

**STANDAR PENILAIAN REKRUTMEN CALON KARYAWAN  
DI PT BPRS BHAKTI SUMEKAR KANTOR CABANG  
JEMBER**

**SKRIPSI**

diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember  
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh  
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Program Studi Perbankan Syariah



**Oleh:**

**Sumaidi**  
**NIM.083143302**

**Dosen Pembimbing:**

**Nikmatul Masruroh, S.H.I., M.E.I.**  
**NIP. 19820922 200901 2 005**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER  
FAKULTASEKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
MARET 2021**

**STANDAR PENILAIAN REKRUTMEN CALON KARYAWAN  
DI PT BPRS BHAKTI SUMEKAR KANTOR CABANG  
JEMBER**

**SKRIPSI**

diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember  
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh  
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Program Studi Perbankan Syariah

**Oleh:**

**Sumaidi**  
**NIM.083143302**

**Disetujui Pembimbing:**



**Nikmatul Masruroh, S.H.I., M.E.I.**  
**NIP. 19820922 200901 2 005**



**STANDAR PENILAIAN REKRUTMEN CALON KARYAWAN  
DI PT BPRS BHAKTI SUMEKAR KANTOR CABANG  
JEMBER**

**SKRIPSI**

telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu  
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Program Studi Perbankan Syariah

Hari : Selasa  
Tanggal : 23 Maret 2021

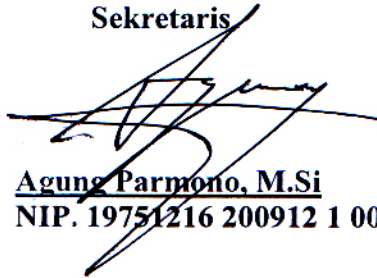
**Tim Penguji**

**Ketua**



Hj. Nurul Setianingrum, SE., M.M.  
NIP. 19690523 199803 2 001

**Sekretaris**



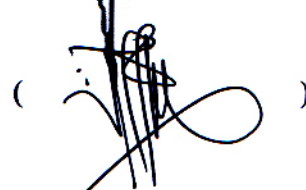
Agung Parmono, M.Si  
NIP. 19751216 200912 1 002

Anggota :

1. Dr. Hj. Khairunnisa Musari, M.MT



2. Nikmatul Masruroh, S.H.I., M.E.I.



Menyetujui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Zaidan Rifa'i, S.E., M.Si.  
NIP. 19680807 200003 1 002

## MOTTO

إِنَّ خَيْرَ مَنْ آسْتَجَرْتَ الْقَوِيَّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Artinya: “Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”. (QS. Al-Qashash [28]: 26).

## **PERSEMBAHAN**

Karya ini dengan segala limpahan rahmat Allah dan segenap kerendahan hati saya persembahkan untuk:

1. Kedua Orang tua Bapak Ibu saya (Bapak Juhari dan Ibu Rokiyah), orang tua angkat saya Ibu Aliyah, beliau semua adalah orang yang paling berjasa dalam hidup saya. Tak henti-hentinya selalu mencurahkan perhatian, doa yang tulus, kasih sayang yang tiada batasnya bagi saya.
2. Adik kandungku tercinta (Faisol, Sukron, Khusnul Khotimah, Muhammad Idris, Mujtaba Bahasyti), terima kasih telah memberikan motivasi dan menanamkan optimisme kepada saya.
3. Almamater saya IAIN Jember, para Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Keluarga besar IKMAMEBA (Ikatan Mahasiswa Metropolitan Barat), terima kasih telah menjadi rumah berbagi di kala susah dan senang selama di tanah perantauan.
5. Keluarga besar PMII Rayon FEBI IAIN Jember, terima kasih telah menjadi wadah inspirator dan pengembangan segala potensi yang saya miliki serta mengajarku arti sebuah pengabdian yang sesungguhnya.
6. Keluarga besar KUMAN (Kumpulan Mahasiswa Netral) IAIN Jember, terima kasih telah mengajarku arti dari sebuah persaudaraan yang sesungguhnya tanpa memandang segala perbedaan yang ada.
7. Keluarga besar KORREK (Komunitas Regenerasi Pemikir Ekonomi), terima kasih telah menjadi rumah pengembangan pengetahuan bagi saya khususnya

dalam bidang ekonomi, terimakasih untuk orang-orang di dalamnya yang telah menjadi teman diskusi yang tidak saya sebutkan satu persatu.

8. Sahabat-sahabati seperjuangan angkatan GERIMIS FEBI, terima kasih sudah menjadi sahabat terbaik selama mengabdikan di rumah pergerakan serta memberikan semangat dalam penyelesaian tugas akhir ini.
9. Teman-temanku seperjuangan J-6 Perbankan syariah angkatan 2014 yang selalu menghibur di saat susah maupun senang, yang tidak saya sebutkan satu persatu, terima kasih untuk kebersamaan kita selama ini.
10. Segenap senior yang telah mendidik dan membimbing saya (Cak Hilmi, Herul, Imam Wahyudi, Munif, Ulum, Hasbul, Rifki, Bang Rizal Faruq, Yusuf, Amir, Vigil, Mansur, Mashur Imam, Fariz Wardana, Muhammad Emron Sayuti, Syukran Mas'udi, Agus Zainal Abidin dan lain-lain), yang tidak saya sebutkan satu persatu terima kasih telah memberikan ilmu dan pengalamannya kepada saya.
11. Saudaraku seperjuangan (Komando Adi, Saiful, Andy, Faqih, Gufron dan lain-lain), terimakasih sudah menjadi saudara yang tulus bagi saya, semoga persaudaraan ini tetap erat sepanjang hayat, terimakasih untuk kebersamaan kita selama ini.
12. Sahabatku seperjuangan di rumah pergerakan (Sahabat Ilul, Baijuri, Yusuf, Jamil, Ismail), terima kasih sudah menjadi sahabat terbaik dalam segala halnya, susah senang, pahit manisnya kehidupan telah kita lalui bersama sampai saat ini, semoga persahabatan ini tetap terjaga sampai akhir hayat kita.



## ABSTRAK

**Sumaidi, Nikmatul Masruroh, S.H.I., M.E.I. 2021:** *Standar Penilaian Rekrutmen Calon Karyawan di PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember.*

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) merupakan lembaga keuangan sebagaimana BPR konvensional yang operasinya menggunakan prinsip syariah dan dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Eksistensi serta perkembangan BPRS mendapat antusias baik dari masyarakat dan berpotensi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat terutama untuk meningkatkan peranan pengusaha kecil. Untuk melaksanakan tujuan tersebut, maka membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas tinggi dimulai dari proses rekrutmen. Dalam proses rekrutmen yang baik, idealnya mengedepankan aspek-aspek yang pada konsep *“the right man on the right place”*. Karena dalam proses menarik, atau merekrut seorang karyawan (*recruitment*) membutuhkan biaya yang tidak sedikit dan waktu yang cukup lama. Maka perlu adanya tahapan-tahapan dan penentuan standar atau patokan penilaian yang ditujukan kepada calon karyawan dalam mencari SDM yang berkualitas, layak dan pantas diterima pada posisi pekerjaan yang telah ditentukan.

Fokus masalah yang diteliti dalam skripsi ini adalah: 1) Bagaimana proses rekrutmen calon karyawan di PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember? 2) Bagaimana penerapan standar penilaian rekrutmen calon karyawan di PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember.

Tujuan penelitian ini adalah: 1) mengetahui proses rekrutmen calon karyawan di PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember. 2) mengetahui penerapan standar penilaian rekrutmen calon karyawan di PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember.

Untuk mengidentifikasi permasalahan tersebut, penelitian ini menggunakan penelitian lapangan (*field research*) yang bersifat deskriptif, menganalisis standar penilaian rekrutmen calon karyawan di PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember. Adapun teknik pengumpulan data menggunakan observasi non partisipan, wawancara semi struktur, dan dokumentasi.

Penelitian ini memperoleh kesimpulan 1) proses rekrutmen calon karyawan di PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember melalui beberapa tahapan, yaitu menganalisis kebutuhan jumlah karyawan, pencarian pelamar kerja dari sumber *internal* dan *eksternal* melalui metode terbuka dan tertutup dengan menggunakan sistem *merit* dan *career*, dan diakhiri dengan kumpulan pelamar kerja; 2) Penerapan standar penilaian sesuai dengan standar yang ditetapkan di lembaga keuangan, hanya saja belum memiliki SOP secara tertulis dan dalam perekrutan tidak memperhatikan aspek latar belakang pendidikan.

**Kata kunci:** standar penilaian rekrutmen, karyawan, PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember.



## ABSTRACT

**Sumaidi, Nikmatul Masruroh, S.H.I., M.E.I. 2021:** Assessment Standards for Prospective Employee Recruitment at PT BPRS Bhakti Sumekar Jember Branch Office.

Sharia Rural Banks (BPRS) are financial institutions like conventional BPR whose operations use sharia principles and in their activities do not provide services in payment traffic. The existence and development of the BPRS has received enthusiasm from both the public and has the potential to improve the welfare of the community, especially to increase the role of small entrepreneurs. To carry out these objectives, high quality Human Resources (HR) are needed starting from the recruitment process. In a good recruitment process, ideally the aspects that are in the concept of "the right man on the right place" should be prioritized. Because in the process of attracting, or recruiting an employee (recruitment) requires a lot of money and a long time. So there is a need for stages and the determination of standards or standards of assessment aimed at prospective employees in seeking qualified, appropriate and acceptable human resources in the predetermined job positions.

The focus of the problems examined in this thesis are: 1) How is the Recruitment Process for Prospective Employees at PT BPRS Bhakti Sumekar Jember Branch Office? 2) How is the Implementation of Assessment Standards for Prospective Employee Recruitment at PT BPRS Bhakti Sumekar Jember Branch Office.

The objectives of this research are: 1) to know the recruitment process of prospective employees at PT BPRS Bhakti Sumekar Jember Branch Office. 2) knowing the application of the assessment standards for recruitment of prospective employees at PT BPRS Bhakti Sumekar Jember Branch Office.

To identify these problems, this study uses descriptive field research, analyzing the assessment standards for the recruitment of prospective employees at PT BPRS Bhakti Sumekar Jember Branch Office. The data collection techniques used non-participant observation, semi-structured interviews, and documentation.

This study concluded that 1) the recruitment process for prospective employees at PT BPRS Bhakti Sumekar Jember Branch Office through several stages, namely analyzing the need for the number of employees, searching for job applicants from internal and external sources through open and closed methods using merit and career systems, and ending with a collection of job applicants; 2) The application of assessment standards is in accordance with the standards set in financial institutions, except that they do not have a written SOP and in recruitment they do not pay attention to aspects of educational background.

**Keywords:** recruitment assessment standards, employees, PT BPRS Bhakti Sumekar Jember Branch Office.

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat, taufik dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar, shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawatkan ummatnya ke jalan yang lurus.

Rasa syukur yang mendalam penulis haturkan, penulis akhirnya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Standar Penilaian Rekrutmen Calon Karyawan di PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember”** sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Strata (S1) Perbankan Syariah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri IAIN Jember.

Proses penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dorongan dan doa berbagai pihak. Sebagai bentuk rasa syukur kepada Allah SWT, penulis ingin menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Babun Suharto, SE., MM selaku Rektor IAIN Jember yang telah memberikan fasilitas selama berada di IAIN Jember.
2. Bapak Dr. Khamdan Rifa'i, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk menyetujui hasil skripsi ini.
3. Ibu Nurul Setianingrum, SE., MM selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan



dan menyetujui hasil skripsi ini.

4. Ibu Nikmatul Masruroh, S.H.I., M.E.I. selaku dosen pembimbing skripsi, terima kasih atas arahan, bimbingan dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis hingga selesainya skripsi ini.
5. Segenap dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Jember atas kebijaksanaan ilmu pengetahuannya yang telah diberikan kepada penulis selama menuntut ilmu di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Jember.
6. Bapak M. Chairil Anwar Sandy selaku Kepala Cabang dan semua pihak PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember. Terimakasih banyak telah membantu dan memberikan informasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, karena keramahan dan kebaikan semua pihak terutama dalam memberikan informasi sehingga penelitian ini berjalan dengan lancar dan mendapatkan hasil sesuai yang diharapkan.
7. Tim penguji skripsi, terimakasih sudah meluangkan waktunya untuk menguji penulis disela-sela keterbatasan aktivitas selama masa pandemi Covid-19.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih sangat jauh mencapai kesempurnaan, untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan para pembaca pada umumnya. Amin Allahumma Amin.

Jember, 10 Maret 2021

Penulis



## DAFTAR ISI

Halaman

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN TIM PENGUJI</b> .....	<b>iii</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>iv</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Fokus Penelitian .....	9
C. Tujuan Penelitian .....	10
D. Manfaat Penelitian .....	10
E. Definisi Istilah .....	13
F. Sistematika Pembahasan .....	15
<b>BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN</b> .....	<b>17</b>
A. Penelitian Terdahulu .....	17
B. Kajian Teori .....	28
1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	28
2. Rekrutmen Karyawan .....	36
3. Penilaian Rekrutmen Calon Karyawan .....	64
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>76</b>
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian .....	76
B. Lokasi Penelitian .....	78
C. Subjek Penelitian .....	79

D. Teknik Pengumpulan Data .....	80
E. Analisis Data .....	83
F. Keabsahan Data .....	84
G. Tahap-tahap Penelitian .....	85
<b>BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS .....</b>	<b>87</b>
A. Gambaran Objek Penelitian .....	87
B. Penyajian dan Analisis Data .....	115
C. Pembahasan Temuan .....	152
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>175</b>
A. Kesimpulan .....	175
B. Saran-saran .....	178
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>180</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>184</b>
Lampiran 1	: Surat Pernyataan Keaslian Tulisan
Lampiran 2	: Matrik Penelitian
Lampiran 3	: Surat Ijin Penelitian Skripsi
Lampiran 4	: Surat Pemberian Ijin Penelitian Skripsi
Lampiran 5	: Jurnal Kegiatan Penelitian
Lampiran 6	: Instrumen Penelitian
Lampiran 7	: Dokumentasi Penelitian
Lampiran 8	: Biodata Penulis

## DAFTAR TABEL

No	Uraian	Halaman
1.1	Jumlah Karyawan PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor	
	Cabang Jember .....	8
2.1	Penelitian Terdahulu .....	26
4.1	Permodalan PT BPRS Bhakti Sumekar Tahun 2005 –2017.....	94
4.2	Jumlah Karyawan PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang	
	Jember .....	107
4.3	Jam Kerja Karyawan PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang	
	Jember .....	108

## **DAFTAR GAMBAR**

<b>No</b>	<b>Uraian</b>	<b>Halaman</b>
<b>2.1</b>	<b>Proses Rekrutmen Karyawan.....</b>	<b>45</b>
<b>4.1</b>	<b>Sejarah Pendirian PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember .....</b>	<b>90</b>
<b>4.2</b>	<b>Logo PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember .....</b>	<b>92</b>
<b>4.3</b>	<b>Struktur Organisasi PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember .....</b>	<b>98</b>
<b>4.4</b>	<b>Proses Rekrutmen PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember .....</b>	<b>153</b>
<b>4.5</b>	<b>Gambaran Umum Standar Operasional Prosedural (SOP) Rekrutmen Karyawan.....</b>	<b>174</b>

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman serta teknologi yang semakin pesat dapat mendorong berbagai sektor usaha termasuk industri perbankan syariah, maka diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang mampu menjalankan bisnis dengan baik. Seiring dengan perkembangan bank syariah yang semakin meluas dan berkembang setiap tahunnya maka pertumbuhan perbankan syariah yang bagus haruslah diseimbangi dengan SDM yang profesional dan berkualitas. Pertumbuhan ekonomi yang pesat tersebut melahirkan berbagai tantangan yang harus dihadapi. Salah satu tantangan utama adalah tidak didukungnya pertumbuhan ekonomi syariah oleh peningkatan jumlah SDM syariah yang profesional sehingga menimbulkan *human resource supply gap* baik dari sisi kuantitas maupun kualitas.<sup>1</sup>

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi dan tujuan tersebut tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya.<sup>2</sup> SDM pada dasarnya merupakan sumber daya yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses

---

<sup>1</sup> Abu Fahmi dan Agus Siswanto dkk, *HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2014), 133-134.

<sup>2</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013), 10.



pengambilan keputusan.<sup>3</sup> Sedangkan manajemen SDM merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap dan perilaku, dan kinerja karyawan yang mampu memberikan kontribusi yang optimal untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.<sup>4</sup>

Upaya mempersiapkan kualifikasi SDM di zaman sekarang, maka perlu adanya tahap-tahap penentuan dalam penetapan sebagai karyawan yang mampu bekerja dalam suatu perusahaan, dimulai dari proses rekrutmen. Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar berkualitas yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan.<sup>5</sup> Jika proses ini diabaikan, kemungkinan aktivitas kerja kurang efektif, maka perusahaan tersebut mengalami kegagalan. Karena sangat jelas bahwa tujuan dari adanya pelaksanaan proses rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak- banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan organisasi dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon pegawai dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik.<sup>6</sup>

Marwansyah menyatakan bahwa *“the process of attracting individuals on a timely basis, in sufficient numbers, and with appropriate qualifications, and encouraging them to apply for jobs with an organization”* (proses menarik orang-orang pada saat yang tepat, dalam jumlah yang cukup, dan dengan kualifikasi yang cocok, dan mendorong mereka untuk melamar

---

<sup>3</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2019), 3.

<sup>4</sup> Suparyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM* (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2015), 2.

<sup>5</sup> Veithzal Rivai Zainal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), 157.

<sup>6</sup> Muhammad Agung Firsada, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manunusia* (Bandung: Alfabeta, 2016), 93.

pekerjaan pada sebuah organisasi).<sup>7</sup> Artinya, secara konseptual dikatakan bahwa langkah yang segera mengikuti proses rekrutmen, yaitu seleksi, bukan lagi merupakan bagian dari rekrutmen. Jika proses rekrutmen ditempuh dengan baik, hasilnya ialah adanya sekelompok pelamar yang kemudian diseleksi guna menjamin bahwa hanya yang paling memenuhi semua persyaratan yang diterima sebagai pekerja dalam organisasi yang memerlukannya. Jika proses rekrutmen tidak dilakukan dengan baik, akibatnya seorang manajer sering terjebak dengan SDM itu sendiri. Hal ini disebabkan karena dalam proses rekrutmen hanya mengacu pada aturan-aturan yang menitikberatkan pada penampilan lahirnya saja, tanpa mempertimbangkan aspek kemampuan dan wawasannya tentang dunia lembaga keuangan syariah sehingga sering terjadi kesalahan dalam penempatan.<sup>8</sup>

Pada dasarnya rekrutmen dilakukan karena tersedianya lowongan kerja yang cukup besar pada berbagai unit kerja dalam organisasi, antara lain karena adanya organisasi yang baru didirikan, adanya perluasan usaha dengan diversifikasi, adanya pekerja yang berhenti, mengundurkan diri, pensiun, dan alasan lainnya. Apapun alasan yang terjadi, yang jelas lowongan itu harus segera diisi dengan pejabat yang sesuai dan cocok di bidangnya. Untuk mengisi lowongan kerja dengan segera mungkin haruslah dilakukan kegiatan rekrutmen.<sup>9</sup>

---

<sup>7</sup> Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2016), 106.

<sup>8</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), 102.

<sup>9</sup> Sihotang A, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Pradnya Paramitha, 2007), 27.

Pelaksanaan rekrutmen merupakan salah satu cara yang dilakukan perusahaan untuk mencari dan menentukan calon karyawan yang akan diterima atau ditolak oleh perusahaan. Rekrutmen dapat dilakukan melalui sumber 'internal' dan sumber 'eksternal', yang masing-masing memiliki kekurangan dan kelebihan. Rekrutmen internal adalah tenaga kerja yang dibutuhkan dicari dari karyawan yang telah dimiliki perusahaan seperti teman, atau saudara karyawan tersebut. Rekrutmen eksternal berarti mencari calon karyawan dari luar perusahaan. Metode yang dilakukan dalam rekrutmen eksternal ini sangat bervariasi, bisa melalui iklan dimedia cetak/televisi/radio, bahkan melalui mantan karyawan.<sup>10</sup>

Dalam bidang analisis aspek SDM persoalan paling mendasar yang sering menjadi kegagalan adalah berawal pada kesalahan penerimaan dan penempatan tenaga kerja yang tidak sesuai dengan yang diharapkan. Maka idealnya dalam mengedepankan konsep pengembangan dan pembangunan bisnis yang baik adalah menerapkan konsep "*the right man on the right place*". Aspek-aspek penilaian yang terdapat pada "*the right man on the right place*" tersebut adalah:<sup>11</sup>

1. Latar belakang pendidikan
2. Latar belakang pengalaman
3. Karakteristik dasar meliputi (kepercayaan diri, kejujuran, kedisiplinan, loyalitas, kerapihan berpakaian dan keramahan)
4. Kemampuan khusus

---

<sup>10</sup> Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011), 80.

<sup>11</sup> Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi* (Bandung: Alfabeta, 2016), 32.



## 5. Kemampuan *intelligent*

Berdasarkan aspek di atas sudah terlihat jelas bahwasannya dalam proses rekrutmen terdapat standar atau patokan penilaian yang ditujukan kepada calon karyawan guna memilih kriteria calon karyawan yang dibutuhkan. Standar penilaian tersebut umum digunakan oleh berbagai perusahaan demi mencari SDM yang berkualitas, layak dan pantas diterima pada posisi pekerjaan yang telah ditentukan.

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) tumbuh sangat cepat dan menjadi bagian dari kehidupan keuangan Indonesia. Pelaksanaan BPR yang melakukan kegiatan berdasarkan prinsip syariah diatur menurut Surat Keputusan Direktur Bank Indonesia No. 32/36/KEP/DIR/1999 tanggal 12 Mei 1999 tentang Bank Perkreditan Rakyat Berdasarkan Prinsip Syariah. BPR Syariah adalah lembaga keuangan sebagaimana BPR konvensional, yang operasinya menggunakan prinsip syariah dan dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.<sup>12</sup> Berdirinya BPR Syariah di Indonesia selain didasari oleh tuntutan bermuamalah secara Islam yang merupakan keinginan kuat dari sebagian besar umat Islam di Indonesia. Juga sebagai langkah aktif dalam rangka restrukturisasi perekonomian Indonesia yang dituangkan dalam berbagai paket kebijaksanaan, yang secara luas dikenal sebagai bank tanpa bunga.

---

<sup>12</sup> Heri Sudarsono, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah: Deskripsi dan Ilustrasi* (Yogyakarta: Ekonosia, 2013), 93.

PT BPRS Bhakti Sumekar dalam pendiriannya dimulai dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 22 tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah dan Peraturan Pemerintah Nomor 25 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Propinsi sebagai Daerah Otonom, dengan adanya kewenangan tersebut memacu Pemerintah Kabupaten Sumenep untuk melakukan langkah-langkah preventif guna meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD). Salah satu kebijakan yang harus dilakukan adalah mendayagunakan perekonomian daerah untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat daerah secara merata, sehingga Pemerintah Kabupaten Sumenep memandang bahwa instrumen yang paling tepat dan sangat ideal untuk masyarakat Sumenep yang religius yaitu dengan mewujudkan lembaga keuangan mikro, dalam hal ini adalah PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar.<sup>13</sup>

PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember merupakan salah satu perusahaan perbankan syariah yang melakukan kegiatan penghimpunan dana dan penyaluran dana kepada masyarakat pedesaan dan pinggiran kota. Eksistensi serta perkembangan PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember mendapat antusias baik dari masyarakat dan berpotensi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat terutama untuk meningkatkan peranan pengusaha kecil. Untuk melaksanakan tujuan tersebut, maka PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember membutuhkan SDM yang berkualitas, tidak hanya dari segi ilmu pengetahuan umum dan agama tetapi

---

<sup>13</sup> PT BPRS Bhakti Sumekar Sumenep, "Sejarah PT BPRS Bhakti Sumekar Sumenep," 16 September 2020.

juga ilmu yang berkenaan dengan operasional perusahaan.

*Survei* yang peneliti lakukan di PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember menunjukkan bahwa belum adanya Standar Operasional Prosedur (SOP) secara tertulis dalam penerimaan karyawan, akan tetapi tetap ada kriteria-kriteria khusus dari pimpinan pusat PT BPRS Bhakti Sumekar yang berada di Kabupaten Sumenep yang telah ditetapkan dalam menentukan dan memutuskan calon karyawan yang layak diterima atau tidak.<sup>14</sup>

Berdasarkan informasi yang didapat dari Igor Reza Vernaandi selaku Administrator PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember, belum semuanya tenaga kerja yang direkrut sesuai dengan bidang keahliannya dan tidak memiliki pemahaman intelektual yang sama tentang dunia perbankan syariah, ada beberapa karakter yang masih belum bisa dikatakan layak, kata layak dalam pengertian ini yaitu masih kurangnya pemahaman dan pengetahuan dalam bidang pekerjaannya, terbukti beberapa karyawan yang bekerja semata hanya demi memenuhi kebutuhan hidup dan mencari pengalaman kerja di lembaga keuangan syariah, sehingga pada proses akhir rekrutmen di PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember melakukan upaya untuk meningkatkan kemampuan karyawan baru tersebut yaitu dengan diadakannya pelatihan.<sup>15</sup> Mestinya SDM yang berada didalamnya juga harus memiliki pengetahuan dan pemahaman serta potensi yang berkaitan dengan manajemen keuangan berbasis syariah sehingga mampu menunjang kemajuan operasional perusahaan.

---

<sup>14</sup> M. Chairil Anwar Sandy, *wawancara*, Jember, 16 September 2020.

<sup>15</sup> Igor Reza Vernaandi, *wawancara*, Jember, 14 September 2020.



**Tabel 1.1**  
**Jumlah Karyawan**  
**PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember<sup>16</sup>**

No	Nama	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Jabatan
1	M. Chairil Anwar Sandy	Laki-Laki	Sarjana Strata Satu (S1)	Kepala Cabang
2	Wiwin Adi Wiyanti	Perempuan	Sarjana Strata Satu (S1)	AAO
3	Dwi Arif Setiawan	Laki-Laki	Sarjana Strata Satu (S1)	AO
4	Akhmad Farid Widiarto	Laki-Laki	Sarjana Strata Satu (S1)	FO
5	Venthy Bintang Kurniawati	Perempuan	Sarjana Strata Satu (S1)	FO
6	Igor Reza Vernaandi	Laki-Laki	Sarjana Strata Satu (S1)	Administratoristator
7	Siti Imaniyah	Perempuan	Sarjana Strata Satu (S1)	Administratoristator
8	Amalia Nur Hidayah	Perempuan	Sarjana Strata Satu (S1)	Teller
9	Fajar Tri Prasetyo Budi	Laki-Laki	Sarjana Strata Satu (S1)	CS
10	Meilisa Sofiana Putri	Perempuan	Sarjana Strata Satu (S1)	<i>Accounting Staff</i>
11	Djaohari	Laki-Laki	SMA	Penaksir Emas
12	M. Ismail Haqiqi	Laki-Laki	SMA	OB
13	Hilal Ramadhan	Laki-Laki	SMA	Penjaga Malam
14	Arif Darmawan	Laki-Laki	SMA	Satpam

*Sumber:* diolah dari hasil wawancara 2020

Dalam kegiatan rekrutmen, PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang

<sup>16</sup> Igor Reza Vernaandi, *wawancara*, Jember, 14 September 2020.

Jember melakukan rekrutmen karyawan baru setiap satu tahun sekali atau tergantung kebutuhan dengan syarat terdapat karyawan yang berhenti atau keluar dan terjadinya mutasi, yaitu perpindahan karyawan di beberapa posisi tertentu baik itu dari satu jabatan dan atau unit kerja ke jabatan atau unit kerja lainnya sesuai kebutuhan atau pengembangan karyawan. Sehingga PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember perlu kiranya melakukan rekrutmen karyawan baru untuk mengisi jabatan yang kosong tersebut.

Menyikapi pokok permasalahan yang ada, program rekrutmen yang dilakukan tidak boleh sembarangan, karena menyangkut produktivitas bank tentunya proses rekrutmen harus dilakukan dengan hati-hati dan teliti, dimana proses rekrutmen tidak hanya membutuhkan seberapa banyak calon pelamar, akan tetapi juga memakan waktu yang lama dan biaya yang cukup besar. Mengapa hal demikian perlu diperhatikan? supaya tingkat resiko yang ditanggung oleh bank tidak berdampak pada sistem operasional bank.

Untuk mewujudkan keberhasilan PT BPRS Bhakti Sumekar dalam melakukan penilaian rekrutmen kepada calon karyawan, maka peneliti tertarik untuk meneliti di PT BPRS Bhakti Sumekar dengan judul: **“Standar Penilaian Rekrutmen Calon Karyawan di PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember”**.

## **B. Fokus Penelitian**

Perumusan masalah dalam penelitian kualitatif disebut dengan fokus penelitian. Bagian ini mencantumkan semua rumusan masalah yang dicari

jawabannya melalui proses penelitian.<sup>17</sup> Berdasarkan latar belakang yang telah penulis paparkan, dapat ditemukan fokus penelitian yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana proses rekrutmen calon karyawan di PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember?
2. Bagaimana penerapan standar penilaian rekrutmen calon karyawan di PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian merupakan gambaran tentang arah yang dituju dalam melakukan penelitian. Tujuan penelitian harus mengacu kepada masalah-masalah yang telah dirumuskan sebelumnya.<sup>18</sup> Adapun tujuan-tujuan yang dimaksud adalah:

1. Mengetahui proses rekrutmen calon karyawan di PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember.
2. Mengetahui penerapan standar penilaian rekrutmen calon karyawan di PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember.

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian berisi tentang kontribusi apa yang diberikan setelah selesai melakukan penelitian. Kegunaan dapat berupa kegunaan yang bersifat teorrtis dan kegunaan praktis, seperti kegunaan bagi penulis, instansi

---

<sup>17</sup> Tim Penyusun IAIN Jember, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jember: IAIN Jember Press, 2019), 90.

<sup>18</sup> *Ibid.*, 90.



dan masyarakat secara keseluruhan serta penelitian harus realistis.<sup>19</sup> Maka dari itu, skripsi memiliki manfaat sebagai berikut:

### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat dalam memberikan sumbangan pemikiran dan menambah khazanah keilmuan serta wawasan tentang standar penilaian rekrutmen calon karyawan di BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember. Diharapkan perusahaan selektif terutama dalam fase rekrutmen untuk menentukan calon karyawan yang berkualitas sehingga mampu meningkatkan produktivitas perusahaan.

### **2. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi Penulis**

- 1) Diharapkan mampu memperoleh tambahan wawasan, pengetahuan, dan pengalaman terhadap fenomena yang didapatkan oleh peneliti, serta sebagai bentuk aplikatif dari ilmu yang diperoleh peneliti dari berbagai sumber selama perkuliahan.
- 2) Untuk memperdalam wawasan penulis tentang lembaga keuangan bank yang berlandaskan pada prinsip-prinsip syariah, serta diharapkan mampu mendapatkan ilmu baru khususnya tentang standar penilaian rekrutmen calon karyawan di PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember, dan juga sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar dari Program Studi (Prodi) Perbankan

---

<sup>19</sup> Ibid., 90.

Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember.

b. Bagi IAIN Jember

Harapan peneliti dapat menambah ilmu pengetahuan dan pustaka tentang standar penilaian rekrutmen calon karyawan, sekaligus menjadi bahan wacana dan acuan pustaka selanjutnya atau koleksi tambahan bagi perpustakaan IAIN Jember khususnya bagi mahasiswa Prodi Perbankan Syariah yang memiliki ketertarikan di bidang yang sama dalam melakukan penelitian.

c. Bagi PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember

Diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran dan masukan yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi jangka panjang sejauh mana standar penilaian yang diterapkan selama ini dalam melakukan proses rekrutmen karyawan, serta dapat menjadi tambahan referensi jika dikemudian hari ada yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut tentang penelitian terkait.

d. Bagi pihak lain

Penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan dasar dan referensi dalam penelitian-penelitian berikutnya, serta dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan dan keputusan terutama yang berhubungan dengan standar penilaian rekrutmen calon karyawan.



## E. Definisi Istilah

Definisi istilah yaitu berisi tentang istilah-istilah penting yang menjadi titik perhatian peneliti dalam judul penelitian. Tujuannya agar tidak terjadi kesalahpahaman terhadap makna istilah sebagaimana yang dimaksud oleh peneliti.<sup>20</sup> Istilah-istilah yang perlu dijelaskan pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

### 1. Standar Penilaian Rekrutmen

- a) Standar menurut bahasa adalah ukuran tertentu yang dipakai sebagai patokan. Secara etimologi kata standar bisa dipahami sebagai patokan atau standar baku. Standar juga bisa dikatakan sebagai sesuatu yang digunakan sebagai ukuran, norma, atau model dalam evaluasi komparatif.<sup>21</sup>
- b) Penilaian adalah pengukuran dan perbandingan hasil-hasil yang nyatanya dicapai dengan hasil-hasil yang seharusnya dicapai.<sup>22</sup>
- c) *Dalam Kamus Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*, kata rekrut berarti “calon serdadu” sedangkan rekrutmen mempunyai arti pengerahan, misalnya tenaga kerja. Dalam kamus manajemen, kata rekrut (*recruitment*) adalah proses mencari dan menarik orang yang berarti penambahan anggota baru untuk mengisi lowongan pekerjaan.<sup>23</sup> Rekrutmen merupakan suatu proses mencari, mengadakan, menentukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam

---

<sup>20</sup> Ibid., 90.

<sup>21</sup> Tim Peneliti Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1989), 85.

<sup>22</sup> Sondang P. Siagian, *Fungsi-Fungsi Manajerial* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005), 152.

<sup>23</sup> Hasibuan, *Manajemen Sumber*, 33.

suatu organisasi.<sup>24</sup> Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rekrutmen dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah SDM (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan.

## 2. Calon Karyawan

Menurut Hasibuan, karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian.<sup>25</sup> Sedangkan menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.<sup>26</sup> Dari definisi tersebut maka yang dimaksud dengan tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan pada setiap bentuk usaha (perusahaan) atau perorangan dengan menerima upah termasuk tenaga kerja yang melukan pekerjaan di luar hubungan kerja.

PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember merupakan salah satu perusahaan perbankan syariah yang melakukan kegiatan penghimpunan dana dan penyaluran dana dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat terutama untuk meningkatkan peranan pengusaha kecil masyarakat pedesaan dan pinggiran kota.

---

<sup>24</sup> Sutrisno, *Manajemen Sumber*, 45.

<sup>25</sup> Hasibuan, *Manajemen Sumber*, 41.

<sup>26</sup> Sekretariat Negara RI, Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Tujuan peneliti melakukan penelitian di PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember untuk mengetahui sejauhmana proses dan penerapan standar rekrutmen yang diberikan terhadap calon karyawan, mengingat PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang jember belum memiliki standar operasional prosedural (SOP) secara tertulis yang menjadi acuan baku dalam melakukan rekrutmen calon karyawan baru. Hal tersebut dibuktikan beberapa karyawan yang bekerja tidak memiliki linieritas latar belakang pendidikan Sarjana Ekonomi (SE).

#### **F. Sistematika Pembahasan**

Sistematika Pembahasan berisi tentang deskripsi alur pembahasan skripsi yang dimulai dari bab pendahuluan hingga bab penutup. Format penulisan sistematika pembahasan adalah dalam bentuk deskriptif naratif bukan seperti daftar isi.<sup>27</sup> Secara garis besar, skripsi ini terdiri dari lima bab, diantaranya yaitu:

**BAB I PENDAHULUAN**, menguraikan tentang latar belakang masalah, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi istilah, serta sistematika pembahasan.

**BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN**, pada bab ini berisi tentang penelitian terdahulu dan kajian teori. Pada bagian penelitian terdahulu mencantumkan hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya, baik penelitian yang sudah terpublikasikan atau belum terpublikasikan (skripsi, tesis, disertasi dan

---

<sup>27</sup> Tim Penyusun IAIN Jember, *Pedoman Penulisan*, 91.



sebagainya). Sedangkan pada bagian kajian teori berisi pembahasan tentang teori yang dijadikan sebagai perspektif dalam penelitian, dimana posisi teori dalam penelitian kualitatif diletakkan sebagai perspektif, bukan untuk diuji sebagaimana dalam penelitian kuantitatif.

**BAB III METODE PENELITIAN**, memaparkan tentang pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, subjek penelitian, teknik pengumpulan data, analisis data, keabsahan data, serta tahap-tahap penelitian.

**BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS**, pada bab ini memaparkan tentang gambaran objek penelitian, penyajian dan analisis data, serta pembahasan temuan.

**BAB V PENUTUP**, merupakan bab yang berisi tentang simpulan dan saran-saran. Pada bagian simpulan ditarik dari keseluruhan pembahasan yang terkait langsung dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian, serta merangkum semua pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya. Sedangkan pada bagian saran-saran berisi tentang segala saran yang dituangkan dan hendaknya mengacu atau bersumber dari temuan penelitian, pembahasan, dan simpulan akhir hasil penelitian.<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> Ibid., 94.

## BAB II

### KAJIAN KEPUSTAKAAN

#### A. Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini peneliti mencantumkan hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya, baik penelitian yang sudah terpublikasikan atau belum terpublikasikan (skripsi, tesis, disertasi dan sebagainya).<sup>29</sup> Dengan melakukan langkah ini, maka akan dapat dilihat sampai sejauh mana orisinalitas dan posisi penelitian yang hendak dilakukan.

Adapun penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Puput Fauziah dalam menyelesaikan skripsinya di IAIN Bengkulu pada tahun 2020, dengan judul “Rekrutmen Karyawan Pada Koperasi BMT Al- Amal Bengkulu”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pola atau metode rekrutmen karyawan di Koperasi BMT Al-Amal Bengkulu dilakukan dengan cara rekrutmen karyawan menggunakan metode Decision Theory Methode dan metode Statistical Quality Control Chart Methode. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan deskriptif kualitatif.<sup>30</sup> Adapun perbedaan dengan penelitian yang dilakukan adalah objek penelitian berfokus pada pola atau metode rekrutmen karyawan

---

<sup>29</sup> Ibid., 91.

<sup>30</sup> Puput Fauziah, “Rekrutmen Karyawan Pada Koperasi BMT Al- Amal Bengkulu”, (Skripsi, IAIN Bengkulu, Bengkulu, 2020), 8.

dengan cara menggunakan metode Decision Theory Methode dan metode Statistical Quality Control Chart Methode. Sedangkan persamaannya yaitu penelitian yang berupa rekrutmen dan metode penelitian sama-sama menggunakan metode kualitatif.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Hayatun Nufus dalam menyelesaikan skripsinya di UIN Antasari Banjarmasin pada tahun 2020, dengan judul “Analisis Perekrutan Karyawan Dari Bank Konvensional ke PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin”. Hasil penelitian yang diperoleh adalah proses perekrutan karyawan di PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin menggunakan dua proses yaitu sumber internal dengan metode karyawan yang sudah ada dan sumber eksternal dengan metode merekrut dari luar perusahaan dan proses seleksinya melalui beberapa tahapan yaitu: Seleksi surat-surat lamaran, wawancara Pertama, tes penerimaan yang terdiri dari: tes TOEFL, tes psikotes, dan *psikotest assessment*, wawancara terakhir, tes kesehatan dan keputusan penerimaan. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) yang bersifat deskriptif kualitatif.<sup>31</sup> Adapun perbedaan dengan penelitian yang dilakukan adalah objek penelitian berfokus pada proses rekrutmen karyawan dari bank konvensional ke PT Bank BNI Syariah dengan metode sumber internal dan eksternal. Sedangkan persamaannya yaitu penelitian yang berupa rekrutmen dan metode penelitian sama-sama menggunakan metode kualitatif.

---

<sup>31</sup> Hayatun Nufus, “Analisis Perekrutan Karyawan Dari Bank Konvensional ke PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin”, (Skripsi, UIN Antasari Banjarmasin, Banjarmasin, 2020), 6.



3. Penelitian yang dilakukan oleh Azhar Ramadhan dalam menyelesaikan skripsinya di UIN Antasari Banjarmasin pada tahun 2020, dengan judul “Strategi Rekrutmen dan Penempatan Karyawan *Frontliner* pada PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin”. Hasil penelitian yang diperoleh yaitu, *pertama*: proses rekrutmen karyawan frontliner pada PT Bank BNI Syariah KC Banjarmasin menggunakan dua proses rekrutmen yaitu internal dengan mempromosikan karyawan yang sudah ada dan eksternal yaitu merekrut karyawan baru dengan melalui beberapa tahapan yakni: seleksi surat lamaran, wawancara management, tes penerimaan terdiri dari: psikotes, *psikotes assessment*, tes kesehatan, dan keputusan penerimaan. *Kedua*: proses penempatan pada PT Bank BNI Syariah KC Banjarmasin biasanya melihat dari hasil psikotes dan job training selama 1 tahun dengan melihat hasil kinerjanya. Dalam penempatan karyawan frontliner pada PT Bank BNI Syariah Banjarmasin mempunyai kriteria yaitu memiliki penampilan yang menarik, memiliki sifat jujur, cerdas, dan amanah. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) bersifat deskriptif kualitatif.<sup>32</sup> Adapun perbedaan dengan penelitian yang dilakukan adalah objek penelitian berfokus pada rekrutmen dan penempatan karyawan pada posisi *frontliner*. Sedangkan persamaannya yaitu penelitian yang berupa rekrutmen dan metode penelitian sama-sama menggunakan metode kualitatif.

---

<sup>32</sup> Azhar Ramadhan, “Strategi Rekrutmen dan Penempatan Karyawan *Frontliner* Pada PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin”, (Skripsi, UIN Antasari Banjarmasin, Banjarmasin, 2020), 5.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Habib Ilmaludin dalam menyelesaikan skripsinya di UIN Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru pada Tahun 2020, dengan judul “Sistem Rekrutmen Karyawan PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa PT Lutvindo Wijaya Perkasa melakukan rekrutmen atau penarikan SDM dengan sistem : 1. melalui dua sumber yaitu: a. *sumber internal*, ada pun kebijakan yang di terapkan perusahaan atau lembaga sebagai berikut, yaitu promosi jabatan, transfer rotasi pekerjaan dan demosi jabatan. *sumber eksternal*, adapun cara yang dilakukan adalah sebagai berikut, yaitu iklan, rekomendasi dari karyawan yang berada pada PT Lutvindo Wijaya Perkasa. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) bersifat deskriptif kualitatif. Dalam mengumpulkan data, peneliti menggunakan teknik wawancara dan observasi.<sup>33</sup> Adapun perbedaan dengan penelitian yang dilakukan adalah objek penelitian hanya berfokus pada sistem rekrutmen yaitu menggunakan sumber internal dan eksternal. Sedangkan persamaannya yaitu penelitian yang berupa rekrutmen dan metode penelitian sama-sama menggunakan metode kualitatif.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Muzayyanah Jabani dan Indah Fitriani pada tahun 2019, dengan judul “Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Karyawan Berbasis Nilai-Nilai Islam (Studi pada PT Hadji Kalla Kota Palopo)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen di

---

<sup>33</sup> Habib Ilmaludin, “Sistem Rekrutmen Karyawan PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru”, (Skripsi, UIN Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru, Pekanbaru, 2020), 64.



perusahaan PT Hadji Kalla dilakukan secara sederhana namun cukup lengkap dan selektif. Proses tersebut meliputi Kebutuhan tenaga kerja, Seleksi dan prosedur karyawan. Dalam perencanaan proses rekrutmen karyawan di Hadji Kalla sudah berdasarkan dengan nilai-nilai ke Islaman yaitu berupa kecakapan tenaga kerja yang meliputi kesehatan moral dan fisik, akal pikiran (pengetahuan yang baik) pendidikan dan pelatihan, dan kesempurnaan kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah deskriptif kualitatif yaitu sebagai proses penelitian yang menghasilkan data kualitatif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang atau pelaku yang diamati.<sup>34</sup> Adapun perbedaan dengan penelitian yang dilakukan adalah objek penelitian berfokus pada pelaksanaan rekrutmen karyawan berbasis nilai-nilai Islam. Sedangkan persamaannya yaitu penelitian yang berupa rekrutmen dan metode penelitian sama-sama menggunakan metode kualitatif.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Evis Sopiah Ningsih dalam menyelesaikan skripsinya di UIN Sunan Ampel Surabaya pada tahun 2019, dengan judul “Sistem Rekrutmen Karyawan di PT. Bank BRI Syariah Kantor Cabang Sidoarjo”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem rekrutmen karyawan terdiri dari input, proses dan output. Input dari sistem rekrutmen, yaitu tim rekrutmen, alokasi dana, sarana prasarana, SOP, dan perencanaan. Proses sistem rekrutmen, yaitu sumber rekrutmen, metode rekrutmen, kendala rekrutmen, dan seleksi. Output

---

<sup>34</sup> Muzayyanah Jabani dan Indah Fitriani, “Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Karyawan Berbasis Nilai-Nilai Islam (Studi pada PT Hadji Kalla Kota Palopo)”, *Journal Of Institution And Sharia Finance*, Volume 2, Nomor 2 (Desember, 2019), 91-92.

sistem rekrutmen adalah kesesuaian jumlah pegawai yang direkrut dengan kebutuhan BRI Syariah Kantor Cabang Sidoarjo. Faktor pendukung berasal dari pimpinan cabang dan manajer. Sedangkan faktor penghambat berasal dari pelamar itu sendiri.<sup>35</sup> Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan menggunakan kualitatif *descriptive*. Adapun perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu objek penelitian berfokus pada sistem rekrutmen karyawan yang terdiri dari input, proses dan output. Sedangkan persamaannya yaitu objek penelitian yang berupa rekrutmen dan metode penelitian sama-sama menggunakan metode kualitatif deskriptif.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Siti Aminah dalam menyelesaikan skripsinya di IAIN Ponorogo pada tahun 2019, dengan judul “Analisis Proses Rekrutmen Karyawan Customer Service Pada BRISyariah Kantor Cabang Madiun”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proses perekrutan karyawan *customer service* dan proses seleksi karyawan *customer service* pada BRISyariah Kantor Cabang Madiun sudah memenuhi penetapannya yaitu dengan menggunakan penentuan dasar kebutuhan, metode terbuka dan tertutup, sumber eksternal dan eksternal dan memperhatikan kendala-kendala dalam proses perekrutan karyawan, namun ada proses perekrutan karyawan yang tidak berdasarkan penetapannya, karena kebanyakan karyawan yang direkrut tidak sesuai dengan bidang keilmuannya dan juga proses seleksi karyawan yaitu

---

<sup>35</sup> Evis Sopiah Ningsih, “Sistem Rekrutmen Karyawan di PT. Bank BRI Syariah Kantor Cabang Sidoarjo”, (Skripsi, UIN Sunan Ampel, Surabaya, 2019), 45.

sudah menggunakan metode dan teknik khusus dalam penyeleksian karyawan.<sup>36</sup> Adapun perbedaan dengan penelitian yang dilakukan adalah objek penelitian hanya berfokus pada *customer service*. Sedangkan persamaannya yaitu objek penelitian yang berupa rekrutmen dan metode penelitian sama-sama menggunakan metode kualitatif.

8. Penelitian yang dilakukan oleh Shinta Purwati dalam menyelesaikan skripsinya di IAIN Metro Lampung pada tahun 2018, dengan judul “Rekrutmen dan Penempatan Posisi Kerja Karyawan Pada BPRS Aman Syariah Sekampung Ditinjau Dari Manajemen SDM”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan penempatan posisi kerja karyawan oleh BPRS Aman Syariah belum sepenuhnya memenuhi kriteria manajemen SDM dikarenakan lebih mengutamakan penyebaran informasi melalui sumber *internal* dengan prosedur penerimaan menggunakan sistem seleksi yang bersifat kekeluargaan, yaitu dengan melakukan pengecekan terhadap kondisi kesehatan jasmani dan rohani calon karyawan tanpa seleksi secara tertulis dan wawancara untuk mempertimbangkan kemampuan dan keahlian, serta latar belakang pendidikan. Penempatan posisi kerja dilakukan berdasarkan kebutuhan posisi kerja dan pengalaman kerja calon karyawan. Rekrutmen dan penempatan karyawan juga belum sepenuhnya sesuai dengan kriteria profesionalisme SDM dalam Islam yang meliputi *kafa'ah* (keahlian), *himmatul amal* (etos kerja yang tinggi), dan *amanah* (tanggung jawab).

---

<sup>36</sup> Siti Aminah, “Analisa Proses Rekrutmen Karyawan Customer Service Pada BRISyariah Kantor Cabang Madiun”, (Skripsi, IAIN Ponorogo, Ponorogo, 2019), 47.



Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif.<sup>37</sup> Adapun perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah rekrutmen ditinjau dari manajemen SDM. sedangkan persamaannya yaitu Objek penelitian yang berupa rekrutmen dan metode penelitian sama-sama menggunakan metode kualitatif deskriptif.

9. Penelitian yang dilakukan oleh Lika Syafaatul Wakhidda dalam menyelesaikan skripsinya di Universitas Muhammadiyah Jakarta pada tahun 2018, dengan judul “Strategi Rekrutmen Karyawan Berbasis Standar Kualifikasi di Bank Syariah Mandiri KCP Cirendeuh”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan strategi rekrutmen yang digunakan Bank Syariah Mandiri KCP Cirendeuh yaitu menggunakan dua metode, yaitu metode terbuka dan tertutup. Sejalan dengan misi Bank Syariah Mandiri untuk Bank Syariah Mandiri KCP Cirendeuh sendiri dalam merekrut calon karyawan tidak ada jadwal khusus karena Bank Syariah Mandiri KCP Cirendeuh menetapkan dengan menentukan kualifikasi SDM untuk mengisi posisi jabatan sesuai yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan menggunakan metode studi kasus wawancara dan dokumentasi, dengan tujuan agar ditemukan data yang nyata sesuai dengan kondisi yang ada.<sup>38</sup> Adapun perbedaan dengan penelitian yang dilakukan adalah objek penelitian berfokus pada standar

---

<sup>37</sup> Shinta Purwati, “Rekrutmen dan Penempatan Posisi Kerja Karyawan Pada BPRS Aman Syariah Sekampung Ditinjau Dari Manajemen SDM”, (Skripsi, IAIN Metro, Lampung, 2018), 62.

<sup>38</sup> Lika Syafaatul Wakhidda, “Strategi Rekrutmen Karyawan Berbasis Standar Kualifikasi di Bank Syariah Mandiri KCP Cirendeuh”, (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Jakarta, Jakarta, 2018), 53.

kualifikasi, sedangkan persamaannya yaitu objek penelitian yang berupa rekrutmen dan metode penelitian sama-sama menggunakan metode kualitatif deskriptif.

10. Penelitian yang dilakukan oleh Adied Najiyurrahman dalam menyelesaikan skripsinya di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang pada tahun 2018, dengan judul “Implementasi Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Berbasis Islam (Studi pada Bank Syariah Mandiri Cabang Palangkaraya)”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Bank Syariah Mandiri menerapkan rekrutmen dan seleksi berbasis Islam dengan pengadaan tes baca al-Qur’an dan juga tes tulis yang di dalamnya terdapat pengetahuan terkait agama Islam, selain itu Bank Syariah Mandiri cabang Palangkaraya juga melihat dari segi perilaku karyawan, kemudian kejujuran dan juga amanah yang sesuai dengan ETHIC yang dimiliki oleh Bank Syariah Mandiri cabang Palangkaraya. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kualitatif.<sup>39</sup> Adapun perbedaan dengan penelitian yang dilakukan adalah objek penelitian yang digunakan berbasis Islam, sedangkan persamaannya yaitu objek penelitian yang berupa rekrutmen dan sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif.

---

<sup>39</sup> Adied Najiyurrahman, “Implementasi Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Berbasis Islam (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Palangkaraya)”, (Skripsi, UIN Maulana Malik Ibrahim, Malang, 2018), 53.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>No</b>	<b>Nama Peneliti dan Tahun</b>	<b>Judul</b>	<b>Perbedaan</b>	<b>Persamaan</b>
1	Puput Fauziah, (2020)	Rekrutmen Karyawan Pada Koperasi BMT Al-Amal Bengkulu	Penelitian hanya berfokus pada pola atau metode rekrutmen karyawan	Objek penelitian yang berupa rekrutmen dan metode penelitian sama-sama menggunakan metode kualitatif
2	Hayatun Nufus, (2020)	Analisis Perekrutan Karyawan Dari Bank Konvensional ke PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin	Penelitian berfokus pada proses rekrutmen karyawan dari Bank Konvensional ke PT Bank BNI Syariah	penelitian yang berupa rekrutmen dan metode penelitian sama-sama menggunakan metode kualitatif
3	Azhar Ramadhan, (2020)	Strategi Rekrutmen dan Penempatan Karyawan <i>Frontliner</i> pada PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin	Penelitian yang dilakukan adalah objek penelitian berfokus pada rekrutmen dan penempatan karyawan pada posisi <i>frontliner</i>	Objek penelitian yang berupa rekrutmen dan metode penelitian sama-sama menggunakan metode kualitatif
4	Habib Ilmaludin, (2020)	Sistem Rekrutmen Karyawan PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru	Penelitian hanya berfokus pada sistem rekrutmen yaitu menggunakan sumber internal dan eksternal	Objek penelitian yang berupa rekrutmen dan metode penelitian sama-sama menggunakan metode kualitatif.
5	Muzayyanah Jabani dan Indah Fitriani, (2019)	Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Karyawan Berbasis Nilai-Nilai Islam (Studi pada PT Hadji Kalla Kota Palopo)	Penelitian berfokus pada pelaksanaan rekrutmen karyawan berbasis nilai-nilai Islam	Objek penelitian yang berupa rekrutmen dan metode penelitian sama-sama menggunakan metode kualitatif.



6	Evis Sopiah Ningsih, (2019)	Sistem Rekrutmen Karyawan di PT Bank BRI Syariah Kantor Cabang Sidoarjo	Penelitian berfokus pada sistem rekrutmen karyawan yang terdiri dari input, proses dan output	Objek penelitian berupa rekrutmen dan metode penelitian sama-sama menggunakan metode kualitatif deskriptif.
7	Siti Aminah, (2019)	Analisis Proses Rekrutmen Karyawan <i>Customer Service</i> Pada BRISyariah Kantor Cabang Madiun	Proses rekrutmen hanya berfokus pada <i>customer service</i>	Objek penelitian yang berupa rekrutmen dan metode penelitian sama-sama menggunakan metode kualitatif
8	Shinta Purwati, (2018)	Rekrutmen dan Penempatan Posisi Kerja Karyawan Pada BPRS Aman Syariah Sekampung Ditinjau Dari Manajemen SDM	Sistem rekrutmen ditinjau dari manajemen SDM	Objek penelitian yang berupa rekrutmen dan metode penelitian sama-sama menggunakan metode kualitatif deskriptif
9	Lika Syafaatul Wakhidda, (2018)	Strategi Rekrutmen Karyawan Berbasis Standar Kualifikasi di Bank Syariah Mandiri KCP Cirendeui	Sistem rekrutmen yang digunakan berbasis pada standar kualifikasi	Objek penelitian yang berupa rekrutmen dan metode penelitian sama-sama menggunakan metode kualitatif deskriptif
10	Adied Najiyurrahman, (2017)	Implementasi Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Berbasis Islam (Studi pada Bank Syariah Mandiri cabang Palangkaraya)	Sistem rekrutmen yang digunakan berbasis Islam	Objek penelitian yang berupa rekrutmen dan sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif

Sumber: Diolah Dari Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan di PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember, yang menjadi perbedaan dan keunikan dari beberapa penelitian terdahulu yaitu terletak pada fokus masalah yang diteliti. Dalam penelitian terdahulu yang sudah dilakukan fokus kajian rekrutmen yang diteliti masih bersifat secara umum, sedangkan penelitian tentang rekrutmen yang dilakukan oleh peneliti lebih berfokus pada standar penilaian rekrutmen dalam hal ini Standar Operasional Prosedural (SOP) yang diterapkan dalam melakukan rekrutmen calon karyawan di PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember.

## **B. Kajian Teori**

### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

#### **a. Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM)**

Dalam rangka persaingan ini organisasi/perusahaan harus memiliki SDM yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Semula SDM merupakan terjemahan dari *"human resources"*. *Human resources* merupakan suatu metode baru dalam pengukuran kinerja SDM dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Namun ada pula ahli yang menyamakan SDM dengan *"man power"* (tenaga kerja). Bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian SDM dengan personal (personalia, kepegawaian, dan

sebagainya).<sup>40</sup>

SDM merupakan satu-satunya SDM yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan krasa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi perusahaan itu untuk mencapai tujuannya.

Menurut Sadili Samsudin SDM adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi.<sup>41</sup> Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya.

SDM berkualitas tinggi adalah SDM yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti: *intelligence*, *creativity* dan *imagination* tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga

---

<sup>40</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM* (Bandung: PT Refika Aditama, 2017), 39.

<sup>41</sup> Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2006), 21.



otot, dan sebagainya.<sup>42</sup>

Dapat dipahami bahwa istilah SDM adalah manusia bersumber daya dan merupakan kekuatan (*power*). Pendapat tersebut relevan dalam kerangka berfikir supaya menjadi sebuah kekuatan, maka SDM harus ditingkatkan kualitas dan kompetensinya. Sehingga SDM tersebut nantinya mampu berperan aktif dalam memakai, mengelola, serta mengendalikan sumber daya lainnya.

#### **b. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

MSDM terdiri dari dua kata, yaitu: manajemen dan sumber daya manusia. Istilah “manajemen” berasal dari kata *to manage* yang berarti mengelola, menata, mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengendalikan.<sup>43</sup>

MSDM merupakan bidang strategi dari organisasi. MSDM harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Jadi, manajemen SDM dapat juga diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Sementara menurut Schuler, *et al*, mengartikan MSDM sebagai pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai

---

<sup>42</sup> Sutrisno, *Manajemen Sumber*, 4.

<sup>43</sup> Badrudin, *Dasar-Dasar Manajemen* (Bandung: Alfabeta, 2014), 1.

SDM yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.<sup>44</sup>

Padahal manusia dengan berbagai ulahnya dapat menimbulkan hal-hal negatif bagi organisasi yang tidak akan terjadi dengan menggunakan mesin. Ditambah dengan kenyataan bahwa mesin-mesin yang dibutuhkan oleh organisasi/perusahaan dibeli dengan harga yang mahal sedangkan di pihak lain tenaga kerja relatif mudah diperoleh. Akan tetapi, kini semakin disadari bahwa mesin yang paling canggih dan mahal sekalipun pada dirinya tidak berarti apa-apa bagi perusahaan apabila tidak digunakan oleh manusia.<sup>45</sup>

Oleh karena itu, agar organisasi lebih berkembang secara optimal, maka rekrutmen dan seleksi terhadap orang-orang potensial untuk mengembangkan SDM dengan membatasi pelamar berdasarkan berbagai pertimbangan yang memungkinkan bagi perusahaan tersebut untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas, kompeten, dan ahli dibidangnya.<sup>46</sup>

Dengan demikian, sangat jelas bahwa pembahasan mengenai MSDM ialah manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap dan semua organisasi, keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan

---

<sup>44</sup> Sutrisno, *Manajemen Sumber*, 6.

<sup>45</sup> Siagian, *Manajemen Sumber*, 7.

<sup>46</sup> Veithzal Rivai Zainal, *Islamic Human Capital Manajemen* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), 146.

berbagai sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang sifatnya eksternal maupun internal, sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola SDM dengan setepat-tepatnya.

### c. Tujuan MSDM

Menurut Sadili, tujuan MSDM adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial.<sup>47</sup>

Namun, secara umum tujuan MSDM adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang. Secara khusus MSDM bertujuan untuk:<sup>48</sup>

- 1) Memungkinkan organisasi mendapatkan dan mempertahankan karyawan cakap, dapat dipercaya dan memiliki potensi tinggi, seperti yang diperlukan.
- 2) Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi prosedur perekrutan dan seleksi "yang teliti", sistem kompensasi dan insentif yang tergantung pada kinerja, pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait "kebutuhan bisnis".
- 3) Mengembangkan praktik manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa karyawan adalah pihak terkait dalam

---

<sup>47</sup> Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2015), 35.

<sup>48</sup> Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Negeri Sipil* (Bandung: PT Refika Aditama, 2014), 13.



organisasi bernilai dan mampu mengembangkan iklim kerja sama dan kepercayaan bersama.

#### **d. Fungsi-fungsi MSDM**

Kegiatan SDM merupakan bagian proses MSDM yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Fungsi MSDM dimaksud adalah sebagai:<sup>49</sup>

##### *1) Perencanaan*

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu untuk menetapkan program kepegawaian ini, meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai.

##### *2) Pengorganisasian*

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan

---

<sup>49</sup> Sutrisno, *Manajemen Sumber*, 9-11.

secara efektif.

3) *Pengarahan dan pengadaan*

Pengarahaan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu terciptanya tujuan organisasi. Adapun pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik membantu terwujudnya tujuan.

4) *Pengendalian*

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

5) *Pengembangan*

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

6) *Kompensasi*

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

7) *Pengintegrasian*

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

8) *Pemeliharaan*

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

9) *Kedisiplinan*

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen SDM yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.

10) *Pemberhentian*

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, dan sebab lainnya.

Analisis tersebut memberikan pemahaman bahwa suatu organisasi atau perusahaan harus memiliki perencanaan yang tepat supaya dapat mencapai targetnya. Selain itu, organisasi juga harus mengetahui kualitas karyawannya supaya lebih mudah dalam membagi tugas dan pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan.



## 2. Rekrutmen Karyawan

### a. Pengertian Rekrutmen

Dalam suatu organisasi selalu terbuka kemungkinan untuk terjadinya berbagai lowongan dengan aneka ragam penyebabnya. Misalnya, lowongan terjadi karena diberhentikan baik dengan hormat maupun dengan tidak hormat karena dikenakan sanksi disiplin. Ada pekerja yang berhenti karena telah mencapai usia pensiun, ada juga pekerja yang meninggal dunia. Apapun alasan terjadinya lowongan dalam suatu organisasi, yang jelas bahwa lowongan itu harus segera diisi dengan melalui proses rekrutmen, karena rekrutmen merupakan fungsi operasional pertama dalam manajemen SDM.<sup>50</sup>

Banyak pengertian dan definisi mengenai rekrutmen, tetapi pada dasarnya mempunyai pengertian sama. Rekrutmen merupakan suatu proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi.<sup>51</sup>

*Dalam Kamus Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*, kata rekrut berarti “calon serdadu” sedangkan rekrutmen mempunyai arti pengerahan, misalnya tenaga kerja. Dalam kamus manajemen, kata rekrut (*recruitmen*) adalah proses mencari dan menarik orang yang berarti penambahan anggota baru untuk mengisi lowongan pekerjaan.<sup>52</sup>

---

<sup>50</sup> Siagian, *Manajemen Sumber*, 101-102.

<sup>51</sup> Sutrisno, *Manajemen Sumber*, 45.

<sup>52</sup> Hasibuan, *Manajemen Sumber*, 33.

Sebagai sebuah kajian ilmiah yang teraplikasi dalam masyarakat, banyak para ilmuwan yang berusaha menafsirkan kata rekrutmen, diantaranya sebagai berikut:

- 1) Priansa menyatakan bahwa rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar, yang mampu untuk bekerja dalam organisasi. Hasilnya merupakan sekumpulan pelamar calon pegawai baru untuk diseleksi dan dipilih. Selain itu, rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah SDM (pegawai) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu organisasi.<sup>53</sup>
- 2) Menurut Rivai, rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan/dikumpulkan. Hasilnya adalah merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih. Selain itu rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah SDM (Karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan.<sup>54</sup>

---

<sup>53</sup> Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2018), 92.

<sup>54</sup> Zainal, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 158.

3) Menurut Simamora rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan keahlian dan pengetahuan yang diperlakukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan pegawai yang dimulai pada saat calon mulai dicari dan berakhir ketika lamaran mereka diserahkan.<sup>55</sup>

Penjelasan tentang rekrutmen digambarkan dalam al-Qur'an surat al-Qashash ayat 26:

إِنَّ خَيْرَ مَنْ آسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya: "...karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya". (QS. Al-Qashash [28]: 26).<sup>56</sup>

Pada ayat di atas dapat dijelaskan bahwa dalam usaha mencari tenaga kerja, Al-Qur'an memberikan penjelasan bahwa pekerja yang layak untuk direkrut adalah mereka yang memiliki kekuatan, baik kekuatan fisik maupun non fisik tergantung jenis pekerjaan sekaligus memiliki sifat amanah (terpercaya).

Dalam tafsir al-Misbah dijelaskan bahwa kekuatan yang dimaksud adalah kekuatan dalam berbagai bidang. Karena itu, terlebih dahulu harus dilihat bidang apa yang akan ditugaskan kepada yang dipilih. Selanjutnya kepercayaan yang dimaksud adalah integritas pribadi, yang menuntut adanya sifat amanah sehingga tidak merasa

<sup>55</sup> Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: YKPN, 2004), 170.

<sup>56</sup> Al-Qur'an, 28:26.



bahwa apa yang ada dalam genggaman tangannya merupakan milik pribadi, tetapi milik pemberi amanat, yang harus dipelihara dan bila diminta kembali, maka harus dengan rela mengembalikannya.<sup>57</sup>

Namun pada dasarnya arti penting aktivitas rekrutmen semakin besar dewasa ini karena beberapa sebab antara lain:

- 1) Mayoritas organisasi baik swasta maupun publik berasumsi bahwa akan mengalami kekurangan karyawan yang memiliki keahlian-keahlian yang dibutuhkan untuk karyawan-karyawan modern.
- 2) Perampingan organisasi dan langkah-langkah penghematan biaya yang dilancarkan dalam tahun-tahun terakhir telah menyebabkan anggaran semakin kecil dibandingkan sebelumnya.

Kedua alasan di atas menunjukkan bahwa rekrutmen menjadi semakin penting untuk mendapatkan calon karyawan yang baik dan memiliki komitmen tinggi kepada tugas dan fungsi dalam organisasi.<sup>58</sup>

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa penarikan atau rekrutmen karyawan merupakan serangkaian proses mencari, menarik serta menentukan suatu pelamar kerja untuk dikualifikasi dan dinilai kualitas pengetahuan maupun intelektual seseorang yang dilakukan secara terencana guna memperoleh calon-calon pegawai yang baik dan memiliki komitmen tinggi kepada tugas dan fungsi dalam organisasi.

---

<sup>57</sup> M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah Pesan, Kesan dan Keserasian Al- Qur'an* (Jakarta: Lentera Hati, 2002), 580.

<sup>58</sup> Ambar T Sulistiyani, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), 134.

## **b. Pengertian Tenaga Kerja (Karyawan)**

Tenaga kerja artinya segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.<sup>59</sup> Tenaga kerja (karyawan) adalah aset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktifitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang *heterogen*, dibawa ke dalam organisasi perusahaan. Bukan seperti mesin, uang dan material yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan suatu perusahaan.<sup>60</sup>

Menurut pasal 1 Undang-undang No.14 tahun 1969, karyawan adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. karyawan ini harus memenuhi persyaratan pemerintah, seperti batas usia tertentu. Undang-Undang No.14 tahun 1969 dan peraturan pelaksanaannya tidak boleh diskriminasi. Dalam pasal 4 dikemukakan bahwa setiap karyawan berhak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesulitan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.<sup>61</sup>

---

<sup>59</sup> I Komang Ardana dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 63.

<sup>60</sup> Hasibuan, *Manajemen Sumber*, 41.

<sup>61</sup> Sekretariat Negara RI, Undang-undang No. 14 tahun 1969 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.<sup>62</sup>

Dapat dipahami bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang melakukan pekerjaan dalam perusahaan untuk menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Karyawan yang kurang mampu, kurang cakap dan tidak terampil, akibatnya pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya. Kualitas dan kuantitas karyawan harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan, supaya lebih efektif dan efisien. Dalam penempatan karyawan juga harus tepat sesuai dengan keinginan dan keterampilannya, sehingga gairah kerja dan kedisiplinan karyawan lebih maksimal dalam menunjang terwujudnya tujuan perusahaan.<sup>63</sup>

Agar calon karyawan atau tenaga kerja yang akan diterima bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan, harus ditentukan standar penilaian rekrutmen terhadap karyawan terlebih dahulu. Standar penilaian rekrutmen tersebut merupakan persyaratan minimum yang harus dipenuhi oleh karyawan atau tenaga kerja agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

---

<sup>62</sup> Sekretariat Negeran RI, Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>63</sup> Hasibuan, *Manajemen Sumber*, 30.



### c. Tujuan Rekrutmen

Tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik.<sup>64</sup>

Menurut Burhanuddin Yusuf, tujuan rekrutmen adalah mendapatkan calon karyawan yang memungkinkan pihak manajemen untuk memilih atau menyeleksi calon sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan.<sup>65</sup> Namun tujuan umum rekrutmen adalah menyediakan sekumpulan calon karyawan yang memenuhi syarat bagi perusahaan, sedangkan tujuan yang lebih spesifik antara lain adalah :<sup>66</sup>

- 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 kerja.

---

<sup>64</sup> Zainal, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 161.

<sup>65</sup> Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 95.

<sup>66</sup> Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Persepektif Integratif* (Malang: UIN-Malang Press, 2009), 133.

- 6) Untuk mengkoordinasikan upaya rekrutmen dengan program seleksi dan pelatihan.
- 7) Membantu 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.

Upaya untuk mendapatkan pegawai yang baik dan komitmen yang tinggi memerlukan rancangan program rekrutmen yang baik juga diantaranya mencakup faktor-faktor sebagai berikut:

- 1) Program rekrutmen memikat banyak pelamar yang memenuhi syarat.
- 2) Program rekrutmen tidak pernah mengkompromikan standar seleksi.
- 3) Berlangsung atas dasar yang berkesinambungan.
- 4) Program rekrutmen itu kreatif, imajinasi dan inovatif.<sup>67</sup>

Dapat dipahami bahwa rekrutmen memiliki tujuan yang tak lain untuk menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan, yang memungkinkan pihak manajemen memilih atau menyeleksi calon karyawan yang memenuhi syarat bagi perusahaan dengan kualitas tertinggi dan terbaik dari para pelamar tersebut.

---

<sup>67</sup> Sondang P. Siagian, *MPA Administrasi Kepegawaian Teori Motivasi dan Aplikasi* (Jakarta: Rineke Cipta, 1995), 102.

#### **d. Proses Rekrutmen**

Upaya yang bisa dilakukan untuk mendapatkan calon tenaga kerja yang sesuai kebutuhan perusahaan, yaitu melalui proses rekrutmen tenaga kerja dengan menggunakan metode-metode yang paling efektif. Proses rekrutmen merupakan dasar awal dalam melaksanakan kegiatan seleksi, penempatan tenaga kerja, dan kegiatan- kegiatan manajemen SDM lainnya seperti pengembangan, pemberian kompensasi, dan pemeliharaan tenaga kerja.

Permasalahan yang sering dihadapi perusahaan pada aspek SDM adalah sulitnya memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dituntut suatu pekerjaan. Tetapi karena siklus usaha mengalami kenaikan dan penurunan, maka permintaan atas jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan juga mengalami penambahan dan pengurangan. Suatu perusahaan dalam memenuhi kebutuhan akan tenaga kerja baik jumlah maupun kualitas harus disesuaikan dengan keadaan pasar tenaga kerja.<sup>68</sup>

Menurut Simamora proses rekrutmen adalah suatu alur yang sistematis untuk aktivitas rekrutmen yang menjadi tahapan pada tiap jalur.<sup>69</sup>

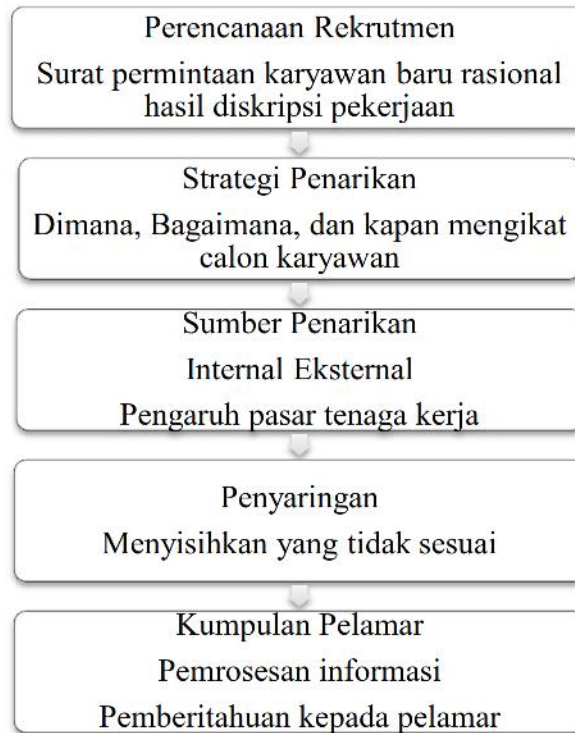
---

<sup>68</sup> Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Erlangga, 2012), 141.

<sup>69</sup> Simamora, *Manajemen Sumber*, 179.



**Gambar 2.1**  
**Proses Rekrutmen Karyawan**



*Sumber:* Simamora 2004

Penjelasan mengenai proses rekrutmen pada gambar di atas adalah sebagai berikut:

### **1) Perencanaan rekrutmen**

Perencanaan rekrutmen SDM berarti mengestimasi secara sistemik permintaan (kebutuhan) dan suplai tenaga kerja organisasi di waktu yang akan datang. Ini memungkinkan departemen personalia dapat menyediakan tenaga kerja secara lebih tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi.<sup>70</sup>

<sup>70</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2014), 53.

Perencanaan rekrutmen SDM merupakan satu paket kegiatan SDM yang terdiri dari analisis pekerjaan, rekrutmen dan seleksi yang harus mampu menghindari kekeliruan dalam mempekerjakan pekerja (SDM) yang seharusnya ditolak atau sebaliknya mempekerjakan SDM yang seharusnya diterima.<sup>71</sup>

Perencanaan rekrutmen SDM merupakan proses peramalan, pengembangan, pengimplementasian, dan pengontrolan yang menjamin perusahaan mempunyai kesesuaian jumlah pegawai, penempatan pegawai secara benar, waktu yang tepat, yang secara otomatis lebih bermanfaat.<sup>72</sup>

Pengertian tersebut memberikan pemahaman bahwa perencanaan SDM merupakan penentuan kebutuhan akan tenaga kerja di masa depan, baik dalam jumlah maupun kualifikasinya.

## 2) Penyusunan strategi rekrutmen

Dalam strategi rekrutmen karyawan, manajemen pada bagian Administratoristrasi juga dapat terlibat dalam penyusunan kebijakan-kebijakan umum perekrutan seperti penetapan berapa besar biayanya, penentuan tujuan perjanjian kerja organisasi, penentuan dimana, bagaimana dan kapan perusahaan akan melakukan proses rekrutmen karyawan baru. Departemen SDM secara luas bertanggung jawab atas hampir sebagian besar proses perekrutan. Strategi rekrutmen merupakan bagian penting dari

---

<sup>71</sup> Fahmi, *Manajemen Sumber Daya*, 16.

<sup>72</sup> Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2014), 45.

proses penyusunan dalam rekrutmen, yang dapat menjamin perusahaan mempunyai kesesuaian jumlah pegawai, penempatan pegawai secara benar, waktu yang tepat, yang secara otomatis lebih bermanfaat.

### 3) Pencarian pelamar-pelamar kerja

Manakala rencana-rencana dan strategi rekrutmen telah disusun, maka aktivitas rekrutmen sesungguhnya bisa dilangsungkan. Pencapaian pelamar dapat melibatkan metode-metode perekrutan yaitu dengan menggunakan metode tertutup atau terbuka. Sebuah perusahaan kadang-kadang menemui kesulitan dalam memikat orang-orang yang diinginkan khususnya karyawan yang sangat ahli, didalam pasar-pasar tenaga kerja yang sangat kompetitif. Untuk memperkuat upaya-upaya rekrutmen maka perusahaan haruslah memutuskan daya tarik apa yang harus ditawarkan. Dalam proses pencarian pelamar kerja perlu adanya sumber perekrutan yang digunakan. Sumber perekrutan merupakan hal penting dalam proses perekrutan karyawan. Sumber rekrutmen dapat mempengaruhi peluang untuk mendapatkan sejumlah pelamar yang diharapkan perusahaan. Sumber rekrutmen itu sendiri bisa berupa sumber rekrutmen *internal* (dari dalam perusahaan) dan *eksternal* (dari luar perusahaan).



#### 4) **Penyisihan pelamar-pelamar yang tidak cocok**

Setelah lamaran-lamaran untuk lowongan pekerjaan diterima, maka lamaran-lamaran tersebut haruslah disaring guna menyisihkan individu-individu yang tidak memenuhi syarat. Alasan-alasan diskualifikasi haruslah kualifikasi yang bonafit yang berhubungan dengan jabatan. Misalnya alasan kuat untuk mendiskualifikasi pelamar tersebut antara lain karena tingkat pendidikan yang tidak memadai, pengetahuan dan wawasan tentang lembaga keuangan syariah yang tidak mempuni, tidak adanya pengalaman yang disyaratkan dan sebagainya.

#### 5) **Pembuatan kumpulan pelamar**

Kelompok pelamar terdiri atas individu-individu yang telah menunjukkan minat dalam mengejar lowongan pekerjaan dan mungkin merupakan kandidat yang baik untuk posisi yang sedang kosong. Setelah lamaran-lamaran masuk, perusahaan akan memproses informasi dan mengorganisasikanya sehingga informasi ini siap diperiksa. Apabila ada pelamar yang mendapat tawaran kerja ditempat lain dan tidak lagi berminat dengan lamarannya. Maka perusahaan haruslah menyisihkan lamaran tersebut dari kelompok pelamar.<sup>73</sup>

---

<sup>73</sup> Simamora, *Manajemen Sumber*, 181.

#### e. Prinsip-prinsip rekrutmen

Perekrutan yang efektif menjadi sangat penting saat ini karena sering terjadinya kekurangan tenaga kerja yang sesuai kebutuhan perusahaan. Untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai harapan perusahaan. Maka kebijakan yang diambil dalam rekrutmen tenaga kerja dan metode yang digunakan harus disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang dibutuhkan.

Menurut Rivai, prinsip-prinsip yang semestinya dilakukan dalam sebuah proses rekrutmen adalah sebagai berikut:<sup>74</sup>

- 1) Mutu karyawan yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan untuk mendapatkan mutu yang sesuai perlu dibuat analisis pekerjaan, deskripsi pekerjaan, dan spesifikasi pekerjaan.
- 2) Jumlah karyawan yang diperlukan harus sesuai dengan job yang tersedia untuk mendapatkan hal tersebut memerlukan estimasi dan analisis terhadap kebutuhan tenaga kerja.
- 3) Biaya yang diperlukan diminimalkan.
- 4) Perencanaan dan keputusan-keputusan strategis tentang perekrutan.
- 5) Fleksinilitas/*fleksibility* adalah proses pelaksanaan rekrutmen yang berjalan sesuai metode dan tidak membosankan.
- 6) Pertimbangan-pertimbangan hukum.

---

<sup>74</sup> Zainal, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 161.

## f. Sistem Rekrutmen

Sistem rekrutmen merupakan komponen yang saling berhubungan dan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk menghasilkan output yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan. Input dari rekrutmen ialah persiapan yang dilakukan sebelum proses berjalan. Proses merupakan serangkaian kegiatan untuk mengolah input menjadi output. Sedangkan output adalah hasil dari input yang telah di proses.

Menurut Slamet Saksono, ada 3 sistem rekrutmen tenaga kerja yaitu:<sup>75</sup>

- 1) Sistem *merit*, yaitu penarikan tenaga kerja yang didasarkan kepada kemampuan, kecakapan, ketrampilan, dan pengalaman calon tenaga kerja atau karyawan tersebut. Sedangkan sistem *merit* ada tiga macam, yaitu:
  - a) Didasarkan pada *experience* (pengalaman)
  - b) Didasarkan pada *education* (pendidikan)
  - c) Integritas Moral

Adapun kebaikan atau kelebihan sistem *merit* ini adalah:

- a) Kesempatan kerja selalu terbuka untuk umum.
- b) Dapat diperoleh tenaga-tenaga yang cakap.
- c) Mendorong untuk maju bagi karyawan yang belum memenuhi syarat.

---

<sup>75</sup> Slamet Saksono, *Administrasi Kepegawaian* (Yogyakarta: Kanisius, 1995), 30-32.



Sedangkan keburukan atau kelemahannya, sebagai berikut:

- a) Biaya yang dikeluarkan untuk rekrutmen sangat mahal.
  - b) Membutuhkan waktu yang cukup lama dalam proses penarikan.
- 2) Sistem *spolis*, yaitu penarikan karyawan didasarkan kepada adanya hubungan pribadi seperti hubungan keluarga atau relasi. Sistem *spolis* ini terbagi menjadi tiga macam, yaitu:
- a) *Nepotisme* (keluarga)
  - b) *Patronage* (teman atau sahabat)
  - c) *Favorit* (selera)

Adapun kebaikan atau kelebihan dari sistem *spolis* ini, sebagai berikut:

- a) Tidak membutuhkan waktu yang lama dalam proses penarikan tenaga kerja.
- b) Memungkinkan adanya kerja sama yang baik antar karyawan karena saling mengenal sebelumnya.
- c) Biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk rekrutmen relatif murah.

Sedangkan keburukan atau kelemahannya, antara lain:

- a) Terjadinya kesenjangan dan persaingan yang tidak sehat antara golongan keluarga dan diluar keluarga.
- b) Melemahkan karir karyawan.

- c) Pelamar yang masuk kurang memenuhi kriteria yang diharapkan oleh perusahaan.
- 3) Sistem *career*, yaitu memberikan kesempatan pada pegawai atau karyawan untuk mengembangkan bakat serta kecakapan selama dia mampu bekerja dengan harapan dapat naik jabatan sampai pada batas kemampuannya.

#### **g. Sumber Rekrutmen**

Dalam pelaksanaan rekrutmen yang dilakukan oleh suatu perusahaan, agar berjalan dengan efektif dan efisien, pencari tenaga kerja harusnya mengetahui sumber-sumber rekrutmen yang akan digarap, walaupun tidak harus semua sumber digarap oleh petugas. Rekrutmen yang dilaksanakan hendaklah bersumber dari perencanaan SDM yang telah digariskan sebelumnya. Proses rekrutmen perlu dihubungkan dengan dua hal penting yaitu.<sup>76</sup>

- a) Para pencari tenaga kerja baru perlu terlebih dahulu mengidentifikasi lowongan kerja yang akan diisi.
- b) Pendapat dan komentar para manager yang membawahi pekerjaan yang lowong tersebut, karena manager adalah atasan langsungnya.

Sumber-sumber rekrutmen karyawan antara lain adalah pelamar kerja langsung, lamaran tertulis, lamaran berdasar informasi dari orang dalam, iklan, instansi pemerintah, perusahaan penempatan

---

<sup>76</sup> Handari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Komperatif* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011), 174.)

tenaga kerja, lembaga pendidikan tinggi atau kejuruan, serikat pekerja, Balai Latihan Kerja pemerintah, Balai Latihan Kerja swasta.

Adapun sumber-sumber karyawan yang ada di perusahaan dapat dibagi menjadi dua macam, yaitu:<sup>77</sup>

### 1) Sumber *Internal* Perusahaan

Adalah rekrutmen dari sumber *internal* merupakan suatu kebijakan perekrutan karyawan dengan memberikan kesempatan terlebih dahulu kepada para karyawan perusahaan sendiri atau memberikan kesempatan yang lebih banyak bagi karyawan yang sudah ada dalam perusahaan. Rekrutmen dari sumber *internal* artinya mengisi kekosongan jabatan dari dalam organisasi atau perusahaan itu sendiri. Pengisian lowongan jabatan dengan calon dari *internal* perusahaan dapat dilakukan melalui:

- a) Promosi, pemindahan, rotasi atau mutasi.
- b) Penempatan yang berasal dari cabang-cabang.
- c) Personalia dalam masa percobaan, magang atau bekerja sementara.
- d) Penempatan kembali karyawan yang sudah bebas bekerja.
- e) Penempatan kembali karyawan yang sudah pensiun
- f) penawaran terbuka untuk suatu jabatan (*job posting*)

Yaitu memberikan kesempatan pada semua pegawai yang berminat untuk mengisi jabatan menyampaikan

---

<sup>77</sup> Ardana, *Manajemen Sumber*, 58.



permohonan untuk mengikuti seleksi internal. Cara ini baik untuk mengisi kekosongan eksekutif tingkat bawah, untuk menghindari penempatan yang bersifat subjektif.<sup>78</sup>

Rekrutmen *internal* yang mana telah diuraikan memiliki kelebihan dan kekurangan. Kelebihan atau positifnya adalah sebagai berikut:<sup>79</sup>

- a) Alokasi waktu yang dibutuhkan relatif singkat.
- b) Organisasi mengetahui secara tepat pekerja yang berkemampuan tinggi dan *qualified* untuk mengisi jabatan yang kosong.
- c) Para pekerja telah memahami secara baik kebijaksanaan, prosedur, ketentuan dan kebiasaan organisasi/perusahaan.
- d) Biaya penarikan relatif lebih murah, karena perusahaan tidak perlu memasang iklan.

Sedangkan kekurangan atau negatifnya dari sumber *Internal* adalah sebagai berikut:

- a) Terjadinya diskriminasi, suka membuat ribut, superaktif dan saling menjegal antar kandidat calon karyawan Mengurangi peluang.
- b) Adanya kecenderungan untuk mempromosikan karyawan yang disegani atau memindahkan karyawan yang tidak disegani sehingga keadaan menjadi tidak stabil.

---

<sup>78</sup> Sutrisno, *Manajemen Sumber*, 48.

<sup>79</sup> Ardana, *Manajemen Sumber*, 60.

- c) Sulit memilih karyawan yang dipromosikan atau dipindahkan, karena semua teman dekat.
- d) Dapat menyebabkan konflik dalam perusahaan karena rebutan jabatan apabila dengan adanya tunjangan jabatan yang sangat jauh berbeda secara *fantastic* sehingga mengakibatkan kecemburuan sosial.

## 2) Sumber *Eksternal* Perusahaan

Sumber rekrutmen *eksternal* perusahaan merupakan suatu kebijakan perekrutan karyawan dengan memberi kesempatan kepada semua orang diluar perusahaan untuk menduduki jabatan yang kosong. Sumber tenaga kerja dari luar dapat diperoleh antara lain dari pelamar langsung (*walk ins*), rekomendasi dari karyawan yang sudah bekerja, iklan (*advertensi*), kantor penempatan tenaga kerja, lembaga pendidikan, organisasi atau serikat pekerja, lembaga penyalur tenaga kerja, perekrutan dari perusahaan lain atau membajak, penarikan SDM langsung ke tempat asal mereka dan nepotisme.

Adapun kelebihan dari rekrutmen *internal* adalah sebagai berikut:

- a) Kewibawaan pejabat relatif baik.
- b) Kemungkinan membawa sistem kerja baru yang lebih baik.

Sedangkan kekurangan dari rekrutmen *eksternal* adalah sebagai berikut:

- a) Prestasi karyawan lama cenderung turun, karena tidak ada kesempatan untuk promosi.
- b) Biaya penarikan besar, karena iklan dan seleksi yang dilakukan.
- c) Waktu perekrutan relatif lama.
- d) Pergantian (*turnover*) cenderung akan meningkat.
- e) Perilaku dan loyalitasnya belum diketahui.

Walaupun banyak sumber tenaga kerja yang tersedia, namun dalam kenyataannya pekerjaan merekrut karyawan tidak mudah dilaksanakan. Hal ini disebabkan bahwa dalam menentukan sumber tenaga kerja yang tepat sesuai dengan kebutuhan diperlukan pengalaman dari perusahaan. Oleh karena itu, dalam menarik SDM baik dari dalam maupun dari luar perusahaan perlu dipertimbangkan hal-hal sebagaimana yaitu pengaruh kebijakan perekrutan terhadap sikap dan tindakan para karyawan, tingkat spesialisasi yang diinginkan oleh perusahaan, tingkat partisipasi yang diinginkan dari karyawan dan mobilitas tenaga kerja.<sup>80</sup>

---

<sup>80</sup> Ibid., 61-62.



## **h. Metode Rekrutmen**

Rekrutmen dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah SDM (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan/pekerjaan dalam suatu perusahaan. Metode yang diterapkan pada proses rekrutmen akan berpengaruh sangat besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk ke dalam perusahaan. Metode calon karyawan baru, dibagi menjadi metode terbuka dan metode tertutup.<sup>81</sup>

### **1) Metode Terbuka**

Metode terbuka adalah ketika perekrutan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media cetak, maupun elektronik, agar tersebar luas ke masyarakat. Dengan metode terbuka diharapkan lamaran banyak masuk sehingga kesempatan mendapatkan karyawan yang *qualified* lebih besar.

### **2) Metode Tertutup**

Metode tertutup adalah dimana perekrutan karyawan hanya diinformasikan kepada orang-orang tertentu saja. Akibatnya lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik sulit, dan tidak menutup kemungkinan akan terjadinya aspek-aspek praktik nepotisme.

---

<sup>81</sup> Zainal, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 39.

## **i. Prosedur Rekrutmen**

Setelah merencanakan kebutuhan jumlah SDM dalam perekrutan yang telah ditetapkan perusahaan, maka langkah selanjutnya agar proses perekrutan dapat terlaksana, perlu langkah sebagai berikut:<sup>82</sup>

### **1) Membuat pengumuman tentang rekrutmen karyawan**

Cara yang paling efektif untuk menginformasikan bahwa dalam suatu perusahaan akan ada perekrutan atau penerimaan calon karyawan adalah melalui surat edaran, papan pengumuman, brosur atau selebaran, dan memasang iklan. Informasi yang perlu dicantumkan dalam pengumuman perekrutan calon karyawan antara lain:

- a) Jumlah lowongan pekerjaan yang tersedia.
- b) Syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh pelamar.
- c) Alamat dan tempat lamaran yang ditujukan.
- d) Batas waktu pengajuan surat lamaran.<sup>83</sup>

### **2) Penerimaan surat lamaran**

Apabila pengumuman tentang perekrutan SDM atau lebih tepatnya karyawan telah dipasang, maka kegiatan berikutnya yang harus dilakukan oleh panitia perekrutan karyawan adalah penerimaan surat lamaran dari para pelamar. Para pelamar menunjukkan surat lamaran sesuai dengan syarat-syarat yang

---

<sup>82</sup> Ardana, *Manajemen Sumber*, 63.

<sup>83</sup> Komang Mujiati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 60.

telah dicantumkan dalam pengumuman.

Panitia penerimaan karyawan akan memeriksa semua surat lamaran yang masuk secara Administratoristratif. Bila salah satu syarat tidak dipenuhi maka kepada si pelamar disarankan untuk melengkapinya atau dinyatakan tidak lulus. Dalam pemeriksaan secara Administratoristratif ini mungkin sebagian surat lamaran tidak memenuhi syarat sehingga tidak diikutsertakan pada proses seleksi selanjutnya. Terhadap surat lamaran yang tidak akan lulus pemeriksaan Administratoristratif ada dua perlakuan, yaitu:

- a) Surat lamaran tersebut dikembalikan kepada si pelamar;
- b) Surat lamaran tidak dikembalikan kepada si pelamar.

Ketentuan tersebut biasanya sudah diberitahukan dalam pengumuman, apakah surat lamaran yang tidak memenuhi syarat dapat diminta atau tidak dapat diminta oleh si pelamar.<sup>84</sup> Analisis tersebut menjelaskan bahwa setiap pelamar yang akan mengajukan lamaran pekerjaan ke suatu perusahaan yang sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan oleh perusahaan tersebut maka akan mengikuti seleksi selanjutnya.

### **3) Penyelenggaraan seleksi karyawan**

Proses seleksi dimulai setelah kumpulan para pelamar yang memenuhi syarat didapatkan melalui perekrutan, yang melibatkan

---

<sup>84</sup> Ibid., 65.



serangkaian tahap yang menambah kompleksitas dan waktu sebelum keputusan rekrutmen personalia diambil.<sup>85</sup> Langkah-langkah yang biasanya ditempuh dalam proses seleksi adalah sebagai berikut:

a) *Screening* lamaran.

Tentu saja, pada tahap awal, seleksi kandidat dapat dan harus dilakukan dengan membaca surat-surat lamaran. Dari informasi yang diberikan dalam surat lamaran dapat dicek secara kasar apakah pelamar tersebut memenuhi persyaratan yang ditetapkan atau tidak. Lamaran yang dianggap memenuhi persyaratan dan yang tidak kemudian dipisahkan dan disimpan dalam file yang berbeda.

b) Tes mengisi formulir lamaran.

Pada tahap kedua dari proses seleksi yang kita lakukan adalah meminta pelamar mengisi sendiri formulir lamaran yang telah disiapkan oleh perusahaan.

c) Tes kemampuan dan pengetahuan

Tes-tes yang akan diberikan tergantung pada persyaratan yang ditetapkan untuk tiap jabatan dan tingkatan dalam organisasi. Jenis tes yang umum adalah tes kemampuan *numeracy*, tes *intelegency* dasar, tes kemampuan dan keterampilan teknis, tes pengetahuan umum, dan tes

---

<sup>85</sup> Priansa, *Manajemen SDM*, 88.

psikologi.<sup>86</sup>

d) Wawancara seleksi

Wawancara seleksi adalah percakapan formal dan mendalam yang dilakukan untuk mengevaluasi hal yang dapat diterima atau tidaknya seorang pelamar. Wawancara merupakan teknik seleksi yang paling luas digunakan. Wawancara mempunyai tingkat fleksibilitas yang tinggi, karena dapat diterapkan baik terhadap calon karyawan manajerial atau operasional, berketerampilan tinggi atau rendah, maupun staff.

e) Pemeriksaan kesehatan.

Pemeriksaan kesehatan calon pegawai sudah menjadi standar prosedur normal yang ditetapkan baik oleh instansi pemerintah maupun perusahaan. Tujuan utama dari pemeriksaan kesehatan calon pegawai adalah untuk meyakinkan bahwa calon tersebut dalam kondisi fisik dan mental yang sehat dan prima.

f) Pengecekan referensi, adalah suatu usaha untuk memperoleh informasi yang tepat mengenai latar belakang dan sifat calon.

g) Keputusan penerimaan

Apakah diputuskan oleh atasan langsung atau departemen personalia, keputusan penerimaan menandai

---

<sup>86</sup> Sutrisno, *Manajemen Sumber*, 54-56.

berakhirnya proses seleksi. Departemen personalia dapat mempertimbangkan lagi para pelamar yang ditolak untuk lowongan-lowongan pekerjaan lainnya karena mereka telah melewati berbagai macam tahap proses seleksi.<sup>87</sup>

Analisis tersebut menjelaskan bahwa dalam proses seleksi, pihak personalia menentukan pelamar yang layak menduduki posisi jabatan yang lowong, untuk meminimalisir terjadinya kegagalan dalam pengerjaan tugas maka perusahaan harus selektif dalam memilih pelamar yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

#### **j. Kendal-kendala Rekrutmen**

Agar proses rekrutmen berhasil, perusahaan perlu menyadari berbagai kendala yang bersumber dari organisasi, pelaksana rekrutmen, dan lingkungan eksternal. Kendala-kendala yang dihadapi setiap perusahaan berbeda-beda, tetapi umumnya kendala itu meliputi:<sup>88</sup>

##### **1) Kebijakan Organisasi**

Kebijaksanaan organisasi yang akan mempengaruhi penarikan adalah kebijakan mengenai kompensasi, kesejahteraan, promosi, status karyawan dan sumber tenaga kerja.

---

<sup>87</sup> Handoko, *Manajemen Personalia*, 101.

<sup>88</sup> Siagian, *Manajemen Sumber*, 103.



## 2) Persyaratan Jabatan

Semakin banyak persyaratan yang harus dimiliki pelamar maka pelamar semakin sedikit. Sebaliknya jika persyaratan sedikit maka pelamar akan semakin banyak.

## 3) Metode Pelaksanaan Penarikan

Semakin terbuka penarikan melalui surat kabar, TV, radio, maka pelamar semakin banyak, sebaliknya semakin tertutup pelamar semakin sedikit.

## 4) Kondisi Pasar Tenaga Kerja

Semakin besar penawaran tenaga kerja maka semakin banyak pula pelamar yang serius. Sebaliknya jika penawaran tenaga kerja sedikit maka pelamar juga sedikit.

## 5) Solidaritas Perusahaan

Solidaritas perusahaan diartikan besarnya kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan. Jika perusahaan solidaritasnya besar maka pelamar semakin banyak. Sebaliknya jika solidaritasnya kecil maka pelamar yang datang juga sedikit.

## 6) Kondisi Lingkungan Eksternal

Jika kondisi perekonomian tumbuh dengan cepat dan persaingan banyak maka pelamar akan sedikit, akan tetapi jika perekonomian rendah maka pelamar semakin banyak.

### 3. Penilaian Rekrutmen Calon Karyawan

Definisi penilaian menurut Sondang P. Siagian ialah pengukuran dan perbandingan hasil-hasil yang nyatanya dicapai dengan hasil-hasil yang seharusnya dicapai.<sup>89</sup> Penilaian SDM dapat dilihat dari tingkat kemampuan dalam kinerja. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah, kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala.

Merupakan fitrah bagi seluruh manusia memiliki potensi dalam dirinya seperti halnya kemampuan berbicara, sebagaimana firman Allah SWT dalam al-Qur'an surat Ar-Rahman ayat 3-4:

---

<sup>89</sup> Siagian, *Fungsi-fungsi Manajerial*, 152.

﴿٤﴾ الْبَيَانَ عَلَّمَهُ ﴿٣﴾ الْإِنْسَانَ خَلَقَ

Artinya: "Dia menciptakan manusia (3) Mengajarnya pandai berbicara (4)". [Q.S Ar-Rahman [55]:3-4.<sup>90</sup>

Manusia juga dianugerahi kemampuan untuk menguasai ilmu pengetahuan melalui proses tertentu, sebagaimana firman Allah SWT dalam al-Qur'an surat al- 'Alaq ayat 1-5:

أَقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ ﴿١﴾ خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ ﴿٢﴾  
 أَقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ ﴿٣﴾ الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ ﴿٤﴾  
 عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ ﴿٥﴾

Artinya: "Bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu yang Menciptakan (1) Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah (2) Bacalah, dan Tuhanmulah yang Maha pemurah (3) Yang mengajar (manusia) dengan perantaran kalam (4) Dia mengajar kepada manusia apa yang tidak diketahuinya (5)" [Q.S Al- 'Alaq[96]:1-5.<sup>91</sup>

Berdasarkan pada firman Allah SWT. Manusia diciptakan dengan kemampuan yang telah diberikan. Sehingga dengan berbagai potensi tersebut, manusia disebut-sebut sebagai makhluk Tuhan yang diciptakan dengan bentuk yang sebaik-baiknya.

Praktik-praktik MSDM yang mampu mendukung sistem pekerjaan berkinerja tinggi meliputi perencanaan rekrutmen SDM, seleksi karyawan, manajemen kinerja, pelatihan, perencanaan pekerjaan,

<sup>90</sup> Al-Qur'an, 55:3-4.

<sup>91</sup> Al-Qur'an, 96:1-5.



penempatan kerja, dan kompensasi. Kajian-kajian penelitian menunjukkan bahwa praktik-praktik pekerjaan berkinerja tinggi biasanya terkait dengan peningkatan produktivitas dan kinerja keuangan dalam jangka panjang pada sebuah perusahaan.<sup>92</sup>

Dari beberapa penjelasan diatas dapat dipahami bahwa terdapat perbedaan yang mendasar tentang penilaian kinerja. Ada pengertian yang mengatakan memposisikan karyawan pada pihak subordinat dan dikendalikan, sebaliknya ada pemahaman bahwa karyawan dianggap sebagai faktor produksi yang harus dimanfaatkan secara produktif. Sedangkan pada pengertian bahwa karyawan diposisikan sebagai asset utama perusahaan, karyawan harus dipelihara dengan baik dan diberi kesempatan berkembang.<sup>93</sup>

#### **a. Standar Penilaian Rekrutmen Calon Karyawan**

Secara umum dalam menilai kelayakan seseorang calon karyawan untuk diterima bekerja atau diikutkan dalam suatu kegiatan bisnis ada 2 penilaian secara umum yang dilakukan, yaitu:<sup>94</sup>

##### **1) *Job Specification***

Pada dasarnya *job specification* disusun berdasarkan uraian pekerjaan dengan menjawab pertanyaan tentang ciri, karakteristik, pendidikan, pengalaman, dan lainnya dari orang yang akan melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik. Spesifikasi pekerjaan menunjukkan persyaratan orang yang akan

<sup>92</sup> Suwatno, *Manajemen SDM dalam Organisasi*, 34.

<sup>93</sup> Zainal, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 310.

<sup>94</sup> Hasibuan, *Manajemen Sumber*, 41.

direkrut. Spesifikasi pekerjaan merupakan uraian persyaratan kualitas minimum orang yang bisa diterima agar dapat menjalankan satu jabatan dengan baik dan kompeten. Spesifikasi pekerjaan memberikan uraian informasi mengenai hal-hal yaitu tingkat pendidikan pekerja, jenis kelamin pekerja, keadaan fisik pekerja, pengetahuan dan kecakapan pekerja, batas umur pekerja, nikah atau belum, minat pekerja. Sehingga diharapkan mampu memudahkan perusahaan dalam memberikan penilaian terhadap calon karyawan baru yang akan direkrut.

## 2) *Educational Background*

*Educational background* yang dimaksud yaitu, calon karyawan baru yang akan ditempatkan harus dilihat dari segi latar belakang pendidikan yang dimiliki, termasuk kesesuaian pendidikan yang dimiliki dengan posisi pekerjaan yang akan dijabat nantinya. Artinya linearitas *education* dengan posisi pekerjaan memiliki hubungan erat yang bisa membantu memaksimalkan atau memudahkan seseorang dalam bekerja. Contohnya seseorang sarjana teknik sipil ditempatkan pada bagian pabrik pengolahan cat, atau seorang sarjana akuntansi ditempatkan pada bagian *marketing*. Sangat jelas hal tersebut dianggap sebagai sisi ketidaksesuaian antara *educational background* calon karyawan yang direkrut dengan *job*

*description* yang akan dikerjakannya.<sup>95</sup>

Di sisi lain dalam membangun dan mempertahankan para karyawan dengan tujuan terbentuknya loyalitas tinggi pada perusahaan maka perlu merumuskan sebuah konsep filosofi pengelolaan SDM, sebagaimana telah dilakukan oleh berbagai perusahaan besar lainnya seperti FedEx. FedEx merumuskan filosofi mengelola manusia berdasarkan prinsip berikut:

- a) Tidak ada PHK
- b) Jaminan perlakuan yang adil
- c) Promosi dari dalam
- d) Pembagian keuntungan
- e) Kebijakan pintu terbuka.

Persoalan paling mendasar yang sering menjadi masalah dalam bidang analisis aspek SDM adalah berawal pada kesalahan penerimaan dan penempatan tenaga kerja yang tidak sesuai dengan yang diharapkan. Maka dalam melakukan penilaian terhadap calon karyawan bukan hanya melihat sekilas penampilan maupun kecerdasan. Praktisi harus memiliki konsep dasar untuk menilai suatu individu juga harus memiliki kriteria penilaian yang mendukung konsep tersebut. Contohnya adalah menerapkan konsep “*the right man on the right place*”.

---

<sup>95</sup> Ibid., 42.



Hal tersebut dapat menjadi pegangan bagi para manajer dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya. Kegagalan dalam melakukan perekrutan akan menjadi penghambat bagi proses pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian proses perekrutan harus benar-benar dilakukan, karena menyangkut proses jangka panjang untuk tenaga kerja. Pentingnya rekrutmen ini selain menerapkan "*the right man on the right place*", juga menghindari tingkat "*turn over*" tenaga kerja yang tinggi sehingga nantinya para pekerja akan bekerja sesuai dengan yang menjadi harapan awal oleh perusahaan. Tingginya tingkat "*turn over*" tenaga kerja memberikan indikasi rendahnya mutu manajemen perusahaan dalam menjalankan fungsi-fungsinya.<sup>96</sup>

Irham Fahmi menyatakan bahwa ada beberapa aspek dan berbagai sisi ukuran yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam melakukan proses rekrutmen pada seorang calon karyawan atau pekerja yang bisa dikatakan masuk dalam kategori konsep "*the right man on the right place*". Konsep ini begitu populer dalam bidang SDM karena menyangkut dengan bagaimana menilai dan menempatkan seorang karyawan pada posisi yang benar-benar dianggap layak (*feasible*). Aspek-aspek penilai yang terdapat pada "*the right man on the right place*" tersebut adalah:<sup>97</sup>

---

<sup>96</sup> R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Erlangga, 2008), 132.

<sup>97</sup> Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 30.

- a) Latar belakang pendidikan
- b) Latar belakang pengalaman
- c) Karakteristik dasar meliputi (kepercayaan diri, kejujuran, kedisiplinan, loyalitas, kerapuhan berpakaian dan keramahan)
- d) Kemampuan khusus
- e) Dan kemampuan *intelligent*

Berdasarkan aspek di atas sudah terlihat jelas bahwasannya dalam proses rekrutmen terdapat standar atau patokan penilaian yang ditujukan kepada calon karyawan guna memilih kriteria calon karyawan yang dibutuhkan. Standar penilaian tersebut umum digunakan oleh berbagai perusahaan demi mencari SDM yang berkualitas, layak dan pantas diterima pada posisi pekerjaan yang telah ditentukan. Untuk memperoleh karyawan yang benar-benar memenuhi keinginan dari manajer SDM, maka serangkaian proses seleksi yang diikuti oleh calon karyawan dianggap hal yang tidak bisa ditawar-tawar lagi.

Selain itu dalam menilai calon karyawan ada beberapa hal yang harus dijelaskan, yaitu: tingkat pendidikan (misalnya SLTA, D3, S1); kualifikasi khusus dari pendidikan (misalnya sertifikat tertentu, keahlian); kualifikasi profesional (misalnya menguasai software tertentu); kualifikasi pribadi (misalnya bisa bernegosiasi, gesit); pengalaman kerja (biasanya dalam bidang yang sama); kisaran gaji. Mestinya hal tersebut harus dicantumkan dalam

pengumuman dan diberitahukan dalam iklan ataupun pada agen, karena pengalaman dan kompetensi harus diperhatikan sejak dari tahap rekrutmen.<sup>98</sup>

Dapat disimpulkan bahwasannya dalam proses rekrutmen terdapat standar atau patokan penilaian yang ditujukan kepada calon karyawan guna memilih kriteria calon karyawan yang dibutuhkan. Standar penilaian tersebut umum digunakan oleh berbagai perusahaan demi mencari SDM yang berkualitas, layak dan pantas diterima pada posisi pekerjaan yang telah ditentukan.

#### **b. Karakteristik Penilaian Rekrutmen Calon Karyawan di Bank**

##### **Syariah**

BPR Syariah adalah lembaga keuangan sebagaimana BPR konvensional, yang dalam kegiatan usahanya harus sesuai prinsip syariah. Menurut Undang-undang pasal 1 No. 21 Tahun 2008 tentang Ketentuan Umum disebutkan pengertian dari Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) adalah Bank Syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Sedangkan pasal 2 Undang-undang No. 21 Tahun 2008 dijelaskan bahwa Perbankan Syariah dalam melakukan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah, demokrasi ekonomi, dan prinsip kehati-hatian.<sup>99</sup>

---

<sup>98</sup> Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya*, 82.

<sup>99</sup> Sekretariat Negara RI, Undang-undang No. 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah.



Berdirinya BPR Syariah di Indonesia selain didasari oleh tuntutan bermuamalah secara Islam yang merupakan keinginan kuat dari sebagian besar umat Islam di Indonesia. Juga sebagai langkah aktif dalam rangka restrukturisasi perekonomian Indonesia yang dituangkan dalam berbagai paket kebijaksanaan, yang secara luas dikenal sebagai bank tanpa bunga.

BPR Syariah tentunya memiliki perbedaan dengan BPR konvensional dalam berbagai aspek antara lain dalam struktur organisasi, BPR Syariah memiliki struktur tambahan dalam organisasinya yaitu dengan masuknya unsur Dewan Pengawas Syariah, yang bertugas mengawasi operasionalisasi bank agar produk-produknya sesuai dengan prinsip syariah.<sup>100</sup> Masih banyak aspek perbedaan BPR Syariah dengan BPR konvensional, salah satunya dalam bidang karakteristik SDM pada BPR Syariah yang memiliki aturan tersendiri yang ditujukan kepada karyawannya guna melaksanakan prosedur yang berlandaskan prinsip syariah.

BPR Syariah dalam memilih SDM memiliki tahap-tahap penentuan agar SDM tersebut dapat sesuai dengan ketentuan syariahnya. Untuk mencari calon karyawan yang berkualitas, bank melakukan rekrutmen guna menyeleksi SDM yang akan diposisikan pada pekerjaan tertentu. SDM BPR Syariah seharusnya memiliki sifat 5K1b kejujuran, komitmen, kedisiplinan, kepercayaan diri,

---

<sup>100</sup> Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14.

keaktivitas, dan bahagia karena melayani. BPR Syariah dalam pengelolaan SDM juga harus sesuai dengan 4 cara pengelolaan SDM berbasis syariah yaitu:<sup>101</sup>

1) *Functional Competency*

Yaitu kemampuan SDM yang berkaitan dengan background, kecakapan dan keahlian dasar di bidang ekonomi syariah, operasional bisnis syariah, Administratoristrasi keuangan syariah, dan analisis keuangan syariah. Berkenaan dengan keahlian dan kecakapan. Islam menetapkan bahwa seorang yang akan diangkat untuk posisi jabatan atau tugas tertentu terlebih lagi jika itu berkaitan dengan keputusan orang banyak, haruslah orang yang memiliki keahlian dan kecakapan dalam tugas atau jabatan tersebut.

Adapun keahlian dan kecakapan seseorang dalam bekerja bergantung pada:<sup>102</sup>

a) Kesehatan moral dan fisik

Seorang tenaga kerja yang sehat dan kuat lebih cakap dari pada tenaga kerja yang lemah dan sakit. Begitu juga dengan seorang tenaga kerja yang jujur bertanggung jawab akan bekerja lebih kuat dan tekun.

---

<sup>101</sup> Muhammad Ismail Yusanto dan Muhamad Karebet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islam* (Jakarta: Gema Insani, 2002), 104.

<sup>102</sup> Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam* (Yogyakarta: PT Dama Bhakti Wakaf, 1995), 262.

b) Akal pikiran yang baik

Akal pikiran yang baik yaitu daya upaya seseorang di dalam menilai dan mencetuskan segala sesuatu dengan cara sebijaksana mungkin. Hal ini juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi terhadap kemampuan tenaga kerja.

c) Pendidikan dan latihan

Pendidikan dan latihan juga meningkatkan kemampuan tenaga kerja untuk lebih teliti daripada mereka yang tidak berpendidikan dan terlatih.

2) *Core Competency*

Artinya SDM yang memiliki pandangan dan keyakinan yang sesuai dengan visi, misi, makna, values dan budaya perusahaan (bisnis syariah), serta memiliki sikap amanah. Setiap perusahaan menginginkan karyawan yang memiliki sikap amanah yakni bertanggungjawab terhadap tugas dan pekerjaannya, sehingga perusahaan harus benar-benar selektif dalam memilih dan menempatkan karyawan sesuai keahliannya. Karena karyawan merupakan aset terpenting bagi penentu keberhasilan perusahaan.

3) *Behavior Competency*

Kemampuan SDM untuk bertindak efektif, memiliki semangat (gairah) syariah, fleksibel, rasa ingin tahu dan etos



kerja yang tinggi serta berorientasi pada hasil yang sempurna. Karyawan yang memiliki etos kerja tinggi melakukan tugas dengan penuh keikhlasan, sungguh-sungguh dengan semangat tinggi, mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan tanpa ada sedikitpun kesalahan. Selain itu karyawan yang memiliki etos kerja tinggi memandang pekerjaan sebagai ladang ibadah tidak hanya sebatas aktualisasi diri dan penghargaan atau penghasilan semata.

#### 4) *Role Competency*

Artinya SDM yang mampu memberikan kontribusi positif sesuai peran dalam perusahaan, cepat menangkap perubahan dan mampu membangun hubungan dengan baik.<sup>103</sup>

Dari keempat penilaian tersebut jelas bahwasannya dalam menentukan SDM syariah harus sesuai dengan kemampuannya. Karena SDM syariah sangatlah berpengaruh dalam suatu bank syariah khususnya pada BPR Syariah dalam pencapaian tujuannya. Betapapun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun jika tanpa SDM maka akan sulit bagi bank syariah tersebut untuk mencapai tujuannya. Untuk itu penyediaan SDM (bankir) sebagai motor penggerak operasional bank haruslah memiliki kemampuan dalam menjalankan setiap transaksi perbankan dengan baik.

---

<sup>103</sup> Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis*, 105.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan dan Jenis Penelitian**

Penelitian adalah suatu proses atau kegiatan yang dilakukan secara sistematis, logis, dan berencana untuk mengumpulkan, mengolah, menganalisis data, serta menyimpulkan dengan menggunakan metode atau teknik tertentu untuk mencari jawaban atas permasalahan.<sup>104</sup>

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Seorang peneliti yang akan melakukan penelitian,<sup>105</sup> sebelumnya ia dituntut untuk mengetahui dan memahami metode serta sistematika penelitian, jika peneliti tersebut hendak mengungkapkan kebenaran melalui suatu kegiatan ilmiah. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian ini didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu *rasional, empiris dan sistematis*. Adapun dalam penelitian ini digunakan beberapa teknik atau metode penelitian yang meliputi:

#### **1. Pendekatan dan Jenis Penelitian**

##### **a. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif karena penelitian ini peneliti berusaha untuk mendeskripsikan standar penilaian rekrutmen calon karyawan yang terjadi di lapangan. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang

---

<sup>104</sup> Moh. Kasiram, *Metodologi Penelitian* (Malang: UIN Malang Press, 2008), 37.

<sup>105</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2015), 2.

terjadi saat sekarang.<sup>106</sup> Sedangkan yang dimaksud penelitian dengan pendekatan kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang dan perilaku yang dapat diamati.<sup>107</sup>

Alasan peneliti menggunakan pendekatan dengan metode ini *pertama*, menyajikan secara langsung hakikat hubungan antara peneliti dengan responden. yang *kedua*, lebih peka dan lebih dapat menyesuaikan diri dengan pola-pola nilai yang dihadapi. Oleh karena itu, yang menjadi instrumen penelitian adalah peneliti sendiri, sehingga peneliti dapat mengetahui secara langsung data hasil wawancara atau observasi yang dilakukan sehingga mendapatkan bukti kebenaran dalam proses penelitian.

#### **b. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*field research*). Penelitian lapangan adalah melakukan kegiatan lapangan guna memperoleh berbagai data dari informasi yang telah dilakukan.<sup>108</sup> Penelitian ini diperoleh dengan survei langsung karena merupakan salah satu metode terbaik untuk mengumpulkan data serta mengukur sikap, dan orientasi suatu masyarakat melalui berbagai kegiatan jajak pendapat.<sup>109</sup>

---

<sup>106</sup> Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Kharisma Putra Utama, 2011), 34.

<sup>107</sup> Lexi J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosda Katya, 2010), 49.

<sup>108</sup> Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Riset Sosial* (Bandung: Alumi, 1986), 28.

<sup>109</sup> Morissan, *Metodologi Penelitian Survei* (Jakarta: Kencana, 2012), 166.



## **B. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian menunjukkan dimana penelitian tersebut hendak dilakukan.<sup>110</sup> Setiap calon peneliti harus mempersiapkan serta menentukan secara pasti didaerah mana ia akan melaksnakan penelitian. Karena dalam suatu penelitian ilmiah ini akan berhadapan langsung dengan lokasi penelitian. Lokasi penelitian yang dipilih adalah PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember yang beralamat di Jl. Trunojoyo No. 123a, Kauman, Kepatihan, Kecamatan Kaliwates, Kabupaten Jember, Jawa Timur 68131.

Alasan memilih tempat ini tentunya tidak lepas dari adanya pertimbangan-pertimbangan yang dilakukan, salah satunya peneliti merasa tertarik dengan perekrutan karyawan-karyawan pada PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember karena dalam mencari karyawan tidak melihat dari bidang keilmuan, akan tetapi bagi siapapun karyawan yang berhasil mengikuti tahapan dari awal dia melamar dan berhasil menjalankan tes-tes yang diberikan serta layak untuk menjadi karyawan pada PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember maka dialah yang pantas untuk menduduki jabatannya, dan juga searah dengan judul yang ingin diteliti oleh penulis.

---

<sup>110</sup> Tim Penyusun IAIN Jember, *Pedoman Penulisan*, 92.

### C. Subjek Penelitian

Subjek penelitian memiliki peranan yang sangat penting dalam proses penggalian data dalam penelitian kualitatif yakni individu, benda, atau organisasi yang dijadikan sumber informasi yang dibutuhkan dalam pengumpulan data penelitian.<sup>111</sup>

Penentuan subjek penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah *purposive* yaitu dipilih dengan pertimbangan dan tujuan tertentu. Pertimbangan tertentu ini misalnya orang tersebut dianggap paling tahu tentang apa yang peneliti harapkan, atau mungkin dia sebagai pemilik kuasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi objek atau situasi sosial yang diteliti.<sup>112</sup>

Penentuan subjek penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah informan.<sup>113</sup> Berikut beberapa informan yang dijadikan subjek penelitian yaitu:

- a) M. Chairil Anwar Sandy (Kepala Cabang PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember).
- b) Meilisa Sofiana Putri (*Accounting Staff* PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember).
- c) Igor Reza Vernaandi (Administrator PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember).
- d) Amalia Nur Hidayah (*Teller* PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember).

---

<sup>111</sup> Muhammad Idrus, *Metode Penelitian Ilmu Sosial* (Yogyakarta: Erlangga, 2009), 91.

<sup>112</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*, 216.

<sup>113</sup> *Ibid.*, 221.

## **D. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.<sup>114</sup> Untuk melakukan penelitian lapangan, peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, antara lain:

### **1. Metode Observasi**

Pelaksanaan observasi ini, peneliti menggunakan observasi non partisipan. Observasi non partisipan adalah peneliti tidak terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati. Sambil melakukan pengamatan, peneliti hanya mendapatkan sumber data atau informasi dari pimpinan dan karyawan PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember. Maka data yang diperoleh lebih lengkap dan sampai mengetahui pada tingkat makna dari setiap perilaku yang nampak.<sup>115</sup>

Data yang dicari peneliti dari teknik observasi non partisipan ini adalah :

- a) Gambaran objek penelitian (PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember).
- b) Standar penilaian rekrutmen calon karyawan di PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember.

---

<sup>114</sup> Ibid., 224.

<sup>115</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Metode)* (Bandung: Alfabeta 2016), 310.



Observasi adalah pengamatan dan pencatatan suatu objek dengan sistematis fenomena yang diselidiki. Observasi dapat dilakukan sesaat ataupun mungkin dapat diulang.<sup>116</sup> Dalam hal ini peneliti akan mengobservasi standar penilaian rekrutmen calon karyawan di BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember.

## 2. Metode Wawancara

Wawancara adalah suatu bentuk komunikasi verbal jadi semacam percakapan yang bertujuan memperoleh informasi.<sup>117</sup> Wawancara adalah metode pengumpulan data dengan cara bertanya langsung (berkomunikasi langsung) dengan narasumber atau responden. Percakapan yang berlangsung dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.<sup>118</sup>

Jenis wawancara yang digunakan yaitu wawancara semi struktur yang sudah termasuk dalam kategori *in-dept interview*, di mana dalam pelaksanaannya lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Tujuan dari wawancara jenis ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat, dan ide-idenya. Maka peneliti perlu mendengarkan secara teliti dan mencatat apa yang dikemukakan oleh informan.

---

<sup>116</sup> Sukandarrumidi, *Metodologi Penelitian Petunjuk Praktis Untuk Peneliti Pemula* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2012), 69.

<sup>117</sup> Saddat Nasution, *Metode Research* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011), 113.

<sup>118</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2012), 205.

Data yang diperoleh dari beberapa narasumber PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember yaitu:

Proses rekrutmen calon karyawan dimulai dari menganalisis kebutuhan dan jumlah karyawan yang akan direkrut untuk mengisi jabatan yang sedang kosong, selanjutnya melakukan rekrutmen karyawan dari sumber *internal* dan *eksternal* dengan metode terbuka dan tertutup. Dalam melakukan rekrutmen karyawan PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember menggunakan sistem *career* dan *merit* dengan menerapkan prinsip-prinsip syariah salah satunya yaitu calon karyawan minimla bisa baca dan tulis al-Quran.

Dalam melakukan standar penilaian rekrutmen calon karyawan baru PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember, belum memiliki Standar Operasional (SOP) secara tertulis, akan tetapi ada beberapa penilaian yang menjadi acuan, diantaranya berupa kelengkapan Administratoristrasi, kemampuan pada tahapan tes seleksi, kemampuan khusus, pengalaman kerja yang dimiliki dan latar belakang pendidikan.

### **3. Metode dokumentasi**

Metode dokumentasi adalah metode mencari data mengenai hal-hal atau judul peneliti yang berupa catatan, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya. Metode dokumentasi merupakan metode yang digunakan mencari data yang diperlukan dalam penelitian ini.<sup>119</sup> Data-data yang dicari peneliti dengan metode

---

<sup>119</sup> Ibid., 206.

dokumentasi ini yaitu berupa gambaran objek penelitian (PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember).

## **E. Analisis Data**

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Data yang terkumpul tanpa dianalisis menjadi tidak bermakna, tidak berarti, menjadi data yang mati dan tidak berbunyi. Oleh karena itu, analisis data ini untuk memberi arti makna dan nilai yang terkandung dalam data.<sup>120</sup>

Aktivitas dalam analisis data ini yaitu diantaranya reduksi data, penyajian data, dan *verifikasi* / penarikan kesimpulan.

### **1. Data Reduction (Reduksi Data)**

Reduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.

### **2. Data Display (Penyajian Data)**

Penyajian data dalam penelitian adalah proses penyusunan informasi yang kompleks kedalam bentuk yang sistematis, sehingga sederhana dan dapat dipahami maknanya. Penyajian data bisa dilakukan

---

<sup>120</sup> Kasiram, *Metodologi*, 127.



dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori dan sejenisnya. Hal ini dapat dilakukan untuk dapat melakukan pola-pola yang bermakna serta memberikan kemungkinan adanya pemberian kesimpulan dan pengambilan tindakan.

### 3. *Verification* (Penarikan Kesimpulan)

Penarikan kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan yang baru yang sebelumnya pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausar atau interaktif, hipotesis dan teori.<sup>121</sup>

## F. Keabsahan Data

Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif diperlukan uji kredibilitas meliputi: perpanjangan pengamatan, peningkatan penekunan, diskusi dan teman sejawat, analisis kasus dan *member check*.<sup>122</sup>

Dalam penelitian ini digunakan uji kredibilitas dengan teknik triangulasi dan *member check*. *Triangulasi* dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu.

*Triangulasi* dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu, *triangulasi* dibagi menjadi tiga yaitu :

---

<sup>121</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*, 252.

<sup>122</sup> *Ibid.*, 267.

### 1. *Triangulasi sumber*

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang diperoleh melalui beberapa sumber.

### 2. *Triangulasi teknik*

Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.

### 3. *Triangulasi waktu*

Waktu juga sering mempengaruhi kredibilitas data. Dalam rangka pengujian kredibilitas data dapat dilakukan dengan cara melakukan pengecekan dengan wawancara, observasi atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda.

Dalam teknik *triangulasi* ini peneliti menggunakan teknik *triangulasi* sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang diperoleh melalui beberapa sumber.

## **G. Tahap-tahap Penelitian**

Untuk mengetahui proses penelitian yang dilakukan oleh peneliti mulai awal hingga akhir maka perlu diuraikan tahap-tahap penelitian secara umum yaitu terdiri dari dua tahap. Dua tahap tersebut meliputi tahap penelitian pendahuluan serta pengembangan rancangan, dilanjutkan dengan penelitian sebenarnya.

Ada beberapa tahapan yang harus dilakukan sebelum melakukan penelitian yaitu:

*Pertama*, Tahap Pra Lapangan. Pada tahap ini hal-hal yang harus dilakukan sebelum terjun ke lapangan. Langkah pertama yaitu pengajuan judul skripsi kepada FEBI, kemudian pembagian dosen pembimbing bagi masing-masing mahasiswa. Selanjutnya konsultasi kepada dosen pembimbing mengenai matriks penelitian, kemudian menyusun proposal penelitian. Langkah selanjutnya yaitu menyusun rancangan penelitian dan memilih tempat penelitian yang sesuai dengan judul yang diajukan.

*Kedua*, yaitu pekerjaan lapangan. Pada tahap ini peneliti diajukan terjun langsung ke tempat yang akan diteliti. Melakukan observasi pada tempat penelitian, melakukan wawancara kepada subjek penelitian yang telah ditentukan dan dokumentasi untuk merekam suatu data yang dikumpulkan.

*Ketiga*, tahapan pasca lapangan. Setelah tahap pengumpulan data selesai maka peneliti melakukan langkah selanjutnya yaitu analisis data dan pengolahan data. Setelah semuanya lengkap maka menuju tahap akhir yaitu menyusun laporan dari hasil penelitian.



## **BAB IV**

### **PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS**

#### **A. Gambaran Objek Penelitian**

##### **1. Profil PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember**

Sejarah singkat dan perkembangan berdirinya PT BPRS Bhakti Sumekar berawal dari dikeluarkannya Undang-Undang No. 22 tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah dan Peraturan Pemerintah No. 25 tahun 2000 tentang Kewenangan Provinsi sebagai daerah otonom, maka kewenangan tersebut memacu Pemerintah Kabupaten (Pemkab) Sumenep melakukan langkah-langkah untuk meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD). Salah satu kebijakan yang harus dilakukan adalah mendayagunakan perekonomian daerah untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Pemkab memandang instrumen yang paling tepat adalah dengan mewujudkan lembaga keuangan mikro, dan yang paling ideal untuk masyarakat Sumenep yang religius adalah BPRS.

Untuk merealisasikan tujuan tersebut Pemkab melakukan akuisisi terhadap salah satu BPR di Sidoarjo, yaitu PT BPR Dana Merapi. Kemudian dibuatlah *Memorandum of Understanding* (MoU) dan surat perjanjian kerjasama pendirian Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS) di Kabupaten Sumenep Nomor 910/608b/435.304/200-1011/BMI/PKS/XII/2001 yang ditandatangani oleh Bupati Sumenep dan PT Bank Syariah Muamalat Indonesia, Tbk., pada tanggal 27 Desember 2001. Dalam MOU tersebut pihak PT Bank Muamalat sebagai

pelaksanaan dalam proses pengambilalihan BPR serta bertanggungjawab terhadap pemberian konsultasi untuk perijinan, rekrutmen, pelatihan dan pembinaan. Dua bulan kemudian, tepatnya tanggal 20 Februari 2002 surat persetujuan dari Bank Indonesia turun dengan nomor 4/5/DPBPR/P3BPR/Sb. Pada tanggal 11 Nopember 2003 PT BPR Dana Merapi resmi berganti nama menjadi PT BPR Bhakti Sumekar atas persetujuan dari Bank Indonesia. Sementara itu perubahan BPR Bhakti Sumekar dari sistem konvensional menjadi sistem syariah resmi berjalan melalui persetujuan Bank Indonesia No. 6/606/DPbs pada tanggal 21 Mei 2004 dan perizinan operasi sebagai BPR Syariah dari Bank Indonesia Cabang Surabaya pada tanggal 22 Juni 2004. Setelah mengalami beberapa proses birokrasi, akhirnya PT BPRS Bhakti Sumekar menjalankan operasinya dengan prinsip syariah secara resmi mulai tanggal 22 Oktober 2004 berdasarkan ijin perubahan kegiatan usaha dari Gubernur Bank Indonesia No. 6/74/KEP.GBI/2004.<sup>123</sup>

PT BPRS Bhakti Sumekar mengalami perkembangan, sehingga mampu memiliki beberapa cabang di Indonesia salah satunya yaitu berlokasi di Kantor Cabang Jember yang berdiri pada tahun 2017. Latar belakang berdirinya BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember sendiri karena beberapa faktor, yaitu:

---

<sup>123</sup> PT BPRS Bhakti Sumekar Sumenep, "Sejarah PT BPRS Bhakti Sumekar Sumenep," 16 September 2020.

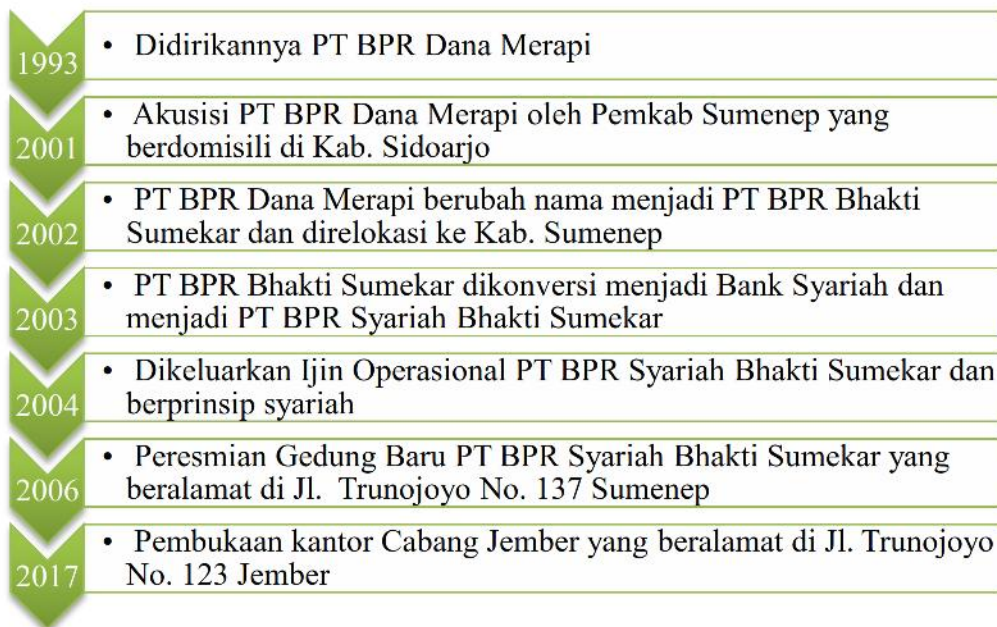
- 1) Hanya ada satu BPRS di Kabupaten Jember, oleh karena itu dibukalah Kantor Cabang baru PT BPRS Bhakti Sumekar yang terletak di Jalan Trunojoyo No. 123 Jember.
- 2) Adanya kesamaan budaya, bahasa dan karakter masyarakat Jember dengan Madura.
- 3) Tidak adanya BPRS yang dimiliki oleh Pemerintah Kabupaten Jember.
- 4) Perekonomian di Kabupaten Jember cukup berkembang dibandingkan dengan kabupaten/kota daerah setapak kuda lainnya.
- 5) Adanya teknologi yang dipandang layak dan cukup *update* di kawasan Kabupaten Jember.
- 6) Kabupaten Jember masih terbelang kawasan kota santri sehingga mempermudah pihak PT BPRS Bhakti Sumekar dalam mengenalkan produk-produknya yang sesuai prinsip syariah.<sup>124</sup>

---

<sup>124</sup> M. Chairil Anwar Sandy, *wawancara*, Jember, 16 September 2020.



**Gambar 4.1**  
**Sejarah Pendirian PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember<sup>125</sup>**



*Sumber:* Dokumentasi 2020

## **2. Status Hukum dan Riwayat PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember**

PT BPR Dana Merapi didirikan berdasarkan Akta Notaris Yanita Poerbo, SH No.64 tanggal 30 Juli 1992 dan telah disahkan oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia dalam Surat Keputusan Nomor C2-392.HT01.01.TH 1993 tanggal 22 Januari 1993, serta telah didaftarkan di Kantor Pengadilan Negeri Sidoarjo dengan Nomor 41/30/PT-1993 tanggal 6 Februari 1993. Rencana akuisisi dari Pemerintah Kabupaten Sumenep telah memperoleh rekomendasi dan persetujuan dari Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Sumenep tanggal 19

<sup>125</sup> PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember, "Sejarah PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember," 16 September 2020.

November 2001 dengan Nomor 910/953/435.040/2001 dan telah disetujui pula oleh Bank Indonesia pada tanggal 20 Februari 2001 dengan surat Persetujuan Nomor 4/5/DPBPR/P3BPR/Sb.

Dalam perkembangannya PT BPR Dana Merapi telah mengalami perubahan nama menjadi PT BPR Bhakti Sumekar dengan akta Nomor 24 tanggal 16 September 2002 oleh Notaris Karuniawan Surjanto.SH, Notaris di Sidoarjo dan persetujuan dari Bank Indonesia No. 04/8/KEP/PBI/sb/2002 tanggal 11 November 2003. dan mendapat pengesahan Departemen Kehakiman RI dan HAM RI, No. C-19351 NT.01.04 tahun 2002 tanggal 8 Oktober 2002 tentang Persetujuan Akta Perubahan Anggaran Dasar Perseroan Terbatas. Selanjutnya untuk mengukuhkan pendirian PT BPRS Bahkti Sumekar Sumenep, Pemerintah Kabupaten Sumenep telah mengesahkan dalam sebuah Peraturan daerah (PERDA) Nomor 6 Tahun 2003 tanggal 31 Juli 2003 tentang Pendirian PT Bank Perkreditan Rakyat Syariah Bhakti Sumekar.

Perubahan sistem Konvensional menjadi sistem Syariah dan perubahan nama PT BPR Bhakti Sumekar menjadi PT BPRS Bhakti Sumekar dalam Akta Notaris Sukarini.S.H, Notaris di Sidoarjo No.1 tanggal 1 November 2003 telah mendapat pengesahan Departemen Kehakiman dan HAM RI, No.C-01389 HT.01.04.TH.2004 tanggal 19 Januari 2004 dan persetujuan izin prinsip Bank Indonesia No.6/ 606/ DPBS Jakarta tanggal 21 Mei 2004 serta Bank Indonesia Cabang Surabaya No.6/353/DPBPR/ IDBPR/Sb tanggal 22 Juni 2004.

Selanjutnya izin Perubahan Kegiatan Usaha Konvensional menjadi Kegiatan Usaha Berdasarkan Prinsip Syariah dari Gubernur Bank Indonesia No.6/74/KEP.GBI/2004 tanggal 22 September 2004 dan beroperasi secara prinsip syariah mulai tanggal 22 Oktober 2004.<sup>126</sup>

### 3. Makna Logo PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember

Setiap perusahaan pasti memiliki logo masing-masing. Biasanya logo dapat berupa gambar tertentu dan ini ditemukan pada produk-produk perusahaan tersebut. Sebuah logo selain berfungsi sebagai identitas bagi perusahaan, nyatanya juga memiliki banyak makna khusus bagi perusahaan terutama bagi para pendirinya.

**Gambar 4.2**  
**Logo PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember**



*Sumber:* Dokumentasi 2020

---

<sup>126</sup> PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember, "Status Hukum PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember," 16 September 2020.



**a. Makna Umum**

Logo PT BPRS Bhakti Sumekar Menyerupai Bunga Merekah yang mencerminkan kegigihan, keleluasaan, semangat, dan keramahan dalam semua aspek bisnis di lingkungan masyarakat yang diharapkan terus merekah dan berkembang.

**b. Segi Warna**

- a) Warna Hijau Melambangkan kesuburan, kesejukan, kemakmuran dan juga warna hijau pada umumnya identik dengan dunia Islami.
- b) Warna kuning Melambangkan kesejahteraan, kejayaan dan kekayaan.<sup>127</sup>

**4. Permodalan PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember**

Berdasarkan pernyataan keputusan rapat luar biasa para pemegang saham Akta Notaris Karuniawan Surjanto, SH di Sidoarjo Nomor 9 tanggal 24 Februari 2004, pada tahun 2004 mengalami perubahan dengan modal dasar menjadi sebesar Rp 160.000.000.000, yang terbagi atas 32.000 lembar saham dengan nilai nominal sebesar Rp 5.000.000, perlembar saham. Dari modal dasar tersebut telah ditempatkan oleh masing masing Persero sampai dengan Desember 2017 adalah sebagai berikut:

---

<sup>127</sup> PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember, "Makna Logo PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember," 16 September 2020.

**Tabel 4.1**  
**Permodalan PT BPRS Bhakti Sumekar**  
**Tahun 2005 - 2017<sup>128</sup>**

<b>Tahun 2005 dan 2006</b>			
Nama Pemegang Saham	Jumlah Saham (Lembar)	Persentase Kepemilikan (%)	Jumlah (Rupiah)
Pemkab Sumenep	8.000	99.99	40.000.000.000.00
Drs. H. Mohammad Toha, M.Si	1	0.01	5.000.000.00
Jumlah	8.001	100	40.005.000.000.00
<b>Tahun 2011</b>			
Nama Pemegang Saham	Jumlah Saham (Lembar)	Persentase Kepemilikan (%)	Jumlah (Rupiah)
Pemkab Sumenep	10.000	99.99	50.000.000.000.00
Drs. H. Mohammad Toha, M.Si	1	0.01	5.000.000.00
Jumlah	10.001	100	50.005.000.000.00
<b>Tahun 2012</b>			
Nama Pemegang Saham	Jumlah Saham (Lembar)	Persentase Kepemilikan (%)	Jumlah (Rupiah)
Pemkab Sumenep	12.000	99.99	60.000.000.000.00
Drs. H. Mohammad Toha, M.Si	1	0.01	5.000.000.00
Jumlah	12.001	100	60.005.000.000.00
<b>Tahun 2014</b>			
Nama Pemegang Saham	Jumlah Saham (Lembar)	Persentase Kepemilikan (%)	Jumlah (Rupiah)
Pemkab Sumenep	16.660	99.99	83.300.000.000.00
Drs. H. Mohammad Toha, M.Si	1	0.01	5.000.000.00
Jumlah	16.661	100	83.305.000.000.00
<b>Tahun 2015</b>			
Nama Pemegang Saham	Jumlah Saham (Lembar)	Persentase Kepemilikan (%)	Jumlah (Rupiah)
Pemkab Sumenep	16.660	99.99	83.300.000.000.00
Drs. H. Mohammad Toha, M.Si	1	0.01	5.000.000.00
Jumlah	16.661	100	83.305.000.000.00
<b>Tahun 2017</b>			
Nama Pemegang Saham	Jumlah Saham (Lembar)	Persentase Kepemilikan (%)	Jumlah (Rupiah)
Pemkab Sumenep	19.199	99.99	95.995.000.000.00
Drs. H. Mohammad Toha, M.Si	1	0.01	5.000.000.00
Jumlah	19.200	100	96.000.000.000.00

*Sumber:* Dokumentasi 2020

<sup>128</sup> PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember, "Permodalan PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember," 16 September 2020.

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa kepemilikan modal PT BPRS Bhakti Sumekar sampai saat ini adalah Pemkab Sumenep.

## **5. Visi, Misi dan Motto PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember**

Visi dan Misi PT BPRS Bhakti Sumekar telah ditetapkan sebagai landasan bagi seluruh *stakeholders* untuk mencapai tujuan bersama. Visi menjadi pegangan bagi seluruh *stakeholders* untuk mentransformasikan diri menjadi salah satu bank BPRS terkemuka di Indonesia.<sup>129</sup>

### **a. Visi**

“Terwujudnya masyarakat yang makin sejahtera dengan dilandasi nilai-nilai agama dan budaya”

### **b. Misi**

- 1) Intermediasi antar pelaku ekonomi yang berlebih dengan yang kurang dalam permodalan berdasarkan syariah.
- 2) Membantu melaksanakan pemberdayaan pengusaha ekonomi kecil dan menengah.
- 3) Mengupayakan peningkatan Pendapatan Asli Daerah.

### **c. Motto**

“Mitra Dalam Bermuamalah”

---

<sup>129</sup> PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember, “Visi, Misi dan Motto PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember,” 16 September 2020.



## **6. Akronim PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember**

### **a. Berkembang**

Dengan etos kerja yang kuat serta memiliki ide kreatif yang tinggi dan pengembangan ke masa yang akan datang, mengantisipasi tantangan dan kesempatan untuk berkembang melakukan inovasi-inovasi.

### **b. Harmonis**

Rasa persaudaraan, rasa kebersamaan menjadi pedoman hidup. Menjadikan kenyamanan dan kekompakan dalam bermitra.

### **c. Amanah**

Konsisten dan bertindak adil, bersikap tegas dengan rasa tanggung jawab yang besar dengan amanah nasabah.

### **d. Kepuasan**

Memenuhi kebutuhan nasabah dengan memberikan pelayanan yang terbaik, dengan tetap memperhatikan kepentingan Perusahaan, dengan dukungan SDM yang terampil, ramah, senang melayani dan didukung teknologi unggul.

### **e. Transparan**

Saling terbuka demi membangun kepercayaan dan keyakinan dengan menjunjung tinggi pelayanan yang terbaik sehingga terbentuk suasana bersih dan berwibawa.

**f. Integritas**

Bertaqwa, penuh dedikasi, jujur, selalu menjaga nama baik, serta taat pada peraturan yang berlaku.<sup>130</sup>

**7. Struktur Organisasi PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember**

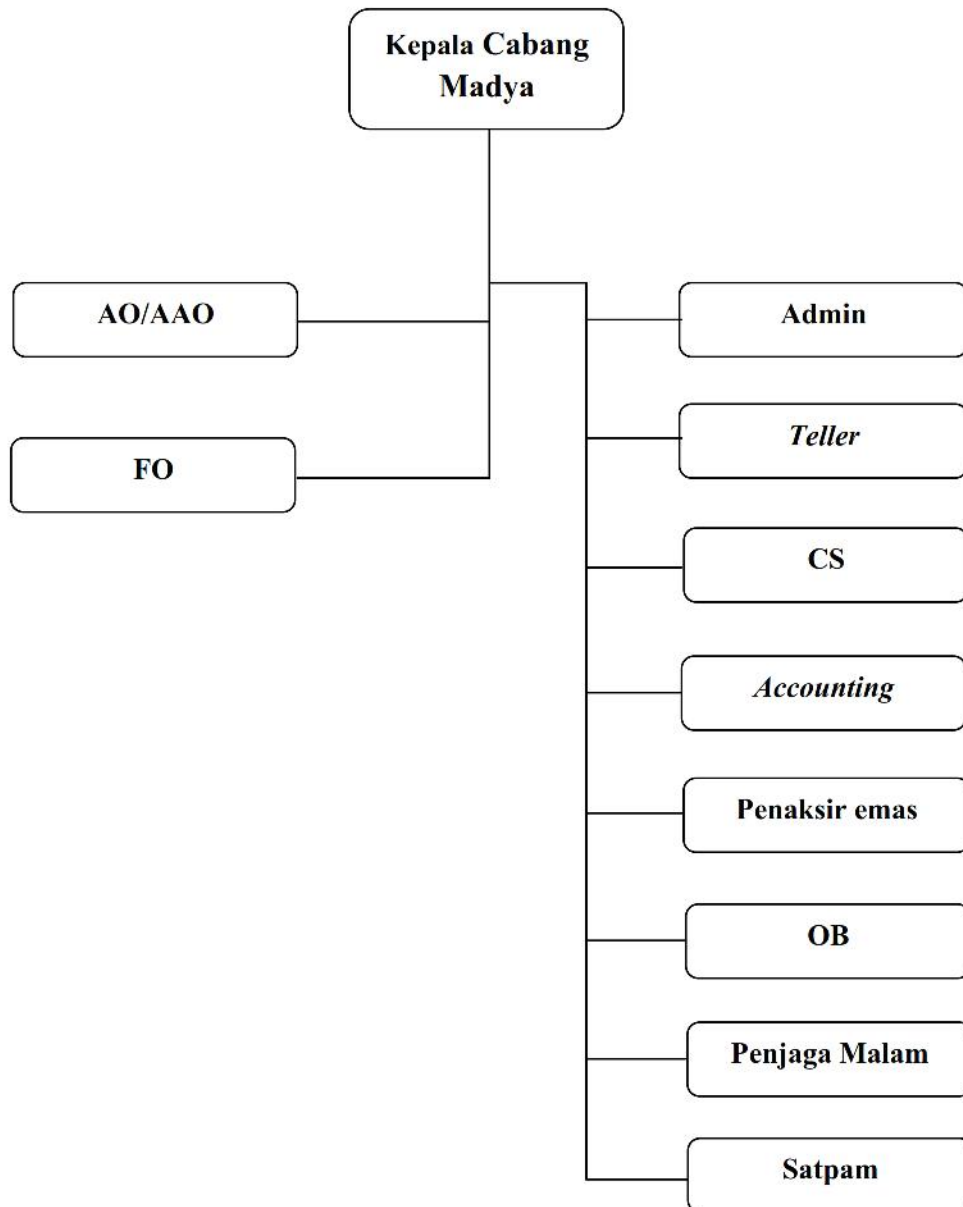
Struktur organisasi dapat berpengaruh terhadap kelancaran perusahaan atau bank dan terciptanya koordinasi yang baik antar personil serta dapat memperjelas pembagian tugas dan garis wewenang yang berlaku. Keberhasilan perusahaan atau bank juga ikut ditunjang dari sistem pengorganisasian yang baik dan jelas. Setiap organisasi memiliki suatu pola struktur organisasi yang disesuaikan dengan keadaan perusahaan, besar kecilnya perusahaan dan kompleksnya tugas-tugas guna memberikan arah yang baik kepada setiap unsur dalam aktivitas tertentu untuk melakukan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan.

Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep terdapat Struktur Organisasi yang menggolongkan tugas kerja berdasarkan bagian-bagian yang telah ditetapkan dan menjadi tanggungjawabnya. Adapaun struktur struktur organisasi PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember adalah sebagai berikut:

---

<sup>130</sup> PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember, "Akronim PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember," 16 September 2020.

**Gambar 4.3**  
**Struktur Organisasi PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember<sup>131</sup>**



*Sumber:* Dokumentasi 2020

<sup>131</sup> PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember, "Struktur Organisasi PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember," 16 September 2020.



**a. Struktur Organisasi PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang**

**Jember<sup>132</sup>**

- 1) Kepala Cabang : M. Chairil Anwar Sandy
- 2) AAO : Wiwin Adi Wiyanti
- 3) AO : Dwi Arif Setiawan
- 4) FO : - Akhmad Farid Widiarto dan  
: - Venthly Bintang Kurniawati
- 5) Administrator : - Igor Reza Vernaandi  
: - Siti Imaniyah
- 6) *Teller* : Amalia Nur Hidayah
- 7) CS : Fajar Tri Prasetyo Budi
- 8) *Accounting Staff* : Meilisa Sofiana Putri
- 9) Penaksir Emas : Djaohari
- 10) OB : M. Ismail Haqiqi
- 11) Penjaga Malam : Hilal Ramadhan
- 12) Satpam : Arif Darmawan

**b. Uraian Tugas Pengurus PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor**

**Cabang Jember**

- 1) Kepala Cabang

Tugas dan Tanggung Jawab:

- a) Memimpin dan mengendalikan kantor cabang.

---

<sup>132</sup> Igor Reza Vernaandi, *wawancara*, Jember, 14 September 2020.

- b) Setingkat dengan kepala bagian.
- c) Bertanggungjawab kepada direksi.
- d) bertanggung jawab merencanakan, mengkoordinir seluruh kegiatan kantor cabang yang meliputi kegiatan operasional dan pemasaran untuk menjamin tercapainya target yang ditetapkan secara efektif dan efisien untuk bank.

2) *Account Officer (AO)*

Tugas dan Tanggung Jawab:

- a) Melayani nasabah yang memerlukan pelayanan kredit dan atau jasa perbankan lainnya.
- b) Bekerjasama dengan bagian lain khususnya hukum dan investigasi dalam analisis kredit untuk mendapatkan informasi yang dapat dipercaya sehingga dapat menjaga mutu pelayanan.
- c) Membuat analisis ekonomi dan analisis kredit untuk setiap proses pemberian kredit.
- d) Mengajukan rekomendasi atas hasil analisis kredit calon nasabah kepada komite kredit.
- e) Memberikan monitoring pembinaan dan pengawasan atas setiap kredit yang diberikan.
- f) Menyampaikan laporan kepada pihak direksi atau bidang marketing mengenai perkembangan kredit yang ditangani.
- g) Memberikan saran dan alternatif pemecahan masalah yang

mungkin akan timbul.

Fungsi:

- a) Sebagai staf bank yang menangani pemberian kredit serta melakukan pembinaan dan pengawasan kredit yang telah diberikan kelayakan, kelaziman dan prinsip pemberian yang wajar.

3) *Funding Officer (FO)*

Tugas dan Tanggung Jawab:

- b) Mengidentifikasi dan mengklasifikasikan calon nasabah simpanan (tabungan, deposito) dan produk lainnya.
- c) Mengyiapkan kelengkapan untuk *funding* (brosur, leaflet, dan alat promosi lainnya).
- d) Memelihara nasabah simpanan dengan tetap menjaga amanah dan komitmen dalam layanan (monitoring).
- e) Membuat laporan mingguan atas hasil *funding* dan sosialisasinya.
- f) Melakukan koordinasi dengan bidang lain yang terkait dengan simpanan.
- g) Membuat laporan hasil *funding* dan membuat rencana kerja untuk bulan berikutnya.
- h) Melakukan evaluasi atas realisasi *funding* dengan target sebelumnya.
- i) Membuat maturisi deposito jatuh tempo untuk bulan



berikutnya dan monitoring tabungan besar.

Fungsi:

- a) Melayani nasabah yang memerlukan pelayanan produk simpanan dan jasa perbankan lainnya.

4) Administrator

Tugas dan Tanggung Jawab:

- a) Memeriksa dan mengurus kelengkapan dokumen-dokumen yang terkait dengan pembiayaan yang akan atau telah diberikan, seperti dokumen agunan, dan data lainnya.
- b) Menyiapkan surat-surat perjanjian dan surat pengikatan agunan yang terkait dengan pengajuan pembiayaan nasabah.
- c) Mengawasi dan bertanggungjawab atas pengarsipan semua dokumen pembiayaan nasabah, khususnya berkas jaminan pembiayaan nasabah.
- d) Menghitung, mencatat dan melakukan pembayaran atas asuransi, jasa proses pengikatan atau pemblokiran jaminan nasabah kepada pihak lain.

5) *Teller*

Tugas dan Tanggung Jawab:

- a) Melayani nasabah dalam penggunaan slip (penarikan, penyetoran, dan lain-lain).
- b) Memberikan layanan informasi kepada nasabah dalam melakukan transaksi tabungan, deposito, cek dan

sebagainya.

- c) Melaksanakan kegiatan Administratoristrasi.
- d) Mencatat pembukuan dalam buku besar untuk seluruh transaksi penyetoran maupun pengeluaran setiap harinya.

Fungsi:

- a) Sebagai staf yang mengurus dan mencatat keluar masuknya uang sebagai laporan yang dapat dipertanggungjawabkan.

#### 6) *Customer Service (CS)*

Tugas dan Tanggung Jawab:

- a) Melayani jasa perbankan khususnya tabungan dan deposito kepada nasabah.
- b) Melakukan Administratoristrasi pembukuan atas setiap transaksi penarikan uang dan pemindahbukuan dari rekening tabungan, deposito atau lainnya.
- c) Melakukan Administratoristrasi pembukuan atas setiap transaksi untuk nasabah maupun untuk bank sendiri.
- d) Tugas lain-lain berdasarkan instruksi pimpinan.

#### 7) *Accounting Staff*

Tugas dan Tanggung Jawab:

- a) Mengatur dan mengkoordinasikan semua hasil kegiatan operasional.
- b) Memeriksa kelengkapan bukti-bukti transaksi pembukuan.
- c) Melakukan proses distribusi pendapatan bulanan dan

hasilnya di implementasikan dalam perhitungan bagi hasil tabungan dan deposito.

- d) Menyusun laporan keuangan berkala dan laporan keuangan lainnya.
- e) Melakukan pembayaran gaji karyawan.

#### 8) Penaksir Emas

Tugas dan Tanggung Jawab:

- a) Menilai dan menentukan berapa harga yang pantas diberikan kepada barang jaminan berupa emas agar dapat menentukan besarnya jumlah pinjaman yang dapat diberikan kepada nasabah.
- b) Menentukan batas jumlah pinjaman yang diberikan kepada debitur sesuai dengan jaminan berupa emas yang diberikan agar tidak melebihi atau kurang dari harga pasar.
- c) Melaksanakan penaksiran terhadap barang jaminan berupa emas yang akan dilelang, untuk mengetahui mutu dan nilai, dalam menentukan harga dasar pasar yang akan di lelang.
- d) Merencanakan dan menyimpan barang jaminan berupa emas yang akan disimpan guna keamanan.

#### 9) Satpam (Satuan Pengamanan)

Tugas dan Tanggung Jawab:

- a) Melakukan pemeriksaan sebelum dan setelah kantor



beraktifitas, terutama menyangkut bidang pengamanan secara terpadu dan menyeluruh.

- b) Memberikan pelayanan keamanan dana penyetoran dan pengambilan nasabah selama jam kerja.
- c) Menangani dan menciptakan ketertiban lingkungan perusahaan agar merasa nyaman dalam bertransaksi.
- d) Melaporkan hasil pengawasan perusahaan kepada atasannya satu kali dalam seminggu.

Fungsi:

- a) Sebagai staf yang membantu keamanan karyawan dan atau perusahaan, agar dalam menjalankan tugasnya merasa aman.
- b) Melaksanakan tugas lain sesuai ketentuan kebijakan direksi.

## **8. Letak Geografis PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember**

PT BPRS Bhakti Sumekar terletak di Jalan Trunojoyo No. 123a, Kauman, Kepatihan, Kecamatan Kaliwates, Kabupaten Jember, Jawa Timur, 68131.<sup>133</sup>

---

<sup>133</sup> Observasi di PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember, Jember, 16 September 2020.

## **9. Ruang Lingkup Kegiatan/Usaha PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember**

Selaku bank umum yang tunduk pada peraturan pemerintah, dalam hal ini UU No. 21 Tahun 2008 usaha yang dilakukan PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Menghimpun dan mengolah dana dalam mata uang rupiah yang berasal dari masyarakat dengan sistem syariah.
- 2) Memindahkan uang baik untuk kepentingan sendiri maupun untuk kepentingan nasabah.
- 3) Menyediakan penggadaian emas (*rahn*).
- 4) Menyalurkan dana dalam bentuk transaksi jula beli berdasarkan prinsip *murabahah* dan transaksi sewa menyewa dengan prinsip *ijarah*, pembiayaan bagi hasil *mudharabah* dan *musyarakah* dan pembiayaan berdasarkan prinsip *qardh*.<sup>134</sup>

## **10. Jumlah Karyawan di PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember**

Untuk mencapai suatu tujuan bank, sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang cukup, dikarenakan dapat menunjang kebutuhan dalam setiap bagian, selain itu jumlah SDM menjadi faktor penting bagi bank untuk meningkatkan kinerja bank menjadi lebih baik. Adapun karyawan yang dimiliki PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang

---

<sup>134</sup> PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember, "Ruang Lingkup Kegiatan/Usaha PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember," 16 September 2020.

Jember berjumlah 14 orang, sebagaimana dijelaskan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.2**  
**Jumlah Karyawan**  
**PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember<sup>135</sup>**

No	Nama	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Jabatan
1	M. Chairil Anwar Sandy	Laki-Laki	Sarjana Strata Satu (S1)	Kepala Cabang
2	Wiwin Adi Wiyanti	Perempuan	Sarjana Strata Satu (S1)	AAO
3	Dwi Arif Setiawan	Laki-Laki	Sarjana Strata Satu (S1)	AO
4	Akhmad Farid Widiarto	Laki-Laki	Sarjana Strata Satu (S1)	FO
5	Venthy Bintang Kurniawati	Perempuan	Sarjana Strata Satu (S1)	FO
6	Igor Reza Vernaandi	Laki-Laki	Sarjana Strata Satu (S1)	Administrator
7	Siti Imaniyah	Perempuan	Sarjana Strata Satu (S1)	Administrator
8	Amalia Nur Hidayah	Perempuan	Sarjana Strata Satu (S1)	<i>Teller</i>
9	Fajar Tri Prasetyo Budi	Laki-Laki	Sarjana Strata Satu (S1)	CS
10	Meilisa Sofiana Putri	Perempuan	Sarjana Strata Satu (S1)	<i>Accounting Staff</i>
11	Djaohari	Laki-Laki	SMA	Penaksir Emas
12	M. Ismail Haqiqi	Laki-Laki	SMA	OB
13	Hilal Ramadhan	Laki-Laki	SMA	Penjaga Malam
14	Arif Darmawan	Laki-Laki	SMA	Satpam

Sumber: Wawancara 2020

<sup>135</sup> Igor Reza Vernaandi, *wawancara*, Jember, 14 September 2020.



Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat diketahui bahwa jumlah karyawan di PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember sebanyak 14 orang, dari keseluruhan jumlah karyawan tersebut pendidikan yang ditempuh masing-masing karyawan berbeda-beda, yaitu S1 dan SMA. Dari 14 jumlah karyawan yang ada didominasi oleh lulusan S1, yaitu sebanyak 10 orang dan 4 orang dari lulusan SMA.

### **11. Jam Kerja Karyawan PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember**

Seluruh karyawan di PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember bekerja setiap hari senin sampai hari Jumat dari jam 07.30 sampai 16.30, sebagaimana dijelaskan pada tabel dibawah ini:<sup>136</sup>

**Tabel 4.3**  
**Jam Kerja Karyawan PT BPRS Bhakti Sumekar**  
**Kantor Cabang Jember**

Hari	Jam
Senin – Kamis	
Masuk	07.30 – 12.00
Istirahat	12.00 – 13.00
Masuk	13.00 – 16.30
Jumat	
Masuk	07.30 – 11.00
Istirahat	12.00 – 13.00
Masuk	13.00 – 16.30

*Sumber:* Wawancara 2020

<sup>136</sup> Igor Reza Vernaandi, *wawancara*, Jember, 14 September 2020.

## 12. Produk dan Layanan PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember

Produk dan Jasa PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember dapat dikategorikan menjadi 3 (tiga) produk dan jasa sebagai berikut:<sup>137</sup>

### a. Produk Pendanaan

#### 1) Tabungan Barokah

Merupakan layanan tabungan bagi masyarakat umum sebagai persiapan masa depan dengan prinsip *wadi'ah* (titipan).

#### 2) Tabungan Simpanan Pelajar iB

Merupakan layanan tabungan khusus bagi para pelajar dengan prinsip *wadi'ah* yang diterbitkan secara Nasional oleh Bank-Bank yang berada di Indonesia guna untuk membudayakan menabung sejak dini.

#### 3) Tabungan Kurban

Merupakan layanan tabungan bagi masyarakat umum yang berkeinginan untuk persiapan dana kurban di Hari Raya Idul Adha dengan prinsip mudarabah (bagi hasil).

#### 4) Tabungan Haji

Merupakan layanan tabungan untuk membantu masyarakat dalam merencanakan ibadah haji dengan prinsip *wadi'ah*.

---

<sup>137</sup> PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember, "Produk dan layanan PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember," 16 September 2020.

5) Tabungan Umrah

Merupakan layanan tabungan untuk membantu masyarakat umum dalam merencanakan ibadah umrah dengan prinsip *wadi'ah*.

6) Tabungan Hari Raya

Merupakan layanan tabungan yang baru dikeluarkan di tahun 2016 ini diperuntukkan bagi masyarakat dalam mempersiapkan dana untuk Hari Raya Idul Fitri dengan prinsip mudarabah.

7) Deposito Mudarabah

Merupakan layanan simpanan berupa deposito berjangka untuk masyarakat umum yang berkeinginan menginvestasikan dana sebagai persiapan jangka panjang dengan prinsip mudarabah.

**b. Produk Pembiayaan**

1) Pembiayaan Ijarah

Merupakan produk pembiayaan dimana bank memberikan pembiayaan kepada nasabah dalam rangka memperoleh manfaat atas suatu jasa. Dalam pembiayaan Ijarah Multijasa tersebut bank dapat memperoleh imbalan jasa/*ujrah* atau *fee*. Pembiayaan sertifikasi tanah untuk kepengurusan sertifikat tanah dan pembiayaan Ijarah multijasa di peruntukan untuk biaya pendidikan dan kesehatan.



2) Pembiayaan Serba Guna

Merupakan layanan pembiayaan untuk PNS/karyawan swasta yang memiliki penghasilan tetap dengan menggunakan akad murabahah (jual beli) untuk melakukan pembelian barang berbagai keperluan nasabah.

3) Pembiayaan Kendaraan

Merupakan layanan pembiayaan bagi PNS/karyawan swasta, atau institusi yang sepakat mengadakan perjanjian kerjasama untuk pembelian kendaraan roda dua atau sepeda angin.

4) Pembiayaan Modal Kerja UMKM

Merupakan layanan pembiayaan modal kerja atau investasi untuk perorangan yang memiliki usaha kecil menengah dengan akad murabahah (jual beli) atau mudarabah (bagi hasil).

5) Pembiayaan Talangan Haji

Merupakan layanan pembiayaan talangan haji untuk membantu anda merencanakan ibadah haji menjadi lebih mudah

6) Pembiayaan Talangan Umrah

Merupakan layanan pembiayaan talangan umrah untuk membantu anda dalam mewujudkan niat dan impian beribadah umrah.

7) Pembiayaan *Ar-Rahn* (gadai emas)

Merupakan layanan pembiayaan menggunakan prinsip syariah *Ar-Rahn* dengan jaminan berupa emas yang nantinya emas yang menjadi agunan disimpan dan dipelihara oleh bank selama jangka waktu tertentu dengan membayar biaya pemeliharaan atas emas yang dijaminkan.

8) Pembiayaan Pensiunan

Merupakan layanan pembiayaan yang diberikan kepada para pensiunan atau pegawai yang akan pensiun atau janda janda pensiun yang telah memperoleh SK pensiun.

9) Pembiayaan *Al-Qordhul Hasan*

Merupakan layanan pembiayaan kebajikan untuk usaha mikro tanpa menggunakan agunan serta tanpa beban margin atau bagi hasil.

10) Pembiayaan Elektronik

Merupakan layanan pembiayaan bagi PNS, karyawan swasta atau institusi yang mengadakan kesepakatan perjanjian kerja sama untuk hal pembelian barang-barang elektronik, sehingga membantu anda dalam kehidupan sehari-hari.

11) Pembiayaan Kepemilikan Rumah

Merupakan layanan pembiayaan bagi PNS, karyawan swasta yang berpenghasilan tetap dengan menggunakan akad murabahah (jual beli) untuk hal kepemilikan rumah.

#### 12) Pembiayaan Pusing iB

Merupakan layanan pembiayaan modal kerja tanpa pengenaan margin yang akan diberikan kepada masyarakat yang memiliki usaha berskala kecil/mikro dan atau kepada masyarakat yang akan memulai usaha baru dengan pola kemitraan antara PT BPRS Bhakti Sumekar, Badan Amil Zakat, Dinas Perindustrian dan Perdagangan (DISPERINDAG) dan Dinas Koperasi Kabupaten Sumenep.

#### 13) Pembiayaan Sadar Bersih

Merupakan layanan pembiayaan diperuntukkan bagi masyarakat yang membutuhkan sanitasi dan pengairan yang baik sehingga menjadikan keluarga yang sehat dengan menggunakan akad murabahah (jual beli) dan bekerjasama dengan pihak water.org.

#### 14) Pembiayaan Kepemilikan Emas

Merupakan layanan pembiayaan bagi masyarakat yang ingin berinvestasi dalam hal kepemilikan emas dengan menggunakan akad murabahah (jual beli).

#### 15) Pembiayaan Linkage UMKM Primer

Merupakan layanan pembiayaan modal kerja atau investasi untuk perorangan yang memiliki usaha kecil menengah yang lebih dikhususkan golongan usaha yang mengambil bahan baku dari alam menjadi barang jadi (industri perternakan).



**c. Produk Layanan**

## 1) Jasa Kirim Uang

Merupakan layanan jasa transfer uang valuta Rupiah antar bank baik dalam satu kota maupun dalam kota yang berbeda.

## 2) Pembayaran Gaji/Insentif Bagi PNS/Karyawan Swasta/Guru

Merupakan layanan untuk pembayaran gaji karyawan yang bekerja pada institusi/ perusahaan nasabah.

## 3) Layanan Multibiller

Merupakan layanan penerimaan pembayaran tagihan berupa PLN, PDAM, BPJS dan pembelian berupa pulsa, paket data, token listrik, tiket pesawat di Kantor layanan BPR Syariah Bhakti Sumekar.

## 4) Layanan BPRS BS Notifikasi

Merupakan layanan untuk memberikan informasi dari setiap transaksi nasabah yang berupa penarikan tabungan minimum transaksi Rp 10.000.000, dan pencairan deposito dan pemberitahuan tagihan kepada nasabah dikirimkan melalui media SMS masking.

## 5) Layanan ATM Tanpa Kartu

Merupakan layanan untuk melakukan tarik tunai dan transfer antar rekening di mesin ATM BPR Syariah Bhakti Sumekar tanpa menggunakan kartu.

#### 6) Layanan Digital Banking

Merupakan layanan digital milik bank yang dilakukan secara mandiri oleh nasabah dan memungkinkan nasabah bank memperoleh informasi, registrasi pembukaan rekening hingga transaksi perbankan secara digital. Layanan digital banking BPR Syariah Bhakti Sumekar diantaranya Mobile Banking/BBS Mobile, BBS SetriK, BBS Merchant, Tabungan Gaul iB, dan ATM/CRM Cardless.

### **B. Penyajian Data dan Analisis**

Penyajian data merupakan bagian yang mengungkapkan data dihasilkan dalam penelitian yang disesuaikan dengan rumusan masalah dan analisis data yang relevan. Sebagaimana telah dijelaskan bahwa dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dokumentasi dan catatan lapangan sebagai alat untuk mendukung penelitian ini. Secara berurutan akan disajikan data-data hasil penelitian yang mengacu pada fokus masalah.

#### **1. Proses Rekrutmen Calon Karyawan di PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember**

Rekrutmen merupakan proses untuk mencari calon karyawan dan mengambil tenaga kerja yang sesuai dengan kriteria, pengalaman dan keahlian yang ditentukan perusahaan untuk dipekerjakan pada lowongan

yang sedang dibutuhkan guna mencapai tujuan yang diinginkan dan dikerjakan dalam jangka waktu yang lama.

Pada dasarnya langkah pertama yang dilakukan dalam perekrutan adalah menentukan sifat dan keadaan dari jabatan yang akan dibebankan oleh orang-orang yang akan ditarik atau lebih dikenal dengan analisis suatu jabatan yang dibutuhkan. Maka sebelum melakukan perekrutan, PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember terlebih dahulu menganalisis jabatan yang kosong. Berikut pelaksanaan rekrutmen yang dilakukan oleh PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember.

#### **a. Proses Rekrutmen**

Proses rekrutmen yang dilakukan PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember, langkah pertama yang dilakukan yaitu menganalisis kebutuhan. Dengan maksud berapa karyawan yang dibutuhkan dan akan ditempatkan dimana saja. Hal tersebut disampaikan oleh M. Chairil Anwar Sandy selaku Kepala PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember.

“Sebelum kita melakukan rekrutmen karyawan mas, tentunya ya kita nganalisis kebutuhannya dulu kan ini bagian dari rencana kita mau ngerekrut karyawan atau tidak, ya biar lebih mudah mengetahui berapa jumlah karyawan yang kita butuhkan dan akan ditempatkan diposisi mana saja, kalau untuk posisi tertentu kayak kepala cabang gitu biasanya kantor pusat mengadakan rotasi jabatan mas, untuk posisi lainnya sih di infokan kepada khalayak umum melalui media yang ada. Nah, setelah hal tersebut kita ketahui, maka tahap selanjutnya akan memberitahukan kepada seluruh karyawan dan masyarakat pada umumnya melalui pemasangan pamflet atau iklan di internet dan media sosial yang kita punya atau tempat yang memungkinkan untuk diletakkan info tersebut, dengan harapan akan banyak calon karyawan yang akan



mengajukan lamaran tentunya dengan durasi waktu yang sudah kita tentukan, barulah setelah itu kita akan melakukan penyaringan dari semua calon pelamar yang sudah mengirimkan berkasnya tersebut untuk bisa di proses ketahap berikutnya”.<sup>138</sup>

Hal serupa juga disampaikan oleh Igor Reza Vernaandi selaku Administrator PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember.

“Kalau rekrutmen yang dilakukan disini sepenuhnya tergantung dari keputusan kantor pusat yang ada di Sumenep, karena memang kantor pusat sendiri yang menentukan membutuhkan karyawan baru atau tidaknya, jika memang ada nantinya di infokan keseluruhan karyawan yang ada dan di medsos yang kita punya, barulah bagian yang bertanggungjawab nantinya akan melakukan penyaringan keseluruhan calon karyawan yang telah mendaftar”.<sup>139</sup>

Senada dengan yang disampaikan oleh Meilisa Sofiana Putri selaku *Accounting Staff* PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember.

“Ya untuk melakukan rekrutmen atau tidaknya itu memang sepenuhnya keputusan kantor pusat, baru nanti setiap kantor cabang yang ada akan mendapatkan info lowongan posisi apa dan berapa jumlah yang akan direkrut, nanti juga akan di infokan keseluruhan media yang ada baik itu berupa pamflet yang disebar, setelah terkumpul berkas dari beberapa calon pelamar sesuai dengan waktu yang telah ditentukan setelah itu dilakukan penyaringan untuk lolos ke seleksi tahap selanjutnya”.<sup>140</sup>

Berdasarkan pemamparan dari ketiga narasumber di atas, proses rekrutmen yang dilakukan oleh PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember, sebelum melakukan perencanaan rekrutmen

<sup>138</sup> M. Chairil Anwar Sandy, *wawancara*, Jember, 16 September 2020.

<sup>139</sup> Igor Reza Vernaandi, *wawancara*, Jember, 14 September 2020.

<sup>140</sup> Meilisa Sofiana Putri, *wawancara*, Jember, 09 September 2020.

karyawan, langkah pertama yang dilakukan adalah menganalisis kebutuhan karyawan. Dengan maksud untuk mengetahui berapa orang karyawan yang dibutuhkan dan akan ditempatkan di posisi mana saja. Jika kekosongan yang terjadi adalah posisi kepala cabang, maka kantor pusat PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember yang berada di Kabupaten Sumenep hanya akan menggunakan rekrutmen internal melalui seluruh karyawan yang ada, yaitu dengan rotasi jabatan. Untuk posisi di bawah kepala cabang maka akan diinfokan secara eksternal melalui media cetak ataupun elektronik. Setelah hal tersebut terlaksana maka dilanjutkan ke langkah yang kedua, yaitu memberitahukan lowongan pekerjaan kepada masyarakat sekitar dan pemasangan iklan di internet maupun media massa. Setelah pengumuman disebarakan kemungkinan banyak calon karyawan yang mengajukan lamaran, di saat seperti inilah langkah yang ketiga diperlukan, yaitu melakukan penyaringan terhadap para pelamar atau calon karyawan.

**b. Prinsip-prinsip Rekrutmen**

PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember dalam melakukan rekrutmen memiliki prinsip-prinsip yang diterapkan. Pemaparan mengenai prinsip-prinsip tersebut disampaikan oleh M. Chairil Anwar Sandy selaku Kepala PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember.

“Dalam hal prinsip-prinsip rekrutmen mas, yang kita gunakan sebelum memutuskan untuk melakukan rekrutmen karyawan



baru, memang yang paling kita perhatikan nantinya itu mutu dari si calon karyawan, ya juga berapa jumlah karyawan yang akan direkrut termasuk di dalamnya berapa biaya yang akan kita keluarkan selama melakukan proses serangkaian rekrutmen tadi, ya ini kita perhatikan agar nantinya dalam rekrutmen tersebut sesuai dengan rancangan keputusan-keputusan strategis yang kita rumuskan sebelum saat melakukan proses rekrutmen tadi, sehingga nantinya sesuai dengan prinsip-prinsip rekrutmen yang kita gunakan”.<sup>141</sup>

Hal tersebut juga disampaikan oleh Meilisa Sofiana Putri selaku *Accounting Staff* PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember.

“Ya, sebenarnya pada persoalan prinsip rekrutmen yang ada disini pastinya ada beberapa hal memang yang dilakukan sebelum merekrut karyawan baru, misalnya analisis pekerjaan, deskripsi pekerjaan, dan spesifikasi pekerjaan. Hal ini dilakukan supaya karyawan yang di dapatkan nantinya sesuai dengan job yang dibutuhkan oleh PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember itu sendiri”.<sup>142</sup>

Senada dengan yang disampaikan oleh Igor Reza Vernaandi selaku *Administrator* PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember.

“Biasanya nanti kantor pusat itu mengirimkan info kepada kita selaku kantor cabang, bahwa akan melakukan rekrutmen di posisi yang dimaksud, barulah kita akan menganalisis posisi tersebut apalagi kita ini harus sesuai dengan prinsip syariah, ya minimalnya si calon itu harus bisa baca tulis al-Quran mas. Ya, jadi memang disini dalam merekrut karyawan baru itu sangat selektif karena biaya-biaya yang kita keluarkan tidak cuma-cuma jadi sesuaiilah dengan yang apa kita harapkan”.<sup>143</sup>

Berdasarkan pemaparan di atas, sangat jelas bahwa PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember dalam merekrut karyawan

<sup>141</sup> M. Chairil Anwar Sandy, *wawancara*, Jember, 16 September 2020.

<sup>142</sup> Meilisa Sofiana Putri, *wawancara*, Jember, 09 September 2020.

<sup>143</sup> Igor Reza Vernaandi, *wawancara*, Jember, 14 September 2020.



ada beberapa prinsip yang diterapkan dalam membuat keputusan-keputusan untuk menentukan rekrutmen karyawan baru diantaranya, menganalisis pekerjaan, deskripsi pekerjaan, dan spesifikasi pekerjaan hal tersebut dilakukan agar supaya jumlah karyawan yang dibutuhkan sesuai dengan *job* yang tersedia. Prinsip yang diperhatikan juga dalam melakukan rekrutmen yaitu biaya-biaya yang dikeluarkan, karena harapan PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember mendapatkan karyawan yang bermutu dan sesuai dengan apa yang dibutuhkan, akan tetapi dalam hal prinsip rekrutmen yang dilakukan juga sangat memperhatikan prinsip syariah yang ada, salah satunya calon pelamar kerja setidaknya harus bisa baca tulis al-Quran, mengingat PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember adalah lembaga keuangan syariah yang dalam kegiatan operasionalnya harus sesuai dengan prinsip-prinsip syariah yang ada.

**c. Sistem Rekrutmen**

Rekrutmen adalah kegiatan mencari calon karyawan untuk menempati posisi yang dibutuhkan. PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember dalam melakukan proses rekrutmen ada beberapa sistem yang digunakan untuk mendapatkan calon karyawan yang dapat membantu kegiatan operasionalnya. Pernyataan tersebut sesuai dengan informasi yang dinyatakan oleh narasumber sebagai berikut:

Menurut M. Chairil Anwar Sandy selaku Kepala PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember.

“Ya kalau sistem rekrutmen yang digunakan oleh PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember itu mas biasanya sistem *merit* dan *career*, sistem *merit* biasanya ya kita gunakan untuk merekrut pada semua jenis jabatan pekerjaan yang lowong, nantinya kita lihat kemampuan, kecakapan dan pengalaman si calon karyawan, sistem ini kita gunakan dengan tujuan ingin mencari calon tenaga kerja yang terbaik dari yang paling baik, kalau sistem *career* ini biasanya hanya untuk beberapa posisi tertentu tergantung karyawan tersebut mampu atau tidaknya sehingga nantinya bisa memberikan kesempatan untuk kenaikan pangkat di jenjang karier selanjutnya, ya semacam rotasi jabatan gitu mas”.<sup>144</sup>

Ungkapan senada juga disampaikan oleh Meilisa Sofiana Putri selaku *Accounting Staff* PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember.

“Untuk sistem ngerekrutnya ya harus selektif gak semua mangkannya itu tadi dilihat dari kemampuan, pengetahuan kemudian pengalaman kerja. Kalau memang sudah punya pengalaman kerja sebelumnya, ya kita lihat berpengalaman diperusahaan apa dan diposisi apa yang pernah diajabatnya, tujuannya wawancara itukan untuk memastikan bahwa kita mewawancarai itu sesuai dengan kriteria yang kita butuhkan”.<sup>145</sup>

Pemaparan tersebut diperkuat oleh Amalia Nur Hidayah selaku *Teller* PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember

“Ya seperti saya dulu ketika melamar kesini pada saat diwawancara itu memang yang dinilai adalah kecakapan dan wawasan kita dan kebetulan saya sendiri untuk latar belakang pendidikan lulusan Sarjana Ekonomi, ya walaupun disini lulusan sarjana apa saja sih bisa melamar yang terpenting punya kompeten diposisi yang sedang lowong tersebut”.<sup>146</sup>

<sup>144</sup> M. Chairil Anwar Sandy, *wawancara*, Jember, 16 September 2020.

<sup>145</sup> Meilisa Sofiana Putri, *wawancara*, Jember, 09 September 2020.

<sup>146</sup> Amalia Nur Hidayah, *wawancara*, Jember, 09 September 2020.

Dari pemaparan ketiga narasumber tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam sistem rekrutmen PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember menggunakan sistem *merit* dan *career* di mana rekrutmen sistem *merit* bersifat objektif yang didasarkan pada kemampuan, kecakapan dan pengalaman calon tenaga kerja yang dimiliki. Ukuran awal untuk Sistem ini digunakan dengan tujuan ingin mencari calon tenaga kerja yang terbaik dari yang paling baik, sehingga nantinya ketika sudah bekerja di PT BPRS Bhakti Sumekar kantor Cabang Jember sesuai dengan harapan yang diinginkan. Sedangkan sistem *career* ini biasanya hanya untuk beberapa posisi tertentu saja, tergantung karyawan tersebut mampu atau tidaknya mengisi kekosongan jabatan (rotasi jabatan) yang ada di PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember. Hal tersebut digunakan, supaya bisa memberikan kesempatan untuk mengembangkan bakat serta kecakapan yang dimiliki karyawan, juga sebagai jenjang karier selanjutnya.

#### **d. Sumber Rekrutmen**

Sumber perekrutan merupakan hal penting dalam proses perekrutan karyawan. Sumber rekrutmen dapat mempengaruhi peluang untuk mendapatkan sejumlah pelamar yang diharapkan perusahaan. Pada PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember memiliki 2 sumber rekrutmen, yaitu internal (dalam perusahaan) dan eksternal (luar perusahaan). Pernyataan tersebut sesuai dengan



informasi yang dinyatakan oleh narasumber sebagai berikut:

Pemaparan mengenai sumber rekrutmen PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember disampaikan oleh M. Chairil Anwar Sandy selaku Kepala PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember.

“Kalau di PT BPRS Bhakti Sumekar kantor Cabang Jember untuk posisi *middle* memang menggunakan sistem promosi dan rotasi hal ini kita lakukan dikarenakan posisi ini tidak hanya untuk pekerjaan teknis akan tetapi juga pekerjaan manajerial, disisi lain juga untuk memberikan kepercayaan pada karyawan lama yang ada. Misalnya dulu saya ini menjabat sebagai kepala cabang pratama di pragaan, nah dikarenakan di Jember ini membuka kantor cabang madya baru akhirnya saya dirotasi kesini tentunya dengan posisi yang lebih tinggi maka tanggungjawab sayapun lebih berat apalagi kantor cabang jember ini masih terbilang kantor yang baru beroperasi mulai 2017. Kantor pusat pada saat itu menunjuk sayapun bukan asal-asalan tapi dengan kompetensi yang saya miliki sekaligus sebagai riwayat karir untuk pertimbangan karir selanjutnya dalam artian kantor sudah mengetahui secara tepat siapa yang layak untuk mengisi posisi jabatan yang kosong, karena juga selain menghemat waktu juga biaya yang dikeluarkan tidak terlalu banyak. Ya kalau dari sumber *internal* itu tidak yang memenuhi untuk ngisi jabatan yang kosong mas, baru kita make yang dari sumber *eksternal*, ya pemasangan iklan di media cetak dan elektronik itu dah mas, nanti ya dibantu sama karyawan yang ada biar diinfokan ke temen-temennya juga siapa tau banyak yang minat ngelamar, ya kan harapan kita itu mas bisa dapat karyawan baru yang lebih baik dan ngasik dampak positif pastinya”.<sup>147</sup>

Ungkapan senada juga disampaikan oleh Meilisa Sofiana Putri selaku *Accounting Staff* PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember.

---

<sup>147</sup> M. Chairil Anwar Sandy, *wawancara*, Jember, 16 September 2020.

“Ya, kalau di sini mas, sistem yang digunakan itu ada rekrutmen *internal* dan ngerekrut secara *eksternal* tergantung posisi yang sedang dibutuhkan. Yang dari *internal* itu biasanya ya promosi suatu jabatan misalnya, officer bisa ke kepala cabang, kepala cabang bisa ke kepala divisi dan seterusnya itu merupakan *internal* dari PT BPRS Bhakti Sumekar, karena mungkin memang kantor pusat tidak terlalu ribet mencari karyawan yang dibutuhkan apalagi waktu yang dibutuhkan tidak terlalu lama, juga karena sudah berpengalaman bekerja di kantor ini. Ya walaupun agak sulit memilih karyawan yang akan ditempatkan di posisi yang kosong tersebut dikarenakan disini semuanya termasuk karyawan lama jadi sudah seperti keluarga sendiri ya walaupun mempunyai kompeten dibidangnya masing-masing. Sedangkan yang *eksternal* biasanya diinfokan dari kantor pusat melalui medsos yang kita punya seperti lewat Instagram, Facebook dan whatsapp barulah nantinya setiap kantor cabang itu membuat pengumuman di media cetak ataupun online, ya biasanya kita tempelin pamflet itu di beberapa tempat”.<sup>148</sup>

Pemaparan tersebut diperkuat oleh Amalia Nur Hidayah selaku

*Teller* PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember.

“Jabatan yang lowong kita utamakan yang diisi dari orang-orang *internal* dulu apalagi kalau itu posisinya seperti kepala cabang dan kepala divisi, biasanya kepala cabang disini menginfokan ke kita selaku karyawan bahwa ada lowongan posisi yang akan dirotasi, walaupun tapi itu semua keputusan ada di kantor pusat siapa yang akan dipindah posisi tentunya ya ke jabatan yang lebih tinggi. Kalau *eksternal* itu ya kita memberikan info kepada semua masyarakat dengan melalui media-media yang ada atau juga kita infokan ke teman dan keluarga kita mungkin nantinya ada yang berminat bekerja disini, atau juga ke mahasiswa yang pernah magang disini atau melakukan penelitian walaupun membutuhkan waktu yang agak lama juga biaya yang dikeluarkan oleh kantor tentunya lebih besar pula. Seperti saya ini dulu kan sempat magang disini dan akhirnya pada waktu itu dapat info kalau disini ada lowongan pekerjaan”.<sup>149</sup>

<sup>148</sup> Meilisa Sofiana Putri, *wawancara*, Jember, 09 September 2020.

<sup>149</sup> Amalia Nur Hidayah, *wawancara*, Jember, 09 September 2020.



Hasil wawancara ketiga narasumber tersebut menunjukkan, bahwa Sumber rekrutmen untuk mendapatkan calon karyawan di PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor cabang Jember adalah dengan menggunakan sumber *internal* perusahaan dan *eksternal* perusahaan. Sumber *internal* dengan menggunakan promosi dan rotasi di mana sistem ini dilakukan untuk posisi-posisi *middle* manajemen dikarenakan posisi ini tidak hanya melakukan pekerjaan teknis tetapi juga pekerjaan manajerial. Sistem promosi dan rotasi ini memberikan kesempatan kepada karyawan yang ada untuk meningkatkan kompetensi dan sekaligus sebagai *tour of duty* (riwayat karir) untuk pertimbangan karir selanjutnya yang lebih tinggi hal ini juga untuk menimbulkan kepercayaan diri dan motivasi. Sedangkan sumber *eksternal* dilakukan jika dari karyawan yang ada tidak bisa mengisi kekosongan jabatan tersebut, yaitu melalui program pemasangan iklan di media cetak dan media elektronik. Kedua sumber rekrutmen ini memiliki kekurangan dan kelebihan masing-masing. Untuk sumber *internal* kelebihannya yaitu untuk memberikan kepercayaan pada karyawan lama yang ada, biaya yang dikeluarkan relatif lebih murah dan tidak membutuhkan waktu yang cukup lama dalam proses rekrutmen yang dilakukan, tentunya sumber *internal* selain memiliki kelebihan juga memiliki kekurangan diantaranya, sulitnya memilih karyawan yang dipromosikan atau dipindahkan, karena semua teman dekat layak



sudah seperti keluarga sendiri. Sedangkan untuk sumber *eksternal* kelebihan yang dimiliki yaitu, dapat membawa sistem kerja baru yang lebih baik. Namun sumber *eksternal* juga memiliki kekurangan dalam melakukan rekrutmen karyawan baru, yaitu biaya yang dikeluarkan lebih banyak dan membutuhkan waktu yang relatif lama.

#### e. Metode Rekrutmen

Metode rekrutmen adalah cara untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Sistem rekrutmen memiliki 2 metode, yaitu metode terbuka dan metode tertutup. Pernyataan tersebut sesuai dengan informasi yang dinyatakan oleh Igor Reza Vernaandi selaku Administrator PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember.

“Sekarang sudah memakai media sosial tanpa harus pasang di koran Jawa Pos saja info lowongan kerja sudah menyebar dengan cepat, jadi kita pasang status di beberapa media sosial yang ada, seperti Instagram, Facebook dan Whatsapp itu nanti nyebar sendiri, kita pasang di status whatsapp aja temen-temen yang ada di kontak saya sudah banyak yang bertanya terkait info lowongan yang kosong tersebut. Apalagi kalau ada info posisi yang kosong pimpinan itu menyuruh karyawan yang ada di sini untuk memposting di medsos yang kita punya agar nantinya banyak yang melamar, bahkan dari luar jemberpun banyak yang melamar ke sini. Ya kadang juga hanya diinfokan ke karyawan saja sih itupun untuk posisi tertentu pada saat itu memang kosong”.<sup>150</sup>

Pemaparan tersebut diperkuat oleh Amalia Nur Hidayah selaku *Teller* PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember.

“Ya selama ini paling tidak yang jalan itu kalau ada info posisi yang lowong di kantor ya temen-temen menggunakan dari medsos ke medsos temen yang lain ya disebar di medsosnya masing-masing seperti IG, FB dan WA, kalau

---

<sup>150</sup> Igor Reza Vernaandi, *wawancara*, Jember, 14 September 2020.

untuk posisi tertentu ya kantor hanya menginfokan ke karyawan yang ada karena disini biasanya dilakukan rotasi ke beberapa posisi jabatan tertentu kalau dipertengahan jalan ada yang mengundurkan diri atau *resign*".<sup>151</sup>

Ungkapan senada juga disampaikan oleh Meilisa Sofiana Putri selaku *Accounting Staff* PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember.

“Untuk proses yang dilakukan dalam serangkaian rekrutmen karyawan baru pada PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember ini memang menggunakan metode terbuka dan juga tertutup. Kalau untuk metode yang terbuka ini kita ya membuka seluas-luasnya kepada siapapun yang ingin melamar dan tidak harus dari lulusan universitas negeri atau swasta yang terpenting si calon ini mempunyai kompeten diposisi yang lowong tadi, karena kita menginfokan itu dengan memasang iklan pada media masa atau media sosial berupa media cetak seperti surat kabar dan atau media elektronik dengan harapan banyak pelamar yang masuk juga lebih selektif lagi dalam mendapatkan karyawan baru dan sesuai dengan yang diharapkan, tapi memang untuk posisi tertentu kita hanya menginfokan ke karyawan yang ada pada perusahaan saja untuk mengisi jabatan yang kosong tersebut”.<sup>152</sup>

Dari pemaparan ketiga narasumber tersebut dapat disimpulkan bahwa PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember dalam melakukan proses rekrutmen menggunakan dua metode, yaitu metode terbuka dan tertutup. Untuk metode terbuka yang digunakan adalah membuka seluas-luasnya pada siapapun yang ingin melamar dengan latar belakang lulusan kampus apapun baik itu universitas negeri atau swasta karena yang dinilai nantinya adalah kompetensi yang dimiliki dari masing-masing calon pelamar

---

<sup>151</sup> Amalia Nur Hidayah, *wawancara*, Jember, 09 September 2020.

<sup>152</sup> Meilisa Sofiana Putri, *wawancara*, Jember, 09 September 2020.

tersebut. Beberapa cara yang digunakan yaitu dengan memasang iklan pada surat kabar dan media elektronik seperti Instagram, Facebook dan Whatsapp dengan metode terbuka diharapkan banyak lamaran yang masuk sehingga kesempatan mendapatkan calon tenaga kerja yang berkualitas lebih besar dari pada dengan metode tertutup. Sedangkan metode tertutup yang digunakan hanya menginformasikan lowongan kerja yang sedang kosong kepada karyawan yang ada atau orang-orang tertentu saja.

**f. Prosedur Rekrutmen**

Dalam pelaksanaan seleksi rekrutmen calon karyawan yang dilakukan oleh PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember ada beberapa tahap-tahap yang harus dilalui oleh para pencari pelamar kerja. Adapun tahap-tahap yang peneliti dapatkan dari para nasumber yang harus diikuti para calon karyawan, yang akan dijelaskan secara rinci pada bagian ini, yaitu dimulai dari seleksi kelengkapan administrasi, tes tulis, tes komputer, tes psikotes, tes wawancara, tes kesehatan/ *Medical check up*, dan pelatihan yang diberikan oleh PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember.

Sebagaimana yang disampaikan oleh M. Chairil Anwar Sandy selaku Kepala PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember.

“Untuk prosedur dalam merekrut karyawan baru mas, tentunya kita telah melakukan serangkaian analisis kebutuhan karyawan baru entah itu karena alasan berhenti ataupun dimutasi, langkah pertama yang kita lakukan tentunya ya



membuat pengumuman di media elektronik ataupun media cetak, nantinya kita cantumkan persyaratan Administratoristrasi apa saja yang harus dipenuhi oleh para calon pelamar tersebut, termasuk batas waktu pengiriman surat lamaran. Setelah surat lamaran yang masuk ditutup sesuai batas waktu yang telah kita tentukan tadi, nanti akan ada team dari kantor pusat bagian personalia yang melakukan pengecekan terhadap kelengkapan Administratoristrasinya si pelamar tadi, untuk yang lolos tahap Administratoristrasi kita akan hubungi melalui nomor telepon yang dicantumkan oleh si pelamar, dan untuk yang tidak lolos kita tidak menghubunginya dan berkasnyapun tidak kita kembalikan, karena itu akan menjadi arsip tersendiri bagi kantor. Nah, untuk tahap akhirnya kita baru bisa melakukan serangkaian seleksi terhadap si pelamar yang lolos secara Administratoristrasi, untuk serangkaian seleksinya dimulai dari tes tulis, tes komputer, tes psikotes bagi si pelamar, wawancara, cek kesehatan, lalu yang terakhir itu nantinya diberikan pelatihan bagi si pelamar yang dinyatakan diterima, baru setelah pelatihan akan ada keputusan penempatan posisi”.<sup>153</sup>

Pernyataan tersebut diperkuat oleh Igor Reza Vernaandi selaku Administrator PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember.

“Kalau saya waktu itu dapat info lowongannya dari media sosial yang dikirim oleh teman, akhirnya saya tertarik untuk bekerja disini dan segeralah saya melengkapi kelengkapan Administratoristrasi yang dicantumkan dibagian persyaratan waktu itu, lalu saya mengirimkan surat lamaran itu ke alamat yang tertera di info pengumuman tadi. Alhamdulillah waktu itu saya ditelfon oleh kantor dan dinyatakan lolos secara Administratoristrasi. Barulah saya dapat mengikuti tahap selanjutnya yaitu, yang pertama tes tertulis dites tulis ini ada tes pengetahuan umum tentang keuangan syariah dan tes tulis keagamaan. Terus tes selanjutnya itu mas, tes komputer dites komputer ini ada dua bagian juga, ada tes tulis pengetahuan umum tentang komputer seperti istilah-istilah komputer gitu mas, dan kalau tes prakteknya ini ya kita cara menggunakan aplikasi microsoft word dan excel. Habis itu tes psikotes. Setelah saya mengikuti dari ketiga tes itu, lalu saya diwawancara oleh 3 orang ada kepala cabang jember, terus

<sup>153</sup> M. Chairil Anwar Sandy, *wawancara*, Jember, 16 September 2020.

bagian personalia sama direkrut kantor pusat. kalau isinya dalam tes wawancara ini, ya ditanya kesiapannya termasuk kalau suatu saat ada pemindahan tugas dikantor cabang lain bahkan dikantor pusat dan alhamdulillah pada tahap wawancara ini saya dinyatakan lolos, dari situ barulah saya dicek kesehatan. Nah, baru komite personalia waktu itu menyatakan saya diterima dan untuk menunggu info selanjutnya terakait pelatihan yang wajib saya ikuti karena selesai pelatihan itu saya baru akan ditentukan di posisi dan kantor mana saya akan ditempatkan”.<sup>154</sup>

Ungkapan senada juga disampaikan oleh Meilisa Sofiana Putri selaku *Accounting Staff* PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember.

“Kalau untuk syarat-syarat Administratoristrasinya sebenarnya sih sama mas dengan info lowongan pekerjaan di lembaga keuangan pada umumnya, seperti surat lamaran yang dibuat oleh pelamar, daftar riwayat hidup, fotocopy ijazah dan transkrip nilai yang dimiliki, pas foto 4x6 2 lembar, fotocopy KTP, maksimal umur 25 tahun tapi untuk yang berpengalaman tidak ada batasan umur maksimal, tentunya bisa bisa baca al-Quran, kemudian disertakan dokumen pendukung seperti surat keterangan sehat dan surat keterangan catatan kepolisian (SKCK). Untuk pendidikan minimal S1 untuk semua jurusan ya karena siapapun dengan latar belakang pendidikan jurusan apapun berhak melamar asalkan dia layak dan pantas sajasih mengisi jabatan yang kosong tersebut, dan bisa juga menyertakan sertifikat pelatihan bagi si pelamar yang memiliki”.<sup>155</sup>

Dari pemaparan ketiga narasumber di atas dapat disimpulkan bahwa dalam prosedur rekrutmen karyawan yang dilakukan oleh PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember. Setelah melakukan analisis kebutuhan, langkah pertama yang dilakukan adalah membuat pengumuman melalui karyawan yang ada, dan pengumuman melalui media elektronik ataupun media cetak dengan

<sup>154</sup> Igor Reza Vernaandi, *wawancara*, Jember, 14 September 2020.

<sup>155</sup> Meilisa Sofiana Putri, *wawancara*, Jember, 09 September 2020.



menyertakan persyaratan-persyaratan yang harus dipenuhi oleh para calon karyawan yang akan melamar di PT BPRS Bhakti Sumekar kantor Cabang Jember. Persyaratan Administratorisasi tersebut yaitu, surat lamaran yang dibuat oleh pelamar, daftar riwayat hidup, fotocopy ijazah dan transkrip nilai yang dimiliki, pas foto 4x6 2 lembar, fotocopy KTP, menyertakan dokumen pendukung seperti surat keterangan sehat dan surat keterangan catatan kepolisian (SKCK), bisa baca tulis al-Qur'an, umur maksimal 25 tahun dan tidak ada batasan umur maksimal bagi yang sudah berpengalaman bekerja dilembaga keuangan syariah lebih-lebih berpengalaman pada posisi yang sedang lowong tersebut, juga bisa mencantumkan sertifikat pelatihan bagi pelamar yang memiliki, dan S1 untuk semua jurusan diperbolehkan melamar karena siapapun dengan latar belakang pendidikan, jurusan apapun dan dari universitas negeri ataupun swasta berhak melamar asalkan para pelamar kerja layak dan pantas mengisi jabatan yang kosong tersebut. Dalam prosedur rekrutmen di PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember setelah membuat pengumuman dimedia cetak ataupun media elektronik, dan setelah itu para pelamar mengajukan surat lamarannya untuk mengikuti serangkaian proses seleksi. Untuk proses seleksi ada beberapa tahap yang harus diikuti yang telah ditetapkan oleh PT BPRS Bhakti Sumekar. Serangkaian tahapan seleksi tersebut adalah, tes tertulis pengetahuan umum tentang perbankan syariah



dan keagamaan, tes pengetahuan dan praktek tentang komputer, tes psikotes, dan tes wawancara untuk mengetahui cara dia berbicara, bahasa yang digunakan dan *performance* yang dimiliki. Selanjutnya calon tenaga kerja yang dianggap telah berhasil mengikuti proses seleksi dengan baik akan dilakukan cek kesehatan. Sebelum tenaga kerja ditempatkan ditempat kerja, terlebih dahulu calon tenaga kerja wajib mengikuti pelatihan yang diadakan oleh pihak PT BPRS Bhakti Sumekar. Di dalam pelatihan ini, calon karyawan dibekali tentang tata cara bekerja dan juga tentang kriteria-kriteria karyawan yang bekerja dengan baik dan benar.

Mengenai pelatihan yang diberikan kepada karyawan baru, peneliti juga mengumpulkan data terkait dengan pelatihan karyawan yang dilakukan oleh PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember. Aspek ini merupakan bentuk kelanjutan dalam upaya pembekalan dan peningkatan SDM di PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember untuk mendongkrak kinerja karyawan secara maksimal.

Adapun langkah awal dalam pelatihan yaitu melakukan tahap persiapan, sebagaimana pemaparan M. Chairil Anwar Sandy selaku Kepala PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember.

“Dalam tahap awal yang kami lakukan yakni persiapan terlebih dahulu mas, artinya pelatihan ini merupakan tindak lanjut dari pasca adanya seleksi. Dari adanya pelatihan ini yang menjadi pesertanya adalah karyawan yang sudah dinyatakan lulus tahap seleksi, maka dari itu mas untuk

mendorong kemampuan karyawan nanti ketika sudah bekerja”.<sup>156</sup>

M. Chairil Anwar Sandy menambahkan ulasannya selaku Kepala PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember.

“Setelah itu mas ketika segala persiapan sudah selesai dan juga sudah dikonfirmasi kepada karyawan yang bersangkutan untuk mengikuti tahap pelatihan. Dan tahap pelatihan ini nantinya akan mengantarkan karyawan baru lebih mendalami tentang PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember baik dari produk, cara kerja, peraturan-peraturan dan lain sebagainya. Di PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember itu semua karyawan yang masuk di dalamnya harus paham mengenai produk PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember mas, dan gimana sistemnya bahkan di bagian keuanganpun bukan hanya belajar terkait keluar masuknya uang tapi minimalnya harus paham juga akad-akadnya seperti apa, takut ditanyakan orang kan mas, pastinya itu akan berpengaruh kepenilaian masyarakat”.<sup>157</sup>

Dari pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa tahap awal dalam melakukan pelatihan ialah dengan melakukan persiapan terlebih dahulu, dengan demikian pelatihan ini merupakan langkah preventif yang dilakukan oleh PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember untuk karyawan lebih memahami segala isi dari PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember, baik berupa produk, akad-akadnya, cara kerja maupun yang lainnya. Sehingga yang menjadi harapan nantinya karyawan akan lebih maksimal ketika sudah melakukan pekerjaannya, karena tidak menutup kemungkinan ketika sudah paham bagaimana sistem kerja yang baik dan benar, tentunya hasil kinerja dari karyawan akan maksimal dan memuaskan

---

<sup>156</sup> M. Chairil Anwar Sandy, *wawancara*, Jember, 16 September 2020.

<sup>157</sup> M. Chairil Anwar Sandy, *wawancara*, Jember, 16 September 2020.

sesuai harapan dari PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember.

Lebih spesifik lagi Amalia Nur Hidayah selaku *Teller* PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember, ia menambahkan.

“Kalau di masa pelatihan mas di PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember itu dilaksanakan di kantor pusat yang terletak di Kabupaten Sumenep, maka karyawan yang mengikuti itu nantinya akan berkumpul disana, dan untuk jangka waktunya itu dilakukan selama dua minggu dan itu hanya dapat uang konsumsi tanpa digaji”.<sup>158</sup>

Ungkapan senada juga disampaikan oleh Igor Reza Vernaandi selaku Administrator PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember.

“Bicara tahapan pelatihan mas di PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang jember itu juga disebut dengan pembekalan. Dalam hal ini pembekalan tersebut dilakukan selama dua minggu dan tempatnya di kantor pusat yang terletak di Kabupaten Sumenep. Dan ketika waktu pembekalan itu mas karyawan yang mengikutinya harus benar-benar memahami seluk beluk PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang jember. Dan juga pada saat magang tersebut, para karyawan yang mengikuti pembekalan tidak mendapatkan gaji tapi hanya uang konsumsi saja selama dua minggu”.<sup>159</sup>

Pemaparan tersebut diperkuat oleh Meilisa Sofiana Putri selaku *Accounting Staff* PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember

“Waktu itu mas, memang pelatihan itu wajib diikuti seluruh karyawan yang dinyatakan lolos pada tahap seleksi akhir oleh PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember, memang semua karyawan yang mengikuti pelatihannya itu di kantor pusat yang ada di Kabupaten Sumenep. Dan waktu mengikuti pelatihannya itu selama dua minggu, untuk fasilitasnya ya

<sup>158</sup> Amalia Nur Hidayah, *wawancara*, Jember, 09 September 2020.

<sup>159</sup> Igor Reza Vernaandi, *wawancara*, Jember, 14 September 2020.



tempat dan konsumsi, kalau untuk gaji ya belum mas, karena kan kita masih hanya mengikuti pelatihan”.<sup>160</sup>

Dari pemaparan ketiga narasumber di atas dapat disimpulkan bahwa PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember saat mengadakan tahapan pelatihan atau diistilahkan dengan pembekalan itu adalah sebuah upaya preventif untuk menambah wawasan bagi karyawan baru dan melatih karyawan untuk terjun secara praktek di lapangan. Namun bukan hanya itu karyawan yang mengikuti pelatihan tersebut harus mampu memahami seluk beluk PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember baik dari produk, akad, aturan-aturan yang ada, dan lain sebagainya. Dalam masa pelatihan jangka waktunya selama dua minggu dan tempatnya di kantor pusat yang terletak di Kabupaten Sumenep, tentunya pelatihan selama dua minggu tersebut diadakan sebagai tolak ukur pimpinan untuk mengetahui sejauhmana pemahaman karyawan tentang sistem kerja di PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember. Dalam tahapan ini karyawan dilatih untuk ikhlas karena selama dua minggu karyawan yang mengikuti pelatihan hanya mendapatkan fasilitas tempat dan uang konsumsi tanpa uang gaji.

#### **g. Kendala Rekrutmen**

Dalam proses rekrutmen karyawan baru PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember terdapat beberapa kendala yang terjadi pada saat serangkaian proses rekrutmen yang dilakukan. Hal

---

<sup>160</sup> Meilisa Sofiana Putri, *wawancara*, Jember, 09 September 2020.

itu disampaikan oleh M. Chairil Anwar Sandy selaku Kepala PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember.

“Kalau soal kendala mas, yang pasti kita belum punya SOP tertulis yang bisa dijadikan acuan baku kalau mau ngerekrut karyawan baru, kadang juga banyak kandidat yang tidak memenuhi kriteria yang diharapkan, misalnya ya, keahlian atau keterampilan yang dimiliki si calon kurang mempunyai makanya nanti yang diterima itu kasi pemebekalan pas waktu dimasa pelatihan, belum lagi kalau perusahaan lain sedang membuka lowongan pekerjaan juga, kan pastinya jadi semakin sedikit yang mengajukan lamaran ke kantor BPRS Bhakti sumekar. Namun dari beberapa kendala tersebut mencoba kita hindari dengan melakukan pengecekan kembali terhadap seluruh data yang masuk, jika memang benar-benar tidak ada yang memenuhi kriteria dari seluruh data calon karyawan baru yang masuk tersebut, maka lamaran yang tidak masuk kriteria itu akan segera kita singkirkan hal ini kita lakukan agar tidak memperlambat serangkaian proses rekrutmen karyawan yang kita harapkan”.<sup>161</sup>

Pernyataan tersebut sesuai dengan informasi yang dinyatakan oleh Igor Reza Vernaandi selaku Administrator PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember

“Jadi gini mas, kalau soal promosi jabatan itu ya tergantung pencapaian si karyawan selama berada di posisi tersebut dan prestasi kerja yang dia miliki tentunya, ya kadang juga karena info yang dibatasi hanya untuk karyawan disini saja sih itupun hanya untuk posisi tertentu saja, misalnya seperti kepala cabang atau kepala divisi yang ada di pusat makanya sangat sedikit lamaran yang masuk”.<sup>162</sup>

Lebih spesifik lagi pemaparan mengenai kendala yang di hadapi oleh PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember disampaikan oleh Meilisa Sofiana Putri selaku *Accounting Staff*

“Biasanya kendala yang sering dihadapi kalau posisi yang kosong itu dibagian marketing, jadinya hanya sedikit input

<sup>161</sup> M. Chairil Anwar Sandy, *wawancara*, Jember, 16 September 2020.

<sup>162</sup> Igor Reza Vernaandi, *wawancara*, Jember, 14 September 2020.



lamaran yang masuk, makanya kantor pusat itu selaku yang membuat keputusan akhir sangat selektif dalam posisi rekrutmen, apalagi posisi marketing karena nanti marketing inikan yang akan mempromosikan produk-produk yang kita miliki, nah sedangkan dari para pencari tenaga kerja itu biasanya kurang suka untuk diposisi bagian *marketing* ini, memang berat karena bagian marketing ini harus terjun langsung ke lapangan dan dituntut juga untuk bisa mengejar target penjualan yang telah ditentukan sebelumnya, padahal kalau menurut saya sih di posisi *marketing* ini bisa dikatakan istimewa, karena kalau dia terus mencapai target yang diharapkan kantor bisa dengan cepat dia dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi tentunya, tapi ya resikonya juga kalau terus-terusan tidak mencapai target nantinya pimpinan itu akan mengevaluasi apa yang menjadi kendalanya, bonusnya ya pastinya tidak akan cair juga, bahkan kalau terus-menerus seperti itu akan dilakukan rotasi posisi, karekanan memang produk kita ini harus bisa menarik dan menghadirkan banyak nasabah”.<sup>163</sup>

Dari ungkapan ketiga narasumber tersebut, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kendala yang dihadapi oleh PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember. Kendala tersebut diantaranya yaitu, kendala yang bersifat dari faktor-faktor kebijakan PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember sendiri, terbukti belum adanya SOP secara tertulis. Sedangkan faktor eksternalnya yaitu terdapat banyak kandidat yang tidak memenuhi kriteria yang diharapkan perihal keahlian atau keterampilan yang harus dimiliki si calon pelamar kerja, sehingga diberikan pembekalan terlebih dahulu pada masa pelantihan. Input lamaran yang masuk terlalu sedikit, apalagi jika posisi yang kosong dibagian *marketing*, dikarenakan para pencari tenaga kerja kurang suka bekerja di posisi yang mengharuskan terjun

---

<sup>163</sup> Meilisa Sofiana Putri, *wawancara*, Jember, 09 September 2020.



langsung ke lapangan. Karena pada umumnya posisi bagian marketing harus mengejar target yang ditentukan oleh pihak PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember. Padahal sebenarnya tenaga *marketing* mempunyai kedudukan istimewa, tidak jarang tenaga kerja *marketing* dipromosikan untuk menduduki jabatan yang tinggi. Hal ini karena tenaga kerja marketing begitu besarnya tantangan yang dihadapi di lapangan. Kendala lainnya juga, dikarenakan beberapa perusahaan yang ada sedang membuka info lowongan pekerjaan sehingga tidak menutup hanya sedikit input lamaran yang masuk ke PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember. Hal lainnya juga yang menjadi kendala dalam proses rekrutmen karyawan baru dikarenakan info lowongan posisi tertentu yang sedang kosong hanya disampaikan kepada karyawan yang ada di PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember. Akan tetapi dari beberapa kendala tersebut pihak PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember segera melakukan beberapa upaya guna meminimalisir terjadinya kendala yang sama yaitu, dengan melakukan pengecekan kembali terhadap seluruh data yang masuk, jika memang benar-benar tidak ada yang memenuhi kriteria dari seluruh data calon karyawan baru tersebut, maka lamaran yang tidak masuk kriteria yang sudah ditetapkan akan segera disingkirkan agar tidak memperlambat serangkaian proses rekrutmen karyawan PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember.

## **2. Standar Penilaian Rekrutmen Calon Karyawan di PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember**

Pada proses seleksi rekrutmen di PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember ada beberapa kriteria yang menjadi bahan penilaian, apakah calon karyawan termasuk dalam kualifikasi atau tidak. Berikut adalah penjelasan mengenai standar dan karakteristik penilaian pada tahap-tahap rekrutmen yang diterapkan PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember.

### **a. Standar Penilaian Rekrutmen Calon Karyawan**

Dalam pelaksanaan rekrutmen yang dilakukan oleh PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember, belum memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP) secara tertulis. Hal tersebut tentunya berimbas pada tidak adanya standar penilaian khusus dalam melakukan rekrutmen karyawan, akan tetapi ada beberapa syarat secara Administratoristrasi yang harus dipenuhi oleh calon karyawan.

Sebagaimana yang disampaikan oleh M. Chairil Anwar Sandy selaku Kepala PT BPRS Bhakti Sumekar kantor Cabang Jember.

“Untuk SOP itu mas, kita memang belum memiliki secara tertulis, tapi ada syarat-syarat secara Administratoristrasi yang harus dipenuhi nantinya bagi yang ingin melamar kesini, syarat-syaratnya secara Administratoristrasi sama pada info lowongan di lembaga-lembaga keuangan pada umumnya. Ya, syarat-syarat Administratoristrasi itu diantaranya, surat lamaran yang dibuat oleh pelamar, surat lamaran yang dibuat oleh pelamar, daftar riwayat hidup,

fotokopi ijazah dan transkrip nilai yang dimiliki, pas foto 4x6 2 lembar, fotokopi KTP, maksimal umur 25 tahun tapi untuk yang berpengalaman tidak ada batasan umur maksimal, tentunya juga bisa membaca al-Quran, kemudian disertakan dokumen pendukung seperti surat keterangan sehat dan surat keterangan kelakuan baik, dan bisa juga menyertakan sertifikat pelatihan bagi si pelamar yang memiliki. Untuk pendidikan minimal S1 untuk semua jurusan kecuali posisi satpam, OB, dan penaksir emas. Untuk latar belakang pendidikan itu mas, kecuali tiga posisi yang dimaksud tadi, memang siapapun dengan latar gelar pendidikan jurusan apapun dan dari universitas negeri atau swasta, kita tidak mempermasalahkannya. Karena menurut kami siapapun berhak melamar, kan skill itu tidak ditentukan oleh jurusan, ya kita mempersilahkan siapapun yang penting mempunyai bergelar S1 untuk melamar kekosongan jabatan yang ada di kantor”.<sup>164</sup>

M. Chairil Anwar Sandy menambahkan ulasannya selaku

Kepala PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember.

“Karena begini mas, penilaian itu kita lakukan pada saat dimulainya tes kompetensi. Dimana tes kompetensi ini, ada tes tulis pengetahuan umum dan keagamaan, ada tes komputer, tes psikotes bagi si calon, barulah nanti kita wawancara. Setelah tes wawancara dinyatakan lolos, tes selanjutnya adalah tes kesehatan atau kita istilahkan itu *Medical check up*, nah setelah calon karyawan baru ini lolos pada semua tahapan seleksi tadi mas, barulah nanti akan diumumkan oleh kami bahwa mereka dinyatakan lolos dan harus mengikuti pelatihan selama dua minggu yang kami adakan di kantor pusat, dan dari selama pelatihan itu kita melakukan penilaian yang benar-benar untuk mengetahui kemampuan para pelamar tadi”.<sup>165</sup>

Hal senada juga disampaikan oleh Amalia Nur Hidayah

selaku *Teller* PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember

“Iya benar memang mas, kalau disini belum memiliki SOP secara tertulis, ya itu kan yang tau kantor pusat dan kepala cabang terkait SOP itu. Nah, kalau pada tahap seleksinya

<sup>164</sup> M. Chairil Anwar Sandy, *wawancara*, Jember, 16 September 2020.

<sup>165</sup> M. Chairil Anwar Sandy, *wawancara*, Jember, 16 September 2020.



mas, memang ada beberapa serangkain seleksi, yaitu tes tulis, tes komputes, tes psikotes, wawancara, dan terakhir itu tes kesehatan. Nah, kalau si calon ini lolos pada semua tahapan tes tersebut, nantinya si calon ini akan dihubungi oleh pihak kantor pusat, dan diwajibkan mengikuti pelatihan selama dua minggu yang bertempat di kantor pusat Kabupaten Sumenep”.<sup>166</sup>

Dari pemaparan di atas dapat di simpulkan bahwa PT BPRS Bhakti Sumekar belum memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP) secara tertulis, akan tetapi ada tahap tahap awal dalam melakukan standar penilaian terhadap calon karyawan baru yang dilakukan PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember yaitu seleksi Administratoristrasi. Adapun berkas Administratoristrasi yang perlu dilengkapi yaitu, daftar riwayat hidup, fotocopy ijazah dan transkrip nilai yang dimiliki, pas foto 4x6 2 lembar, fotocopy KTP, menyertakan dokumen pendukung seperti surat keterangan sehat dan surat keterangan catatan kepolisian (SKCK), bisa baca tulis al-Qur'an, umur maksimal 25 tahun dan tidak ada batasan umur maksimal bagi yang sudah berpengalaman bekerja dilembaga keuangan syariah lebih-lebih berpengalaman pada posisi yang sedang lowong tersebut, juga bisa mencantumkan sertifikat pelatihan bagi pelamar yang memiliki. Untuk syarat pendidikan yang menjadi syarat utama yang diterapkan PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember, minimal bergelar S1 untuk semua jurusan diperbolehkan melamar karena siapapun dengan latar belakang

---

<sup>166</sup> Amalia Nur Hidayah, *wawancara*, Jember, 09 September 2020.

pendidikan, jurusan apapun dan dari universitas negeri ataupun swasta berhak melamar asalkan para pelamar kerja layak dan pantas mengisi jabatan yang kosong tersebut. Syarat gelar S1 ini berlaku untuk semua jabatan, kecuali jabatan satpam, OB, dan penaksir emas. Setelah pelamar lolos secara Administratoristrasi, kemudian bisa mengikuti tahap seleksi selanjutnya, Serangkaian tahapan seleksi tersebut adalah, tes tertulis pengetahuan umum tentang Perbankan Syariah dan keagamaan, tes pengetahuan dan praktek tentang komputer, tes psikotes, dan tes wawancara untuk mengetahui cara dia berbicara, bahasa yang digunakan dan *performance* yang dimiliki. Selanjutnya calon tenaga kerja yang dianggap telah berhasil mengikuti proses seleksi dengan baik amaka akan dilakukan cek kesehatan. Sebelum tenaga kerja ditempatkan ditempat kerja, terlebih dahulu calon tenaga kerja wajib mengikuti pelatihan yang diadakan pihak PT BPRS Bhakti Sumekar. Pelatihan ini pelatihan ini merupakan bagian dari serangkaian standar penilaian terhadap para pelamar yang dinyatakan lolos tahap Administratoristrasi dan tahap seleksi, karena calon karyawan pada masa pelatihan akan dibekali tentang tata cara bekerja dan juga tentang kriteria-kriteria karyawan yang bekerja dengan baik dan benar.

Lebih spsifik lagi mengenai tahap seleksi rekrutmen pada bagian tes tulis, disampaikan oleh oleh Meilisa Sofiana Putri selaku *Accounting Staff* di PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang



Jember.

“Kalau tes tulisnya itu mas, calon karyawan akan diminta untuk mengisi soal-soal tes yang telah disediakan untuk melihat kemampuan berfikir logis dan kreatif. Untuk tes tulis ini mas, ada tes pengetahuan umum tentang perbankan syariah dan pengetahuan keagamaan. Kalau tes komputernya sih ada tes tulis juga, tes tulis yang saya maksud ya pengetahuan umum tentang istilah-istilah dalam komputer itu dah, kalau tes prakteknya itu ya paling disuruh ngetik dalam bentuk microsoft word dan excel. Nah setelah tes tulis ini baru nanti tes psikotes, terus setelah itu baru tes wawancara”.<sup>167</sup>

Lebih rinci lagi mengenai standar penilaian rekrutmen calon karyawan disampaikan oleh Igor Reza Vernaandi selaku Administrator PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember.

“Untuk SOP itu saya memang kurang tau ya mas, nanti bisa ditanyakan langsung ke pak sandy selaku kepala cabang, mungkin beliau tau terkait SOP tersebut. Kalau standar penilaiannya yang saya tau memang dimulai pas tahap seleksi tes. Iya memang mas ada tes psikotes setelah tes tulis dan tes komputer. Kalau tes tahap ini memang berbeda mas, karena dilakukan oleh ahli psikolog yang telah bekerjasama dengan pihak kantor pusat dan memang ini bagian dari standar penilaian yang harus diikuti oleh si calon yang sudah lolos pada tah tes-tes sebelumnya, untuk memperlancar proses rekrutmen. Isinya sih ya, nanti para calon karyawan ini akan diukur kemampuan intelijensinya. Sebenarnya mas, pada tahap ini sebatas mana kemampuan untuk menjawab pertanyaan yang diajukan oleh yang ngetes tadi, selain itu juga mas dilihat kemampuan berfikirnya saat berada di bawah tekanan, kan biasanya gitu mas kalau kerja di kantor apalagi bagian marketing yang harus terbiasa dengan tekanan untuk ngejar target. “Oh iya mas, Pada tahap psikotes ini, ada 3 jenis kualifikasi tes psikotes pada calon karyawan, yaitu dikualifikasikan berdasarkan kecerdasan, kepribadian dan kemampuan si calon tadi dalam menjawab soal yang mengandung logika, perhitungan atau matematika serta kecepatan menyelesaikan suatu permasalahan. Pada tes kecerdasan itu mas yang diberikan ya soal matematikayang

---

<sup>167</sup> Meilisa Sofiana Putri, *wawancara*, Jember, 09 September 2020.



berbentuk tes verbal dan non verbal seperti tes psikotes pada umumnya itu sudah mas, karena itu kan menyangkut tes IQ si calon. Kalau tes kepribadiannya itu mas ya, ditanyai gimana cara menghadapi masalah, cara kerjasama tim yang baik, ya cara bersosialnya juga, terus apa itu dah lagi, yaudah sih mas itu aja sih. Nah, untuk tes kemampuan ini mas, si calon itu diposisikan dalam suasana penuh tekanan tapi harus nyelesain soal-soal dengan cepat. Biasanya sih soalnya itu bentuknya angka, permainan kata, ada juga biasanya gambar grafik bentuk tiga dimensi. Udah sih mas itu aja kalau dibagian tes psikotes ini”.<sup>168</sup>

Ungkapan tersebut diperkuat dan dilengkapi oleh Amalia Nur

Hidayah selaku *Teller* PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember.

“Iya benar mas memang tidak ada sih standar khusus penilaiannya atau apalah kata samean tadi itu SOP ya. Disini memang tidak melihat latar belakang jurusannya si pelamar sih yang terpenting S1. Yang belum berpengalamanpun memang berhak melamar juga, kecuali kepala cabang ya, karena kalau kepala cabang ini biasanya diambil dari hasil mutasi atau rotasi jabatan dari kepala cabang daerah sebelumnya, seperti pak sandy ini kan sebelumnya kepala kantor cabang pragaan. Ya, kalau dibagian tes wawancara itu, ya ditanyakan soal kesiapan si calon, juga ditanyakan sejauh mana pemahamannya terhadap posisi yang akan dia jabat nantinya. Dalam tes wawancara ini mas, diuji juga soal keseriusan dan mentalnya untuk bekerja di PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang jember. Oh iya mas, untuk yang mewawancarai ini, ada pimpinan kepala cabang PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember, terus bagian personalia yang ada dipusat, baru bagian akhir itu oleh pimpinan pusat yaitu direktur pusat yang ada di kantor pusat Sumenep mas. Nah, untuk tes kesehatan/*Medical check up* itu memang tes akhir dalam menentukan diterima atau ditolaknya si calon karyawan tadi. Tentunya si calon ini sudah lolos pada tahap tes tulis, tes komputer, tes psikotes, dan tes wawancara. Pada tes kesehatan ya yang di tes seluruh kesehatan badannya, dikawatirkan si calon ini mempunyai penyakit yang sulit diatas, ya kan ngaruh nantinya ke pekerjaannya dia dalam bekerja diposisinya. Setelah lolos dari

<sup>168</sup> Igor Reza Vernaandi, *wawancara*, Jember, 14 September 2020.

semua tahap seleksi tadi mas, baru nantinya akan diikuti pelatihan sebagai pembekalan awal sebelum si calon ini ditempatkan diposisi yang akan dijabat nantinya”.<sup>169</sup>

Dapat disimpulkan bahwa terkait SOP PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember, memang belum memiliki SOP tersebut secara tertulis. Namun dalam menentukan standar penilaian terhadap para calon karyawan diterima atau tidaknya yaitu, ditentukan melalui beberapa tes yang harus dilalui. Tahapan tes pada proses seleksi tersebut di antara adalah, yang pertama adalah tes tulis. Tes tulis ini dibagi menjadi dua yaitu tes tulis pengetahuan umum tentang dunia perbankan syariah dan tes tulis tentang keagamaan. Tes tahap kedua yaitu tes komputer. Pada tes komputer yang diberikan kepada calon karyawan yaitu tes tulis terhadap pemahaman pada istilah-istilah yang berkaitan dengan komputer itu sendiri, dan untuk tes praktek yang diberikan adalah para calon karyawan diuji bagaimana cara mengoperasikan komputer yang baik dan benar, dalam prakteknya adalah mengoperasikan microsoft word dan excel. Untuk tes tahap ketiga yaitu tes psikotes. Tes tahap ini dilakukan oleh ahli psikolog yang telah bekerja sama dengan pihak kantor pusat untuk memperlancar proses rekrutmen. Para calon karyawan akan diukur kemampuan inteligensinya. Pada tahap ini sebatas mana kemampuan untuk menjawab pertanyaan yang diajukan seperti kemampuan berfikir di bawah tekanan, kemampuan

---

<sup>169</sup> Amalia Nur Hidayah, *wawancara*, Jember, 09 September 2020.



berkomunikasi dengan baik, dan sebagainya yang masih bersangkutan dengan psikotes. Pada tahap psikotes calon karyawan akan dikualifikasikan berdasarkan kecerdasan, kepribadian dan kemampuan untuk menjawab soal yang mengandung logika, perhitungan atau matematika serta kecepatan menyelesaikan suatu problem. Sedangkan tes keempat adalah tes wawancara. Pada tahap ini para calon pelamar kerja diberikan berbagai pertanyaan guna mengetahui seberapa besar kemampuan calon tersebut dalam bidangnya. Pada tahap ini juga merupakan bagian tahap penentuan calon karyawan diputuskan bekerja atau tidak, calon karyawan di uji keseriusan maupun mentalnya untuk diwawancarai. Pada bagian wawancara, ada tiga bagian yang memwawancarai kepada calon pelamar kerja. Yaitu kepala PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember, bagian personalia pusat, dan direktur kantor pusat yang berada di Kabupaten Sumenep. Untuk tahap seleksi kelima yaitu tes kesehatan/*medical check up*. Tes kesehatan/*Medical check up* merupakan tes akhir dalam menentukan diterima atau ditolaknya calon karyawan. Karena kesehatan merupakan hal yang paling penting, tidak hanya memengaruhi kinerja karyawan, namun juga memengaruhi produktivitas dan reputasi perusahaan secara keseluruhan.

Namun dalam proses penilaian rekrutmen terhadap calon karyawan pada PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember.



Walaupun belum memiliki SOP secara tertulis. Ada kriteria penilaian tentang kemampuan khusus apa saja yang dimiliki oleh para calon tenaga kerja. Dan kriteria penilaian lainnya yaitu tentang pengalaman kerja. Sebagaimana yang disampaikan oleh M. Chairil Anwar Sandy selaku Kepala PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember.

“Ya walaupun kita tidak punya SOP secara tertulis mas, tapi kita tidak asal-asalan juga dalam memberikan standar penilaian, apalagi si calon ini harus memang memiliki kemampuan khusus. Ya, kan BPRS Bhakti Sumekar ini apalagi berprinsip syariah mas. Tentunya si calon ya minimalnya harus paham tentang fiqh muamalah, akad-akad syariah, serta kelancaran membaca Al-Qur’an, juga memiliki komunikasi yang baik, lebih-lebih kalau si calon ini mas punya kemampuan bahasa, kayak bahasa Inggris misalnya, itu nanti akan jadi nilai tambah juga. Kemampuan khusus lainnya sih yang harus dimiliki si calon ini nantinya itu, ada kemampuan mengoperasikan komputer, ya Microsoft Word, Excel, dan PPT itu dah, karena itu kan dasar banget dalam mengoperasikan komputer, apalagi misalnya ya di bagian Administrator atau *teller* kan tidak mungkin mas kita kasih ke karyawan yang tidak bisa make komputer. Ya, selain itu mas, si calon yang diterima ini nantinya kan harus bisa kerja cepat apalagi kalau sudah harus ngejar target kayak dibagian marketing. Akan menjadi nilai tambah mas kalau semisal si calon ini bisa IT apalagi tentang Perbankan Syariah, karena kemampuan IT itu kan gak semua orang bisa mas. Yaudah sih mas, itu aja sih untuk kemampuan khusus yang harus dimiliki si calon karyawan, ya syukur-syukur nantinya ada calon yang memiliki semuanya mas dari kemampuan khusus yang saya sebutkan tadi”.<sup>170</sup>

M. Chairil Anwar Sandy menambahkan ulasannya selaku Kepala PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember.

“Ya kalau ada karyawan yang udah bekerja sebelumnya, ya tidak masalah mas, justru itu akan menjadi nilai tambah ke

---

<sup>170</sup> M. Chairil Anwar Sandy, *wawancara*, Jember, 16 September 2020.

kita nantinya pas ngasi nilai untuk si calon tersebut. Cuma kan kita lihat dulu, dianya itu punya pengalaman kerja di kantor apa dan jabatan yang pernah di duduk apa dulu, kan gini mas kantor kita ini kan harus berprinsip syariah. Kalau si calon ini pernah kerja di bank konven belum tentu juga kan dia paham soal akad-akad syariah. Nah, maka kata saya tadi, bagi yang sudah punya pengalaman kerja kita lihat dulu riwayat karirnya”.<sup>171</sup>

Dari pemaparan di atas dapat di simpulkan bahwa ada kriteria penilaian tentang kemampuan khusus yang harus dimiliki oleh para calon tenaga kerja PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember. Kemampuan khusus yang dimaksud antara lain yaitu, Keterampilan bahasa, merupakan kemampuan keterampilan berkomunikasi dengan baik, keterampilan pemrograman komputer: mampu mengoperasikan komputer minimal microsoft word, microsoft power point dan microsoft excel, juga kemampuan khusus yang harus dimiliki adalah perihal mampu manajemen waktu, agar nantinya para calon mampu bekerja cepat dan sesuai dengan target pekerjaan. Kemampuan khusus lainnya yang harus dimiliki oleh para calon tenaga kerja yaitu perihal keterampilan teknis; keterampilan teknis yang dimaksud yaitu, memiliki kemampuan dalam bidang IT (Informasi Teknologi) tentunya tentang dunia perbankan syariah. Selanjutnya memiliki pemahaman tentang fiqih muamalah serta kelancaran membaca Al-Qur'an. Kriteria selanjutnya pengalaman kerja calon karyawan akan menjadi nilai ukur untuk mengetahui sejauh mana riwayat kerja yang pernah di tempuh atau apa saja yang

---

<sup>171</sup> M. Chairil Anwar Sandy, *wawancara*, Jember, 16 September 2020.



telah didapat dari pengalaman bekerja diluar PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember. Karena tentunya mereka yang memiliki pengalaman yang lebih banyak dan panjang, pastinya mempunyai kemampuan yang lebih baik dari pada calon tenaga kerja lainnya.

**b. Karakteristik Penilaian Rekrutmen Calon Karyawan**

Dalam proses seleksi rekrutmen karyawan pada PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember, ada beberapa karakteristik penialaian khusus yang akan menjadi nilai tambah tersendiri bagi para calon karyawan. Karakteristik yang peneliti maksud, akan dipaparkan secara rinci yang didapat dari beberapa narasumber yang telah diwawancara.

Mengenai karakteristik penilaian calon karyawan di PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember. M. Chairil Anwar Sandy selaku Kepala PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember, ia mengatakan.

“Memang sulit mas, menentukan calon karyawan yang sudah lolos pada tahap Administratoristrasi itu, karena kita tidak punya SOP secara tertulis tadi. Namun pada tahap penilaian ini ada beberapa karakteristik yang menjadi penilaian bagi si pelamar tadi, ya penilaian itu tentunya tentang kompetensi dasar yang dimiliki si pelamar, dan dalam kompetensi dasar yang kita nilai itu lebih pada sikap yang berlandaskan pada Integritas, kerjasama, kreativitas, keahlian dan kecakapannya, tujuan, pelayanan, profesional, sikap amanah, dan tentunya juga memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi. Itu saja sih mas untuk karakteristik penilaian untuk si pelamar”.<sup>172</sup>

---

<sup>172</sup> M. Chairil Anwar Sandy, *wawancara*, Jember, 16 September 2020.



Lebih spesifik disampaikan oleh Igor Reza Vernaandi selaku Administrator PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember.

“Bicara karakteristik penilaian yang diberikan ke calon karyawan itu mas, pastinya dia harus punya sifat jujur, apalagi kantor kita ini kan berprinsip syariah, ya masak karyawannya tidak jujur, kan BPRS Bhakti Sumekar ini mengelola dana masyarakat, ya pastinya harus amanah juga mas, pastinya karena kalau sudah jujur dan amanah, nantinya kan bisa dipercaya masyarakat. Nah kalau masyarakat itu sudah percaya ke kita, nantinya akan banyak nabah yang kita miliki, tentunya juga dengan memberikan pelayanan terbaik, agar nasabah yang sudah ngasi kepercayaan ke kita itu tidak merasa dikecewakan”.<sup>173</sup>

Ungkapan senada juga ditambahkan oleh Meilisa Sofiana Putri selaku *Accounting Staff* PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember.

“Ya selain sifat jujur dan amanah itu mas, si calon karyawan ini juga harus punya mental yang kuat dan cakap, ya biar kalau ada problem itu dipertengahan jalan, bisa ngasi solusi. Ini juga mas, harus memiliki kemampuan dan kreativitas serta inovasi baru dalam mengenalkan produk-produk BPRS Bhakti Sumekar. Ya, karena kan si calon karyawan itu mas harus punya tujuan yang sejalan dengan kantor, nah tujuan itu gak mungkin lah dicapai dengan sendiri-sendiri, tentunya ya harus kerjasama team”.<sup>174</sup>

Dapat disimpulkan bahwa karakteristik penilaian yang diberikan kepada calon karyawan baru oleh PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember, yaitu integritas, kerjasama, kreativitas, keahlian dan kecakapannya, tujuan, pelayanan, profesional, sikap amanah, dan tentunya juga memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi. Kejujuran merupakan point utama yang

---

<sup>173</sup> Igor Reza Vernaandi, *wawancara*, Jember, 14 September 2020.

<sup>174</sup> Meilisa Sofiana Putri, *wawancara*, Jember, 09 September 2020.

menjadi tolak ukur karakteristik penilaian calon karyawan di PT BPRS Bhakti Sumekar kantor Cabang Jember, sehingga calon karyawan dituntut untuk menanamkan nilai kejujuran, kemudian dapat dipercaya dan senantiasa memiliki etika profesi dan etika bisnis yang baik. Selain itu, sikap yang harus ditanamkan oleh para calon karyawan adalah sikap saling mendukung dan bersinergi serta kerjasama tim satu sama lain dalam mencapai target dan tujuan PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember. Disisi lain para calon karyawan harus memiliki kreativitas dan inovasi dalam pengembangan produk yang ada di PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember, sehingga nantinya diharapkan dapat melakukan pencapaian target sesuai yang telah ditetapkan. Dalam memberikan pelayanan kepada nasabah. Para calon karyawan dituntut untuk memberikan pelayanan secara optimal dan terbaik, serta penuh tanggung jawab. Calon karyawan juga diharapkan dapat memberikan seluruh kemampuannya, dan menjadi karyawan yang profesional serta berkomunikasi secara baik dengan karyawan lain.

### **C. Pembahasan Temuan**

#### **1. Proses Rekrutmen Calon karyawan di PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember**

##### **a. Proses Rekrutmen**

Rekrutmen merupakan suatu proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi.<sup>175</sup> Dalam suatu perusahaan selalu terbuka kemungkinan untuk terjadinya kekosongan posisi pada jabatan tertentu dengan berbagai ragam penyebabnya. Apapun alasan terjadinya lowongan dalam suatu perusahaan, yang jelas bahwa lowongan tersebut harus segera diisi dengan melalui proses rekrutmen, karena tenaga kerja merupakan faktor yang paling penting dalam suatu perusahaan. Semakin tepat dan baik proses rekrutmen yang dilakukan dalam suatu perusahaan maka semakin baik pula karyawan yang diperolehnya.

Langkah pertama dalam perekrutan karyawan adalah menganalisis jabatan yaitu menentukan sifat dan keadaan jabatan yang akan ditempati calon karyawan yang akan direkrut. Analisis jabatan sangatlah penting yang merupakan bagian dari proses perencanaan rekrutmen sumber daya manusia untuk mengetahui jumlah karyawan yang akan direkrut, pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan, bagaimana mengerjakannya, dan mengapa pekerjaan itu

---

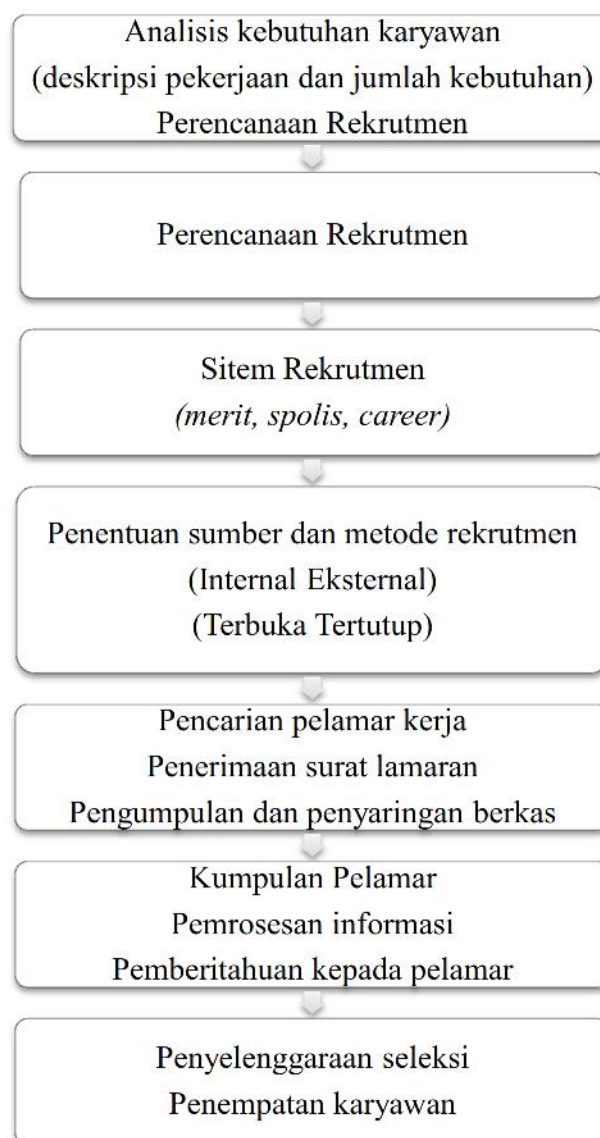
<sup>175</sup> Sutrisno, *Manajemen Sumber*, 45.



harus dikerjakan.

Untuk lebih jelasnya berikut adalah gambaran umum proses rekrutmen karyawan PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember yang dibuat oleh peneliti.

**Gambar 4.4**  
**Proses Rekrutmen**  
**PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember**



PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember, dalam mengadakan rekrutmen yaitu melakukan analisis jabatan. Menentukan apakah pekerjaan itu benar-benar membutuhkan karyawan atau tidak, dan apakah dengan penambahan karyawan tersebut akan mendukung perusahaan di masa depan.

Menurut Simamora, proses rekrutmen adalah suatu alur yang sistematis untuk aktivitas rekrutmen yang menjadi tahapan pada tiap jalur. Tahapan proses rekrutmen yang dimaksud adalah sebagai berikut:<sup>176</sup>

- 1) Perencanaan rekrutmen sumber daya manusia.
- 2) Penyusunan strategi merekrut; meliputi dimana, bagaimana, dan kapan akan mengikat calon karyawan.
- 3) Pecarian pelamar-pelamar kerja; meliputi metode-metode dan sumber-sumber rekrutmen yang digunakan.
- 4) Penyisihan pelamar-pelamar yang tidak cocok.
- 5) Pembuatan kumpulan pelamar.

Pada PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember, proses awal dari rekrutmen yang dilakukan adalah menentukan lowongan atau posisi yang akan ditempati oleh calon tenaga kerja yang baru. Adapun tahapan yang dilakukan dalam proses rekrutmen calon karyawan adalah sebagai berikut:

---

<sup>176</sup> Simamora, *Manajemen Sumber*, 179.

- 1) Menganalisis kebutuhan untuk mengetahui berapa jumlah dalam penempatan karyawan yang dibutuhkan.
- 2) Perencanaan rekrutmen karyawan.
- 3) Tahap selanjutnya mencari data tentang sumber tenaga kerja, apakah akan dilakukan rekrutmen internal ataupun eksternal.
- 4) Apabila dari sumber internal tidak dapat mengisi kekosongan tenaga kerja, baik kualitas maupun kuantitas. Maka PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember menggunakan sumber rekrutmen eksternal yaitu dengan cara memberikan informasi melalui media cetak ataupun elektronik.
- 5) Tahap selanjutnya pengumpulan dan penyaringan berkas Administratoristrasi para pelamar kerja untuk dijadikan kumpulan para calon karyawan guna mengikuti tahap selanjutnya.

Peneliti mengungkapkan bahwa terdapat terdapat kesamaan antara teori dan fakta di lapangan. Hal tersebut dibuktikan dalam proses rekrutmen di PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember, langkah awal yang dilakukan adalah menganalisis kebutuhan sumber daya manusia, kemudian perencanaan rekrutmen, menentukan metode dan sumber rekrutmen yang akan digunakan, pencarian pelamar-pelamar kerja, dan berakhir dengan kumpulan para pelamar kerja.



## b. Prinsip-prinsip Rekrutmen

Rivai menyatakan bahwa ada beberapa prinsip-prinsip yang semestinya diperhatikan dalam sebuah proses rekrutmen antara lain yaitu, mutu karyawan yang akan direkrut, jumlah karyawan yang diperlukan, biaya yang diperlukan diminimalkan, perencanaan dan keputusan-keputusan strategis, *fleksibility*, dan pertimbangan-pertimbangan hukum.<sup>177</sup>

Sehingga dari beberapa prinsip-prinsip tersebut PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember, menerapkan beberapa prinsip-prinsip dalam membuat keputusan-keputusan untuk menentukan rekrutmen karyawan baru. Penerapan prinsip-prinsip yang dimaksud yaitu, mutu karyawan yang akan direkrut dengan menganalisis pekerjaan, deskripsi pekerjaan, dan spesifikasi pekerjaan sesuai dengan lowongan yang tersedia, dan juga memperhatikan biaya-biaya yang akan dikeluarkan selama proses rekrutmen karyawan. Sebagai lembaga keuangan syariah, dan melihat dari beberapa prinsip-prinsip rekrutmen yang ada, fakta di lapangan dalam melakukan rekrutmen karyawan di PT BPRS Bhakti Sumekar kantor Cabang Jember memiliki ciri khas tersendiri, yaitu menerapkan prinsip-prinsip syariah, salah satunya calon karyawan harus bisa baca tulis al-Quran.

---

<sup>177</sup> Zainal, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 161.

Peneliti mengungkapkan bahwa terdapat kesinkronan antara teori dan fakta di lapangan mengenai prinsip-prinsip rekrutmen yang mengacu kepada bentuk prinsip-prinsip rekrutmen karyawan yang diterapkan berupa mutu karyawan, biaya-biaya yang dikeluarkan selama proses rekrutmen karyawan. Selain itu juga PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember menerapkan prinsip-prinsip syariah, sehingga hal tersebut tidak menghilangkan ciri khasnya sebagai lembaga keuangan yang harus berprinsip syariah.

**c. Sistem Rekrutmen**

Menurut Slamet Saksono, ada 3 sistem rekrutmen tenaga kerja yaitu:<sup>178</sup>

- 1) Sistem *merit*, yaitu penarikan tenaga kerja yang didasarkan kepada kemampuan, kecakapan, ketrampilan, dan pengalaman calon tenaga kerja atau karyawan tersebut.
- 2) Sistem *spolis*, yaitu penarikan karyawan didasarkan kepada adanya hubungan pribadi seperti hubungan keluarga atau relasi.
- 3) Sistem *career*, yaitu memberikan kesempatan pada pegawai atau karyawan untuk mengembangkan bakat serta kecakapan selama dia mampu bekerja dengan harapan dapat naik jabatan sampai pada batas kemampuannya.

---

<sup>178</sup> Saksono, *Administrasi*, 30-32.

Pada PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember, sistem yang digunakan dalam melakukan rekrutmen karyawan yaitu sistem *merit* dan sistem *career*. Sistem *merit* digunakan untuk merekrut pada semua jenis jabatan pekerjaan yang lowong, karena sistem ini lebih bersifat objektif. Sistem perekrutan ini didasarkan pada kemampuan, kecakapan dan pengalaman calon karyawan, karena PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember ingin mencari calon tenaga kerja yang terbaik dari yang paling baik. Sedangkang sistem *career* digunakan hanya untuk beberapa posisi tertentu saja (rotasi jabatan) sebagai pengembangan karir dijenjang selanjutnya. Pada sistem *spolis* tidak digunakan dikarenakan banyak dampak negatifnya, salah satunya akan melemahkan karir karyawan juga terjadinya kesenjangan, dan persaingan yang tidak sehat.

Peneliti mengungkapkan bahwa, terdapat kesinkronan antara teori dan fakta di lapangan mengenai sistem rekrutmen yang digunakan PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember berupa sistem *merit* dan *career*. Kedua sistem ini digunakan tergantung kondisi kebutuhan dan kekosongan jabatan yang ada.

#### **d. Sumber Rekrutmen**

Dalam pelaksanaan rekrutmen yang dilakukan oleh suatu perusahaan, agar berjalan dengan efektif dan efisien, pencari tenaga kerja harusnya mengetahui sumber-sumber rekrutmen yang akan digarap, walaupun tidak harus semua sumber digarap oleh petugas.



Adapun sumber-sumber karyawan yang ada dipusahaan dapat dibagi menjadi dua macam, yaitu:<sup>179</sup>

- 1) Rekrutmen dari sumber *internal* artinya mengisi kekosongan jabatan dari dalam organisasi atau perusahaan itu sendiri.
- 2) Sumber rekrutmen *eksternal* merupakan suatu kebijakan perekrutan karyawan dengan memberi kesempatan kepada semua orang diluar perusahaan untuk menduduki jabatan yang kosong.

Sehingga upaya yang dilakukan PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember untuk mendapatkan sumber rekrutmen karyawan yang efektif dan efisien dengan menggunakan dua sumber rekrutmen, yaitu internal dan eksternal. Sumber internal diambil jika karyawan yang bersangkutan dianggap mempunyai kapasitas lebih dan pengalaman yang cukup. Sumber ini dilakukan dengan pemindahan atau rotasi jabatan untuk posisi-posisi *middle mangement*. Sedangkan sumber eksternal diambil ketika posisi jabatan dalam perusahaan kosong dan membutuhkan karyawan baru, sedangkan dari dalam perusahaan tidak ada tenaga kerja yang dapat mengisinya. Sehingga perusahaan mencari tenaga kerja dari luar perusahaan.

---

<sup>179</sup> Ardana, *Manajemen Sumber*, 58.

Menurut peneliti terdapat kesesuaian antara teori dan fakta di lapangan mengenai sumber rekrutmen yang digunakan PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember. Hal ini bisa dilihat dari sumber rekrutmen yang digunakan yaitu menggunakan sumber internal dan eksternal. Kedua sumber rekrutmen ini digunakan tergantung kepada kesesuaian kebutuhan karyawan.

#### **e. Metode Rekrutmen**

Metode rekrutmen sangat berpengaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk ke dalam perusahaan untuk mendapatkan calon karyawan baru. Ada dua metode yang bisa digunakan suatu perusahaan dalam proses rekrutmen karyawan baru, yaitu metode terbuka dan metode tertutup.<sup>180</sup>

Sehingga metode tersebut sesuai dengan metode yang digunakan PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember, yaitu metode terbuka dan tertutup. Metode terbuka adalah metode yang dalam perekrutannya diinformasikan secara luas dengan melalui media cetak maupun elektronik. Sedangkan metode yang digunakan merekrut tenaga kerja yang diinformasikan melalui pihak karyawan PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember itu sendiri. Tapi dari dua metode tersebut yang lebih dominan adalah metode terbuka karena ingin mendapatkan pelamar yang lebih banyak dan berkualitas.

---

<sup>180</sup> Zainal, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 39.

Peneliti mengungkapkan bahwa, terdapat kesinkronan antara teori dan fakta di lapangan mengenai metode rekrutmen yang digunakan PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember. Hal tersebut sangat nampak pada metode rekrutmen yang digunakan, yaitu menggunakan metode terbuka dan tertutup. Metode yang paling dominan digunakan dari kedua metode tersebut adalah metode terbuka, karena ingin mendapatkan pelamar sebanyak-banyaknya dan tentunya juga yang berkualitas.

#### **f. Prosedur Rekrutmen**

Setelah merencanakan kebutuhan jumlah sumber daya manusia dalam perekrutan yang telah ditetapkan perusahaan, maka langkah selanjutnya agar proses perekrutan dapat terlaksana, perlu langkah sebagai berikut:<sup>181</sup>

- 1) Membuat pengumuman tentang rekrutmen karyawan, meliputi jumlah lowongan pekerjaan yang tersedia, syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh pelamar, alamat dan tempat lamaran yang ditujukan, serta batas waktu pengajuan surat lamaran.
- 2) Penerimaan surat lamaran.
- 3) Penyelenggaraan seleksi karyawan, meliputi *screening* lamaran, tes mengisi formulir lamaran, tes kemampuan dan pengetahuan, wawancara seleksi, pemeriksaan kesehatan, pengecekan referensi, dan keputusan penerimaan.

---

<sup>181</sup> Ardana, *Manajemen Sumber*, 63.



PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember setelah melakukan analisis kebutuhan, yaitu pelaksanaan prosedur rekrutmen karyawan. Adapun prosedur rekrutmen pada PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember melalui beberapa tahapan yaitu:

- 1) Pemasangan iklan lowongan kerja baik melalui karyawan dan media cetak maupun elektronik dengan menyertakan syarat-syarat administrasi. Syarat-syarat administrasi yang harus dilengkapi yaitu:
  - a) Surat lamaran yang dibuat oleh pelamar kerja
  - b) Daftar riwayat hidup
  - c) Fotokopi ijazah dan transkrip nilai yang dimiliki
  - d) Fotokopi KTP
  - e) Fotokopi SKCK
  - f) Foto 4x6 2 lembar
  - g) Syarat-syarat lainnya yang harus dipenuhi oleh para pelamar kerja yaitu; maksimal umur 25 tahun bagi yang tidak memiliki pengalaman kerja, S1 untuk semua jurusan, dan mampu baca tulis al-Qur'an.
- 2) Penerimaan berkas dari karyawan.
- 3) Penyelenggaraan seleksi karyawan yang meliputi:
  - a) Seleksi Administratoristratif (seleksi berkas)
  - b) Tes tertulis, yang berisi tes tentang pengetahuan umum dan

tes keagamaan, tes komputer, dan tes psikotes

- c) Tes wawancara oleh kepala cabang, bagian personalia, dan direktur PT BPRS Bhakti Sumekar kantor pusat yang ada di Kabupaten Sumenep.
- d) Tes kesehatan/ *medical check up*,
- e) Dan pelatihan yang diberikan PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember.

Menurut peneliti terdapat kesesuaian antara teori dan fakta di lapangan mengenai prosedur rekrutmen yang diterapkan dan terdapat langkah preventif yang dilakukan PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember dalam menerapkan prosedur rekrutmen karyawan. Langkah preventif yang dimaksud bisa dilihat dari tahap akhir yang digunakan yaitu melakukan langkah preventif dengan pemberian pelatihan kepada para pelamar kerja yang dinyatakan lolos agar nantinya bekerja sesuai yang menajdi harapan PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember.

Mengenai pelatihan yang diberikan kepada karyawan di PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember. Peneliti mendapatkan fakta di lapangan bahwa pelatihan ini bertujuan agar karyawan lebih memahami segala isi dari PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember, baik berupa produk, akad-akadnya, cara kerja maupun yang lainnya. Sehingga nantinya karyawan akan lebih maksimal dalam bekerja dan paham bagaimana sistem kerja yang

baik dan benar, tentunya juga hasil kinerja dari karyawan akan lebih maksimal dan memuaskan sesuai yang menjadi harapan PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember.

**g. Kendala Rekrutmen**

Menurut siagian, agar proses rekrutmen berhasil, perusahaan perlu menyadari berbagai kendala yang bersumber dari organisasi, pelaksana rekrutmen, dan lingkungan eksternal. Kendala-kendala yang dihadapi setiap perusahaan berbeda-beda, tetapi umumnya kendala itu meliputi kebijakan organisasi, persyaratan jabatan, metode pelaksanaan penarikan, kondisi pasar tenaga kerja, solidaritas perusahaan, dan kondisi lingkungan eksternal.<sup>182</sup>

Sehingga dari beberapa kendala tersebut, terdapat beberapa kendala juga yang dihadapi PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember dalam proses pelaksanaan rekrutmen karyawan, antara lain:

- 1) Belum adanya Standar Operasional Prosedur (SOP) secara tertulis yang dimiliki PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember, sehingga tidak adanya aturan baku yang digunakan dalam melakukan rekrutmen karyawan.
- 2) Kandidat pelamar yang masuk tidak memiliki kriteria sesuai yang diharapkan baik keterampilan dan keahlian yang dimiliki. Sehingga PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember

---

<sup>182</sup> Siagian, *Manajemen Sumber*, 103.



mengambil langkah alternatif dengan diadakannya masa pelatihan bagi para pelamar kerja yang diterima.

- 3) Input lamaran yang masuk sedikit, khusus bagian posisi marketing. Selain itu juga dikarenakan info lowongan hanya disebarkan kepada karyawan yang ada pada posisi tertentu, seperti untuk mengisi kekosongan pada posisi kepala cabang dan kepala divisi, karena PT BPRS Bhakti Sumekar pada posisi tersebut menggunakan metode rotasi jabatan.

Peneliti mengungkapkan bahwa, terdapat kesinkronan antara teori dengan fakta di lapangan mengenai kendala-kendala yang dihadapi PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember. Adapun hal tersebut mengacu kepada bentuk turunan dari beberapa kendala yang disederhanakan yaitu faktor-faktor kebijakan organisasi yang berupa belum adanya Standar Operasional Prosedur (SOP) secara baku yang digunakan dalam rekrutmen karyawan. Mestinya PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember, setidaknya memiliki SOP tentang rekrutmen karyawan, agar lebih memudahkan dalam menarik pelamar kerja.

## **2. Standar Penilaian Rekrutmen Calon Karyawan di PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember**

### **a. Standar Penilaian Rekrutmen Calon Karyawan**

PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember, dalam melakukan rekrutmen karyawan tidak ada aturan baku yang menjadi acuan untuk diterapkan. Hal tersebut dibuktikan tidak adanya Standar Operasional Prosedur (SOP) secara tertulis. Hal tersebut tentunya berimbas pada tidak adanya standar penilaian penilaian khusus dalam melakukan rekrutmen karyawan, akan tetapi ada beberapa syarat-syarat secara Administratoristrasi yang harus dipenuhi oleh calon karyawan. Syarat-syarat Administratoristrasi yang harus dilengkapi yaitu:

- 1) Surat lamaran yang dibuat oleh pelamar kerja
- 2) Daftar riwayat hidup
- 3) Fotocopy ijazah dan transkrip nilai yang dimiliki
- 4) Fotocopy KTP
- 5) Fotocopy SKCK
- 6) Foto 4x6 2 lembar
- 7) Syarat-syarat lainnya yang harus dipenuhi oleh para pelamar kerja yaitu; mampu baca tulis al-Qur'an, maksimal umur 25 tahun bagi yang tidak memiliki pengalaman kerja, S1 untuk semua jurusan. Syarat gelar S1 ini berlaku untuk semua jabatan, kecuali jabatan satpam, OB, dan penaksir emas.

Selain dari beberapa syarat-syarat Administratorisasi yang harus dilengkapi diatas, ada beberapa serangkaian tes yang harus diikuti oleh calon karyawan yang dinyatakan lolos pada tahap seleksi Administratorisasi. Tahapan tes ini merupakan bagian dari serangkaian seleksi dan standar penilaian terhadap para calon karyawan. Adapun tahapan tes yang dimaksud adalah sebagai berikut:

- 1) Tes tertulis, yang berisi tes pengetahuan umum tentang perbankan syariah dan tes tulis tentang keagamaan. Mengenai tes keagamaan diantaranya adalah tes baca dan tulis al'Qur'an.
- 2) Tes komputer, yang berisi tes tulis dan tes praktek. Pada tes tulis yang dimaksud adalah pemahaman terhadap istilah-istilah yang berkaitan dengan komputer. Sedangkan untuk tes praktek yang diberikan adalah para calon karyawan diuji bagaimana cara mengoperasikan komputer yang baik dan benar, dalam prakteknya adalah mengoperasikan microsoft word dan excel.
- 3) Tes psikotes, yaitu calon karyawan akan dikualifikasikan berdasarkan tes kecerdasan, kepribadian dan kemampuan untuk menjawab soal yang mengandung logika, perhitungan atau matematika serta kecepatan menyelesaikan suatu problem.
- 4) Tes wawancara, pada tahap ini ada tiga narasumber yang akan memwawancarai calon karyawan, yaitu kepala cabang, bagian personalia, dan direktur PT BPRS Bhakti Sumekar kantor pusat



yang ada di kabupaten Sumenep. Dalam tes wawancara, calon karyawan akan diuji keseriusan maupun mentalnya untuk di wawancarai, dengan diberikan berbagai pertanyaan guna mengetahui seberapa besar kemampuan calon karyawan tersebut dalam bidangnya. Pada tahap ini juga merupakan bagian tahap penentuan calon karyawan diputuskan bekerja atau tidak.

- 5) Tes kesehatan/ *medical checkup*, yaitu merupakan tes akhir dalam menentukan diterima atau ditolaknya calon karyawan. Karena kesehatan merupakan hal yang paling penting, tidak hanya memengaruhi kinerja karyawan, namun juga memengaruhi produktivitas dan reputasi perusahaan secara keseluruhan.
- 6) Dan pelatihan yang diberikan PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember. Mengenai pelatihan yang dimaksud yaitu bertujuan untuk menambah wawasan bagi karyawan baru dan melatih karyawan untuk terjun secara praktek di lapangan. Selain itu bertujuan agar karyawan lebih memahami segala isi dari PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember, baik berupa produk, akad-akadnya, cara kerja maupun yang lainnya. Sehingga nantinya karyawan akan lebih maksimal dalam bekerja dan paham bagaimana sistem kerja yang baik dan benar, tentunya juga hasil kinerja dari karyawan akan lebih maksimal dan memuaskan sesuai yang menjadi harapan PT BPRS Bhakti

Sumekar Kantor Cabang Jember. Selain karena tujuan tersebut, pelatihan ini juga merupakan bagian dari standar penilaian yang digunakan PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember.

Peneliti mengungkapkan bahwa, terdapat dua hasil penelitian yaitu: *Pertama*, peneliti menemukan fakta dilapangan bahwa yang menjadi penilaian rekrutmen calon karyawan di PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember, yaitu terletak pada kelengkapan administrasi yang dimiliki calon karyawan. Adapun hal tersebut menjadi penilaian sebagai acuan untuk calon karyawan bisa mengikuti tes tahap selanjutnya. *Kedua*, terdapat ketidaksinkronan mengenai standar penilaian rekrutmen calon karyawan yang digunakan PT BPRS Bahkti Sumekar Kantor Cabang Jember.

Padahal dalam teori yang dijelaskan oleh Hasibuan, bahwa secara umum dalam menilai kelayakan seseorang calon karyawan untuk diterima bekerja atau diikutkan dalam suatu kegiatan bisnis ada dua penilaian, yaitu *job specification dan educational background*.<sup>183</sup>

Fakta di lapangan PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember dalam melakukan standar penilaian rekrutmen calon karyawan baru tidak terlalu berpatron pada linieritas pendidikan yang dimiliki, artinya dengan gelar sarjana apapun berhak mengajukan lamaran kecuali pada posisi OB, satpam, dan penaksir

---

<sup>183</sup> Hasibuan, *Manajemen Sumber*, 41.

emas. Padahal mengingat PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember merupakan lembaga keuangan syariah, mestinya calon karyawan yang direkrut adalah sarjana lulusan ekonomi. Hal tersebut secara latar belakang pendidikan dan gelarnya pun memiliki linieritas, setidaknya calon karyawan secara teori-teori tentang lembaga keuangan syariah sudah memiliki kompetensi dibidangnya.

Selain aspek penilaian yang telah dipaparkan diatas, Irham Fahmi menyatakan, bahwa ada beberapa aspek dan berbagai sisi ukuran yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam melakukan proses rekrutmen pada seorang calon karyawan atau pekerja yang bisa dikatakan masuk dalam kategori konsep "*the right man on the right place*". Aspek-aspek penilai yang terdapat pada "*the right man on the right place*" tersebut adalah:<sup>184</sup>

- a) Latar belakang pendidikan
- b) Latar belakang pengalaman
- c) Karakteristik dasar meliputi (kepercayaan diri, kejujuran, kedisiplinan, loyalitas, kerapian berpakaian dan keramahan)
- d) Kemampuan khusus
- e) Dan kemampuan *intelligent*

Namun dalam proses penilaian rekrutmen terhadap calon karyawan di PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember, walaupun belum memiliki SOP secara tertulis. Ada ada kriteria

---

<sup>184</sup> Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 30.



penilaian tentang kemampuan khusus yang harus dimiliki oleh para calon karyawan dan akan menjadi nilai tambahan tersendiri bagi calon karyawan. Kemampuan khusus yang dimaksud yaitu:

- 1) Keterampilan bahasa, merupakan kemampuan keterampilan berkomunikasi dengan baik, keterampilan pemrograman komputer.
- 2) Mampu manajemen waktu, agar nantinya para calon mampu bekerja cepat dan sesuai dengan target pekerjaan.
- 3) Keterampilan teknis; keterampilan teknis yang dimaksud yaitu, memiliki kemampuan dalam bidang IT (Informasi Teknologi) tentunya tentang dunia perbankan syariah.
- 4) Memiliki pemahaman tentang fiqh muamalah serta kelancaran membaca al-Qur'an.

Kriteria selanjutnya pengalaman kerja calon karyawan akan menjadi nilai ukur untuk mengetahui sejauh mana riwayat kerja yang pernah di tempuh atau apa saja yang telah didapat dari pengalaman bekerja diluar PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember. Karena tentunya mereka yang memiliki pengalaman yang lebih banyak dan panjang, pastinya mempunyai kemampuan yang lebih baik dari pada calon tenaga kerja lainnya.

Peneliti mengungkapkan bahwa, terdapat dua hasil penelitian yaitu: *Pertama*, terdapat kesesuaian antara teori dan fakta di lapangan mengenai standar penilaian yang digunakan yang mengacu pada

bentuk turunan dari beberapa aspek dan berbagai sisi ukuran yang disederhanakan berupa kemampuan khusus dan pengalaman kerja yang dimiliki calon karyawan di PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember. *Kedua*, peneliti menemukan fakta di lapangan bahwa standar penilaian rekrutmen karyawan di PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember untuk aspek pendidikan yang diterapkan yaitu, minimal calon karyawan bergelar S1 untuk semua jurusan dan tidak harus bergelar sarjana ekonomi, maka dipersilakan mengirimkan surat lamaran kerjanya. Karena menurut Kepala Cabang PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember siapapun dengan latar belakang pendidikan, jurusan apapun dan dari universitas negeri ataupun swasta berhak melamar asalkan para pelamar kerja layak dan pantas mengisi jabatan yang kosong tersebut. Syarat gelar S1 ini berlaku untuk semua jabatan, kecuali jabatan satpam, OB, dan penaksir emas.

#### **b. Karakteristik Penilaian Rekrutmen Calon Karyawan**

Pengelolaan sumber daya manusia juga harus sesuai dengan empat cara pengelolaan SDM berbasis syariah yaitu, *functional competency, core competency dan role competency*.<sup>185</sup>

PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember, dalam proses seleksi rekrutmen karyawan ada beberapa karakteristik penilaian khusus yang akan menjadi nilai tambah tersendiri bagi

---

<sup>185</sup> Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islam*, 104.

para calon karyawan. Karakteristik yang peneliti maksud adalah sebagai berikut:

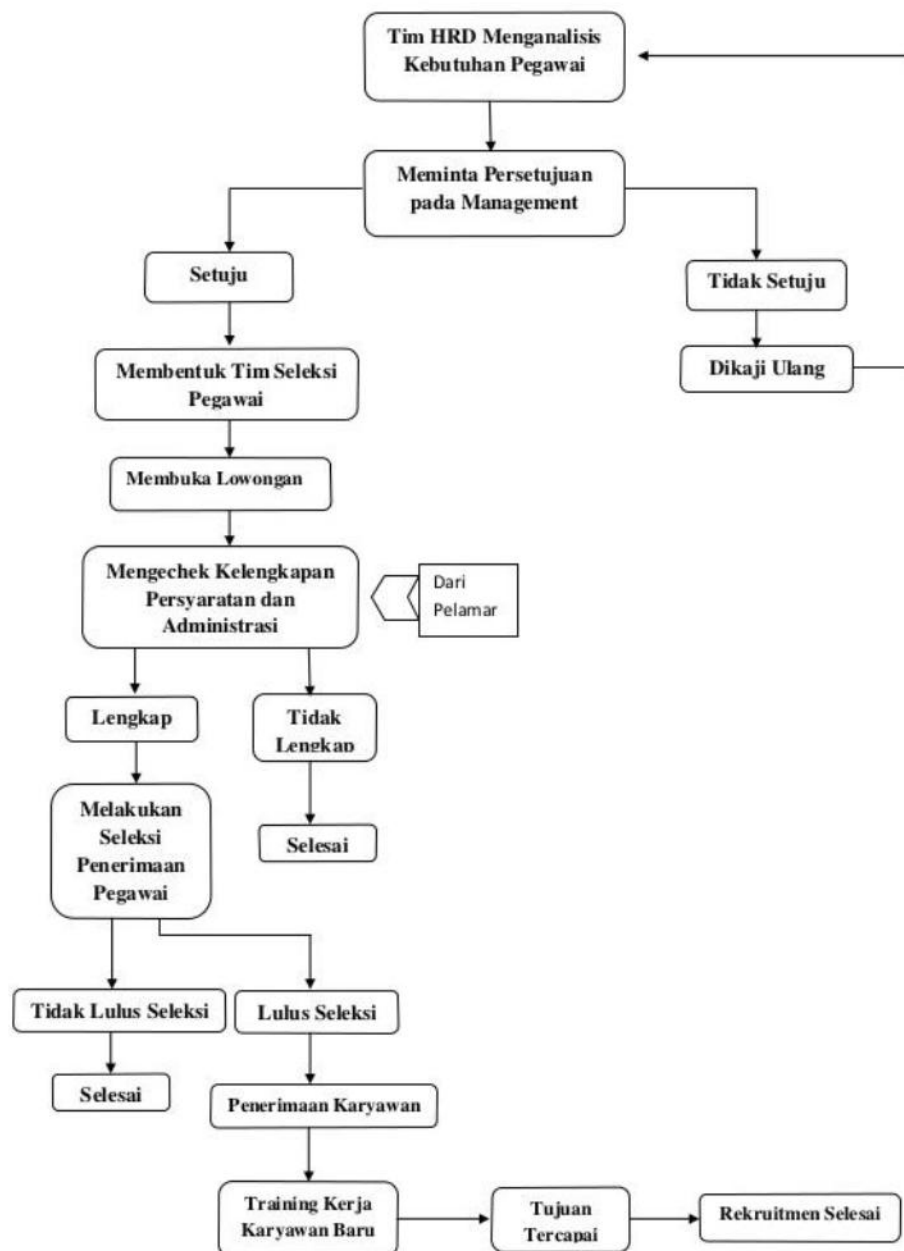
- 1) Kejujuran merupakan karakteristik utama yang harus dimiliki calon karyawan.
- 2) Dapat dipercaya dan senantiasa memiliki etika profesi dan etika bisnis yang baik.
- 3) Selain itu, sikap yang harus ditanamkan oleh para calon karyawan adalah sikap saling mendukung dan bersinergi serta kerjasama tim satu sama lain dalam mencapai target dan tujuan yang diharapkan PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember.
- 4) Memiliki kreativitas dan inovasi dalam pengembangan produk yang ada di PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember.
- 5) Mampu memberikan pelayanan kepada nasabah secara optimal dan terbaik, serta penuh tanggung jawab.
- 6) Menjalani komunikasi yang baik antar sesama karyawan.

Peneliti mengungkapkan bahwa, terdapat kesesuaian antara teori dan fakta di lapangan mengenai karakteristik penilaian yang digunakan yang mengacu pada bentuk turunan dari beberapa karakteristik penilaian yang disederhanakan berupa sikap integritas, kerjasama, kreativitas, keahlian dan kecakapannya, tujuan, pelayanan, profesional, sikap amanah, dan tentunya juga memiliki rasa tanggung jawab.



Dengan demikian, berdasarkan pembahasan temuan untuk menjawab fokus penelitian 1 dan 2, dapat digambarkan SOP rekrutmen PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember, sebagaimana ditunjukkan pada gambar di bawah ini.

**Gambar 4.5**  
**Gambaran Umum Standar Operasional Prosedural (SOP)**  
**Rekrutmen Karyawan**



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana yang telah dikemukakan pada pembahasan bab sebelumnya dengan mengacu pada rumusan masalah dan tujuan penelitian mengenai “Standar Penilaian Rekrutmen Calon Karyawan di PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember”, maka dapat disajikan kesimpulan sebagai berikut:

#### **1. Proses rekrutmen calon karyawan di PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember**

PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember. Proses awal dari rekrutmen yang dilakukan adalah menentukan lowongan atau posisi yang akan ditempati oleh calon karyawan baru. Adapun tahapan yang dilakukan dalam proses rekrutmen calon karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Menganalisis kebutuhan karyawan untuk mengetahui berapa jumlah karyawan dan deskripsi pekerjaan yang dibutuhkan.
- 2) Perencanaan rekrutmen karyawan.
- 3) Penentuan sistem rekrutmen dengan sistem *career* dan *merit*
- 4) Penentuan sumber (internal dan eksternal) rekrutmen dengan metode terbuka dan tertutup
- 5) Pencarian para pelamar kerja melalui karyawan dan media cetak maupun elektronik

- 6) Pengumpulan dan penyaringan berkas Administrasi para pelamar kerja
- 7) Penyelenggaraan seleksi karyawan yang meliputi, seleksi Administratoristratif (seleksi berkas), tes tertulis, tes komputer, tes psikotes, tes wawancara, tes kesehatan/ *medical check up*, dan pelatihan yang diadakan PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember.
- 8) Penempatan karyawan

Upaya yang dilakukan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas tinggi dalam proses rekrutmen, PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember menerapkan beberapa prinsip-prinsip. Penerapan prinsip-prinsip yang dimaksud yaitu, mutu karyawan yang akan direkrut, biaya-biaya yang akan dikeluarkan selama proses rekrutmen karyawan, dan menerapkan prinsip-prinsip syariah salah satunya calon karyawan harus bisa baca tulis al-Quran. Sehingga hal tersebut tidak menghilangkan ciri khasnya sebagai lembaga keuangan yang harus berprinsip syariah.

Adapun kendala yang dihadapi PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember belum adanya SOP secara baku yang digunakan dalam rekrutmen karyawan. Mestinya PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember, setidaknya memiliki SOP tentang rekrutmen karyawan, agar lebih memudahkan dalam menarik pelamar kerja.



## **2. Standar Penilaian Rekrutmen Calon Karyawan di PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember**

PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember dalam melakukan standar penilaian rekrutmen calon karyawan tidak ada aturan baku yang menjadi acuan untuk diterapkan. Hal tersebut dibuktikan tidak adanya Standar Operasional Prosedur (SOP) secara tertulis. Akan tetapi tetap ada standar penilaian yang diterapkan kepada para pelamar kerja dari segi aspek-aspek SDM yang berkualitas tinggi. Standar penilaian yang dimaksud adalah sebagai berikut:

- 1) Kelengkapan Administratorisasi
- 2) Kemampuan pada tahapan tes seleksi yang diikuti bagi calon karyawan yang dinyatakan lolos pada seleksi administrasi
- 3) Kemampuan khusus yang harus dimiliki oleh para calon karyawan, yang meliputi keterampilan bahasa, mampu manajemen waktu, keterampilan teknis, memiliki pemahaman tentang fikih muamalah serta kelancaran membaca dan tulis al-Qur'an.
- 4) Pengalaman kerja yang dimiliki
- 5) Latar belakang pendidikan. Pada aspek pendidikan PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember, tidak terlalu berpatron pada linieritas pendidikan yang dimiliki calon karyawan, artinya dengan Gelar Sarjana (S1) apapun baik dari lulusan negeri maupun swasta berhak mengajukan lamaran kecuali pada posisi OB, satpam, dan penaksir emas.

Selain penerapan standar penilaian rekrutmen calon karyawan diatas, ada beberapa karakteristik penilaian yang diterapkan PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember. Karakteristik penilain yang dimaksud yaitu berupa, kejujuran, dapat dipercaya, memiliki etika profesi dan etika bisnis yang baik, sikap saling mendukung dan bersinergi serta kerjasama tim satu sama lain, memiliki komunikasi yang baik antar sesam karyawan, memiliki kreatifitas dan inovasi, mampu memberikan pelayanan kepada nasabah secara optimal dan terbaik, serta penuh tanggung jawab.

## **B. Saran-saran**

Dengan terselesaikannya penulisan skripsi ini ditinjau dengan penemuan penelitian dan fakta yang telah peneliti temukan, maka saran yang dapat peneliti ajukan yang mungkin bermanfaat diantaranya;

### **1. Kepada PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember**

- a. PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember, sebaiknya dalam proses rekrutmen calon karyawan menggunakan sumber rekrutmen internal dan eksternal dengan metode terbuka untuk mendapatkan pelamar sebanyak-banyaknya dengan kualitas daya saing yang tinggi, dan sesuai dengan manajemen syariah yaitu agar lebih transparan dalam memberikan informasi. Sedangkan untuk sistem rekrutmen Sistem yang digunakan untuk merekrut karyawan, idealnya menggunakan sistem *merit* yaitu penarikan calon karyawan

yang didasarkan kepada keahlian, kecakapan, kesehatan dan pengalaman.

- b. Diharapkan kepada PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember untuk membentuk SOP tentang rekrutmen karyawan, khususnya pada standar penilaian rekrutmen calon karyawan pada aspek latar belakang pendidikan, agar nantinya sesuai dengan keinginan dan memudahkan PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember dalam melaksanakan rekrutmen calon karyawan baru. Karena setiap perusahaan bagaimanapun bentuk dan apapun jenisnya, membutuhkan sebuah panduan untuk menjalankan tugas dan fungsi setiap elemen atau unit perusahaan. SPO adalah sistem yang disusun untuk memudahkan, merapikan dan menertibkan pekerjaan. Sistem ini berisi urutan proses melakukan pekerjaan dari awal sampai akhir.



## DAFTAR PUSTAKA

- A, Sihotang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Pradnya Paramitha.
- Aminah, Siti. 2019. *Analisa Proses Rekrutmen Karyawan Customer Service Pada BRISyariah Kantor Cabang Madiun*. Skripsi, IAIN Ponorogo.
- Ardana, I Komang dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Badrudin. 2014. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Fahmi, Abu dan Agus Siswanto dkk. 2014. *HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Fauziah, Puput. 2020. *Rekrutmen Karyawan Pada Koperasi BMT Al- Amal Bengkulu*. Skripsi, IAIN Bengkulu. Bengkulu.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia teori dan aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Firsada, Muhammad Agung. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manunusia*. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Idrus, Muhammad. 2009. *Metode Penelitian Ilmu Sosial*. Yogyakarta: Erlangga.
- Ilmaludin, Habib. 2020. *Sistem Rekrutmen Karyawan PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru*. Skripsi, UIN Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru. Pekanbaru.
- Jabani, Muzayyanah dan Indah Fitriani. 2019. "Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Karyawan Berbasis Nilai-Nilai Islam (Studi pada PT Hadji Kalla Kota Palopo)." *Journal Of Institution And Sharia Finance*. Volume 2, Nomor 2, 91-92.

- Jusmaliani. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini. 1986. *Pengantar Metodologi Riset Social*. Bandung: Alumi.
- Kasiram, Moh. 2008. *Metodologi Penelitian*. Malang: UIN Malang Press.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Meldona. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Persepektif Integratif*. Malang: UIN-Malang Press.
- Moleong, Lexi J. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosda Katya.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Morissan. 2012. *Metodologi Penelitian Survei*. Jakarta: Kencana.
- Mujiati, Komang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Najiyurrahman, Adied. 2018. *Implementasi Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Berbasis Islam (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Palangkaraya)*. Skripsi, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Malang.
- Nasution, Suddat. 2011. *Metode Research*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Nawawi, Handari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Komperatif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Ningsih, Evis Sopiah. 2019. *Sistem Rekrutmen Karyawan di PT Bank BRI Syariah Kantor Cabang Sidoarjo*. Skripsi, UIN Sunan Ampel Surabaya. Surabaya.
- Nufus, Hayatun. 2020. *Analisis Perekrutan Karyawan Dari Bank Konvensional Ke PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin*. Skripsi, UIN Antasari Banjarmasin. Banjarmasin.
- Noor, Juliansyah. 2011. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kharisma Putra Utama.
- Purwati, Shinta. 2018. *Rekrutmen dan Penempatan Posisi Kerja Karyawan Pada BPRS Aman Syariah Sekampung Ditinjau Dari Manajemen Sumber Daya Manusia*. Skripsi, IAIN Metro Lampung. Lampung.



- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- PT BPRS Bhakti Sumekar Sumenep. 2019. *Beradaptasi Menghadapi Perubahan dengan Dukungan Teknologi Terkini*. Laporan Tahunan.
- Rahman, Afzalur. 1995. *Doktrin Ekonomi Islam*. Yogyakarta: PT Dama Bhakti Wakaf.
- Ramadhan, Azhar. 2020. *Strategi Rekrutmen dan Penempatan Karyawan Frontliner Pada PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin*. Skripsi, UIN Antasari Banjarmasin. Banjarmasin.
- Saksono, Slamet. 1995. *Administratoristrasi Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius.
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birografi, dan Manajemen Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Shihab, M. Quraish. 2002. *Tafsir Al-Misbah Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*. Jakarta: Lentera Hati.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.
- Siagian, Sondang P. 1995. *MPA Administratoristrasi Kepegawaian Teori Motivasi dan Aplikasi*. Jakarta: Rineke Cipta.
- \_\_\_\_\_. 2005. *Fungsi-fungsi Manajerial*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sudarsono, Heri. 2013. *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah: Deskripsi dan Ilustrasi*. Yogyakarta: Ekonosia.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2016. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methodhe)*. Bandung: Alfabeta.
- Sukandarrumidi. 2012. *Metodologi Penelitian Petunjuk Praktis Untuk Peneliti Pemula*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Sulistiyani, Ambar T. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.



- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2014. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tim Peneliti Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa. 1989. *Kamus besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Tim Penyusun IAIN Jember. 2017. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: IAIN Jember Press.
- Wakhidda, Lika Syafaatul. 2018. *Strategi Rekrutmen Karyawan Berbasis Standar Kualifikasi di Bank Syariah Mandiri KCP Cirendeui*. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Jakarta. Jakarta.
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Yusanto, Muhammad Ismail dan Muhamad Karebet Widjajakusuma. 2002. *Menggagas Bisnis Islam*. Jakarta: Gema Insani.
- Zainal, Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- \_\_\_\_\_. 2014. *Islamic Human Capital Managemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

### **Regulasi**

- Sekretariat Negara RI. Undang-undang No. 14 tahun 1969 tentang Ketenagakerjaan.
- \_\_\_\_\_. Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- \_\_\_\_\_. Undang-undang No. 21 Tahun 2008 Tentang Perbankan Syariah.

**LAMPIRAN-LAMPIRAN****PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sumaidi  
NIM : 083143302  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Institusi : Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa dalam hasil penelitian ini tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Jember, 25 Januari 2021  
Saya yang menyatakan



Sumaidi  
NIM. 083143302

## MATRIK PENELITIAN

Judul	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Sumber Data	Metode Penelitian	Fokus Penelitian
Standar Penilaian Rekrutmen Calon Karyawan di PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember	Standar Penilaian Rekrutmen Calon Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Standar Penilaian Rekrutmen</li> <li>2. SDM</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Latar Belakang Pendidikan</li> <li>2. Latar Belakang Pengalaman</li> <li>3. Karakteristik Dasar</li> <li>4. Kemampuan Khusus</li> <li>5. Kemampuan <i>Intelligent</i></li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Functional Competency</i></li> <li>2. <i>Core Competency</i></li> <li>3. <i>Behavior Competency</i></li> <li>4. <i>Role Competency</i></li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>5. Informan: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Kepala Cabang PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember</li> <li>b. Administrator PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember</li> <li>c. <i>Accounting Staff</i> PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember</li> <li>d. <i>Teller</i> PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember</li> </ol> </li> <li>6. Dokumentasi</li> <li>7. Kepustakaan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pendekatan Penelitian: Kualitatif</li> <li>2. Jenis penelitian: <i>Field research</i> (Penelitian lapangan)</li> <li>3. Subjek penelitian: teknik <i>Purposive</i></li> <li>4. Pengumpulan data: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Observasi</li> <li>b. Wawancara</li> <li>c. Dokumentasi</li> </ol> </li> <li>5. Analisis data: Deskriptif</li> <li>6. Validitas data: Triangulasi Sumber.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagaimana Proses Rekrutmen Calon Karyawan di PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember?</li> <li>2. Bagaimana Penerapan Standar Penilaian Rekrutmen Calon Karyawan di PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember</li> </ol>





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jl. Mataram No.1 Mangli, Telp. (0331) 487550 Fax. (0331) 472005, Kode Pos: 68136  
Website : www.http://febi.iain-jember.ac.id e-mail : febi.iainjbr@gmail.com

Nomor : B. 490/In.20/7.d/PP.00.9/09/2020  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

04 September 2020

Yth. Kepala Pimpinan BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember  
Jl. Trunojoyo No.123a Kauman Kepatihan Kec. Kaliwates Kabupaten Jember  
Jawa Timur 68131

Disampaikan dengan hormat bahwa, dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka bersama ini mohon diijinkan mahasiswa berikut :

Nama : Sumaidi  
NIM : 083143302  
Semester : XIII (Tiga Belas)  
Jurusan : Ekonomi Islam  
Prodi : Perbankan Syariah

untuk mengadakan Penelitian/Riset mengenai Standar Penilaian Rekrutmen Calon Karyawan di BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember hari di lingkungan lembaga wewenang Bapak/Ibu.

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.



a.n. Dekan  
Wakil Dekan Bidang Akademik,

Abdul Rokhim



Bank Pembiayaan Rakyat Syariah  
**BHAKTI SUMEKAR**  
*Mitra Dalam Bermuamalah*

**SURAT KETERANGAN SELESAI RISET**  
Nomor : 435.402.25.B-035/OPS/BPRS-BS/XII/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa :

Nama : Sumaldi  
NIM/Semester : 083143302 / XIII  
Program/Fakultas : Perbankan Syariah/ Ekonomi Bisnis Islam  
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember

Telah melakukan Penelitian di PT. BPR Syariah Bhakti Sumekar Cabang Jember tentang **"Standar Penilaian Rekrutmen Calon Karyawan Di BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember"**.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya, atas perhatiannya kami sampaikan terima kasih.

Jember, 3 Desember 2020

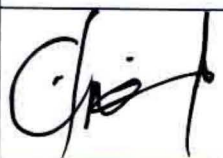





PT. BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH  
BHAKTI SUMEKAR CABANG JEMBER



**M CHAIRIL ANWAR SANDY**  
Pimpinan Cabang

Tindasan :  
1. Arsip

## JURNAL KEGIATAN PENELITIAN SKRIPSI

NO	TANGGAL	KETERANGAN	PARAF
1	04 September 2020	Menyerahkan surat ijin penelitian ke PT. BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember	
2	07 September 2020	Menerima konfirmasi surat ijin penelitian dari PT. BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember	
3	09 September 2020	Wawancara dengan Meilisa Sofiana Putri selaku <i>accounting</i> PT. BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember	
4	09 September 2020	Wawancara dengan Amalia Nur Hidayah selaku <i>teller</i> PT. BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember	
5	14 September 2020	Wawancara dengan Igor Reza Vernaandi selaku admin PT. BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember	
6	16 September 2020	Wawancara dengan M. Chairil Anwar Sandy selaku kepala PT. BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember	



## **INSTRUMEN PENELITIAN**

### **“Standar Penilaian Rekrutmen Calon Karyawan di PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember”**

#### **Wawancara**

1. Kapan dan bagaimana sejarah berdirinya PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember?
2. Apa tujuan didirikannya PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember?
3. Bagaimana struktur organisasi PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember?
4. Berapa jumlah karyawan yang dimiliki PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember?
5. Bagaimana jam kerja yang ditentukan PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember?
6. Bagaimana proses pelaksanaan rekrutmen calon karyawan PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember?
7. Adakah prinsip-prinsip yang diterapkan PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember dalam melakukan rekrutmen karyawan?
8. Sistem apa saja yang digunakan PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember dalam melakukan rekrutmen karyawan? Kenapa menggunakan sistem tersebut?
9. Sumber apa saja yang digunakan PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember dalam melakukan rekrutmen karyawan? Media apa saja yang

digunakan dalam melakukan proses rekrutmen melalui sumber *internal* PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember?

10. Metode apa saja yang digunakan PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember dalam melakukan rekrutmen karyawan?
11. Apa saja syarat yang dibutuhkan untuk melamar kerja di PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember?
12. Apakah ada SOP secara tertulis yang menjadi acuan baku dalam proses rekrutmen PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember?
13. Bagaimana prosedur rekrutmen mulai dari pengumpulan lamaran di PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember?
14. Kendala apa saja yang dihadapi PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember dalam melakukan rekrutmen karyawan?
15. Apa saja standar penilaian rekrutmen calon karyawan PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember?
16. Apa saja kriteria penilaian yang bisa dipertimbangkan atau bisa jadi nilai tambah untuk pelamar yang ingin menjadi karyawan di PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember?
17. Bagaimana karakteristik penilaian terhadap calon karyawan yang diterima dalam proses rekrutmen di PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember?
18. Upaya apa yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas calon karyawan yang diterima dalam proses rekrutmen di PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember?

## **Dokumentasi**

1. Profil PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember.
2. Status Hukum dan Riwayat PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember.
3. Makna Logo PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember.
4. Permodalan PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember.
5. Visi, Misi dan Motto PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember.
6. Akronim PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember.
7. Struktur Organisasi PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember.
8. Ruang Lingkup Kegiatan/Usaha PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember.
9. Produk dan Layanan PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember.

## **Observasi**

1. Letak Geografis PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember



## DOKUMENTASI PENELITIAN



(Wawancara dengan Meilisa Sofiana Putri selaku *Accounting Staff* PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember pada tanggal 09 September 2020)



(Wawancara dengan Amalia Nur Hidayah selaku *Accounting Staff* PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember pada tanggal 09 September 2020)



(Wawancara dengan Igor Reza Vernaandi selaku Administrator PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember pada tanggal 14 September 2020)



(Wawancara dengan M. Chairil Anwar Sandy selaku kepala PT BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember pada tanggal 16 September 2020)

## BIODATA PENULIS



### A. Identitas Penulis

Nama : Sumaidi  
Tempat, Tgl Lahir : Sampang, 04 September 1994  
Alamat : Jl. Sawunggaling, Desa Jemundo, Kecamatan Taman,  
Kabupaten Sidoarjo  
NIM : 083143302  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Institusi : Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember  
Email : [zcedy@gmail.com](mailto:zcedy@gmail.com)  
No. HP : 082257720065

### B. Riwayat Pendidikan

1. SDN Karang Gayam IV (2008)
2. SMP Plus Muthahhari (2010)
3. SMA Ra'iyatul Husnan (2014)
4. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember (2021)



### **C. Pengalaman Organisasi**

1. Pramuka SDN Karang Gayam IV
2. Sekretaris OSIS dan anggota PAKIBRAKA SMP Plus Muthahari.
3. Anggota OSIS SMA Ra'iyatul Husnan.
4. Pendiri Organisasi Daerah (ORDA) Ikatan Mahasiswa Metropolitan Barat (IKMAMEBA) IAIN Jember pada tahun 2015.
5. Sekretaris Umum Himpunan Mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah (HMPS PS) IAIN Jember Periode 2016-2017.
6. Ketua Bidang Kaderisasi Kumpulan Mahasiswa Netral (KUMAN) IAIN Jember periode 2016-2017.
7. Team Leader bidang program kerja Kedai Krak Generasi Baru Indonesia (GENBI) komunitas penerima beasiswa Bank Indonesia 2016-2017.
8. Sekretaris Jendral Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (DEMA FEBI) IAIN Jember periode 2017-2018.
9. Ketua Bidang Advokasi dan Gerakan (ADVOGER) Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Rayon FEBI Komisariat IAIN Jember Masa Juang 2017-2018.
10. Sekretaris Komunitas Regenerasi Pemikir Ekonomi (KORREK).
11. Sekretaris Menteri Luar Negeri (MENLU) Dewan Eksekutif Mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Jember (DEMA-I) Periode 2018-2019.
12. Sekretaris Biro Advokasi dan Gerakan PMII Komisariat IAIN Jember Masa Khidmat 2018-2019.