. Ada beberapa solusi yang dapat diterapkan perusahaan ataupun organisasi untuk mengatasi kendala-kendala yang terjadi seperti yang dijelaskan diatas dalam pengrekrutan ialah :⁴⁸

- 1) Salah satu alasan terjadinya problema diatas yang sekaligus juga merupakan masalah rekrutmen adalah perusahaan atau pun organisasi tidak mengetahui secara pasti kebutuhan pegawai serta kurang mampunya pengrekrut untuk menilai calon pegawai. Untuk menghindari hal tersebut maka seorang recruiter haruslah mengerti bagaimana jenis pendidikan,

⁴⁸Wahyuningrum, F, Skripsi, "Analisis Perekruit dan Seleksi Karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Doctoral dissertation", (Salatiga: IAIN Salatiga, 2015)

pengalaman, dan keterampilan yang dibutuhkan untuk setiap pekerjaan sebelum program rekrutmen dilakukan. Selain itu, *recruiter* juga harus mengenali data tentang gaji, motivasi umum, tipe, bakat serta karakteristik dan masa jabatan minimum yang dibutuhkan sebelum dilakukan pengisian posisi dalam suatu organisasi ataupun perusahaan.

- 2) Dengan problem yang terjadi diatas maka perusahaan ataupun organisasi hendaknya membuka dengan luas informasi mengenai lowongan pekerjaan dengan detail agar pelamar yang datang akan lebih banyak.
- 3) Dengan problem yang terjadi diatas maka perusahaan ataupun organisasi sangat perlu menjaga citra perusahaan ataupun organisasi tersebut agar tidak berdampak pada masalah pengrekrutan.⁴⁹

H. Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan

Bagi beberapa penulis dalam bidang management kepegawaian, latihan berarti pengembangan tenaga kerja untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu. Menurut Arthur M.Whitenill latihan dalam hal ini berarti menyesuaikan orang dengan pekerjaan, sedangkan menurut William

⁴⁹Wiroko, Endro Puspo, “*Tantangan dan Strategi Rekrutmen di Indonesia*”, Jurnal Ilmiah Psikologi, Vol 04, No. 02, 2017, hal 188.

W.Waite ialah menafsirkan latihan itu dengan lebih luas, termasuk latihan untuk melaksanakan pekerjaan dengan layak dan meluaskan tingkat intelektual pegawai melalui pendidikan umum.

Dengan demikian ada 3 syarat yang harus dipenuhi agar suatu kegiatan dapat disebut sebagai latihan. Ketiga syarat itu ialah:⁵⁰

- a. Latihan harus membantu pegawai menambah kemampuannya. Apabila seorang pegawai menjadi lebih efektif dalam pekerjaannya dan berhasil menambah kemampuannya melalui kegiatan yang dijalani selama pelatihan maka kegiatan tersebut bisa dibilang sebagai suatu latihan.
- b. Latihan harus menimbulkan perubahan dalam kebiasaan-kebiasaan bekerja dari pegawai, dalam sikapnya terhadap pekerjaan, dalam informasi dan pengetahuan yang ia terapkan dalam pekerjaannya setiap hari.
- c. Latihan harus berhubungan dengan pekerjaan tertentu. Pegawai dapat ikut mengambil bagian dalam berbagai program pendidikan, karena terdapat hubungannya dengan pekerjaannya yang sekarang atau dengan tugas-tugas tertentu.

⁵⁰Kaswan, “*Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*”, (Jakarta:Rineka Cipta 2009), hlm. 213.

2. Tujuan Pelatihan

Pelatihan memiliki beberapa tujuan sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan Produktivitas Karyawan yang telah menguasai pengetahuan dan memiliki keterampilan di bidang pekerjaannya akan mampu berkerja dengan lebih baik daripada karyawan yang kurang menguasai pengetahuan dan tidak memiliki keterampilan di bidang pekerjaanya tersebut.
- 2) Meningkatkan Efektivitas dan Efisiensi Penguasaan pengetahuan dan meningkatnya keterampilan yang sesuai pada bidang pekerjaannya yang diperoleh karyawan dari suatu program pelatihan akan membuat mereka mampu bekerja secara lebih efektif dan efisien.
- 3) Meningkatkan Daya Saing Karyawan yang terlatih dengan baik tidak hanya mampu meningkatkan produktivitas, tetapi juga akan mampu bekerja semakin efektif dan efisien, sehingga dapat meningkatkan daya saing antar perusahaan. Bekerja secara efektif berarti mampu menghasilkan produk yang standar sesuai dengan keinginan konsumen dan secara efisien berarti mampu menghasilkan jumlah produk yang sama, karyawan ini menggunakan sumber daya yang lebih sedikit.⁵¹

⁵¹H. Suparyadi, “*Manajemen Sumber Daya Manusia – Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*”, (Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama, 2003), hlm. 185.

3. Manfaat Pelatihan

Manfaat Pelatihan bagi karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Karyawan mengerti dan bertanggungjawab terhadap jobdesknya.
- b. Karyawan dapat menghindari kesalahan yang dapat menyebabkan kerugian terhadap dirinya dan perusahaan.
- c. Citra karyawan dapat meningkat karena terupgradenya skill serta attitude dirinya.
- d. Sudah memegang blueprint cara kerja yang baik dan benar.
- e. Produktivitas kerja semakin meningkat dan berefek kepada kemajuan perusahaan.

BAB III

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah dan Perkembangan Bank Rakyat Indonesia Syariah (BRIS) Kantor Cabang Bengkulu

Adanya Bank Rakyat Indonesia Syariah (BRIS) berawal dari akuisisi PT. Bank Jasa Arta oleh Bank Indonesia pada tanggal 19 Desember 2007 dan diikuti dengan diperoleh izin dari Bank Indonesia pada tanggal 16 oktober 2008 melalui suratnya o.10/67/KEP.GBI/DpG/2008, maka pada tanggal 17 November 2008 PT. Bank Rakyat Indonesia Syariah (BRIS) secara resmi beroperasi. Izin yang diperoleh dari Bank Indonesia untuk mengubah kegiatan usaha Bank dari Umum Konvensional menjadi bank umum yang menjalankan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah islam.

Sudah hampir tujuh tahun lebih PT. Bank Rakyat Indonesia Syariah hadir mempersembahkan sebuah bank ritel modern terkemuka dengan layanan finansial sesuai kebutuhan nasabah dengan jangkauan termudah untuk kehidupan lebih bermakna. Melayani nasabah dengan pelayanan prima (*service excellence*) dan menawarkan beragam produk yang sesuai harapan nasabah dengan prinsip syariah. Kehadiran PT. Bank Rakyat Indonesia Syariah di tengah-tengah industri perbankan nasional dipertegas oleh makna pendar cahaya yang mengikuti logo perusahaan.

Aktivitas PT. Bank Rakyat Indonesia Syariah semakin kokoh setelah pada 19 Desember 2008 ditandatangani akta pemisahan Unit Usaha Syariah PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), untuk melebur kedalam PT. Bank Rakyat Indonesia Syariah (proses spin off) yang berlaku efektif pada tanggal 1 Januari 2009. Penandatanganan dilakukan oleh Bapak Sofyan Basir selaku Direktur Utama PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), dan Bapak Ventje Rahardjo selaku Direktur Utama PT. Bank Rakyat Indonesia Syariah.

Saat ini PT. Bank Rakyat Indonesia Syariah menjadi bank syariah ketiga terbesar berdasarkan aset. PT. Bank Rakyat Indonesia Syariah tumbuh dengan pesat baik dari sisi aset, jumlah pembiayaan dan perolehan dana pihak ketiga. Dengan berfokus pada segmen menengah bawah, PT. Bank Rakyat Indonesia Syariah menargetkan menjadi bank ritel modern terkemuka dengan berbagai ragam produk dan layanan perbankan.

Sesuai dengan visinya, saat ini PT. Bank Rakat Indonesia Syariah merintis sinergi dengan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), dengan memanfaatkan jaringan kerja PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), sebagai Kantor Layanan Syariah dalam mengembangkan bisnis yang berfokus kepada kegiatan penghimpunan dana masyarakat dan kegiatan konsumen berdasarkan prinsip Syariah.

Bank Rakyat Indonesia Syariah Bengkulu berdiri pada tanggal 27 November 2011 pimpinan cabang Bank Rakyat Indonesia Syariah pertama kali adalah bapak Rangga Lawe. Bank Rakyat Indonesia Syariah terdiri dari satu

cabang yang terletak di JL. S. Parman No 51 A Bengkulu dan 2 UMS Panorama dan UMS Bengkulu (pasar minggu). Seiring berjalannya waktu unit bertambah menjadi enam unit dan satu KCP (Kantor Cabang Pembantu), unit tersebut antara lain Kepahiang, Argamakmur, Pagar Dewa, Seluma, UMS Bengkulu dan panorama sedangkan KCP nya adalah KCP panorama yang terletak di jl. Salak no. 80 Panorama Bengkulu.⁵²

B. Visi, Misi, dan Motto Bank Rakyat Indonesia Syariah (BRIS) Kantor Cabang Bengkulu

Visi Bank Rakyat Indonesia Syariah (BRIS) “Menjadi bank ritel modern terkemuka dengan ragam layanan finansial sesuai kebutuhan nasabah dengan jangkauan termudah untuk kehidupan lebih bermakna”.

Misi Bank Rakyat Indonesia Syariah (BRIS)

- a. Memahami keberagaman individu dan mengakomodasi beragam kebutuhan financial nasabah.
- b. Menyediakan produk dan layanan yang mengedepankan etika sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.
- c. Menyediakan akses ternyaman melalui berbagai sarana kapanpun dan dimanapun.

⁵²Dita Porniarti, Skripsi “*Peranan Perbankan Syariah Dalam Pemberdayaan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah*” (Bengkulu: Institut Agama Islam Negeri, 2017), h. 33 - 35

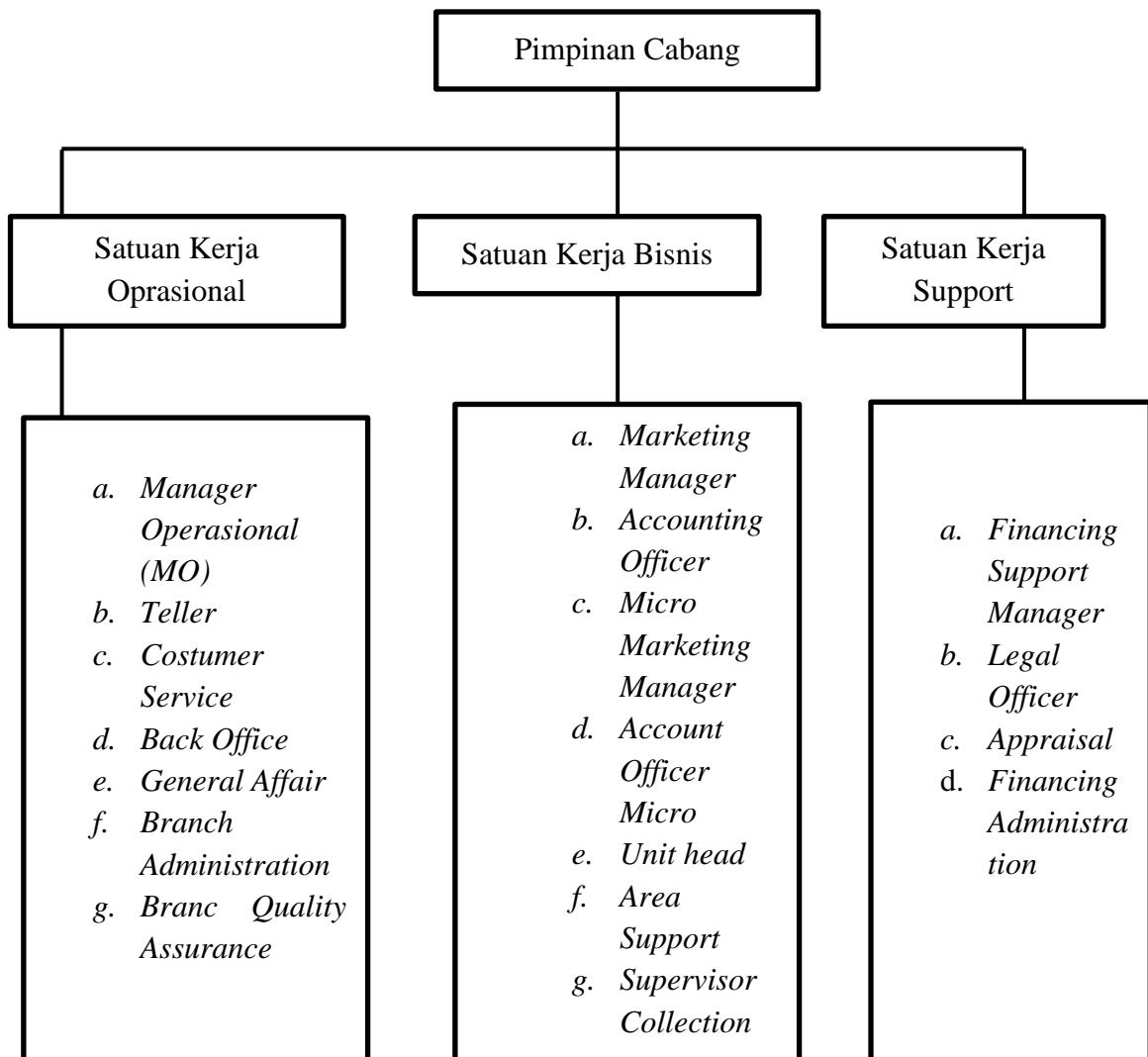
- d. Memungkinkan setiap individu untuk meningkatkan kualitas hidup dan menghadirkan ketentraman pikiran.

Motto Bank Rakyat Indonesia Syariah (BRIS) “**Bersama Wujudkan Harapan Bersama**” sebagai perwujudan visi dan misi BRI Syariah sendiri yang mempunyai arti bahwa BRI Syariah ingin menjelaskan bahwa seluruh *stakeholder* baik internal (karyawan) maupun eksternal (nasabah).⁵³

C. Struktur Organisasi Bank Rakyat Indonesia Syariah (BRIS) Kantor Cabang Bengkulu

Tabel 3.1

Struktur Organisasi BRIS Kantor Cabang Bengkulu



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Informan

Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini berjumlah 2 orang yaitu, Pimpinan cabang dan *General Affair* dan 3 karyawan yaitu, *Teller*, *Customer Service* dan *Account Officer Mikro* yang ada di PT. Bank BRISyariah KC Bengkulu.

Tabel 4.1

Data Informan

No	Nama	Umur	Jenis Kelamin	Jabatan
1.	Afzul Nanda	37	Laki-laki	Pimpinan Cabang
2.	Mizu Riyadh	28	Laki-laki	General Affair
3.	Nindi Saputri	25	Perempuan	Teller
4.	Fitri Eka Sari	25	Perempuan	Customer Service
5.	Rahmudi	30	Laki-laki	Account Officer Mikro

2. Tahapan Perencanaan Calon Karyawan PT. BRISyariah KC Bengkulu

Perencanaan merupakan gambaran yang akan dilakukan mulai dari penetapan tujuan, strategi untuk mencapai tujuan hingga sistem untuk mengkoordinasikan dan mengintegrasikan seluruh pekerjaan organisasi sehingga tujuan dapat tercapai. Hal ini sekaligus juga menjawab apa saja yang harus dilakukan, kapan, bagaimana, dan siapa yang akan melakukannya.

“yaa tujuan dilakukan tahapan perencanaan itu untuk mencari pegawai baru. Ada beberapa tahapan perencanaan diantaranya 1). Identifikasi jenis pekerjaan, 2) Membuat deskripsi Pekerjaan, 3). Mencari Kandidat, 4) Mengelola aplikasi, 5). Memilih kandidat, 6). Membuat Kontrak, 7). Induksi”⁵⁴

“selain perencanaan ada beberapa metode yang digunakan dalam proses perekrutan, disini kita menggunakan metode ilmiah dan metode non ilmiah. Tujuan kita menggunakan metode tersebut yaitu untuk mendapatkan karyawan yang kompeten dengan penempatan yang tepat pula. Cara pelaksanaannya seperti: menggunakan metode yang jelas dan sistematis, berorientasi kepada prestasi kerja, berorientasi kepada kebutuhan rill karyawan, berdasarkan kepada job analisis dan ilmu social lainnya dan juga berpedoman dengan undang-undang perburuhan.”⁵⁵

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa untuk mendapatkan sumber daya manusia yang kompeten tentunya sangat perlu dilakukan perencanaan yang mantap ketika melakukan seleksi/perekrutan. Sehingga adanya perencanaan diawal maka nantinya proses perekrutan akan berjalan dengan baik dan memudahkan organisasi untuk mencapai tujuan perencanaan

⁵⁴ Mizu Riyadh, General Affair, wawancara pada tanggal 04 Desember 2020

⁵⁵ Afzul Nanda, Pinca, wawancara pada tanggal 04 Desember 2020

sumber daya manusia serta dapat mengawasi dan mengevaluasi program-program yang berjalan. Dengan melalui tahapan-tahapan tersebut pihak bank berharap mendapatkan karyawan yang berkualitas dan sesuai dengan kriteria yang diinginkan. Adapun tahapan perencanaan yang dilakukan PT. Bank BRISyariah KC Bengkulu sebagai berikut:⁵⁶

a. Identifikasi Jenis Pekerjaan

Kumpulan informasi tentang sifat dan jenis pekerjaan, terutama untuk posisi baru dan memberikan informasi mengenai kebutuhan pekerjaan dan karakteristik manusia yang dibutuhkan untuk melakukan aktivitas tersebut.

b. Membuat deskripsi Pekerjaan

Merupakan tahapan menguraikan gambaran pekerjaan dan kriteria yang diperlukan untuk seleksi kandidat, dan mengidentifikasi kompetensi yang dibutuhkan untuk menjalankan peran yang diperlukan. Seperti, keterampilan, bakat pengetahuan dan pengalaman serta kemampuan bekerja dalam tim, kepemimpinan dan komunikasi.

c. Mencari Kandidat

Mencari kandidat dapat dilakukan dengan dua metode, yaitu pencarian internal dan eksternal. Metode internal meliputi referensi dari staf, perencanaan suksesi, dan perekrutan sekunder. Sedangkan metode

⁵⁶Soekidjo Notoadmojo, “*Pengembangan Sumber Daya Manusia*”, (Jakarta: PT. Rineka Cipta 2009), h. 56-66

eksternal meliputi iklan cetak, iklan internet dan situs karier, agen tenaga kerja dan magang.

d. Mengelola aplikas

Ada dua format utama aplikasi yang biasa digunakan untuk *screening* awal oleh *General Affairs* (GA), yaitu *curriculum vitae* (CV) atau *resume* dan formulir lamaran kerja. Keduanya bisa dalam bentuk fisik kertas atau *file* elektronik. Formulir aplikasi merupakan cara mengumpulkan dan menyusun informasi pelamar dalam format yang konsisten. Dengan data yang sistematis, rekruter lebih mudah dalam penilaian secara objektif mengenai kesesuaian kandidat dengan jenis pekerjaan yang dibutuhkan.

Sedangkan CV atau *resume* dibuat tanpa format yang konsisten. Setiap pelamar punya cara sendiri menulis CV dan tidak memiliki batasan dalam memasukkan informasi. Seringnya, beberapa kandidat menyertakan materi yang tidak relevan, sehingga membuat penilaian lebih sulit dibanding penilaian pada form aplikasi.

e. Memilih kandidat

Memilih kandidat melibatkan dua proses utama, yakni *shortlisting* dan penilaian pelamar untuk memutuskan siapa yang akan diberi tawaran pekerjaan. Metode penilaian yang umum meliputi wawancara umum, wawancara berbasis kompetensi, demonstrasi, dan presentasi.

f. Membuat Kontrak

Tawaran pekerjaan harus selalu dibuat secara tertulis. Perlu diingat bahwa tawaran pekerjaan secara lisan dalam wawancara yang disetujui oleh kandidat juga mengikat secara hukum, sebagaimana halnya kontrak tertulis yang ditandatangani kedua pihak.

g. Induksi

Induksi merupakan bagian penting dari proses rekrutmen, baik untuk pemberi kerja maupun karyawan baru. Induksi adalah program orientasi untuk kandidat yang telah direkrut dan ditempatkan dalam peran barunya, yang meliputi:

- Garis besar yang jelas tentang persyaratan pekerjaan/peran
- Orientasi terhadap lokasi dan fasilitas tempat kerja
- Orientasi terhadap tim kerja, nilai, dan budaya organisasi

3. Proses Perekutan Calon Karyawan PT. BRISyariah KC Bengkulu

Rekrutmen adalah suatu proses untuk mencari calon atau kandidat pegawai, karyawan, buruh, manajer, atau tenaga kerja baru untuk memenuhi kebutuhan sumberdaya manusia organisasi atau perusahaan. Dalam tahapan ini diperlukan analisis jabatan yang ada untuk membuat deskripsi pekerjaan dan juga spesifikasi pekerjaan. Dalam melakukan rekrutmen tenaga kerja, biasanya perusahaan melakukan publikasi melalui surat kabar-surat kabar. Setelah mereka

lolos dari tahap seleksi maka mereka akan ada namanya pelatihan/training. Setelah melalui tahapan-tahapan tersebut maka pegawai resmi dinyatakan diterima.

“Jadi disini sebelum kita melakukan perekrutan kita harus mengidentifikasi terlebih dahulu apakah ada lowongan yang kosong atau tidak, jika tidak ada ya pihak dari kita tidak membuka lowongan. Kemudian setelah diidentifikasi hal yang perlu diperhatikan yaitu persyaratan yang akan diajukan untuk para pelamar/calon karyawan yang akan melamar kemudian menyebarluaskan informasi melalui media sosial dan lain-lain.”⁵⁷

“Perlu ditekankan juga bahwa disini bahwa tidak semua langkah tersebut harus ditempuh. Misalnya, orang yang dari tahap seleksi ini dalam rangka ahli tugas atau promosi jadi ada langkah-langkah tertentu yang tidak perlu dilakukan karena organisasi, khususnya satuan kerja yang mengelola sudah memiliki informasi dan mengambil langkah-langkah tertentu, misalnya informasi yang bersangkutan tentang kondisi kesehatan pegawai tersebut.”⁵⁸

“untuk persyaratan nya biasa dilihat dibrosur atau kalo mau lebih jelas juga bisa lihat di web resmi BRIS, yang perlu dilampirkan itu kayak fotocopy ijazah, ktp, skck dan pas photo”⁵⁹

“ada beberapa tahapan yang perlu kita lalui yaa, tidak hanya melakukan wawancara saja, setelah kita lolos dalam tahapan wawancara kita juga harus melakukan tes psikotes, kesehatan jadi setelah lolos tahapan wawancara harus melakukan beberapa tes lagi, untuk surat-surat yang perlu dilampirkan pada umumnya hamper sama lah yaa kayak fotocopy ktp, skck, ijazah terakhir dan melampirkan pasphoto juga”⁶⁰

⁵⁷ Mizu Riyadh, General Affair, wawancara pada tanggal 04 Desember 2020

⁵⁸ Afzul Nanda, Pinca, wawancara pada tanggal 04 Desember 2020

⁵⁹ Nindi Saputri, teller, wawancara pada tanggal 22 Januari 2021

⁶⁰ Fitri Ekas Sari, Customer Service, wawancara pada tanggal 22 Januari 2021

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen merupakan inti dari keberhasilan suatu bank dalam merekrut calon pegawai yang berkualitas dengan melihat apa yang dibutuhkan oleh bank itu sendiri. Proses pelaksanaan rekrutmen karyawan pada PT. Bank BRISyariah KC Bengkulu adalah sebagai berikut :

- 1) Melakukan identifikasi lowongan pekerjaan, yaitu dengan mengumpulkan data dari departemen apa saja yang membutuhkan karyawan baru. Dengan identifikasi tersebut maka akan didapatkan daftar departemen mana saja dan berapa jumlah karyawan baru yang dibutuhkan.
- 2) Menentukan persyaratan dan ketentuan apa saja bagi calon karyawan baru yang akan melamar untuk menempati posisi departemen yang dibutuhkan. Seperti persyaratan administrasi yang harus disertakan dalam surat lamaran antara lain sebagai berikut:
 - a) Fotocopy Ijasah dan transkip nilai Pelamar harus menyertakan fotocopy ijasah dan transkip nilai yang telah dilegalisir 1 lembar.
 - b) Daftar Riwayat Hidup Pelamar harus membuat daftar riwayat hidup yang berisi data pribadi calon karyawan tersebut.
 - c) Fotocopy KTP Pelamar harus menyertakan fotocopy KTP yang masih berlaku sebanyak 1 lembar.
 - d) Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK) Pelamar harus menyertakan SKCK asli disertai fotocopy sebanyak 1 lembar.

- e) Pas foto Pelamar harus menyertakan pas foto terbaru closeup ukuran 4x6 sebanyak 1 lembar dan full body ukuran 4R sebanyak 1 lembar.
- 3) Menyebarluaskan informasi mengenai rekrutmen karyawan kepada masyarakat baik melalui media social maupun melalui lembaga-lembaga.
- 4) Setelah dilakukan penyebarluasan informasi / rekrutmen karyawan selanjutnya dilanjutkan ke proses seleksi karyawan, seleksi ini memilih calon karyawan yang akan diterima di bank.

4. Seleksi

Seleksi merupakan kegiatan yang dilakukan setelah proses perekrutan selesai, proses seleksi sebagai sarana yang digunakan untuk memutuskan pelamar diterima atau tidak. Adapun proses seleksi yang digunakan dalam PT. Bank BRISyariah KC Bengkulu:⁶¹

a. Seleksi Administrasi

Seleksi administrasi ini dilakukan oleh pihak HRD, jadi pihak HRD mengecek berkas-berkas pelamar apakah sudah sesuai dan memenuhi persyaratan atau tidak. Bagi pelamar yang lolos pada tahap ini akan dihubungi oleh staf bagian HRD melalui email. Bagi peserta yang lolos pada tahap ini harus mengikuti seleksi tahap kedua.

b. Psikotes

Pada tes ini mengukur tingkat kecerdasan pelamar. Tes ini terdiri dari 3 sub tes. Pertama, kemampuan verbal (berupa tes bahasa dan

⁶¹Edy Sutrisno, "Manajemen Sumber Daya Manusia", (Jakarta, Kencana:2009), h.34-35

logika umum). *Kedua*, tes kemampuan *numeric* (berupa tes hitungan dan logika angka). *Ketiga*, tes kemampuan figural (berupa tes logika diagram gambar).

c. Tes wawancara

Dalam tahap ini yang bertugas mewawancarai adalah 2 kepala bagian dan 1 kepala departemen umum. Pada tes ini pelamar akan ditanya mengenai data pribadi, kelebihan dan kekurangan pelamar, dan alasan ketertarikan pada divisi/ jabatan yang dipilih. Jika pelamar lolos pada tahap ini, maka pelamar akan menempuh tes berikutnya.

d. Tes Kesehatan

Tes kesehatan ini meliputi tes darah dan foto rontgen. Apabila dalam tes ini hasilnya sehat tidak ada penyakit serius maka pelamar diterima menjadi karyawan. Tetapi apabila dalam tes kesehatan ditemukan penyakit serius maka pelamar dinyatakan gugur atau tidak diterima sebagai karyawan.

e. Penandatanganan Kontrak

Setelah diketahui hasil tes kesehatan bahwa calon karyawan tersebut sehat maka selanjutnya dilaksanakan penandatanganan kontrak. Penandatanganan kontrak ini maksimal diperpanjang selama 2 kali.

f. Pelatihan Kerja / *Training*

Setelah calon karyawan resmi diterima oleh pihak BRI Syariah KC Sidoarjo Ahmad Yani maka karyawan tersebut akan diikutkan dalam pelatihan-pelatihan atau dilatih mengenai posisi pekerjaan yang akan diisi atau dilaksanakannya *training*. Training ini dilaksanakan selama 3 bulan dan diawasi oleh manajer masing-masing cabang.

5. Pelatihan Kerja/Training

Pelatihan merupakan bagian dari suatu proses yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan psikomotorik meskipun didasari pengetahuan dan sikap. Dapat diartikan juga sebagai proses untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan serta keahlian pegawai sesuai dengan tujuan organisasi melalui pendidikan dan pelatihan yang terencana dan berkesinambungan.

“Tentu saja ada, setelah calon pegawai diterima dengan melalui proses seleksi maka calon pegawai tersebut akan dilatih terlebih dahulu sebelum langsung terjun tujuannya yaa agar pegawai baru dapat mengetahui dan mengenal lebih dalam tentang peraturan-peraturan yang ada di dalam bank serta lingkungan kerja mereka, para pegawai tersebut juga akan dilatih dengan teori selama 2 minggu yang disebut *In House Training* lalu selanjutnya akan dilatih kembali dengan praktik kerja lapangan selama 3 bulan yang disebut *On The Job Training*.⁶²

“Dari kantor pusat juga sudah memberikan anggaran tersendiri untuk pelatihan karywan baik itu untuk karyawan baru maupun pelatihan pengembangan untuk para pegawai bank. Kemudian setelah pegawai mendapat pelatihan para pegawai baru akan langsung praktek lapangan selama 3 bulan, nah sewaktu mereka terjun kelapangan mereka semua akan di lihat dan nilai

⁶²Mizu Riyadh, General Affair, wawncara pada tanggal 04 Desember 2020

langsung oleh atasan selain itu ada target dpk (dana pihak ketiga) yaitu seperti mengejar target pemasaran kredit dll.”⁶³

“kebetulan disini kakak pegawai lama yaa, jadi ada beberapa kali ikut pelatihan pengembangan gunanya yaa untuk meningkatkan kinerja, pengetahuan dan keterampilan. Karna tuntutan perusahaan dan juga kesiapan kita untuk menghadapi perkembangan dan persaingan yang semakin hari semakin ketat”⁶⁴

“kalo pelatihan mbak baru sekali ikut, tahun 2019 kalo tidak salah. Mbak ikut pelatihan sebagai karyawan baru, banyak sekali pembelajaran yang kita dapat dalam pelatihan belajar hal-hal baru, bertemu teman baru tentu dengan adanya pelatihan membuat kita semakin tahu tentang dunia perbankan apalagi karyawan seperti mbak yang hanya lulusan sma yaa, sangat-sangat membantu pelatihan ini.”⁶⁵

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya pelatihan bisa memberikan banyak manfaat bagi bank dengan pelatihan orientasi maka pegawai akan mengenal dengan baik pekerjaannya, mengenal dengan baik bank ditempatnya bekerja, mengetahui semua peraturan yang ada dibank tersebut, dengan adanya pelatihan ini diharapkan para pegawai baru juga dapat menerima informasi dan petunjuk yang sesuai dan diharapkan sehingga memungkinkan mereka melaksanakan pekerjaan secara sistematis, tepat, efisien, dan akhirnya percaya diri. Adapun beberapa tujuan diadakannya pelatihan/training menurut Ambar T. Sulistiyan dan Rosidah, sebagai berikut:

- a. Memperbaiki kinerja.
- b. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.

⁶³Afzul Nanda, Pinca, wawancara pada taggal 04 Desember 2020

⁶⁴Rahmudi, Account Officer Mikro, wawancara pada tanggal 22 Januari 2021

⁶⁵Nindi Saputri, Teller, wawancara pada tanggal 22 Januari 2021

- c. Membantu memerlukan persoalan operasional.
- d. Mengurangi waktu belajar karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaan.
- e. Mempersiapkan karyawan baru untuk promosi.
- f. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi.
- g. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi.
- h. Untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan.

6. Kendala-kendala yang Dihadapi dalam Proses Perekruitman

Dalam proses rekrutmen, bank pasti memiliki kendala yang dialami selama proses itu terjadi, tidak hanya dalam proses perekruitman dalam bank pasti juga mengalami kendala dalam hal pelatihan.

“Untuk kendala macam-macam sih yaa, yang sering terjadi salah satunya adalah ketika jumlah pelamar yang cukup banyak nah hal ini juga akan menjadi masalah bagi perusahaan disini diperlukannya strategi yang tepat agar kita tetap bisa melakukan perekruitman secara efektif dan mendapatkan pegawai sesuai yang di inginkan perusahaan. Selain itu juga membutuhkan waktu agak lama untuk menyeleksi calon pegawai yang lolos ke tahap berikutnya”⁶⁶

“salah satu kendala yang sering juga terjadi, ada beberapa faktor yang terjadi seperti latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja. Seperti halnya untuk pelamar yang masih fresh graduate terkadang beberapa dari mereka masih syok jika langsung untuk terjun ke lapangan, maka dari itu sangatlah penting pengawasan dari para senior untuk pegawai yang baru memasuki dunia kerja.”⁶⁷

⁶⁶Mizu Riyadh, General Affairs, wawancara pada tanggal 04 Desember 2020

⁶⁷Afzul Nanda, Pinci, wawancara pada tanggal 04 Desember 2020

“kalo kedala yang mbak alami mungkin agak lambat memahami materi ya dek ketimbang temen-temen yang lain, karena dari awal memang bukan basic mbak dari perbankan atau ekonomi. Namun dengan adanya kerjasama team dan kita saling membantu lebih mudah memahami dan mempelajari materi-materi yang dikasih oleh tutor”⁶⁸

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa dalam proses rekrutmen juga memiliki kendala seperti latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yaitu salah satunya adalah ketika pegawai yang baru masuk atau fresh graduate masih syok ketika memasuki dunia kerja. Maka dari itu pentingnya dilakukan pelatihan/training untuk bekal pegawai baru dan juga pengawasan dari karyawan yang sudah lebih dulu berada dalam dunia perbankan ini.

Berdasarkan hasil wawancara diatas berikut ini merupakan tahapan perencanaan yang dilakukan PT. Bank BRISyariah KC Bengkulu:⁶⁹

B. Pembahasan

1. Tahapan Perencanaan

Dalam proses rekrutmen yang pertama sekali dilakukan adalah perencanaan, perencanaan ini berfungsi untuk mencapai efektivitas dan efisiensi dalam kegiatan organisasi. Dengan begitu maka dapat dilakukan upaya mengidentifikasi berbagai hambatan, melakukan koreksi terhadap penyimpangan sesegera mungkin, sehingga organisasi dapat dikendalikan dengan baik. Intinya

⁶⁸Nindi Saputri. Teller, wawancara pada tanggal 22 Januari 2021”

⁶⁹<https://employers.glints.id/resources/7-tahapan-rekrutmen-karyawan-yang-efektif/> diakses pada 20 Desember 2020, pukul 22.00 wib.

dengan adanya perencanaan yang baik dan benar, sebuah tujuan bisa didapat dengan lebih baik pula.

Dari hasil wawancara dengan pak Mizu selaku *General Affair*. Bahwa dengan dilakukan tahapan perencanaan ini untuk mencari pegawai baru dengan melalui beberapa tahapan diantaranya, seleksi administrasi, psikotes, wawancara, tes kesehatan, penandatanganan kontrak dan pelatihan kerja/*training*.⁷⁰

Selain proses tahapan perencanaan metode yang gunakan juga harus diperhatikan, menurut pak Nanda Selaku *Pinca*, metode yang digunakan PT. Bank BRISyariah KC Bengkulu adalah metode ilmiah dan metode non ilmiah. Tujuan metode ini yaitu untuk mendapatkan karyawan kompeten dengan penempatan yang tepat pula.⁷¹

2. Proses Perekutan

Sebelum dilakukan proses perekutan perlu adanya dilakukan identifikasi terlebih dahulu sebelum melakukan perekutan karyawan baru. Perekutan yang dilakukan PT. Bank BRISyariah KC Bengkulu merupakan salah satu bentuk usaha untuk mendapatkan calon pegawai yang sesuai dengan kualifikasi dan standar yang telah ditetapkan perusahaan untuk mengisi kekosongan pada perusahaan tersebut. Setiap pelamar akan melakukan proses seleksi sampai

⁷⁰ Mizu Riyadh, General Affair, wawancara pada tanggal 04 Desember 2020

⁷¹ Afzul Nanda, Pinca, wawancara pada tanggal 04 Desember 2020

perusahaan memutuskan layak atau tidaknya pelamar tersebut untuk menempati posisi yang ditentukan.⁷²

Selain itu menurut pak Afzul Nanda selaku *Pinca*, ada langkah-langkah tertentu yang tidak perlu dilakukan calon pegawai baru yang akan menempati posisi kosong tersebut hal ini disebabkan karena adanya ahli tugas, promosi dan organisasi yang terkait.⁷³

3. Seleksi

Kepentingan perusahaan atau oraganisasi dalam seleksi ialah tercapainya tujuan dari seleksi itu sendiri, yaitu keefektifan. Efektif disini berarti bahwa dengan seleksi diperoleh tenaga kerja yang mempunyai kualitas sebagaimana yang diperlukan. Lalu setelah menyelesaikan langkah seleksi Tahapan selanjutnya ialah proses pelatihan dan pengembangan, bagaimana karyawan yang sudah lolos dalam proses rekrutmen dan seleksi akan mendapatkan tahapan pelatihan, tahapan ini sangat penting karena dianggap akan mampu menumbuhkan dan mengembangkan skill, pengetahuan dan kemampuan pegawai yang nantinya akan bekerja disebuah perusahaan.

Dalam masa pelatihan awal bagi calon pegawai akan diperkenalkan pada hal-hal umum yang menyangkut organisasi atau perusahaan tersebut baik

⁷²Mizu Riyadh, General Affair, wawancara pada tanggal 04 Desember 2020

⁷³Afzul Nanda, Pinca, wawancara pada tanggal 04 Desember 2020

struktur, job description maupun segala peraturan yang berlaku dalam organisasi atau perusahaan dan pada tugas yang akan diberikan kepadanya.⁷⁴

4. Pelatihan Kerja

Setelah calon karyawan resmi diterima oleh pihak PT. Bank BRISyariah KC Bengkulu maka karyawan tersebut akan diikutkan dalam proses pelatihan, atau dilatih mengenai posisi pekerjaan yang akan diisi atau dilaksanakannya. Training ini dilakukan selama 3 bulan dan diawasi oleh manajer masing-masing cabang. Dengan adanya tahap tersebut pihak bank berharap mendapatkan karyawan yang berkualitas dan sesuai dengan kriteria yang diinginkan oleh pihak PT. Bank BRISyariah KC Bengkulu.⁷⁵

Pelatihan ini dilakukan menggunakan anggaran yang sudah diberikan oleh pihak pusat, pelatihan karyawan dilakukan tidak hanya untuk karyawan baru tetapi juga untuk pegawai lama tujuannya untuk pengembangan para pegawai bank. Kemudian setelah pegawai mendapat pelatihan para pegawai baru akan langsung praktek lapangan selama 3 bulan, nah sewaktu mereka terjun kelapangan mereka semua akan di lihat dan nilai langsung oleh atasan selain itu ada target dpk (dana pihak ketiga) yaitu seperti mengejar target pemasaran kredit dll.⁷⁶

⁷⁴Afzul Nanda, Pinci, wawancara pada tanggal 04 Desember 2020

⁷⁵Mizu Riyadh, General Affair, wawancara pada tanggal 04 Desember 2020

⁷⁶Afzul Nanda, Pinci, wawancara pada tanggal 04 Desember 2020

5. Kendala Proses Perekrutan

Dengan problem yang terjadi maka perusahaan ataupun organisasi hendaknya perusahaan ataupun organisasi sangat perlu menjaga citra perusahaan ataupun organisasi tersebut agar tidak berdampak pada masalah pengrekrutan. Seperti yang dikatakan bapak Afzul Nanda selaku Pinca, bahwa beberapa dari calon pegawai tersebut ada yang baru memasuki dunia pekerja, latar pendidikan yang berbedan dan juga pengalaman kerja yang kurang. Maka dari itu perusahaan mengadakan pelatihan untuk para karyawan baru yang tujuannya untuk mengembangkan keahlian, pengetahuan dan juga sikap sehingga dapat menimbulkan kerjasama yang baik antara tetam-teman pegawai dan pimpinan.⁷⁷

⁷⁷Afzul Nanda, Pinca, wawancara pada tanggal 04 Desember 2020

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan diatas, penulis menarik kesimpulan yaitu:

1. Adapun penerapan perencanaan strategi yang digunakan BRISyariah yaitu dengan melakukan 7 tahapan perencanaan diantaranya adalah: identifikasi jenis pekerjaan, membuat deskripsi pekerjaan, mencari kandidat, mengelola aplikasi, memilih kandidat, membuat kontrak dan induksi.
2. Kendala dalam proses rekrutmen dalam PT. Bank BRISyariah KC Bengkulu ialah adanya karyawan yang tidak memiliki *basic* pendidikan perbankan/ekonomi, belum memiliki pengalaman kerja dibidang keuangan dan juga calon pegawai yang baru memasuki dunia kerja.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. PT. Bank BRISyariah dengan adanya perencanaan yang baik dan benar, sebuah tujuan bisa didapat dengan lebih baik pula. Bank BRISyariah

juga harus mempertahankan training-trainingnya agar dapat mengembangkan pegawai dalam jangka panjang, karena melihat perkembangan jaman yang sangat drastis maka harus pula pengembangan kulitas dan kuantitas pegawai.

2. Untuk peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan lagi tentang penerapan strategi perencanaan.

DAFTAR PUSTAKA

Amirullah dan Sari Budi Cantika, *Manajemen Strategik*, (Yogyakarta: Grha Ilmu, 2002)

Anggraini, Fadilah dengan judul skripsi “*Mekanisme Perekutan Sumber Daya Manusia Pada PT. BRI Syariah Kantor Cabang Medan*” (Medan: UIN Sumatera Utara, 2016)

Bellionardi, Alpius Rama Kusuma dan Emiliana Sri Pujiarti, “*Model Analisis Perekutan dan Seleksi Karyawan di PT. Semarang Autocomp Manufacturung Indonesia (SAMI)*”, Vol.1 No.1, April 2013

David, Fred, *Manajemen Strategi Konsep*, (Jakarta: Prenhard lindo, 2002)

Handoko, Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPEE, Anggota IKAPI, 1993)

Haryanto, Hendri, dengan judul skripsi “*Rekrutmen Karyawan di Koperasi Mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta* (KOPMA UNY) 2015

Hasibuan, Malayu, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007)

<http://elib.unikom.ac.id/download.php?id=95573> (diakses tanggal 29 November 2019 pukul 20:51)

<https://eaffinretnosari.blogspot.com/2013/06/sumber-daya-insani.html> (diakses pada tanggal 29 November 2019 pukul 14:35)

<https://ekonomi-islam.com/9-keunggulan-bank-syariah-di-bandingkan-bank-konvensional/> (diakses pada tanggal 28 November 2019 pukul 17:35)

<https://www.finansialku.com/definisi-bank-adalah/> (diakses pada tanggal 27 November 2019 pukul 22:30)

<https://www.zonareferensi.com/pengertian-analisis-menurut-para-ahli-dan-secara-umum/> diakses tanggal 28 November 2019 pukul 15:40)

Ismail Yusanto, Muhammad dan Karebat Widjayakusuma, *Manajemen Strategi Presfektif Syariah*, (Jakarta: Khairul Bayan. 2003)

Isnawati, dengan judul skripsi, “*Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Gaji Terhadap kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kcp Kayuagung*” (Palembang: Uin Raden Fatah Palembang, 2017)

Johanes Moleong, Lexy, “*Metodelogi Penelitian Kualitatif*”, (Bandung, PT. Remaja Rosdakarya, 2004), Edisi Revisi, Cet Ke-4,

Media Komputindo, Kelompok Gramedia Anggota IKAPI, 1990)

Notoatmodjo, Soekidjo, “*Pengembangan Sumber Daya Manusia*”, (Jakarta :Rineka Cipta,2009)

Rivai, Veitzal, “*Kepemimpinan dan Prilaku Orang*”, (Jakarta: Rajawali Press, 2009)

Sardar, Ziauddin, “*Tantangan Dunia Islam Abad 21*”, terj. Ilyas Hasan (Bandung: Mizan, 1993)

Sardiman, “*Ilmu Pengantar Manajemen*”, (Jakarta: Pronhallindp, t.t)

Steiner, George, “*Kebijakan dan Strategi Manajemen*”, terj. Agus Dharma (PT. Gelora Aksara Pratama, 1997)

Stoone. Freeman, “*Manajemen Jilid 1*”, (Jakarta: Intermedia, 1994)

Sumanto, “*Metode Penelitian Sosial dan Pendidikan*”, (Yogyakarta: AndiOfshet, 1995)

Tomikova, Luba, dengan judul “*The Effective Recruitment and Selection Practices Of Organizations In The Financial Sector Operating In The Slovak Republic*”, ISSN: 1339-4509.

Umar, Husein, “*Studi Kelayakan Bisnis*”, edisi-3 (Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama, 2003),

L

A

M

P

I

R

A

N



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Raden Patah Pagar Dewa Bengkulu
Telepon: (0376) 51276, 51171 Fax. (0736) 51172

LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Lia Kartika Sari Program Studi : PBS

Nim : 1611140101 Pembimbing I: Dr. Fatimah Yumus, MA

Judul Skripsi : Penerapan Strategi Perencanaan Sumber Daya Insani
Terhadap Manajemen Perekruit Karyawan PT Bank
BRISyariah KC Bengkulu

No	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Bimbingan	Paraf
1	Selasa, 14-7-2020	Penulisan Judul BAB I BAB III	Perbaiki penulisan Cover, Fotenote. Penerapan Strategi Perencanaan SDI Terhadap Perekruit Karyawan (Studi Pda BPRS Adam) Batasan masalah tidak perlu, karena sudah jelas judulnya. Metode penelitian yang digunakan tidak perlu banyak teori, penelitian tidak perlu populasi dan sampel, karena informan. Tambahkan teknik pengumpulan data.	D
2	Senin, 3-5-2020	BAB III	Informan ditunjukan kepada siapa? Harus jelas.	D



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Raden Patah Pagar Dewa Bengkulu
Telepon: (0376) 51276, 51171 Fax. (0736) 51172

3.	Senin, 3-8-2020		Tidak perlu banyak teori, tapi focus dengan penelitian yang akan dilakukan.	A
4.	Rabu 30-9-2020		Pedoman wawancara di TTD penulis dan pembimbing II	A
5.	Selasa 10-11-2020		<ul style="list-style-type: none">- Ganti judul, cek di perpus fakultas, jangan sampai judul ini sudah diteliti- Benari penulisan BANK	A
6	Selasa 10-2-2021	BAB I BAB II BAB IV	<ul style="list-style-type: none">- Metode Penelitian- Jelaskan informan penelitian- Kajian teori diperbaiki- Hal 47-63 di delete- Hapus kalimat tapi!- Perbaiki sistematika daftar isi	A

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Raden Patah Pagar Dewa Bengkulu
Telepon: (0376) 51276, 51171 Fax. (0736) 51172

7.	Selasa 16-2-2021	BAB IV BAB V	- Hasil penelitian - Ditambahkan seleksi - Kesimpulan menjawab rumusan masalah	/
8.	Rabu 30-6-2021	Abstrak	- Dipersiapkan - Penulisan Bank : BRIS	/
9.	Senin 26-7-2021	Kesimpulan	Kesimpulan menjawab rumusan masalah	/
10.	Jumat 06-08-2021	ACC	Di proses ujian	/

Bengkulu, 6 / 8 - 2021

M. Syaiful
Pembimbing
Dosen

DR. H. M. Syaiful, MA
NIP. 1963031920030203

Pembimbing 1

Dr. Faizal Yunus, MA
NIP. 1963031920030203

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Raden Patah Pagar Dewa Bengkulu
Telepon: (0376) 51276, 51171 Fax. (0736) 51172

LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa: **Lia Kartika Sari** Program Studi: PBS

Nim: 1611140101 Pembimbing II: Drs. H. Syaifuddin, M.M

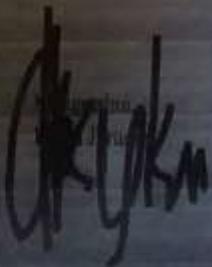
Judul Skripsi: Penerapan Strategi Perencanaan Sumber Daya Insani Terhadap Manajemen Perekututan Karyawan PT. Bank BRISyariah KC Bengkulu

No	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Bimbingan	Paraf
1	Jumat 28-Feb-2020	Penulisan BAB II	Perbaiki penulisan Cover, Fotenote. Perkuat dengan ayat al-quran atau hadist. Perbaiki teori perekututan eksternal	/
2	Kamis 20-Mar-2020	penulisan	Metode penulisan, fotonote lihat di buku panduan skripsi	/
3	Senin, 3-8-2020		Tidak perlu banyak teori, tapi focus dengan penelitian yang akan dilakukan.	/

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Raden Patah Pagar Dewa Bengkulu
Telepon: (0376) 51276, 51171 Fax. (0736) 51172

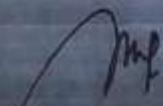
4	Senin 02-Apr-2020	Proposal	ACC	/
5	Selasa 19-Jan-2020	BAB II	-kembangkan lagi teori tentang manajemen, Pelatihan, Kendala Perkututan dan Perencanaan.	/
6	Kamis 04-Feb-2021	Skripsi	ACC	/

Bengkulu, 09 Februari 2021



Dr. Syaiful, M.A.
NIP. 196310011994031001

Pembimbing II



Drs. H. Syaifuldin, MM
NIP. 196304011994031008



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI

BENGKULU

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

DAFTAR HADIR SEMINAR PROPOSAL MAHASISWA

Hari/Tanggal : Selasa, 18 Februari 2020
Nama Mahasiswa : Lia Kartika Sari
NIM : 1611190101
Jurusan/Prodi : Pribantikan Syariah

Judul Proposal	Tanda Tangan Mahasiswa	Penyeminar
Analisis Penerapan Strategi Perencanaan Sumber Daya Insani Terhadap Manajemen Perkembangan Karyawannya Bank Pembangunan Rakyat Syariah Muamalat Hakkat (Studi Pada BPRS Muamalat Hakkat Sukaraja)	Lia Kartika Sari	Dr. H. Syaifuluddin, M.M.

Mengetahui,
a.n. Dekan
Wakil Dekan I

Dr. Nurul Hak, M.A.
NIP 196606161995031003

Catatan:

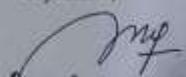
Mohon Berkas ini dikembalikan kepada Pengelola
Fotokopi dan Cap 1 (Satu) Rangkap

CATATAN PERBAIKAN PROPOSAL SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Lia Kartika Sari
NIM : 160190101
Jurusan/Prodi : Pendidikan Syariah

No	Permasalahan	Saran Penyeminar
1	BAB I . Rumusan Masalah - Latar Belakang	- Tambahkan Rumusan masalah - Tambahkan 1/ Perkuat dg ayat al-Qur'an / Hadis
2	BAB II . Kajian Teori	- Tambahkan 2/ Perkuat dg ayat al-Qur'an / Hadis - Perbaiki Teori Perekaitan Ekspresional
3		

Bengkulu, 18.07.2020
Penyeminar,


Dr. H. Sugihardjo, M.M.
NIP 196204081989031003

PEDOMAN WAWANCARA

**PENERAPAN STRATEGI PERENCANAAN SUMBER DAYA INSANI
TERHADAP MANAJEMEN PEREKRUTAN KARYAWAN
PT. BANK BRISYARIAH KC BENGKULU**

Nama : Lia Kartika Sari
NIM : 1611140101
Jurusan/Prodi : Ekonomi Syariah/Perbankan Syariah

Identitas informan

Nama :
Alamat :
Umur :

A. Perencanaan Sumber Daya Insani pada PT. Bank BRISyariah KC Bengkulu¹

- a. Apakah ada pelatihan khusus bagi calon karyawan PT. Bank BRISyariah KC Bengkulu?
- b. Apakah ada anggaran khusus untuk pelatihan bagi calon karyawan PT. Bank BRISyariah KC Bengkulu?
- c. Apakah dengan adanya pelatihan calon karyawan lebih efektif melakukan tugasnya?
- d. Apakah ada kendala saat diadakan pelatihan khusus bagi calon karyawan PT. Bank BRISyariah KC Bengkulu?

B. Manajemen Perekutan Karyawan pada PT. Bank BRISyariah KC Bengkulu²

- a. Bagaimana proses perekutan calon karyawan PT. Bank BRISyariah KC Bengkulu ?
- b. Persyaratan apa saja yang digunakan dalam perekutan calon karyawan PT. Bank BRISyariah KC Bengkulu ?

¹Siti Puji Lestari, "Gambaran Perencanaan Kebutuhan Tenaga Dokter Umum dan Dokter Gigi Puskemas serta Analisis Perhitungannya dengan Metode Wisn di Kota Bekasi Tahun 2008", (Tugas Akhir. Skripsi, UI 2008).

²Yuliana Atmadja, "Munikasi Antar Pribadi Pasien dan Perawat (Studi Deskriptif Kualitatif tentang Komunikasi Antar Pribadi Pasien Rawat Inap dan Perawat/terapeutik) di Rumah Sakit Setiaabdi Medan)" (Tugas Akhir. Skripsi, Universitas Sumatera Utara 2013).

c. Bagaimana Tahapan Perencanaan calon karyawan PT. Bank BRISyariah

KC Bengkulu?

d. Metode apa yang digunakan dalam proses perekrutan?

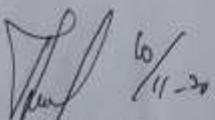
Bengkulu, September 2020 M
Safur 1442 H

Penulis



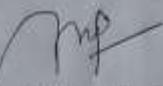
Lia Kartika Sari
Nim. 1611140101

Pembimbing I

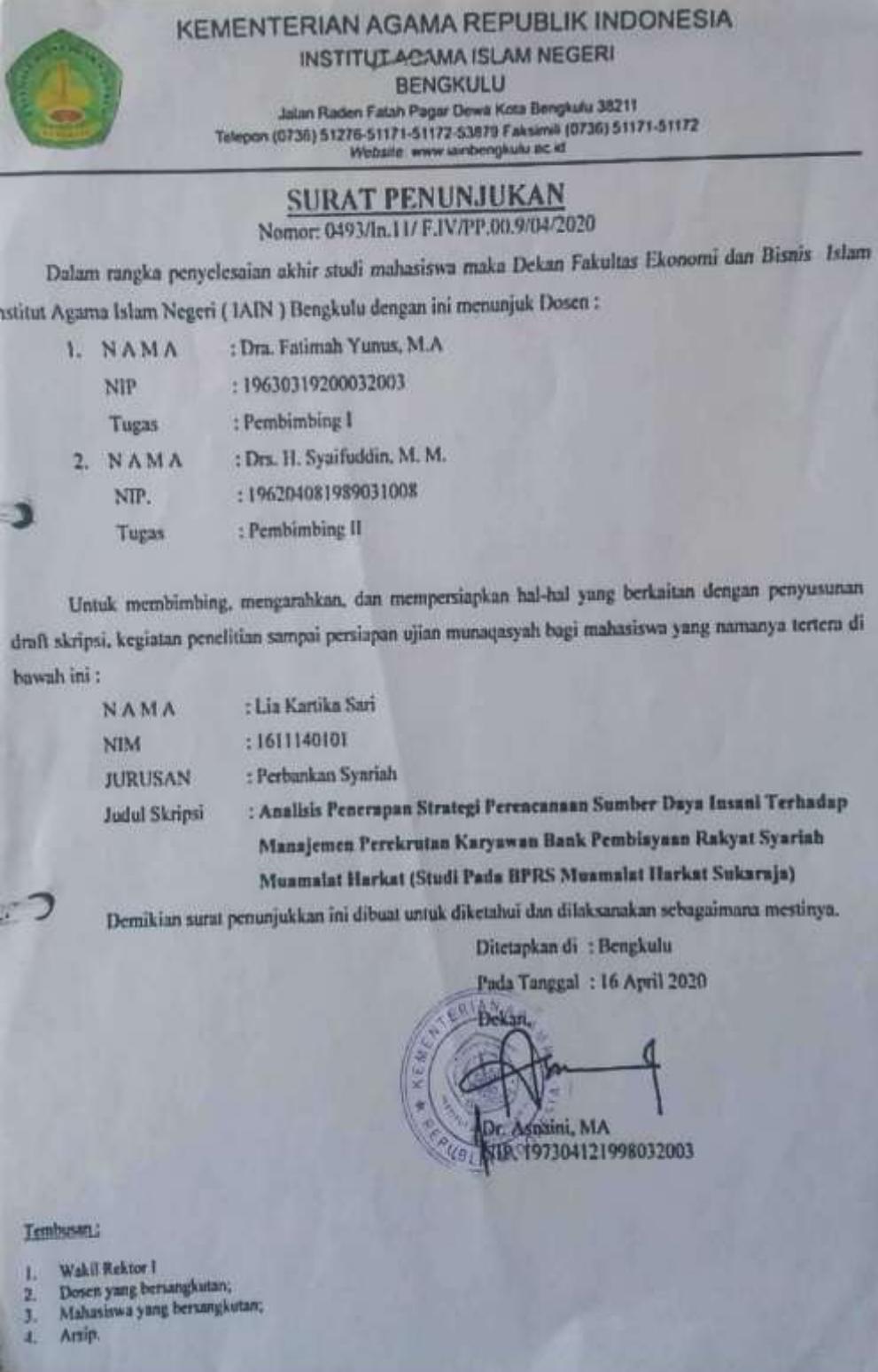


Dra. Fatimah Yunus, MA
NIP: 1963031920032003

Pembimbing II



Drs. H. Syaifuddin, MM
NIP: 196204081989031008



HALAMAN PENGESAHAN

Proposal skripsi berjudul "Analisis Penerapan Strategi Perencanaan Sumber Daya Insani Terhadap Manajemen Perekutuan Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Muamalat Harkat (Studi Pada BPRS Muamalat Harkat Sukaraja)".

Proposal skripsi ini disusun oleh:

Nama : Lia Kartika sari

NIM : 1611140101

Program Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

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

Hari : Selasa

Tanggal : 18 Februari 2020

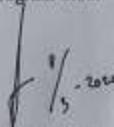
Dan telah diperbaiki sesuai saran-saran tim penyeminar. Oleh karenanya sudah dapat diusulkan kepada jurusan untuk ditunjuk Tim Pembimbing Skripsi.

Bengkulu, 26 Februari 2020 M

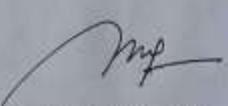
02 Rajab 1441 H

Mengetahui,

Ketua Program Studi


Yosy Aryandy, M.M.
NIP. 19850801T2014032001

Penyeminar


Drs. H. Syaifuddin, MM
NIP. 196204081989031008

HALAMAN PENGESAHAN

Proposal skripsi berjudul "Penerapan Strategi Perencanaan Sumber Daya Insani Terhadap Manajemen Perekutuan Karyawan Pada PT. ~~Bank~~ BRISyariah KC Bengkulu"

Proposal skripsi ini disusun oleh:

Nama : Lia Kartika Sari

NIM : 1611140101

Program Studi : Perbankan Syariah

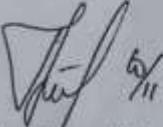
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

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

Bengkulu, 05 November 2020 M
20 Rabiu Awal 1442 H

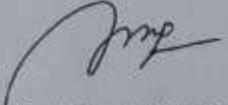
Tim Pembimbing

Pembimbing I


Drs. Fatimah Yunus, M.A.

NIP. 19630319200032003

Pembimbing II


Drs. H. Syaifuddin, MM

NIP. 196204081989031008

Mengetahui,

Ketua Program Studi Perbankan Syariah


Yosy Arisandy, M.M.

NIP. 198508012014032001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BENGKULU

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

Nomor : 1387/ln.11/F.IV/PP.00.9/11/2020
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Bengkulu, 17 November 2020

Kepada Yth.
Kepala KESBANGPOL Kota Bengkulu
di-
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan penyelesaian Program Studi Sarjana S.I pada Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu Tahun Akademik 2020/2021 atas nama:

Nama : Lia Kartika Sari

NIM : 161 114 0101

Fakultas/ Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ Perbankan Syariah

Dengan ini kami mengajukan permohonan izin penelitian untuk melengkapi data
penulisan skripsi yang berjudul : "Penerapan Strategi Perencanaan Sumber Daya
Insani Terhadap Manajemen Persekrutinan Karyawan Pada PT. Bank BRI Syariah
KC Bengkulu"

Tempat penelitian: PT. Bank BRI Syariah KC Bengkulu

Demikianlah atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.

Mengetahui,
Ag. Dejan,
WNA Dejan
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 : 070/1468 /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 Penyerbitan Rekomendasi Penelitian

Memperhatikan : Surat dari Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu Nomor : 1387/in.11/F.IV/PP.00.9/11/2020 tanggal 17 Nemberov 2020 perihal Izin Penelitian

DENGAN INI MENYATAKAN BAHWA

Nama	:	LIA KARTIKA SARI
NIM	:	1611140101
Pekerjaan	:	Mahasiswa
Fakultas	:	Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul Penelitian	:	Penerapan Strategi Perencanaan Sumber Daya Insani Terhadap Manajemen Perekruitment Karyawan Pada PT. Bank BRI Syariah KC Bengkulu
Tempat Penelitian	:	PT. Bank BRI Syariah KC Bengkulu
Waktu Penelitian	:	20 November 2020 s.d 20 Desember 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 memtaati 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 mentau ketentuan seperti tersebut diatas.

Demikianlah Rekomendasi Penelitian ini dikeluarkan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Bengkulu
Pada tanggal : 20 November 2020

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

Drs. RIDUAN, S.I.P., M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19631107 199403 1 001





Solusi Keuangan yang Amanah

Bengkulu, 7 Desember 2020

Nomor : B /KC-BKL/EKS/12/2020
Lampiran : 1 lembar
Perihal : Keterangan Telah Selesai Melakukan Penelitian

Kepada Yth.
IAIN
di-
Bengkulu

Assalaamu'alaikum Warohmatullahi wabarakatuh

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan taufik dan hidayah-Nya kepada kita semua, serta kemudahan dalam menjalankan aktivitas sehari-hari.

Sehubungan dengan surat dari IAIN Bengkulu No.1387/in.11/F.IV/PP.00.9/09/2020 Tanggal 17 November 2020 mengenai permohonan Izin penelitian IAIN Bengkulu dengan nama sebagai berikut:

No.	Nama	NIM	Prodi
1.	LIA KARTIKA SARI	1611140101	Perbankan Syariah

Melalui surat ini kami memberitahukan kepada Bapak/ Ibu bahwa ybs telah selesai melakukan penelitian di BRISyariah KC Bengkulu S.Parmar dengan mengacu kepada ketentuan, peraturan dan tata tertib perusahaan yang berlaku

Demikian hal ini kami sampaikan. Atas perhatiannya, Kami ucapan terima kasih.

Wassalaamu'alaikum Warohmatullahi wabarakatuh

PT. Bank BRI Syariah, Tbk
Kantor Cabang Bengkulu



Bank BRI Syariah
KC BENGKULU

Mizu Riyadah
General Affairs

Tembusan:
1. Arif

Tawakal, Integritas, Profesional, Antusias, berorientasi Bisnis, Kepuasan Pelanggan, Penghargaan SDM
"Berpadu dalam Karya Produktif, Efisien dan Doa Menuju Bank Syariah Ritel Modern"

Foto Dokumentasi Dengan Pihak Bank

PT. Bank BRISyariah KC. Bengkulu



Wawancara dengan *General Affair*



Wawancara dengan *Pinca*